

# Badanie ewaluacyjne pt. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”

wykonane w ramach inwestycji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności w zakresie projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

RAPORT KOŃCOWY



Warszawa, 2025



### **Zamawiający**

Urząd Marszałkowski Województwa  
Kujawsko-Pomorskiego

Plac Teatralny 2,

87-100 Toruń



### **Wykonawca**

ECORYS Polska Sp. z o.o.

ul. Solec 38 lok. 105

00-394 Warszawa

e-mail: [ecorys@ecorys.pl](mailto:ecorys@ecorys.pl)

### **Autorki raportu:**

Iwona Kania

Jolanta Kluba

Roksana Kołodziejczyk

Paulina Kowalczyk

Paulina Sęk

## Spis treści

Streszczenie .....	8
Wprowadzenie .....	13
1. Metodologia badania .....	17
2. Trendy dotyczące edukacji osób dorosłych .....	19
3. Motywacje mieszkańców regionu do kształcenia się w dorosłości .....	39
4. Oferta edukacyjna dla osób dorosłych w regionie .....	55
4.1. Oferta edukacyjna, a potrzeby regionalnego rynku pracy oraz oczekiwania mieszkańców województwa .....	55
4.2. Pracodawcy wobec doksztalcania pracowników .....	88
4.2.1. Potrzeby pracodawców w zakresie doksztalcania pracowników .....	88
4.2.2. Oferta edukacyjna pracodawców .....	90
4.2.3. Bariery związane z doksztalcaniem w miejscu pracy .....	92
4.2.4. Korzyści i dobre praktyki w zakresie doksztalcania pracowników .....	95
4.3. Główne kierunki edukacji dorosłych w regionie .....	97
4.3.1. Edukacja formalna i pozaformalna .....	97
4.3.2. Edukacja nieformalna (samokształcenie) .....	103
4.3.3. Trafność kształcenia w regionie .....	107
5. Kształcenie osób dorosłych na uczelniach .....	111
5.1. Zainteresowanie mieszkańców podnoszeniem kompetencji na uczelniach .....	111
5.2. Wyzwania związane z kształceniem na uczelniach .....	114
5.2.1. Trudności w kształceniu osób dorosłych na uczelniach .....	114
5.2.2. Zjawisko drop-out w regionie .....	117
5.3. Współpraca uczelni ze szkołami średnimi .....	122
6. Syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze .....	125
7. Wnioski i zalecenia .....	133
Spis tabel i wykresów .....	138

Tabele .....	138
Wykresy .....	138
Załączniki .....	142
Załącznik nr 1 Kwestionariusze do badań ilościowych: .....	142
Kwestionariusz do badania CAWI/CATI mieszkańców regionu .....	142
Kwestionariusz do badania CAWI nauczycieli kształcących się w KPCEN w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku .....	155
Kwestionariusz do badania CAWI/CATI wśród pracodawców .....	166
Załącznik nr 2 Scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych .....	176
Scenariusz IDI z instytucjami działającymi w regionie w obszarze kształcenia ustawicznego (innymi niż uczelnie) .....	176
Scenariusz IDI z przedstawicielami publicznych i niepublicznych uczelni, w tym zawodowych oraz akademickich działających w regionie .....	184
Scenariusz IDI z przedstawicielami Wojewódzkiego Zespołu Koordynacyjnego/WZK .....	190
Załącznik nr 3 Raport z metaanalizy (w osobnym pliku) .....	195

## Wykaz skrótów

AI	Sztuczna inteligencja (ang. Artificial Intelligence)
AUD	Branża audiowizualna
BCU	Branżowe Centrum Umiejętności
BDL GUS	Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego
BHP	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
BKL	Bilans Kapitału Ludzkiego Cykliczny monitoring polskiego rynku pracy oraz czynników odpowiadających za jego rozwój, prowadzony przez PARP i Uniwersytet Jagielloński.
BPO	Branża ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia
BS II	Branżowe szkoły II stopnia
BUD	Branża budowlana
BUR	Baza Usług Rozwojowych
CAWI/CATI	Computer Assisted Web Interview/Computer Assisted Telephone Interview (ang.) Wspomagany Komputerowo Wywiad Internetowy/Wspomagany Komputerowo Wywiad Telefoniczny
CKZ	Centra Kształcenia Zawodowego
DRM	Branża drzewno-meblarska
EFS +	Europejski Fundusz Społeczny Plus
EKA	Ekonomiczno-administracyjna
ELE	Branża elektroenergetyczna
ELM	Branża elektroniczno-mechatroniczna
FEKP 2021-2027	Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza 2021–2027
FRK	Branża fryzjersko-kosmetyczna
GUS	Główny Urząd Statystyczny

HAN	Branża handlowa
HGT	Branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. Individual In-depth Interview)
INF	Branża teleinformatyczna
IT	Information Technology (ang.) technika informacyjna/ informatyka
KCPEN	Kujawsko-Pomorskie Centrum Kształcenia Nauczycieli
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
LLL	Uczenie się przez całe życie (ang. Lifelong Learning)
LOdD	Licea Ogólnokształcące dla dorosłych
MEC	Branża mechaniczna
MED	Branża opieki zdrowotnej
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MEP	Branża mechaniki precyzyjnej
MOD	Branża przemysłu mody
MOT	Branża motoryzacyjna
OGR	Branża ogrodnicza
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RIS	Regionalne Inteligentne Specjalizacje
RISz	Rejestr Instytucji Szkoleniowych
RAD-on	Raporty – Analizy – Dane Źródło raportów, analiz i danych o szkolnictwie wyższym i nauce w Polsce

ROL	Branża rolno-hodowlana
RSPO SIO	Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych. System Informacji Oświatowej
SIO	System Informacji Oświatowej
SP	Szkoły policealne
SPdD	Szkoły podstawowe dla dorosłych
SPL	Branża spedycyjno-logistyczna
SPC	Branża spożywcza
SPO	Branża pomocy społecznej
TSL	Transport-Spedycja-Logistyka
TDR	Branża transportu drogowego
WRRP	Wojewódzka Rada Rynku Pracy
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
WUP w Toruniu	Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
ZRK	Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
ZSK	Zintegrowany System Kwalifikacji

## Streszczenie

Niniejszy raport koncentruje się na problematyce kształcenia osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim, którego znaczenie rośnie w obliczu dynamicznych zmian gospodarczych, postępującej cyfryzacji i automatyzacji. Główne cele badania obejmowały: zdiagnozowanie zasobów wiedzy na temat edukacji dorosłych, poznanie motywacji mieszkańców do uczenia się oraz zidentyfikowanie wyzwań we współpracy między pracodawcami, a sektorem edukacji. Pierwszym etapem badania była metaanaliza danych dotyczących kształcenia osób dorosłych w regionie. Wyniki metaanalizy zostały ujęte w osobnym raporcie<sup>1</sup>. Metaanalizą objęto dane z lat 2009-2025. Metodologia opierała się na triangulacji danych ilościowych (badania CAWI/CATI, statystyki publiczne) oraz jakościowych (wywiady pogłębione, analiza dokumentów). Grupę badaną stanowili mieszkańcy regionu (385 osób), nauczyciele korzystający z oferty KPCEN (125 osób) oraz pracodawcy reprezentujący przedsiębiorstwa i administrację publiczną (112 podmiotów). Wszystkie wyżej wymienione grupy pytano o udział w różnych formach kształcenia (zarówno szkolnych, jak i pozaszkolnych oraz samokształceniu) w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie<sup>2</sup>. Ponadto zrealizowano 12 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji szkoleniowych i uczelni. Zgromadzone wyniki mogą posłużyć jako materiał diagnostyczny, niezbędny do zaplanowania działań zwiększających udział dorosłych w kształceniu.

W wyniku badania zidentyfikowano cztery trendy dotyczące obszaru uczenia się osób dorosłych (tj. prawidłowości wskazujące kierunek, w jakim już zmienia się i prawdopodobnie dalej będzie się zmieniać edukacja osób dorosłych), są to: (1) Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się; (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 oraz krótkich form nabywania wiedzy i umiejętności. Przedstawiciele instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego są świadomi diagnozowanych tendencji rozwojowych oraz podejmują wysiłek reagowania na zmiany wynikające z oddziaływania ww. trendów. Główne wyzwania związane z adekwatną reakcją na trendy i wynikające z nich potrzeby w zakresie kształcenia dotyczą: (a) ograniczonych możliwości badania zapotrzebowania odbiorców usług edukacyjnych na kompetencje/kwalifikacje, (b) nadal niskiej responsywności pracodawców jeśli

---

<sup>1</sup> Raport z metaanalizy stanowi załącznik nr 3 do niniejszego raportu.

<sup>2</sup> Pracodawców pytano o udział w kształceniu pracowników firm/instytucji, które reprezentują.

chodzi o komunikowanie swoich potrzeb dotyczących kompetencji/kwalifikacji;  
(c) radzenia sobie z rozbieżnością między potrzebami rynku pracy a preferencjami bezpośrednich odbiorców oferty edukacyjnej; (d) zapewniania wysokospecjalistycznego kształcenia, silnie skoncentrowanego na praktyce działania przedsiębiorstw;  
(e) włączania nowych rozwiązań technologicznych (np. AI) do procesu uczenia.

W ramach badania zidentyfikowano trzy główne sfery motywacyjne w zakresie kształcenia ustawicznego: cywilizacyjną, społeczną oraz kulturową, przy czym badania wykazały wyraźną dominację tej ostatniej. Głównym wnioskiem płynącym z analizy jest fakt, że najistotniejszym powodem dalszego uczenia się osób dorosłych jest chęć rozwoju osobistego – ta motywacja była wskazywana przez 69,6% mieszkańców regionu, co świadczy o traktowaniu edukacji jako formy samorealizacji. Istotne różnice zaobserwowano w podziale na płeć – kobiety znacznie częściej niż mężczyźni (76% vs 63,4%) kierują się tą motywacją wewnętrzną. Chęć rozwoju osobistego była motywatorem najczęściej wskazywanym w badaniu ilościowym (wśród wszystkich badanych motywacji) w każdej z grup wiekowych i wśród prawie wszystkich rodzajów wykształcenia mieszkańców regionu. Analiza uwidoczniła także specyfikę pokoleniową. Biorąc pod uwagę poszczególne przedziały wiekowe, potrzeba podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest najsilniejsza w przedziale wiekowym 18-24 lata – wskazało ją 77,1% badanych. Z kolei chęć zmiany branży dominuje w grupie wiekowej 25-34 lata, a wymogi pracodawcy – w grupie wiekowej 45-54 lata. Mimo rosnącej roli motywacji miękkich, wciąż duże znaczenie ma chęć zdobycia konkretnych uprawnień, widoczna szczególnie w kursach zawodowych. Objęci badaniem nauczyciele wykazują wysoki poziom inicjatywy własnej w zakresie kształcenia – zgodnie z wynikami badania ilościowego, aż 51% z nich podejmuje kształcenie wyłącznie z własnej woli. W tej grupie zawodowej dominuje chęć rozwoju osobistego, widoczna szczególnie w wyborze studiów podyplomowych oraz konferencji i seminariów, które traktowane są jako przestrzeń do budowania relacji i wymiany doświadczeń. Nauczyciele rzadziej kierują się motywacją finansową lub chęcią zmiany zawodu, koncentrując się raczej na zdobywaniu uprawnień niezbędnych do stabilizacji zatrudnienia w obecnym miejscu pracy.

Działające w regionie podmioty organizujące i prowadzące kształcenie ustawiczne, oferują szeroki wachlarz usług edukacyjnych/rozwojowych realizowanych w różnych formach i na różnych poziomach edukacji. W ramach edukacji formalnej dorośli mają możliwość uczenia się w publicznych i niepublicznych: liceach ogólnokształcących i szkołach podstawowych dla dorosłych (odpowiednio 84 oraz 10 tego typu placówek w regionie); branżowych szkołach II stopnia (22), szkołach policealnych (146) oraz uczelniach o profilu zawodowym i akademickim. W zakresie edukacji pozaformalnej warto zwrócić uwagę chociażby na: (a) działalność tworzonych w regionie Branżowych

Centrów Umiejętności (5), docelowo mających oferować szkolenia i kursy dedykowane dziedzinom: leśnictwo, ślusarstwo, mechanika i obróbka skrawaniem, przetwórstwo tworzyw sztucznych, instalacje sanitarne, grzewcze i gazowe, energetyka odnawialna (słoneczna); (b) realizację takich przedsięwzięć zwiększających udział osób dorosłych w uczeniu się, jak prowadzony przez WUP w Toruniu, projekt „Kierunek – Rozwój”, współfinansowany ze środków EFS+, w ramach Programu FEKP 2021–2027. W projekcie oferowane jest wsparcie w formie bonu rozwojowego na szkolenie, studia oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe. W ocenie pracodawców działających w regionie i mieszkańców województwa dostępna oferta edukacyjna jest raczej adekwatna do ich potrzeb. Główna przyczyna niepodejmowania aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe to brak potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji/kwalifikacji a nie jakość czy zakres katalogu usług edukacyjnych oferowanych osobom dorosłym (pracodawcom i ich pracownikom, mieszkańcom).

W raporcie zaprezentowano opinie pracodawców z regionu wobec rozwoju ich kadr, uwzględniając podział na sektor publiczny i prywatny. Wskazano potrzeby, bariery i korzyści płynące z edukacji w miejscu pracy według pracodawców. Większość, tj. 71% badanych pracodawców zadeklarowało, że w ciągu ostatniego roku przynajmniej jeden pracownik korzystał z jakiejś formy kształcenia. W sektorze publicznym odsetek ten wyniósł aż 97,5%, wśród przedsiębiorców 56%. Priorytetem dla pracodawców jest kształcenie specjalistów (87,8% wskazań), co wynika z trudności rekrutacyjnych i braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Pracodawcy zdecydowanie preferują kursy i szkolenia prowadzące do uzyskania konkretnych umiejętności lub kwalifikacji zawodowych (80%) ponad formy szkolne, takie jak studia. Dla przedsiębiorców priorytetem są krótsze formy dające konkretne korzyści w krótkim czasie. Aż 86,3% pracodawców pokrywało koszty kształcenia swoich pracowników w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie, przy czym niemal połowa (47,5%) finansowała je w całości. Dominują środki własne (88,9%), rzadziej wykorzystywane są fundusze zewnętrzne jak KFS czy środki UE, przede wszystkim z powodu barier biurokratycznych. Główna trudność, z którą spotykają się pracodawcy w doksztalcaniu pracowników to niewystarczające środki na sfinansowanie/dofinansowanie edukacji. Jest to znacznie większą barierą dla administracji publicznej niż dla przedsiębiorców. Najważniejszą korzyścią wskazywaną przez 68,8% badanych pracodawców jest sprawniejsza realizacja zadań. Pracodawcy dostrzegają również wpływ edukacji na zwiększenie jakości oferowanych produktów i usług.

W raporcie opisano aktywność edukacyjną dorosłych mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego, analizując różnego rodzaju formy kształcenia, w tym także samokształcenie. Poziom uczestnictwa w edukacji jest stosunkowo wysoki – 69,9%

mieszkańców uczestniczyło w przynajmniej jednej formie kształcenia w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie. W próbie znalazły się m.in. osoby uczestniczące w kursach/szkoleniach BHP. Odsetek kształcących się mieszkańców wyniósłby 61%, jeśli potraktowalibyśmy osoby uczestniczące tylko w kursach/szkoleniach BHP za niekształcące się. Wśród mieszkańców dominują krótkie formy kształcenia. Najczęściej wskazywane były szkolenia/kursy BHP (39,8%), warsztaty stacjonarne (26,6%) oraz kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (26,3%). W badaniu zidentyfikowano także potrzeby mieszkańców w odniesieniu do form kształcenia. Mieszkańcy oczekują przede wszystkim większej dostępności kursów kwalifikacyjnych (51,8% wskazań). Z badania wynika, że edukacja jest silnie powiązana z pracą zawodową. Najczęściej wybierane obszary tematyczne kształcenia dotyczą specyfiki konkretnej branży/firmy (28,4%), kompetencji cyfrowych (25%) oraz umiejętności miękkich (23,9%). Prawie 1/5 mieszkańców rozwijała w ostatnim roku umiejętności techniczne, co odpowiada na deficyty rynkowe w przemyśle i budownictwie.

W raporcie przedstawiono także wyniki badania w obszarze samokształcenia. Jest to powszechne zjawisko w regionie – 96,2% mieszkańców korzystało z jakiejś formy samokształcenia w badanym okresie. Najpopularniejszą formą jest wymiana informacji z członkami rodziny i współpracownikami. Popularne są także branżowe blogi i portale oraz podcasty i wideoblogi jako źródło pozyskiwania wiedzy i umiejętności. Nauczyciele na tle innych badanych wyróżniają się częstym korzystaniem z platform e-learningowych (50,5% badanych nauczycieli zadeklarowało, że korzystało z tej formy w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie).

Z badania wynika, że mieszkańcy oczekują przede wszystkim takich form kształcenia, które zapewnią im praktyczne wykorzystanie umiejętności w pracy. Ponadto, ceniona jest także elastyczność (np. zajęcia online, do których można wrócić) oraz doświadczeni prowadzący.

Wyniki badania pozwalają stwierdzić, że profil uczestników kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim nie odbiega od ogólnokrajowego. Udział w kształceniu realizowanym przez uczelnie jest stosunkowo niski, przy czym na tle ogółu badanych wyróżniają się nauczyciele, którzy stosunkowo często uczestniczą w studiach wyższych i podyplomowych (nawet 1/3 tej grupy zawodowej na bieżąco korzysta z oferty uczelni). Głównymi odbiorcami oferty akademickiej są osoby młode (18–24 lata), pracujące i już dobrze wykształcone. Najczęściej wybieraną i najbardziej poszukiwaną formą podnoszenia kompetencji są krótkie, specjalistyczne kursy i szkolenia.

W organizowaniu i prowadzeniu kształcenia dla osób dorosłych uczelnie borykają się z różnymi problemami natury organizacyjnej, finansowej i prawnej. Największą jednak

trudność w tym zakresie sprawia niedostosowanie oferty edukacyjnej do bieżących potrzeb rynku pracy i oczekiwań jej odbiorców. Przyczyna takiego stanu rzeczy leży w braku rzetelnych, systematycznych badań rozpoznających te potrzeby i oczekiwania. W odpowiedzi na poszczególne problemy uczelnie wprowadzają różne środki zaradcze, w tym np. zatrudnianie specjalistów do pozyskiwania grantów w celu przezwyciężenia trudności finansowych czy intensyfikowanie współpracy z otoczeniem zewnętrznym, co ma pozwolić na maksymalne dostosowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców i mieszkańców regionu.

Zjawisko drop-outu w województwie kujawsko-pomorskim jest monitorowane przez tamtejsze uczelnie i nie odbiega znacząco od średniej krajowej. Największą rezygnację ze studiów zaobserwowano na kierunkach z obszaru nauk ścisłych, oferowanych przez uczelnie publiczne. Kierunki artystyczne lub oferowane przez prywatne uczelnie charakteryzują się mniejszą rezygnacją studentów. Niestety przez potrzebę zebrania pogłębionych, często wrażliwych danych, dokładne przyczyny drop-outu są trudne do określenia. Wśród przyczyn zidentyfikowano natomiast: powody zdrowotne/prywatne/życiowe, mało elastyczny program studiów, utratę pracy, brak podstawowych kompetencji, czynniki osobowościowe/środowiskowe osób studiujących czy zmiany pokoleniowe (studia nie są uważane już za coś prestiżowego).

Uczelnie aktywnie współpracują z otoczeniem zewnętrznym, w tym ze szkołami średnimi. Korzyści z tej współpracy są obustronne. Dla uczelni jest to kanał promocji i rekrutacji studentów, ale także okazja do monitorowania bieżących trendów edukacyjnych. Dla szkół – możliwość uatrakcyjnienia oferty edukacyjnej, a także stworzenie możliwości rozwoju uczniom zdolnym wykraczające poza standardowe programy kształcenia. Formy tej współpracy są zróżnicowane, obejmują np. klasy patronackie czy organizację wydarzeń popularyzujących naukę (olimpiady, konkursy, festiwale).

Identyfikacja dobrych praktyk w kształceniu ustawicznym wskazuje, że są to przede wszystkim oferty użyteczne dla odbiorców, które pozwalają szybko zareagować na pojawiające się braki w wiedzy czy kompetencjach. Bez względu na formę, istotna jest jej aktualność w odniesieniu do potrzeb otoczenia. Pracodawcy za najważniejszą dobrą praktykę uznali finansowanie kształcenia pracowników (z różnych źródeł). Wskazali również na dopasowanie tematyki do potrzeb firmy oraz organizację kursów na sprzęcie, który jest w danej firmie używany. Podkreślili znaczenie aktualności przekazywanej wiedzy (potrzeba szkoleń przy zmianach przepisów prawnych). Mieszkańcy jako najważniejsze dobre praktyki w edukacji dorosłych wskazali praktyczny charakter szkoleń, elastyczność w doborze zajęć i godzin oraz dostęp do darmowych materiałów edukacyjnych. Ponadto zwrócili uwagę na wysoką jakość i zaangażowanie prowadzących oraz wsparcie finansowe ze strony pracodawców. Nauczyciele wskazali

wartość praktycznego podejścia, wysokich kompetencji prowadzących oraz bezpośredniego przełożenia zdobytej wiedzy na pracę zawodową.

## Wprowadzenie

W niniejszym badaniu kształcenie ustawiczne rozumiane jest jako edukacja osób dorosłych (od 18 roku życia) w różnego typu szkołach i na uczelniach (edukacja formalna) oraz uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (edukacja pozaformalna), a także w ramach samodzielnego kształcenia się (edukacja nieformalna). Jest to proces trwający przez całe życie, którego celem jest stałe odnawianie, rozwijanie i doskonalenie kompetencji (nie zawsze powiązanych z pracą) oraz nabywanie kwalifikacji zawodowych.

W Polityce edukacyjnej województwa kujawsko-pomorskiego<sup>3</sup> bardzo dokładnie opisano problematykę kształcenia ustawicznego. W dokumencie zwrócono uwagę, że obecnie wiele kompetencji i umiejętności osób dorosłych, niepodlegających dalszemu kształceniu, staje się nieaktualnych dla obecnego rynku pracy i powodować może szereg różnego rodzaju konsekwencji (w tym tzw. „wypchanie z rynku”). Sytuacja ta może ulegać zmianom, ze względu na zwiększoną cyfryzację i digitalizację. Postępująca cyfryzacja, robotyzacja, automatyzacja i sztuczna inteligencja będą w najbliższych latach silnie oddziaływać na rynek pracy.

W niniejszym raporcie uwzględniono trzy kategorie kształcenia osób dorosłych:

- 1) edukację formalną osób dorosłych<sup>4</sup>** – organizowaną i prowadzoną w publicznych i niepublicznych:
  - a) szkołach dla dorosłych,
  - b) branżowych szkołach II stopnia,
  - c) szkołach policealnych,
  - d) uczelniach
- 2) edukację pozaformalną dorosłych<sup>5</sup>** – realizowaną w formach pozaszkolnych przez:

---

<sup>3</sup> Polityka edukacyjna województwa kujawsko-pomorskiego, załącznik do uchwały Nr 3/60/23 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 18 stycznia 2023 r

<sup>4</sup> Zgodnie z Art. 117. 1. pkt. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm. oraz w zakresie kształcenia na poziomie wyższym zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm..

<sup>5</sup> Zgodnie z Art. 117. 1. pkt. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm..

- e) publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego i branżowe centra umiejętności,
- f) publiczne służby zatrudnienia prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową<sup>6</sup>,
- g) instytucje szkoleniowe prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową oraz podmioty prowadzące działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

**3) Uczenie się nieformalne (samokształcenie)** występujące w wielu formach. W niniejszym raporcie przyjęto, zgodnie z definicją GUS, że jest to samodzielne uczenie się w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności, powinno odbywać się bez udziału nauczyciela. Odbywa się poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej. W raporcie samokształcenie definiowane jest poprzez takie źródła uczenia się jak: branżowe blogi, portale, publikacje online; platformy e-learningowe; podcasty lub wideoblogi (np. na YouTube); literatura fachowa, branżowa; wymiana informacji zawodowych ze współpracownikami; grupy dyskusyjne, fora internetowe, grupy w mediach społecznościowych; wizyty w muzeach, galeriach, odwiedzanie wystaw, centrów nauki; wymiana informacji z członkami rodziny; działalność w organizacji pozarządowej/grupie nieformalnej.

Wyniki niniejszego badania mogą posłużyć jako materiał diagnostyczny do zaplanowania działań mających na celu sukcesywne zwiększanie udziału osób dorosłych w kształceniu.

Celem badania było przede wszystkim zebranie informacji dotyczących zasobu wiedzy na temat kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim oraz uzupełnienie tych informacji o kwestie motywacji osób dorosłych do podejmowania kształcenia, zagadnień dotyczących wyzwań związanych ze współpracą pracodawców, administracji publicznej oraz uczelni i instytucji szkoleniowych w zakresie kształcenia ustawicznego.

W trakcie badania posługiwano się następującymi kryteriami ewaluacyjnymi:

---

<sup>6</sup> Zgodnie z Art. 117. 2. pkt. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.

- a) Trafność/adekwatność – w ramach której dokonana została ocena zgromadzonej literatury i zawartych w niej danych i wniosków w stosunku do prowadzonych działań z zakresu kształcenia ustawicznego,
- b) Skuteczność – pozwalająca ocenić, czy realizowane w województwie działania realnie przyczyniają się do osiągnięcia celów związanych ze zwiększaniem udziału osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym, czy dopasowaniu kierunków tego kształcenia do potrzeb rynku pracy w regionie.

Prace badawcze zostały podzielone na **trzy główne etapy**:

### **I. Metaanaliza danych i opracowań dotyczących obszaru kształcenia ustawicznego**

Metaanaliza była realizowana od lipca do września 2025 roku. Jej celem było zdiagnozowanie sytuacji w obszarze edukacji dorosłych w regionie oraz prześledzenie zachodzących w czasie zmian w kształceniu ustawicznym oraz uszczegółowienie zagadnień podejmowanych w ramach kolejnych dwóch etapów badania. Wnioski uwzględnione w metaanalizie opierają się na 142 opracowaniach (w tym raportach z badań i ewaluacji, artykułach naukowych, dokumentach prawnych i strategicznych), obejmujących lata 2009-2025, dotyczących zarówno województwa kujawsko-pomorskiego, jak i całej Polski. Istotną rolę w metaanalizie pełniły także różnego rodzaju bazy danych i rejestry m.in. RISz (Rejestr Instytucji Szkoleniowych), GUS (Główny Urząd Statystyczny), BUR (Baza Usług Rozwojowych), RAD-on (Raporty Analizy Dane), SIO (System Informacji Oświatowej).

Metaanaliza dała odpowiedź na następujące pytania badawcze:

1. Jakie są dostępne dane, opracowania dotyczące kształcenia ustawicznego w województwie kujawsko-pomorskim?
  - a. Jakie podmioty są ich autorami (np. instytucje publiczne, uczelnie, organizacje/stowarzyszenia, ośrodki badawcze)?
  - b. Jakie zagadnienia obejmują (np. struktura oferty edukacyjnej, profil uczestników: bezrobotni, studenci itp., efektywność kształcenia, potrzeby rynku pracy)?
  - c. Jakie są tytuły kluczowych opracowań?
  - d. Czy są to dane, opracowania cykliczne, czy incydentalne?
  - e. Czy są to dane, opracowania ogólnodostępne?
2. W jakich obszarach występują braki informacyjne, które należy uzupełnić w ramach badania?
3. Jakie główne wnioski można wysnuć po przeanalizowaniu zebranych danych/opracowań?

4. Jaka jest skala osób, które nie kończą edukacji na poziomie studiów (zjawisko drop out)? Czy znane są główne powody tego stanu rzeczy?
5. Jaka jest oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim? Czy jest dostosowana do potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy, głównie z perspektywy kluczowych branż województwa? Czy jest aktualizowana pod tym kątem?

## **II. Ocena realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie kujawsko-pomorskim z różnych perspektyw**

## **III. Opracowanie rekomendacji mających na celu zwiększenie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz poprawę jakości i efektywności dostępnych form edukacji dorosłych**

Niniejszy raport został zrealizowany w ramach II i III etapu. W raporcie znajduje się odpowiedź na następujące pytania badawcze:

1. Jak przedstawiciele instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego reagują na zdiagnozowane w ramach metaanalizy trendy dotyczące LLL?
2. Jak wygląda zainteresowanie dorosłych mieszkańców, w tym kadry nauczycieli podnoszeniem kompetencji na uczelniach?
  - a. Kto głównie korzysta z kształcenia na uczelniach? (analizy z podziałem na wiek, płeć, wykształcenie, status zawodowy)? Z jakich form najczęściej?
3. Jakim zdaniem instytucji są główne motywacje osób podnoszących kwalifikacje i kompetencje? Jaka część realizuje tego typu kształcenie „na własną rękę”, a jaka w wyniku zaleceń/wymogów pracodawców?
4. Z jakimi problemami borykają się uczelnie wyższe w związku z prowadzeniem kształcenia dla osób dorosłych? Z czego mogą one wynikać?
5. Jak można wprowadzić środki zaradcze dla zdiagnozowanych w badaniu problemów w obszarze kształcenia ustawicznego?
6. Jak wygląda współpraca uczelni ze szkołami średnimi? Jakie są najczęstsze formy współpracy?
7. Jakie dobre praktyki w realizacji kształcenia ustawicznego na uczelniach wyższych można wskazać? W jaki sposób można urozmaicić współpracę pomiędzy uczelniami wyższymi a szkołami ponadpodstawowymi z regionu?
8. Czy oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim jest zgodna z oczekiwaniami mieszkańców?
9. Co motywuje osoby dorosłe do dalszego kształcenia? Co wpływa na te motywacje?
10. W jakich obszarach głównie kształcą się osoby dorosłe, w tym nauczyciele?

11. Jakie dobre praktyki z udziału w kształceniu ustawicznym wskazują mieszkańcy, w tym nauczyciele?
12. Jakie formy kształcenia dominują wśród osób dorosłych? Jakich form wsparcia w obszarze kształcenia osób dorosłych powinno być więcej?
13. Jakie są formy szkolenia/aktywizacji osób dorosłych w zakresie kształcenia, które nie sprawdzają się? Z czego może to wynikać?
14. Czy oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim jest zgodna z oczekiwaniami pracodawców?
15. Czy pracodawcy widzą potrzebę systematycznego doksztalcenia swoich pracowników? Jakie korzyści dla zakładu pracy widzą pracodawcy, którzy inwestują w rozwój pracowników?
16. Jakie formy doksztalcenia są oferowane u danego pracodawcy np. szkolenia, kursy kwalifikacyjne, studia podyplomowe? Czy zakład pracy finansuje udział w tych formach? Jeśli tak, to w jakiej części?
17. Czy pracownicy chętnie korzystają z oferty szkoleniowych? Co w największym stopniu wpływa na motywację do doksztalcenia? Czy w związku z udziałem w dodatkowych formach doksztalcenia pracownicy muszą spełnić dodatkowe wymagania np. umowy lojalnościowe o zatrudnieniu przez kolejne lata?
18. Jakie główne problemy, bariery związane z doksztalceniem pracowników obserwują pracodawcy w regionie? Czy problemy te są tożsame, czy różne w zależności od tego czy pracodawca jest podmiotem administracji publicznej czy z sektora komercyjnego?
19. Jakie dobre praktyki mogą wskazać pracodawcy w obszarze doksztalcenia pracowników?

## 1. Metodologia badania

Wyniki badania opierają się zarówno na danych ilościowych (pochodzących z badań CAWI/CATI oraz statystyk publicznych), jak i jakościowych (wywiady pogłębione, analiza opracowań/publikacji/raportów tematycznych). W ramach badania:

- Przeprowadzono analizę danych zastanych (desk research), w tym metaanalizę.
- Zrealizowano 12 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego oraz uczelni i przedstawicielami Wojewódzkiego Zespołu Koordynacyjnego.
- Przeprowadzono badanie CAWI/CATI z mieszkańcami regionu, na próbie 385 osób, z uwzględnieniem wieku, płci i wykształcenia mieszkańców. W realizacji

tego badania napotkano trudności typowe dla badań CATI/CAWI tj. mniejszą dostępność respondentów mniej wykształconych (poniżej wykształcenia średniego) i najmłodszych (18-24 lata), co wynika z niechęci i obaw tych grup przed kontaktem telefonicznym, czy udziałem w ankietach. W zrealizowanej próbie istnieje nadreprezentacja osób z wykształceniem wyższym oraz średnim. Jednocześnie występuje niedostateczna reprezentacja osób z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym oraz policealnym/średnim zawodowym. Jeśli chodzi o wiek wystąpił niedobór osób najmłodszych (18-24 lata) oraz lekka nadreprezentacja grup starszych (45-54 lata). Powyższe liczebności nie do końca odpowiadały strukturze mieszkańców regionu wobec tego dokonano poststratyfikacyjnego ważenia próby. Waznienie próby to technika, która pozwala poprawić reprezentatywność danych. Jej główną zaletą jest statystyczna korekta zebranej próby, aby jej struktura odpowiadała proporcjom populacji pod względem wieku i wykształcenia (zgodnym z najbardziej aktualnymi danymi). Waznienie polega na przypisaniu odpowiedniej "wagi" każdemu respondentowi np. osoby z grup niedoreprezentowanych (np. z wykształceniem podstawowym lub w wieku 18-24 lata) otrzymały wagę wyższą niż 1, osoby z grup nadreprezentowanych (np. z wykształceniem wyższym) otrzymały wagę niższą niż 1. W efekcie, po zastosowaniu wag, zrealizowana próba (pod względem statystycznym) osiągnęła strukturę procentową zgodną z rozkładem cech w populacji. Dzięki ważeniu wyniki stają się bardziej trafne i wiarygodne.

- Zrealizowano badanie wśród nauczycieli (na próbie 125 osób), kształcących się (kiedykolwiek) w KPCEN w Bydgoszczy, Toruniu oraz Włocławku. Analizie poddano 125 ankiet z tego: 60 ankiet od osób korzystających z KPCEN w Bydgoszczy, 41 ankiet z KPCEN w Toruniu i 24 ankiet od osób korzystających z KPCEN we Włocławku.
- Przeprowadzono badanie CAWI/CATI wśród pracodawców z regionu (na próbie 112 osób) w podziale na administrację publiczną (41 osób) oraz przedsiębiorstwa (71 osób).

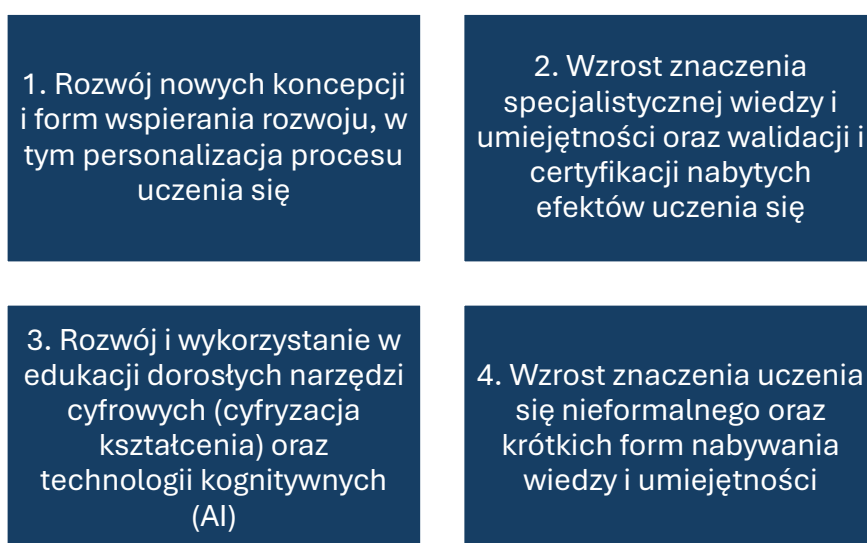
Mieszkańców, nauczycieli oraz pracodawców pytano o ich udział w kształceniu (lub udział ich pracowników) w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie tj. od około października/listopada 2024 do października/listopada 2025 roku (w zależności od terminu udziału w badaniu).

Z kwestionariuszami ankiet oraz scenariuszami wywiadów pogłębionych można zapoznać się w załączniku do niniejszego raportu.

## 2. Trendy dotyczące edukacji osób dorosłych

W wyniku analizy danych zastanych oraz przeprowadzonego badania jakościowego rozpoznano występowanie 4 kluczowych trendów (tendencji rozwojowych)<sup>7</sup> w obszarze edukacji osób dorosłych, które już teraz oddziałują na potrzeby osób dorosłych związane z uczeniem się oraz wyznaczają kierunki zmian, kształtując sposób organizowania i realizowania usług z obszaru kształcenia ustawicznego.

Schemat 1 Trendy w zakresie edukacji osób dorosłych



Źródło: opracowanie własne na podstawie metaanalizy danych zastanych i badania jakościowego (IDI)

Poniżej krótko scharakteryzowano kierunki zmian będące wynikiem oddziaływania identyfikowanych trendów oraz wyzwania dla instytucji edukacyjnych związane z reagowaniem na te ukierunkowane zmiany.

### 1) **Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się**<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Trend, to tendencja rozwojowa – dająca się zaobserwować, trwająca w czasie prawidłowość wskazująca/opisująca kierunek, w jakim zmienia się i prawdopodobnie dalej będzie się zmieniać edukacja osób dorosłych. Definicja trendu przyjęta na potrzeby badania została opracowana z wykorzystaniem: Megatrendy społeczno-gospodarcze w kontekście Koncepcji Rozwoju Kraju 2050. Trendy europejskie i krajowe, red. W. Dziemianowicz, I. Jurkiewicz, Instytut Rozwoju Miast i Regionów, Warszawa-Kraków 2023; oraz Trendy. Interpretacje i konfrontacje. red. A. Kucner, R. Sierocki, P. Wasyluk, Instytut Filozofii UWM w Olsztynie, Olsztyn 2018.; oraz Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości, Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2023.

<sup>8</sup> M.in. na podstawie: Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Branża Usług Rozwojowych. Raport podsumowujący II edycję badań. I. Kania, A. Łubińska. Wykonawca badań: Danae Sp. z o.o. i ECORYS

### Krótką charakterystyka trendu

Zgodnie z upowszechniającą się „nową” koncepcją (paradygmatem) uczenia, jednostka „uczy się” w miejscu bycia „nauczana”. Implikuje to konieczność dostosowania procesu edukacyjnego - tj. jego celów, efektów uczenia<sup>9</sup>, treści, sposobu ich realizacji (metod i narzędzi dydaktycznych oraz form w jakich dostarczana jest usługa edukacyjna) - w maksymalnie możliwym stopniu do potrzeb odbiorcy: osoby dorosłej lub organizacji (np. przedsiębiorstwa i jego pracowników).

W nowym paradygmacie uczenia myśląc o procesie edukacyjnym w centrum stawia się cele, możliwości i potrzeby edukacyjne osób uczących się. Program kształcenia, infrastruktura dydaktyczna i inne elementy składające się na proces edukacyjny (łącznie prowadzące do osiągnięcia zakładanego celu i efektów uczenia się) powinny być w odpowiedzi na potrzeby odbiorcy związane z uczeniem się.

Reakcje regionalnych instytucji edukacyjnych na trend i wynikające z niego zmiany.  
Wyzwania związane ze zmianami.

**Zapewnienie oferty edukacyjnej i procesu uczenia się adekwatnych względem potrzeb jego odbiorcy wymaga dobrego ich rozpoznania, pozyskania wiedzy o preferencjach i możliwościach odbiorcy w zakresie rozwoju. Przedstawiciele instytucji biorący udział w badaniu jakościowym zwracali uwagę, że **jest to duże wyzwanie dla podmiotów edukacyjnych, co najmniej ze względu na: (a) ograniczone możliwości badania i monitorowania zapotrzebowania rynku pracy i pracodawców na kompetencje i kwalifikacje, (b) niską responsywność pracodawców jeśli chodzi o komunikowanie swoich potrzeb dotyczących kompetencji i kwalifikacji lub niską świadomość takich potrzeb.****

Ad a) Diagnozowanie zapotrzebowania odbiorców (np. rynku pracy, pracodawców) na umiejętności, identyfikowanie i monitorowanie preferencji związanych z uczeniem się to czaso- i kosztochłonny proces. Jego realizacja wymaga zasobów (struktur, kadr i kompetencji), których tego typu placówki nie posiadają lub dysponują takimi zasobami w ograniczonym stopniu.

---

Polska Sp. z o.o. na zlecenie: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2023; oraz Realizacja dwóch edycji badań jakościowych i ilościowych w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża usług rozwojowych. II edycja badania. Raport częściowy z badań jakościowych. Warszawa, 2022; oraz Biała Księga usług rozwojowych, red. Piasecki P., Polska Izba Firm Szkoleniowych, 2017., s. 16-17.

<sup>9</sup> Efekty uczenia się - wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się. Źródło: Art. 2, pkt. 4 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).

---

Taka forma pozyskiwania (wiedzy – przypis badacza), że najpierw robi się bardzo dokładne rozeznanie w danej branży umiejętności osób, które już tam są, a dopiero potem oferowane są jakieś formy kształcenia czy zagadnień z jakiegoś zakresu, (...) jest to dość kosztowne i czasochłonne, więc prościej wypuścić gotowca, jakiś gotowy produkt, który jest na tyle uniwersalny, pojemny że można w nim zmieścić wszystko. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

W ramach metaanalizy Wykonawca badania rozpoznał zawody oraz umiejętności, na które istnieje zwiększone zapotrzebowanie pracodawców i rynku pracy (więcej informacji w rozdziale 2.1 Raportu z metaanalizy), jednak dla podmiotów edukacyjnych poszukiwanie, gromadzenie, analizowanie i syntetyzowanie tego typu informacji (często rozproszonych, wykorzystujących wielopostaciowe dane) jest dodatkowym zadaniem wymagającym: dodatkowego nakładu pracy, znajomości wiarygodnych źródeł wiedzy, weryfikowania, porównywania, selekcji różnorodnych informacji prognostycznych pochodzących z wielu źródeł. Nie w każdym przypadku możliwe jest również przełożenie dostępnych danych i informacji na użyteczne dla podmiotu edukacyjnego wnioski i działania związane z przygotowaniem nowej lub aktualizacją już istniejącej oferty edukacyjnej. Ograniczeniem może być dotychczasowy profil merytoryczny placówki i związane z tym kompetencje kadry w zakresie kształcenia oraz infrastruktura dydaktyczna, również legislacja (więcej informacji na ten temat w charakterystyce trendu nr 4 oraz rozdziale 4.1). Ponadto, w im bardziej konkurencyjnym otoczeniu funkcjonuje podmiot edukacyjny z tym większym ryzykiem wiąże się uruchomienie kształcenia unikalnego w skali rynku, na którym działa, a co za tym idzie, zwiększającego czy też gwarantującego placówce sukces rekrutacyjny. Ponadto, w wielu przypadkach dane i informacje o potrzebach rynku pracy mają w opinii badanych podmiotów zbyt ogólny charakter, odnoszą się do regionalnego rynku pracy, wybranych branż, nie uwzględniają specyficznych, lokalnych uwarunkowań i zapotrzebowania na kompetencje/kwalifikacje pracodawców działających w mikroskali, na rynku pracy, na którym funkcjonuje podmiot edukacyjny.

---

Nie mamy narzędzi takich, żeby wysterować taką procedurę czy proces poszukiwania potrzeb. Oddzielna jednostka w X (wskazano instytucję – przypis badacza), która zajmuje się analizą rynku, ma do tego kryteria, wskaźniki, narzędzia, którymi mogłaby się posługiwać to są koszty. (...)

ten proces trzeba by było założyć jako wartość niepewną, nie wiadomo jaki byłby wynik tego wszystkiego (...) X (nazwa instytucji – przypis badacza) opracowuje informacje o deficytowych zawodach (...) ja to odczytuję, bo to jest jakaś informacja, ale tak naprawdę z tego nic nie wynika w sensie twardym, że jak my uruchomimy kształcenie w tym zawodzie deficytowym, to będzie nabór. Tak nie jest. To tak nie działa. (...) nie wnosi elementów wynikowych (nie gwarantuje wyniku w postaci: zainteresowania kształceniem / naboru – przypis badacza). (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Ad b) Potencjalny odbiorca oferty edukacyjnej (pracodawca) musi komunikować swoje potrzeby związane z uczeniem się, co w praktyce nie zawsze ma miejsce. Powody tej sytuacji mogą być różne, jest to np. brak możliwości, chęci podejmowania współpracy z instytucją edukacyjną czy też brak świadomości i wiedzy na temat potrzeb dotyczących kompetencji i kwalifikacji.

---

Występujemy do instytucji (chodzi o pracodawców – przypis badacza), a instytucja milczy. A więc nie jest powszechnością, że instytucja jest podmiotem aktywnym. Nie ma takiego przekazu, że my byśmy chcieli, żebyście wy ich nauczyli tego, i tego. (...) współpraca z przedsiębiorstwami jest skomplikowana. Nie ma automatyzmu takiego, że wszyscy przedsiębiorcy chcą świetnych fachowców i wiedzą jakich. A z drugiej strony uczelnia też do końca nie jest przygotowana, żeby wykreować taką ofertę edukacyjną, która byłaby tak atrakcyjna, że w ciemno uderza w te płaszczyzny czy te mini obszary potrzeb. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

W ocenie przedstawicieli instytucji organizujących kształcenie ustawiczne, **aby zaprojektować proces edukacyjny adekwatny względem potrzeb i możliwości odbiorcy niezbędna jest również wiedza o tym, jak uczą się osoby dorosłe.** Rozumienie sposobów (mechanizmów) uczenia się dorosłych decyduje bowiem o powodzeniu i skuteczności tego procesu. W literaturze przedmiotu podkreśla się odmiennosć sposobu uczenia się osób dorosłych względem stylu uczenia się dzieci i młodzieży.<sup>10</sup> Osoby dorosłe nabywają i doskonałą wiedzę i umiejętności w wyniku

---

<sup>10</sup> Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy. Raport przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., System Rad ds. Kompetencji, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. 2019

przekształcania doświadczeń zapewnianych im w procesie uczenia się (model uczenia się oparty na cyklu Kolba<sup>11</sup>). W charakterystyce modelu uczenia się osób dorosłych m.in. podkreśla się istotność takich elementów tego procesu jak:

- zapewnienie osobom dorosłym rozumienia celów rozwoju oraz ich pozytywne wartościowanie (nadawanie sensu, przypisywanie ważności/znaczenia temu, czego dorośli się uczą),
- odnoszenie doskonalonej wiedzy i umiejętności do praktyki (maksymalizowanie adekwatności kształcenia względem aktualnych/przyszłych zadań zawodowych lub potrzeb osobistych); uwzględnienie możliwości wykorzystywania nabywanej wiedzy i umiejętności w codziennej praktyce (transfer efektów uczenia się do praktyki),
- opieranie procesu edukacyjnego na wiedzy, umiejętnościach i doświadczeniach, które osoby dorosłe już nabyły,
- uwzględnianie w procesie uczenia preferencji (zdolności) dorosłych do koncentrowania się na mniejszej liczbie pojedynczych problemów czy zadań do rozwiązania (nadmiar nowej, zróżnicowanej wiedzy może być barierą w jej przyswajaniu),
- uwzględnianie mniejszej gotowości do podejmowania ryzyka i weryfikowania nabytej wiedzy i umiejętności metodą prób i błędów.<sup>12</sup>

Wydaje się, że wśród badanych instytucji jest świadomość i rozumienie stylu uczenia się osób dorosłych oraz mechanizmów decydujących o skuteczności tego procesu. W tym zakresie przede wszystkim wskazywano, na **konieczność: uprzątnienia procesu uczenia (poprzez współpracę z pracodawcami), stosowanie metod aktywizujących osoby uczące się, umożliwiania im uczenia się poprzez działanie** (ang. learning by doing) – co jest w odpowiedzi na diagnozowany trend i wynikającą z jego oddziaływania konieczność uwzględniania w kształceniu ustawicznym nowych form uczenia. Z przywołanej w Raporcie z metaanalizy ewaluacji wsparcia EFS w zakresie kształcenia osób dorosłych<sup>13</sup>, wynikały różnice dotyczące skuteczności poszczególnych form kształcenia ustawicznego - szkolenia i kursy prowadzone metodami aktywizującymi okazywały się bardziej skuteczne niż formy nie wykorzystujące tych metod, w szczególności jeśli uczestnicy przygotowywali własne projekty, prezentacje czy inne prace podnoszące ich aktywność. Uwzględnione w raporcie z metaanalizy wyniki badania efektywności wsparcia udzielonego

<sup>11</sup> Uczenie się dorosłych – Cykl Kolba. I. Kazimierska, I. Lachowicz, L. Piotrowska. Ośrodek Rozwoju Edukacji Warszawa 2014.

<sup>12</sup> Tamże, s. 2-3, oraz Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy. Op. cit., s. 6

<sup>13</sup> Ocena wsparcia EFS w ramach RPO WK-P 2014-2020 w zakresie kształcenia osób dorosłych. Raport końcowy, ECORYS Polska Sp. z o.o., 2022.

pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku<sup>14</sup> pokazały, że wśród przyczyn niezadowolenia odbiorców KFS (pracowników) z jego funkcjonowania był nadmiar treści teoretycznych w programach kształcenia, ograniczone wykorzystywanie aktywnych metod uczenia oraz niewystarczające powiązanie treści kształcenia z praktyką. Podobne wnioski płyną z uwzględnionego na etapie metaanalizy raportu „Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje/umiejętności w województwie kujawsko-pomorskim”<sup>15</sup>, w którym wskazano na związek niskiej oceny jakości edukacji formalnej i pozaformalnej ze sposobem realizacji kształcenia, które jest zbyt ogólne, teoretyczne i prowadzone przez osoby nieposiadające praktycznej wiedzy z danego obszaru (wiedzy branżowej).

Personalizowanie kształcenia to uwzględnianie w możliwie największym stopniu indywidualnych preferencji uczących się, ich oczekiwań i możliwości związanych z uczeniem. **Organizując kształcenie szkoły i placówki biorą pod uwagę, nie tylko oczekiwania rynku pracy, ale również, czy nawet w pierwszej kolejności, preferencje bezpośrednich, potencjalnych odbiorców oferty edukacyjnej.** Te ostatnie wynikają z obranego kierunku konstruowania własnej kariery zawodowej, który jest determinowany nie tylko potrzebami pracodawców i zmianami zachodzącymi na rynku pracy, ale również innymi czynnikami, m.in. zauważa się wpływ przekonań (w tym na własny temat) oraz stereotypów na decyzje związane z wyborem zawodu i kształcenia. Mogą one zniekształcać percepcję zawodów, ról zawodowych, szkoły/uczelni i samego kształcenia<sup>16</sup>.

Respondenci wskazywali na **występowanie konfliktu interesów/ rozbieżności między potrzebami rynku pracy a potrzebami odbiorców usług edukacyjnych oraz możliwościami szkół i placówek w zakresie organizowania i realizowania danego kierunku czy rodzaju kształcenia.**

Osoby dorosłe podejmując decyzje edukacyjne i zawodowe nie zawsze podążają za trendami kształtującymi sytuację na rynku pracy, nie zawsze posiadają też wiedzę na ten temat. Przedstawiciele badanych instytucji wskazywali również na występowanie deficytów w zakresie samowiedzy (tj. znajomości własnych zainteresowań, predyspozycji i umiejętności lub adekwatnej ich oceny), oraz na brak koherencji między

---

<sup>14</sup> Badanie efektywności wsparcia udzielonego pracodawcom ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2016 roku, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. 2017.

<sup>15</sup> Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje/umiejętności w województwie kujawsko-pomorskim, Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o., Wrocław 2022.

<sup>16</sup> Na przykład: Ryzyko jako współczesny wymiar decyzji edukacyjno-zawodowych młodzieży. A. Zbonikowski. Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie nr 2(27)/2018.

własnymi zasobami, podejmowanymi decyzjami dotyczącymi dalszego kształcenia i sytuacją na rynku pracy.

**Dla instytucji edukacyjnych punktem odniesienia, czy i jakie kształcenie organizować, są nie tylko bieżące potrzeby rynku pracy, ale przede wszystkim potrzeby jednostek i ich wybory edukacyjne. Prognozowany sukces rekrutacyjny, tj. skuteczny nabór na dany kierunek kształcenia bywa istotną i wystarczającą przesłanką dla jego realizacji, bez względu na przyszłe możliwości uczących się, np. związane z podjęciem, utrzymaniem lub zmianą zatrudnienia czy też poprawą ich sytuacji w miejscu pracy (awans zawodowy).**

---

Zawsze decyduje człowiek (...), i jego potrzeby, perspektywy rozwoju, potencjał, (...) wsparcie musi mieć charakter bardzo zindywidualizowany. (...) Ludzie żyją i realizują się w jakichś różnych kontekstach. Trzeba brać pod uwagę całość, a nie tylko potrzeby rynku pracy. Ważne jest, że ludzie chcą się rozwijać i że budują swój potencjał (...). (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

Z jednej strony są potrzeby pracodawców, z drugiej potrzeby osób dorosłych, które chcą się kształcić. My oferujemy (...) prawie 30 różnych kwalifikacji. Jest duży wybór. Część z nich rzeczywiście dotyczy branż, gdzie jest zapotrzebowanie rynku pracy. Natomiast obserwujemy, że też są takie kwalifikacje, gdzie dorośli chcą się kształcić, a z barometru zawodów wynika, że zawód jest w równowadze albo jest nadwyżkowy. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

(...) biznes jest biznes. Prawo rynku tutaj działa, mamy chętnych, na pewno zrekrutujemy osoby. Nie jest naszym zmartwieniem, co się z nimi później będzie działo. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

Nie w każdym przypadku szkoła ma możliwość personalizowania kształcenia pomimo wiedzy, czego potrzebuje odbiorca. Źródłem ograniczeń jest czasami legislacja i wynikające z niej wymogi związane z przygotowaniem i realizacją danego rodzaju

kształcenia lub też potencjał szkoły do kreowania oferty edukacyjnej (więcej informacji w rozdziale 4.1).

---

Chociażby ten technik transportu drogowego, to jest kierunek, gdzie zajęcia mogą odbywać się tylko w formie dziennej, albo stacjonarnej. I tutaj byłaby większa grupa osób zainteresowanych, ale są to osoby aktywne zawodowo i pracodawca ich nie zwolni, żeby u nas były na godzinę X, 3 czy 4 razy w tygodniu na zajęciach. Oni by woleli (uczyć się – przypis badacza) w systemie zaocznym. No ale system nie pozwala, żeby akurat ten kierunek był realizowany w formie zaocznej. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

---

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

### Krótką charakterystyka trendu

Potrzeba nabywania wysokospecjalistycznej wiedzy i umiejętności jest związana z rozwojem specjalizacji w poszczególnych sektorach gospodarki (i w działalnościach zaliczanych do tych sektorów). Specjalizowanie się branż (sektorów) generuje zapotrzebowanie na nowe, unikalne kompetencje / kwalifikacje, co również wynika z konieczności łączenia zaawansowanej wiedzy i umiejętności pochodzących z różnych obszarów (dziedzin)<sup>17</sup>.

Instytucje edukacyjne muszą sprostać wyzwaniom związanym z organizowaniem i realizowaniem wysokospecjalistycznego, i jednocześnie multifunkcjonalnego kształcenia (obejmującego więcej niż jedną dziedzinę). Kształcenie ma odpowiadać na wąsko zdefiniowane potrzeby odbiorcy związane z jego specjalizacją, zapewniać niemalże natychmiast transfer nabytej wiedzy i umiejętności do praktyki, a osiągnięte w jego wyniku efekty uczenia się powinny być potwierdzone przez uprawnioną do tego celu instytucję. W ocenie badanych podmiotów kształcenie spełniające takie warunki zwiększa przewagę rynkową uczących się, ale też cieszy się coraz większym zainteresowaniem samych uczących się - jak wynika z raportu z metaanalizy zapewniające specjalistyczne kształcenie szkoły branżowe II stopnia, od momentu ich powstania w 2020 roku, notują stały wzrost popularności (**ukończenie szkoły**

---

<sup>17</sup> M.in. Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Branża Usług Rozwojowych. Raport podsumowujący II edycję badań. Op. cit.; oraz Realizacja dwóch edycji badań jakościowych i ilościowych w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża usług rozwojowych. Raport cząstkowy z badań jakościowych. Op. cit.

**branżowej II stopnia umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego** w zawodzie nauczonym na poziomie technika, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia, po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie, oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego<sup>18</sup>). Ogólna liczba uczniów ww. szkół wzrosła ze 108 w 2020 roku do 943 w 2023 roku. Na jeden oddział szkolny w roku 2023 przypadało 23 uczniów/uczennic, co jest najwyższym wskaźnikiem wśród wszystkich województw w Polsce. Liczba uczennic od początku funkcjonowania tego typu placówek, zwiększyła się ponad dwudziestokrotnie, z 15 w 2020 roku do 310 w 2023 roku. Wśród uczniów płci męskiej liczba ta wzrosła z 93 w 2020 roku do 633 w 2023 roku. Mężczyźni stanowili większość uczniów (ok. 67% w 2023 r.) w tego typu szkołach<sup>19</sup>.

Z raportu z metaanalizy wynika również systematyczny wzrost popularności szkół policealnych począwszy od 2020 roku (do 2019 roku odnotowywano spadek tej formy kształcenia) – z 6 813 w 2019 roku do 10 523 w 2023 roku (wzrost o 54,5%) (**szkoła policealna umożliwia uzyskanie dyplomu zawodowego** po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie<sup>20</sup>). W opracowaniu dotyczącym ewaluacji pozaszkolnych form kształcenia w Polsce<sup>21</sup> (przywołanym w Raporcie z metaanalizy), wyniki były również istotne dla uczących się i pracodawców korzyści płynące z uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ) oraz kursach umiejętności zawodowych (KUZ), min. takie jak:

- w przypadku osób uczących się - znalezienie nowej pracy, i utrzymanie dotychczasowej właśnie dzięki nabyciu kwalifikacji (tj. efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący);
- w przypadku pracodawców - pozyskanie pracowników wykazujących się istotnymi kwalifikacjami, które przekładały się na jakość i wydajność pracy.

[Reakcje regionalnych instytucji edukacyjnych na trend i wynikające z niego zmiany. Wyzwania związane ze zmianami.](#)

Instytucje edukacyjne mają trudność z zaspakajaniem zapotrzebowania na wysokospecjalistyczne kompetencje / kwalifikacje, dotyczące wąskich dziedzin lub

---

<sup>18</sup> Art. 19.2, pkt 5) ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.

<sup>19</sup> GUS BDL, Podgrupa: Branżowe szkoły I i II stopnia wg gestora i typu, 2020-2023.

<sup>20</sup> Art. 19.2, pkt 7) ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.

<sup>21</sup> P. Fuchs, Ewaluacja pozaszkolnych form kształcenia dorosłych, Poznań 2018.

nowych wyłaniających się specjalizacji, na unikalne umiejętności, specyficzne dla danego podmiotu czy rodzaju działalności prowadzonej przez ten podmiot.

---

(...) nie zawsze jest takie szkolenie, które byłoby idealne dla danej osoby, nie zawsze jest na rynku oferta, czasami w ogóle nie ma usługi w bazie usług rozwojowych, mimo że oferta w BUR jest bardzo szeroka, to ona jeszcze nie jest na tyle wyspecjalizowana ..., bo czasami są osoby, które potrzebują uzupełnienia wiedzy, umiejętności o określonym charakterze, w takim wycinku, bardzo wąsko i aż tak wąskich, specjalistycznych usług nie ma, one są bardziej ogólne. Osoby, które już długo pracują w jakiejś branży, nie chcą marnować czasu na całe szkolenie, uczenie się czegoś, co już wiedzą, umieją. Potrzebują czegoś w węższym zakresie i tego brakuje. (...)Osoby dorosłe (...) wybierają to, co rzeczywiście jest dla nich przydatne. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

Przygotowanie oferty edukacyjnej „szytej na miarę” i realizowanie kształcenia prowadzącego do nabycia wąskich, wysokospecjalistycznych umiejętności wymaga od szkoły, placówki posiadania odpowiedniego „know how”, niejednokrotnie infrastruktury edukacyjnej oraz wykwalifikowanej kadry - specjalistów, dysponujących co najmniej tak samo zaawansowaną wiedzą i umiejętnościami w danej dziedzinie jak poszukiwane przez odbiorcę takiej usługi (doskonalenie wysokospecjalistycznych umiejętności np. pracowników przedsiębiorstw zależy bezpośrednio od zaawansowanych w danej dziedzinie kompetencji nauczycieli). **Główną trudnością w zapewnianiu wysokospecjalistycznego kształcenia, silnie skoncentrowanego na praktyce działania przedsiębiorstw, jest niska dostępność specjalistów - nauczycieli czy edukatorów praktycznej nauki zawodu.** W ocenie badanych instytucji jest to powiązane z nadal niewystarczającym zaangażowaniem pracodawców w proces kształcenia.

---

(...) ktoś projektujący usługę, musiał by mieć wygląd w charakter działalności, umiejętności i wiedzę z danego obszaru. (...) zbyt małe jest ciągle zaangażowanie pracodawców. (...) to pracodawcy będą mieli z tego korzyść i oni powinni w tym partycypować. Mamy problem z nauczycielami praktycznej nauki zawodów. (...) z ich pozyskiwaniem z

powodu niskiej pensji tych nauczycieli. Ci od praktycznej nauki zawodu, którzy tkwią w tych szkołach od lat, są z rynkiem pracy i technologią dawno na bakier, to powinni być osoby, które są zaangażowane tu i teraz w daną branżę, dziedzinę. To powinni być pracownicy przedsiębiorstw (...). Kształtowanie potrzeb rynku pracy poprzez wyłącznie analizy i ciągłe komunikowanie, że właśnie czegoś brakuje, szkoły nie uczą, za mało uczą, źle uczą, bez bardzo istotnego zaangażowania pracodawców, finansowego również, no to się nie uda. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

Zorganizowanie i realizacja wysokospecjalistycznego kształcenia niejednokrotnie wiąże się również z koniecznością posiadania infrastruktury dydaktycznej dedykowanej temu procesowi, zbudowanie lub modernizacja takiej infrastruktury wiąże się z koniecznością poniesienia znaczących nakładów finansowych. Nie zawsze możliwa jest adaptacja czy rozwój posiadanych przez szkołę, placówkę zasobów w kierunku umożliwiającym zorganizowanie kształcenia w odpowiedzi na nowe, unikalne potrzeby pracodawców dotyczące umiejętności.

---

Jeżeli mielibyśmy rzeczywiście odpowiadać w 100% na zapotrzebowanie rynku pracy, to ktoś by musiał to dodatkowo finansować, bo niestety wprowadzenie nowego zawodu i przygotowanie pracowni kształcenia praktycznego, to są koszty kilkuset tysięcy i więcej, zależy jaki zawód. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

---

W ocenie przedstawicieli instytucji biorących udział w badaniu jakościowym w grupie uczących się dorosłych rośnie znaczenie kwalifikacji (tj. efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji, wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący<sup>22</sup>).

---

<sup>22</sup> Zgodnie z definicją kwalifikacji zawartą w art. 2, pkt. 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).

---

Oczywiście te kierunki, które dają jednoznacznie kwalifikacje, kwalifikacje zawodowe (...) no to cieszą się dużym zainteresowaniem. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Osobom dorosłym coraz częściej zależy na potwierdzeniu, że w wyniku uczenia się nabyły jakąś (częstkową) wiedzę i umiejętności. W tym kontekście rośnie znaczenie mikropoświadczeń, jako narzędzia, które umożliwia potwierdzenie efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych osiągniętych w ramach krótkich form doskonalenia, na przykład takich jak szkolenie. W takim podejściu do uczenia się akcent pada na jego ukierunkowanie i skuteczność, w tym szybkość uaktualnienia, uzupełnienia luk w zakresie wiedzy i umiejętności, czy też niwelowania pojawiających się rozbieżności między kwalifikacjami osiąganymi w ramach edukacji formalnej<sup>23</sup>, a dynamicznie zmieniającymi się potrzebami rynku pracy (nawet wąsko nakreślone cele i efekty uczenia się jeśli zostały osiągnięte są potwierdzone).<sup>24 25</sup>

Podkreśla się również znaczenie i rolę mikropoświadczeń w:

- uelastycznieniu systemu i oferty kształcenia oraz zapewnianiu jej dostępności, jak również zwiększaniu transparentności i jakości usług edukacyjnych kierowanych do osób dorosłych<sup>26</sup>, co powinno sprzyjać decyzjom edukacyjnym i zawodowym podejmowanym przez osoby dorosłe, wspierać procesy upskillingu<sup>27</sup> i reskillingu<sup>28</sup>, i w ten sposób ułatwiać (re)konstruowanie kariery zawodowej,

---

<sup>23</sup> Edukacja formalna - kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.1)), albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2024 r. poz. 750 i 854). Źródło: Art. 2, pkt. 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).

<sup>24</sup> [Europejskie podejście do mikropoświadczeń](#), artykuł dostępny na oficjalnej stronie internetowej Komisji Europejskiej poświęconej edukacji. [dostęp: 12.11.2025]

<sup>25</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02)

<sup>26</sup> Tamże

<sup>27</sup> Upskilling to inaczej podnoszenie kwalifikacji, nabycie nowej wiedzy i umiejętności, (dalszy) rozwój w ramach już posiadanych kwalifikacji / kompetencji. Źródło: [Zintegrowany System Kwalifikacji](#), [dostęp: 18.11.2025] /

<sup>28</sup> Reskilling to przekwalifikowywanie, zdobywanie nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych, aby móc realizować zadania na stanowisku innym niż dotychczas zajmowane. Źródło: [Zintegrowany System Kwalifikacji](#), [dostęp: 18.11.2025]

- zwiększaniu aktywności zawodowej i wyrównywaniu szans na rynku pracy, co sprzyja włączeniu zawodowemu i społecznemu oraz podnosi odporność rynku pracy na zmiany m.in. wynikające z niekorzystnych tendencji demograficznych.<sup>29</sup>

Z przeprowadzonego w 2024 roku badania „Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych” wynika, że większość podmiotów z branży usług rozwojowych (71%) deklaruje, że wydaje mikropoświadczenia. Podmioty zarejestrowane w Bazie Usług Rozwojowych robią to częściej (87% wobec 71%).<sup>30</sup>

---

Jeśli chodzi o krótkie formy, to pojawiają się mikropoświadczenia jako coś, co interesuje pracodawców. To są specjalistyczne certyfikaty, które potwierdzają zdobycie bardzo konkretnych umiejętności czy kompetencji, nie mówimy tutaj jeszcze o zawodzie, tylko o bardzo drobnych rzeczach, i to jest coś, co się rozwija, myślę, że będzie ważne, pojawi się jako czynnik, może nawet decydujący o tym, czy dana osoba będzie mogła podjąć pracę, czy osiągnie przewagę konkurencyjną. (IDI, Przedstawiciel instytucji działającej w regionie w obszarze kształcenia ustawicznego, innej niż szkoła / uczelnia)

Staramy się pomatu wchodzić również w mikropoświadczenia, tak żeby dawać uczącym się w sposób elektroniczny poświadczenie zdobytej umiejętności. (...), bo to pokazuje, że to jest konkretna umiejętność w bardzo wąskiej dziedzinie. I w tym kierunku będziemy na pewno podążać, bo oni tego po prostu oczekują. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

### **3) Rozwój i wykorzystanie w edukacji dorosłych narzędzi cyfrowych (cyfryzacja kształcenia) oraz technologii kognitywnych (AI)**

#### Krótką charakterystyka trendu

Jak zauważono w raporcie z metaanalizy pandemia COVID-19 w wielu branżach uwypukliła potrzebę silniejszej cyfryzacji zadań i procesów, w tym również tych realizowanych w sektorze edukacji i powiązanej z nim branży usług rozwojowych

---

<sup>29</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02)

<sup>30</sup> W. Kubica, D. Micek, B. Worek, Bilans Kapitału Ludzkiego 3.0, Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2025.

(cyfryzacja procesu dostarczania usługi edukacyjnej/rozwojowej i środowiska uczenia się). Upowszechniające się narzędzia komunikacji zdalnej zaczęły być wykorzystywane w większej skali zarówno do organizacji i zarządzania usługą edukacyjną, jak również do jej realizacji.

Wywołany pandemią COVID-19 nagły wzrost zapotrzebowania na usługi zdalne nadal się utrzymuje. Na etapie metaanalizy rozpoznano, że w szczególności usługi rozwojowe (np. szkolenia, kursy) oferowane przez podmioty znajdujące się w Bazie Usług Rozwojowych są realizowane w różnych formach: stacjonarnej, zdalnej, hybrydowej (forma stacjonarna połączona ze zdalną). Również z przeprowadzonego w latach 2021-2022 badania „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy”<sup>31</sup> wynika, że znacząco zwiększył się odsetek usług realizowanych zdalnie (poprzez e-learning i cyfrowe materiały do samokształcenia) oraz w formie hybrydowej (blended learning). Wzrostową tendencję realizacji usług edukacyjnych w formach zdalnych potwierdza również badanie „Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych” – wynika z niego, że łącznie  $\frac{3}{4}$  badanych podmiotów sektora usług rozwojowych zapewnia lub planuje uwzględnić w swojej ofercie zdalne usługi rozwojowe.<sup>32</sup>

Z jednej strony sprzyjają temu potrzeby odbiorcy, który jednocześnie oczekuje zapewnienia odpowiedniej jakości usług realizowanych w formie zdalnej<sup>33</sup>, z drugiej - polityki publiczne, m.in.:

- Krajowy plan działania do programu polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r.<sup>34</sup>, w którym m.in. wskazano na znaczenie rozwiązań cyfrowych w wyrównywaniu szans edukacyjnych i zawodowych mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości.

---

<sup>31</sup> J. Górniak, W. Kubica, B. Worek, Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2022, s. 68

<sup>32</sup> W. Kubica, D. Micek, B. Worek, Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych, Op. cit., s. 8-9.

<sup>33</sup> M.in. Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości. Perspektywa 17 branż. Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2023; oraz Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Branża Usług Rozwojowych. Raport podsumowujący II edycję badań. Op. cit.; oraz Realizacja dwóch edycji badań jakościowych i ilościowych w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża usług rozwojowych. Raport cząstkowy z badań jakościowych. Op. cit.

<sup>34</sup> Uchwała nr 125 Rady Ministrów z dnia 22 października 2024 r. w sprawie Krajowego planu działania do programu polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r. M.P. 2024 poz. 989.

- Program rozwoju kompetencji cyfrowych<sup>35</sup>, w którym wskazano na rosnące znaczenie form edukacji zdalnej lub hybrydowej, w tym na korzystania z zasobu wiedzy dostarczanej za pośrednictwem internetu. Zauważono również potrzebę: intensyfikacji działań prowadzących do integracji narzędzi cyfrowych z procesem kształcenia oraz doskonalenia kompetencji cyfrowych edukatorów i nauczycieli (w tym akademickich).
- Polityka Cyfrowej Transformacji Edukacji<sup>36</sup>, z priorytetem dotyczącym budowania efektywnego ekosystemu edukacji cyfrowej i zapewniania kompetencji cyfrowych jako niezbędnych by uczyć się przez całe życie.

Postęp w zakresie cyfryzacji edukacji osób dorosłych jest bezpośrednio powiązany z rozwojem nowych technologii kognitywnych - sztucznej inteligencji (ang. Artificial Intelligence/AI), ale również technologii VR / AR (ang. Virtual Reality / Augmented Reality - rzeczywistość wirtualna<sup>37</sup> / rozszerzona<sup>38</sup>). **Rozwój wskazanych technologii to czynnik, który z jednej strony (w dłuższej perspektywie czasu) może zwiększać efektywność świadczonych usług edukacyjnych (np. poprzez obniżanie kosztów ich organizacji i realizacji), a z drugiej – przyczyniać się do ich większej dostępności czy lepszej trafności względem odbiorcy. Dzięki technologiom wschodzącym usługi edukacyjne stają się bardziej elastyczne, spersonalizowane i efektywne (jeśli chodzi o ich realizację). Uczenie się może zachodzić w różnym czasie i miejscu (ang. just in time).**

[Reakcje regionalnych instytucji edukacyjnych na trend i wynikającego z niego zmiany. Wyzwania związane ze zmianami.](#)

---

<sup>35</sup> Program rozwoju kompetencji cyfrowych, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Załącznik do uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 21 lutego 2023 r. w sprawie ustanowienia programu rządowego pod nazwą „Program Rozwoju Kompetencji Cyfrowych”. Warszawa, dnia 30 marca 2023 r. Poz. 318.

<sup>36</sup> Polityka Cyfrowej Transformacji Edukacji. Załącznik do uchwały nr 98 Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie przyjęcia polityki publicznej pod nazwą „Polityka Cyfrowej Transformacji Edukacji”. Warszawa, dnia 17 września 2024 r. Poz. 812.

<sup>37</sup> Virtual Reality/ VR to „syntetyzowanie przez programy komputerowe doznań odbieranych przez zmysły ludzkie (najczęściej dźwięku i obrazu, ale także dotyku), np. w symulatorach lotów lub w grach komputerowych”. Źródło: [Encyklopedia PWN](#) [dostęp: 18.11.2025]; „VR to użycie technologii informatycznych do tworzenia efektu interaktywnego trójwymiarowego świata, w którym obiekty posiadają sens/właściwość obecności w tej przestrzeni”. Źródło: Bryson, S. Virtual Reality: \_ [dostęp: 18.11.2025]

<sup>38</sup> Augmented Reality/ AR to „Rzeczywistość rozszerzona to ulepszona, interaktywna wersja środowiska rzeczywistego osiągnięta za pomocą cyfrowych elementów wizualnych, dźwięków i innych czujników przy użyciu technologii holograficznej. Rzeczywistość rozszerzona obejmuje trzy funkcje: połączenie światów cyfrowych i fizycznych, interakcje wykonywane w czasie rzeczywistym oraz dokładną identyfikację 3D obiektów wirtualnych i rzeczywistych. Rzeczywistość rozszerzona oferuje lepszy sposób projektowania, selekcjonowania i dostarczania instrukcji przez nakładanie zawartości cyfrowej w rzeczywistych środowiskach roboczych.” Źródło: [Na czym polega rzeczywistość rozszerzona](#), [dostęp: 18.11.2025]

Przedstawiciele badanych podmiotów zauważają, że cyfryzacja procesu uczenia jest trendem niosącym szanse i możliwości rozwoju dla jego odbiorców, którzy chętnie uczestniczą w zdalnych formach kształcenia, również dlatego, że mają do nich łatwiejszy dostęp.

---

Wszystkie nasze kierunki kształcenia są hybrydowe, (...) Oczywiście ta preferencja kształcenia się zdalnie jest bardzo silna. Są uczelnie, które specjalizują się w kształceniu zdalnym całościowo, poza praktykami, bo tego prawo zabrania, praktyki muszą być w kształceniu bezpośrednim, ale reszta jest zdalna. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

Jesteśmy placówką, w której kształcą się ludzie z szeroko pojętego rejonu, dojazd pociągiem czy autobusem w tygodniu to jest po prostu trudność. (...). Także mamy platformę Moodle, mamy pewne możliwości (zaplecze technologiczne – przypis badacza), to nam ułatwia działanie. (...) jeżeli chodzi o umieszczanie materiałów na platformie i możliwość dostępu do niej to wiele, wiele osób z tego korzysta, (...) tutaj nauczyciele zamieszczają różne materiały, łącznie z planem zajęć i tak dalej, czyli tak naprawdę, no też (wszyscy – przypis badacza) podwyższają swoje umiejętności cyfrowe. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

---

Dla części badanych instytucji edukacyjnych dominującą formą realizacji kształcenia osób dorosłych jest nadal forma tradycyjna (stacjonarna), co jest przede wszystkim uzasadnione specyfiką/kierunkiem/dziedziną kształcenia, ale również wynika z intencji (zamyśłu) organizatora takiego kształcenia, powiązanych z tą intencją przekonania o większej skuteczności form stacjonarnych i o preferowaniu takiej formy uczenia się przez uczestników procesu kształcenia.

**Podnoszenie poziomu zastosowania narzędzi cyfrowych, w tym technologii AI przez instytucje edukacyjne wymaga zarówno zmiany postaw wobec tych rozwiązań, inwestycji w rozwój infrastruktury IT, również ustawicznego doskonalenia kompetencji cyfrowych kadr zajmujących się edukacją osób dorosłych.** Z przywołanego już badania „Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych” wynika, że w perspektywie najbliższych trzech lat 70% podmiotów z branży usług rozwojowych przygotowuje się na konieczność doskonalenia własnych

umiejętność stosowania nowych technologii<sup>39</sup>. Z raportów z II edycji badania branży usług rozwojowych<sup>40</sup> wynika, że stosowanie takich rozwiązań będzie wymagało doskonalenia kompetencji:

- dzięki którym nauczyciel, edukator rozumie działanie różnych rozwiązań technologicznych i narzędzi cyfrowych oraz potrafi dokonać ich adekwatnego wyboru, tj. wie, w jakich warunkach może daną technologię zastosować, do realizacji jakich zadań związanych z kształceniem oraz jakie korzyści i efekty uczenia uzyska dzięki jej zastosowaniu,
- cyfrowych, związanych z obsługą zautomatyzowanych, zrobotyzowanych elementów usługi edukacyjnej (np. rekrutacji odbiorców kształcenia) czy developingiem treści e-learningowych,
- projektowania interaktywnych zajęć on-line i ich realizacji przy użyciu różnych platform komunikacyjnych,
- kreatywności oraz inicjatywności.

## **1. Wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego<sup>41</sup> oraz krótkich form nabywania wiedzy i umiejętności**

### Krótką charakterystyka trendu

Uczenie się nieformalne osób dorosłych to składowa uczenia się przez całe życie. Z uwzględnionego w metaanalizie raportu GUS (2016) dotyczącego kształcenie dorosłych<sup>42</sup> wynikało rosnące znaczenie uczenia się nieformalnego w regionie, w którym już w 2016 roku uczestniczyło 34,1% osób w wieku 18-69 lat (31,4% kraj), co plasowało region w pierwszej połowie województw z najwyższym odsetkiem uczących się w sposób nieformalny.

Danych na temat uczenia się nieformalnego dostarcza ogólnopolskie badanie „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy” (2022/2021), z którego wynika, że ten sposób uczenia się jest „najbardziej egalitarną, dostępną dla

---

<sup>39</sup> W. Kubica, D. Micek, B. Worek, Rozwój, innowacyjność i zarządzanie w sektorze usług rozwojowych, Op. cit., s. 11.

<sup>40</sup> Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Branża Usług Rozwojowych. Raport podsumowujący II edycję badań. Op. cit.; oraz Realizacja dwóch edycji badań jakościowych i ilościowych w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża usług rozwojowych. Raport cząstkowy z badań jakościowych. Op. cit.

<sup>41</sup> Uczenie się nieformalne – uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną. Źródło: Art. 2, pkt. 20 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).

<sup>42</sup> Kształcenie dorosłych 2016, Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2018.

wszystkich i dość powszechnie wykorzystywaną (...) formą rozwoju kompetencji.”<sup>43</sup> W raporcie z badania wskazano, że zdecydowana większość osób dorosłych wieku 25-64 lat zdobywała wiedzę i umiejętności ucząc się nieformalnie (71%). Odsetek dorosłych uczestniczących w edukacji formalnej był wyraźnie niższy – 6%.<sup>44</sup> Między kolejnymi edycjami badań BKL<sup>45</sup> poświęconych uczeniu się dorosłych zauważa się wzrost odsetka uczących się właśnie w takiej formule.<sup>46</sup>

Jak wskazano w raporcie z metaanalizy według danych GUS (2022) w sposób nieformalny (od współpracowników, kolegów, członków rodziny lub samodzielnie) uczyło się 48,3% / nieco ponad 11 mln osób wieku 18-69 lat (w województwie kujawsko-pomorskim: 44,2%, ok. 579 tys.). Dla porównania – w ramach edukacji formalnej (w systemie szkolnym lub na studiach) uczyło 9,2% badanej populacji (zgodnie z ostrożnym szacunkiem GUS w województwie kujawsko-pomorskim było to 9,5%), w ramach edukacji pozaformalnej – 19,8% (w woj. kujawsko-pomorskim: 23,5%).<sup>47 48</sup>

Również w uwzględnionym na etapie metaanalizy raporcie IBE (2023) „Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania. Uczenie się dorosłych Polaków” wskazano, że najpowszechniejszą formą uczenia się w dorosłości jest uczenie się nieformalne. Ten rodzaj aktywność edukacyjnej podejmowała połowa osób dorosłych objętych badaniem, względem niższego odsetka uczestniczących w edukacji pozaformalnej – 26% mieszkańców Polski. Zdecydowanie najrzadziej podejmowaną formą uczenia się była edukacja formalna, której wskaźnik uczestnictwa osiągnął poziom 2,5%<sup>49</sup>.

W raporcie z metaanalizy zauważono także, że uczenie się nieformalne może - podobnie jak edukacja formalna i pozaformalna - prowadzić do nabycia kwalifikacji (efekty

---

<sup>43</sup> J. Górniak, W. Kubica, B. Worek, Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2022, s. 36.

<sup>44</sup> Tamże, s. 11.

<sup>45</sup> Cykl badań realizowanych w ramach projektu PARP i UJ pn. Bilans Kapitału Ludzkiego 3.0, Działanie FERS.01.10 Monitorowanie i identyfikacja potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy; oraz projektu Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014-2020.

<sup>46</sup> . Górniak, W. Kubica, B. Worek, Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, Op. cit., s. 11

<sup>47</sup> Uczenie się osób dorosłych w 2022 r., GUS, 31.01.2024 r. Międzynarodowe badanie Uczenie się osób dorosłych (Adult Education Survey – AES) zostało przeprowadzone w okresie od 1 lutego do 31 marca 2023 roku przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej na wylosowanej próbie 26148 mieszkań.

<sup>48</sup> Różnice wartości wskaźników aktywności edukacyjnej w zakresie uczenia się nieformalnego między badaniami BKL a danymi GUS są przede wszystkim wyjaśniane treścią i formą pytań kwestionariuszowych zadawanych respondentom. Źródło: B. Worek, Uniwersytet Jagielloński, Uczenie nieformalne w badaniach „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Treść i forma pytań kwestionariuszowych a wartości wskaźników aktywności edukacyjnej, Edukacja 2024, 3(170).

<sup>49</sup> Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”, IBE 2023.

uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych osiągnięte w ramach uczenia się nieformalnego oraz zgodne z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami mogą zostać sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący).

### **W zaleceniach, komunikatach i innych dokumentach strategicznych Komisji Europejskiej**

poświęconych kierunkom wzmocnienia europejskiego zasobu umiejętności (np. Zalecenie Rady z dnia 22.06 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności; Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030<sup>50</sup>), **poza potrzebą kształtowania nowego środowiska uczenia się (ang. Personal Learning Environment), czy podnoszenia jakości oferty edukacyjnej, postuluje się „uelastycznienie i odformalizowanie uczenia się w dorosłości, tak by coraz mniej przypominało ono proces formalnej nauki, czy szkolenia wyłącznie zawodowe”**.<sup>51</sup> Zauważa się również, że uczenie się dorosłych powinno wykraczać poza potrzebę doskonalenia kompetencji / kwalifikacji związanych z potrzebami rynku pracy i pracą.

Istotną implikacją dla tak rozumianej edukacji dorosłych jest wspomniana już personalizacja kształcenia, ale też konieczność jego realizacji w ramach krótkich form, które mogą być bardziej dopasowane do innych aktywności i zobowiązań osób dorosłych, a przez to umożliwiają lepsze godzenie ról (osoby uczącej się, pracującej, pełniącej role społeczne).

### **Reakcje regionalnych instytucji edukacyjnych na trend i wynikające z niego zmiany. Wyzwania związane ze zmianami.**

Dla niektórych instytucji biorących udział w badaniu jakościowym uczenie się nieformalne przede wszystkim wydaje się być trudno uchwytnym sposobem nabywania wiedzy i umiejętności, a przez to niezauważanym i niedocenianym. Szkoły i uczelnie, których domeną działania jest edukacja formalna w nieco mniejszym stopniu dostrzegają znaczenie i skalę tego zjawiska. Widoczny jest też kłopot z odróżnianiem uczenia się nieformalnego od edukacji pozaformalnej. Trudności w wyznaczaniu granic między edukacją pozaformalną i uczeniem nieformalnym zacierane są poprzez zmiany paradygmatu i form uczenia się oraz wzrost dostępu do cyfrowych zasobów wiedzy (różnych ich form i źródeł pochodzenia).<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030. (2021/C 504/02). Dziennik Urzędowy UE C 504/9, 14.12.2021.

<sup>51</sup> K. Messyasz, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, Nieformalne uczenie się dorosłych w polityce Unii Europejskiej, *Edukacja 2024*, 3(170), s. 63.

<sup>52</sup> B. Worek, Uniwersytet Jagielloński, *Uczenie nieformalne w badaniach*, Op. cit., s. 45.

Wśród badanych instytucji organizujących i realizujących kształcenie osób dorosłych były jednak takie, które mają świadomość rosnącego znaczenia uczenia się nieformalnego oraz podejmują działania w kierunku uwzględniania wiedzy i umiejętności nabywanych przez osoby dorosłe w ramach tego procesu.

---

(...) często się zdarza tak, że na te dłuższe formy kształcenia przychodzą osoby, które aplikują już z pewnym doświadczeniem i pytają, czy mogą pewien kierunek kontynuować na jakimś wyższym semestrze, ponieważ już mają jakieś doświadczenie, praktykę zawodową i jest to po prostu kwestia (potwierdzenia – przypis badacza), porównywania efektów uczenia się pod kątem tego, od którego momentu mogą zacząć. (...). My jesteśmy uczelnią niepubliczną, większość naszych studentów na co dzień pracuje, nie tylko kształci się na naszej uczelni, ale też poza uczelnią i przychodzi już z pewnym swoim dorobkiem i chęcią kontynuowania edukacji od takiego momentu, który faktycznie ich do tego predysponuje. Nie mam jakichś procentowych przeliczeń, ale daje się zauważyć, że ten trend rośnie. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Instytucje biorące udział w badaniu jakościowym deklarowały również, że coraz częściej i chętniej oferują formy edukacyjne krótsze od tradycyjnych, odpowiadają tym samym na dostrzegane przez nie preferencje i możliwości osób dorosłych związane z uczeniem się. Na etapie metaanalizy, m.in. rozpoznano, że wśród różnych form wsparcia rozwoju kompetencji i kwalifikacji realizowanych przez działające w regionie PUP znajdują się również bardzo krótkie, maksymalnie 8 godzinne, formy podnoszenia wiedzy i rozwoju umiejętności realizowane w ramach grupowych porad zawodowych oraz tzw. informacji zawodowych (dla przykładu według stanu na koniec lipca 2025 roku PUP zaplanowały realizację 52 tego typu wydarzeń). Co ważne, jednodniowe lub dłuższe (jednak nie przekraczające 3 miesięcy), płatne kursy i szkolenia są również oferowane przez działające w regionie uczelnie (np. Politechnikę Bydgoską), m.in. są one ukierunkowane na przygotowanie do egzaminu zawodowego (adwokackiego oraz radcowskiego) czy też dotyczą wąski obszarów zawodowych (np. "Praktyczne zastosowanie termografii u koni i dopasowania siodeł").

---

Takie kursy kwalifikacyjne trwają od roku do półtora roku i myślę, że dla niektórych pracodawców, czy najbardziej pracowników, sama

świadomość, że będą musieli uczestniczyć w zajęciach, które są organizowane np. w piątek, sobotę, niedzielę (...) to jest coś, co niekoniecznie osoby aktywne zawodowo kusi. Łatwiejsze są takie formy szkoleniowe krótkie, miesięczne, dwumiesięczne. Myślę, że tutaj byłoby większe zainteresowanie tymi formami. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły branżowej II stopnia działającej w regionie)

---

### 3. Motywacje mieszkańców regionu do kształcenia się w dorosłości

Przeprowadzona w ramach niniejszego badania metaanaliza pozwoliła na usystematyzowanie tematyki motywacji osób dorosłych do kształcenia poprzez wyróżnienie trzech sfer:

- 1) **cywilizacyjna** - uczenie się jest egzystencjalną koniecznością, aby nadążyć za rozwojem technologii, utrzymać stanowisko pracy, zmienić je na lepsze lub się przekwalifikować,
- 2) **społeczna** - uczenie się wynika z ról społecznych i powinności, np. bycia lepszym rodzicem, uniknięcia wykluczenia w wieku senioralnym, czy bycia lepszym szefem.
- 3) **kulturowa** - uczenie się wynika z wewnętrznej potrzeby samodoskonalenia i rozwoju osobistego, a wiedza jest wartością samą w sobie<sup>53</sup>.

W kontekście psychologicznym kluczowe jest rozróżnienie na motywację wewnętrzną (dla satysfakcji) i zewnętrzną (dla nagrody/uniknięcia kary). W ramach metaanalizy zidentyfikowano także specyficzne profile motywacyjne dla różnych grup wiekowych. W przypadku osób 50+ („silwersi”) motywacje z jednej strony są związane z lękiem przed wykluczeniem i potrzebą utrzymania pracy (motywacja cywilizacyjna), z drugiej zaś silną potrzebą rozwoju osobistego. Są oni świadomi, że ich wiedza formalna może się dezaktualizować, co wymusza ciągłe doszkalanie. W grupie osób młodych powyżej 30 r.ż. dominuje motywacja zewnętrzna i cywilizacyjna. Uczenie się jest traktowane jako sposób na bycie lepszym pracownikiem, uzyskanie awansu lub przekwalifikowanie się. Podobnych wniosków dostarczyła analiza motywacji uczestników projektów EFS. Głównym motywatorem jest przydatność wiedzy w pracy, a także chęć znalezienia lub

---

<sup>53</sup> Kształcenie ustawiczne w sektorze przedsiębiorstw – obszar nowoczesnych technologii, Go4NewTech, 2023; E. Mazurek, T. Stępień, Potrzeby aktywności edukacyjnej i rozwoju kompetencji kluczowych osób dorosłych, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2019, nr 3, s. 62-77.

zmiany zatrudnienia. Wyniki metaanalizy wskazały także, że im wyższy poziom specjalizacji i wykształcenia, tym większa chęć do dalszej nauki. W celu uzupełnienia luki informacyjnej na temat motywacji osób dorosłych do uczestnictwa w kształceniu, w ramach niniejszego badania przeprowadzono badanie ilościowe z mieszkańcami oraz z nauczycielami z województwa kujawsko-pomorskiego oraz wywiady pogłębione z przedstawicielami podmiotów oferujących kształcenie ustawiczne w województwie oraz instytucji.

Motywacje do kształcenia się osób w wieku 18-69 lat opisano w ogólnopolskim cyklu badań GUS dotyczących uczenia się osób dorosłych<sup>54</sup>. W opracowaniach przedstawiono motywacje w podziale na dwa typy tj. powody podejmowania edukacji formalnej oraz pozaformalnej (2022), a także uwzględniono zależności pomiędzy motywacjami a cechami osób uczących się (2016). W 2022 roku w odniesieniu do edukacji formalnej dominowały takie powody podejmowania kształcenia jak: poprawa perspektyw rozwoju kariery, wzrost szans na otrzymanie lub zmianę pracy bądź zawodu, a także uzyskanie świadectwa/dyplomu. Podejmując kształcenie pozaformalne kierowano się przede wszystkim względami zawodowymi tj. chęcią poprawy jakości wykonywanej pracy, w drugiej kolejności możliwością wykorzystania uzyskanych umiejętności w życiu codziennym lub dla własnych zainteresowań. Na trzecim miejscu znalazła się poprawa perspektyw rozwoju kariery.

Analiza wyników badania ilościowego z mieszkańcami województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje, że w przeciwieństwie do badań ogólnopolskich, zdecydowanie wyróżniała się motywacja wewnętrzna/ kulturowa – **chęć rozwoju osobistego**. Odpowiedź taką zaznaczyło 69,6% mieszkańców biorących udział w badaniu ilościowym. Wysoki wynik motywacji osobistej koresponduje z wnioskami z wywiadów pogłębionych, gdzie wskazywano na rosnący trend traktowania nauki jako formy spędzania wolnego czasu lub budowania relacji. W przypadku osób aktywnych zawodowo, które czują się bezpiecznie na rynku pracy, edukacja przestaje być przymusem, a staje się konsumpcją dóbr rozwojowych. Jest to realizacja sfery kulturowej motywacji zidentyfikowanej w metaanalizie, gdzie wiedza jest wartością samą w sobie. Powyższa motywacja jest dominującą w formach kształcenia, które wymagają własnej inicjatywy i często inwestycji prywatnego czasu, co wskazuje, że mieszkańcy poszukują spełnienia marzeń zawodowych. Warto również zwrócić uwagę, na rozkład odpowiedzi w podziale na płeć. Chęcią rozwoju osobistego częściej kierują się kobiety. Na tę motywację w badaniu wskazało 76% kobiet i 63,4% mężczyzn. Potwierdza to wnioski z metaanalizy związane z traktowaniem edukacji przez kobiety jako wartości, w której poszukują samorealizacji, a nie jako narzędzia do zyskiwania

---

<sup>54</sup> Uczenie się osób dorosłych 2022, op. cit. oraz Kształcenie dorosłych 2016, GUS 2018.

korzyści majątkowych. Warto także zwrócić uwagę, że w ramach badania ilościowego z mieszkańcami, chęć rozwoju osobistego była najczęściej wskazywaną motywacją do dalszego kształcenia wśród osób w przedziale wiekowym 18-24 lata (61,1%). Istotność omawianej motywacji wynika z faktu, że rzadko występuje ona samodzielnie, ale staje się niezbędną podstawą dla motywacji zawodowych. Analiza pokazuje, że mieszkańcy chcąc poprawić swoją sytuację zawodową, wybierają takie formy i kierunki, które dają im jednocześnie satysfakcję osobistą.

Jednakże, w części wywiadów podkreślano, że w projektach finansowanych ze środków publicznych dominuje motywacja zawodowa („monetyzacja wiedzy”), a hobby jest na dalszym planie. Rozbieżność ta może wynikać z faktu, że w badaniu ankietowym mieszkańcy deklaratorywnie wskazują na motywację „rozwoju”, podczas gdy w praktyce projektowej kluczowa jest korzyść ekonomiczna. Można też wnioskować, że mieszkańcy w większym stopniu szukają rozwoju osobistego w formach komercyjnych lub tanich, a do projektów unijnych (często bardziej sformalizowanych) zgłaszają się z powodów zawodowych.

Kolejnym istotnym motywatorem wśród mieszkańców jest **chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych** (motywacja cywilizacyjna). Odpowiedzi takiej udzieliło 60% badanych. Zgodnie z metaanalizą, jest to przejaw konieczności stałej aktualizacji wiedzy, aby utrzymać się na rynku. W przeciwieństwie do wymogów pracodawcy, gdzie najistotniejszy staje się certyfikat w ramach firmy, w której dana osoba pracuje, w przypadku chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych motywacją jest uzyskanie faktycznej umiejętności. Potwierdzają to wyniki metaanalizy w zakresie „silversów”, dla których głównym celem jest poprawa jakości i wydajności swojej pracy. Z wywiadów pogłębionych wynika, że im wyższa specjalizacja (np. lekarze, IT), tym wyższa wewnętrzna konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji. Chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych jest motywacją najczęściej obserwowaną wśród osób w przedziale wiekowym 18-24 lata – takiej odpowiedzi udzieliło 77,1% ankietowanych we wskazanym przedziale wiekowym w ramach badania ilościowego. Osoby najmłodsze stażem na rynku pracy odczuwają największą presję związaną z podnoszeniem kwalifikacji<sup>55</sup>, powyższe może więc stanowić odpowiedź na wymagania stawiane przez pracodawców i chęć uzyskania przewagi konkurencyjnej na początku kariery zawodowej. Dla młodszego pokolenia możliwość rozwoju i samorealizacji może być ponadto ścieżką do stabilności zawodowej i wysokich zarobków<sup>56</sup>.

**Wymogi pracodawcy** (motywacja cywilizacyjna), które w badaniu ilościowym wskazało 59,5% badanych, były czynnikiem dominującym głównie w zakresie szkoleń BHP, co jest

<sup>55</sup> [Raport - Podnoszenie kwalifikacji zawodowych](#), [dostęp: 17.11.2025].

<sup>56</sup> [Młodzi Polacy na rynku pracy](#), [dostęp: 17.11.2025].

naturalną konsekwencją przepisów prawa pracy. Ponadto, wynik ten jest potwierdzany także w ramach wywiadów, gdzie w projektach skierowanych do firm to pracodawca identyfikuje lukę kompetencyjną i kieruje pracownika na szkolenie. Pracownik często kieruje się wówczas motywacją zewnętrzną. Przykładem mogą być opiekunowie osób starszych lub elektrycy, którzy pracują w zawodzie od lat, lecz zmieniające się przepisy lub wymogi kontraktowe wymuszają formalne uzupełnienie wiedzy. Z wywiadów wynika także, że szkolenia, które odbywają się np. poza godzinami pracy sprawiają, że pracownicy wykazują brak entuzjazmu, więc odsetek osób wskazujących na wymogi pracodawcy może wynikać jednocześnie z niskiego zaangażowania osobistego uczestników kształcenia. Wyniki badania ilościowego z mieszkańcami wskazują, że spośród wszystkich grup wiekowych, wymogi pracodawcy są najistotniejszą motywacją do kształcenia wśród osób w przedziale wiekowym 45-54 lata – odpowiedzi takiej udzieliło 68,8% osób w tej grupie wiekowej.

Warto również zwrócić uwagę na motywator związany z **koniecznością zdobycia nowych umiejętności/ wiedzy, by utrzymać się na rynku pracy** (motywacja cywilizacyjna) (40,9% wskazań w ramach badania ilościowego). Ten czynnik w największym stopniu wpływa na decyzję o dalszym kształceniu wśród osób w wieku 18-24 lata – wskazało go 61,1% osób w tym przedziale wiekowym, biorących udział w badaniu mieszkańców województwa. Osoby wchodzące na rynek pracy często mierzą się ze zjawiskiem luki kompetencyjnej, która sprawia, że z obawy o bezrobocie odczuwają konieczność uzupełnienia braków<sup>57</sup>. Warto zaznaczyć, że osoby w przedziale 18-24 lata są pierwszym pokoleniem, które wchodzi na rynek pracy w momencie dynamicznego upowszechniania się rozwiązań AI. Poczucie konieczności zdobywania nowych umiejętności wśród tych osób może być więc związane z stopniowym zastępowaniem stanowisk asystenckich zautomatyzowanymi narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji<sup>58</sup>. Z drugiej strony, brak znajomości nowych rozwiązań i niewystarczające kompetencje cyfrowe również stanowią potencjalne ryzyko wykluczenia młodych osób na rynku pracy. Z kolei biorąc pod uwagę wykształcenie, nowe uprawnienia są motywacją w największym stopniu występującą wśród mieszkańców z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym (80% wskazań wśród osób z wyższym wykształceniem).

Warto zwrócić także uwagę na motywację wskazywaną przez mieszkańców województwa najrzadziej, a więc **perspektywę awansu zawodowego w obecnej pracy** (motywacja cywilizacyjna) – taką odpowiedź wskazało 20,3% badanych w ramach ankiety. Wyniki sugerują, że mieszkańcy regionu nie widzą bezpośredniego przełożenia

---

<sup>57</sup> [Delloite - Gen Z and Millennial Survey](#), [dostęp 17.11.2025].

<sup>58</sup> [Raport z badania Polacy o sztucznej inteligencji w miejscu pracy](#), [dostęp: 17.11.2025].

edukacji na awans stanowiskowy. Może to wynikać ze specyfiki regionalnego rynku pracy, gdzie wiele MŚP posiada płaskie struktury. Na jednym z wywiadów wskazywano, że u osób starszych (50+) głównym motywatorem jest lęk przed utratą pracy, a nie chęć awansu. Ponadto, pracownicy traktują szkolenia jako inwestycję w przyszłość, mającą przygotować ich do zmiany pracy. Firmy często nie oferują jasnych ścieżek awansu po szkoleniach, ponieważ boją się, że pracownik z nowymi kompetencjami i wyższymi oczekiwaniami odejdzie do konkurencji. Na współczesnym rynku pracy znacznie wyższe podwyżki uzyskuje się zmieniając pracodawcę niż awansując wewnątrz obecnej firmy, gdzie podwyżki często jedynie wyrównują inflację<sup>59</sup>. Należy także wziąć pod uwagę wnioski z wywiadów dotyczący motywacji ekonomicznych, gdzie podniesienie kwalifikacji może prowadzić do podwyżki na tym samym stanowisku, co dla wielu jest ważniejsze niż formalny awans na stanowisko kierownicze. Silniejszą motywacją staje się nabycie nowych uprawnień lub podniesienie kwalifikacji. Oznacza to przesunięcie punktu ciężkości z kariery wertykalnej (władza/stanowisko) na horyzontalną. Pracownicy, np. nauczyciele czy specjaliści IT, wolą pogłębiać wiedzę w swojej dziedzinie i stawać się lepszymi specjalistami, co daje satysfakcję i bezpieczeństwo, niż awansować na stanowiska zarządcze, które odrywają ich od merytoryki. Pracownicy, szczególnie młodzi, traktują „work-life balance” jako wartość ważniejszą niż karierę budowaną poprzez osiągnięcie coraz wyższych stanowisk<sup>60</sup>. Ponadto, w ostatnich latach pojawił się trend świadomej rezygnacji z bycia szefem na rzecz bycia ekspertem<sup>61</sup>. Awans kojarzy się obecnie z nieproporcjonalnym wzrostem stresu i odpowiedzialności w stosunku do wzrostu wynagrodzenia. Szczegóły dotyczące ogólnych motywacji do kształcenia w regionie zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Z badania ilościowego z mieszkańcami województwa wynika, że **perspektywa rozwoju zawodowego** (motywacja cywilizacyjna) jest najczęstszą motywacją wśród osób z wyższym wykształceniem – takiej odpowiedzi udzieliło 29,3% osób ze wskazanym wykształceniem. Wysoki poziom tej motywacji może wynikać zarówno ze świadomości ekonomicznej, konieczności specjalizacji oraz chęci uniknięcia dewaluacji dyplomu ze studiów. Osoby z wyższym wykształceniem mają świadomość, że inwestycja w edukację przekłada się na wyższe płace i mniejsze ryzyko bezrobocia. Uczenie się może stać się narzędziem do uzyskania stanowiska kierowniczego lub specjalizacji eksperckiej. Wyższe stanowiska wymagają także stałego uzupełniania kwalifikacji (zarówno specjalistycznych jak i miękkich), stąd istotne staje się rozwijanie kompetencji niezbędnych do zarządzania zespołami czy projektami. Doszkalanie się jest również konieczne z uwagi na często występujący problem osób z wyższym wykształceniem,

<sup>59</sup> [Raport płacowy Hays](#), [dostęp: 11.12.2025].

<sup>60</sup> [Pokolenie Z na rynku pracy, Randstad - Workmonitor](#), [dostęp: 11.12.2025].

<sup>61</sup> [Conscious unbossing](#), [dostęp: 11.12.2025].

które pracują poniżej swoich kwalifikacji<sup>62</sup>. Nauka ukierunkowana na awans zawodowy jest wówczas dążeniem do osiągnięcia pozycji odpowiadającej poziomowi wykształcenia.

Wykres 1. Motywacje mieszkańców do dalszego uczenia się [%]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI/CATI z mieszkańcami województwa kujawsko-pomorskiego (n=255).

Badanie pracodawców pokazuje, że główną motywacją do kształcenia jest dla pracowników konieczność adaptacji do zmian w branży. Na drugim miejscu znalazła się chęć rozwoju osobistego – wynik ten jest jednak niższy niż w deklaracjach samych mieszkańców. Wynik ten ujawnia różnice w perspektywach, z jakich obie grupy patrzą na proces edukacyjny. Pracodawca kieruje się pragmatyzmem i zakłada, że szkolenia są reakcją lukę kompetencyjną pracownika i na konkretny problem biznesowy (np. nowa technologia). Badani przedstawiciele pracodawców dostrzegają także, jak ważnym motywatorem może być gratyfikacja finansowa, a także satysfakcja z pracy. Z badania ilościowego wśród pracodawców można także wnioskować, że pracownicy chętnie korzystają z oferty kształcenia. Tylko ¼ pracodawców, których pracownicy kształcili się w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badania zadeklarowało, że barierą w dokończaniu jest dla nich brak motywacji pracowników. Z kolei jedynie pięciu pracodawców, których pracownicy nie uczestniczyli w edukacji jako powód podało brak

<sup>62</sup> [Wyższe wykształcenie nie zapewni odpowiedniej pracy](#), [dostęp: 17.11.2025].

dostrzegania przez pracowników korzyści z kształcenia. Szczegóły zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 2 Motywacje pracowników do kształcenia się w opinii pracodawców [%]



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=80). Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Analizie zostały także poddane wyniki badania z mieszkańcami w zakresie motywacji do kształcenia w odniesieniu do poszczególnych form kształcenia, w których ankietowani uczestniczyli w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie. Niemal w każdej formie kształcenia (z wyjątkiem szkoleń BHP) dwa motywy są dominujące: chęć rozwoju osobistego (motywacja kulturowa/wewnętrzna) oraz chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych (motywacja cywilizacyjna/zewnętrzna). Mieszkańcy regionu podejmując naukę, kierują się jednocześnie potrzebą samorealizacji oraz pragmatyczną chęcią poprawy swojej sytuacji zawodowej. Wyniki ilościowe mają potwierdzenie w wywiadach pogłębionych, gdzie wskazywano, zarówno na motywacje zawodowe jak i ekonomiczne. Z drugiej strony, silnym motywatorem pozostaje chęć realizacji marzeń i zrobienia czegoś „dla siebie”.

Biorąc pod uwagę poszczególne formy kształcenia, można zwrócić uwagę, że w przypadku **szkół policealnych dla dorosłych** dominują motywacje związane z

rozwojem osobistym (67,3% osób biorących udział w tej formie kształcenia udzieliło powyższej odpowiedzi) i podniesieniem kwalifikacji (43,5%). Tym, co jednak wyróżnia szkoły policealne, jest **najwyższy odsetek wskazań (biorąc pod uwagę pozostałe formy kształcenia) na zmianę zawodu lub branży** (38,6%). Szkoły policealne są postrzegane przez mieszkańców jako główne narzędzie do przekwalifikowania się. Zjawisko to zostało potwierdzone w wywiadach z przedstawicielami placówek oferujących kształcenie dla dorosłych. Obserwowany jest trend powrotu do szkół policealnych osób dorosłych, które chcą się całkowicie przekwalifikować lub poszerzyć ofertę swojej działalności (np. kosmetyczka robiąca kurs podologiczny). Długotrwała edukacja, trwająca rok lub dwa lata jest podejmowana tylko wówczas, gdy celem jest stanowcza zmiana w karierze.

Warto w tym miejscu również zwrócić uwagę na wyniki badania ilościowego z mieszkańcami, odnosząc się do wieku ankietowanych. Osoby w wieku od 25-34 lat częściej niż inne grupy wiekowe kierują się chęcią zmiany zawodu (38,9% wskazań w badaniu ilościowym w tej grupie wiekowej). Ta motywacja była najmniej ważna dla osób w wieku przedemerytalnym tj. 55-64 lata (tylko 7,7% osób z tej grupy wskazało na chęć zmiany zawodu jako powód kształcenia). Warto dodać, że mieszkańcy biorący udział w badaniu ankietowym posiadający wykształcenie wyższe, rzadziej niż osoby z wykształceniem zawodowym/ podstawowym wskazywali, że motywują się zmianą zawodu/ branży. Wskazuje to na ucieczkę z nisko płatnych lub fizycznych zawodów po pierwszych doświadczeniach wśród młodych osób i chęci reorientacji w zakresie dalszej kariery. Wiek 25-34 lata jest momentem, w którym ankietowani wykazują gotowość do redefinicji wybranej wcześniej ścieżki zawodowej. Zmiana branży często staje się najszybszym sposobem prowadzącym do wzrostu zarobków (np. przebranżowienie do IT, marketingu czy logistyki)<sup>63</sup>.

W przypadku mieszkańców, którzy uczestniczyli w **kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych**, motywacje są wyraźnie sprofilowane zawodowo. Najistotniejszy jest rozwój osobisty (72,4%) i chęć podniesienia kwalifikacji (55,6%), ale stosunkowo wysokie są również wskazania na wymogi pracodawcy (31,2%) oraz nabycie nowych uprawnień (33,8%). Są to formy wybierane w celu sformalizowania posiadanych umiejętności lub zdobycia uprawnień niezbędnych do awansu. Z wywiadów pogłębionych wynika, że wysoki odsetek motywacji osobistych jest związany z chęcią łączenia możliwości zdobycia potwierdzenia kwalifikacji z wewnętrzną potrzebą potwierdzenia swoich kompetencji. Część osób traktuje kursy zawodowe (np. florystyka, fotografia) hobbystycznie, mimo, że dają one uprawnienia. Z drugiej jednak strony, często to pracodawcy identyfikują potrzebę zdobycia nowych uprawnień lub

---

<sup>63</sup> [Pracuj.pl - „Mobilność zawodowa Polaków”](https://pracuj.pl/„Mobilność zawodowa Polaków”), [dostęp: 17.11.2025].

planują awans pracownika. Przykładem mogą być uczestnicy kwalifikacyjnych kursów zawodowych (np. elektrycy), którzy muszą zdobyć formalny tytuł, aby utrzymać pozycję w pracy.

Co ciekawe, podobna priorytetyzacja występuje w przypadku osób, które brały udział w **kursach nieprowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych**. Na chęć rozwoju osobistego wskazało 79% ankietowanych, przy wciąż wysokim odsetku chęci podniesienia kwalifikacji (65%). Jednocześnie znacząco niższe są wskazania na wymogi pracodawcy (11,6%). Kursy te są wybierane głównie z motywacji wewnętrznej, dla własnej satysfakcji. Jak wskazywano w trakcie wywiadów, jest to często forma samorealizacji motywowana chęcią nawiązania relacji i kontaktów, co jest szczególnie istotne w mniejszych ośrodkach. Wyniki te potwierdzają tezę z metaanalizy o kulturowej sferze motywacji w edukacji pozaformalnej. Ponadto, niska bariera wejścia, związana z brakiem egzaminów i mniejszym stresem sprzyja podejmowaniu tych form kształcenia dla własnej satysfakcji.

**Szkolenia/ warsztaty**, zarówno stacjonarne jak i online/hybrydowe, są do siebie bardzo podobne w zakresie motywacji. Dominuje chęć rozwoju osobistego – 64,5% wskazań w przypadku osób uczestniczących w szkoleniach stacjonarnie oraz 73,2% w przypadku osób kształcących się online. Ważne okazuje się także podniesienie kwalifikacji (56% w przypadku szkoleń stacjonarnych, 58,6% w przypadku szkoleń online). Elastyczne formy online są postrzegane jako kluczowe narzędzie do utrzymania konkurencyjności na rynku. Jak wynika z wywiadów, pracujący traktują szkolenia jako "inwestycję w przyszłość" i przygotowanie do zmiany pracy.

**Szkolenia BHP** są kategorią stanowiącą typowy przykład motywacji zewnętrznej. Aż 68,3% uczestników wskazało jako motywację uczestnictwa wymogi pracodawcy. Wszystkie inne motywacje, w tym rozwój osobisty (25%) czy podniesienie kwalifikacji (15,9%), mają mniejsze znaczenie. Powyższe potwierdzają przeprowadzone wywiady, gdzie wskazywano, że pracodawcy są głównymi inicjatorami szkoleń technicznych i niezbędnych do pracy. Istnieje jednak ryzyko motywacji pozornej lub wymuszonej – uczestnictwo pracownika w kursie nie zawsze przekłada się na jego zaangażowanie. Co istotne, inwestowanie w pracownika jest jednocześnie ryzykowne, z uwagi na obawę przed odejściem z pracy po udziale w szkoleniu, dlatego pracodawcy najczęściej finansują te szkolenia, które są niezbędne (jak BHP czy uprawnienia).

Uczestnictwo w **konferencjach/ seminariach**, podobnie jak w przypadku kursów nieprowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych, najczęściej jest motywowane chęcią rozwoju osobistego (75,6%) oraz chęcią podniesienia kwalifikacji zawodowych (54,4%). Mieszkańcy korzystający z **zawodowego doradztwa indywidualnego** również najczęściej robią to z powodu chęci rozwoju osobistego (84,7% wskazań). To właśnie w

przypadku doradztwa, powyższa motywacja była wskazywana najczęściej (wśród wszystkich form kształcenia). W trakcie wywiadów wskazywano, że klienci doradców często szukają pomysłu na siebie lub chcą zweryfikować swoje marzenia zawodowe. Doradztwo jest traktowane jako narzędzie do zaplanowania zmiany, a nie tylko sprawnego znalezienia pracy.

Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie ankietowe „Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się?” w ramach badania z mieszkańcami województwa kujawsko-pomorskiego [%]<sup>64</sup>.

	Szkoła policealna dla dorosłych (n=28)	Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=101)	Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=96)	Szkolenia/warsztaty (stacjonarne) (n=103)	Szkolenia/warsztaty (online/hybrydowe) (n=100)	Szkolenia BHP (n=153)	Konferencje/seminaria (n=79)	Zawodowe doradztwo indywidualne (n=37)
<b>Wymogi pracodawcy</b>	23,5	31,2	11,6	25,4	30,3	68,3	25,1	12,0
<b>Perspektywa awansu zawodowego w</b>	7,4	23,8	8,6	12,0	18,1	4,1	10,2	22,1

<sup>64</sup> Mieszkańcy w ostatnim roku poprzedzającym badanie kształcili się także na studiach wyższych, jednak tylko 18 osób zaznaczyło tę odpowiedź. Wśród nich najwięcej osób (11) kierowało się chęcią rozwoju osobistego. Ponadto, mieszkańcy kształcili się na studiach podyplomowych – tę odpowiedź zaznaczyło jedynie 11 osób, a wśród nich 8 osób kierowało się chęcią rozwoju osobistego. Kolejną wybraną formą kształcenia były szkoły branżowe – tę odpowiedź zaznaczyło 18 osób, z czego 10 osób motywowało się nabyciem nowych uprawnień w obecnej pracy. Ostatnią formą kształcenia deklarowaną przez mieszkańców były licea dla dorosłych (18 osób uczestniczyło w tej formie), a wśród nich główną motywacją do kształcenia było, podobnie jak w przypadku studiów wyższych i podyplomowych – chęć rozwoju osobistego (15 odpowiedzi).

	Szkoła policealna dla dorosłych (n=28)	Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=101)	Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=96)	Szkolenia/warszta -ty (stacjonarne) (n=103)	Szkolenia/warszta -taty (online/hybrydowe) (n=100)	Szkolenia BHP (n=153)	Konferencje/seminaria (n=79)	Zawodowe doradztwo indywidualne (n=37)
<b>obecnej pracy</b>								
<b>Nabycie nowych uprawnień w obecnej pracy</b>	18,0	33,8	20,0	19,6	22,3	12,0	15,7	20,6
<b>Zmiana zawodu lub branży</b>	38,6	19,1	18,4	14,1	14,8	8,2	5,7	16,1
<b>Chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych</b>	43,5	55,6	65,0	56,0	58,6	15,9	54,4	47,3
<b>Chęć rozwoju osobistego</b>	67,3	72,4	79,0	64,5	73,2	25,0	75,6	84,7
<b>Konieczność zdobycia nowych umiejętności</b>	12,6	33,7	39,0	32,6	33,5	26,4	39,0	30,8

	Szkoła police- alna dla doro- słych (n=28)	Kursy prowa- dzące do uzyska- nia kwalifi- kacji zawo- dowyc h (n=101)	Kursy pro- wadzą- ce do uzyska- -nia kwalifi- -kacji zawo- dowyc h (n=96)	Szkole- nia/ warszta -ty (stacjo- narne) (n=103)	Szkole- nia/ warsz- taty (online/ hybry- dowe) (n=100)	Szko- lenia BHP (n=15 3)	Konfe- rencje/ semi- naria (n=79)	Zawo- dowe dora- dztwo indywi- dualne (n=37)
<b>ości/ wiedzy, aby utrzyma ć pozycję na rynku pracy</b>								

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI/CATI z mieszkańcami województwa kujawsko-pomorskiego. Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

O motywacje związane z kształceniem zostali zapytani także nauczyciele w ramach badania ilościowego. Podstawowym powodem uczestnictwa w ostatniej formie kształcenia, w której brali udział była **własna inicjatywa** (51%). Kształcenie częściowo zalecone/ wymagane, a częściowo z własnej inicjatywy realizowało 31% badanych, natomiast wyłącznie zlecone/ wymagane przez pracodawcę miało miejsce jedynie w przypadku 16% nauczycieli objętych badaniem. Większość nauczycieli wykazuje więc na motywacje wewnętrzne lub co najmniej częściowo dostrzegają potrzebę samorozwoju. Analiza szczegółowych motywacji nauczycieli potwierdza wnioski z badania ogółu mieszkańców, choć nauczyciele są grupą jeszcze silniej zorientowaną na rozwój osobisty i kwalifikacje zawodowe niż ogół mieszkańców. Nauczyciele rzadziej niż ogół mieszkańców wskazują na motywację finansową jako główny czynnik. Może to wynikać ze spłaszczonej struktury płac w oświacie, gdzie sam fakt ukończenia kolejnego kursu nie zawsze przekłada się na natychmiastową podwyżkę, w przeciwieństwie do sektora przedsiębiorstw. Wśród powodów wyboru poszczególnych form kształcenia

przez nauczycieli istotniejsze są motywacje rozwojowe niż związane z awansem czy chęcią utrzymania pracy.

W przypadku nauczycieli kształcących się na **studiach wyższych**, głównym motywatorem była chęć rozwoju osobistego (76%) oraz chęć podniesienia kwalifikacji (68%). Perspektywa awansu zawodowego jest istotna (20%), ale nie dominująca. Jedynie 12% z nich poszło na studia, ponieważ wymagał tego pracodawca. Można wnioskować, że nauczyciele traktują studia jako inwestycję w siebie. Wysoki poziom motywacji wewnętrznej w tej grupie może być powiązany z faktem, że osoby z wyższym wykształceniem generalnie chętniej kontynuują naukę, co potwierdzają wywiady.

67,6% nauczycieli biorących udział w **kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych** zrobiło to z powodu chęci rozwoju osobistego, natomiast 64,7% wskazało na chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych. Na trzecim miejscu znalazło się nabycie nowych uprawnień w obecnej pracy (47,1%). Ta motywacja wyróżnia powyższą formę kształcenia na tle innych. Zaledwie 11,8% nauczycieli podejmuje tego typu kursy z myślą o zmianie zawodu lub branży. Można więc wnioskować, że nauczyciele wykorzystują kursy kwalifikacyjne do pozostania w zawodzie, a nie wyjścia z niego. Dla porównania, w badaniu ogólnym mieszkańców regionu, 20,6% osób wybierających tę formę kształcenia motywowało się chęcią zmiany branży. Nauczyciele zaś zdobywają kwalifikacje (np. do nauczania drugiego przedmiotu, oligofrenopedagogiki), aby uzupełnić etat. Wysoki wynik motywacji związanych z nabyciem nowych uprawnień w obecnej pracy wskazuje również na specyfikę prawną zawodu nauczyciela. O możliwości pracy w szkole decyduje formalne uprawnienie. Nauczyciele są świadomi, że ich elastyczność (np. możliwość uczenia matematyki i fizyki) jest gwarantem stabilności zatrudnienia. Koresponduje to z wnioskami z wywiadów, gdzie wskazywano, że pracodawca identyfikuje potrzebę (np. nowe uprawnienia) i kieruje pracownika na szkolenie.

W przypadku nauczycieli uczestniczących w **kursach nieprowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych**, motywacja wewnętrzna jest bardzo wyraźna – chęć rozwoju osobistego wskazało aż 84,8% ankietowanych. Mimo że kursy te z definicji nie zapewniają formalnych uprawnień, 67,4% badanych traktuje je jako sposób na podniesienie kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie, zaledwie 2,2% wskazało na zmianę zawodu lub branży. Potwierdza to świadomość uczestników co do charakteru kursu – nauki dla kompetencji, nie zaś dla zdobycia dokumentu je poświadczającego. W trakcie wywiadów pogłębionych podkreślano, że część osób wybiera szkolenia, aby nie borykać się z problemem wykluczenia, np. cyfrowego lub poprawy warsztatu nauczycielskiego. Nauczyciele mogą wybierać tutaj kursy z zakresu miękkich kompetencji, nowych metod dydaktycznych czy obsługi narzędzi cyfrowych, które

ułatwiają im codzienną pracę, choć nie dają formalnego awansu. Porównując powyższe z wynikami badania ilościowego z mieszkańcami, można wnioskować, że podczas gdy dla mieszkańców tego typu kursy mogą być wstępem do otwarcia własnego biznesu, dla nauczyciela jest to raczej forma uzupełnienia kompetencji, bez intencji zmiany zawodu/branży. Jednocześnie, osoby pracujące w oświacie mają świadomość, że omawiane kursy nie zapewniają awansu (8,7% wskazań).

Dominacja motywacji wewnętrznych, związanych z chęcią rozwoju osobistego jest widoczna także w przypadku **szkoleń i warsztatów stacjonarnych** (81,1%). Wysoki wynik tej motywacji należy odnieść do wniosków płynących z wywiadów pogłębionych, które wskazują na rosnącą motywację relacyjną. W dobie cyfryzacji, wyjazd na szkolenie stacjonarne jest dla nauczycieli okazją do wymiany doświadczeń budowania wspólnoty zawodowej. Znaczna część nauczycieli wskazała także, że uczestnictwo w spotkaniach tego typu jest motywowane chęcią podniesienia kwalifikacji zawodowych (57,8%). Umiarkowana jest zaś rola wymogów pracodawcy – 3/4 nauczycieli korzystających ze wskazanej formy kształcenia podjęło decyzję o jej wyborze samodzielnie. Jednocześnie, ważniejsze niż sam awans (13,3%) jest nabycie nowych uprawnień lub umiejętności (24,4%), które nauczyciele mogą wykorzystać np. podczas pracy warsztatowej z uczniami. Fakt, że w przypadku szkoleń stacjonarnych, często płatnych i wymagających dojazdu, presja pracodawcy jest relatywnie niska, świadczy o gotowości nauczycieli do poświęcania prywatnego czasu i niekiedy środków finansowych na samodoskonalenie.

W przypadku **szkoleń i warsztatów online/hybrydowych**, jeszcze wyższy odsetek nauczycieli, bo aż 83% wskazał jako motywację do udziału chęć rozwoju osobistego. Powyższa forma kształcenia jest więc, podobnie jak pozostałe omawiane, w największym stopniu postrzegana jako narzędzie samorealizacji. Duże znaczenie ma także chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych (63,6%). Mimo zdalnej, formy, często postrzeganej jako mniej angażująca, nauczyciele traktują szkolenia online jako merytoryczne uzupełnienie warsztatu pracy. Należy zaznaczyć, że jedynie 2,2% odpowiedzi wskazało uczestnictwo w szkoleniach/ warsztatach tego typu z uwagi na chęć zmiany zawodu lub branży. Świadczy to o ich dużej roli w doskonaleniu obecnej roli zawodowej nauczycieli. Nieco wyższa jest również autonomia nauczycieli w podejmowaniu decyzji o uczestnictwie w spotkaniach online w stosunku do warsztatów/ szkoleń stacjonarnych. Może to wskazywać na wyższą motywację wewnętrzną nauczycieli do podejmowania nauki, a to z kolei jest predyktorem większej jej skuteczności. W trakcie wywiadów podkreślano, że główną barierą demotywującą do nauki jest czas trwania kursu i kolizja z życiem prywatnym – forma online w większym stopniu pozwala na „uczenie się przy okazji” oraz szybką aktualizację wiedzy.

Zdecydowanie największy odsetek nauczycieli biorących udział w **konferencjach/seminariach** wskazał na motywację w postaci chęci rozwoju osobistego (86,6%). Tak wysoki wynik potwierdza istnienie silnej sfery kulturowej w motywacji, zidentyfikowanej w metaanalizie. Nauczyciele, często traktują tego typu wydarzenia jako miejsce dyskusji i wymiany doświadczeń. Z kolei jedynie 9,8% badanych wskazało na wymogi pracodawcy. Wynika to z faktu, że uczestnictwo w konferencjach/ seminariach jest związane z samodzielnym wyszukiwaniem przez nauczycieli interesujących ich wydarzeń. Zgodnie z przeprowadzonymi wywiadami, jest to więc grupa osób, aktywnie poszukujących oferty kształcenia.

**Szkolenia nauczycieli w miejscu pracy** są związane przede wszystkim z motywacjami zewnętrznymi. Jest to forma kształcenia, w przypadku której wymogi pracodawcy były wskazywane najczęściej (69,3%). Mimo swego rodzaju przymusowości takiej formy kształcenia, 61,3% ankietowanych wskazało na motywacje związane z chęcią rozwoju osobistego, choć jest to najniższy odsetek wskazań wśród wszystkich omawianych form kształcenia. W szkole dyrektor organizuje szkolenia dla całej Rady Pedagogicznej, odpowiadając na bieżące problemy wychowawcze lub zmiany w prawie oświatowym, co nie zawsze pokrywa się z indywidualnymi zainteresowaniami nauczycieli.

Szczegóły dotyczące wyników badania ilościowego nauczycieli w zakresie motywacji do kształcenia, zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie ankietowe „Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się?” w ramach badania z nauczycielami z województwa kujawsko-pomorskiego [%]<sup>65</sup>.

<b>Powód</b>	<b>Studia wyższe (n=25)</b>	<b>Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=34)</b>	<b>Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=46)</b>	<b>Szkolenia/warsztaty (stacjonarne) (n=90)</b>	<b>Szkolenia/warsztaty (online/hybrydowe) (n=80)</b>	<b>Konferencje/seminaria (n=82)</b>	<b>Szkolenia w miejscu pracy (n=75)</b>
<b>Wymogi pracodawcy</b>	12,0	26,5	17,4	25,6	20,5	9,8	69,3
<b>Perspektywa awansu zawodowego w obecnej pracy</b>	20,0	17,6	8,7	13,3	14,8	8,5	10,7
<b>Nabycie nowych uprawnień w obecnej pracy</b>	48,0	47,1	37	24,4	22,7	25,6	21,3
<b>Zmiana zawodu lub branży</b>	12,0	11,8	2,2	4,4	2,3	2,4	1,3
<b>Chęć podniesienia kwalifikacji</b>	68,0	64,7	67,4	57,8	63,6	63,4	49,3

<sup>65</sup> Nauczyciele w ostatnim roku poprzedzającym badanie kształcili się także w ramach zawodowego doradztwa indywidualnego, jednak tylko 14 osób zaznaczyło tę odpowiedź. Wśród nich najwięcej osób (10) kierowało się chęcią rozwoju osobistego.

<b>Powód</b>	<b>Studia wyższe (n=25)</b>	<b>Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=34)</b>	<b>Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (n=46)</b>	<b>Szkolenia/warsztaty (stacjonarne) (n=90)</b>	<b>Szkolenia/warsztaty (online/hybrydowe) (n=80)</b>	<b>Konferencje/seminaria (n=82)</b>	<b>Szkolenia w miejscu pracy (n=75)</b>
<b>zawodowych</b>							
<b>Chęć rozwoju osobistego</b>	76,0	67,6	84,8	81,1	83	86,6	61,3
<b>Konieczność zdobycia nowych umiejętności / wiedzy, aby utrzymać pozycję na rynku pracy</b>	28,0	26,5	21,7	21,1	21,6	19,5	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego CAWI z nauczycielami. Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

## 4. Oferta edukacyjna dla osób dorosłych w regionie

### 4.1. Oferta edukacyjna, a potrzeby regionalnego rynku pracy oraz oczekiwania mieszkańców województwa

Z przeprowadzonego badania wynika, że działające w województwie instytucje organizujące i realizujące kształcenie ustawiczne starają się reagować na zapotrzebowanie branż kluczowych regionu na kompetencje/kwalifikacje, i w możliwym

zakresie uwzględniać te potrzeby przygotowując ofertę w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej. Oferta edukacyjna jest szeroka, a kształcenie - prowadzone przez różne typy funkcjonujących w regionie szkół, placówek, innych instytucji prowadzących działalność w zakresie kształcenia osób dorosłych.

Tabela 3 Oferta podmiotów kierowana do osób dorosłych w ramach edukacji formalnej organizowanej i prowadzonej przez publiczne i niepubliczne szkoły i uczelnie<sup>66</sup>

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>Licea Ogólnokształcące dla dorosłych (LOdD)</b></p> <p>W województwie funkcjonują <b>84 LOdD (7% wszystkich LOdD w kraju)</b> - stan na 07.2025 r. Region znajduje się w pierwszej piątce województw wykazujących się największą liczbą tego typu szkół (za woj. mazowieckim, wielkopolskim, małopolskim oraz śląskim).<sup>67</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oferta edukacyjna jest skierowana do osób, które z różnych powodów nie kontynuowały edukacji po uzyskaniu wykształcenia gimnazjalnego, podstawowego lub zawodowego/branżowego, a chciałyby zdobyć wykształcenie średnie (ogólne), przystąpić do egzaminu maturalnego i uzyskać świadectwo dojrzałości.</li> <li>Istotną cechą LOdD jest brak górnej granicy wieku dla zainteresowanych podjęciem kształcenia, co wprost łączy główny cel edukacji w LOdD z ideą ustawicznego uczenia się. Szkoła realizuje program</li> </ul>	<p><b>Kształcenie ogólne zapewniane przez LOdD niemalże powszechnie występujące w regionie w dalszej perspektywie umożliwi dorosłym aktywność typu upskilling / reskilling, i w ten sposób uruchamia proces uczenia się przez całe życie.</b></p> <p><b>Elastyczny tryb kształcenia - dzienny lub zaoczny - jest odpowiedzią na możliwości w zakresie uczenia się, wynikające ze specyficznej sytuacji części</b></p>

<sup>66</sup> Zgodnie z Art. 117. 1. pkt. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm. oraz zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm..

<sup>67</sup> Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO) – Wyszukiwarka szkół i placówek oświatowych Ministerstwa Edukacji Narodowej, to zbiór danych o szkołach i placówkach oświatowych wchodzący w skład Bazy danych SIO/Systemu Informacji Oświatowej, który jest centralnym zbiorem danych, prowadzonym przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania (RSPO jest modułem SIO).

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>54% LOdD ma status szkoły publicznej (bezpłatnej), 46% – niepublicznej (płatnej).</p> <p><b>90% LOdD jest zlokalizowanych w miastach</b>, pozostałe na obszarach wiejskich (Bądkowo, Potulice gmina Nakło nad Notecią, Boniewo, Gronowo, Karolewo, Lubaszcz, Kościelec, Choceń)</p>	<p>zgodny z podstawą programową kształcenia ogólnego MEN<sup>68</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>61% szkół oferuje kształcenie w zakresie języka obcego, przede wszystkim angielskiego i niemieckiego (kompetencje w zakresie wielojęzyczności są zaliczane do kompetencji kluczowych).</li> </ul>	<p><b>stuchaczy – pracujących osób dorosłych</b> (zajęcia prowadzone w weekendy, kilka razy w miesiącu umożliwiają uczącym się godzenie nauki z pracą).</p>
<p><b>Szkoły podstawowe dla dorosłych (SPdD)</b></p> <p>W województwie funkcjonuje <b>10 szkół</b> SPdD, w tym 1 w likwidacji (<b>9% ogółu SPdD w Polsce</b>) - stan na</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Działające w regionie SPdD mają status szkół publicznych. Ich główną lokalizacją są miasta (Toruń, Grudziądz, Włocławek, Brodnica, Bydgoszcz, Inowrocław).</li> <li>Oferta szkół jest skierowana do osób, które z różnych przyczyn nie mogły kontynuować kształcenia w szkole podstawowej.</li> </ul>	<p>Ukończenie SPdD (poprzez zdanie egzaminu ósmoklasisty) umożliwia słuchaczom podejmowanie kształcenia w ramach kolejnych etapów edukacji formalnej.</p> <p><b>Nauka w szkole jest bezpłatna i realizowana w trybie zaocznym.</b></p>

<sup>68</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 28 czerwca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia. Dz.U. 2024 poz. 1019

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
07.2025 r. Plasuje region na wysokiej, piątej pozycji w kraju. <sup>69</sup>		
<b>Branżowe szkoły II stopnia (BS II)</b> W województwie funkcjonują <b>22 BS II</b> , w tym 3 specjalne <sup>70</sup> ( <b>3% wszystkich BS II w kraju</b> ) -stan na 07.2025 r. <sup>71</sup> Pod względem liczby BS II region plasuje się na 13 pozycji w	<b>BS II umożliwiają zdobycie 50 kwalifikacji<sup>72</sup>, wyodrębnionych w 19 zawodach szkolnictwa branżowego na poziomie technika<sup>73</sup>, w 15 branżach zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego<sup>74</sup>.</b>	Oferta BS II stopnia odpowiada na potrzeby dot. kompetencji / kwalifikacji w takich branżach kluczowych regionu jak: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budownictwo – poprzez kształcenie w zawodach identyfikowanych jako deficytowe:</li> </ul>

<sup>69</sup> Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z RSPO SIO MEN.

<sup>70</sup> BS II specjalna dla młodzieży słabo słyszającej i niesłyszącej w Bydgoszczy wchodząca w skład kujawsko-pomorskiego specjalnego ośrodka szkolno-wychowawczego nr 2 dla dzieci i młodzieży słabo słyszającej i niesłyszącej im. Gen. Stanisława Maczka; BS II specjalna dla młodzieży słabo widzącej i niewidomej w Bydgoszczy, kujawsko-pomorski specjalny ośrodek szkolno-wychowawczego nr 1 dla dzieci i młodzieży słabo widzącej i niewidomej im. Louisa Braille'a w Bydgoszczy; BS II specjalna w Toruniu wchodząca w skład kujawsko-pomorskiego specjalnego ośrodka szkolno-wychowawczego im. J. Korczaka w Toruniu.

<sup>71</sup> Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z RSPO SIO MEN.

<sup>72</sup> Definicja kwalifikacji zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Dz.U. z 2024 poz. 1606, art. 2 pkt. 8.

<sup>73</sup> Zawody uwzględniają kwalifikację wspólną z kwalifikacją wyodrębnioną w zawodzie zdobywanym w BS I (BS II prowadzi kształcenie wyłącznie w tych zawodach, które stanowią kontynuację kształcenia w BS I).

<sup>74</sup> Obwieszczenia Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia MEN w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, oraz Załącznik do obwieszczenia Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. (Dz. U. poz. 611) Rozporządzenie MEN z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego.

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>Polsce (wyprzedzając jedynie woj. opolskie, lubuskie, podlaskie).</p> <p>(Wyłączając 3 szkoły specjalne) <b>18 na 19 BS II ma status szkoły publicznej.</b></p> <p><b>Większość szkół jest zlokalizowana w miastach:</b> Kowalewie Pomorskim, Radziejowie, Brodnicy, Chodczu, Grudziądzu, Bydgoszczy, Włocławku, Golubiu-Dobrzyniu, Inowrocławiu, Kowalu, Łasinie, Rypinie, Tucholi, Wąbrzeźnie. <b>4 szkoły działają na obszarach</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mechaniczna (MEC): <b>Technik mechanik<sup>75</sup></b>, Technik spawalnictwa</li> <li>2) Handlowa (HAN): <b>Technik handlowiec<sup>76</sup></b></li> <li>3) Motoryzacyjna (MOT): <b>Technik pojazdów samochodowych<sup>77</sup></b></li> <li>4) Fryzjersko-kosmetyczna (FRK): <b>Technik usług fryzjerskich<sup>78</sup></b></li> <li>5) Hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT): <b>Technik żywienia i usług gastronomicznych<sup>79</sup></b>, Technik usług kelnerskich</li> <li>6) Elektroenergetyczna (ELE): <b>Technik elektryk<sup>80</sup></b></li> <li>7) Rolno-hodowlana (ROL): Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki</li> </ol>	<p>technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik budownictwa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolno-hodowlana – poprzez kształcenie w zawodzie technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki.</li> <li>• Spożywcza – poprzez kształcenie w zawodzie technik technologii żywności.</li> <li>• TSL/Transport-Spedycja-Logistyka – poprzez kształcenie w zawodzie technik transportu drogowego, technik logistyk.</li> </ul>

<sup>75</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

<sup>76</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

<sup>77</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

<sup>78</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

<sup>79</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

<sup>80</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez BS II.

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>wiejskich:</b> w Bielicach (gmina Mogilno), Gronowie (gmina Lubicz), Piechcinie (gmina Barcin), Lubaszczu (gmina Nakło nad Notecią).</p> <p><b>Na mapie edukacyjnej regionu odnotowuje się „białe plamy” w zakresie dostępności BS II, tj. powiaty, w których nie ma tego typu szkół - są to powiaty zachodnio-północnej części województwa:</b> sępoleński, świecki, chetmiński, bydgoski (z wyłączeniem miasta Bydgoszcz, na terenie którego działają aż dwie BS II), <b>oraz powiatów wschodnich:</b> lipnowski i aleksandrowski.</p>	<p>8) Budowlana (BUD): Technik inżynierii sanitarnej, Technik robót wykończeniowych w budownictwie, Technik budownictwa</p> <p>9) Spożywcza (SPC): Technik technologii żywności</p> <p>10) Transportu drogowego (TDR): Technik transportu drogowego</p> <p>11) Spedycyjno-logistyczna (SPL): Technik logistyk</p> <p>12) Audiowizualna (AUD): Technik fotografii i multimediiów</p> <p>13) Drzewno-meblarska (DRM): Technik technologii drewna</p> <p>14) Elektroniczno-mechatroniczna (ELM): Technik mechatronik</p> <p>15) Przemysłu mody (MOD): Technik przemysłu mody</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przemysły kreatywne (branża audiowizualna oraz przemysłu mody) – poprzez kształcenie w zawodzie technik fotografii i multimediiów oraz technik przemysłu mody.</li> <li>Elektroniczno-mechatroniczna, elektroenergetyczna, mechaniczna (sektor przemysłu) – poprzez kształcenie w zawodzie technik mechatronik, technik elektryk, technik mechanik oraz technik spawalnictwa.</li> </ul> <p>Ewentualna luka w dostępie do BS II („białe plamy” na mapie regionu) może być kompensowana przez aktywność szkół policealnych licznie występujących w województwie.</p>

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
		<b>Zwraca uwagę nadreprezentowane w BS II kształcenie w zawodach zaliczanych do branży handlowej.</b>
<b>Szkoły policealne (SP)</b> W województwie funkcjonuje <b>146 SP (7% ogółu SP w kraju)</b> , które swoją ofertę kierują do osób posiadających wykształcenie średnie ogólne lub średnie branżowe - stan na 07.2025 r. Pod względem liczby SP województwo zajmuje wysoką szóstą pozycję w Polsce (za woj. mazowieckim, wielkopolskim, śląskim, małopolskim oraz łódzkim). <sup>81</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kształcenie w SP odbywa się w różnych formach w zależności od zawodu: dziennej, stacjonarnej, zaocznej. Zróżnicowanie formy (trybu) kształcenia podnosi jego trafność względem potrzeb odbiorcy.</b></li> <li>• Okres kształcenia wynosi do 2,5 lat (w zależności od kierunku/ zawodu). Po ukończeniu SP i zdaniu egzaminu zawodowego uzyskuje się dyplom zawodowy.</li> <li>• <b>SP działające w regionie oferują kształcenie na 32 różnych kierunkach, umożliwiając zdobycie 35 kwalifikacji, w zawodach należących do 9 branż<sup>82</sup>.</b></li> </ul> 1) Audiowizualna (AUD): Administrator produkcji filmowej i telewizyjnej, Technik realizacji nagrań,	Oferta edukacyjna SP odpowiada na potrzeby dot. kompetencji / kwalifikacji w branżach kluczowych regionu takich jak: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medyczna i opiekuńcza/ opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej – w szczególności poprzez kształcenie w zawodach: opiekun medyczny czy asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej.</li> </ul>

<sup>81</sup> Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z RSPO SIO MEN.

<sup>82</sup> Zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego – na podstawie Obwieszczenia Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. Op. cit.

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>64% ogółu SP w regionie stanowią placówki niepubliczne, 36% ma status placówki publicznej.</p> <p><b>Aż 95% SP jest zlokalizowanych w miastach. Pozostałe 5% na obszarach wiejskich:</b> Jeziora Wielkie (gmina Jeziora Wielkie), Sypniewo (gmina Więcbork), Lubraniec-Parcele (gmina Lubraniec), Gronowo (gmina Lubicz), Grubno (gmina Stolno), Karolewo (gmina Dobrcz), Stary Brześć (gmina Brześć Kujawski), Kobylniki (gmina Kruszwica).</p> <p><b>Na mapie edukacyjnej regionu odnotowuje się pojedyncze „białe</b></p>	<p>Asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej</p> <p>2) Opieki zdrowotnej (MED): Technik elektroniki i informatyki medycznej, Technik ortopeda, Technik dentystyczny, Protetyk słuchu, Ortoptystka, Technik elektroradiolog, Technik farmaceutyczny, Asystentka stomatologiczna, Higienistka stomatologiczna, Technik sterylizacji medycznej, <b>Terapeuta zajęciowy<sup>83</sup>, Technik masażysta<sup>84</sup>, Opiekun medyczny<sup>85</sup></b></p> <p>3) Ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO): Technik ochrony fizycznej osób i mienia, Technik pożarnictwa, <b>Technik bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>86</sup></b></p> <p>4) Mechaniki precyzyjnej (MEP): Technik optyk</p> <p>5) Teleinformatyczna (INF): Technik tyfloinformatyk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przemisty kreatywne / audiowizualna – poprzez kształcenie w zawodach: administrator produkcji filmowej i telewizyjnej, technik realizacji nagrań, asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej.</li> <li>Mechaniki precyzyjnej (sektor przemysłu) oraz specjalizacjach opartych na nowych technologiach – poprzez kształcenie w zawodzie: technik optyk czy technik tyfloinformatyk.</li> </ul> <p><b>Zwraca uwagę nadreprezentowane w SP kształcenie w zawodach</b></p>

<sup>83</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

<sup>84</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

<sup>85</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

<sup>86</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>plamy”, dotyczy to powiatów: nakielskiego oraz golubsko-dobrzyńskiego, które są jednak zlokalizowane blisko dużych ośrodków miejskich wykazujących się największą w regionie liczbą tego typu placówek edukacyjnych.</b></p>	<p>6) Ekonomiczno-administracyjna (EKA): Technik usług pocztowych i finansowych, Technik archiwista, <b>Technik administracji</b><sup>87</sup></p> <p>7) Pomocy społecznej (SPO): Asystent osoby niepełnosprawnej, Opiekun osoby starszej, Opiekunka środowiskowa, Opiekun w domu pomocy społecznej, Opiekunka dziecięca</p> <p>8) Fryzjersko-kosmetyczna (FRK): Podolog, <b>Technik usług kosmetycznych</b><sup>88</sup></p> <p>9) Ogrodnicza (OGR): Florysta</p>	<p><b>zaliczanych do branży ekonomiczno-administracyjnej.</b></p>
<p><b>Uczelnie</b></p> <p>W województwie działa <b>17 uczelni</b><sup>89</sup>: 11 niepublicznych, 6 publicznych;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oferta edukacyjna uczelni uwzględnia 616 kierunków kształcenia. Uczelnie publiczne oferują więcej kierunków kształcenia niż niepubliczne (odpowiednio 371 do 245).</li> </ul>	<p>Oferta edukacyjna uczelni odpowiada na potrzeby dot. kompetencji / kwalifikacji w branżach kluczowych regionu takich jak:</p>

<sup>87</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

<sup>88</sup> Kształcenie w zawodach najczęściej oferowane przez SP.

<sup>89</sup> 7 uczelni w regionie ma status instytucji w likwidacji / zlikwidowanej - na podstawie danych RAD-ON (stan na 07. 2025 r.).

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>11 o profilu zawodowym<sup>90</sup>, 6 akademickim<sup>91</sup>.</p> <p>Większość uczelni (11) znajduje się w dużych ośrodkach miejskich: Toruniu (4), Bydgoszczy (7); w miastach średniej wielkości: Grudziądzu, Inowrocławiu, Włocławku jest łącznie 5 uczelni; w Tucholi – małym ośrodku miejskim – 1 uczelnia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Do kierunków kształcenia najczęściej oferowanych (bez względu na status uczelni: publiczna vs niepubliczna) należą: Pedagogika, Filologie języków obcych, Pielęgniarstwo, Administracja, Finanse i rachunkowość, Logistyka, Zarządzanie, Dietetyka, Fizjoterapia, Budownictwo, Informatyka.</b></li> <li>• 97 kierunków kształcenia (16% wszystkich kierunków oferowanych przez uczelnie działające w regionie) ma charakter unikatowy, tj. występuje w ofercie pojedynczych instytucji m.in.: Grafika (kształcenie na tym kierunku oferuje wyłącznie Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu), Inżynieria Odnawialnych Źródeł Energii (kierunek oferowany przez Politechnikę Bydgoską), Przemysł kreatywny (kształcenie na tym kierunku oferuje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medyczna i opiekuńcza/ opieki zdrowotnej (kierunek lekarski, pielęgniarstwo, fizjoterapia, psychologia, położnictwo).</li> <li>• Edukacji (licznie występujące w ofercie uczelni kierunki pedagogiczne).</li> <li>• Przemysł kreatywny i dziedzictwo kulturowe (kierunki: sztuka mediów i edukacja wizualna, przemysł kreatywny, kulturoznawstwo, design, grafika).</li> <li>• Specjalizacje oparte na technologiach (informatyka, automatyka i robotyka, teleinformatyka, telekomunikacja i technologie internetu rzeczy, mechatronika, cognitive science).</li> </ul>

<sup>90</sup> Uczelnie, które prowadzą kształcenie uwzględniające potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego i nie spełniają warunku, w zakresie prowadzenia działalności naukowej oraz posiadania kategorii naukowej A+, A albo B+ w co najmniej 1 dyscyplinie naukowej albo artystycznej.

<sup>91</sup> Uczelnie, które prowadzą działalność naukową i posiada kategorię naukową A+, A albo B+ w co najmniej 1 dyscyplinie naukowej albo artystycznej.

Typ, liczba i status podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
	wyłącznie Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przemysł spożywczy (technologia i chemia żywności, biotechnologia, analityka chemiczna i spożywcza, chemia i technologia żywności).</li> <li>• Przemysł elektromechaniczny, elektromaszynowy (inżynieria mechaniczna, inżynieria mechatroniczna, mechatronika).</li> <li>• TSL/Transport-Spedycja-Logistyka.</li> <li>• Budownictwo.</li> </ul>

Źródło: Na podstawie raportu z metaanalizy przygotowanego w ramach badania „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim

Tabela 4 Oferta podmiotów kierowana do osób dorosłych w ramach edukacji pozaformalnej<sup>92</sup>

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>Publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego i branżowe centra umiejętności</b></p> <p>W województwie funkcjonują <b>192 ww. placówki</b> (5% ogółu placówek w kraju) - stan na 07. 2025 r.<sup>93</sup> Pod względem ich liczby region zajmuje 10. miejsce w Polsce (wyprzedzając woj. zachodniopomorskie, warmińsko-mazurskie, podlaskie, opolskie, świętokrzyskie, lubuskie).</p> <p>79% podmiotów to placówki niepubliczne. 90% działa w miastach. Pozostałe 10% na</p>	<p>Publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego oferują szeroki wachlarz różnorodnych kursów i szkoleń umożliwiających uzyskanie / uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, m.in. są to kursy i szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skierowane do (potencjalnych) kierowców: prawo jazdy kategorii A, A2, B – C - E/C – D, szkolenia instruktorów nauki jazdy,</li> <li>• z zakresu kadr i płac, księgowości,</li> <li>• skierowane do pracowników oświaty, pomocy społecznej, pracowników branży fryzjersko-kosmetycznej,</li> <li>• w zawodach: kucharz, cukiernik, kelner, zaliczanych do branży handel sprzedaż marketing: sprzedawca, handlowiec, obsługa kas i urzędzeń fiskalnych,</li> </ul>	<p><b>Na koniec listopada 2025 roku w regionie powinny być już utworzone 4. Branżowe Centra Umiejętności, datę powstania 5. BCU wyznaczono na koniec grudnia 2025 roku<sup>94</sup>. BCU</b> oferują szkolenia i kursy dedykowane dziedzinom/obszaram: Leśnictwo, BCU w Tucholi; Ślusarstwo, mechanika i obróbka skrawaniem, BCU w Grudziądzu; Przetwórstwo tworzyw sztucznych, BCU w Bydgoszczy; Instalacje sanitarne, grzewcze i gazowe, BCU w Bydgoszczy; Energetyka odnawialna (słoneczna), Brześć Kujawski.</p>

<sup>92</sup> Zgodnie z Art. 117. 1. pkt. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.

<sup>93</sup> Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych, System Informacji Oświatowej – Wyszukiwarka szkół i placówek oświatowych Ministerstwa Edukacji Narodowej.

<sup>94</sup> Zgodnie z informacją zamieszczoną na stronie [Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji - Branżowe Centra Umiejętności](#) [dostęp: 18.11.2025]

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>obszarach wiejskich: Bielice gmina Mogilno, Gronowo gmina Lubicz, Lubaszcz i Potulice gmina Nakło nad Notecią, Nadróż gmina Rogowo, Stary Brześć gmina Brześć Kujawski, Sypniewo gmina Więcbork, Samostrzel gmina Sadki, Przysiek gmina Zławieś Wielka, Jedwabno gmina Lubicz, Kruszyn gmina Włocławek, Czerniewice gmina Chocień, Skaszyn gmina Lubraniec, Stajenczynki gmina Obrowo, gmina Osie, Wichrowice gmina Chocień, Łochocin gmina Lipno, Kaniewo gmina Boniewo. <b>„Białe plamy”</b>, dotyczą powiatów: <b>grudziądzkiego, golubsko-dobrzyńskiego, aleksandrowskiego oraz radziejowskiego.</b></p>	<p>mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• w zakresie języków obcych, przedsiębiorczości, rzemiosła artystycznego, kompetencji osobistych i społecznych, BHP, ppoż., minimum sanitarnego.</li> </ul>	<p>Profil BCU, i wynikająca z niego oferta szkoleń, kursów jest w odpowiedzi na potrzeby dot. umiejętności w:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sektorach/działalnościach przemysłowych regionu: przemysł chemiczny, spożywczy, papierniczy, elektromechaniczny, elektromaszynowy, przetwórstwo tworzyw,</li> <li>• branży budowlanej,</li> <li>• działalnościach wymagających specjalizacji opartych na nowych technologiach.</li> </ul>

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>Publiczne Służby</b> <b>Zatrudnienia/PSZ: WUP w Toruniu oraz Powiatowe Urzędy Pracy (PUP)</b> wspierają kształcenie ustawiczne aktywnych zawodowo osób dorosłych m.in. poprzez:</p> <p>(a) wykorzystanie środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego/KFS<sup>95</sup> (wydzielonej na ten cel części Funduszu Pracy). Środki KFS są przeznaczone na działania zapobiegające utracie zatrudnienia przez osoby pracujące ze względu na niską adekwatność kompetencji / kwalifikacji względem potrzeb pracodawcy i rynku pracy,</p>	<p>Wsparcie z KFS jest udzielane pracodawcom na zasadach pomocy de minimis. Duże, średnie małe przedsiębiorstwa ubiegające się o dofinansowanie kosztów kształcenia pracownika wnoszą wkład własny (20% kosztów kształcenia). W przypadku mikroprzedsiębiorstw - środki KFS finansują 100% kosztów kształcenia pracownika.</p> <p>Środki są przekazywane PUP zgodnie z priorytetami ich wydatkowania ustalonymi na dany rok przez Radę Rynku Pracy, w 2025 r. m.in. jest to wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie (powiat lub województwo) oraz w branżach istotnych dla powiatu czy województwa,</li> <li>• w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,</li> </ul>	<p>WUP w Toruniu od listopada 2023 r. do grudnia 2028 r. realizuje projekt „Kierunek – Rozwój”, współfinansowany z EFS+, w ramach Programu FEKP 2021–2027. W ramach projektu oferowane jest wsparcie w formie: (a) bonu rozwojowego – do 6 400 zł na szkolenie, studia (wkład własny to 10% wartości bonu), (b) doradztwa edukacyjno-zawodowego. Ze wsparcia mogą skorzystać osoby dorosłe mieszkające, pracujące, uczące się w regionie. Docelowo wsparciem objętych będzie 13 500 osób, w tym 8 000 ma uzyskać nowe kwalifikacje. Dostawcą usług</p>

<sup>95</sup> Źródło: Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214), oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117)

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>(b) realizację projektów własnych, (c) kursy i szkolenia dla osób bezrobotnych, poszukującym pracy (wybrane przez ww. osoby, lub zamawiane przez starostę w oparciu o wyniki diagnozy zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje, lub wynikające z zapotrzebowania pracodawcy) – nie dotyczy WUP w Toruniu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych,</li> <li>• cyfrowych oraz związanych z transformacją energetyczną.</li> </ul> <p>Zgodnie z art. 128 ust. 2 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. 2025, poz. 620) od 1 stycznia 2026 r. szkolenia finansowane ze środków KFS będą realizowane wyłącznie przez podmioty wpisane do Bazy Usług Rozwojowych (PARP).</p>	<p>rozwojowych są wyłącznie podmioty zarejestrowane w BUR.</p> <p>PSZ odgrywają istotną rolę we wsparciu udziału osób dorosłych w kształceniu. Wsparcie oferowane przez PSZ jest kierowane szeroko: do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, pracodawców i osób zatrudnionych. <b>Priorytety wydatkowania środków z FP i KFS w 2025 r. nie tylko umożliwiają ale też wymuszają kreowanie przez PSZ oferty edukacyjnej pod potrzeby takich branż kluczowych dla regionu jak:</b> medyczna i opiekuńcza/ opieki zdrowotnej, specjalizacje oparte na nowych technologiach m.in. automatyka i robotyka, budowlana, sektory przemysłowe.</p>

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p><b>Instytucje szkoleniowe prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową oraz podmioty prowadzące działalność oświatową</b> w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców</p> <p><b>W regionie funkcjonuje 708 instytucji szkoleniowych</b><sup>96</sup> najczęściej zlokalizowanych w miastach (np. Bydgoszczy, Włocławku, Toruniu, Grudziądzu, Chełmnie, Inowrocławiu). Są to przede wszystkim jednoosobowe</p>	<p>Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, wprowadza zmiany w zakresie realizacji usług rozwojowych finansowanych ze środków publicznych. Zlikwidowany zostanie Rejestr Instytucji Szkoleniowych (prowadzony przez WUP). Zgodnie z art. 106 ww. ustawy, instytucje, które chcą być dostawcą usług rozwojowych finansowanych ze środków publicznych od 1 stycznia 2026 r. będą mogły je realizować wyłącznie po uzyskaniu wpisu do BUR.</p> <p><b>Zmiana ta jest dobrze oceniana przez biorących udział w badaniu przedstawicieli instytucji organizujących i prowadzących kształcenie osób dorosłych oraz uzasadniana koniecznością podnoszenia jakości świadczonych usług, zwiększaniem ich transparenacji i dostępności.</b></p> <p>Środki publiczne na szkolenia dla pracodawców (dostępne w Programie FEKP 2021–2027) są</p>	<p><b>Oferta BUR dla regionu obejmuje 832 usługi rozwojowe realizowane w 12 obszarach/dziedzinach – dominują usługi szkoleniowe z zakresu zdrowia i medycyny (266) oraz dietetyki, sportu i urody/ obszar „styl życia” / 168 usług, co jest w odpowiedzi na potrzeby dot. kompetencji / kwalifikacji w takich branżach regionu jak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medyczna i opiekuńcza/ Opieki zdrowotnej.</li> <li>• Transport-Spedycja-Logistyka/TSL</li> <li>• Budownictwo, Specjalizacje oparte na nowych technologiach oraz Przemysł</li> </ul>

<sup>96</sup> Na podstawie danych zamieszczonych w Systemie Teleinformatycznym Obsługi Rejestrów PSZ - Rejestr Instytucji Szkoleniowych, System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ prowadzony przez WUP w Toruniu.

Typ, liczba podmiotów w regionie	Charakterystyka oferty edukacyjnej	Zalety oferty istotne ze względu na potrzeby rynku pracy i osób dorosłych
<p>działalności gospodarcze, spółki handlowe, również Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Kształcenia Zawodowego oraz organizacje pozarządowe.</p>	<p>dystrybuowane za pośrednictwem regionalnych operatorów, funkcję tą w regionie pełnią:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., w związku z realizacją projektu „Regionalny Fundusz Szkoleniowy II” w ramach Programu FEKP 2021-2027/ FEKP.08.05IP.01-0001/23</li> <li>• Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy Sp. z o.o., w związku z realizacją projektu „Regionalny Fundusz Szkoleniowy II” w ramach Programu FEKP 2021-2027/ FEKP.08.05IP.01-0001/23</li> <li>• WUP w Toruniu w związku z realizacją już wspomnianego projektu „Regionalny Fundusz Szkoleniowy II” w ramach Programu FEKP 2021-2027/ FEKP.08.19IZ.00-0001/23.</li> </ul>	<p>Usługi są realizowane w różnych formach: stacjonarnej, zdalnej, mieszanej.</p> <p><b>Część oferowanych usług rozwojowych prowadzi do uzyskania kwalifikacji.</b></p> <p><b>Obecnie realizowane są działania informacyjne, zachęcające instytucje do transferu do BUR, po to by zwiększyć reprezentacje regionalnych podmiotów w bazie.</b></p>

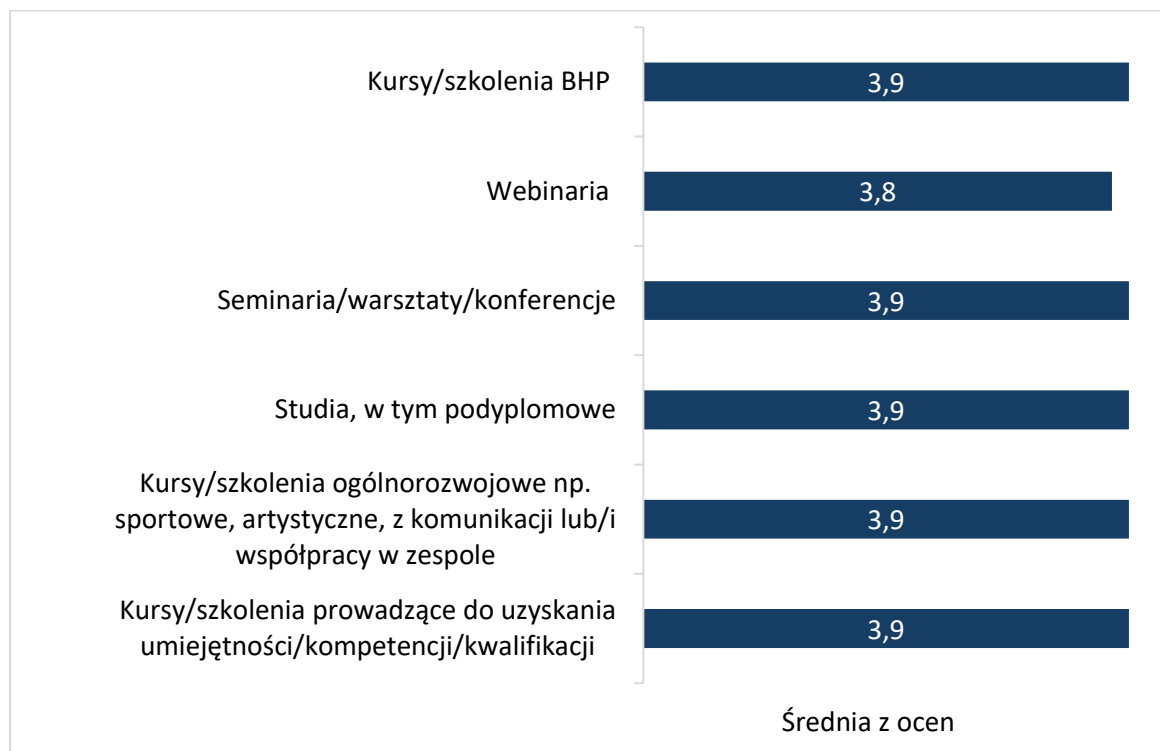
Źródło: Na podstawie raportu z metaanalizy przygotowanego w ramach badania „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim

## Adekwatność oferty względem potrzeb pracodawców – perspektywa pracodawców

Mimo wyzwań dla podmiotów sektora edukacji związanych z organizacją i realizacją kształcenia ustawicznego (wynikających ze zmian powodowanych oddziaływaniem trendów w zakresie uczenia się dorosłych oraz z trudności w reagowaniu na nie<sup>97</sup>), ogólna ocena adekwatności oferty kształcenia względem potrzeb pracodawców/ regionalnego rynku pracy oraz mieszkańców jest raczej dobra.

Badanie pracodawców pokazuje, że **dotyczy to każdej formy i typu kształcenia**, w którym w okresie ostatnich 12 miesięcy brali udział pracownicy badanych przedsiębiorstw oraz podmiotów reprezentujących sektor administracji publicznej. **Wydaje się, że jest to wynik zarówno dążenia instytucji organizujących i realizujących kształcenie do zapewniania jakości świadczonych usług edukacyjnych, jak również zwiększania ich dostępności** (dzięki relatywnie dużej liczby funkcjonujących w regionie różnego typu podmiotów edukacyjnych, które oferują szeroki wachlarz kierunków kształcenia oraz usług rozwojowych realizowanych w różnych formach i na różnych poziomach edukacji).

Wykres 3 Ocena adekwatności poszczególnych form kształcenia względem oczekiwań pracodawców działających w regionie



<sup>97</sup> Więcej informacji w rozdziale 2 niniejszego raportu z badania.

Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI pracodawców (ocena z zastosowaniem skali: 1-W ogóle nie spełniły oczekiwań, 2-W niewielkim stopniu, 3-W średnim stopniu, 4- dużym stopniu); (n=80)<sup>98</sup>

### **Adekwatność oferty względem potrzeb mieszkańców – perspektywa mieszkańców**

Mieszkańcy województwa oceniają trafność oferty edukacyjnej względem swoich potrzeb nieco bardziej krytycznie niż pracodawcy, choć nadal można mówić o pozytywnym odbiorze usług edukacyjnych, z których korzystali, bez względu na ich formę realizacji, typ kształcenia i poziom na którym zachodziło uczenie (kształcenie).

**W ocenie mieszkańców adekwatne w najwyższym stopniu względem ich potrzeb są kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji**, tj. zestawu efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, zgodnego z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący<sup>99</sup>.

Ponieważ adekwatność tej formy/ typu uczenia się do potrzeb jej odbiorców jest oceniona nieco lepiej niż np. kursów nieprowadzących do uzyskania kwalifikacji (lub innych form / typów uczenia się umożliwiających ich nabycie, np. takich jak studia wyższe), należy domniemywać, że **istotnym elementem decydującym o wysokiej zgodności danej formy kształcenia z potrzebami odbiorcy jest właśnie możliwość uzyskania kwalifikacji oraz (zwykle krótszy) czas, w którym można je zdobyć** - kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji co do zasady trwają krócej niż prowadzące do nabycia kwalifikacji kształcenie w ramach studiów wyższych, szkole branżowej II stopnia lub policealnej. Za najmniej odpowiadającą potrzebom osób dorosłych uznano kształcenie ogólne w liceach dla dorosłych – nauka w tego typu placówce nie prowadzi bowiem do nabycia kwalifikacji zawodowych.

Wśród dobrze ocenianych pod względem ich adekwatności do potrzeb odbiorców znajdują się również inne krótkie formy edukacyjne, takie jak konferencje i seminaria, szkolenia oraz warsztaty (bez względu na sposób ich realizacji: online lub zdalny).

Wyniki te nie powinny zaskakiwać są bowiem spójne z diagnozowanym trendem w zakresie uczenia się osób dorosłych związanym ze wzrostem znaczenia specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz walidacji i certyfikacji nabytych efektów uczenia się, jak również trendem wskazującym na wzrost znaczenia krótkich form nabywania wiedzy i umiejętności (więcej informacji w rozdziale 2).

---

<sup>98</sup> Pytanie zostało zadane pracodawcom, którzy zadeklarowali, że w czasie ostatnich 12 m-cy przynajmniej jeden pracownik firmy lub instytucji korzystał z jakiejś formy kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów.

<sup>99</sup> Źródło: Art. 2, pkt. 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).

Wykres 4 Ocena adekwatności poszczególnych form kształcenia względem oczekiwań mieszkańców regionu



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI mieszkańców ocena z zastosowaniem skali: 1-W ogóle nie spełniły oczekiwań, 2-W niewielkim stopniu, 3-W średnim stopniu, 4- dużym stopniu); (n=385)

W kontekście trendu związanego z rosnącym znaczeniem specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz walidacji i certyfikacji nabytych efektów uczenia się warto przyrzeć się wynikom badania mieszkańców, które dotyczą ich doświadczeń czy też działań polegających na przystąpieniu (kiedykolwiek) do egzaminu potwierdzającego wiedzę lub umiejętności nabyte w ramach uczenia się nieformalnego, tj. bez wcześniejszego udziału w kursie, warsztacie lub innej zorganizowanej formie uczenia się - 18% mieszkańców zadeklarowało realizację takiego działania (66% tego typu aktywności nie podejmowało, a 16% miało trudność z jednoznaczną odpowiedzią na pytanie). Respondenci potwierdzali efekty uczenia się w zakresie wiedzy i umiejętności w różnych obszarach: m.in. księgowości i rachunkowości, finansów, kadr i płac, bezpieczeństwa

pracy, prowadzenia pojazdów, IT, języka obcego, pielęgnacji roślin i architektury krajobrazu, gastronomii, elektryki, budownictwa, zarządzania nieruchomościami, ślusarstwa.

Z badania ilościowego mieszkańców wynika również, że nadal niewielki odsetek (17%) zna/styszał o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji/ZSK (76% nie zna ZSK), co również podkreślali uczestniczący w wywiadach pogłębionych przedstawiciele instytucji organizujących kształcenie w regionie. ZSK prezentuje rozwiązania, które mają wspierać osoby dorosłe w procesie uczenia się przez całe życie. W grupie osób rozpoznających Zintegrowany System Kwalifikacji nieco częściej niż co trzeci badany (33,7%) deklaruje, że z niego korzystał. **Wyniki te wskazują na potrzebę silniejszego upowszechniania informacji na temat ZSK, w tym dotyczących Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji**, który w szczególności gromadzi i udostępnia informacje o: (a) różnych kwalifikacjach i umiejętnościach, możliwych do zdobyc w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, jak również (b) wymaganiach, które trzeba spełnić, żeby je zdobyć oraz (c) instytucjach posiadających uprawnienia do ich nadawania.

### **Trafność, w tym jakość oferty edukacyjnej a powody niepodejmowania aktywności edukacyjnej – perspektywa pracodawców**

Z punktu widzenia oceny adekwatności oferty edukacyjnej względem potrzeb rynku pracy/pracodawców istotne jest czy oraz jak często wśród powodów niekorzystania z takiej oferty i niepodejmowania kształcenia występują te bezpośrednio powiązane z jakością lub dostępnością kształcenia dla pracodawców oraz ich pracowników.

Główna przyczyna niepodejmowania aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe to brak potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji / kwalifikacji a nie jakość czy zakres katalogu usług edukacyjnych oferowanych osobom dorosłym (pracodawcom i ich pracownikom).

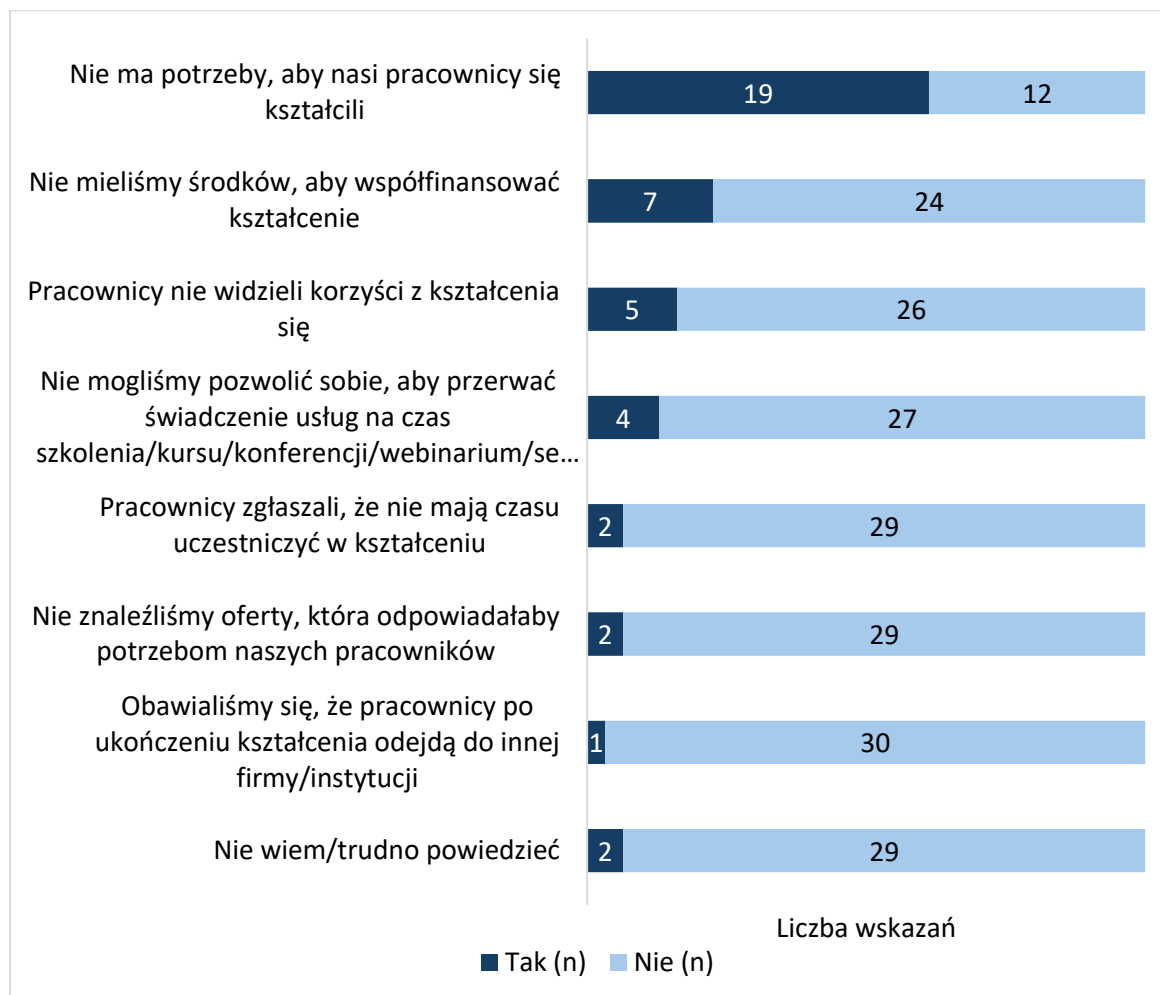
W przypadku osób indywidualnych (mieszkańców) barierą ograniczającą lub uniemożliwiającą podejmowanie aktywności edukacyjnej jest również nadmierne obciążenie obowiązkami związanymi z pracą, i pełnieniem innych ról niż zawodowa, oraz ograniczony dostęp do kształcenia, ze względu na miejsce zamieszkania.

**Dla pracodawców objętych badaniem, których pracownicy w okresie ostatnich 12 m-cy nie korzystali z kształcenia głównymi powodami tej sytuacji były:**

- **brak takiej potrzeby i powiązane z nim niedostrzeżenie zysku/korzyści z kształcenia,**
- **brak środków na sfinansowanie kosztów doskonalenia kompetencji / kwalifikacji.**

**Nie są to powody wprost zależne od jakości regionalnej oferty edukacyjnej, jej formy oraz rodzaju kompetencji / kwalifikacji możliwych do uzyskania w ramach kształcenia (uczenia się).**

Wykres 5 Powody dla których w okresie ostatnich 12 m-cy żaden z pracowników (firmy lub instytucji) nie korzystał z kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=31)<sup>100</sup>

### Trafność, w tym jakość oferty edukacyjnej a powody niepodjęcia aktywności edukacyjnej – perspektywa mieszkańców

**Podobnie jak w przypadku pracodawców, brak potrzeby doskonalenia kompetencji / kwalifikacji, to również główna przyczyna niepodjęcia kształcenia przez mieszkańców województwa (76 wskazań/65%) - płeć jest zmienną różnicującą tą**

<sup>100</sup> Pytanie zostało zadane pracodawcom, którzy zadeklarowali, że w czasie ostatnich 12 m-cy żaden pracownik firmy lub instytucji nie korzystał z kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów. W próbie badanych pracodawców znalazło się 31 takich osób.

sytuację/ na ten powód wskazują zarówno kobiety jak i mężczyźni, przy czym kobiety nieco częściej (54% kobiet w stosunku do 46% mężczyzn); zdecydowanie najczęściej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym, przede wszystkim osoby wieku 55-65 oraz 35-44 lat.

Deklarowany brak potrzeb w zakresie nabywania wiedzy i umiejętności w grupie osób 55-65 lat może być szczególnie niepokojący w kontekście diagnozowanych zagrożeń i barier związanych z dostępem tej grupy osób do rynku pracy i zatrudnienia. Między innymi wskazuje się, że dezaktualizacja kompetencji / kwalifikacji (w związku ze spadającą aktywnością zawodową oraz mniejszą gotowością oraz możliwościami ich nabywania i doskonalenia) może powodować trudności adaptacyjne starszych osób oraz opór wobec zmian zachodzących w organizacji i jej otoczeniu. W efekcie przyczyniać się do spadku efektywności realizowanych zadań zawodowych oraz bierności zawodowej z powodu utraty pracy. Uczenie się (upskilling, reskilling) to w przypadku osób starszych narzędzie zmniejszania niedopasowania kompetencyjnego, utrzymania starszych grup wiekowych w aktywności zawodowej i zapewniania ich udziału w rynku pracy.<sup>101</sup>

Na brak potrzeby doskonalenia wiedzy i umiejętności jako główny powód nieuczestniczenia w (dalszej) edukacji formalnej i pozaformalnej/ niechęci do jej podjęcia, wskazywały również wyniki międzynarodowego badania GUS „Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.” - brak takiej potrzeby deklarowało 80,2% osób uczestniczących oraz 79,4% osób nieuczestniczących w edukacji.<sup>102</sup>

**Drugą, co do częstości występowania, przyczyną nie podejmowania aktywności edukacyjnej jest brak czasu ze względu na inne zobowiązania, w tym zawodowe (49 wskazań/42%).** Wśród badanych pracodawców byli tacy, którzy wskazywali na brak możliwości oddelegowania pracownika na kurs/szkolenie lub do udziału w innej formie doskonalenia kompetencji / kwalifikacji właśnie ze względu na obowiązki w miejscu pracy. Może to oznaczać występowanie na rynku pracy (wśród pracujących mieszkańców regionu) przypadków kiedy ewentualna aktywność edukacyjna, chęć uczenia się (bez względu na formę tej nauki) nie jest podejmowana ze względu na brak ułatwień i zachęt do uczenia się ze strony pracodawcy (12% wskazań dotyczy właśnie tej przyczyny). Na brak czasu jako powód nie podejmowania nauki częściej wskazują kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 61% oraz 39%), najczęściej osoby w wieku 25-34 lata oraz 35-44 i 45-54 lat, z wykształceniem policealnym lub średnim

---

<sup>101</sup> B. Ciężka, I. Kania, P. Kowalczyk, M. Sochaczewska, R. Ulatowska, W kierunku pełniejszego wykorzystania ukrytych zasobów rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników. Badanie tematyczne w ramach BKL 3.0. Raport z badania jakościowego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2025.

<sup>102</sup> Uczenie się osób dorosłych w 2022 r. Główny Urząd Statystyczny. Międzynarodowe badanie Uczenie się osób dorosłych (Adult Education Survey – AES) zostało przeprowadzone w okresie od 1 lutego do 31 marca 2023 roku przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej na wylosowanej próbie 26148 mieszkań.

zawodowym/branżowym, ale również (choć nieco rzadziej) z wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym/branżowym.

Jest to wynik zbieżny z osiągniętym w badaniu GUS „Uczenie się osób dorosłych w 2022 r.” – w grupach osób o różnym statusie jeśli chodzi o bieżącą aktywność edukacyjną (uczestniczących w edukacji i chcących ją kontynuować oraz nie zainteresowanych dalszym uczeniem się; nieuczestniczących w kształceniu, ale wykazujących taką chęć; nieaktywnych edukacyjnie i nie wykazujących gotowości uczenia się) główną barierą niepodjęcia kształcenia okazał się kolizyjny czas nauki, zobowiązania rodzinne oraz różne inne powody natury osobistej.<sup>103</sup>

**Bariera nie podejmowania aktywności zawodowej ze względu na brak czasu oraz inne zobowiązania, w tym zawodowe może być minimalizowana poprzez elastyczne godziny zajęć, które można pogodzić z pracą i życiem prywatnym – na takie rozwiązanie, jako zachętę do aktywności edukacyjnej najczęściej wskazywały osoby nie uczestniczących w kształceniu** (56% wskazań w grupie 116 osób/100% deklarujących, że w czasie ostatnich 12 m-cy nie uczestniczyli w kształceniu/nie uczyli się). Drugą w kolejności najczęściej wskazywaną zachętą do uczenia były, ex aequo, dofinansowanie kształcenia oraz zagwarantowanie lepszej pracy lub awansu po ukończeniu szkolenia/kursu (po 50% wskazań). Motywator do udziału w kształceniu ustawicznym w postaci gwarancji uzyskania lepszej pracy lub awansu zawodowego, z jednej strony wzmacnia istotność dla osób dorosłych użyteczności kształcenia (inwestycja w rozwój powinna w ocenie osób dorosłych zmieniać ich sytuację na rynku pracy, przynosić obiektywne korzyści), z drugiej – wymusza na pracodawcach prowadzenie przemyślanych strategii (działań) rozwoju kompetencji/kwalifikacji pracowników, uwzględniających zachęty prowadzące do poprawy sytuacji w miejscu pracy osób podejmujących kształcenie.

**31% wskazań dotyczy bariery w uczeniu się związanej z niedostatkami odpowiednich szkoleń w pobliżu miejsca zamieszkania. Wynik ten jest ważny z punktu widzenia oceny adekwatności oferty edukacyjnej względem potrzeb mieszkańców regionu ponieważ jest to czynnik zewnętrzny, niezależny od jednostki (osoby dorosłej). Brak dostępu do oferty edukacyjnej w miejscu zamieszkania obiektywnie utrudnia lub uniemożliwia uczenie się.** Przeprowadzona metaanaliza danych zastanych wskazywała na występowanie „białych plam” na mapie edukacyjnej województwa, tj. powiatów, gmin charakteryzujących się nieco niższą dostępnością: szkół organizujących i realizujących kształcenie ustawiczne, lub uczelni, należy też zakładać, że są w regionie miejscowości do których również nie dociera oferta innych podmiotów niż szkoły i uczelnie prowadzących działania edukacyjne lub świadczących usługi rozwojowe.

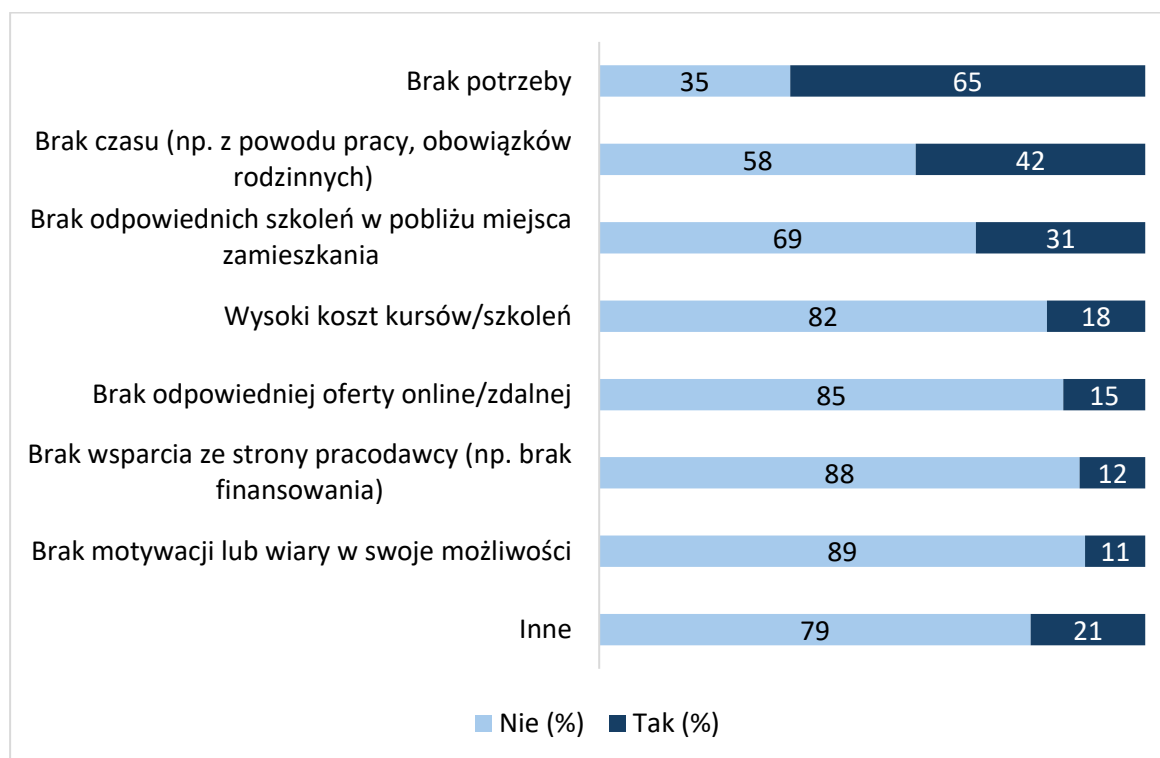
---

<sup>103</sup> Tamże.

**Odpowiedzią na tego typu barierę zewnętrzną może być na przykład realizacja procesu kształcenia w skalowalnych formach zdalnych** (15% wskazań dotyczy trudności w podjęciu nauki ze względu na brak oferty online/zdalnej). Czynnikiem warunkującym udział w takim kształceniu są wówczas, co najmniej, kompetencje cyfrowe na poziomie podstawowym i dostęp do Internetu. **Uczenie się dorosłych powinno cechować się elastycznością, m.in. pod względem miejsca oraz formy dostarczania (realizacji) usług edukacyjnych, w tym celu należy wykorzystywać różne środki, które łącznie będą zwiększać udział dorosłych w kształceniu, oraz podnosić ich motywację do uczenia się<sup>104</sup>** – wysokiej jakości, dobrze sprofilowane usługi edukacyjne/rozwojowe online odpowiadają tym założeniom.

Brak dostępu do kształcenia w pobliżu miejsca zamieszkania częściej zgłaszają kobiety niż mężczyźni, najczęściej osoby w przedziale wieku 25-34 oraz 55-64 lata, najczęściej osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym lub niższym ale też zasadniczym zawodowym/branżowym oraz policealnym lub średnim zawodowym/branżowym.

Wykres 6 Powody dla których w okresie ostatnich 12 m-cy mieszkańcy regionu nie podejmowali nauki



<sup>104</sup> M.in. Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agencji w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej. (2021/C 504/02).

Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI mieszkańców (n=116/100%)<sup>105</sup>; wśród innych przyczyn wskazano związane z dostępnością usług edukacyjnych dla osób z niepełnosprawnościami, brak możliwości dojazdu, problemy zdrowotne.

### **Inne istotne uwarunkowania adekwatności oferty edukacyjnej względem potrzeb jej odbiorców (ryнку pracy, mieszkańców) – perspektywa ekspertów (w tym dostawców usług edukacyjnych dla osób dorosłych).**

Z pewnością część instytucji prowadzących w regionie kształcenie osób dorosłych nie widzi i nie doświadcza trudności z odpowiadaniem na potrzeby odbiorcy (ryнку pracy, pracodawców). Jest to możliwe, ze względu na potencjał (zasoby), którymi te podmioty dysponują (posiadaną kadrę, infrastrukturę dydaktyczną, *know how*), ale też otwartość, gotowość i chęć podążania za trendami.

---

Jakość oferty ... my jesteśmy w stanie dostosować zajęcia, które prowadzimy do potrzeb pracodawcy. Tak było chociażby w przypadku zleceń, jakie mieliśmy (...) gdzie pod potrzeby konkretnej grupy były prowadzone zajęcia. (...). To był konkretny program, dużo krótszy czas realizacji, i jak najbardziej byliśmy dostosowani do tego. Posiadamy i cały czas robimy doposażenie warsztatów. Mamy warsztaty w branży budowlanej, mechanicznej i elektrycznej. Oprócz tego mamy pracownię masażysty, opiekuna medycznego, kosmetyczkę, podologa. I to jest cały czas aktualizowane, uzupełniane, ponieważ jesteśmy również ośrodkiem egzaminacyjnym, wyposażenie musi spełniać standardy egzaminacyjne (określona ilość stanowisk, konkretny sprzęt, oprogramowanie). Posiadamy również wykwalifikowaną kadrę, nie musimy posilkować się osobami z zewnątrz. Pracodawcy, z którymi współpracujemy, wiedzą, że jesteśmy odpowiednio przygotowani do przyjęcia ich propozycji, kursów czy ich innych zleceń. (IDI, Przedstawiciel/ka szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

Jesteśmy placówką publiczną, żeby otworzyć nowy kierunek, czy to w szkole branżowej II stopnia, czy w policealnej, musimy mieć rozeznanie rynku i później zgodę Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Tak było chociażby w przypadku podologa. Kilka lat temu pojawiła się nisza. Okazało się, że jest duże zapotrzebowanie na kształcenie w tym zawodzie (...) od razu zareagowaliśmy na to, otrzymaliśmy pozytywną opinię i ten kierunek uruchomiliśmy, działa on do dzisiaj.

---

<sup>105</sup> Pytanie zostało zadane mieszkańcom regionu, którzy zadeklarowali, że w czasie ostatnich 12 m-cy nie uczestniczyli w kształceniu/nie uczyli się.

Wychwytyjemy takie zapotrzebowania. (IDI, Przedstawiciel szkoły dla dorosłych działającej w regionie)

---

Występują również takie sytuacje, że podmiot edukacyjny uruchamia kierunek istoty z punktu widzenia rynku pracy i pracodawcy, współpracuje w tym zakresie z przedsiębiorstwem zapewniającym wsparcie merytoryczne i perspektywy dalszego rozwoju/zatrudnienia, natomiast kształcenie nie cieszy się zainteresowaniem odbiorców bezpośrednich (zagadnienie zostało szerzej opisane w Rozdziale 2<sup>106</sup>).

Niektórzy przedstawiciele instytucji organizujących i prowadzących kształcenie osób dorosłych zauważali, że problem regionu mniej dotyczy trafności oferty edukacyjnej względem potrzeb pracodawców ich pracowników oraz mieszkańców regionu (w tym jej jakości i dostępności), ile nadmiarowości kierunków kształcenia czy usług rozwojowych w zakresie danego obszaru (dziedziny).

**Powodów tej sytuacji** z jednej strony **upatruje się w** preferencjach osób dorosłych oraz ich zainteresowaniach kształceniem w danym obszarze (nie zawsze skorelowanych z aktualnymi i prognozowanymi potrzebami pracodawców i rynku pracy<sup>107</sup>); z drugiej - w ograniczonych możliwościach, czy **gotowości instytucji prowadzących kształcenie do kreowania oferty w obszarach wykraczających poza dotychczasowe (pozytywne) doświadczenia związane z prowadzeniem kształcenia.**

Szkoły i placówki uruchamiając kształcenie na danym kierunku biorą pod uwagę nie tylko potrzeby rynku pracy i odbiorców usług edukacyjnych, ale również własne zasoby, w tym: potrzebę zapewnienia pracy nauczycielom zatrudnionym w szkole/placówce, konieczność utrzymania placówki na rynku, czy zbudowania rynkowej przewagi (nawet poprzez konkurowanie podobną / taką samą ofertą edukacyjną).

Taki sposób działania prowadzi do: (a) nadprodukcji kadr dla branż o ograniczonym lub malejącym potencjale do absorpcji pracowników (ze względu na zaspokojenie zapotrzebowania pracodawców na kadrę i kompetencje / kwalifikacje); (b) ograniczania potencjału instytucji prowadzących kształcenie ustawiczne do podejmowania wyzwań związanych z organizowaniem usług/kierunków kształcenia w nowych obszarach, istotnych dla sektorów i działalności wschodzących w gospodarce.

---

<sup>106</sup> Więcej informacji w rozdziale 2, opis trendu „Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się.

<sup>107</sup> Więcej informacji w rozdziale 2, opis trendu „Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się.

Wskazywano również na ograniczone możliwości regulowania tej sytuacji przez jednostki odpowiedzialne za kreowanie i realizację regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, np. organu opiniodawczo-doradczego marszałka województwa jakim jest Wojewódzka Rada Rynku Pracy (WRRP). Do zadań WRRP m.in. należy składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, w tym opinii o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie. W ocenie zasadności kształcenia pod uwagę brane są prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy,<sup>108</sup> uwzględniane są również specyficzne potrzeby i sytuacja lokalnych rynków pracy, w tym łatwy dostęp do usług edukacyjnych w powiatach i gminach (co jest istotne z punktu widzenia odbiorcy usług).

---

Wychodzimy z założenia, że nawet jeżeli zawód jest bardzo nadwyżkowy, a w powiecie nie ma szkoły, która oferuje takie kształcenie, to jednak wydaje nam się, że jeżeli ktoś chciałby się kształcić w takim zawodzie, i jest to zawód na poziomie szkoły policealnej, gdzie już zakładamy, że osoby podejmują decyzje (dot. wyboru zawodu i kształcenia – przypis badacza) bardziej świadomie, no to należy umożliwić takim osobom możliwość kształcenia w powiecie. Należy też promować taką dostępność tych usług. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

Zdaniem respondentów badania jakościowego, opinie te nie zawsze są uwzględniane przez szkoły i placówki organizujące kształcenie, w szczególności dotyczy to podmiotów niepublicznych, które w swoim działaniu najczęściej nie kierują się decyzją WRRP.

---

**Oferta szkoleniowa jest na tyle bogata, że zaspokaja potrzeby.**

Natomiast to co ja widzę niepokojącego dotyczy szkół średnich, które trochę się tak czepiają (chwytają tego co aktualnie może zapewnić im nabór – przypis badacza), jeżeli widzą, że branżą deficytową w województwie jest transport i motoryzacja, to wtedy wszyscy kształcą spedytorów i logistyków, których jest już nadmiar (...). Te osoby potem i tak nie trafiają do zawodu. (...) głównie winię szkoły za tą sytuację, dlatego że są głuche na argumenty, że tych osób jest za dużo (...) Ja też

---

<sup>108</sup> Art. 22.1 pkt. 5 oraz 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz. U. z 2025 r. poz. 214.

rozumiem argumenty szkoły, szkoła ma nauczycieli, więc oferuje kierunki kształcenie pod kątem nauczycieli, bo jak zamknie kierunek, to nauczyciele nie będą mieli siatki godzin. Ktoś kto uczył kucharzy, nie będzie uczył dekarzy. A poza tym nie zrekrutują dekarzy w takiej ilości jak kucharzy, bo na przykład nie ma tylu chętnych. To jest złożony problem. (...) Natomiast opinie Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy miały mieć taką moc, ale nie mają, miały właśnie sprawić, że jakoś uregulujemy ilość tych kierunków. Nie udało tak do końca tego zrobić. (...) Szkoły niepubliczne prawie zawsze nie biorą tych negatywnych opinii pod uwagę i uruchamiają kierunki. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

### **Obszary (dziedziny) w ramach których pracodawcy rozwijali umiejętności pracowników**

Badani pracodawcy najczęściej podnosili wiedzę i umiejętności swoich pracowników w obszarach istotnych z punktu widzenia zadań, procesów, działalności związanych z księgowością, rachunkowością (41%); zarządzaniem i administrowaniem (40%) oraz prawem (35%). Trudno wyjaśnić ten wynik w kontekście:

- diagnozowanych (w ramach metaanalizy) priorytetów regionalnego rynku pracy dotyczących potrzeb w zakresie kompetencji / kwalifikacji w branżach identyfikowanych jako kluczowe dla regionu: rolnictwo oraz przemysł (spożywczy, elektromaszynowy, produkcja papieru i wyrobów z papieru, chemikaliów i wyrobów chemicznych, a także wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, produkcja metali i mebli oraz produkcja środków transportu);
- regionalnych inteligentnych specjalizacji (a) opartych na wartościach: zdrowa i bezpieczna żywność, zdrowie i turystyka zdrowotna, zaawansowane materiały i narzędzia, transport i mobilność oraz dziedzictwo kulturowe i przemysł kreatywny; (b) horyzontalnych, opartych na technologiach: technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), automatyka przemysłowa, ekoinnowacje,
- zawodów rozpoznawanych w regionie jako deficytowe, występujących przede wszystkim w branżach takich jak: Budownictwo, Transport/TSL, Medycyna-opiekuńcza, Przemysł, Edukacja.

Uzasadnienia kształcenia pracowników przede wszystkim w obszarach: księgowość, rachunkowość; zarządzanie i administrowanie oraz prawo można poszukiwać w stałej konieczności nadążania pracodawców za zmianami w zakresie legislacji (istotnej dla tych obszarów) oraz związanej z tym potrzeby bieżącego aktualizowania kompetencji / kwalifikacji. Znaczenie może mieć w tym przypadku również duża dostępność oferty edukacyjnej dotyczącej wskazanych dziedzin.

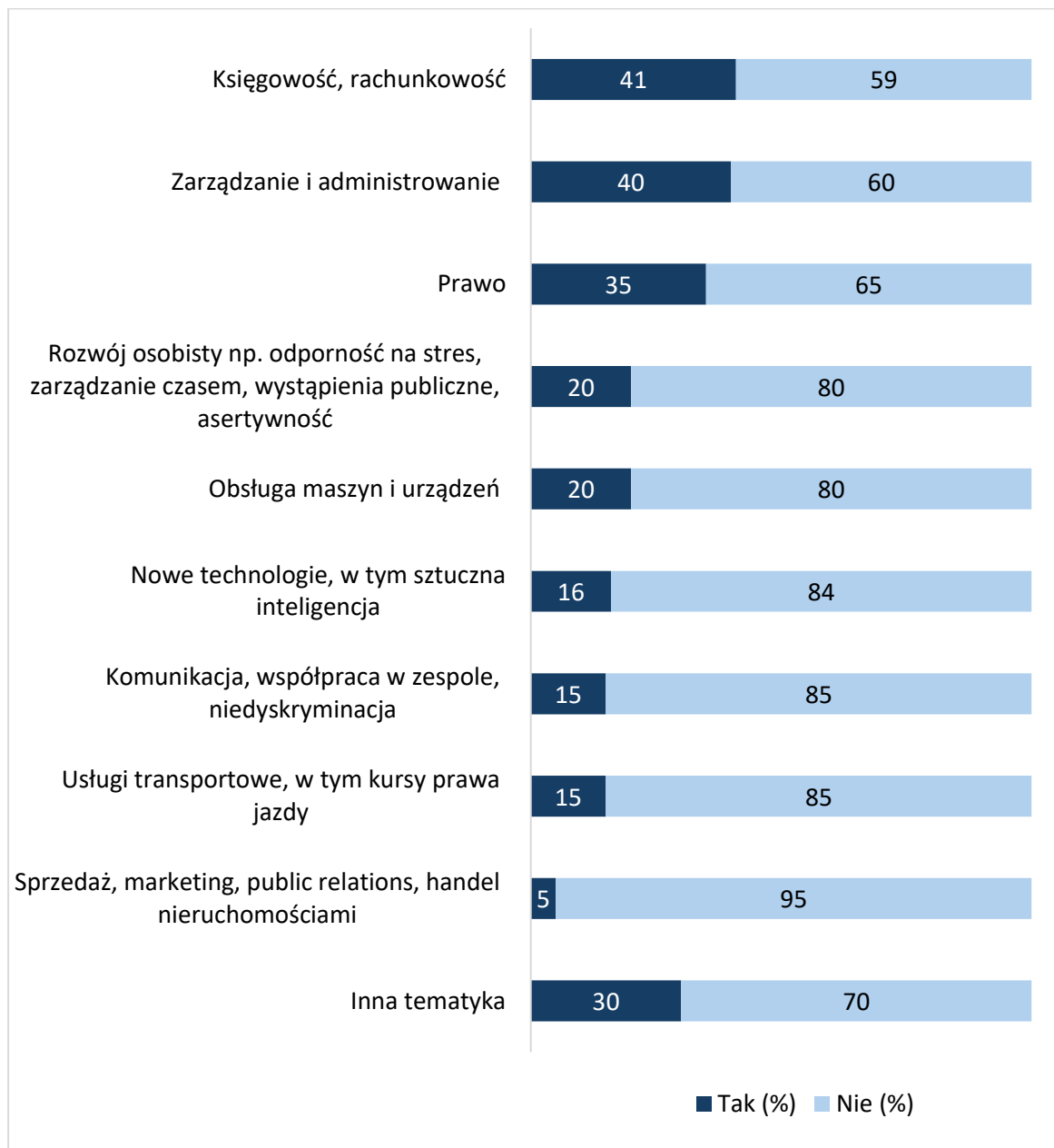
Ponadto, badani pracodawcy chętnie doskonalili kompetencje pracowników w zakresie obsługi maszyn i urządzeń oraz kompetencje osobiste, np. radzenia sobie ze stresem, zarządzania sobą w czasie. Wyniki badania pracodawców ze względu na wielkość badanej próby nie są reprezentatywne w związku z tym należy podchodzić z dużą ostrożnością do ich interpretacji, nie mniej jednak warto zwrócić uwagę na wskazania, z których wynika zainteresowanie pracodawców objętych badaniem inwestowaniem w rozwój kompetencji osobistych pracowników, również związanych z wykorzystywaniem nowych technologii, w tym AI. Instytucje prowadzące kształcenie osób dorosłych dostrzegają zapotrzebowanie rynku na ten rodzaj umiejętności, mają świadomość aktualnych ograniczeń związanych z przygotowaniem takiej oferty, jednak monitorują zmiany w tym obszarze, właśnie po to by na nie odpowiedzieć.

---

To co nam jeszcze brakuje, to na pewno szkoleń w obszarze przemysłu 4.0 i nowoczesnych technologii. Takiej dobrej oferty nadal brakuje. Na pewno to są takie tematy, które bardzo szybko się zmieniają, więc do tego musimy się w miarę szybko dostosować, to są zagadnienia, które nas interesują i śledzimy, obserwujemy (rynek – przypis badacza) pod kątem różnego rodzaju innowacji, wykorzystania różnych nowoczesnych technologii, też sztucznej inteligencji, to są tematy, gdzie też widzimy potencjał. (IDI, Przedstawiciel/ka instytucji prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową w regionie)

---

Wykres 7 Wybierane przez pracodawcę / pracownika obszary (dziedziny) doskonalenia umiejętności



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=80/100%)<sup>109</sup>.

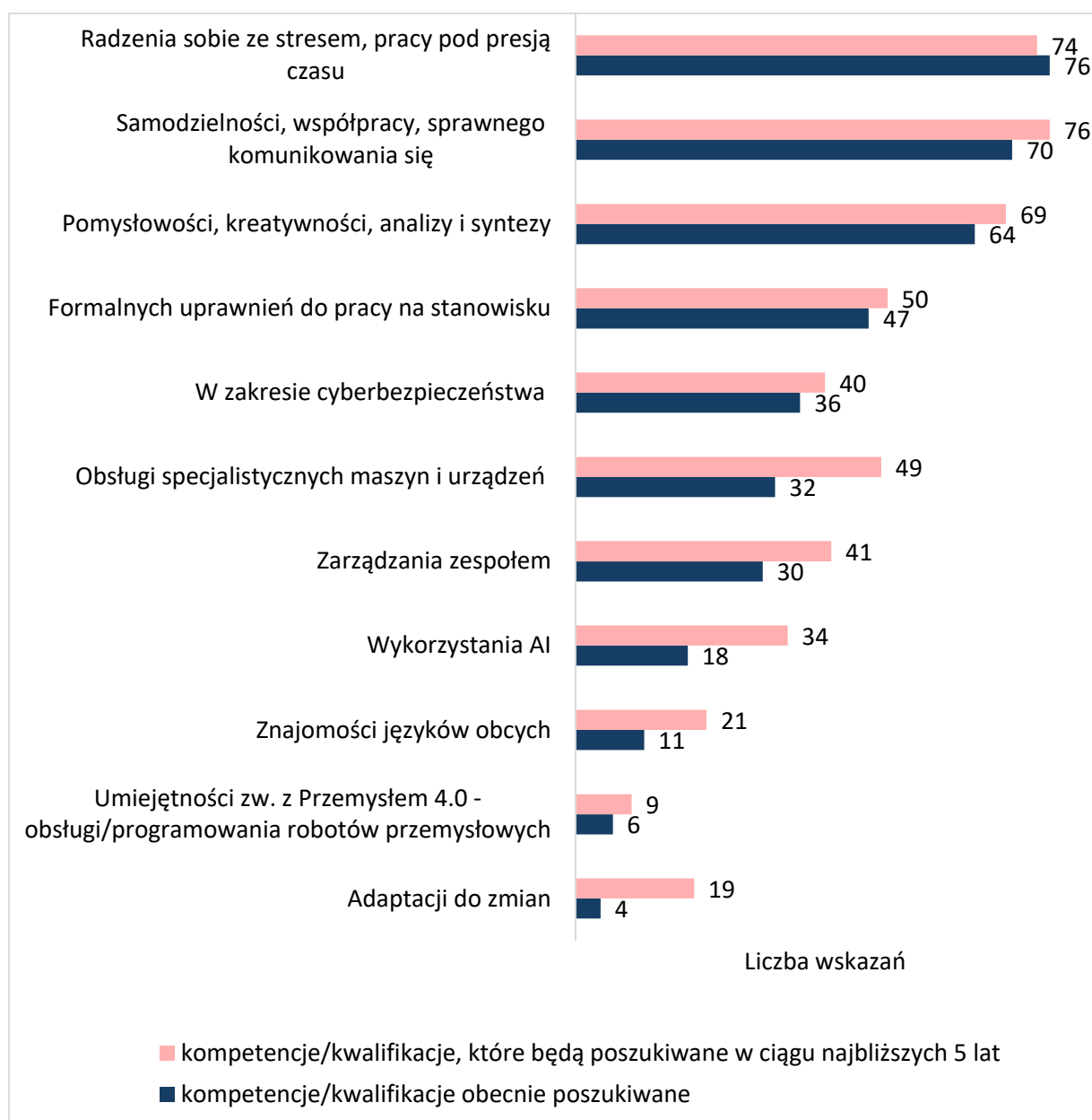
Kompetencje osobiste, (np. radzenia sobie ze stresem, zarządzania sobą w czasie, kreatywność), podobnie jak kompetencje społeczne (współpracy, skutecznego komunikowania się), są obecnie najczęściej poszukiwanymi przez badanych pracodawców oraz ocenianymi jako priorytetowe do pozyskania w perspektywie

<sup>109</sup> Pytanie zostało zadane pracodawcom, którzy zadeklarowali, że w czasie ostatnich 12 m-cy przynajmniej jeden pracownik firmy lub instytucji (w zależności od typu podmiotu) korzystał z jakiejś formy kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów

kolejnych 5 lat. W opinii instytucji organizujących kształcenie, zapotrzebowanie na ten rodzaj kompetencji jest stałe wśród pracodawców.

W bliższej i dalszej przyszłości będzie rosnąć zapotrzebowanie pracodawców przede wszystkim na kwalifikacje<sup>110</sup>, umiejętności w zakresie cyberbezpieczeństwa (ochronnych cyfrowych danych, systemu/infrastruktury IT), obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń oraz zarządzania zespołami.

Wykres 8 Kompetencje/kwalifikacje obecnie poszukiwane przez pracodawców oraz te, które będą potrzebne w perspektywie najbliższych 5 lat



<sup>110</sup> Tj. efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, zgodne z ustalonymi dla danej kwalifikacji, wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący.

Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=112).

## 4.2. Pracodawcy wobec kształcenia pracowników

### 4.2.1. Potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia pracowników

Metaanaliza danych zastanych przeprowadzona na pierwszym etapie badania wykazała, że pracodawcy z regionu dostrzegają deficyty kompetencji i kwalifikacji wśród swoich pracowników. Prowadzi to m.in. do konieczności kształcenia pracowników, co potwierdzają wyniki wieloletnich badań WUP w Toruniu. Z tej instytucji prowadzonych na przestrzeni ostatnich 10 lat wynika, że pracodawcy chętnie korzystają ze szkoleń m.in. w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. **Wyniki badania ilościowego realizowanego w ramach niniejszej ewaluacji potwierdzają potrzebę pracodawców w zakresie kształcenia pracowników.**

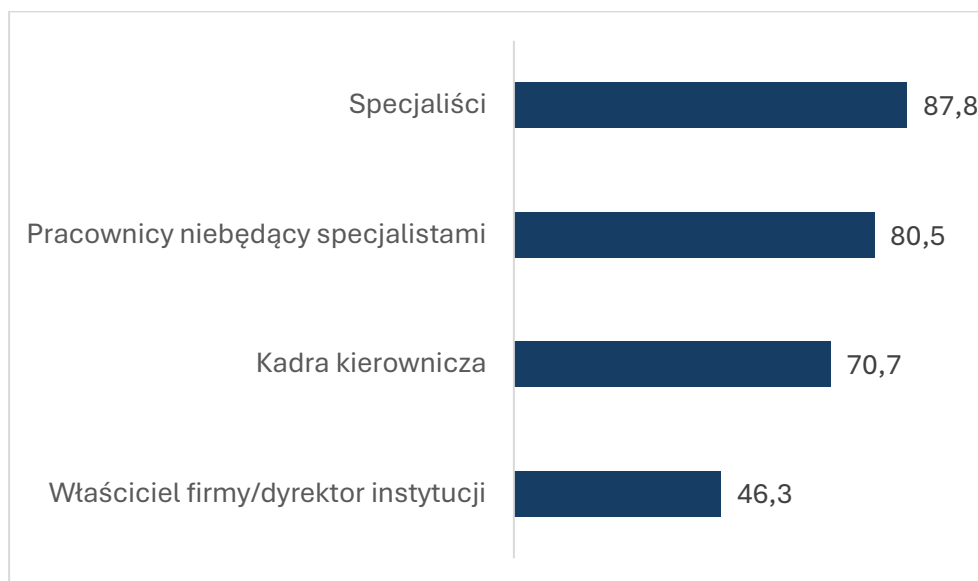
Większość tj. 71% badanych pracodawców zadeklarowało, że w ciągu ostatniego roku przynajmniej jeden pracownik korzystał z jakiejś formy kształcenia<sup>111</sup>. Co istotne odsetek ten różnił się pomiędzy dwoma badanymi typami pracodawców tj. administracją publiczną oraz przedsiębiorcami. Niemalże wszyscy respondenci z sektora publicznego (97,5%) potwierdzili, że pracownicy brali udział w kształceniu. Tę samą odpowiedź wybrało 56% przedsiębiorców. Pracodawcy dostrzegają wagę systematycznego kształcenia się pracowników – respondenci poproszeni o ocenę na skali od 1 do 5 jak ważna jest dla nich ta kwestia przyznali średnią ocenę 3,9<sup>112</sup>. Jedyne siedmiu badanych praktycznie w ogóle nie dostrzega takiej potrzeby tj. przyznało ocenę 1 lub 2. Niemniej jednak, w tym aspekcie zdecydowanie wyższą świadomością wykazują się przedstawiciele administracji publicznej, którzy przyznali temu twierdzeniu średnią ocenę 4,6. Z kolei dla przedsiębiorców nie jest to kwestia priorytetowa (średnia ocen 3,25).

---

<sup>111</sup> Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców n=112.

<sup>112</sup> Pytanie brzmiało: Proszę zaznaczyć w skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo ważne, a 1 w ogóle nieważne, jak ważne jest dla instytucji, aby pracownicy systematycznie się kształcili.

Wykres 9 Pracownicy wymagający doksztalcenia w opinii pracodawców [%]



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=82)<sup>113</sup>. Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

**Badani pracodawcy jako priorytetowe traktują kształcenie specjalistów.** Jak wynika z metaanalizy danych zastanych, prawdopodobnie jest to spowodowane trudnościami rekrutacyjnymi pracodawców. Z danych zastanych wynika, że głównym powodem trudności rekrutacyjnych jest brak dostatecznych kwalifikacji i doświadczenia wśród kandydatów. Pracodawcy w ramach różnych badań prowadzonych w regionie zgłaszali także braki w konkretnych umiejętnościach technicznych (np. obsługa nowoczesnych maszyn, diagnostyka komputerowa, uprawnienia ADR/HDS), co wymusza szkolenie specjalistów. W kontekście zmieniającego się rynku pracy (automatyzacja, robotyzacja, cyfryzacja) pozytywne jest, że większość badanych dostrzega potrzebę kształcenia kadry, niezależnie od stanowiska. Potrzeba ta może być związana z koniecznością adaptacji do zmian.

Warto zauważyć, że przedstawiciele administracji publicznej częściej niż przedsiębiorcy zgłaszają potrzebę doksztalcenia kadry kierowniczej (taką potrzebę dostrzegło 82% pracodawców z sektora publicznego i 61% z sektora prywatnego). Z kolei dla przedsiębiorców ważniejsze jest kształcenie specjalistów (wskazało tak 95% badanych przedstawicieli firm i 79% przedstawicieli administracji publicznej). Jest to prawdopodobnie powiązane ze specyfiką obu sektorów – wśród firm istnieje większa różnorodność stanowisk (z uwagi na szeroki zakres branż, w których działają przedsiębiorstwa), co wiąże się z potrzebą zatrudniania pracowników, którzy specjalizują się w ściśle określonych aspektach danej branży.

<sup>113</sup> Pytanie zostało zadane tym pracodawcom, którzy dostrzegali potrzebę kształcenia pracowników.

W dalszych podrozdziałach pokazano, jak w praktyce wygląda kształcenie w przedsiębiorstwach oraz administracji publicznej i w jaki sposób jest ono powiązane z potrzebami.

#### 4.2.2. Oferta edukacyjna pracodawców

**Z metaanalizy danych zastanych przeprowadzonej w ramach niniejszego badania wynika, że pracodawcy z regionu (korzystający z KFS) preferują kursy i szkolenia, aniżeli szkolne formy edukacji, takie jak studia. Wyniki badania CAWI/CATI potwierdzają tę tendencję.**

Wykres 10 Formy kształcenia, z których w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie korzystali pracownicy [%]

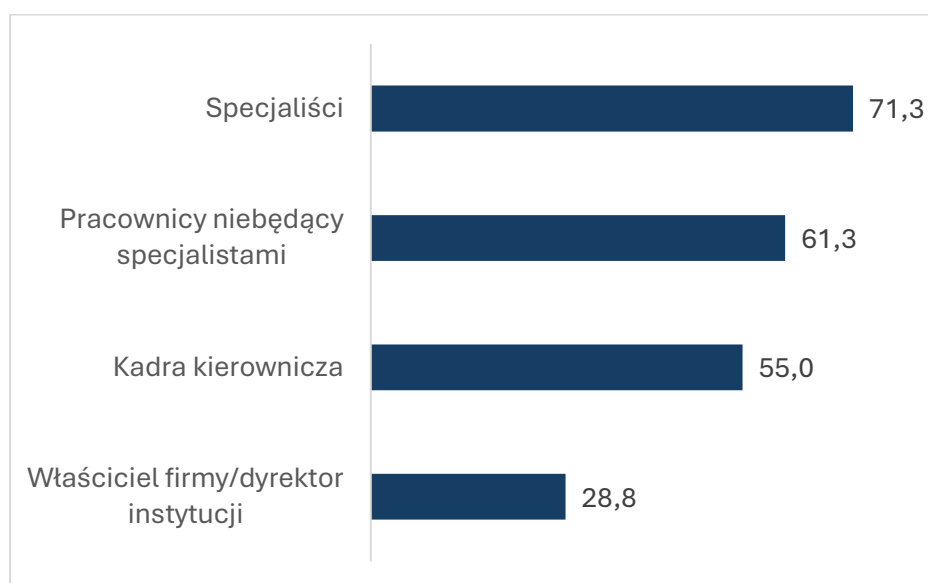


Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=80). Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Widoczne są pewne różnice pomiędzy korzystaniem z określonych form kształcenia a typem pracodawcy. W studiach, w tym podyplomowych uczestnictwo pracowników zadeklarowało 33,5% badanych podmiotów z sektora publicznego oraz 2,5% prywatnego. Z seminariów/warsztatów/konferencji częściej korzystali pracownicy

administracji (56,5% pracodawców z tej grupy zadeklarowało taką formę) niż przedsiębiorcy (12,5%). Podobnie w przypadku webinarów (66,7% vs. 15%). Najmniejsze różnice widoczne są w kursach/szkoleniach prowadzących do uzyskania konkretnych umiejętności/kompetencji/kwalifikacji zawodowych. Można przypuszczać, że dla przedsiębiorców priorytetem są krótsze formy, które dają „konkretne” korzyści w postaci zdobycia umiejętności/kwalifikacji lub podniesienia kompetencji. Dzięki tym formom, można w stosunkowo krótkim czasie pozyskać kompetentnego pracownika. Dodatkowym atutem kursów/szkoleń dla pracodawcy może być potwierdzenie zdobycia umiejętności/kwalifikacji. Jest to zgodne z tendencją ogólnopolską. Jak wynika z raportu badania pracodawców (przedsiębiorców) po pandemii Covid-19, w 2021 r. pracodawcy w Polsce oferowali swoim pracownikom wiele form rozwoju, przy czym najpopularniejsze były instruktaże, a następnie kursy i szkolenia wewnętrzne, coaching, mentoring, kursy i szkolenia e-learningowe oraz kursy i szkolenia zewnętrzne. Dofinansowanie szkół wyższych i konferencje/seminaria znalazły się w drugiej połowie „rankingu”<sup>114</sup>.

Wykres 11 Pracownicy, którzy kształcili się w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie wg pracodawców [%]



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=80). Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Odpowiedzi na pytanie, kto korzystał z kształcenia wykazują taką samą tendencję, jak informacje o tym, kto według pracodawców powinien się kształcić (przedstawione w rozdziale 4.2.1). Może to oznaczać, że badani nie tylko dostrzegają potrzebę kształcenia konkretnych osób, ale również samodzielnie ją realizują. Jednocześnie, widoczne jest, że w każdej kategorii odsetek deklaracji co do potrzeb, a rzeczywistego kształcenia jest

<sup>114</sup> Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm 2022/2021, PARP, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

niewiele wyższy, co świadczy o wciąż aktualnych potrzebach przedstawicieli pracodawców uczestniczących w badaniu.

Warto podkreślić, że aż 86,3% przedstawicieli pracodawców uczestniczących w badaniu w ostatnim roku pokrywało koszty kształcenia, w tym 47,5% całkowicie. Jedynie 11,3% w ogóle nie partycypowało w kosztach. Podobnie wnioski płyną z ogólnopolskiego badania pracowników przeprowadzonego przez PARP, w którym również wskazano, że kształcenie pracowników finansują przede wszystkim pracodawcy. W 2021 r. 71% uczestników kursów czy szkoleń zawodowych (w wieku 25-64 lat) wskazało na pracodawcę jako źródło finansowania tej aktywności<sup>115</sup>. Ten wynik pokazuje, że pracodawcy doceniają wagę kształcenia pracowników. Wśród badanych pracodawców z regionu, którzy oferowali pracownikom dofinansowanie większość tj. 88,9% korzystała z środków własnych, 14,5% z KFS, 10,1% z środków UE, natomiast 8,7% korzystało z środków PUP na kształcenie i doskonalenie zawodowe w miejscu pracy.

Widać wyraźną dominację środków własnych nad innymi źródłami, co może być powiązane z barierami administracyjnymi. Wyniki metaanalizy wskazują, że dla pracodawców z regionu utrudnieniem są czasochłonne i skomplikowane procedury aplikowania o środki zewnętrzne, szczególnie KFS. Ponadto, w ankiecie uwzględniono także szkolenia/kursy BHP, za które pracodawca jest zobowiązany zapłacić. Niemniej jednak, powiązanie informacji o finansowaniu z formami kształcenia pokazuje, że badani przede wszystkim pokrywali, poza BHP, wszystkie koszty kształcenia w ramach kursów/szkoleń prowadzących do zdobycia konkretnych umiejętności/kwalifikacji lub podniesienia kompetencji. Świadczy to o dostrzeganiu przez pracodawców zalet tej formy kształcenia.

Większość respondentów tj. 69,6% mimo, że pokrywała koszty kształcenia z własnego budżetu, nie wymagała od pracowników spełnienia żadnych wymogów, by uzyskać finansowanie/dofinansowanie. Nieliczni badani wymagali od pracownika zobowiązania się do zwrotu środków finansowych w razie nieukończenia kształcenia. Pojedynczy pracodawcy podpisali z pracownikiem umowę zobowiązującą do pracy w instytucji/firmie przez określony czas lub zobowiązywali go do organizacji szkolenia/prezentacji/warsztatu dla innych pracowników po udziale w kształceniu. Wynika to prawdopodobnie z krótkoterminowych form kształcenia, jakie oferowano pracownikom.

#### 4.2.3. Bariery związane z doksztalcaniem w miejscu pracy

W ramach metaanalizy danych zastanych zidentyfikowano różnorodne bariery w doksztalcaniu pracowników. Jedną z nich są bariery biurokratyczne dotyczące

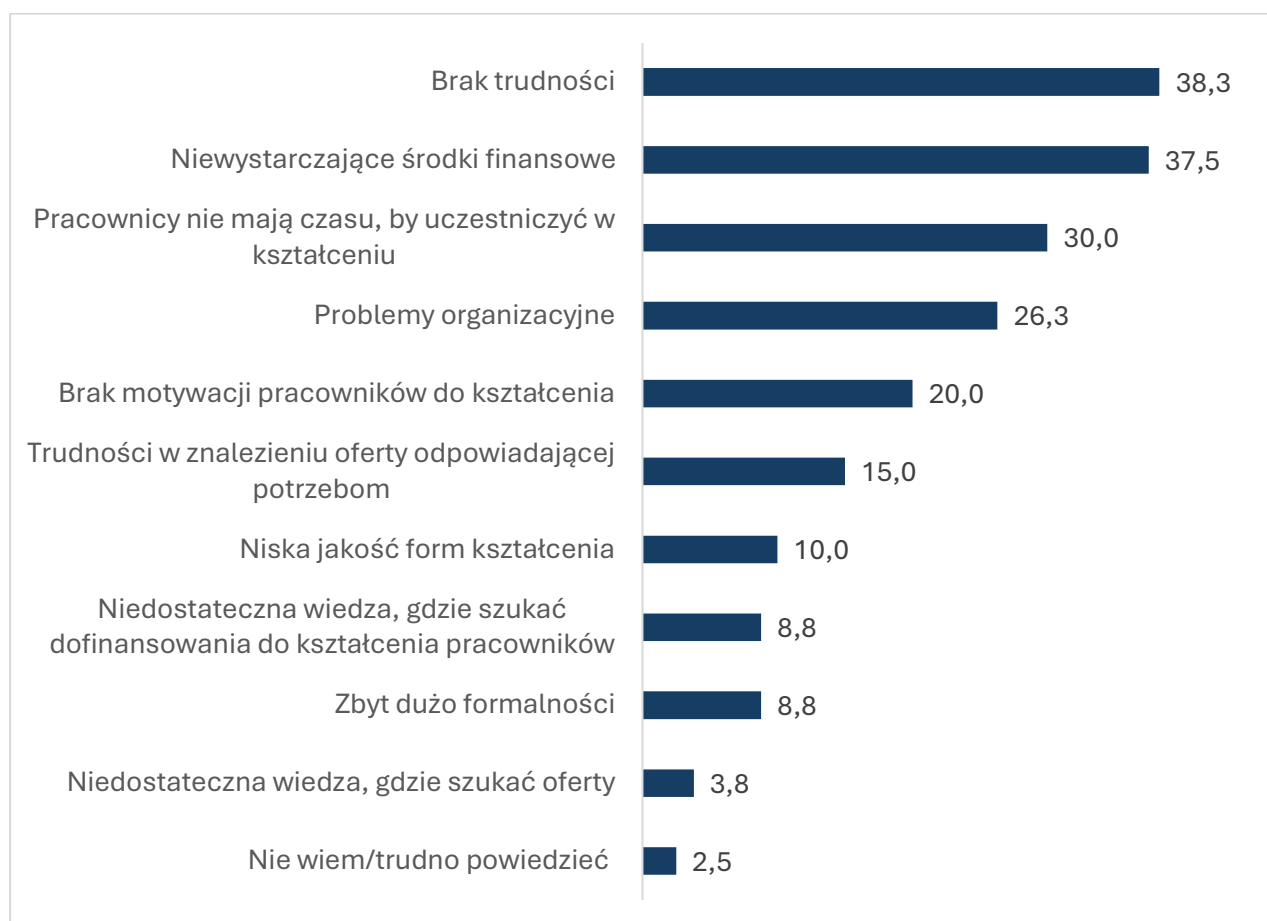
---

<sup>115</sup> Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy 2022/2021, PARP, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

korzystania z KFS, a także zbyt małe środki możliwe do uzyskania w ramach KFS w porównaniu do działań, które należy wykonać, by je otrzymać. W ramach badania CAWI/CATI na tę barierę wskazało niewielu badanych, co (w połączeniu z niskim odsetkiem finansowania kształcenia za pomocą KFS) może sugerować, że badani rzadko ubiegali się o środki z KFS tj. nie doświadczyli barier, ponieważ nie interesowali się tą formą dofinansowania.

W badaniach uwzględnionych w metaanalizie pracodawcy z regionu zgłaszali także problem niskiej jakości i niedopasowanie szkoleń do potrzeb, uznając je za zbyt teoretyczne i niedostatecznie dobre merytorycznie (szczególnie, jeśli chodzi o szkolenia branżowe). Ponadto, barierą było także znalezienie konkretnej oferty za pomocą Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Wyniki badania CAWI/CATI wśród pracodawców potwierdzają istnienie tych barier, dodając także nowe.

Wykres 12 Trudności w kształceniu pracowników w opinii pracodawców [%]



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=80). Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź<sup>116</sup>.

<sup>116</sup> Pytanie zostało zadane tylko tym pracodawcom, których pracownicy kształcili się w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Pełna kateria odpowiedzi brzmi: Trudności w znalezieniu oferty edukacyjnej,

Większość badanych pracodawców, których pracownicy kształcili się w ciągu roku od realizacji badania doświadczyła jakiejś trudności w tym procesie. Pomimo, iż badani w większości pokrywali (częściowo lub całkowicie) koszty kształcenia pracowników, dla części z nich kwestie finansowe są barierą. Istotny okazał się także brak czasu na uczestnictwo w kształceniu. **Warto zauważyć, że bariery są różnorodne i żadna z nich nie dominuje wśród pracodawców. Można przypuszczać, że doświadczane trudności zależą od indywidualnej sytuacji firmy/instytucji. Niemniej jednak, są one tożsame dla obu badanych typów pracodawców tj. administracji publicznej i przedsiębiorców.** W badaniu nie wykazano znaczących różnic pomiędzy sektorami. Wyjątkiem jest brak czasu – na tę trudność wskazało 45% przedstawicieli sektora publicznego oraz 15% przedsiębiorców. Może się to wiązać z brakami kadrowymi w urzędach.

Warto dodać, że pomimo doświadczanych barier, większość pracodawców uczestniczących w badaniu (58%) planuje kształcenie pracowników w najbliższym roku tj. 2026<sup>117</sup>. Takie plany ma 92,7% badanych z sektora publicznego oraz 38% z sektora prywatnego. Przedsiębiorcy są mniej zdecydowani co do swoich planów (23,9% odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”). Można przypuszczać, że w przypadku sektora prywatnego jest to kwestia dostępności środków finansowych i bieżących potrzeb. Zupełnie nie planuje kształcić pracowników 38% przedstawicieli badanych firm. Jednocześnie, możliwość edukacji w miejscu pracy staje się jedną z fundamentalnych kwestii dla pozyskania i utrzymania kadry. Jak wynika z raportu Workmonitor 2025, opierającego się na wnioskach z badania ponad 26 tys. pracowników na 35 światowych rynkach, aż 44% badanych nie przyjęłoby pracy bez możliwości rozwoju umiejętności istotnych w przyszłości, a 41% odeszłoby, gdyby nie otrzymało możliwości nauki i rozwoju<sup>118</sup>. W raporcie zwrócono uwagę, że kształcenie pracowników staje się globalnym trendem, a ta kwestia nabiera szczególnego znaczenia w związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy m.in. rozwojem AI. Plany badanych pracodawców wskazują, że większość z nich dostrzega konieczność edukacji w miejscu pracy.

---

która odpowiadałaby potrzebom naszych pracowników; Niedostateczna wiedza, gdzie szukać oferty edukacyjnej; Niedostateczna wiedza, gdzie szukać dofinansowania do kształcenia pracowników; Problemy organizacyjne np. nieadekwatny czas trwania szkoleń/kursów, trudności w znalezieniu odpowiednich terminów; Niska jakość szkoleń/kursów/studiów/konferencji/webinariów/seminariów np. za mało praktyki, nieodpowiednio przygotowane osoby prowadzące; Zbyt dużo formalności koniecznych do dopełnienia, by pracownik mógł uczestniczyć w kształceniu; Brak motywacji pracowników do kształcenia; Niewystarczające środki finansowe na opłacenie/dofinansowanie kosztów kształcenia; Pracownicy nie mają czasu, by uczestniczyć w kształceniu; Nie spotkaliśmy się z żadnymi trudnościami; Inne trudności [jakie?]; Nie wiem/trudno powiedzieć. Tylko jedna osoba badana zaznaczyła opcję „inne”.

<sup>117</sup> Na podstawie badania CAWI/CATI wśród przedsiębiorców n=112.

<sup>118</sup> Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy, Randstad, 2025

#### 4.2.4. Korzyści i dobre praktyki w zakresie doszkadzania pracowników

W ramach metaanalizy zidentyfikowano szereg korzyści, które przynosi pracodawcom kształcenie pracowników. Przede wszystkim jest to uzyskanie lepiej wykwalifikowanej kadry i uzupełnienie deficytów umiejętności/kompetencji w firmie. Wiąże się to także z częściowym rozwiązaniem problemów z rekrutacją, które wynikają z braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. W badaniach przytoczonych w metaanalizie pracodawcy wskazywali także na rozszerzenie działalności firmy (byli to pracodawcy korzystający z KFS) oraz zmniejszenie rotacji pracowników i możliwość prowadzenia rekrutacji wewnętrznej.

Wykres 13 Korzyści z kształcenia pracowników w opinii pracodawców [%]



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród pracodawców (n=112). Wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź<sup>119</sup>.

<sup>119</sup> Pełna kafeeteria odpowiedzi brzmi: Poszerzenie oferty [firmy lub instytucji], Przyciągnięcie nowych [klientów lub odbiorców] dzięki nowym umiejętnościom pracowników, Przygotowanie pracowników do obsługi maszyn i urządzeń, Możliwość prowadzenia rekrutacji wewnętrznej zamiast poszukiwania specjalistów na zewnątrz, Brak lub mniejsza rotacja pracowników, Poprawa relacji oraz komunikacji w

**Wyniki badania wśród pracodawców wskazują na liczne korzyści. Przede wszystkim kształcenie pracowników wiąże się w opinii badanych ze sprawniejszą realizacją zadań.** Oznacza to, że dzięki dodatkowym umiejętnościom/wiedzy pracownicy są bardziej wydajni. **Co istotne, inwestycja w edukację, w opinii badanych pracodawców przekłada się na zwiększenie jakości oferowanych usług/produktów, co w dalszej perspektywie, w przypadku przedsiębiorców może doprowadzić do lepszych wyników finansowych firmy.** Świadczy o tym także dostrzeżenie przez pracodawców szansy przyciągnięcia nowych klientów dzięki lepiej wykształconej kadrze. W przypadku administracji publicznej pochodną zwiększenia jakości usług może być większe zaufanie do sektora publicznego i ogólne zadowolenie mieszkańców z usług publicznych.

Wyniki metaanalizy wskazują jasno, że w latach 2009-2025 pracodawcy borykali się z trudnościami w rekrutacji i brakami kadrowymi w określonych branżach/zawodach. Wynikało to z deficytu określonych kwalifikacji/kompetencji/umiejętności na rynku pracy. Wyniki badania ilościowego wśród pracodawców pokazują, że doksztalcanie pracowników może być odpowiedzią na ten problem.

Różnice pomiędzy dostrzeganiem pewnych korzyści a typem pracodawcy są widoczne w odpowiedzi, która samym swoim charakterem bardziej dotyczy konkretnego sektora. Przyciągnięcie nowych odbiorców/klientów dzięki nowym umiejętnościom pracowników to korzyść dla 42,3% badanych przedsiębiorstw oraz 2,5% przedstawicieli administracji publicznej. Jest to zrozumiałe, ponieważ „klienci” sektora publicznego są z góry zdefiniowani. Z kolei sprawniejszą realizację zadań wskazało 87,8% badanych z sektora publicznego oraz 57,7% z sektora prywatnego. Warto podkreślić, że administracja publiczna nie jest nastawiona na zysk. Głównym zadaniem tego sektora jest wykonywanie powierzonych zadań. Dla pracowników administracji usprawnienie procesów jest kluczowe. Sprawniejsza realizacja zadań dla tego sektora oznacza np. skrócenie czasu oczekiwania na usługę, zmniejszenie liczby błędów w dokumentach, czy też szybsze procedowanie spraw. Kształcenie np. w zakresie obsługi nowych systemów może dać korzyść, która przełoży się na usprawnienie procesów. Dla przedsiębiorcy sama sprawniejsza realizacja zadań nie jest prawdopodobnie kluczowa, ponieważ inne korzyści np. zwiększenie jakości usług/produktów będą prowadziły bezpośrednio do zysku.

W badaniu ilościowym pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie dobrych praktyk w kształceniu pracowników<sup>120</sup>. Propozycje pracodawców z dwóch sektorów skupiły się

---

zespolu, Sprawniejsza realizacja zadań, Zwiększenie jakości oferowanych przez nas produktów/usług, Nie dostrzegam żadnych korzyści, Inne korzyści [jakie?], Nie wiem/trudno powiedzieć.

<sup>120</sup> Pytanie brzmiało: Jakże zna Pan/Pani dobre praktyki w kształceniu pracowników w firmach/instytucjach? Dobre praktyki mogą dotyczyć np. finansowania szkoleń/kursów/studiów/udziału w konferencjach, webinarach i seminariach, wyboru odpowiednich form lub tematyki kształcenia, warunków udziału pracownika w kształceniu, częstotliwości organizacji szkoleń/kursów itp.

przede wszystkim wokół finansowania kształcenia. Za dobre praktyki uznano m.in. dofinansowanie do kształcenia i możliwość późniejszego awansu/podwyżki oraz ustalenie zasad finansowania i udziału pracowników w kształceniu np. na podstawie analizy potrzeb na danych stanowiskach. Przedstawiciele administracji wskazali także na korzystanie z dofinansowania zewnętrznego tj. PUP, UE i KFS jako rozwiązanie warte stosowania. Poza kwestiami finansowania, za dobre praktyki uznano także zaufanie pracownikom co do wyboru szkolenia, w którym chcieliby uczestniczyć, czemu towarzyszy założenie, że pracownicy dobrze rozpoznają swoje potrzeby szkoleniowe. Przedsiębiorcy zwracali uwagę także na prawidłowe dobranie tematyki szkolenia do potrzeb firmy, a także realizowaniu szkoleń na sprzęcie, którego używa przedsiębiorstwo. Dwóch pracodawców tego sektora jako rozwiązanie warte stosowania zaproponowało szkolenia w momencie, gdy zmieniają się przepisy prawne, których znajomość jest wymagana w ramach pracy na danym stanowisku. Podobne dobre praktyki wymieniono także w IDI. Respondenci podkreślali znaczenie finansowanie/dofinansowanie szkoleń, a także (czego nie wymienili pracodawcy) współpracy z sektorem edukacji.

### 4.3. Główne kierunki edukacji dorosłych w regionie

#### 4.3.1. Edukacja formalna i pozaformalna

**Wyniki badania ilościowego wśród mieszkańców regionu wskazują na stosunkowo wysoki odsetek osób dorosłych uczestniczących w edukacji.** Większość tj. 69,9% mieszkańców w ostatnim roku poprzedzającym badanie tj. od października/listopada 2024 do tych samych miesięcy w 2025 roku uczestniczyła w przynajmniej jednej formie kształcenia<sup>121</sup>. Warto jednak zauważyć, że wśród form możliwych do wyboru znalazły się także szkolenia/kursy BHP. W tej formie uczestniczyło 39,8% mieszkańców, natomiast 36 osób (9% respondentów) wyłącznie w szkoleniu/kursie BHP tj. nie korzystały z żadnej innej formy kształcenia. Jeśli zatem potraktowano by te osoby jako niekształcące się odsetek osób uczestniczących w edukacji wyniósłby 61%, co wciąż, jak pokazują dane w dalszej części rozdziału jest wysokim wynikiem.

Grupą uczestniczącą w odrębnym badaniu ilościowym byli nauczyciele. Te osoby zapytano o częstotliwość korzystania z oferty KPCEN lub innych instytucji oferujących kształcenie w ostatnim roku poprzedzającym badanie. Większość nauczycieli tj. 55,2% kształciła się częściej niż raz w roku, 34,4% minimum raz w roku, natomiast 10,4% wcale<sup>122</sup>. Jest to zgodne z tendencją ogólnopolską. Kształcenie nauczycieli jest

---

<sup>121</sup> Na podstawie wyników badania CAWI/CATI wśród mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego n=385.

<sup>122</sup> Na podstawie wyników badania CAWI wśród nauczycieli z województwa kujawsko-pomorskiego n=125.

powszechne. W badaniu TALIS z 2024 roku 97% nauczycieli zadeklarowało, że w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie podjęło co najmniej jedno działanie rozwojowe<sup>123</sup>.

Wykres 14 Formy uczestnictwa mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego w kształceniu, w 12 miesiącach poprzedzających badanie [%]



Źródło: Badanie CAWI/CATI wśród mieszkańców n=385

**Wśród mieszkańców dominują zdecydowanie krótkie formy kształcenia, w tym przeważają te prowadzące do uzyskania konkretnych kwalifikacji (wyjątkiem są kursy/szkolenia BHP).** Wyniki badania ilościowego potwierdzają także wnioski z metaanalizy danych zastanych, z której wynika, że najpopularniejsze formy kształcenia to kursy i szkolenia/warsztaty. Aktualne obserwacje WUP w Toruniu również wskazują, że preferowane są krótsze formy kształcenia<sup>124</sup>. Są to formy elastyczne, pozwalające

<sup>123</sup> Nauczycielki i nauczyciele o pracy w zawodzie. Wyniki Międzynarodowego Badania Nauczania i Uczenia się TALIS 2024, OECD, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy.

<sup>124</sup> Na podstawie IDI.

szybko zdobyć umiejętności. Jest to także zgodne z preferencjami pracodawców (więcej informacji w rozdziale 4.2.2).

W badaniu stosunkowo wysoki (14,2%) odsetek osób wskazało inne niż wymienione formy. Są to przede wszystkim formy wskazujące na samokształcenie, takie jak: kursy dostępne online, aplikacje do nauki (przede wszystkim języków), książki/publikacje, a także samodzielne kształcenie się np. za pomocą serwisu YouTube. Warto wziąć ten wynik pod uwagę, ponieważ wskazuje, że wśród osób, które uczestniczyły w przynajmniej jednej formie kształcenia w ciągu ostatniego roku są także te, które kształcą się nieformalnie<sup>125</sup>.

Z uwagi na metodologiczne różnice w badaniach realizowanych w Polsce, mierzących odsetek osób kształcących się nie należy wprost porównywać wyniku niniejszego badania do badań innych instytucji. Warto jednak zauważyć, że są one zgodne z ogólnymi tendencjami zaobserwowanymi przez inne podmioty badające to zagadnienie. W raporcie „Bilans Kapitału Ludzkiego”, podsumowującym wyniki badań z lat 2019-2020 wskazano, że łącznie, w uczeniu formalnym i pozaformalnym w ostatnich 12 miesiącach w roku 2020 brało udział 48% badanych<sup>126</sup>. Według opracowania „Uczenie się osób dorosłych 2022” w regionie 54,7% osób w wieku 18-69 lat uczestniczyło w jakiegokolwiek formie uczenia się<sup>127</sup>.

**W 2022 region wyróżniał się na tle Polski wysokim wskaźnikiem uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym (23,5%), a 9% mieszkańców uczestniczyło w kształceniu formalnym. Wyniki niniejszej ewaluacji potwierdzają tę tendencję i wskazują, że kształcenie ustawiczne jest popularne w regionie.**

**Niniejsze badanie ilościowe potwierdza, że w regionie, podobnie jak w całym kraju, częściej kształcą się osoby z wyższym wykształceniem.** Niemniej jednak, kształcenie ustawiczne nie jest wyłącznie domeną osób wysoko wykształconych. Uczenie się (w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie) zadeklarowało 47,2% badanych z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym lub niższym, 63,5% z zasadniczym zawodowym/branżowym, 76,6% z policealnym lub średnim zawodowym/branżowym, 72,3% ze średnim ogólnokształcącym oraz 79,2% z wyższym. Warto podkreślić, że różnice między grupami są stosunkowo niewielkie (z wyjątkiem osób z najniższym wykształceniem), co wskazuje na ogólną dużą aktywność edukacyjną mieszkańców regionu. Respondenci z najniższym wykształceniem korzystali ze wszystkich form kształcenia (z wyjątkiem studiów i studiów podyplomowych, które nie były dla nich dostępne), choć ich udział był przeważający w zawodowym doradztwie indywidualnym. W tej formie uczestniczyło 48,6% badanych z wykształceniem gimnazjalnym lub

---

<sup>125</sup> Kwestia samokształcenia została szczegółowo poruszona w dalszej części rozdziału.

<sup>126</sup> Raport podsumowujący wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2019-2020, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2021

<sup>127</sup> Uczenie się osób dorosłych 2022, Główny Urząd Statystyczny

podstawowym lub niższym, 13,5% respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym, 5,4% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 16,2% z policealnym lub średnim zawodowym/branżowym oraz 16,2% z wyższym. Wysoki odsetek uczestnictwa osób z najniższym wykształceniem w doradztwie zawodowym wynika prawdopodobnie ze statusu zawodowego tych osób. Większość tj. 60,7% badanych osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym lub niższym to osoby bezrobotne. Usługi poradnictwa zawodowego są oferowane m.in. osobom bezrobotnym przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy.

Z kolei osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym przeważają w takich formach jak: szkoła branżowa (6 z 17 wszystkich uczestników tej formy), LO dla dorosłych (12 z 17<sup>128</sup>) oraz kursy prowadzące do kwalifikacji zawodowych (26,5%<sup>129</sup>). Dominacja osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym w pierwszych dwóch formach sugeruje, że osoby te kontynuują ścieżkę edukacyjną, by uzyskać wyższe niż dotychczas wykształcenie. Przewaga tych osób w ostatniej formie wskazuje na zgodność ze specyfiką stanowisk/zawodów charakterystycznych dla wykształcenia zasadniczego zawodowego/branżowego, gdzie potrzebne są konkretne kwalifikacje lub uprawnienia np. w zakresie obsługi sprzętu, do prowadzenia wózków widłowych itp. Jest to zgodne z tendencją zaobserwowaną przez WUP w Toruniu. Osoby z regionu z wykształceniem zawodowym i średnim<sup>130</sup> częściej niż wysoko wykształcone uczestniczą w kursach aktywizujących i przekwalifikowujących (organizowanych przez urzędy pracy)<sup>131</sup>. Badane osoby z wykształceniem wyższym przeważają w takich kategoriach jak: kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych, szkolenia/warsztaty (zarówno online/hybrydowe, jak i stacjonarne) oraz konferencje i seminaria<sup>132</sup>.

### **Nie zauważono istotnych różnic pomiędzy udziałem w edukacji a płcią badanych.**

Co najmniej jedną formę kształcenia zaznaczyło 67,9% kobiet oraz 71,9% mężczyzn. Wśród osób badanych mężczyźni przeważali w korzystaniu ze szkół branżowych i liceów dla dorosłych, kursach prowadzących do kwalifikacji zawodowych, a także zawodowym doradztwie indywidualnym<sup>133</sup>. Ta tendencja została zauważona już w metaanalizie danych zastanych, z której wynika, że mężczyźni częściej wybierają kształcenie

---

<sup>128</sup> Z tej formy kształcenia korzystały tylko osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym oraz gimnazjalnym lub podstawowym lub niższym.

<sup>129</sup> n=102.

<sup>130</sup> W kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych uczestniczyło łącznie 33,4% osób z wykształceniem średnim (kategorie policealne lub średnie zawodowe/branżowe- 21,6% oraz średnie ogólnokształcące – 11,8%).

<sup>131</sup> Kształcenie ustawiczne w województwie kujawsko-pomorskim w 2023 roku, WUP Toruń 2024

<sup>132</sup> Dodatkowo (co typowe dla tego wykształcenia) osoby z wykształceniem wyższym przeważają na studiach wyższych oraz podyplomowych.

<sup>133</sup> Mężczyznami byli: 14 z 17 osób, które wskazały szkoły branżowe, 13 z 18, które zadeklarowały, że korzystały z liceum dla dorosłych oraz 60,8% korzystających z kursów prowadzących do kwalifikacji zawodowych (62 ze 102wszystkich uczestniczących w kursach) i 24 z 36 osób uczestniczących w doradztwie zawodowym.

zawodowe i techniczne, a także uzupełnianie wykształcenia na poziomie podstawowym. W odniesieniu do pozostałych form nie zaobserwowano wyraźnych różnic pomiędzy płciami.

W badanej grupie odsetek osób kształcących się w poszczególnych kategoriach wiekowych był zbliżony, dla osób od 18 do 54 roku życia wahał się od 68% (35-44 lata) do 83,7% (18-24 lata) a różnice w uczestnictwie w kształceniu pomiędzy tymi grupami nie były istotne statystycznie. **Badanie wskazuje na niższą (niż w pozostałych grupach wiekowych) aktywność osób starszych.** Wśród respondentów wyróżniają się osoby od 55 do 64 roku życia – w co najmniej jednej formie kształciło się 54,5% z nich. Najwięcej osób z tej grupy uczestniczyło w kursach/szkoleniach BHP (obowiązkowej formie kształcenia dla osób pracujących) oraz różnego rodzaju szkoleniach/warsztatach. Jest to typowe dla osób w wieku przedemerytalnym. Wyniki metaanalizy wskazują, że dla najstarszej grupy aktywnych edukacyjnie (60–69 lat) motywacja zmienia się z zawodowej na osobistą, co może wyjaśniać uczestnictwo tych w osób przede wszystkim w szkoleniach/warsztatach. Ponadto, z danych zastanych wynika, że pracownicy w wieku 50+ chcący się rozwijać, często robią to m.in. organizując szkolenia i kursy na własny koszt. Jeśli chodzi o pozostałe grupy wiekowe nie widać wyraźnych tendencji tj. wybór form kształcenia jest dość zróżnicowany i niepowiązany z wiekiem.

Wykres 15 Formy uczestnictwa nauczycieli z województwa kujawsko-pomorskiego w kształceniu, w 12 miesiącach poprzedzających badanie [%]

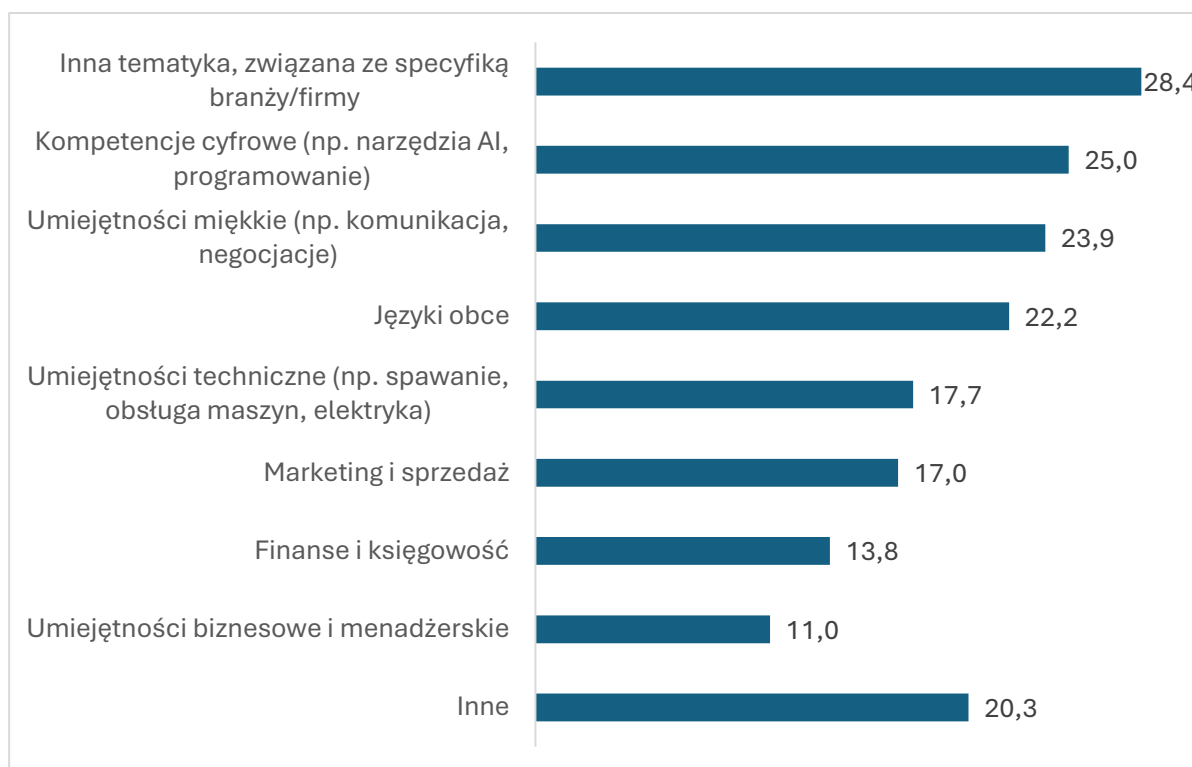


Źródło: Wyniki badania CAWI wśród nauczycieli (n=125)

**Wyniki badania pokazują, że nauczyciele są specyficzną grupą osób uczących się.** Wśród badanych dominuje udział w szkoleniach/warsztatach, a także konferencjach i seminariach. Jest to zgodne z tendencją zaobserwowaną w badaniu TALIS 2024, z którego wynika, że większość nauczycieli (97% badanych) wzięło udział w kursach i szkoleniach w ciągu 12 miesięcy przed badaniem<sup>134</sup>

W tym miejscu warto przyrzeć się tematyce, w jakiej kształcą się mieszkańcy regionu.

Wykres 16 Obszary kształcenia osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim [%]



Źródło: Badanie CAWI/CATI wśród mieszkańców n=269<sup>135</sup>

**Z badania mieszkańców wynika, że znaczący odsetek osób wiąże kształcenie ustawiczne z pracą.** Wskazują na to odpowiedzi dotyczące edukacji w obszarze technicznym oraz związanym ze specyfiką branży/firmy. Inne odpowiedzi także sugerują, że kształcenie powiązane jest z pracą (marketing i sprzedaż, finanse i księgowość, umiejętności biznesowe i menadżerskie). Co ważne, prawie 1/5 mieszkańców szkoli się w umiejętnościach technicznych, co częściowo odpowiada wyzwaniom rynkowym. Wyniki metaanalizy danych zastanych wskazują na deficyty w przemyśle i budownictwie (w 2025 roku poszukiwani są m.in. spawacze, elektrycy,

<sup>134</sup> Nauczycielki i nauczyciele o pracy w zawodzie. Wyniki Międzynarodowego Badania Nauczania i Uczenia się TALIS 2024, s. 208

<sup>135</sup> Pod uwagę wzięto tylko osoby, które kształciły się w ostatnich 12 miesiącach.

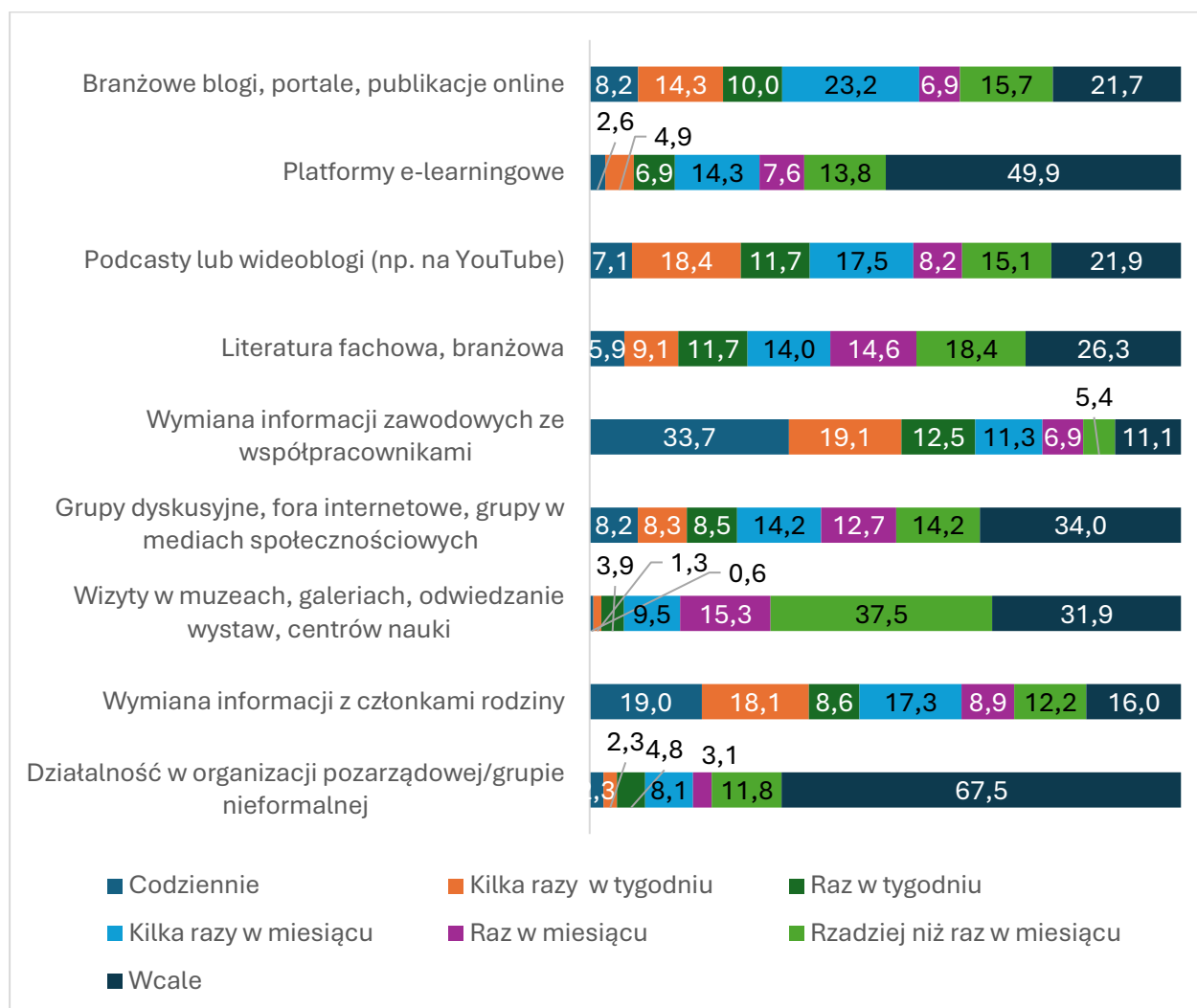
operatorzy maszyn). Ponadto około 1/4 mieszkańców rozwija się w zakresie kompetencji miękkich i cyfrowych, które jak wynika z metaanalizy danych zastanych będą rosły na znaczeniu w najbliższych latach. Oznacza to, że mieszkańcy widzą konieczność dostosowania się do wyzwań przyszłości. Warto zwrócić także uwagę na uczenie się mieszkańców języków obcych. W raporcie z metaanalizy wskazano, że sam język angielski jest obecnie standardem w wielu zawodach. Badanie ilościowe sugeruje, że mieszkańcy starają się sprostać temu wyzwaniu.

Odpowiedzi „inne” wskazują przede wszystkim na branżę medyczną (np. fizjoterapia, ratownictwo medyczne, leczenie ran). Wśród „innych” znalazły się także tematy wskazujące na dokończanie się w obszarze prawa np. RODO, zmiany w przepisach, dostosowanie działań firmy do ustawy.

#### 4.3.2. Edukacja nieformalna (samokształcenie)

Odrębnym wątkiem podejmowanym w obu badaniach tj. zarówno wśród ogółu mieszkańców, jak i nauczycieli jest **samokształcenie**. W obu grupach jest to popularny sposób rozwijania umiejętności i zdobywania wiedzy.

Wykres 17 Formy samokształcenia mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego [%]



Źródło: Badanie CAWI/CATI wśród mieszkańców n=385<sup>136</sup>.

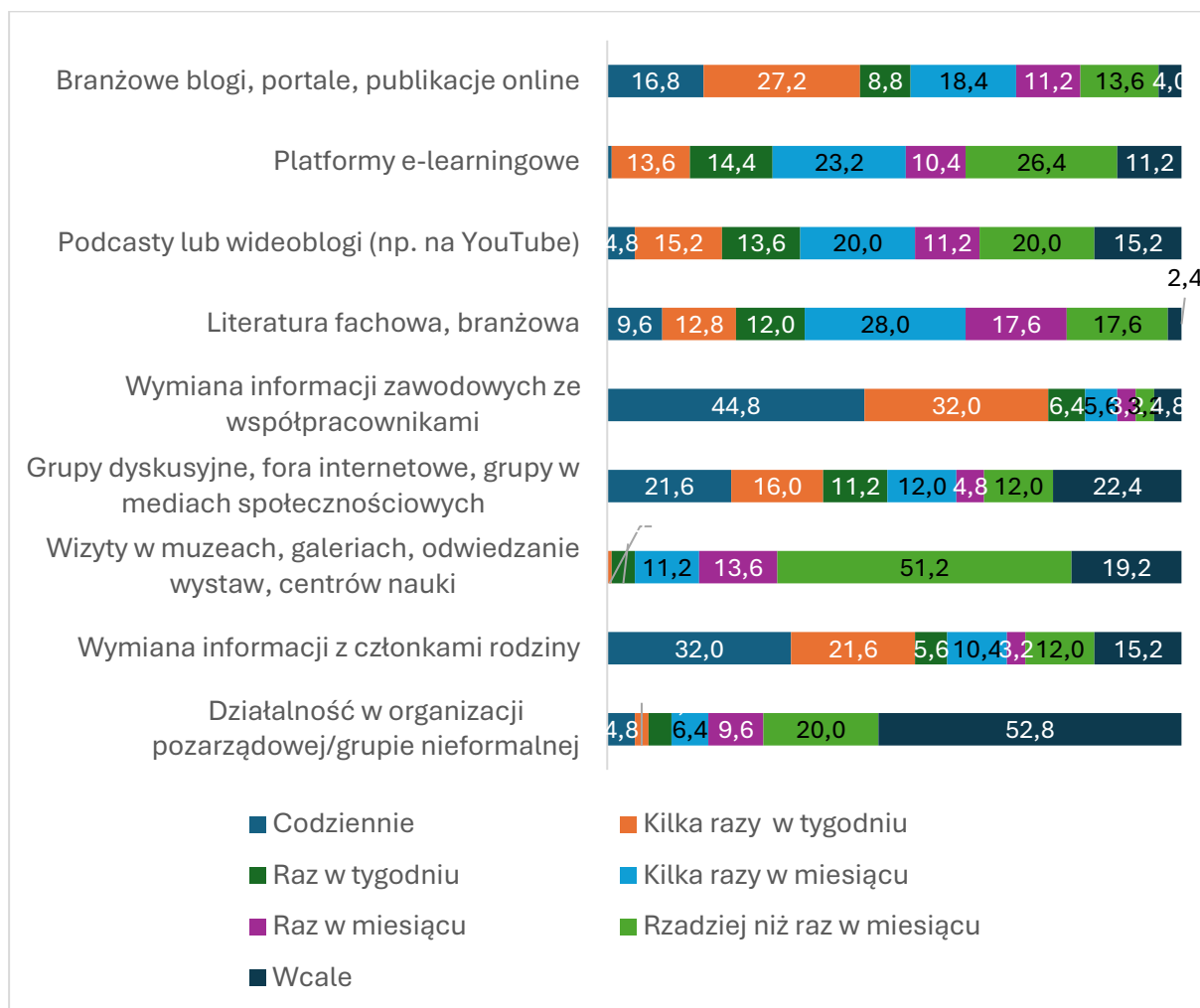
Warto zauważyć, że tendencje związane z kształceniem nieformalnym w regionie są zbieżne z ogólnopolskimi, choć należy wziąć pod uwagę, że samo pojęcie jest różnie definiowane i operacjonalizowane w ankietach przez badaczy. W ramach niniejszego badania jedynie 1,5% respondentów zaznaczyło „wcale” przy wszystkich formach samokształcenia. Oznacza to, że niemalże każdy mieszkaniec, nawet w niewielkim stopniu, ale zetknął się z jakąś formą samokształcenia w roku poprzedzającym badanie. Nawet, jeśli z badania wyłączymy dwie najpopularniejsze odpowiedzi tj. wymianę informacji z członkami rodziny oraz wymianę informacji zawodowych ze współpracownikami, odsetek samokształcących się wciąż będzie wysoki tj. 96,2%. W badaniu podsumowującym „Bilans Kapitału Ludzkiego” za lata 2019-2020 odsetek

<sup>136</sup> Wyjątkiem jest kategoria „wymiana informacji zawodowych ze współpracownikami”, dla której n=294, ponieważ ta odpowiedź wyświetlała się tylko osobom pracującym.

uczestniczących w edukacji nieformalnej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, w 2019 roku wniósł 74%. Wg danych GUS w 2022 roku w kształceniu nieformalnym uczestniczyło 44,2% mieszkańców, jednak należy wziąć pod uwagę, że wskaźnik ten obejmuje kształcenie się w ostatnich czterech miesiącach poprzedzających badanie. **Warto podkreślić, że wyniki przeprowadzonej metaanalizy wskazują na rosnący udział kształcenia nieformalnego w edukacji dorosłych, co znajduje potwierdzenie w niniejszym badaniu.**

Wymiana informacji zarówno ze współpracownikami, jak i członkami rodziny jest najpopularniejszą formą samokształcenia. Mieszkańcy chętnie korzystają także z branżowych blogów, portali i publikacji online, co pokazuje, że samokształcenie w przypadku większości z nich powiązane jest z pracą. Inną popularną formą są podcasty i wideoblogi. Można zauważyć, że dużą popularnością cieszą się te formy, które nie wymagają zbyt dużego nakładu czasowego oraz finansowego. Świadczy o tym stosunkowo niski na tle innych form odsetek osób korzystających z platform e-learningowych. Odrębną kategorią jest działalność w organizacji pozarządowej/grupie nieformalnej. Niski odsetek badanych korzystających z tego sposobu na samokształcenie prawdopodobnie jest pochodną ogólnego niskiego zaangażowania obywateli w działalność charytatywną/wspólnotową. Według danych GUS dla całej Polski w wolontariat angażuje się ok. 28% osób. W 2022 r. w Polsce działało 103,4 tys. organizacji non-profit, zrzeszających 8,3 mln członków.

Wykres 18 Formy samokształcenia nauczycieli [%]



Źródło: Wyniki badania CAWI wśród nauczycieli (n=125)

Nauczyciele na tle innych mieszkańców wyróżniają się przede wszystkim częstotliwością samokształcenia. Warto zwrócić uwagę na wysoki odsetek nauczycieli korzystających z branżowych blogów, portali i publikacji. Jest to niemalże nieodłączny element pracy w tym zawodzie i sugeruje, że nauczyciele mają potrzebę ciągłego podnoszenia swoich umiejętności i zdobywania wiedzy. Niemalże wszyscy badani korzystali z platform e-learningowych. Co więcej, 62,3% badanych, którzy zadeklarowali samokształcenie, ten rodzaj edukacji pomógł podnieść kompetencje cyfrowe (np. narzędzia AI, programowanie). Jest to przesłanka, by sądzić, że cyfryzacja jest obecnie ważnym elementem sektora edukacji. Samokształcenie nauczycieli pośrednio będzie miało także korzyści dla uczniów. 68,8% samodzielnie kształcących się nauczycieli przyznało w badaniu, że dzięki temu podnieśli swoje kompetencje w zakresie metodyki nauczania (np. innowacyjnych metod pracy z uczniem). Warto zauważyć, że najwyższy odsetek badanych (80,5%) zadeklarował podniesienie kompetencji w zakresie psychologii i pedagogiki (np. praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych), co może wskazywać na dużą potrzebę kształcenia w tym obszarze wśród nauczycieli.

Wynik badania pokazuje, że nauczyciele samodzielnie starają się odpowiedzieć na wyzwanie edukacyjne jakim jest rosnący odsetek dzieci z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego. Wg danych GUS w roku szkolnym 2024/25 w polskich szkołach i przedszkolach uczyło się 279,9 tys. dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi co stanowi 5,3% ogólnej liczby uczniów. W roku 2022/2023 odsetek wyniósł 4,3%.

Warto podkreślić, że w raporcie z badania nauczycieli TALIS 2024 uwzględniono "wymianę uwag po obserwacji lekcji" (75% nauczycieli wskazało tę formę kształcenia) oraz "sieci współpracy" (60%) jako formy doskonalenia. Badanie realizowane w ramach niniejszej ewaluacji sugeruje, że nauczyciele z regionu nie różnią się pod tym względem od ogółu przedstawicieli tego zawodu. Aż 44,8% badanych codziennie wymienia informacje ze współpracownikami, a kolejne 32% robi to kilka razy w tygodniu.

Nauczyciele za największe zalety kształcenia w sposób nieformalny uznali zdobycie umiejętności praktycznych oraz poznawanie nowych trendów w edukacji (odpowiednio 71,1% wszystkich badanych). Tę pierwszą korzyść należy przypisać przede wszystkim platformom e-learningowym, które oferują szeroką gamę kursów, w tym także dotyczących wąskich dziedzin oraz obsługi programów. Specyfiką platform jest wykorzystywanie quizów, interaktywnych ćwiczeń czy zadań praktycznych do nauki, co czyni je wartościową formą pozyskiwania umiejętności.

#### 4.3.3. Trafność kształcenia w regionie

Ważnym elementem badania jest określenie trafności form kształcenia, a tym samym wskazanie, które formy nie sprawdzają się, a które z nich należałoby zintensyfikować. Na wstępie należy zaznaczyć, że 1/3 mieszkańców (34,1%) trudno jest określić, które z form kształcenia są dla nich nieodpowiednie<sup>137</sup>. Trzy najbardziej nieużyteczne w opinii mieszkańców formy kształcenia to kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (25% badanych uznało je za nie sprawdzające się w ich przypadku), licea dla dorosłych (19%) oraz konferencje i seminaria (18,9%) Podobnie jak wśród ogółu mieszkańców, także w grupie nauczycieli nie dominuje żadna konkretna forma, która zostałaby uznana za nieużyteczną. Trzy najczęściej wskazywane formy to: studia wyższe (28% badanych uznało je za niesprawdzające się w ich przypadku), szkolenia w miejscu pracy (25,6%) oraz szkolenia i warsztaty (online/hybrydowe) (23,2%)<sup>138</sup>. **Wyniki obu**

---

<sup>137</sup> n=385. Mieszkańcy odpowiadali na pytanie wielokrotnego wyboru: Proszę wskazać, które z form uczenia są dla Pana/Pani najmniej użyteczne lub nie sprawdzają się? Możliwe odpowiedzi: Studia wyższe, Studia podyplomowe, Szkoły branżowe, Szkoły policealne, Licea dla dorosłych, Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych, Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych, Szkolenia i warsztaty (stacjonarne), Szkolenia i warsztaty (online/hybrydowe), Szkolenia w miejscu pracy, Konferencje/seminaria, Zawodowe doradztwo indywidualne, Inne [jakie?], Nie wiem/trudno powiedzieć.

<sup>138</sup> n=125. Nauczyciele odpowiadali na pytanie wielokrotnego wyboru: Proszę wskazać, które z form kształcenia ustawicznego są w Pana/Pani opinii najmniej potrzebne z punktu widzenia Pana/Pani potrzeb? Możliwe odpowiedzi: Studia wyższe, Studia podyplomowe, Kursy kwalifikacyjne (kwalifikacyjne kursy zawodowe), Szkolenia i warsztaty (stacjonarne), Szkolenia i warsztaty (online/hybrydowe),

**badan ilościowych sugerują, że użyteczność form kształcenia jest kwestią indywidualną i z żadnej nie należy rezygnować. Wyniki badania przedstawione w dalszej części rozdziału pokazują, że nie tyle sama forma kształcenia, co sposób jej realizacji decyduje o użyteczności, a ważną potrzebą mieszkańców jest personalizacja edukacji.**

W opinii mieszkańców najmniej sprawdzające się formy kształcenia to przede wszystkim te, które są teoretyczne, bez praktycznego zastosowania (39,4% badanych wskazało taki powód), ich tematyka nie jest dostosowana do potrzeb (31,9%), nie przydają się w pracy (30,5%), są niskiej jakości (30,4%), lub po prostu nie są im potrzebne (29,4%)<sup>139</sup>. Co istotne, ani kwestie finansowe, ani organizacja kształcenia nie są tymi czynnikami, które decydują o tym, czy dana forma się sprawdzi – wskazało je mniej niż 20% badanych. Niemniej jednak, z praktyki uczestniczących w IDI przedstawicieli instytucji prowadzących kształcenie dorosłych wynika, że aspekty takie jak: kwestia dojazdu, miejsce i czas trwania w wielu przypadkach decydują o wyborze danej formy. Wobec tego, nie można całkowicie pomijać czynników organizacyjnych w realizacji kształcenia ustawicznego.

Podobne wnioski płyną z badania nauczycieli, którzy zostali zapytani, z jakimi trudnościami w trakcie uczenia spotkali się w ciągu ostatniego roku. Warto zaznaczyć, że ponad połowa badanych nauczycieli (52%) nie napotkała żadnych trudności w kształceniu<sup>140</sup>. Wśród najczęściej zgłaszanych trudności były: teoretyczny charakter kursów, szkoleń lub studiów bez praktycznego zastosowania (30,4% badanych wskazało tę trudność), niedostosowanie treści/tematyki zajęć do potrzeb/specyfiki pracy (23,2%) oraz niska jakość merytoryczna/techniczna form kształcenia (20%). **Wyniki badania wśród mieszkańców potwierdzają to, co zostało zidentyfikowane w ramach metaanalizy danych zastanych: szkolenia najmniej użyteczne, to takie, które koncentrują się przede wszystkim na teorii. .**

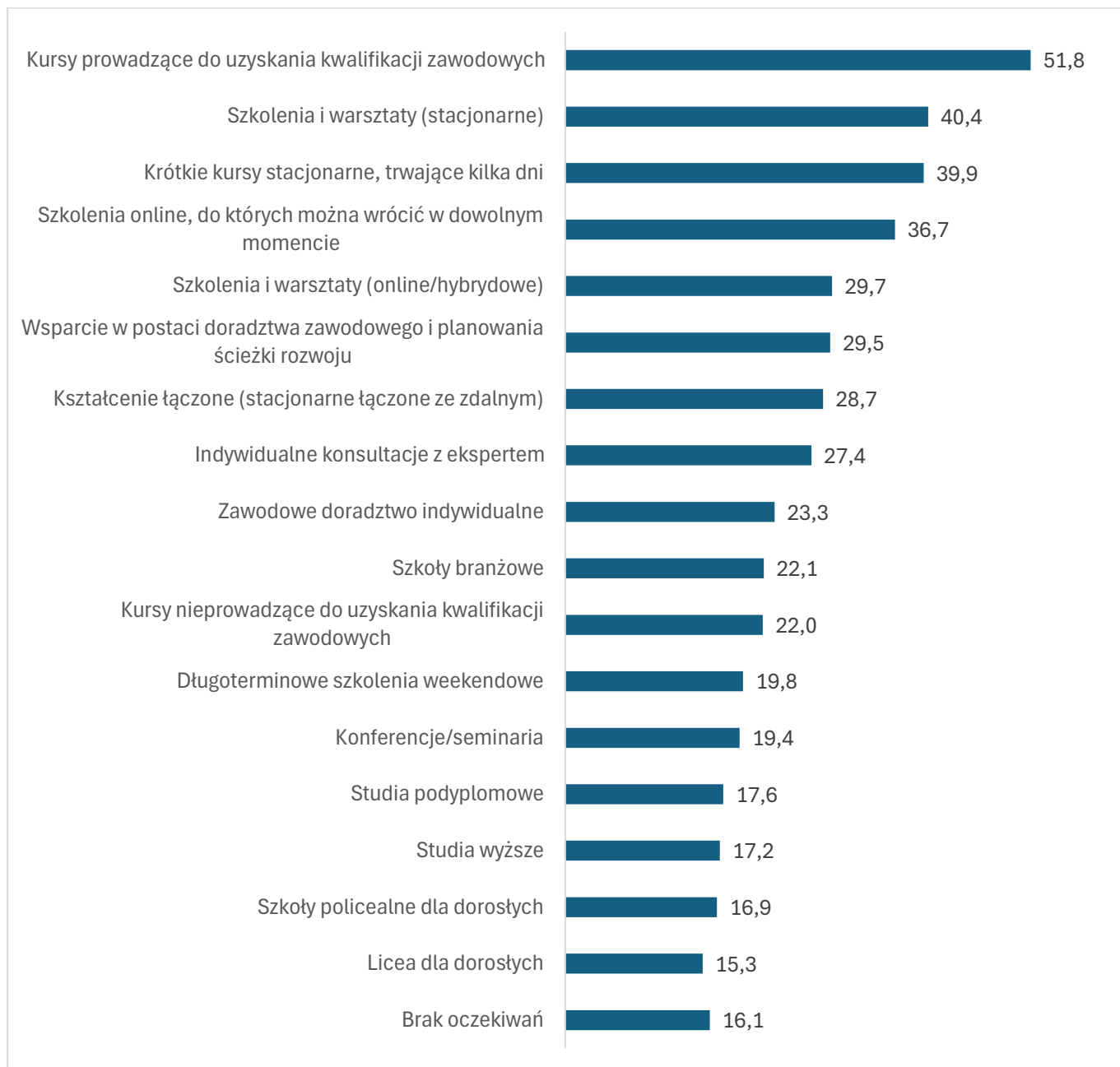
---

Szkolenia w miejscu pracy, Konferencje/seminaria, Doradztwo indywidualne, Samodzielne uczenie się (np. Internet/ książki), Inne [jakie?].

<sup>139</sup> Na podstawie badania CAWI/CATI wśród mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego n=385.

<sup>140</sup> Na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli n=125.

Wykres 19 Oczekiwane kierunki wsparcia w zakresie uczenia się dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim w opinii mieszkańców [%]<sup>141</sup>



Źródło: Na podstawie badania CAWI/CATI wśród mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego (n=385). Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ jedna osoba mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Potrzeby mieszkańców co do kształcenia są różne (co podkreśla wagę personalizacji w kształceniu), jednakże na pierwszy plan wysuwają się te, które są związane z karierą zawodową i mają krótką formę. Co istotne, mieszkańcy chcieliby, aby w regionie było

<sup>141</sup> Mieszkańcom zadano pytanie: Jakiego wsparcia w obszarze uczenia się dorosłych oczekiwał(a)by Pan/Pani w większym zakresie?

więcej kursów prowadzących do kwalifikacji zawodowych. Jest to zgodne z trendem opisanym w rozdziale 2, który wskazuje na rosnącą potrzebę specjalizacji oraz obserwacjami przedstawicieli instytucji oferujących kształcenie ustawiczne<sup>142</sup>. Jednocześnie, jak potwierdzono w IDI, w ofercie edukacyjnej często brakuje specjalistycznych szkoleń dla doświadczonych pracowników, a dominują te ogólne. Projektowanie oferty pod konkretne potrzeby jest czasochłonne i kosztowne, stąd większa obecność na rynku szkoleniowym uniwersalnych produktów.

Badanie ujawniło także potrzebę różnego rodzaju usług doradczych w planowaniu ścieżki kształcenia oraz kariery. Należy zauważyć, że w samym doradztwie zawodowym w ostatnim roku uczestniczyło 9,5% badanych, a ponad dwukrotnie więcej osób zgłosiło zapotrzebowanie na taką usługę. Jeszcze więcej osób wskazało na potrzebę indywidualnych konsultacji z ekspertem (27,4%) oraz wsparcia w postaci doradztwa zawodowego i planowania ścieżki rozwoju (29,5%). Może to świadczyć o tym, że mieszkańcy nie wiedzą, gdzie szukać doradztwa lub nie jest ono dla nich dostatecznie dostępne. W tym miejscu należy wspomnieć o projekcie realizowanym w regionie przez WUP w Toruniu tj. Kierunek-rozwój, który oferuje mieszkańcom doradztwo edukacyjne. W projekcie realizowane jest m.in. pogłębione doradztwo zawodowe oparte na narzędziach diagnostycznych. Doradztwo osobom dorosłym oferuje także Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego. W strukturach WUP w Toruniu (oraz w jego oddziałach w Bydgoszczy i Włocławku) funkcjonują Centra Poradnictwa Zawodowego (CPZ). Są to wyspecjalizowane jednostki, które już świadczą usługi doradcze wszystkim osobom, niezależnie od ich statusu na rynku pracy. Jednakże, jak wskazano w IDI, wśród mieszkańców jest niska świadomość na temat istnienia i roli doradców zawodowych. Ponadto, wśród uczestników różnego typu projektów edukacyjnych służących podnoszeniu kompetencji występują trudności z samooceną swoich umiejętności i wiedzy oraz potrzeb szkoleniowych. **Niezbędne są działania promujące doradztwo zawodowe i podkreślające jego znaczenie w dorosłym życiu .**

Jako dobre praktyki w edukacji dorosłych mieszkańcy w pierwszej kolejności wskazali praktyczny charakter szkoleń (59,6%), elastyczność w doborze zajęć i godzin (59,2% badanych uznało to za dobrą praktykę) i dostęp do darmowych materiałów edukacyjnych (57,9%). Ponadto nieco ponad połowa mieszkańców (52,7%) ceni sobie wysoką jakość i zaangażowanie prowadzących, a połowa osób za dobrą praktykę uznała wsparcie finansowe ze strony pracodawcy. Warto przypomnieć, że również pracodawcy wymieniali współfinansowanie kształcenia jako rozwiązanie warte stosowania. Jednocześnie, większość badanych pracodawców współfinansuje udział pracowników w edukacji. Wskazuje to na zgodność oczekiwań pracodawców i mieszkańców co do kształcenia osób dorosłych. Na temat dobrych praktyk można wnioskować także z badania wśród nauczycieli. Respondenci zostali zapytani o trzy główne cechy

---

<sup>142</sup> Na podstawie IDI.

przesadzające o tym, że szkolenie, kurs itp. są wartościowe<sup>143</sup>. Na pierwszym miejscu znalazło się praktyczne podejście i możliwość ćwiczenia nowych umiejętności (64,8% badanych nauczycieli wskazało tę odpowiedź), na drugim wysokie kompetencje i zaangażowanie prowadzącego/wykładowcy (48%), a na trzecim bezpośrednio przełożenie zdobytej wiedzy na pracę zawodową (44,8%).

**Z badania wynika, że mieszkańcy w odniesieniu do form kształcenia potrzebują nabycia konkretnych umiejętności i wysokiej jakości edukacji. Widać także wyraźne nastawienie na rozwój zawodowy – wysoko ceniona jest przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy.** Warto dodać, że jest to zgodne z trendami w regionie, których charakterystyka została przedstawiona w rozdziale 2. Obserwacje uczestników IDI potwierdzają to, co zostało zidentyfikowane w ramach badań ilościowych. Przedstawiciele podmiotów oferujących kształcenie oraz Urzędu Marszałkowskiego konkludowali, że oferta jest trafna, gdy uwzględnia potrzeby odbiorcy, jest elastyczna, spersonalizowana, odpowiada na zmiany rynkowe i dba o jakość (kadra, program, infrastruktura).

## 5. Kształcenie osób dorosłych na uczelniach

### 5.1. Zainteresowanie mieszkańców podnoszeniem kompetencji na uczelniach

Wyniki badania ilościowego wskazują, że **wśród dorosłych mieszkańców regionu studia wyższe są jedną z mniej popularnych form kształcenia**. Spośród badanych mieszkańców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy kształcili się, z kształcenia na studiach wyższych korzystało 18 osób, czyli niespełna 7,2%<sup>144</sup>, a studiów podyplomowych – 11 osób, czyli ok. 10,4%<sup>145</sup>. Z kolei wyniki badania **nauczycieli wskazują na znacznie wyższe odsetki**, które wyniosły odpowiednio nieco ok. 23% i ok. 33%<sup>146</sup>. Biorąc pod uwagę cechy badanych korzystających ze studiów, można określić, że są to przede wszystkim **osoby z najmłodszej badanej grupy wiekowej (18-24 lata), z wykształceniem średnim lub wyższym, pracujące**. Wśród osób kształcących się na uczelniach wśród ogółu mieszkańców **płeć nie różnicowała wyników** (liczba kobiet i

---

<sup>143</sup> n=125. Nauczyciele odpowiadali na pytanie, w którym można było wybrać max. trzy odpowiedzi: Co przesądza wg Pana/Pani w największym stopniu o tym, że szkolenie, kurs itp. jest wartościowe? Możliwe odpowiedzi: Praktyczne podejście i możliwość ćwiczenia nowych umiejętności, Wysokie kompetencje i zaangażowanie prowadzącego/wykładowcy, Elastyczny harmonogram lub forma zajęć (np. online, hybrydowa), Materiały szkoleniowe wysokiej jakości (prezentacje, podręczniki, dostęp do platformy, Bezpośrednie przełożenie zdobytej wiedzy na pracę zawodową, Dobra organizacja i komunikacja ze strony organizatora, Możliwość nawiązania kontaktów z innymi uczestnikami (networking), Uzyskanie formalnego certyfikatu lub kwalifikacji, Inne [jakie?].

<sup>144</sup> n=247. Pytanie dotyczące korzystania ze studiów wyższych zadano tylko osobom o wykształceniu, które uprawnia do studiowania.

<sup>145</sup> n=106. Pytanie dotyczące korzystania ze studiów podyplomowych zadano tylko osobom z wykształceniem uprawniającym do podjęcia studiów podyplomowych.

<sup>146</sup> n=125.

mężczyzn korzystających z oferty studiów wyższych lub podyplomowych była zbliżona), **w przypadku nauczycieli przeważały kobiety**, przy czym należy zastrzec, że w badaniu tej grupy zawodowej kobiety stanowiły znaczącą większość (ok. 90% badanych). Wynika to z feminizacji tego zawodu – nauczycielki stanowią ok. 82%<sup>147</sup>. Jest to zgodne z ogólnopolską tendencją. Według danych z RADON<sup>148</sup> w roku 2024 w Polsce studiowało 1 268 007, najwięcej w woj. mazowieckim (ponad 280 tys.). W województwie kujawsko-pomorskim liczba studentów wyniosła 59 186 osób, co lokowało region na 9 miejscu wśród wszystkich województw. W strukturze studiujących przeważały kobiety (37 353, czyli ok. 63,11%), co jest spójne z tendencją ogólnopolską (kobiety stanowią 58,5% studiujących i stanowią większość studiujących we wszystkich województwach). Biorąc pod uwagę strukturę wieku, zaznacza się przewaga osób do 30 roku życia. W województwie kujawsko-pomorskim w 2024 r. 46 241 osób (78,1%) stanowili studenci w wieku 19-29 lat, 11 320 – 30 lub więcej (19,1%), a 1625 (2,75%) – 18 lat lub mniej. Jak wskazują dane GUS<sup>149</sup>, w edukacji formalnej uczestniczy nieco ponad 9% ogółu dorosłych Polaków. Zgodnie z wynikami metaanalizy, studia wyższe to forma kształcenia, z której korzystają głównie osoby młode, bezpośrednio po ukończeniu szkoły średniej. Zarazem w odniesieniu do kształcenia na uczelniach **zauważalna jest tendencja, że uczestniczą w nim te osoby, które już są wykształcone** (np. osoby z wykształceniem wyższym licencjackim kontynuują kształcenie na studiach magisterskich, osoby z wykształceniem wyższym korzystają ze studiów podyplomowych), co pozwala stwierdzić, że udział osób korzystających z możliwości kształcenia na uczelniach nie rozkłada się w społeczeństwie równomiernie, a dotyczy osób najlepiej wykształconych. Obserwacje takie potwierdzili również przedstawiciele uczelni w badaniu jakościowym zaznaczając, że zjawisko to dotyczy tak Polaków, jak i cudzoziemców, np. osób z Ukrainy.

**Nauczyciele natomiast korzystają z ofert uczelni często**, co jest związane z przepisami regulującymi wykonywanie zawodu i awans. W przypadku tej grupy zawodowej **poszukiwane są różne możliwości uzyskania specjalistycznych kwalifikacji**. Wyniki IDI wskazują, że w ostatnich latach wyjątkowym zainteresowaniem cieszyły się możliwości doksztalcenia w obszarze pedagogiki specjalnej (oligofrenopedagogika, tyflopädagogika) oraz psychologii, co spowodowane było zmianami w Karcie Nauczyciela<sup>150</sup>, które wprowadziły obowiązek zatrudniania nauczycieli specjalistów w jednostkach publicznych i niepublicznych. Ponadto przedstawiciele uczelni w badaniu jakościowym zwrócili uwagę, że kilka lat temu popularne były także takie oferty studiów podyplomowych, które pozwalały nauczycielom zdobyć uprawnienia do nauczania dodatkowego (w stosunku do już

---

<sup>147</sup> [Nauczyciele w Polsce - podstawowe dane](#)

<sup>148</sup> [Studenci w poszczególnych województwach w RADON](#), [dostęp: 18.11.2025]

<sup>149</sup> Uczenie się osób dorosłych 2022, GUS.

<sup>150</sup> Ustawa z dnia 12 maja 2022 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022 poz. 1116).

nauczanego) przedmiotu. Tutaj główną przyczyną była odpowiedź na deficyty kadrowe. W związku z brakiem kadry, nauczyciele w danej szkole byli nierzadko nakłanianiani przez dyrektorów do zdobywania uprawnień do nauczania drugiego, a nawet trzeciego przedmiotu.

Zgodnie z wynikami badania wśród mieszkańców i nauczycieli, które dodatkowo potwierdzają wyniki badania jakościowego, **najpopularniejszą formą kształcenia pozostają jednak szkolenia i kursy**. Jak wskazano w metaanalizie, dominacja krótkich form kształcenia (kursy, szkolenia) nad długimi cyklami akademickimi jest trendem ogólnokrajowym. W przypadku nauczycieli występuje niemal powszechnie. Jak wskazują przytaczane już w niniejszym raporcie wyniki badania TALIS, praktycznie wszyscy nauczyciele zadeklarowali udział w co najmniej jednym kursie lub szkoleniu w okresie ostatnich 12 miesięcy (przed badaniem)<sup>151</sup>. Choć brakuje danych nt. tego, jaka część tych kursów i szkoleń jest organizowana przez uczelnie, nie ulega wątpliwości, że również w ofercie tych podmiotów jest to zdecydowanie najczęściej wykorzystywana przez uczestników forma kształcenia ustawicznego (wyniki IDI).

---

(...)studia podyplomowe nie są już tak popularne, długo trwają, bo dwa semestry to już jest długo. Krótkie kursy, bardzo specjalistyczne, bardzo konkretne i jakby właśnie z takim dostosowaniem, bo nowa technologia, bo jakaś nowa umiejętność, nowa wiedza związana z nowym rozporządzeniem. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Zdaniem przedstawicieli uczelni, są to też formy bardzo przydatne, adekwatne do szybko zmieniających się warunków i związanej z tym koniecznością uzupełniania braków wiedzy czy umiejętności w konkretnych, ściśle określonych obszarach – także wśród nauczycieli.

---

Taką najlepszą formą kształcenia, doksztalcenia już jakiejś branży, w tym przypadku branży edukacyjnej, są krótkie formy celowane na dane potrzeby tu i teraz. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

W tym zakresie istotną rolę w systemie kształcenia ustawicznego pełnią centra kształcenia nauczycieli, które – jak podkreślono w badaniu jakościowym – w części

---

<sup>151</sup> Nauczycielki i nauczyciele o pracy w zawodzie. Wyniki Międzynarodowego Badania Nauczania i Uczenia się TALIS 2024, s. 15.

obszarów tematycznych monopolizują rynek, wskutek czego nauczyciele stosunkowo rzadko kształcą się w innych podmiotach.

## 5.2. Wyzwania związane z kształceniem na uczelniach

### 5.2.1. Trudności w kształceniu osób dorosłych na uczelniach

Jak wskazano w metaanalizie, kształcenie m.in. na uczelniach w województwie kujawsko-pomorskim napotyka na problemy **niedostosowania do potrzeb rynku pracy**. Koresponduje to z jednym z ważniejszych problemów uczelni wyższych związanych z prowadzeniem kształcenia dla osób dorosłych, którym jest **możliwość pozyskiwania bieżących informacji o potrzebach pracodawców w regionie z jednej, a zainteresowaniach i planach zawodowych osób planujących studia z drugiej strony**. powoduje to, że oferta uczelni nie zawsze jest dostosowana do potrzeb regionalnego rynku pracy. Chociaż bowiem są dostępne np. dane monitoringowe WUP w Toruniu, które dostarczają informacji o zawodach deficytowych i nadmiarowych, jak również - realizowane są badania mające na celu prognozę zapotrzebowania, konieczne jest bardziej szczegółowe i pogłębione ujęcie. Badania te nie dostarczają pełnej informacji o zapotrzebowaniu w perspektywie kilku lat, co wynika m.in. z faktu, że sami pracodawcy mają ograniczone możliwości określenia potrzeb kadrowych w tak długim czasie. Ponadto badania te nie wiążą zapotrzebowania w powiązaniu z potrzebami indywidualnymi - planami i zainteresowaniem potencjalnych odbiorców oferty uczelni (np. młodych ludzi, tj. potencjalnych studentów, ale też osób, które planują się przekwalifikować, zmienić zawód, rozpocząć prowadzenie własnej działalności). Praktyka bowiem pokazuje, że niezbędne jest uwzględnienie tych dwóch aspektów, ponieważ opierając się tylko na opinii pracodawców, można nie trafić z kierunkiem studiów bądź kursów w plany zawodowe przyszłych studentów oraz uczestników szkoleń i kursów (wyniki IDI). Ponadto brakuje badań, które dostarczałyby prognoz w tym obszarze, czyli przewidywały, jak będzie kształtował się popyt na kompetencje w perspektywie kilku lat (wyniki IDI).

---

Brakuje takich inicjatyw badawczych, (...) które by przewidywały jak będzie kształtował się (...) popyt na kompetencje w perspektywie 3-5 lat, dając nam tym samym komfort pracy i przygotowania odpowiednich narzędzi edukacyjnych do tego, żeby wykształcić kadrę.  
(IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Jako środki zaradcze na ten problem przedstawiciele uczelni wskazywali w badaniu jakościowym kontakt z pracodawcami z regionu oraz zapoznawanie się z wynikami bieżących badań, o ile takie są dostępne. Uczelnie starają się również szybko reagować na zmieniające się potrzeby rynku poprzez wprowadzanie zmian w krótkich formach

kształcenia (np. kursy, szkolenia). Są one łatwiejsze do uruchomienia niż pełne kierunki (wyniki IDI). Należy przy tym zauważyć, że dane z rekrutacji na poszczególne kierunki studiów bądź proponowane kursy i szkolenia mogą stanowić bieżący miernik zmian planów i zainteresowań odbiorców oferty uczelni. Trudność jednak stanowi szybkie uwzględnianie wniosków z analizy tych danych (np. nie ma możliwości szybkiego uruchomienia kierunku studiów, choć w przypadku kursów i szkoleń możliwość elastycznego, szybkiego reagowania już istnieje).

Następnie należy zwrócić uwagę na **trudności organizacyjne**. W tym kontekście wskazano na brak adekwatnych do potrzeb studentów elastycznych form zajęć. Znaczna część osób studiujących już po pierwszym roku studiów rozpoczyna pracę zawodową, więc potrzebują oferty elastycznego studiowania, a także odpowiednich wykładowców, przede wszystkim z doświadczeniem praktycznym (wyniki IDI). Przykładowo, otwieranie się uczelni na kształcenie zdalne, które łatwiej jest pogodzić z pracą zawodową i obowiązkami domowymi, wskazywano jako czynnik zwiększający zainteresowanie ofertą uczelni w poddanym analizie w ramach metaewaluacji raporcie z serii Bilans Kapitału Ludzkiego<sup>152</sup>. U źródeł tych problemów leży nierzadko przekonanie o niższej jakości kształcenia zdalnego, ale także trudności z jego organizacją, w tym w zakresie przepisów czy posiadanej infrastruktury IT (wyniki IDI).

Istotny jest także problem z zapewnieniem odpowiedniej liczby miejsc odbywania praktyk zawodowych w określonych podmiotach czy placówkach. Przykładem może być pielęgniarstwo, które, jak pokazały wyniki metaanalizy, cieszy się w regionie wysokim zainteresowaniem i daje dobre perspektywy na rynku pracy. Chętnych na ten kierunek jest więcej niż miejsc, ale wpływa na to m.in. ograniczona liczba miejsc realizacji praktyk zawodowych (wyniki IDI). Przyczyną takiego stanu rzeczy jest po pierwsze fakt, że nie każda placówka, która chciałaby przyjąć studentów na kształcenie praktyczne, spełnia odpowiednie (ustawowe) wymogi. Po drugie nie wszyscy pracodawcy wyrażają zainteresowanie organizacją i realizacją praktyk dla studentów (wyniki IDI).

---

My musimy gdzieś tych ludzi móc umieścić i jeszcze to muszą być placówki, które spełniają określone wymagania np. ustawodawcy. (...) też zdajemy sobie sprawę, że są tacy pracodawcy, którzy nie chcą mieć studenta jakiegokolwiek na pokładzie, bo z praktykami to jest często problem, którym trzeba się zaopiekować. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

<sup>152</sup> J. Górniak, W. Kubica, B. Worek, Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy, PARP, 2021/2022.

Obok trudności organizacyjnych nie sposób także pominąć aspektu związanego z **finansową stroną działalności**. Problem niedostatecznych środków oraz obowiązujący algorytm finansowania, który nie zawsze odpowiada realnej kosztochłonności prowadzenia danego kierunku był wskazywany w badaniu jakościowym jako istotna przeszkoda w organizacji kształcenia osób dorosłych w regionie. Poza bieżącymi kosztami wynagrodzeń, istotną pozycją w budżetach uczelni wysokie koszty infrastruktury specjalistycznej. Kierunki medyczne i techniczne wymagają drogiego, wysoko specjalistycznego sprzętu oraz wyposażenia sal, których nie można wykorzystać do innych celów.

Środkiem zaradczym w tym przypadku jest zatrudnianie specjalistów zajmujących się pozyskiwaniem dodatkowych środków zewnętrznych (granty, fundusze UE). Jest to nierzadko także środek zaradczy na pozostałe trudności organizacyjne, pozwala bowiem na wdrożenie określonych rozwiązań odpowiadających na specyficzne potrzeby (np. rozwój kształcenia zdalnego czy wyposażenie sali na potrzeby realizacji zajęć na danym kierunku bądź w ramach określonej specjalizacji). Ponadto szkoły nawiązują współpracę z innymi podmiotami, np. ze szpitalami, które wspierają zaplecze szkoleniowe na kierunkach medycznych.

Kolejna trudność to **obowiązujące przepisy prawne i ich zmiany**. Jak wskazano w IDI, akredytacje i wizytacje komisji (otwieranie kierunku, ocena kierunku) wiążą się z bardzo dużym nakładem pracy biurowej, a każda zmiana pociąga za sobą konieczność dostosowania dokumentów organizacyjnych. Na przykład wprowadzane zmiany standardów kształcenia pociągają za sobą konieczność dostosowywania programu i planu studiów czy sylabusów tak, by były zgodne z nowymi przepisami. W jednym z wywiadów przywołano przykład zmiany wzorów stosowanych świadectw ukończenia studiów podyplomowych, co wymagało wdrożenia zmian w wewnętrznych systemach IT uczelni.

W niektórych wypadkach zmiana przepisów wpływa na zmniejszenie podaży określonych kierunków czy form kształcenia. Dla przykładu zmiana wprowadzona w roku 2018, która miała poprawić jakość kształcenia nauczycieli, tak naprawdę doprowadziła do zmniejszenia oferty kształcenia nauczycieli<sup>153</sup>. W rezultacie wprowadzonych wtedy przepisów niektóre uczelnie przestały kształcić nauczycieli lub posiadają jedynie szczątkową ofertę w tym zakresie (wyniki IDI). Co więcej, odnotowano także spadek popytu na kształcenie nauczycieli – nowa, dłuższa ścieżka (brak możliwości przekwalifikowania, konieczność realizacji 5-letnich studiów) spowodowała zmniejszenie zainteresowania.

---

<sup>153</sup> Chodzi o rozporządzenie z 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (brak możliwości kształcenia nauczycieli w ramach studiów podyplomowych, wymogi kadrowe i organizacyjne trudne do spełnienia przez mniejsze uczelnie).

W wywiadach (IDI) zwrócono również uwagę na **niską świadomość znaczenia kształcenia ustawicznego**; przekazywania informacji o roli i znaczeniu tego kształcenia na niższych szczeblach edukacji (szkoła podstawowa, szkoła średnia), co także wpływa na problemy związane z organizacją tego kształcenia. Pośrednio wskazują na to także wyniki badań referowane w opracowaniach objętych desk research (metaanaliza), w których zwraca się uwagę na fakt, że najczęstszym powodem niepodejmowania aktywności edukacyjnej jest brak odczuwania takiej potrzeby.

Częściowym, choć niedostatecznym sposobem radzenia sobie z tym problemem jest nawiązywanie współpracy np. ze szkołami średnimi, w ramach której uczelnie realizują działania pozwalające zainteresować potencjalnych studentów ofertą uczelni, uzasadnić atrakcyjność zarówno tej oferty, jak i całego kształcenia na poziomie wyższym.

Problemy rodzi także **współpraca z otoczeniem**, poszukiwanie podmiotów współpracujących, nawiązywanie relacji, partnerstw z tymi podmiotami, zarówno w skali regionalnej czy krajowej, jak i międzynarodowej (wyniki IDI). Wymaga to wyłożonej pracy zarówno w zakresie zawiązywania i pielęgnowania relacji, jak i typowo administracyjnej.

#### 5.2.2. Zjawisko drop-out w regionie

##### **Zjawisko drop-outu w regionie**

Wyniki pogłębionych wywiadów z przedstawicielami uczelni w regionie potwierdzają dane pozyskane w trakcie metaanalizy na temat zjawiska drop-outu. Zgodnie z nimi jego skala i przyczyny są trudne do monitorowania. Stosowany na uczelniach monitoring obejmuje zwykle liczbę skreśleń z listy studentów (np. z powodu niepodpisania ślubowania, niezaliczenia egzaminów itp.) na danym kierunku lub wydziale. Niektóre z uczelni próbują poznać powody rezygnacji ze studiów, wysyłając do studentów ankiety lub przeprowadzając z nimi indywidualne rozmowy. Zgodnie z informacjami przekazanymi w badaniu jakościowym przez przedstawicieli uczelni drop-out wynika zazwyczaj z powodów osobistych/życiowych i ich monitorowanie wymaga zebrania wrażliwych informacji. Utrudnia to poznanie czynników wpływających na przerwanie nauki przez osoby studiujące, które nie zawsze chcą dzielić się z kadrą szczegółowymi powodami swojej decyzji:

---

(...) staramy się to monitorować i pewne mechanizmy wdrażać, automatyzmy, które gdzieś tam mają wyciągać właśnie te dane, jakies takie procentowe wyliczenia powodów, skreśleń. Tylko to też właśnie później jest problem z tą ankietyzacją, o której wspomnieliśmy, że faktycznie tych takich informacji zwrotnych o konkretnych powodach

jest mniej albo są po prostu bardzo ogólne (...). (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Największa skala drop-outu według badanych występuje na studiach I stopnia wśród osób młodych, podejmujących naukę na poziomie wyższym po raz pierwszy. Osoby starsze o wiele rzadziej przerywają studia. Są one bardziej zmotywowane i zdecydowane do ukończenia wybranego przez siebie kierunku i uzyskania dyplomu/potrzebnych kwalifikacji. Rozmówcy podkreślają natomiast, że poziom drop-outu na ich uczelniach nie odbiega od średniej krajowej i nie jest zjawiskiem niepokojącym. Uzyskane podczas wywiadów dane potwierdzają zatem wnioski wyływające z raportu „Zjawisko drop-outu na Polskich uczelniach”<sup>154</sup>, gdzie również wskazano, że jest on najwyższy wśród studentów I stopnia.

---

(...) ja bym powiedziała, że to zjawisko jest umiarkowane. Ono nie jest ani bardzo duże, ani bardzo małe. Chcielibyśmy, żeby było zdecydowanie mniejsze. Natomiast idziemy totalnie w średnią, że tak powiem, krajową. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Największy odsetek osób rezygnujących z dalszego studiowania przedstawiciele uczelni zauważają na kierunkach ścisłych (szczególnie inżynierskich/technicznych oraz związanych z rolnictwem). Jak podkreślają badani, kierunki te charakteryzują się tradycyjnym podejściem do studenta, nie traktują go w sposób zindywidualizowany, co przekłada się na niezadowolenie osób studiujących. Najniższy drop-out występuje natomiast na kierunkach humanistycznych/artystycznych, które są bardziej przyjazne dla studentów i pozwalają im na wyrażanie siebie (poprzez wygląd, rozwijanie swoich zainteresowań). Kadra instytutów/wydziałów o profilu artystycznym, co zostało zaznaczone, często jest bardziej wyrozumiała. Poza tym, kierunki te sprzyjają nawiązywaniu bliższych relacji rówieśniczych, których wystąpienie jest ważne w kontynuowaniu kształcenia:

---

(...) to studiowanie jest przyjemne, tam te formy kształcenia właśnie są zupełnie inne, oni mają plenery, jadą na długie plenery gdzieś tam. Bardzo się integrują ze sobą, wzajemnie współuczestniczą w tych

---

<sup>154</sup> Zjawisko drop-outu na Polskich uczelniach, OPI-PIB, Warszawa 2020.

zajęciach, działaniach, więc ten wydział jest bardzo przyjazny dla studentów. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Dane te potwierdzają więc te, zgromadzone podczas metaanalizy, mówiące o wysokim (sięgającym aż 51% w latach 2012-2020) drop-oucie na kierunkach związanych z naukami ścisłymi:

---

Większy odsetek rezygnacji jest na studiach, powiedzmy, tych ścisłych, na kierunkach ścisłych technicznych, bo tutaj często wychodzi brak kompetencji, takich basic kompetencji (...). (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Również różnica w poziomie rezygnacji ze studiów występująca między studentami uczelni publicznych i niepublicznych wskazana w metaanalizie potwierdzona została w trakcie wywiadów pogłębionych. Rozmówcy wskazywali, że częściej ze studiów rezygnują osoby studiujące na uczelniach/kierunkach publicznych. Odsetek osób studiujących przerywających naukę na uczelniach prywatnych/płatnych jest o wiele niższy, ponieważ wiąże się to z konsekwencjami finansowymi. Studenci stacjonarni uczelni publicznych czują o wiele mniejszą presję w ukończeniu wybranego przez siebie kierunku. Podjęcie decyzji o rezygnacji jest dla nich o wiele łatwiejsze (formalnie) i nie wiąże się z żadnymi materialnymi skutkami:

---

(...) na niestacjonarnych [drop-out] jest zdecydowanie mniejszy, na studiach stacjonarnych jest zdecydowanie większy, bo tu jest łatwiej podjąć taką decyzję, bo nic mnie nie obliuguje, nie muszę zapłacić za miesiąc nauki, więc podjęcie takiej decyzji na studiach stacjonarnych jest po prostu łatwiejsze. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Tendencje w zakresie drop-outu w województwie kujawsko-pomorskim zbliżone są zatem do tendencji krajowych, zidentyfikowanych podczas metaanalizy. Należy jednak zaznaczyć, że monitoring drop-outu jest trudny dla uczelni. Dysponują one danymi ilościowymi charakteryzującymi zjawisko, jednak nie mają szerszej wiedzy odnośnie do powodów jego występowania.

### **Przyczyny drop-outu**

Najważniejszym czynnikiem drop-outu wymienianym przez przedstawicieli uczelni jest **niedopasowanie kierunku studiów** do oczekiwań lub cech osobowościowych studenta. Osoby podejmujące naukę na poziomie wyższym od razu po uzyskaniu świadectwa maturalnego, często nie są jeszcze pewne tego, co je interesuje, w jakim zawodzie chciałyby się rozwijać.

---

(...) na studiach pierwszego, drugiego [stopnia] czy magisterskich jest to rozpoczęcie pewnej przygody zawodowo-naukowej i można się tam dużo bardziej pomylić. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Ponadto, wybór kierunku czy obszaru kształcenia często podyktowany jest **oczekiwaniem środowiska**, z którego się wywodzą. Duży wpływ na wybór nie tylko kierunku, ale i samej uczelni, mają rodzice, grupa rówieśnicza czy Internet, gdzie młodzi ludzie mają możliwość obserwowania i słuchania porad osób, z których zdaniem się liczą:

---

(...) wybory są wyborami nie do końca przemyślanymi, a więc na życzenie mamusi, tatusia, trendu, grupy koleżeńskiej. Idziemy na studia razem i będzie nam znowu tak dobrze, jak było. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Pomimo podejmowania pod presją środowiskową błędnych, nieodpowiednich dla siebie decyzji młodych ludzi, jak zauważają rozmówcy, cechuje obecnie **większa odwaga** niż ich rówieśników studiujących 20-30 lat temu. Dzisiejsi dwudziestolatkowie nie boją się poszukiwać własnej drogi, nie uważają też, by studia zapewniały bezpieczną pod kątem ekonomicznym i zawodowym przyszłość. Pragną oni przede wszystkim rozwijać w trakcie nauki na uczelni własne zainteresowania i uczyć się rzeczy, które sprawiają im przyjemność:

---

W latach 90., kiedy już szło się na studia, czy na początku lat 2000, mówiło się w domach: „Idź na studia, będziesz kimś”. Dzisiaj młodzi ludzie mówią, tak, ja chcę być kimś, chcę być sobą. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Jak wskazują rozmówcy, osobom podejmujących studia, często brakuje podstawowych kompetencji z zakresu kierunku, jaki wybrali. **Brak wystarczających umiejętności** potrzebnych do studiowania danego kierunku, przyczynia się do podjęcia decyzji o rezygnacji. Nierówny poziom wiedzy między studiującymi, powodujący u nich frustrację, przekłada się na niezadowolenie z kierunku, a co za tym idzie – odejście z niego:

---

(...) tutaj często ten basic skills po prostu ciągnie się za studentami od wczesnych etapów edukacji, to są takie niepozamykane drzwi. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Wśród osób starszych czynnikami odpowiedzialnymi za drop-out są natomiast często czynniki związane z pracą. Osoby starsze, jak wykazało badanie, charakteryzują się wysoką motywacją do rozwijania swoich kompetencji, ale podejmują naukę zazwyczaj na kierunkach lub uczelniach niepublicznych. **Utrata pracy**, a co za tym idzie dochodu, uniemożliwia im więc uiszczenie opłaty za studia i zmusza ich do przerwania nauki:

---

Na przykład są [osoby aktywne zawodowo] na studiach niestacjonarnych i wpisują np. powód [drop-outu] utrata pracy, w związku z tym niemożliwość po prostu zapłaty za studia niestacjonarne. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Także brak aprobaty i docenienia ze strony pracodawcy skłania osoby aktywne zawodowo do rezygnacji ze studiów. Osoby te chcą rozwijać swoje kompetencje, zdobywać nową wiedzę, ale nie widzą ze strony pracodawców odpowiedniego uznania i możliwości rozwoju w branży, w której chciałyby się rozwijać. Wtedy też decydują się na porzucenie studiów:

---

(...) czasami też są takie sytuacje, gdzie wydaje nam się, że jak ja zacznę studia, to mój pracodawca to docenia, a okazuje się, że niekoniecznie chce to doceniać. Ale to są raczej takie odejścia już na ostatnich rocznikach, te zawiedzione nadzieje. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Pozostałymi czynnikami wpływającymi na drop-out wymienianymi przez przedstawicieli uczelni są: kwestie finansowe, zdrowotne, prywatne/życiowe, niezadowolenie z programu studiów lub wykładowców. Wszystkie ze zidentyfikowanych podczas

wywiadów przyczyn rezygnacji ze studiów przed uzyskaniem dyplomu zgodne są z tymi, które wskazane zostały w raporcie z metaanalizy i w pełni się z nimi pokrywają. Drop-out i powody jego podjęcia są zatem jednakowe wśród studentów z całej Polski. Województwo kujawsko-pomorskie nie ma pod tym względem własnej specyfiki.

### Możliwe środki zaradcze dotyczące drop-outu

Zmiany społeczno-kulturowe i poszukiwanie własnej ścieżki rozwoju zawodowego przez młodych ludzi powoduje, że wskaźnik rezygnacji ze studiów będzie w najbliższych latach najprawdopodobniej oscylował na podobnym poziomie, co obecnie. Wyniki badania jakościowego pozwalają przypuszczać jednak, że wsparcie studentów i **większa elastyczność** uczelni mogłyby skutecznie przeciwdziałać temu zjawisku. Współcześni studenci chcą, by nauka na poziomie wyższym była przyjazna i nie wiązała się ze stresem. Dlatego też dobrym rozwiązaniem byłaby weryfikacja sposobu nauczania, dostępnych form nauki i przekazywanych materiałów.

Ponadto, jak wskazało badanie, studenci preferują elastyczne formy nauczania (np. formy zdalne, hybrydowe), które pozwalają na łączenie życia prywatnego i zawodowego z dalszą potrzebą edukacji. Wprowadzenie ich do oferty uczelni umożliwiłoby studentom (nie mającym możliwości studiowania w trybie dziennym, stacjonarnym) doskonalenie swoich kompetencji i zdobywanie nowej wiedzy. Także kursy doszkalające z tzw. basic skills (podstawowych umiejętności), skupiające się na wyrównaniu poziomu wiedzy np. z zakresu matematyki, języka polskiego, języka obcego, być może przyczyniłyby się do nieprzerywania nauki (w szczególności na jej początkowym etapie).

Podsumowując, zapobieganie drop-outowi powinno przede wszystkim odbywać się na poziomie uczelni. To one powinny przekonać osoby studiujące do tego, że są jednostkami elastycznymi, tolerancyjnymi i nowoczesnymi. Studenci chcą być traktowani, jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, w sposób indywidualny, pragną, by ich potrzeby edukacyjne (ale też osobowościowe) nie były lekceważone. Dlatego też istotne jest słuchanie ich potrzeb, dążenie do kompromisów i udzielanie im wsparcia (w szczególności na początkowym etapie studiowania).

### 5.3. Współpraca uczelni ze szkołami średnimi

Jak wskazują wyniki IDI, uczelnie aktywnie współpracują ze szkołami średnimi z regionu. Współpraca ta pomaga uczelniom śledzić trendy w szkołach (np. popularność określonych kierunków uczenia – profili klas). Ponadto ma na celu popularyzację nauki, jest także jednym z kanałów promocji uczelni i działaniem pozwalającym na pozyskanie przyszłych studentów (wyniki IDI).

Szkoły średnie, z którymi współpracują uczelnie w województwie kujawsko-pomorskim, to szkoły z regionu, zwykle związane profilem edukacji z daną uczelnią, choć nie zawsze. Jak bowiem wskazali przedstawiciele jednej z uczelni technicznych, sądzili, że głównym ich partnerem będą technika, jednak analiza wykazała, że ponad połowa kandydatów na

studia to osoby kończące licea ogólnokształcące, dlatego obecnie realizują szeroką współpracę z różnymi placówkami edukacyjnymi (wyniki IDI).

Silne związki uczelni ze szkołami średnimi w województwie potwierdzają także wyniki analizy danych zastanych – informacji ze stron internetowych uczelni oraz regionalnych serwisów informacyjnych.

Na podstawie wypowiedzi przedstawicieli uczelni w wywiadach, można wyróżnić kilka głównych form współpracy szkół wyższych ze szkołami średnimi.

Pierwszą są **klasy patronackie** (np. klasy politechniczne). W ramach tej formy wykładowcy akademicki prowadzą w klasach objętych patronatem zajęcia, a uczniowie mogą również korzystać z laboratoriów uczelni.

---

Otwieramy klasy politechniczne (...). To jest takie działanie, w którym dana klasa jest przez nas wspierana, (...)dostaje specjalną etykietkę klasy politechnicznej i nasi wykładowcy prowadzą tam zajęcia. Ich nauczyciele przywożą ich tutaj i w naszych laboratoriach mogą po prostu prowadzić zajęcia z różnych (...) obszarów. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

Klasy patronackie są w regionie popularne, dla przykładu jeden wydział Politechniki Bydgoskiej współpracuje w ten sposób z blisko 20 szkołami ponadpodstawowymi<sup>155</sup>. Partnerstwo obejmuje zarówno licea ogólnokształcące, jak i szkoły branżowe oraz technika o profilach chemicznym, spożywczym, rolniczym i gastronomicznym.

Drugą formą współpracy są **wykłady, spotkania i warsztaty**. Są to np. wykłady na zapotrzebowanie zgłoszone przez szkoły na określony temat, realizowane albo na uczelni, albo w danej szkole średniej. Innym przykładem mogą być dni poświęcone określonej tematyce, np. Dni Nauki Medicalia<sup>156</sup> czy Dzień z Profilaktyką (wyniki IDI).

---

Mamy już bardzo duże doświadczenie, bo dziewięć lat, organizacji Dnia z Profilaktyką, gdzie współpracujemy ze szkołami, (...) celowo ta oferta jest dedykowana dla uczniów właśnie po to, żeby podnosić ich kompetencje z zakresu bezpieczeństwa. (IDI, Przedstawiciel/ka uczelni działającej w regionie)

---

---

<sup>155</sup> [Współpraca ze szkołami średnimi](#), [dostęp: 18.11.2025]

<sup>156</sup> [Dni Nauki Medicalia 2025](#), [dostęp: 18.11.2025]

Trzecia ze wskazanych w badaniu jakościowym form współpracy uczelni ze szkołami średnimi to **wydarzenia o charakterze popularyzującym naukę**, np. Olimpiady (Olimpiada Wiedzy o Żywieniu, Olimpiada Wiedzy Hotelarskiej) czy udział w organizacji Bydgoskiego Festiwalu Nauki<sup>157</sup>.

Co ważne, należy podkreślić aktywność samych szkół średnich w zakresie zawieranych partnerstw z uczelniami. Przykładem jest V Liceum Ogólnokształcące im. Ignacego Jana Paderewskiego w Bydgoszczy, które współpracuje z Politechniką Bydgoską, w realizacji programu edukacji zdrowotnej współpracuje zarówno z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, jak i z UMK Collegium Medicum<sup>158</sup>. Wskazuje to na poszukiwanie przez szkoły średnie ofert o komplementarnym charakterze, co przekłada się na większe korzyści edukacyjne dla uczniów i zapewnia im różnorodność w zakresie wyboru ścieżek rozwoju.

Dobre praktyki w realizacji kształcenia ustawicznego w regionie to działania, które są ukierunkowane na tworzenie oferty dynamicznej, odpowiadającej na bieżące luki kompetencyjne. W wywiadach przedstawiciele uczelni podkreślali, że w kształceniu ustawicznym ważne jest z jednej strony trafienie w potrzeby rynku, a z drugiej – budowanie długotrwałych relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego.

Jak wskazują wyniki IDI, **dobrą praktyką w kształceniu ustawicznym są specjalistyczne studia podyplomowe**. Stanowią bezpośrednią odpowiedź zapotrzebowanie rynkowe (w badaniu jakościowym przywołano przykład w obszarze pedagogiki specjalnej). Inny przykład dobrej praktyki, sformułowany na nieco bardziej ogólnym poziomie, to **konieczność programowania studiów w odpowiedzi na bieżące zapotrzebowanie** ze strony mieszkańców regionu. Wśród przykładów wskazano również na organizację spotkań, **konferencji naukowo-szkoleniowych**, które łączą dwa aspekty: akademicki z praktycznym. Istotna jest w tym przypadku współpraca przy organizacji takiej konferencji z podmiotami, które są branżowo związane z jej tematyką. Dzięki temu przekazywana wiedza jest aktualna i użyteczna dla praktyków. Zwrócono także uwagę, że lepiej w kształceniu ustawicznym sprawdzają się **krótsze formy**. Podane w badaniu jakościowym przykłady wyraźnie wskazują, że dobre praktyki w kształceniu ustawicznym to powiązanie oferty uczelni z wymogami otoczenia zewnętrznego oraz jej użyteczność praktyczna.

Wyniki IDI pozwalają również stwierdzić, że uczelnie obecne działania w zakresie współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi uznają za udane i efektywne. Przedstawiciele uczelni nie dostrzegają konieczności urozmaicenia tej współpracy, raczej wskazują na konieczność kontynuacji działań w dotychczasowym kierunku, czyli łączenia nauki z praktyką. Jest to spójne z kierunkami rozwoju wskazanymi w dokumentach strategicznych regionu, np. w Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-

---

<sup>157</sup> [Bydgoski Festiwal Nauki](#), [dostęp: 18.11.2025]

<sup>158</sup> [Edukacja zdrowotna w V Liceum Ogólnokształcącym](#), [dostęp: 18.11.2025]

Pomorskiego do 2030 roku<sup>159</sup> strategiczne znaczenie współpracy uczelni z otoczeniem zewnętrznym. Szkoły średnie i uczelnie stają się wtedy elementami szerszego systemu podmiotów, których współpraca sprzyja harmonijnemu rozwojowi regionu (m.in. poprzez kształcenie spójne z kierunkami rozwoju regionalnej gospodarki). System ów jest widoczny, jeśli przyjrzeć się innym podmiotom, z którymi szkoły wyższe podejmują współpracę: szpitale i inne instytucje z obszaru opieki zdrowotnej, podmioty administracji publicznej, przedsiębiorcy czy służby mundurowe (wyniki IDI). Współpraca szkół średnich z uczelniami może przyczynić się także do realizacji celu przywołanej strategii dotyczącego wspierania uczniów zdolnych, umożliwiając młodzieży dostęp do zaawansowanej wiedzy i zasobów wykraczających poza standardowy zakres programów szkolnych.

## 6. Syntetyczne odpowiedzi na pytania badawcze

### **Jak przedstawiciele instytucji działających w obszarze kształcenia ustawicznego reagują na zdiagnozowane w ramach metaanalizy trendy dotyczące LLL?**

W wyniku badania zidentyfikowano cztery trendy dotyczące obszaru uczenia się osób dorosłych: (1) Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się; (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 oraz krótkich form nabywania wiedzy i umiejętności. Główne wyzwania związane z adekwatną reakcją na trendy i wynikające z nich potrzeby w zakresie kształcenia osób dorosłych dotyczą: (a) ograniczonych możliwości badania zapotrzebowania odbiorców usług edukacyjnych na kompetencje/kwalifikacje, (b) nadal niskiej responsywności pracodawców jeśli chodzi o komunikowanie swoich potrzeb dotyczących kompetencji/kwalifikacji; (c) radzenia sobie z rozbieżnością między potrzebami rynku pracy a preferencjami bezpośrednich odbiorców oferty edukacyjnej; (d) zapewniania wysokospecjalistycznego kształcenia, silnie skoncentrowanego na praktyce działania przedsiębiorstw; (e) włączania nowych rozwiązań technologicznych (np. AI) do procesu uczenia.

### **Jakie zdaniem instytucji są główne motywacje osób podnoszących kwalifikacje i kompetencje? Jaka część realizuje tego typu kształcenie „na własną rękę”, a jaka w wyniku zaleceń/wymogów pracodawców?**

Zdaniem instytucji, główne motywacje osób podnoszących kwalifikacje i kompetencje są dwojakie. Z jednej strony jest to konieczność nadążania za zmianami w branży, z drugiej zaś chęć rozwoju osobistego. Badania wykazały, że znaczna część kształcenia

---

<sup>159</sup> [Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku - Strategia Przyspieszenia 2030+](#), [dostęp: 18.11.2025]

realizowana jest z własnej inicjatywy osób podejmujących się go. Uczenie się wynikające ściśle z wymogów pracodawcy dominuje w specyficznych obszarach, takich jak obowiązkowe szkolenia BHP czy szkolenia stanowiskowe, gdzie to pracodawca identyfikuje lukę kompetencyjną. W przypadku projektów unijnych instytucje zauważają przewagę motywacji zawodowej, tzw. monetyzacji wiedzy, podczas gdy w formach komercyjnych uczestnicy częściej szukają samorozwoju.

### **Co motywuje osoby dorosłe do dalszego kształcenia? Co wpływa na te motywacje?**

Osoby dorosłe do dalszego kształcenia motywuje przede wszystkim chęć rozwoju osobistego połączona z potrzebą podniesienia kwalifikacji zawodowych. Na motywacje te kluczowy wpływ mają czynniki demograficzne (wiek i płeć) oraz sytuacja rynkowa. Osoby najmłodsze, przedziale wiekowym 18-24 lata, motywują się do dalszego kształcenia przede wszystkim z uwagi na lukę kompetencyjną i chęć zdobycia konkurencyjnej pozycji na rynku, natomiast w grupie wiekowej 25-34 lata, według wyników badania, dąży się do przekwalifikowania. Osoby w wieku pomiędzy 45 a 54 lata oraz „silwersi” kierują się obawą przed wykluczeniem i wymogami pracodawców. Istotny wpływ ma również poziom wykształcenia – osoby z wyższym wykształceniem częściej uczą się dla perspektywy awansu i rozwoju kariery, traktując edukację jako inwestycję. Ponadto motywacje determinuje wybór formy kształcenia – bardziej elastyczne formy online wybierane są dla utrzymania konkurencyjności, a kursy hobbystyczne dla zaspokojenia potrzeb społecznych i relacyjnych.

### **Jaka jest oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim? Czy jest dostosowana do potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy, głównie z perspektywy kluczowych branż województwa? Czy jest aktualizowana pod tym kątem? Czy oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim jest zgodna z oczekiwaniami pracodawców?**

Działające w regionie podmioty organizujące i prowadzące kształcenie ustawiczne, oferują szeroki wachlarz usług edukacyjnych/rozwojowych realizowanych w różnych formach i na różnych poziomach edukacji. W ocenie pracodawców działających w regionie dostępna oferta edukacyjna jest raczej adekwatna do ich potrzeb. Główna przyczyna niepodejmowania aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe to brak potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji / kwalifikacji a nie jakość czy zakres katalogu usług edukacyjnych oferowanych osobom dorosłym (pracodawcom i ich pracownikom).

### **Czy oferta podmiotów prowadzących kształcenie ustawiczne dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim jest zgodna z oczekiwaniami mieszkańców?**

W ramach edukacji formalnej, dorośli mają możliwość uczenia się w publicznych i niepublicznych: liceach ogólnokształcących i szkołach podstawowych dla dorosłych (odpowiednio 84 oraz 10 tego typu placówek w regionie); branżowych szkołach II

stopnia (22), szkołach policealnych (146) oraz uczelniach o profilu zawodowym i akademickim. W zakresie edukacji pozaformalnej warto zwrócić uwagę chociażby na: (a) działalność tworzonych w regionie Branżowych Centrów Umiejętności (5), docelowo mających oferować szkolenia i kursy dedykowane dziedzinom: leśnictwo, ślusarstwo, mechanika i obróbka skrawaniem, przetwórstwo tworzyw sztucznych, instalacje sanitarne, grzewcze i gazowe, energetyka odnawialna (słoneczna); (b) realizację takich przedsięwzięć zwiększających udział osób dorosłych w uczeniu się, jak prowadzony przez WUP w Toruniu, projekt „Kierunek – Rozwój”, współfinansowany ze środków EFS+, w ramach Programu FEKP 2021–2027. W ramach projektu oferowane jest wsparcie w formie bonu rozwojowego na szkolenie, studia oraz doradztwo edukacyjno-zawodowe. W ocenie mieszkańców województwa dostępna oferta edukacyjna jest raczej adekwatna do ich potrzeb. Główna przyczyna niepodjęcia aktywności edukacyjnej przez osoby dorosłe to brak potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji/kwalifikacji, również nadmierne obciążenia innymi obowiązkami.

**Jakie formy doksztalcania są oferowane u danego pracodawcy np. szkolenia, kursy kwalifikacyjne, studia podyplomowe? Czy zakład pracy finansuje udział w tych formach? Jeśli tak, to w jakiej części?**

Pracodawcy najczęściej oferują pracownikom kursy i szkolenia prowadzące do uzyskania konkretnych umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, co zadeklarowało 80% badanych. Oprócz szkoleń zawodowych popularne są także kursy/szkolenia BHP (51,3%) oraz webinaria (41,3%), natomiast rzadziej wybierane są formy szkolne, takie jak studia podyplomowe, które preferuje głównie administracja publiczna. Zdecydowana większość, bo aż 86,3% przedstawicieli pracodawców, w ostatnim roku pokrywała koszty kształcenia, przy czym 47,5% finansowało je całkowicie. Wśród podmiotów oferujących dofinansowanie dominują środki własne (88,9%), a w mniejszym stopniu wykorzystywane są fundusze zewnętrzne, takie jak KFS czy środki UE. Pracodawcy zazwyczaj pokrywają wszelkie koszty związane z kursami podnoszącymi kompetencje, co świadczy o dostrzeganiu zalet tej formy edukacji. Warto zauważyć, że jedynie niewielki odsetek badanych (11,3%) w ogóle nie partycypował w kosztach doksztalcania swoich kadr.

**Czy pracownicy chętnie korzystają z ofert szkoleniowych? Co w największym stopniu wpływa na motywację do doksztalcania? Czy w związku z udziałem w dodatkowych formach doksztalcania pracownicy muszą spełnić dodatkowe wymagania np. umowy lojalnościowe o zatrudnieniu przez kolejne lata?**

Badanie pracodawców pokazuje, że główną motywacją do kształcenia jest dla pracowników konieczność adaptacji do zmian w branży. Na drugim miejscu znalazła się chęć rozwoju osobistego – wynik ten jest jednak niższy niż w deklaracjach samych mieszkańców. Z badania ilościowego wśród pracodawców wynika także, że pracownicy chętnie korzystają z oferty kształcenia. Tylko ¼ pracodawców, których pracownicy

kształcili się w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badania zadeklarowało, że barierą w doksztalcaniu jest dla nich brak motywacji pracowników. Większość badanych pracodawców (69,6%) pokrywało koszty kształcenia bez stawiania pracownikom dodatkowych warunków. Jedynie nieliczni respondenci wymagali od pracownika zobowiązania się do zwrotu środków finansowych w przypadku nieukończenia podjętego kształcenia. Sporadycznie zdarzały się sytuacje, w których pracodawcy podpisywali umowy lojalnościowe zobowiązujące do pracy w firmie przez określony czas po szkoleniu. Równie rzadką praktyką było zobowiązanie pracownika do zorganizowania prezentacji lub warsztatu dla reszty zespołu na podstawie wiedzy i umiejętności zdobytych w procesie doksztalcania się. Oferowane przez pracodawców formy kształcenia mają zazwyczaj charakter krótkoterminowy, z czym można wiązać brak wymogów dodatkowych dla pracowników.

**Jakie główne problemy, bariery związane z doksztalcaniem pracowników obserwują pracodawcy w regionie? Czy problemy te są tożsame, czy różne w zależności od tego czy pracodawca jest podmiotem administracji publicznej czy z sektora komercyjnego?**

Pracodawcy wskazują na różnorodne bariery, z których najczęstsze to niewystarczające środki finansowe (30%) oraz brak czasu pracowników na uczestnictwo w kształceniu (26,3%). Istotnym problemem są także skomplikowane procedury biurokratyczne przy ubieganiu się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Doświadczane trudności są w dużej mierze tożsame dla administracji publicznej i przedsiębiorców. Wyjątkiem jest bariera braku czasu, na którą wskazało aż 45% przedstawicieli sektora publicznego w porównaniu do 15% przedsiębiorców. Dodatkowo pracodawcy sygnalizują problem niskiej jakości szkoleń oraz trudności w znalezieniu oferty dopasowanej do ich specyficznych potrzeb w Bazie Usług Rozwojowych.

**Jakie korzyści dla zakładu pracy widzą pracodawcy, którzy inwestują w rozwój pracowników? Jakie dobre praktyki mogą wskazać pracodawcy w obszarze doksztalcania pracowników?**

Główną korzyścią z inwestowania w rozwój pracowników jest sprawniejsza realizacja zadań, co wskazało 68,8% badanych pracodawców. Doksztalcenie przekłada się również na zwiększenie jakości oferowanych produktów i usług oraz pozwala ograniczyć rotację pracowników. W obszarze dobrych praktyk pracodawcy wymieniają przede wszystkim dofinansowanie kształcenia połączone z możliwością późniejszego awansu lub podwyżki. Przedstawiciele administracji publicznej za dobrą praktykę uznają korzystanie z zewnętrznych źródeł finansowania, takich jak PUP czy środki unijne. Z kolei przedsiębiorcy zwracają uwagę na konieczność precyzyjnego doboru tematyki szkoleń do potrzeb firmy oraz realizowanie ich na sprzęcie używanym w przedsiębiorstwie. Cennym rozwiązaniem jest także pozwolenie pracownikom

samodzielnie wybrać szkolenie, zakładając, że najlepiej rozpoznają oni swoje potrzeby kompetencyjne.

### **W jakich obszarach głównie kształcą się osoby dorosłe, w tym nauczyciele?**

Z badania wynika, że mieszkańcy kształcą się głównie w obszarach powiązanych z ich pracą. W obszarze związanym ze specyfiką branży/firmy w ostatnim roku kształciło się 28,4% mieszkańców a umiejętności techniczne, np. spawanie czy elektryka nabywało 17,7% z nich. Istotny odsetek stanowią również szkolenia z zakresu kompetencji miękkich i cyfrowych (23,9%) oraz cyfrowych (25%), co odpowiada prognozowanym trendom rynkowym. Nauczyciele, w ramach samokształcenia podnoszą przede wszystkim kompetencje w zakresie psychologii i pedagogiki, w tym pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych (80,5% badanych wskazało tę kwestię), a także metodyki nauczania. Wyniki badania potwierdzają wzrost znaczenia specjalistycznej wiedzy i umiejętności wśród mieszkańców regionu, zidentyfikowany jako jeden z trendów w kształceniu.

### **Jakie formy kształcenia dominują wśród osób dorosłych? Jakich form wsparcia w obszarze kształcenia osób dorosłych powinno być więcej?**

Mieszkańcy regionu chętnie się kształcą. Odsetek badanych deklarujących udział w kształceniu w ostatnim roku waha się od 61% do 69,9% (w zależności, czy brane są pod uwagę osoby uczestniczące jedynie w kursach/szkoleniach BHP). Dominujące jest samokształcenie, w którym uczestniczyli niemalże wszyscy mieszkańcy regionu, w tym nauczyciele. Wśród mieszkańców dominują krótkie formy kształcenia pozaformalnego, przy czym najczęściej wskazywano obowiązkowe szkolenia BHP (39,8%), szkolenia/warsztaty stacjonarne (26,6%) oraz kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (26,3%). Nauczyciele najczęściej korzystają ze szkoleń i warsztatów stacjonarnych (72%) oraz w formie online/hybrydowej (70,4%), a także z konferencji i seminariów. W obszarze uczenia nieformalnego dominują wymiana informacji zarówno ze współpracownikami, jak i członkami rodziny. Mieszkańcy chętnie korzystają także z branżowych blogów, portali i publikacji online, co pokazuje, że samokształcenie w przypadku większości z nich powiązane jest z pracą. Inną popularną formą są podcasty i wideoblogi. Dużą popularnością cieszą się te formy, które nie wymagają zbyt dużego nakładu czasowego oraz finansowego. Nauczyciele na tle innych mieszkańców wyróżniają się przede wszystkim częstotliwością samokształcenia. Warto zwrócić szczególną uwagę na wysoki odsetek badanych nauczycieli korzystających w roku poprzedzającym badanie z branżowych blogów, portali i publikacji (96%).

Mieszkańcy oczekują większego wsparcia w zakresie kursów dających konkretne kwalifikacje zawodowe oraz różnego rodzaju usług doradczych w planowaniu kariery. Obecna oferta doradztwa jest niewystarczająco widoczna, a uczestnicy projektów (realizowanych w regionie) nastawionych na rozwój kariery mają trudności z

określeniem swoich potrzeb szkoleniowych. Istnieje również zapotrzebowanie na szkolenia elastyczne, np. online, do których można wrócić w dowolnym momencie.

### **Jakie dobre praktyki z udziału w kształceniu ustawicznym wskazują mieszkańcy, w tym nauczyciele?**

Mieszkańcy jako dobre praktyki wskazują przede wszystkim praktyczny charakter szkoleń (59,6%) oraz elastyczność w doborze zajęć i godzin (59,2% mieszkańców wskazało na tę kwestię) oraz dostęp do darmowych materiałów edukacyjnych (57,9%). Cenione jest również wsparcie finansowe ze strony pracodawcy oraz wysoka jakość i zaangażowanie prowadzących zajęcia. Dla nauczycieli kluczowym wyznacznikiem wartościowego szkolenia jest praktyczne podejście umożliwiające ćwiczenie nowych umiejętności (64,8%). Z badania wynika, że oferta edukacyjna jest wartościowa wtedy, gdy przekłada się bezpośrednio na pracę zawodową i jest spersonalizowana pod kątem potrzeb odbiorcy.

### **Jakie są formy szkolenia/aktywizacji osób dorosłych w zakresie kształcenia, które nie sprawdzają się? Z czego może to wynikać?**

Za najmniej użyteczne formy mieszkańcy uznali kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (25%) oraz konferencje, natomiast nauczyciele wskazali studia wyższe (28%) i szkolenia w miejscu pracy. Główną przyczyną negatywnej oceny jest teoretyczny charakter zajęć bez praktycznego zastosowania, na co wskazało 39,4% mieszkańców i 30,4% nauczycieli. Ponadto respondenci wskazywali na niską jakość merytoryczną szkoleń oraz niedostosowanie tematyki do ich rzeczywistych potrzeb zawodowych. Wyniki obu badań ilościowych sugerują, że użyteczność form kształcenia jest kwestią indywidualną i z żadnej nie należy rezygnować. O użyteczności decydują nie tyle sama forma kształcenia, co sposób jej realizacji, a ważną potrzebą mieszkańców jest personalizacja edukacji.

### **Jak wygląda zainteresowanie dorosłych mieszkańców, w tym kadry nauczycieli podnoszeniem kompetencji na uczelniach?**

#### **a. Kto głównie korzysta z kształcenia na uczelniach? (analizy z podziałem na wiek, płeć, wykształcenie, status zawodowy)? Z jakich form najczęściej?**

Zainteresowanie kształceniem na uczelniach jest w województwie kujawsko-pomorskim zgodne z tendencją ogólnopolską. Wśród ogółu dorosłych mieszkańców jest relatywnie niskie, lecz wyraźnie wyższe w grupie nauczycieli. Z oferty akademickiej korzystają głównie osoby najmłodsze (18–24 lata), pracujące oraz już posiadające wykształcenie średnie lub wyższe. Pod względem płci w populacji ogólnej nie ma istotnych różnic. Wśród nauczycieli dominują kobiety, przy czym jest to pochodna struktury zatrudnienia w oświacie. Najpopularniejszą i najbardziej pożądaną formą podnoszenia kompetencji są krótkie, specjalistyczne kursy i szkolenia, które pozwalają na szybkie zdobycie umiejętności w odpowiedzi na bieżące potrzeby rynku pracy.

### **Z jakimi problemami borykają się uczelnie wyższe w związku z prowadzeniem kształcenia dla osób dorosłych? Z czego mogą one wynikać?**

Najważniejsze trudności uczelni związane z organizowaniem i prowadzeniem kształcenia dorosłych to niedopasowanie oferty do potrzeb rynku pracy i oczekiwań osób, które mają z niej korzystać, trudnościami organizacyjnymi i dostosowaniem do przepisów oraz niedostatecznym finansowaniem.

### **Jakie można wprowadzić środki zaradcze dla zdiagnozowanych w badaniu problemów w obszarze kształcenia ustawicznego?**

W ramach środków zaradczych uczelnie współpracują z pracodawcami i szkołami średnimi, a także innymi partnerami z otoczenia oraz zatrudniają specjalistów do pozyskiwania zewnętrznych grantów na rozwój infrastruktury. Ważne jest również kształtowanie oferty z uwzględnieniem krótkich, specjalistycznych kursów i nauczania zdalnego, które pozwalają szybciej niż pełne studia reagować na zmienne zapotrzebowanie gospodarki.

### **Jaka jest skala osób, które nie kończą edukacji na poziomie studiów (zjawisko drop out)? Czy znane są główne powody tego stanu rzeczy?**

Drop-out w województwie kujawsko-pomorskim jest monitorowany przez uczelnie i oscyluje według rozmówców w granicach średniej krajowej. Największą rezygnację ze studiów obserwuje się wśród osób młodych, od razu po maturze, na kierunkach publicznych; osoby starsze podejmujące kształcenie na poziomie wyższym charakteryzują się wyższą motywacją do jego ukończenia. Ponadto, kierunkami, na których obserwuje się największy odsetek drop-outu są kierunki ściste. Przyczyny rezygnacji studentów są jednak trudne do określenia ze względu na potrzebę zebrania wrażliwych danych. Wśród czynników wymienianych przez przedstawicieli uczelni wskazane zostały natomiast: mała elastyczność/przestarzałość programu studiów, powody zdrowotne/rodzinne/życiowe, brak podstawowych kompetencji (tzw. basic skills), utratę pracy czy zmiany pokoleniowe (studia tracą coraz bardziej na znaczeniu).

### **Jakie dobre praktyki w realizacji kształcenia ustawicznego na uczelniach wyższych można wskazać? W jaki sposób można urozmaicić współpracę pomiędzy uczelniami wyższymi a szkołami ponadpodstawowymi z regionu?**

Uczelnie z województwa kujawsko-pomorskiego aktywnie współpracują ze szkołami średnimi z regionu. Jest to dla nich skuteczny kanał promocji, sposób na pozyskanie kandydatów i monitorowanie trendów edukacyjnych. Najczęstsze formy tej współpracy to klasy patronackie (np. politechniczne), wykłady i warsztaty tematyczne na zamówienie szkół oraz wydarzenia popularyzujące naukę (konkursy, olimpiady, festiwale naukowe). Dobrą praktyką w kształceniu ustawicznym jest tworzenie dynamicznej oferty (specjalistyczne studia podyplomowe, krótkie formy), która jest

ściśle powiązana z bieżącymi potrzebami otoczenia zewnętrznego (w tym zwłaszcza pracodawców).

## 7. Wnioski i zalecenia

- 1) Wniosek:** Podstawową trudnością w konstruowaniu oferty edukacyjnej odpowiadającej w możliwie najwyższym stopniu potrzebom odbiorców, w tym przede wszystkim pracodawców działającym w regionie, są niedostateczne, rozproszone, nie zawsze aktualne (biorąc pod uwagę dynamikę zmian na rynku pracy) informacje na temat zapotrzebowania rynku na kompetencje/kwalifikacje (zwłaszcza w perspektywie długoterminowej) oraz dotyczące planów zawodowych i edukacyjnych potencjalnych odbiorców oferty edukacyjnej.

Szkoły i placówki organizujące oraz realizujące kształcenie ustawiczne mają ograniczone możliwości badania, monitorowania i prognozowania zapotrzebowania rynku na kompetencje i kwalifikacje, a pracodawcy niejednokrotnie mają niską świadomość swoich przyszłych potrzeb dotyczących kompetencji i kwalifikacji, lub trudność w ich diagnozowaniu i komunikowaniu.

- 2) Wniosek:** Wyzwaniem dla szkół i placówek jest również zapewnienie wysokospecjalistycznego kształcenia, silnie skoncentrowanego na praktyce działania przedsiębiorstw/pracodawców, co jest powiązane z: niską dostępnością specjalistów - nauczycieli czy edukatorów praktycznej nauki zawodu dysponujących niezbędnym „know how”, niewystarczającym zaangażowaniem pracodawców w proces kształcenia, oraz z nie zawsze przystającą do potrzeb takiego kształcenia infrastrukturą technologiczną i dydaktyczną szkół i placówek (zbudowanie lub modernizacja takiej infrastruktury wiąże się z koniecznością poniesienia znaczących nakładów finansowych).

- 3) Wniosek:** Jednocześnie z badania wynika konieczność: (a) większego uprządkowania procesu uczenia (przede wszystkim poprzez współpracę z pracodawcami): ograniczania w tym procesie do niezbędnego minimum treści teoretycznych, zapewniania wysokospecjalistycznej wiedzy i umiejętności, stosowania metod aktywizujących osoby uczące się - umożliwiania im uczenia się poprzez działanie (ang. learning by doing), (b) zwiększania elastyczności procesu uczenia, w szczególności poprzez stosowanie krótkich, również zdalnych, lub hybrydowych<sup>160</sup> form rozwoju umiejętności, które m.in. umożliwiają godzenie ról (zawodowej i społecznych), (c) zapewniania form, które prowadzą do nabycia kwalifikacji (walidacji i certyfikacji nabytych efektów uczenia się), co zwiększa atrakcyjność uczenia się (dla pracodawców i uczących się) i stanowi zachętę do jego podjęcia. Łącznie:

- podnosi to trafność oferty edukacyjnej względem potrzeb osób dorosłych, w tym pracodawców (kształcenie jest lepiej spersonalizowane oraz może odpowiadać nawet na wąsko zdefiniowane potrzeby odbiorcy, związane z obszarem jego specjalizacji),

---

<sup>160</sup> Formy mieszane: część procesu uczenia jest realizowane online, część stacjonarnie.

- zwiększa użyteczność kształcenia, ponieważ zapewnia niemalże natychmiast transfer nabytej wiedzy i umiejętności do praktyki,
- podnosi dostępność usług edukacyjnych/rozwojowych.

### **Zalecenie 1**

Odpowiedzią na opisane trudności i wyzwania jest budowanie trwałej współpracy instytucji organizujących i realizujących kształcenie ustawiczne z pracodawcami oraz wzrost zaangażowania obu stron w przygotowanie i wdrożenie oferty edukacyjnej (m.in. formułowanie celów uczenia, dobór i realizację treści i metod kształcenia odpowiadających postawionym celom, wspólne określenie oczekiwanych efektów uczenia się). Proces uczenia powinien być realizowany z większym wykorzystaniem „know how” pracodawcy, w tym, w możliwym i dozwolonym zakresie, z wykorzystaniem infrastruktury (urządzeń, narzędzi), których używa przedsiębiorstwo oraz umiejętności jego pracowników.

W przypadku kształcenia realizowanego w ramach edukacji formalnej (w szkołach branżowych II stopnia, szkołach policealnych, na uczelniach) szczególną uwagę należy zwrócić na jakość zapewnianych praktyk i staży. Powinni lub mogą odbywać je nie tylko uczący się, ale również kadra instytucji organizujących i realizujących takie kształcenie, w celu aktualizacji wiedzy i umiejętności oraz diagnozy potrzeb pracodawcy i lepszego rozumienia procesów zachodzących w przedsiębiorstwach i na rynku pracy.

### **Zalecenie 2**

Szkoły i placówki powinny w większym zakresie niż to miało miejsce dotychczas projektować i realizować krótkie, zdalne lub hybrydowe formy doskonalenia wiedzy i umiejętności, w szczególności w zakresie zawodów, w których kształcą oraz w zakresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła, placówka (np. takie jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, lub kurs umiejętności zawodowych).

Formy te, powinny prowadzić do nabycia efektów uczenia się, których osiągnięcie może zostać sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W takim podejściu do uczenia się dorosłych akcent pada na jego ukierunkowanie (trafność) i skuteczność, w tym na zwiększanie elastyczności i szybkości uzupełniania luk w zakresie kompetencji / kwalifikacji (nawet wąsko nakreślone cele i efekty uczenia się jeśli zostały osiągnięte powinny być potwierdzone, szczególną rolę w tym procesie przypisuje się mikropoświadczeniom).

- 4) Wniosek:** Dla instytucji organizującej i realizującej kształcenie ustawiczne punktem odniesienia, czy i jakie kształcenie organizować, są nie tylko bieżące

potrzeby rynku pracy, ale również, w dużym stopniu, potrzeby osób dorosłych i ich wybory zawodowe i edukacyjne. Jednocześnie, szkoły i placówki edukacyjne odnotowują rozbieżność pomiędzy potrzebami rynku pracy a preferencjami osób uczących się - osoby dorosłe podejmując decyzje edukacyjne i zawodowe nie zawsze podążają za trendami kształtującymi sytuację w gospodarce i na rynku pracy, nie zawsze posiadają też wiedzę na ich temat.

### Zalecenie 3

Instytucje organizujące i realizujące kształcenie ustawiczne powinny łączyć pasywne formy upowszechniania informacji o aktualnej i planowanej ofercie edukacyjnej (oraz stojącymi za nią potrzebami pracodawców i rynku pracy), z bardziej aktywnymi sposobami informowania o bieżącej, nowej, planowanej ofercie, tj. przechodzić od udostępniania informacji wyłącznie na stronie internetowej do systematycznej realizacji mniejszych, nisko-kosztowych akcji informacyjno-promocyjnych (o edukacyjnym charakterze), skierowanych do potencjalnych odbiorców oferty edukacyjnej/usług rozwojowych. Może to być na przykład newsletter regularnie wysyłany do absolwentów szkoły/placówki, organizacja drzwi otwartych, udział w targach i innych wydarzeniach edukacyjnych (np. takich jak piknik edukacyjny).

Zapewnienie potencjalnym odbiorcom informacji i danych o dostępnej ofercie edukacyjnej oraz korzyściach płynących z udziału w kształceniu, z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy, powinno sprzyjać spójności między podejmowanymi przez dorosłych decyzjami dotyczącymi dalszego kształcenia, ich własnymi zasobami (mocnymi stronami i możliwościami) oraz sytuacją na rynku pracy, w tym zwiększać w różnych segmentach tej grupy, świadomość zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy oraz stymulować potrzebę ustawicznego uczenia się.

- 5) Wniosek:** Diagnozowanej wzrostowej tendencji realizacji usług edukacyjnych i rozwojowych w formach zdalnych oraz mieszanych (forma stacjonarna połączona ze zdalną) towarzyszy potrzeba zapewniania ich jakości oraz stosowania na większą skalę nowych technologii kognitywnych - sztucznej inteligencji (ang. Artificial Intelligence/AI), również technologii VR/AR (ang. Virtual Reality/Augmented Reality - rzeczywistość wirtualna<sup>161</sup>/rozszerzona<sup>162</sup>). Rozwój

---

<sup>161</sup> Virtual Reality/ VR to „syntetyzowanie przez programy komputerowe doznań odbieranych przez zmysły ludzkie (najczęściej dźwięku i obrazu, ale także dotyku), np. w symulatorach lotów lub w grach komputerowych”. Źródło: [Encyklopedia PWN](#) [dostęp: 18.11.2025]; „VR to użycie technologii informatycznych do tworzenia efektu interaktywnego trójwymiarowego świata, w którym obiekty posiadają sens/właściwość obecności w tej przestrzeni”. Źródło: Bryson, S. Virtual Reality: „ [dostęp: 18.11.2025]

<sup>162</sup> Augmented Reality/ AR to „Rzeczywistość rozszerzona to ulepszona, interaktywna wersja środowiska rzeczywistego osiągnięta za pomocą cyfrowych elementów wizualnych, dźwięków i innych czujników przy użyciu technologii holograficznej. Rzeczywistość rozszerzona obejmuje trzy funkcje: połączenie światów cyfrowych i fizycznych, interakcje wykonywane w czasie rzeczywistym oraz dokładną identyfikację 3D

wyżej wymienionych technologii to czynnik, który z jednej strony (w dłuższej perspektywie czasu) może zwiększać efektywność świadczonych usług edukacyjnych i rozwojowych (np. poprzez obniżanie kosztów ich organizacji i realizacji), z drugiej – przyczyniać się do ich większej dostępności czy lepszej trafności względem potrzeb odbiorcy. Dzięki narzędziom cyfrowym uczenie się może zachodzić w różnym czasie i miejscu (ang. just in time).

#### **Zalecenie 4**

Istotne jest podnoszenie poziomu zastosowania narzędzi cyfrowych w kształceniu osób dorosłych, w tym wykorzystywania w procesie uczenia nowych rozwiązań technologicznych (np. AI). Wymaga to przede wszystkim ustawicznego doskonalenia kompetencji cyfrowych kadr zajmujących się edukacją osób dorosłych, również dalszego rozwoju infrastruktury IT instytucji organizujących i realizujących takie kształcenie. Stosowanie nowych rozwiązań technologicznych wiąże się z ustawicznym doskonaleniem kompetencji nauczycieli i edukatorów, w szczególności:

- wiedzy i umiejętności dzięki którym nauczyciel, edukator rozumie działanie różnych rozwiązań technologicznych i narzędzi cyfrowych oraz potrafi dokonać ich adekwatnego wyboru, tj. wie, w jakich warunkach może daną technologię zastosować, do realizacji jakich zadań związanych z kształceniem oraz jakie korzyści i efekty uczenia uzyska dzięki jej zastosowaniu,
- kompetencji cyfrowych, związanych z obsługą zautomatyzowanych, zrobotyzowanych elementów usługi edukacyjnej (np. rekrutacji odbiorców kształcenia) czy developingiem treści e-learningowych,
- umiejętności projektowania interaktywnych zajęć on-line i ich realizacji przy użyciu różnych platform komunikacyjnych,
- kreatywności oraz inicjatywności w zakresie trafnej integracji nowych technologii z procesem uczenia osób dorosłych.

- 6) Wniosek:** Mieszkańcy mają niską świadomość istnienia i roli doradców zawodowych. Istnieje rozdźwięk między niskim faktycznym udziałem w doradztwie (9,5%) a znacznie wyższym zgłaszanym zapotrzebowaniem na tego typu usługi tj. zarówno na doradztwo indywidualne, jak i konsultacje z ekspertami oraz wsparcie w planowaniu ścieżki kariery. Uczestnicy projektów edukacyjnych mają trudności z samodzielnym określeniem swoich luk kompetencyjnych i potrzeb szkoleniowych. Prawdopodobnie mieszkańcy nie wiedzą także, gdzie szukać doradztwa lub nie jest ono dla nich dostatecznie dostępne. Ponadto,

---

obiektów wirtualnych i rzeczywistych. Rzeczywistość rozszerzona oferuje lepszy sposób projektowania, selekcjonowania i dostarczania instrukcji przez nakładanie zawartości cyfrowej w rzeczywistych środowiskach roboczych.” Źródło: [Na czym polega rzeczywistość rozszerzona](#), [dostęp: 18.11.2025]

większość (76%) mieszkańców nie zna Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. ZSK prezentuje rozwiązania, które mają wspierać osoby dorosłe w procesie uczenia się przez całe życie tj. gromadzi i udostępnia informacje o różnych kwalifikacjach i umiejętnościach, możliwych do zdobycia; wymaganiach, które trzeba spełnić, żeby je zdobyć oraz instytucjach posiadających uprawnienia do ich nadawania. ZSK może wspierać doradztwo zawodowe tj. pozwala zrozumieć co jest potrzebne, aby awansować/budować jasną ścieżkę kariery oraz daje możliwość walidacji już posiadanych umiejętności.

#### **Zalecenie 5**

Konieczne jest stałe zwiększanie wiedzy mieszkańców na temat możliwości skorzystania z bezpłatnego doradztwa, poprzez odpowiednie informowanie ich o celach doradztwa i korzyściach, które daje. Powinno się to odbywać zarówno na poziomie województwa, jak i (przede wszystkim) lokalnie tak, by idea doradztwa zawodowego dotarła do jak największej liczby mieszkańców. Ważne jest, aby doradztwo oferowane przez PSZ nie kojarzyło się wyłącznie ze wsparciem osób bezrobotnych. Niemniej ważne jest upowszechnianie wiedzy na temat ZSK i sposobów korzystania z tego systemu. Powinno się to odbywać przede wszystkim poprzez praktyczną prezentację poruszania się po ZSK np. przy okazji różnego typu szkoleń i kursów (nie tylko zawodowych). W celu upowszechniania ZSK istotne jest podjęcie współpracy z podmiotami edukacyjnymi, które mogłyby przekazywać informacje o systemie odbiorcom swojej oferty.

- 7) **Wniosek:** W skali regionu niewystarczająco rozpoznane jest zjawisko drop-out'u tj. przerywania nauki na studiach wyższych. Chociaż uczelnie posiadają bieżące dane na temat skali zjawiska, zostają one w danej uczelni – nie są opracowywane w sposób zbiorczy. Ponadto dane te pozwalają na ilościową charakterystykę drop-outu tj. liczbę rezygnacji z nauki na konkretnym kierunku, niewiele mówią o jakościowym wymiarze zjawiska (przyczyny).

#### **Zalecenie 6**

Jednym ze sposobów na rozpoznanie pełnej skali zjawiska w województwie kujawsko-pomorskim może być opracowanie i wdrożenie systemu agregowania danych dotyczących drop-outu. System ten powinien opierać się na wystandaryzowanym formularzu online, który umożliwi poszczególnym uczelniom przekazywanie danych dotyczących liczby osób rezygnujących z kształcenia na poszczególnych latach studiów. Uczelnie powinny rozwinąć systematyczne badanie przyczyn rezygnacji ze studiów, co w połączeniu z analizą statystyk rezygnacji umożliwiłoby im projektowanie skuteczniejszych rozwiązań przeciwdziałających temu zjawisku (programy mentoringowe i wspierające, wymiana doświadczeń między uczelniami). Ponadto pozwoliłoby to poznać różnice między przyczynami rezygnacji na studiach pierwszego i drugiego

stopnia, a także ustalić powody drop-outu systemowego (porzucenie studiów w ogóle, a nie tylko określonego kierunku lub uczelni).

## Spis tabel i wykresów

### Tabele

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie ankietowe „Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się?” w ramach badania z mieszkańcami województwa kujawsko-pomorskiego [%]. .....	48
Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie ankietowe „Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się?” w ramach badania z nauczycielami z województwa kujawsko-pomorskiego [%]. .....	54
Tabela 3 Oferta podmiotów kierowana do osób dorosłych w ramach edukacji formalnej organizowanej i prowadzonej przez publiczne i niepubliczne szkoły i uczelnie .....	57
Tabela 4 Oferta podmiotów kierowana do osób dorosłych w ramach edukacji pozaformalnej.....	67

### Wykresy

Wykres 1. Motywacje mieszkańców do dalszego uczenia się [%] .....	44
Wykres 2 Motywacje pracowników do kształcenia się w opinii pracodawców [%].....	45
Wykres 3 Ocena adekwatności poszczególnych form kształcenia względem oczekiwań pracodawców działających w regionie .....	73
Wykres 4 Ocena adekwatności poszczególnych form kształcenia względem oczekiwań mieszkańców regionu .....	75
Wykres 5 Powody dla których w okresie ostatnich 12 m-cy żaden z pracowników (firmy lub instytucji) nie korzystał z kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów .....	77
Wykres 6 Powody dla których w okresie ostatnich 12 m-cy mieszkańcy regionu nie podejmowali nauki.....	80
Wykres 7 Wybierane przez pracodawcę / pracownika obszary (dziedziny) doskonalenia umiejętności .....	86
Wykres 8 Kompetencje/kwalifikacje obecnie poszukiwane przez pracodawców oraz te, które będą potrzebne w perspektywie najbliższych 5 lat .....	87
Wykres 9 Pracownicy wymagający dokończenia w opinii pracodawców [%].....	89
Wykres 10 Formy kształcenia, z których w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie korzystali pracownicy [%] .....	90

Wykres 11 Pracownicy, którzy kształcili się w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie wg pracodawców [%] .....	91
Wykres 12 Trudności w kształceniu pracowników w opinii pracodawców [%] .....	93
Wykres 13 Korzyści z kształcenia pracowników w opinii pracodawców [%] .....	95
Wykres 14 Formy uczestnictwa mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego w kształceniu, w 12 miesiącach poprzedzających badanie [%] .....	98
Wykres 15 Formy uczestnictwa nauczycieli z województwa kujawsko-pomorskiego w kształceniu, w 12 miesiącach poprzedzających badanie [%] .....	101
Wykres 16 Obszary kształcenia osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim [%] .....	102
Wykres 17 Formy samokształcenia mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego [%] .....	104
Wykres 18 Formy samokształcenia nauczycieli [%] .....	106
Wykres 19 Oczekiwane kierunki wsparcia w zakresie uczenia się dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim w opinii mieszkańców [%] .....	109

## Bibliografia

- Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy. Raport przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., System Rad ds. Kompetencji, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości
- Art. 117. 1. pkt. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm. oraz w zakresie kształcenia na poziomie wyższym zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm..
- Art. 2, pkt. 4 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).
- Biała Księga usług rozwojowych, red. Piasecki P., Polska Izba Firm Szkoleniowych, 2017., s. 16-17.
- Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Branża Usług Rozwojowych. Raport podsumowujący II edycję badań. I. Kania, A. Łubińska. Wykonawca badań: Danae Sp. z o.o. i ECORYS Polska Sp. z o.o. na zlecenie: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2023;
- K. Messyasz, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, Nieformalne uczenie się dorosłych w polityce Unii Europejskiej, Edukacja 2024, 3(170), s. 63.
- Kształcenie ustawiczne w sektorze przedsiębiorstw – obszar nowoczesnych technologii, Go4NewTech, 2023; E. Mazurek, T. Stępień, Potrzeby aktywności

edukacyjnej i rozwoju kompetencji kluczowych osób dorosłych, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2019, nr 3, s. 62-77

- Kształcenie ustawiczne w województwie kujawsko-pomorskim w 2023 roku, WUP Toruń 2024
- Megatrendy społeczno-gospodarcze w kontekście koncepcji rozwoju kraju 2050. Trendy europejskie i krajowe, Red. W. Dziemianowicz, I. Jurkiewicz, Instytut Rozwoju Miast i Regionów, Warszawa-Kraków 2023
- Nauczycielki i nauczyciele o pracy w zawodzie. Wyniki Międzynarodowego Badania Nauczania i Uczenia się TALIS 2024, OECD, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy
- Program rozwoju kompetencji cyfrowych, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Załącznik do uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 21 lutego 2023 r. (M.P. poz.318).
- Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm 2022/2021, PARP, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
- Realizacja dwóch edycji badań jakościowych i ilościowych w ramach projektu Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II – branża usług rozwojowych. II edycja badania. Raport cząstkowy z badań jakościowych. Warszawa, 2022;
- Reskilling to przekwalifikowywanie, zdobywanie nowych umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych, aby móc realizować zadania na stanowisku innym niż dotychczas zajmowane. Źródło: [Zintegrowany System Kwalifikacji](#)
- Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030. (2021/C 504/02). Dziennik Urzędowy UE C 504/9, 14.12.2021.
- Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy 2022/2021, PARP, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
- Ryzyko jako współczesny wymiar decyzji edukacyjno-zawodowych młodzieży. A. Zbonikowski. Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie nr 2(27)/2018
- Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości, Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2023
- Trendy. Interpretacje i konfrontacje. Red. A. Kucner, R. Sierocki, P. Wasyluk, Instytut Filozofii UWM w Olsztynie, Olsztyn 2018
- Uchwała nr 125 Rady Ministrów z dnia 22 października 2024 r. w sprawie Krajowego planu działania do programu polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r., Ministerstwo Cyfryzacji, Warszawa 2024.
- Uczenie się dorosłych – Cykl Kolba. I. Kazimierska, I. Lachowicz, L. Piotrowska. Ośrodek Rozwoju Edukacji Warszawa 2014

- Uczenie się osób dorosłych w 2022 r., GUS, 31.01.2024 r. Międzynarodowe badanie Uczenie się osób dorosłych (Adult Education Survey – AES) zostało przeprowadzone w okresie od 1 lutego do 31 marca
- Upskilling to inaczej podnoszenie kwalifikacji, nabycie nowej wiedzy i umiejętności, (dalszy) rozwój w ramach już posiadanych kwalifikacji / kompetencji. Źródło: [Zintegrowany System Kwalifikacji](#)
- Workmonitor 2025: nowy standard miejsca pracy, Randstad, 2025
- Zalecenie Rady z dnia 22 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02)
- Zjawisko drop-outu na Polskich uczelniach, OPI-PIB, Warszawa 2020

## Załączniki

### Załącznik nr 1 Kwestionariusze do badań ilościowych:

Kwestionariusz do badania CAWI/CATI mieszkańców regionu

TREŚĆ MAILA DO RESPONDENTA – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. edukacji osób dorosłych w regionie, motywacji osób dorosłych do uczenia się oraz wyzwań związanych z jego realizacją.

Bardzo prosimy o wypełnienie ankiety internetowej, która potrwa maksymalnie 10-15 minut. Ankieta dotyczy Pani/Pana potrzeb w odniesieniu do edukacji, wyzwań, jakie Pan/Pani napotyka w tym obszarze, a także doświadczeń z uczeniem się w dorosłości. Udział w badaniu przyczyni się do lepszego dostosowania oferty kształcenia dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim do potrzeb i oczekiwań mieszkańców regionu.

Dane gromadzone w trakcie badania są poufne. Wykonawca badania zobowiązany jest do ochrony danych osobowych uczestników badania, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W załączniku znajduje się pismo polecające z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego informujące o celach badania, jego zakresie i Wykonawcy.

Aby wypełnić ankietę, należy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie.

{SURVEYURL}

Ankietę prosimy wypełnić do XX XX XXXX do końca dnia.

W przypadku pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z koordynatorem badań kwestionariuszowych – ..., tel. ..., ...).

Z poważaniem –

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

EKRAN POWITALNY – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. uczenia się osób dorosłych w regionie, motywacji mieszkańców województwa do podejmowania kształcenia oraz wyzwań związanych z jego realizacją.

Zapraszamy do wypełnienia ankiety. Badanie potrwa około 10-15 minut i dotyczy Państwa potrzeb w odniesieniu do edukacji, wyzwań, jakie Państwo napotyka w tym obszarze, a także doświadczeń z uczeniem się w dorosłości. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Informujemy, że gromadzone w ankiecie dane są w pełni poufne, a pozyskane odpowiedzi będą przedstawiane tylko w postaci zbiorczych zestawień np. tabel czy wykresów. Zebrane dane posłużą wyłącznie do celów analitycznych w ramach niniejszej ewaluacji.

Mają Państwo możliwość cofania ankiety bez utraty wpisanych odpowiedzi.

Mogą Państwo również zapisać częściowo wprowadzone do ankiety odpowiedzi z możliwością kontynuacji uzupełniania ankiety w późniejszym czasie. Po kliknięciu tej opcji, będą Państwo mieli możliwość powrotu do już zapisanych odpowiedzi poprzez ponowne kliknięcie w link do ankiety.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania prosimy wcisnąć przycisk „Wyślij”.

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

## EKRAN POWITALNY – CATI

Dzień dobry!

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Będziemy bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania. Badanie potrwa około 10-15 minut i będzie dotyczyło Pani/Pana potrzeb w odniesieniu do edukacji, wyzwań, jakie Pan/Pani napotyka w tym obszarze, a także doświadczeń z uczeniem się w dorosłości. Udział w badaniu przyczyni się do lepszego dostosowania oferty kształcenia dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim do potrzeb i oczekiwań mieszkańców regionu.

Wykonawca badania zobowiązany jest do ochrony Pana(i) danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dane uzyskane w wyniku badania będą udostępniane jedynie w opracowaniu statystycznym.

*ANK: Ankieta powinna być przeprowadzona z pełnoletnim mieszkańcem województwa kujawsko-pomorskiego.*

*ANK: Poinformować, że ankieta może zostać przesłana do respondenta mailem (do wypełnienia po kliknięciu na link, co pozwoli na wypełnienie ankiety w dowolnym momencie). Na prośbę respondenta możliwe jest wysłanie pisma polecającego informującego o celach badania, jego zakresie i Wykonawcy badania.*

*ANK: Jeśli nie jest wskazane inaczej, w pytaniu można wybrać tylko jedną odpowiedź.*

## METRYCZKA

### **M.1 Proszę zaznaczyć płeć**

1. Kobieta
2. Mężczyzna
3. Inna
4. Nie chcę podawać

### **M.2 W jakim przedziale wiekowym się Pan(i) znajduje?**

1. 18-24
2. 25-34
3. 35-44
4. 45-54
5. 55-64
6. Nie chcę podawać

### **M.3 Jakie ma Pan(i) wykształcenie?**

1. Wyższe
2. Policealne lub średnie zawodowe/branżowe
3. Średnie ogólnokształcące
4. Zasadnicze zawodowe/branżowe
5. Gimnazjalne lub podstawowe lub niższe
6. Nie chcę podawać

### **M.4 Jaki jest Pana(i) status zawodowy? Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Pracuję zawodowo (w pełnym wymiarze)
2. Pracuję zawodowo (w niepełnym wymiarze)
3. Jestem bezrobotny(a)
4. Uczę się/studiuję
5. Jestem na urlopie macierzyńskim/wychowawczym
6. Jestem na emeryturze
7. Nie chcę podawać
98. Inny [jaki?]

## MODUŁ I MOTYWACJE DO KSZTAŁCENIA

**1. Z których form uczenia się korzystał(a) Pan/Pani w ostatnich 12 miesiącach co najmniej raz?**

	Tak	Nie	98. Nie wiem/ Trudno powiedzieć
1. Studia wyższe (jeśli pyt. M3=1,2, 3 lub 6)			
2. Studia podyplomowe (jeśli pyt. M3=1 lub 6)			
3. Szkoła branżowa			
4. Szkoła policealna dla dorosłych			
5. Liceum dla dorosłych (jeśli pyt. M3=4,5 lub 6)			
6. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych			
7. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych			
8. Szkolenia/ warsztaty (stacjonarne)			
9. Szkolenia/ warsztaty (online/ hybrydowe)			
10. Szkolenia BHP			
11. Konferencje/ seminaria			
12. Zawodowe doradztwo indywidualne			
98. Inne, [jakie?]			

**2. Czy to/te działanie/działania zakończyło/ zakończyły się egzaminem i uzyskaniem formalnego potwierdzenia (np. certyfikatu)?**

	Tak	Nie	98. Nie wiem/ Trudno powiedzieć

1. Studia wyższe (jeśli pyt. 1=1=tak)			
2. Studia podyplomowe (jeśli pyt. 1=2=tak)			
3. Szkoła branżowa (jeśli pyt. 1=3=tak)			
4. Szkoła policealna dla dorosłych (jeśli pyt. 1=4=tak)			
5. Liceum dla dorosłych (jeśli pyt. 1=5=tak)			
6. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 1=6=tak)			
7. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 1=7=tak)			
8. Szkolenia/ warsztaty (stacjonarne) (jeśli pyt. 1=8=tak)			
9. Szkolenia/ warsztaty (online/ hybrydowe) (jeśli pyt. 1=9=tak)			
10. Szkolenia BHP (jeśli pyt. 1=10=tak)			
11. Konferencje/ seminaria (jeśli pyt. 1=11=tak)			
12. Zawodowe doradztwo indywidualne (jeśli pyt. 1=12=tak)			

98. Inne, [jakie?] (jeśli pyt. 1=98=tak)			
--	--	--	--

**3. Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się? Proszę o wskazanie każdego z możliwych powodów.**

	1. Wymogi pracodawcy	2. Perspektywa awansu zawodowego w obecnej pracy	3. Nabywanie nowych uprawnień w obecnej pracy	4. Zmiana zawodu lub branży	5. Chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych	6. Chęć rozwoju osobistego	7. Konieczność zdobycia nowych umiejętności/ wiedzy, aby utrzymać pozycję na rynku pracy	98. Inne [jakie?]
1. Studia wyższe (jeśli pyt. 1=1=tak)								
2. Studia podyplomowe (jeśli pyt. 1=2=tak)								
3. Szkoła branżowa (jeśli pyt. 1=3=tak)								
4. Szkoła policealna dla dorosłych (jeśli pyt. 1=4=tak)								
5. Liceum								

dla dorosłych (jeśli pyt. 1=5=tak)								
6. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 1=6=tak)								
7. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 1=7=tak)								
8. Szkolenia / warsztaty (stacjonarne) (jeśli pyt. 1=8=tak)								
9. Szkolenia / warsztaty (online/ hybrydowe) (jeśli pyt.)								

1=9=tak)								
10. Szkolenia BHP (jeśli pyt. 1=10=tak)								
11. Konferen cje/ seminaria (jeśli pyt. 1=11=tak)								
12. Zawodow e doradztw o indywidu alne (jeśli pyt. 1=12=tak)								
98. Inne, [jakie?] (jeśli pyt. 1=98=tak)								

**4. Jeśli pyt. 1=1-12, 98 = Nie lub Nie wiem/trudno powiedzieć Dlaczego nie uczestniczył Pan/Pani w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę o wskazanie każdego z możliwych powodów.**

1. Brak potrzeby
2. Wysoki koszt kursów/szkoleń
3. Brak czasu (np. z powodu pracy, obowiązków rodzinnych)
4. Brak odpowiednich szkoleń w pobliżu miejsca zamieszkania
5. Brak odpowiedniej oferty online/zdalnej
6. Brak wsparcia ze strony pracodawcy (np. brak finansowania)
7. Brak motywacji lub wiary w swoje możliwości
98. Inne [jakie?]

**6. Jeśli pyt. 1=1-12, 98 = Nie lub Nie wiem/trudno powiedzieć Co zachęciłoby Pana/Panią do uczenia się?**

### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Dofinansowanie lub całkowite pokrycie kosztów szkoleń i kursów
2. Elastyczne godziny zajęć, które można pogodzić z pracą i życiem prywatnym
3. Wsparcie pracodawcy (np. dni wolne na udział w szkoleniach, motywowanie do rozwoju)
4. Poradnictwo zawodowe, które pomoże wybrać odpowiedni kierunek kształcenia
5. Gwarancja lepszej pracy lub awansu po ukończeniu szkolenia/kursu
6. Dostęp do szkoleń/kursów online, które pozwalają uczyć się z domu
7. Większa liczba szkoleń/kursów o tematyce dostosowanej do potrzeb rynku pracy w moim regionie
8. Większa liczba szkoleń/kursów o tematyce zgodnej z moimi zainteresowaniami
9. Nic nie byłoby w stanie zachęcić mnie do podjęcia kształcenia
98. Inne [jakie?]

## MODUŁ II OBSZARY I FORMY KSZTAŁCENIA

7. **Jeśli pyt. 1=1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,98= tak Jaka była tematyka form uczenia się, w których Pan/Pani uczestniczył(a) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Kompetencje cyfrowe (np. narzędzia AI, programowanie)
  2. Języki obce
  3. Marketing i sprzedaż
  4. Finanse i księgowość
  5. Umiejętności biznesowe i menadżerskie
  6. Umiejętności techniczne (np. spawanie, obsługa maszyn, elektryka)
  7. Umiejętności miękkie (np. komunikacja, negocjacje)
  8. Inna tematyka, związana ze specyfiką mojej branży/firmy
  98. Inne [jakie?]
8. **Jeśli pyt. 7=8 Jaka to była tematyka?**
- .....

9. **Jeśli pyt. 1=1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,98=Tak Prosimy określić, w jakim stopniu forma(y) uczenia się, w których Pan/Pani uczestniczył(a) odpowiedziała(y) na Pana/Pani oczekiwania?**

	1	2	3	4	99.
a) <b>Jeśli pyt. 1=1=tak: Studia wyższe</b>	W ogóle nie spełniły	W niewielkim stopniu	W średnim	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć

	oczekiwa ń		stopni u		
b) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=2=tak:</b> Studia podyplomowe	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
c) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=3=tak:</b> Szkoła branżowa	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
d) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=4=tak:</b> Szkoła policealna dla dorosłych	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
e) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=5=tak:</b> Liceum dla dorosłych	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
f) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=6=tak:</b> Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
g) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=7=tak:</b> Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
h) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=8=tak:</b> Szkolenia/warsz taty (stacjonarne)	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
i) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=9=tak:</b> Szkolenia/warsz	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć

taty (online/ hybrydowe)					
j) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=10=tak:</b> Kursy/szkolenia BHP	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
k) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=11=tak:</b> Konferencje/ seminaria	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
l) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=12=tak:</b> Zawodowe doradztwo indywidualne	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć
m) <b>Jeśli pyt.</b> <b>1=98=tak:</b> Inne [jakie?]	W ogóle nie spełniły oczekiwa ń	W niewielki m stopniu	W średni m stopni u	W dużym stopni u	Nie wiem/trud no powiedzieć

**10. Jakiego wsparcia w obszarze uczenia się dorosłych oczekiwał(a)by Pan/Pani w większym zakresie?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Studiów podyplomowych
2. Studiów wyższych
3. Szkół branżowych
4. Szkół policealnych dla dorosłych
5. Liceów dla dorosłych
6. Kursów prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych
7. Kursów nieprowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych
8. Szkoleń i warsztatów (stacjonarnych)
9. Szkoleń i warsztatów (online/hybrydowych)
10. Zawodowego doradztwa indywidualnego
11. Konferencji/ seminariów
12. Krótkich kursów stacjonarnych, trwających kilka dni
13. Długoterminowych szkoleń weekendowych
14. Szkoleń online, do których można wrócić w dowolnym momencie
15. Indywidualnych konsultacji z ekspertem
16. Kształcenia łączonego (stacjonarnego łączonego ze zdalnym)
17. Wsparcia w postaci doradztwa zawodowego i planowania ścieżki rozwoju

18. Nie oczekuję żadnego wsparcia **Odpowiedź wykluczająca inne odpowiedzi**

98. Inne [jakie?]

**11. Jakie zna Pan/Pani przykłady dobrych praktyk w uczeniu się dorosłych (np. z własnego doświadczenia lub z Pana/Pani otoczenia)?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Dostęp do darmowych materiałów edukacyjnych
2. Elastyczność w doborze zajęć i godzin
3. Krótkie formy kształcenia
4. Kształcenie w formach zdalnych, mieszanych (on-line i stacjonarnych)
5. Wysoka jakość i zaangażowanie prowadzących
6. Praktyczny charakter szkoleń
7. Wsparcie finansowe ze strony pracodawcy/państwa

19. Nie znam żadnych dobrych praktyk **Odpowiedź wykluczająca inne odpowiedzi**

98. Inne [jakie?]

**12. Proszę wskazać, które z form uczenia są dla Pana/Pani najmniej użyteczne lub nie sprawdzają się?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Studia wyższe
2. Studia podyplomowe
3. Szkoły branżowe
4. Szkoły policealne
5. Licea dla dorosłych
6. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych
7. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych
8. Szkolenia i warsztaty (stacjonarne)
9. Szkolenia i warsztaty (online/hybrydowe)
10. Szkolenia w miejscu pracy
11. Konferencje/seminaria
12. Zawodowe doradztwo indywidualne

98. Inne [jakie?]

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**13. Jeśli pyt. 12=1-12 oraz 98. Proszę wskazać, dlaczego te formy uczenia się nie są dla Pana/Pani wystarczająco użyteczne lub nie sprawdzają się?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Są teoretyczne, bez praktycznego zastosowania
2. Są niskiej jakości (np. technicznej lub merytorycznej)
3. Ich tematyka nie jest dostosowana do moich potrzeb/specyfiki pracy
4. Nie przydają mi się w pracy
5. Są źle zorganizowane
6. Grupy szkoleniowe są zbyt duże

7. Ich koszty są zbyt wysokie

8. Nie są mi potrzebne

98. Inne [jakie?]

**14. Wiedzę i umiejętności można zdobywać także samodzielnie lub przy wsparciu bliskich lub znajomych. Jak często korzysta Pan/Pani z następujących źródeł w celu podnoszenia kompetencji i zdobywania wiedzy?**

	1	2	3	4	5	6	7
1. Branżowe blogi, portale, publikacje online	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
2. Platformy e-learningowe	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
3. Podcasty lub wideoblogi (np. na YouTube)	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
4. Literatura fachowa, branżowa	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
5. Wymiana informacji zawodowych ze współpracownikami	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
6. Grupy dyskusyjne, fora internetowe, grupy w mediach społecznościowych	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
7. Wizyty w muzeach, galeriach, odwiedzanie wystaw, centrów nauki	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e

8. Wymiana informacji z członkami rodziny	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
9. Działalność w organizacji pozarządowej/grupie nieformalnej	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
98. Inne [jakie?]	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	x

**15. Czy przystąpił(a) Pan/Pani kiedykolwiek do egzaminu potwierdzającego Pana/Pani wiedzę lub umiejętności bez wcześniejszego udziału w kursie, warsztacie lub innej zorganizowanej formie uczenia się?**

1. Tak
2. Nie
98. Nie wiem/trudno powiedzieć/nie pamiętam

**16. Jeśli w pyt. 15=1 Jaką wiedzę lub umiejętności Pan/Pani potwierdzał(a)?**

.....

**17. ZSK, czyli Zintegrowany System Kwalifikacji, opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym, powszechnie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. ZSK określa także zasady i standardy potwierdzania funkcjonujących w nim kwalifikacji, co gwarantuje wysoką jakość certyfikatów zawodowych wydawanych w ramach systemu. Czy słyszał(a) Pan/Pani o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK)?**

1. Tak
2. Nie
98. Nie wiem/trudno powiedzieć

**18. Jeśli 17=1 Czy korzystał(a) Pan/Pani kiedyś z Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)?**

1. Tak
2. Nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

Kwestionariusz do badania CAWI nauczycieli kształcących się w KPCEN w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku

TREŚĆ MAILA DO RESPONDENTA – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. edukacji osób dorosłych w regionie, motywacji osób dorosłych do uczenia się oraz wyzwań związanych z jego realizacją.

Bardzo prosimy o wypełnienie ankiety internetowej, która potrwa maksymalnie 10-15 minut. Badanie dotyczy Pani/Pana potrzeb w odniesieniu do edukacji, wyzwań, jakie Pan/Pani napotyka w tym obszarze, a także doświadczeń uczeniem się w dorosłości. Udział w badaniu przyczyni się do lepszego dostosowania oferty kształcenia dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim oraz do potrzeb i oczekiwań mieszkańców regionu, w tym także nauczycieli i nauczycielek.

Dane gromadzone w trakcie badania są poufne. Wykonawca badania zobowiązany jest do ochrony danych osobowych uczestników badania, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W załączniku znajduje się pismo polecające z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego informujące o celach badania, jego zakresie i Wykonawcy.

Aby wypełnić ankietę, należy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie.

{SURVEYURL}

Ankietę prosimy wypełnić do XX XX XXXX do końca dnia.

W przypadku pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z koordynatorem badań kwestionariuszowych – ..., tel. ..., ...).

Z poważaniem –

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

EKRAN POWITALNY – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. uczenia się osób dorosłych w regionie, motywacji mieszkańców województwa do podejmowania kształcenia oraz wyzwań związanych z jego realizacją.

Zapraszamy do wypełnienia ankiety . Badanie potrwa około 10-15 minut. Ankieta dotyczy Państwa potrzeb w odniesieniu do edukacji, wyzwań, jakie Państwo

napotykanie w tym obszarze, a także doświadczeń z kształceniem się w dorosłości. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Informujemy, że gromadzone w ankiecie dane są w pełni poufne, a pozyskane odpowiedzi będą przedstawiane tylko w postaci zbiorczych zestawień np. tabel czy wykresów. Zebrane dane posłużą wyłącznie do celów analitycznych w ramach niniejszej ewaluacji.

Mają Państwo możliwość cofania ankiety bez utraty wpisanych odpowiedzi.

Mogą Państwo również zapisać częściowo wprowadzone do ankiety odpowiedzi. Po kliknięciu tej opcji, będą Państwo mieli możliwość powrotu do już zapisanych odpowiedzi w późniejszym czasie poprzez ponowne kliknięcie w link do ankiety.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania prosimy wcisnąć przycisk „Wyślij”.

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

## METRYCZKA

### **M.1 Proszę zaznaczyć płeć**

1. Kobieta
2. Mężczyzna
3. Inna
4. Nie chcę podawać

### **M.2 W jakim przedziale wiekowym się Pan/Pani znajduje?**

1. 18-24
2. 25-34
3. 35-44
4. 45-54
5. 55-64
6. Nie chcę podawać

### **M.3 Jakie ma Pan/Pani wykształcenie?**

1. Policealne
2. Licencjat/inżynier
3. Magister
4. Podyplomowe
5. Doktorat
6. Inne – jakie?.....
7. Nie chcę podawać

### **M.4 W jakiego typu placówce edukacyjnej Pan/Pani pracuje? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące do obecnej sytuacji zawodowej**

1. Szkoła podstawowa
2. Szkoła ponadpodstawowa

3. Przedszkole
4. Inna placówka oświatowa – jaka?
5. Nie chcę podawać

## MODUŁ I MOTYWACJE DO KSZTAŁCENIA

### 1. Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystał(a) Pan/Pani z oferty kształcenia ustawicznego (KPCEN lub innych podmiotów)?

1. Minimum raz w roku
2. Częściej niż raz w roku
3. Wcale nie korzystałem/am

### 2. Jeśli pyt. 1=1,2 Z których form kształcenia korzystał(a) Pan/Pani co najmniej raz?

Pytanie wielokrotnego wyboru

	Tak	Nie
1. Studia wyższe		
2. Studia podyplomowe		
3. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych		
4. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych		
5. Szkolenia/ warsztaty (stacjonarne)		
6. Szkolenia/ i warsztaty (online/hybrydowe)		
7. Konferencje/seminaria		
8. Zawodowe doradztwo indywidualne		
9. Szkolenia w miejscu pracy		
98. Inne [jakie?]		

### 3. Czy to/te działanie/działania zakończyło/ zakończyły się egzaminem i się uzyskaniem formalnego potwierdzenia (np. certyfikatu)?

	1. Tak	2. Nie	98. Nie wiem/ Trudno powiedzieć
1. Studia wyższe (jeśli pyt. 2=1=tak)			

2. Studia podyplomowe (jeśli pyt. 2=2=tak)			
3. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 2=3=tak)			
4. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 2=4=tak)			
5. Szkolenia/ warsztaty (stacjonarne) (jeśli pyt. 2=5=tak)			
6. Szkolenia/ warsztaty (online/ hybrydowe) (jeśli pyt. 2=6=tak)			
7. Konferencje/ seminaria (jeśli pyt. 2=7=tak)			
8. Zawodowe doradztwo indywidualne (jeśli pyt. 2=8=tak)			
9. Szkolenia w miejscu pracy (jeśli pyt. 2=9=tak)			
98. Inne, [jakie?] (jeśli pyt. 2=98=tak)			

**4. Proszę przypomnieć sobie, w jakiej formie kształcenia uczestniczył(a)**

**Pan/Pani jako ostatniej. Czy udział w tej formie był:**

1. zalecony/wymagany przez pracodawcę (np. dyrektora szkoły)
2. realizowany "na własną rękę" z własnej inicjatywy
3. częściowo zalecony/wymagany, a częściowo z własnej inicjatywy
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**5. Co sprawiło, że zdecydował(a) się Pan/Pani na dalsze uczenie się? Proszę o**

**wskazanie każdego z możliwych powodów w stosunku do form uczenia się,  
w których Pan/Pani uczestniczył(a)**

	1. Wymogi i wymagania pracodawcy	2. Perspektywa awansu zawodowego w obecnej pracy	3. Nabywanie nowych umiejętności w obecnej pracy	4. Zmiana zawodu lub branży	5. Chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych	6. Chęć rozwoju osobistego	7. Konieczność zdobycia nowych umiejętności/ wiedzy, aby utrzymać pozycję na rynku pracy	98. Inne [jaki?]
1. Studia wyższe (jeśli pyt. 2=1=tak)								
2. Studia podyplomowe (jeśli pyt. 2=2=tak)								
3. Kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (jeśli pyt. 2=3=tak)								
4. Kursy nieprowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych								

h (jeśli pyt. 2=4=tak)								
5. Szkolenia/ warsztaty (stacjonarne) (jeśli pyt. 2=5=tak)								
6. Szkolenia/ warsztaty (online/ hybrydowe) (jeśli pyt. 2=6=tak)								
7. Konferencje/ seminaria (jeśli pyt. 2=7=tak)								
8. Zawodowe doradztwo indywidualne (jeśli pyt. 2=8=tak)								
9. Szkolenia w miejscu pracy (jeśli pyt. 2=9=tak)								
98. Inne, [jakie?] (jeśli pyt. 2=98=tak)								

**5. Jeśli pyt. 1=3 Dlaczego nie uczestniczył(a) Pan/Pani w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę o wskazanie każdego z możliwych powodów**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Brak potrzeby
2. Wysoki koszt kursów/szkoleń
3. Brak czasu (np. z powodu pracy, obowiązków rodzinnych)
4. Brak odpowiednich szkoleń w pobliżu miejsca zamieszkania

5. Brak odpowiedniej oferty online/zdalnej
6. Brak wsparcia ze strony pracodawcy (np. brak finansowania)
7. Brak motywacji lub wiary w swoje możliwości
98. Inne [jakie?]

## MODUŁ II OBSZARY I FORMY KSZTAŁCENIA

- 6. Jeśli pyt. 1=1,2 oraz 2=1,2,3,4,5,6,7,8, 9 lub 98 Prosimy określić, w jakim stopniu forma(y) kształcenia, w których Pan/Pani uczestniczył(a) odpowiedziała(y) na Pana/Pani oczekiwania? Proszę o ocenę każdej z form na skali od 1 do 4, gdzie 1 – w ogóle nie spełniły oczekiwań, 4 – w dużym stopniu.**

	1	2	3	4	99.
1. Studia wyższe	W dużym stopniu	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć
2. Studia podyplomowe	W dużym stopniu	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć
...	W dużym stopniu	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć

- 7. Jakiego wsparcia w obszarze uczenia się oczekiwał(a)by Pan/Pani w większym zakresie?**

### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Wsparcie finansowe na szkolenia
2. Wsparcie w postaci doradztwa zawodowego i planowania ścieżki rozwoju
3. Elastyczność godzinowa szkoleń
4. Szkoleń online
5. Studiów podyplomowych
6. Oferta kursów kwalifikacyjnych/ kwalifikacyjnych kursów zawodowych
7. Nie brakuje mi żadnego wsparcia **Odpowiedź wykluczająca inne odpowiedzi**

98. Inne [jakie?]

- 8. Wiedzę i umiejętności można zdobywać także samodzielnie lub przy wsparciu bliskich lub znajomych. Jak często korzysta Pan/Pani z następujących źródeł w celu podnoszenia kompetencji i zdobywania wiedzy**

	1	2	3	4	5	6	7
1. Branżowe blogi, portale, publikacje online	Codzień nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e

2. Platformy e-learningowe	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
3. Podcasty lub wideoblogi (np. na YouTube)	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
4. Literatura fachowa, branżowa	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
5. Wymiana informacji zawodowych ze współpracownikami	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
6. Grupy dyskusyjne, fora internetowe, grupy w mediach społecznościowych	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
7. Wizyty w muzeach, galeriach, odwiedzanie wystaw, centrów nauki	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
8. Wymiana informacji z członkami rodziny	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
9. Działalność w organizacji pozarządowej/grupie nieformalnej	Codzie nie	Kilka razy w tygodn iu	Raz w tygodn iu	Kilka razy w miesią cu	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w miesią cu	Wcał e
98. Inne [jakie?]	Codzie nie	Kilka razy w	Raz w tygodn iu	Kilka razy w	Raz w miesią cu	Rzadzi ej niż raz w	x

		tygodn iu		miesią cu		miesią cu	
--	--	--------------	--	--------------	--	--------------	--

**9. Czy dzięki korzystaniu z tych źródeł [wyświetlają się źródła wskazane w pytaniu 8] udało się Panu/Pani podnieść swoje kompetencje/kwalifikacje?**

	1. Tak	2. Nie	99. Nie wiem/trudno powiedzieć
1. Źródło 1			
2. Źródło 2			
....			

**10. Jeśli w pyt. 9 min.1 źródło =1 W jakich obszarach tematycznych podniósł/podniosła Pan/Pani swoje kompetencje/kwalifikacje dzięki korzystaniu ze wskazanych źródeł?**

1. Metodyka nauczania (np. innowacyjne metody pracy z uczniem)
2. Kompetencje cyfrowe (np. narzędzia AI, programowanie)
3. Nowoczesne technologie w edukacji (np. zastosowanie AI do realizacji zajęć)
4. Psychologia i pedagogika (np. praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych)
5. Zarządzanie klasą i rozwiązywanie problemów wychowawczych
6. Wiedza przedmiotowa – przedmiot nauczany
7. Wiedza przedmiotowa – przedmiot pokrewny do nauczanego
8. Języki obce
9. Zarządzanie oświatą
10. Prawo oświatowe
11. Umiejętności miękkie (np. komunikacja, współpraca)
98. Inne [jakie?]

**11. Jakie są Pana/Pani. zdaniem zalety uczenia się w sposób nieformalny?**

1. Zdobycie nowych umiejętności praktycznych
2. Rozwiązywanie bieżących problemów w pracy
3. Podniesienie efektywności i innowacyjności w pracy
4. Poznawanie nowych trendów w edukacji
98. Inne [jakie?]

### MODUŁ III BARIERY I TRUDNOŚCI

**12. Z jakimi trudnościami w trakcie uczenia się spotkał(a) się Pan/Pani w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Kursy, szkolenia lub studia były teoretyczne, bez praktycznego zastosowania

2. Szkolenia i kursy online miały niską jakość (np. techniczną lub merytoryczną)
3. Treść/tematyka zajęć była niedostosowana do moich potrzeb/specyfiki pracy
4. Kursy, szkolenia lub studia nie dostarczyły wartości dodanej do mojej pracy
5. Kształcenie było źle zorganizowane (np. brak materiałów, słaby kontakt z organizatorem)
6. Grupy szkoleniowe były za duże
7. Grupy szkoleniowe były za małe
8. Nie napotkałem(am) żadnych trudności
98. Inne [jakie?]

**13. Co przesądza wg Pana/Pani w największym stopniu o tym, że szkolenie, kurs itp. jest wartościowe?**

Pytanie wielokrotnego wyboru – max. 3 odp.

1. Praktyczne podejście i możliwość ćwiczenia nowych umiejętności
2. Wysokie kompetencje i zaangażowanie prowadzącego/wykładowcy
3. Elastyczny harmonogram lub forma zajęć (np. online, hybrydowa)
4. Materiały szkoleniowe wysokiej jakości (prezentacje, podręczniki, dostęp do platformy)
5. Bezpośrednie przełożenie zdobytej wiedzy na pracę zawodową
6. Dobra organizacja i komunikacja ze strony organizatora
7. Możliwość nawiązania kontaktów z innymi uczestnikami (networking)
8. Uzyskanie formalnego certyfikatu lub kwalifikacji
98. Inne [jakie?]

**14. Proszę wskazać, które z form kształcenia ustawicznego są w Pana/Pani opinii najmniej potrzebne z punktu widzenia Pana/Pani potrzeb? ?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Studia wyższe
2. Studia podyplomowe
3. Kursy kwalifikacyjne (kwalifikacyjne kursy zawodowe)
4. Szkolenia i warsztaty (stacjonarne)
5. Szkolenia i warsztaty (online/hybrydowe)
6. Szkolenia w miejscu pracy
7. Konferencje/seminaria
8. Doradztwo indywidualne
9. Samodzielne uczenie się (np. Internet/ książki)
98. Inne [jakie?]

**15. Czy przystąpił(a) Pan/Pani kiedykolwiek do egzaminu potwierdzającego Pana/Pani wiedzę lub umiejętności bez wcześniejszego udziału w kursie,**

**warsztacie lub innej zorganizowanej formie uczenia się?**

1. Tak

2. Nie

98. Nie wiem/trudno powiedzieć/nie pamiętam

**16. Jeśli w pyt. 15=1 Jaką wiedzę lub umiejętności Pan/Pani potwierdzał(a)?**

.....

**17. ZSK, czyli Zintegrowany System Kwalifikacji, opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym, powszechnie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji . ZSK określa także zasady i standardy potwierdzania funkcjonujących w nim kwalifikacji, co gwarantuje wysoką jakość certyfikatów zawodowych wydawanych w ramach systemu. Czy słyszał(a) Pan/Pani o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK)?**

1. Tak

2. Nie

**18. Jeśli 17=1 Czy korzystał(a) Pan/Pani kiedyś z Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)?**

3. Tak

4. Nie

98. Nie wiem/trudno powiedzieć

**Kwestionariusz do badania CAWI/CATI wśród pracodawców**

TREŚĆ MAILA DO RESPONDENTA – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. edukacji osób dorosłych w regionie, w tym potrzeb pracodawców w odniesieniu do umiejętności i kompetencji pracowników, a także doświadczeń pracodawców z kształceniem pracowników.

Bardzo prosimy o wypełnienie ankiety internetowej, która potrwa maksymalnie 10-15 minut. Badanie dotyczy potrzeb przedsiębiorstwa/instytucji w odniesieniu do edukacji pracowników, wyzwań, jakie Państwo napotykać w tym obszarze, a także doświadczeń z kształceniem pracowników. Udział w badaniu przyczyni się do lepszego dostosowania oferty kształcenia dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim do potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Dane gromadzone w trakcie badania są poufne. Wykonawca badania zobowiązany jest do ochrony danych osobowych uczestników badania, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W załączniku znajduje się pismo polecające z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego informujące o celach badania, jego zakresie i Wykonawcy.

Aby wypełnić ankietę, należy kliknąć w poniższy link i postępować zgodnie z instrukcjami pojawiającymi się na ekranie.

{SURVEYURL}

Ankietę prosimy wypełnić do XX XX XXXX do końca dnia.

W przypadku pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z koordynatorem badań kwestionariuszowych – ..., tel. ..., ...).

Z poważaniem –

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

EKRAN POWITALNY – CAWI

Szanowni Państwo,

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. edukacji osób dorosłych w regionie, w tym potrzeb pracodawców w odniesieniu do umiejętności i kompetencji pracowników, a także doświadczeń pracodawców z kształceniem pracowników.

Zapraszamy do wypełnienia ankiety. Badanie potrwa około 10-15 minut. Ankieta dotyczy potrzeb przedsiębiorstwa/instytucji w odniesieniu do edukacji pracowników, wyzwań, jakie Państwo napotykać w tym obszarze, a także doświadczeń z kształceniem pracowników. Bardzo prosimy o udzielanie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Informujemy, że gromadzone w ankiecie dane są w pełni poufne, a pozyskane odpowiedzi będą przedstawiane tylko w postaci zbiorczych zestawień np. tabel czy wykresów. Zebrane dane posłużą wyłącznie do celów analitycznych w ramach niniejszej ewaluacji.

Mają Państwo możliwość cofania ankiety bez utraty wpisanych odpowiedzi.

Mogą Państwo również zapisać częściowo wprowadzone do ankiety odpowiedzi z możliwością kontynuacji uzupełniania ankiety w późniejszym czasie. Po kliknięciu tej opcji, będą Państwo mieli możliwość powrotu do już zapisanych odpowiedzi w późniejszym czasie poprzez ponowne kliknięcie w link do ankiety.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania prosimy wcisnąć przycisk „Wyślij”.

Zespół badawczy Ecorys Polska Sp. z o.o.

EKRAN POWITALNY – CATI

Dzień dobry!

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Będziemy bardzo wdzięczni za pomoc w realizacji tego badania. Badanie potrwa około 10-15 minut i będzie dotyczyło potrzeb przedsiębiorstwa/institucji w odniesieniu do edukacji pracowników, wyzwań, jakie Państwo napotykać w tym obszarze, a także doświadczeń z kształceniem pracowników. Udział w badaniu przyczyni się do lepszego dostosowania oferty kształcenia dla osób dorosłych w województwie kujawsko-pomorskim do potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Wykonawca badania zobowiązany jest do ochrony Pana/Pani danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dane uzyskane w wyniku badania będą udostępniane jedynie w opracowaniu statystycznym.

*ANK: Ankieta powinna być przeprowadzona z przedstawicielem firmy/institucji zarejestrowanej na terenie województwa. Przedstawiciel firmy/institucji powinien mieć wiedzę na temat kształcenia pracowników. W zależności od podmiotu może to być np. kierownik/kierowniczka, manager/ka, właściciel/ka przedsiębiorstwa, przedstawiciel/ka działu kadr/HR, pracownik działu administracji itp.*

*ANK: Poinformować, że ankieta może zostać przesłana do respondenta mailem (do wypełnienia po kliknięciu w link, co pozwoli na wypełnienie ankiety w dowolnym momencie). Na prośbę respondenta możliwe jest wysłanie pisma polecającego informującego o celach badania, jego zakresie i Wykonawcy badania.*

*ANK: Jeśli nie jest wskazane inaczej, w pytaniu można wybrać tylko jedną odpowiedź.*

METRYCZKA

### **M.1 Typ podmiotu**

1. Przedsiębiorstwo
2. Administracja publiczna
98. Inny [jaki?]

### **M.2 Jeśli M1=2 Typ jednostki administracji publicznej**

1. Gmina wiejska
2. Gmina miejsko-wiejska
3. Gmina miejska
4. Powiat
5. Urząd Marszałkowski
98. Inna jednostka [jaka?]

### **M.3 Jeśli M1=1 Sekcja PKD**

1. rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)

2. przemysł i budownictwo (sekcje B, C, D, E, F)
3. pozostała działalność (sekcje G-U)

## MODUŁ I KORZYSTANIE Z KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

**1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy przynajmniej jeden pracownik [firmy lub instytucji – w zależności od typu podmiotu] korzystał z jakiejś formy kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów itp.?**

1. Tak
2. Nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**2. Jeśli pyt. 1=2 Dlaczego ?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Nie znaleźliśmy oferty, która odpowiadałaby potrzebom naszych pracowników
2. Nie ma potrzeby, aby nasi pracownicy się kształcili
3. Pracownicy nie widzieli korzyści z kształcenia się
4. Pracownicy zgłaszali, że nie mają czasu uczestniczyć w kształceniu
5. Nie mogliśmy pozwolić sobie, aby przerwać produkcję/świadczenie usług na czas szkolenia/kursu/konferencji/webinarium/seminarium itp.
6. Nie mieliśmy środków, aby współfinansować kształcenie
7. Obawialiśmy się, że pracownicy po ukończeniu kształcenia odejdą do innej firmy/instytucji
98. Inny powód [jaki?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**3. Jeśli pyt. 1=1 Z jakiej formy kształcenia korzystali pracownicy?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Kursów/szkoleń prowadzących do uzyskania konkretnych umiejętności/kompetencji/kwalifikacji zawodowych
2. Kursów/szkoleń ogólnorozwojowych np. sportowych, artystycznych, z komunikacji lub/i współpracy w zespole, antydyskryminacyjnych itp.
3. Studiów, w tym podyplomowych
4. Seminariów/warsztatów/konferencji
5. Webinarów
6. Kursów/szkoleń BHP
98. Innych [jakich?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**4. Jeśli pyt. 1=1 Kto był organizatorem kursów/szkoleń/studiów itp.?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Uczelnia

2. Prywatna firma szkoleniowa
3. Szkoła policealna/dla dorosłych
4. Branżowa szkoła II stopnia
5. Powiatowy urząd pracy
6. Centrum kształcenia zawodowego/branżowe centrum umiejętności
98. Inny podmiot [jaki?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

## MODUŁ II FINANSOWANIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO I WARUNKI UDZIAŁU PRACOWNIKÓW W KSZTAŁCENIU

### 5. Jeśli pyt. 1=1 Czy [firma lub instytucja– w zależności od podmiotu] miała udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy w finansowaniu kształcenia pracowników?

1. Tak, pokryliśmy wszystkie koszty kształcenia
2. Tak, pokryliśmy część kosztów kształcenia
3. Nie, nie partycypowaliśmy w kosztach kształcenia
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

### 6. Jeśli pyt. 5=1 lub 2 Z jakich środków pokrywacie P. koszty kształcenia?

#### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Krajowego Funduszu Szkoleniowego
2. Unijnych
3. PUP na kształcenie i doskonalenie zawodowe w miejscu pracy
4. Własnych
98. innych środków [jakich?]

### 7. Jeśli pyt. 5=1 lub 2 Jakie wymagania musiał spełnić pracownik, aby uzyskać dofinansowanie do kształcenia?

#### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Podpisać umowę zobowiązującą do pracy w [firmie lub instytucji – w zależności od podmiotu] przez określony czas
2. Zobowiązać się do zwrotu środków finansowych w razie nieukończenia kształcenia
3. Zobowiązać się do organizacji szkolenia/prezentacji/warsztatu dla innych pracowników po udziale w kształceniu
4. Nie było żadnych wymagań
98. Inne wymogi [jakie?]

### 8. Jeśli pyt. 1=1 Którzy pracownicy brali udział w kształceniu?

#### Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Kadra kierownicza
2. Pracownicy niebędący specjalistami
3. Specjaliści

4. [Właściciel firmy/dyrektor instytucji]  
98. Inny typ pracownika [jaki?]

**9. Jeśli pyt. 1=1 W jakich obszarach kształcili się pracownicy?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Prawo
2. Księgowość, rachunkowość
3. Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy
4. Obsługa maszyn i urządzeń
5. Zarządzanie i administrowanie
6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami
7. Komunikacja, współpraca w zespole, niedyskryminacja
8. Nowe technologie, w tym sztuczna inteligencja
9. Rozwój osobisty np. odporność na stres, zarządzanie czasem, wystąpienia publiczne, asertywność
98. Inna tematyka [jaka?]
99. Nie wiem trudno/powiedzieć

**10. Jeśli pyt. 1=1 oraz 3=1,2,3,4,5 lub 6 oraz 5=1 lub 2 Prosimy określić, w jakim stopniu poszczególne formy kształcenia odpowiedziały na Państwa oczekiwania?**

	1	2	3	4	99.
a) <b>Jeśli pyt. 3=1:</b> Kursy/szkolenia prowadzące do uzyskania konkretnych umiejętności/kompetencji/kwalifikacji zawodowych	W ogóle nie spełniły oczekiwań	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć
b) <b>Jeśli pyt. 3=2:</b> Kursy/szkolenia ogólnorozwojowe np. sportowe, artystyczne, z komunikacji lub/i współpracy w zespole, antydyskryminacyjnych itp.	W ogóle nie spełniły oczekiwań	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć
c) <b>Jeśli pyt. 3=3:</b> Studia, w tym podyplomowe	W ogóle nie spełniły	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	W dużym stopniu	Nie wiem/trudno powiedzieć

	oczeki wań				
d) <b>Jeśli pyt. 3=4:</b> Seminaria/warsztaty/konferencje	W ogóle nie spełnił y oczeki wań	W niewiel kim stopniu	W średn im stopn iu	W duży m stop niu	Nie wiem/tru dno powiedzi eć
e) <b>Jeśli pyt. 3=5:</b> Webinaria	W ogóle nie spełnił y oczeki wań	W niewiel kim stopniu	W średn im stopn iu	W duży m stop niu	Nie wiem/tru dno powiedzi eć
f) <b>Jeśli pyt. 3=6:</b> Kursy/szkolenia BHP	W ogóle nie spełnił y oczeki wań	W niewiel kim stopniu	W średn im stopn iu	W duży m stop niu	Nie wiem/tru dno powiedzi eć

### MODUŁ III KORZYŚCI Z KSZTAŁCENIA

#### 11. Jakie korzyści dostrzega Pan/Pani z kształcenia pracowników? Prosimy

wybrać wszystkie pasujące odpowiedzi.

1. Poszerzenie oferty [firmy lub instytucji]
2. Przyciągnięcie nowych [klientów lub odbiorców] dzięki nowym umiejętnościom pracowników
3. Przygotowanie pracowników do obsługi maszyn i urządzeń
4. Możliwość prowadzenia rekrutacji wewnętrznej zamiast poszukiwania specjalistów na zewnątrz
5. Brak lub mniejsza rotacja pracowników
6. Poprawa relacji oraz komunikacji w zespole
7. Sprawniejsza realizacja zadań
8. Zwiększenie jakości oferowanych przez nas produktów/usług
9. Nie dostrzegam żadnych korzyści
98. Inne korzyści [jakie?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

#### 12. Proszę zaznaczyć w skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo ważne, a 1 w ogóle nieważne, jak ważne jest dla [firmy lub instytucji], aby pracownicy systematycznie się kształcili?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**13. Jeśli pyt. 12= 4 lub 5. Jakich stanowisk powinno wg Pana/Pani dotyczyć podnoszenie umiejętności/kompetencji/nabywanie kwalifikacji?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Kadry kierowniczej
2. Pracowników niebędących specjalistami
3. Specjalistów
4. [Właściciela firmy/dyrektora instytucji]
98. Inny typ pracownika [jaki?]

**MODUŁ IV MOTYWACJE, TRUDNOŚCI, POTRZEBY DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA**

**14. Jak Pan/Pani sądzi, co wpływa na motywację pracowników [firm/instytucji] do kształcenia się?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Możliwość awansu
2. Podwyżka
3. Urlop szkoleniowy/zwolnienie z pracy w dniu szkolenia
4. Chęć bycia lepszym pracownikiem
5. Konieczność nadążania za nowościami w branży/dostosowania się do zmian w branży
6. Ogólna chęć rozwoju osobistego
7. Uzyskanie świadectwa/dyplomu
98. Inna motywacja [jaka?]
99. Nie wiem trudno/powiedzieć

**15. Jeśli pyt. 1=1. Z jakimi trudnościami w kształceniu pracowników się Państwo spotkaliście?**

Pytanie wielokrotnego wyboru

1. Trudności w znalezieniu oferty edukacyjnej, która odpowiadałaby potrzebom naszych pracowników
2. Niedostateczna wiedza, gdzie szukać oferty edukacyjnej
3. Niedostateczna wiedza, gdzie szukać dofinansowania do kształcenia pracowników
4. Problemy organizacyjne np. nieadekwatny czas trwania szkoleń/kursów, trudności w znalezieniu odpowiednich terminów
5. Niska jakość szkoleń/kursów/studiów/konferencji/webinariów/seminariów np. za mało praktyki, nieodpowiednio przygotowane osoby prowadzące
6. Zbyt dużo formalności koniecznych do dopełnienia, by pracownik mógł uczestniczyć w kształceniu

7. Brak motywacji pracowników do kształcenia
8. Niewystarczające środki finansowe na opłacenie/dofinansowanie kosztów kształcenia
9. Pracownicy nie mają czasu, by uczestniczyć w kształceniu
10. Nie spotkaliśmy się z żadnymi trudnościami
98. Inne trudności [jakie?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**16. Jakich kompetencji/kwalifikacji/umiejętności poszukujecie Państwo obecnie u pracowników.**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Samodzielności, współpracy w zespole, sprawnego komunikowania się
2. Umiejętności radzenia sobie ze stresem, pracy pod presją czasu
3. Znajomości języków obcych
4. Umiejętności pracy z wykorzystaniem sztucznej inteligencji
5. Kompetencji związanych z cyberbezpieczeństwem tj. ochroną danych osobowych, świadomego korzystanie z internetu, ochroną przed zagrożeniami cyfrowymi
6. Obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń
7. Formalnych uprawnień do pracy na określonym stanowisku
8. Kompetencji umożliwiających adaptację np. zdolności łączenia i wykorzystywania wiedzy z wielu dziedzin; zdolności do pracy w wielokulturowych/globalnych środowiskach; umiejętności pracy w wirtualnych zespołach
9. Kompetencji i umiejętności związanych z Przemysłem 4.0 np. obsługi i programowania robotów przemysłowych, umiejętności obsługi urządzeń z wykorzystaniem technologii VR oraz druku 3D, przetwarzania w chmurze, gromadzenia i analizy dużej ilości danych (Big Data)
10. Pomysłowości, kreatywności, umiejętności analizy informacji i wyciągania wniosków
11. Umiejętności delegowania zadań, zarządzania zespołem
98. Innych [jakich?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**17. Jakich kompetencji/kwalifikacji/umiejętności będziecie Państwo poszukiwać u pracowników w ciągu najbliższych 5 lat?**

**Pytanie wielokrotnego wyboru**

1. Samodzielności, współpracy w zespole, sprawnego komunikowania się
2. Umiejętności radzenia sobie ze stresem, pracy pod presją czasu
3. Znajomości języków obcych
4. Umiejętności pracy z wykorzystaniem sztucznej inteligencji

5. Kompetencji związanych z cyberbezpieczeństwem tj. ochroną danych osobowych, świadomego korzystanie z internetu, ochroną przed zagrożeniami cyfrowymi
6. Obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń
7. Formalnych uprawnień do pracy na określonym stanowisku
8. Kompetencji umożliwiających adaptację np. zdolności łączenia i wykorzystywania wiedzy z wielu dziedzin; zdolności do pracy w wielokulturowych/globalnych środowiskach; umiejętności pracy w wirtualnych zespołach
9. Kompetencji i umiejętności związanych z Przemysłem 4.0 np. obsługi i programowania robotów przemysłowych, umiejętności obsługi urządzeń z wykorzystaniem technologii VR oraz druku 3D, przetwarzania w chmurze, gromadzenia i analizy dużej ilości danych (Big Data)
10. Pomysłowości, kreatywności, umiejętności analizy informacji i wyciągania wniosków
11. Umiejętności delegowania zadań, zarządzania zespołem
98. Innych [jakich?]
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**18. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy pracownicy [firmy lub instytucji] będą korzystać z jakiejś formy kształcenia np. kursów, szkoleń, studiów (w tym podyplomowych), konferencji, webinarów, seminariów itp.?**

1. Tak
2. Nie
99. Nie wiem/trudno powiedzieć

**19. Jakie zna Pan/Pani dobre praktyki w kształceniu pracowników w [firmach/instytucjach]?** Dobre praktyki mogą dotyczyć np. finansowania szkoleń/kursów/studiów/udziału w konferencjach, webinarach i seminariach, wyboru odpowiednich form lub tematyki kształcenia, warunków udziału pracownika w kształceniu, częstotliwości organizacji szkoleń/kursów itp.

.....  
 .....  
 .....

99. Nie wiem/trudno powiedzieć

## Załącznik nr 2 Scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych

Scenariusz IDI z instytucjami działającymi w regionie w obszarze kształcenia ustawicznego (innymi niż uczelnie)

### **MODUŁ 0 – Wprowadzenie**

**Czas realizacji: do 5’.**

**Moderator:** Przedstaw się – podaj imię i nazwisko, nazwę instytucji, którą reprezentujesz w badaniu; wyjaśnij cel i zakres wywiadu.

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie, motywacji osób dorosłych do podejmowania kształcenia oraz wyzwań związanych z jego realizacją. Nasza rozmowa będzie dotyczyła:

- oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie (Moduł I),
- motywacji osób dorosłych do udziału w kształceniu (Moduł II),
- barier i wyzwań związanych z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych (Moduł III),
- luk w zakresie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie (Moduł IV).

**Moderator:** Poinformuj o czasie trwania wywiadu; poproś respondenta o zgodę na rejestrację rozmowy.

Nawiązując do informacji zawartej w treści zaproszenia chciał(a)bym przypomnieć, że wywiad będzie nagrywany. Pana/Pani wypowiedzi pozostaną anonimowe i posłużą jedynie celom analitycznym. Proszę o potwierdzenie, że zgadza się Pan/Pani na nagranie przebiegu rozmowy? Nasza rozmowa powinna potrwać około godziny.

1. Poproszę Pana/Panią o przedstawienie się oraz informację na temat funkcji jaką P. pełni w szkole/placówce/instytucji [**Moderator: wybierz właściwe**].

### **MODUŁ I – Ocena oferty dotyczącej kształcenia ustawicznego i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie**

**Czas realizacji: ok 15’.**

[Dotyczy przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego/ UM Woj. Kujawsko-Pomorskiego]

2. Co Pana/Pani zdaniem przede wszystkim decyduje o adekwatności oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych względem potrzeb branż i pracodawców działających w regionie? Czy można powiedzieć, że aktualna

oferta podmiotów organizujących i prowadzących kształcenie ustawiczne w regionie spełnia te warunki?

**Moderator:** Wyjaśni, że chodzi o ofertę realizowaną w ramach:

- edukacji formalnej: szkół dla dorosłych, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych, uczelni,
  - edukacji pozaformalnej: publicznych i niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego i branżowych centrów umiejętności, publicznych służb zatrudnienia prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową, instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową oraz innych podmiotów prowadzących działalność oświatową na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.
3. Jak by Pan/Pani ocenił/a jakość i trafność tej oferty względem potrzeb pracodawców, biorąc pod uwagę różne podmioty organizujące i prowadzące kształcenie ustawiczne? Które z wymienionych instytucji Pana/Pani. zdaniem reagują na potrzeby pracodawców i rynku pracy najszybciej i najtrafniej, a jakie mają z tym większy kłopot? Z czego to wynika?
  4. Jakie potrzeby pracodawców dotyczące kompetencji i kwalifikacji nie są zaspakajane lub są trudne do zaspokojenia? Jakich branż to przede wszystkim dotyczy? Z jakiego powodu trudno jest odpowiedzieć na ten rodzaj zapotrzebowania pracodawców na kompetencje lub kwalifikacje?

[Dotyczy przedstawicieli:

- szkoły dla dorosłych - liceum ogólnokształcącego dla dorosłych
  - szkoły branżowej II stopnia
  - szkoły policealnej
  - prowadzącej kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych: publicznej / niepublicznej placówki KU lub CKZ, lub BCU, lub PSZ, lub instytucji szkoleniowej prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową, lub podmiotu prowadzącego działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców]
2. Co Pana/Pani zdaniem przede wszystkim decyduje o adekwatności Państwa oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych względem potrzeb branż i pracodawców działających w regionie? Czy można powiedzieć, że Państwa oferta edukacyjna dla osób dorosłych spełnia te warunki?
  3. Jak by Pan/Pani ocenił/a jakość i trafność tej oferty względem potrzeb pracodawców? Czy i w jaki sposób szkoła/placówka/instytucja **[Moderator:**

**wybierz właściwe]** reaguje na potrzeby pracodawców i rynku pracy? **Moderator:** Jeśli nie reaguje, ma z tym trudność: Dlaczego?

4. Jakie potrzeby pracodawców dotyczące kompetencji i kwalifikacji nie są zaspakajane lub są trudne do zaspokojenia? Jakich branż to przede wszystkim dotyczy? Z jakiego powodu trudno jest odpowiedzieć na ten rodzaj zapotrzebowania pracodawców na kompetencje lub kwalifikacje?

[Dotyczy przedstawicieli:

- UM Woj. Kujawsko-Pomorskiego
- szkoły dla dorosłych - liceum ogólnokształcącego dla dorosłych
- szkoły branżowej II stopnia
- szkoły policealnej
- prowadzącej kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych: publicznej / niepublicznej placówki KU lub CKZ, lub BCU, lub PSZ, lub instytucji szkoleniowej prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową, lub podmiotu prowadzącego działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców]

**Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie wstępnie rozpoznaliśmy następujące trendy charakteryzujące takie kształcenie:

- Wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego
- Utrzymujące się zróżnicowanie preferencji K i M co do wyboru obszaru (dziedziny), kierunku kształcenia
- Wyższe wykształcenie jako czynnik (nadal) warunkujący gotowość do udziału w kształceniu ustawicznym
- Różnicowanie form i trybu kształcenia [pojawienie się hybrydowych (mieszanych) form kształcenia]
- Rosnące znaczenie umiejętności i kwalifikacji:
  - cyfrowych, w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
  - na potrzeby sektora usług zdrowotnych i opiekuńczych,
  - związanych z transformacją energetyczną,
  - społecznych i osobistych: z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej – w celu tworzeniu przyjaznych środowisk pracy oraz wspieraniu dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników-osób dorosłych.

- Utrzymująca się popularność danego typu kursów w regionie: z zakresu prawa jazdy, transportu, wzrost popularności kursów z obszaru rachunkowości i księgowości.

5. Jakie inne prawidłowości i tendencje związane z kształceniem ustawicznym osób dorosłych w regionie mógł(a)by Pan/Pani wskazać? Z czego one wynikają?
6. Czy, jeśli tak, to w jaki sposób Pana/Pani szkoła/placówka/instytucja **[Moderator: wybierz właściwe]** wykorzystuje te diagnozowane tendencje do opracowania/przygotowania i rozwoju oferty edukacyjnej dla osób dorosłych?
7. Na które tendencje, zjawiska o rosnącym znaczeniu w zakresie kształcenia ustawicznego Pana/Pani szkoła/placówka/instytucja **[Moderator: wybierz właściwe]** mogła / może najszybciej zareagować? Dlaczego właśnie na te?
8. W jaki sposób w związku z omawianymi tendencjami (trendami) zmieniała się na przestrzeni ostatnich 2 lat oferta w zakresie kształcenia? Jeśli to możliwe, proszę podać konkretne przykłady takich zmian. **[Moderator: UM Woj. Kuj-Pom pytaj ogólnie o ofertę edukacyjną, przedstawiciele szkół, placówek, w pierwszej kolejności o ich ofertę edukacyjną, a następnie dopytaj ogólnie ofertę w regionie]**
9. Które z tych zmian były łatwe, a które były lub nadal są trudne do wdrożenia? Dlaczego?

## **MODUŁ II – Motywacje osób dorosłych do udziału w kształceniu**

**Czas realizacji: ok 20'.**

**[Dotyczy przedstawicieli:**

- szkoły dla dorosłych - liceum ogólnokształcącego dla dorosłych
  - szkoły branżowej II stopnia
  - szkoły policealnej
  - prowadzącej kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych: publicznej / niepublicznej placówki KU lub CKZ, lub BCU, lub PSZ, lub instytucji szkoleniowej prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową, lub podmiotu prowadzącego działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców]
10. Jakie kierunki kształcenia w Pana/Pani szkole/placówce/instytucji **[Moderator: wybierz właściwe]** cieszą się największym zainteresowaniem osób dorosłych? Dlaczego właśnie te kierunki – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?

11. Z jakich form kształcenia stosowanych w Pana/Pani szkole/placówce/instytucji **[Moderator: wybierz właściwe]** najchętniej korzystają osoby dorosłe? Dlaczego właśnie z takich form – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?

**[Dotyczy przedstawicieli UM Woj. Kujawsko-Pomorskiego]**

11. Czy orientuje się Pan/Pani jakie obszary, kierunki kształcenia cieszą się największym zainteresowaniem mieszkańców regionu? Dlaczego właśnie te kierunki – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?

12. Z jakich form kształcenia Pana/Pani zdaniem najchętniej korzystają osoby dorosłe? Dlaczego właśnie z takich form – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?

**[Dotyczy przedstawicieli:**

- UM Województwa Kujawsko-Pomorskiego
- szkoły dla dorosłych - liceum ogólnokształcącego dla dorosłych
- szkoły branżowej II stopnia
- szkoły policealnej
- prowadzącej kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych: publicznej / niepublicznej placówki KU lub CKZ, lub BCU, lub PSZ, lub instytucji szkoleniowej prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową, lub podmiotu prowadzącego działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców]

13. W jakich formach powinno być przede wszystkim organizowane i prowadzone kształcenie osób dorosłych. Dlaczego właśnie w takich?

14. Które z form stosowanych dotychczas tracą na znaczeniu? Dlaczego?

15. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani motywację dorosłych mieszkańców województwa do nabywania, podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, również ich zmiany? Jakie są Pana/Pani zdaniem główne motywy podejmowania/ kontynuowania kształcenia w Pana/Pani szkole/placówce/instytucji **[Moderator: wybierz właściwe]**? Co jest ich źródłem, z czego wynikają te motywacje?

16. Kto/ jakie grupy społeczne i zawodowe głównie korzystają z oferty edukacyjnej Pana/Pani szkoły/placówki/instytucji **[Moderator: wybierz właściwe]**, tj. chętniej uczą się ustawicznie **[Moderator: przedstawicieli UM Woj. Kuj-Pom. zapytaj ogólnie o ofertę]**? Proszę scharakteryzować te grupy biorąc pod uwagę wiek, płeć, status zawodowy, wyjściowe wykształcenie osób uczących się, również inne istotne Pana/Pani zdaniem czynniki przesądzające o gotowości osób

dorostych do ustawicznego aktualizowania, podnoszenia swojej wiedzy i umiejętności?

17. **Moderator:** Zapytaj jeśli ten wątek nie pojawił się w odpowiedzi respondenta na wcześniejsze pytanie: Jakie znaczenie (wagę) wśród wymienionych czynników skłaniających do podjęcia kształcenia mają:

- a) motywatory zewnętrzne, tj. oczekiwania, warunki stawiane przez pracodawców względem wiedzy i umiejętności (potencjalnych) pracowników?
- b) motywatory wewnętrzne, np. chęć rozwoju w danym obszarze, zainteresowania, ciekawość poznawcza uczących się?

### **MODUŁ III – Bariery i wyzwania związane z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych**

**Czas realizacji: ok 15’.**

[Dotyczy przedstawicieli:

- UM Woj. Kujawsko-Pomorskiego
- szkoły dla dorosłych - liceum ogólnokształcącego dla dorosłych
- szkoły branżowej II stopnia
- szkoły policealnej
- prowadzącej kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych: publicznej / niepublicznej placówki KU lub CKZ, lub BCU, lub PSZ, lub instytucji szkoleniowej prowadzącej działalność edukacyjno-szkoleniową, lub podmiotu prowadzącego działalność oświatową w formach i na zasadach określonych w przepisach innych niż Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, tj. na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców]

18. Jakie są główne trudności związane z organizowaniem i prowadzeniem kształcenia osób dorosłych w szkole/placówce/instytucji [**Moderator: wybierz właściwe**], tj. przygotowaniem i wdrożeniem oferty edukacyjnej dla osób dorosłych? Jakich aspektów związanych z przygotowaniem i realizacją takiego kształcenia przede wszystkim dotyczą te trudności? Co jest źródłem ich występowania?

19. W jaki sposób radzą sobie Państwo z trudnościami – jakie działania są podejmowane aby:

- a) zapobiec wymienianym ryzykom (trudnościom),
- b) złagodzić ich działanie, jeśli już wystąpią?

20. Które ze stosowanych działań zaradczych są Pana/Pani zdaniem najbardziej skuteczne, tj. przynoszą oczekiwane efekty? Dlaczego?

[Pyt. 21 nie dotyczy przedstawicieli UM Woj. Kujawsko-Pomorskiego]

21. Czy Pana/Pani szkoła/placówka/instytucja [**Moderator: wybierz właściwe**] współpracuje z jakąś uczelnią/uczelniami realizując działania związane z kształceniem osób dorosłych?
- Jeśli nie:** Dlaczego?
  - Jeśli tak:** Proszę opisać na czym dokładnie polega ta współpraca, czego dotyczy? Dlaczego zdecydowali się Państwo na taką formę współpracy? Jak P. ocenia jej przebieg i rezultaty? Co można by było poprawić, co warto zmienić by zwiększyć użyteczność, atrakcyjność takiej współpracy dla zaangażowanych stron?
22. Czy może Pan/Pani podać konkretny przykład skutecznego, trafnego działania (praktyki lub oferty) dotyczącej kształcenia osób dorosłych? Co zdecydowało o tym, że to działanie (praktyka lub oferta) okazały się trafne i skuteczne?

#### **MODUŁ IV –Luki informacyjne nt. kształcenia ustawicznego w regionie.**

##### **Zakończenie wywiadu**

**Czas realizacji: ok 10'.**

23. **Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie zidentyfikowaliśmy luki dotyczące informacji na ten temat.

Luka informacyjna to sytuacja, w której mamy do czynienia:

- z zapotrzebowaniem na informacje, dzięki którym można ocenić skuteczność i trafność kształcenia ustawicznego organizowanego i prowadzonego w regionie (np. ofertę KU, działania i efekty w tym zakresie) i jednocześnie,
- z trudnością w pozyskaniu takich informacji na podstawie dostępnych danych poświęconych kształceniu ustawicznemu w regionie.

Zidentyfikowane luki w zakresie informacji dotyczą:

- zapotrzebowania branż kluczowych regionu na kompetencje i kwalifikacje,
- zjawiska uczenia się nieformalnego osób dorosłych w regionie (m.in. skala zjawiska, źródła wiedzy, walidowanie i certyfikowanie umiejętności nabytych w ramach uczenia się nieformalnego),
- motywacji osób dorosłych do podejmowania aktywności edukacyjnej,
- zjawiska drop-out na uczelniach – jego skali w regionie i przyczyn.

Odnotowano również duże rozproszenie danych nt. oferty kształcenia ustawicznego, co utrudnia ocenę jej trafności i dostępności dla osób dorosłych

24. Czy chciał(a)by Pan/Pani skomentować rozpoznane przez nas luki w zakresie informacji – czy coś Pana/Panią zaskoczyło / zwróciło Pana/Pani uwagę?

25. Jakie inne braki w zakresie informacji są Pana/Pani zdaniem kluczowe dla oceny skuteczności i trafności kształcenia ustawicznego realizowanego w regionie? Jakich informacji nt. kształcenia ustawicznego Pan/Pani poszukiwał/a, a nie były dostępne lub są b. trudno dostępne?

26. Czy na koniec chciał(a)by się P. podzielić jakimiś istotnymi obserwacjami, spostrzeżeniami nt. skuteczności, trafności kształcenia ustawicznego w regionie, skali tego zjawiska, lub jego uwarunkowaniami?

**Moderator:** Zakończ wywiad i podziękuj za rozmowę

Scenariusz IDI z przedstawicielami publicznych i niepublicznych uczelni, w tym zawodowych oraz akademickich działających w regionie

## **MODUŁ 0 - Wprowadzenie**

**Czas realizacji: do 5'.**

**Moderator:** Przedstaw się – podaj imię i nazwisko, nazwę instytucji, którą reprezentujesz w badaniu; wyjaśnij cel i zakres wywiadu.

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie, motywacji osób dorosłych do podejmowania kształcenia oraz wyzwań związanych z jego realizacją. Nasza rozmowa będzie dotyczyła:

- oferty edukacyjnej uczelni kierowanej do osób dorosłych i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie (Moduł I),
- motywacji osób dorosłych do udziału w kształceniu (Moduł II),
- zjawiska drop-outu oraz barier i wyzwań związanych z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych (Moduł III),
- luk w zakresie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie (Moduł IV).

**Moderator:** Poinformuj o czasie trwania wywiadu; poproś respondenta o zgodę na rejestrację rozmowy.

Nawiązując do informacji zawartej w treści zaproszenia chciał(a)bym przypomnieć, że wywiad będzie nagrywany. Pana/Pani wypowiedzi pozostaną anonimowe i posłużą jedynie celom analitycznym. Proszę o potwierdzenie, że zgadza się Pan/Pani na nagranie przebiegu rozmowy?. Nasza rozmowa powinna potrwać około godziny.

1. Poproszę Pana/Panią o przedstawienie się oraz informację na temat funkcji jaką P. pełni w uczelni.

## **MODUŁ I - Ocena oferty dotyczącej kształcenia ustawicznego i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie**

**Czas realizacji: ok 15'.**

2. Co Pana/Pani zdaniem przede wszystkim decyduje o adekwatności oferty edukacyjnej uczelni kierowanej do osób dorosłych względem potrzeb branż i pracodawców działających w regionie? Czy można powiedzieć, że aktualna oferta Pana/Pani uczelni spełnia te warunki?
3. Jak by Pan/Pani ocenił/a jakość i trafność tej oferty względem potrzeb pracodawców? Czy i w jaki sposób uczelnia reaguje na potrzeby pracodawców i rynku pracy? **Moderator:** Jeśli nie reaguje, ma z tym trudność: Dlaczego?

4. Jakie okoliczności sprzyjają szybkiej i adekwatnej reakcji uczelni na potrzeby pracodawców i rynku pracy a jakie ją utrudniają?
5. Jakie potrzeby pracodawców dotyczące kompetencji i kwalifikacji nie są zaspakajane lub są trudne do zaspokojenia? Jakich branż to przede wszystkim dotyczy? Z jakiego powodu trudno jest odpowiedzieć na ten rodzaj zapotrzebowania pracodawców na kompetencje i kwalifikacje?

**Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie wstępnie rozpoznaliśmy następujące trendy charakteryzujące takie kształcenie:

- Wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego
- Utrzymujące się zróżnicowanie preferencji K i M co do wyboru obszaru (dziedziny), kierunku kształcenia
- Wyższe wykształcenie jako czynnik (nadal) warunkujący gotowość do udziału w kształceniu ustawicznym
- Różnicowanie form i trybu kształcenia [pojawienie się hybrydowych (mieszanych) form kształcenia]
- Rosnące znaczenie umiejętności i kwalifikacji:
  - cyfrowych, w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
  - na potrzeby sektora usług zdrowotnych i opiekuńczych,
  - związanych z transformacją energetyczną,
  - społecznych i osobistych: z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej – w celu tworzeniu przyjaznych środowisk pracy oraz wspieraniu dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników-osób dorosłych.
- Utrzymująca się popularność danego typu kursów w regionie: z zakresu prawa jazdy, transportu, wzrost popularności kursów z obszaru rachunkowości i księgowości.

6. Jakie inne prawidłowości i tendencje związane z kształceniem ustawicznym osób dorosłych w regionie mógł(a)by Pan/Pani wskazać? Z czego one wynikają?
7. Czy, jeśli tak, to w jaki sposób Pana/Pani uczelnia wykorzystuje te diagnozowane tendencje do opracowania/przygotowania i rozwoju oferty edukacyjnej dla osób dorosłych oraz jej upowszechniania wśród potencjalnych odbiorców?
8. Na które tendencje, zjawiska o rosnącym znaczeniu w zakresie kształcenia Pana/Pani uczelnia mogła / może najszybciej zareagować? Dlaczego właśnie na te?

9. W jaki sposób w związku z omawianymi tendencjami (trendami) zmieniała się na przestrzeni ostatnich 2 lat oferta Pana/Pani uczelni w zakresie kształcenia? Jeśli to możliwe, proszę podać konkretne przykłady takich zmian.
10. Które z tych zmian były łatwe, a które były lub nadal są trudne do wdrożenia? Dlaczego?

## **MODUŁ II – Motywacje osób dorosłych do udziału w kształceniu**

**Czas realizacji: ok 20'.**

11. Jakie kierunki kształcenia w Pana/Pani uczelni cieszą się największym zainteresowaniem osób dorosłych? Dlaczego właśnie te kierunki – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?
12. Z jakich form kształcenia stosowanych w Pana/Pani uczelni najchętniej korzystają osoby dorosłe? Dlaczego właśnie z takich form – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?
13. W jakich forma powinno być przede wszystkim organizowane i prowadzone kształcenie osób dorosłych. Dlaczego właśnie w takich? Czy jest możliwość ich wdrożenia na uczelni? **Moderator: Jeśli nie:** Dlaczego?
14. Które z form stosowanych dotychczas tracą na znaczeniu? Dlaczego?
15. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani motywację dorosłych mieszkańców województwa do nabywania, podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, również ich zmiany? Jakie są Pana/Pani zdaniem główne motywy podejmowania/ kontynuowania kształcenia na uczelni? Co jest ich źródłem, z czego wynikają te motywacje?
16. Kto/ jakie grupy społeczne i zawodowe głównie korzystają z oferty edukacyjnej uczelni (tj. chętniej uczą się ustawicznie)? Proszę scharakteryzować te grupy biorąc pod uwagę wiek, płeć, status zawodowy, wyjściowe wykształcenie osób uczących się, również inne istotne Pana/Pani zdaniem czynniki przesądzające o gotowości osób dorosłych do ustawicznego aktualizowania, podnoszenia swojej wiedzy i umiejętności?
17. **Moderator: Zapytaj jeśli ten wątek nie pojawił się w odpowiedzi respondenta na wcześniejsze pytanie:** Jakie znaczenie (wagę) wśród wymienionych czynników skłaniających do podjęcia kształcenia mają:
  - c) motywy zewnętrzne, tj. oczekiwania, warunki stawiane przez pracodawców względem wiedzy i umiejętności (potencjalnych) pracowników?
  - d) motywy wewnętrzne, np. chęć rozwoju w danym obszarze, zainteresowania, ciekawość poznawcza uczących się?

18. Jak na tym tle wypadają nauczyciele?

- a) W jakich obszarach oraz w jakich formach kształcą się najchętniej? Dlaczego?
- b) Jeśli podejmują/kontynuują kształcenie na uczelni, to z jakich powodów?

### **MODUŁ III – Zjawisko drop-out, bariery i wyzwania związane z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych**

**Czas realizacji: ok 15’.**

19. Czy uczelnia monitoruje, bada zjawisko drop-out (tj. rezygnacji ze studiowania przed uzyskaniem dyplomu, przerywania kształcenia na danym kierunku i jego rozpoczynania na innym lub na innej uczelni)?

- a) **Jeśli nie:** Dlaczego? Czy mniej więcej orientuje się Pan/Pani jaka jest skala występowania tego zjawiska na uczelni? Jakich kierunków, etapu kształcenia Pana/Pani zdaniem to najczęściej dotyczy? Dlaczego właśnie tych?
- b) **Jeśli tak:** Jaka jest jego skala w Pana/Pani uczelni? Co wynika z monitoringu, badań dotyczących występowania tego zjawiska na uczelni? Jakich kierunków, etapu kształcenia to dotyczy? Dlaczego właśnie tych?

20. Jakie są możliwe powody zjawiska drop-out – czy mógłby Pan/Pani je wskazać?

21. Jakie są główne trudności związane z organizowaniem i prowadzeniem kształcenia osób dorosłych w Pana/Pani uczelni, tj. przygotowaniem i wdrożeniem oferty edukacyjnej dla osób dorosłych? Jakich aspektów związanych z przygotowaniem i realizacją takiego kształcenia przede wszystkim dotyczą te trudności? Co jest źródłem ich występowania?

22. W jaki sposób Pana/Pani uczelnia radzi sobie z trudnościami – jakie działania są podejmowane aby:

- c) zapobiec wymienianym ryzykom (trudnościom),
- d) złagodzić ich działanie, jeśli już wystąpią?

23. Które ze stosowanych działań zaradczych są Pana/Pani zdaniem najbardziej skuteczne, tj. przynoszą oczekiwane efekty? Dlaczego?

24. Czy Pana/Pani uczelnia współpracuje z jakąś szkołą, placówką, instytucją edukacyjną realizując działania związane z kształceniem osób dorosłych?

- c) **Jeśli nie:** Dlaczego?

d) **Jeśli tak:** Proszę opisać na czym dokładnie polega ta współpraca, czego dotyczy? Dlaczego zdecydowali się Państwo na taką formę współpracy? Jak Pan/Pani ocenia jej przebieg i rezultaty? Co można by było poprawić, co warto zmienić by zwiększyć użyteczność, atrakcyjność takiej współpracy dla zaangażowanych stron?

25. Czy może Pan/Pani podać konkretny przykład skutecznego, trafnego działania (praktyki lub oferty) dotyczącej kształcenia osób dorosłych? Co zdecydowało o tym, że to działanie (praktyka lub oferta) okazały się trafne i skuteczne?

26. Czy może Pan/Pani podać konkretny przykład skutecznego, trafnego działania (oferty) **dotyczącej kształcenia nauczycieli**? Co zdecydowało o tym, że to działanie (praktyka) okazała się trafna i skuteczna?

#### **MODUŁ IV –Luki informacyjne nt. kształcenia ustawicznego w regionie.**

##### **Zakończenie wywiadu**

**Czas realizacji: ok 10’.**

27. **Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie zidentyfikowaliśmy luki dotyczące informacji na ten temat.

Luka informacyjna to sytuacja, w której mamy do czynienia:

- z zapotrzebowaniem na informacje, dzięki którym można ocenić skuteczność i trafność kształcenia ustawicznego organizowanego i prowadzonego w regionie (np. ofertę KU, działania i efekty w tym zakresie) i jednocześnie,
- z trudnością w pozyskaniu takich informacji na podstawie dostępnych danych poświęconych kształceniu ustawicznemu w regionie.

Zidentyfikowane luki w zakresie informacji dotyczą:

- zapotrzebowania branż kluczowych regionu na kompetencje i kwalifikacje,
- zjawiska uczenia się nieformalnego osób dorosłych w regionie (m.in. skala zjawiska, źródła wiedzy, walidowanie i certyfikowanie umiejętności nabytych w ramach uczenia się nieformalnego),
- motywacji osób dorosłych do podejmowania aktywności edukacyjnej,
- zjawiska drop-out na uczelniach – jego skali w regionie i przyczyn.

Odnotowano również duże rozproszenie danych nt. oferty kształcenia ustawicznego, co utrudnia ocenę jej trafności i dostępności dla osób dorosłych

28. Czy chciał(a)by Pan/Pani skomentować rozpoznane przez nas luki w zakresie informacji – czy coś Pana/Panią zaskoczyło / zwróciło Pana/Pani uwagę?

29. Jakie inne braki w zakresie informacji są Pana/Pani zdaniem kluczowe dla oceny skuteczności i trafności kształcenia ustawicznego realizowanego w regionie? Jakich informacji nt. kształcenia ustawicznego Pan/Pani poszukiwał/a, a nie były dostępne lub są b. trudno dostępne?

30. Czy na koniec chciał(a)by się Pan/Pani podzielić jakimiś istotnymi obserwacjami, spostrzeżeniami nt. skuteczności, trafności kształcenia ustawicznego w regionie, skali tego zjawiska, lub jego uwarunkowaniami?

**Moderator:** Zakończ wywiad i podziękuj za rozmowę

## MODUŁ 0 – Wprowadzenie

**Czas realizacji: do 5’.**

**Moderator:** Przedstaw się – podaj imię i nazwisko, nazwę instytucji, którą reprezentujesz w badaniu; wyjaśnij cel i zakres wywiadu.

Na zlecenie Województwa Kujawsko-Pomorskiego ECORYS Polska Sp. z o.o. przeprowadza badanie pn. „Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim”. Celem badania jest zebranie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie, motywacji osób dorosłych do podejmowania kształcenia oraz wyzwań związanych z jego realizacją. Nasza rozmowa będzie dotyczyła:

- oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie (Moduł I),
- [dotyczy tylko sektora Dialogu społecznego] motywacji osób dorosłych do udziału w kształceniu (Moduł II),
- barier i wyzwań związanych z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych (Moduł III),
- luk w zakresie informacji nt. kształcenia ustawicznego w regionie (Moduł IV).

**Moderator:** Poinformuj o czasie trwania wywiadu; poproś respondenta o zgodę na rejestrację rozmowy.

Nawiązując do informacji zawartej w treści zaproszenia chciał(a)bym przypomnieć, że wywiad będzie nagrywany. Pana/Pani wypowiedzi pozostaną anonimowe i posłużą jedynie celom analitycznym. Proszę o potwierdzenie, że zgadza się Pan/Pani na nagranie przebiegu rozmowy?. Nasza rozmowa powinna potrwać około godziny.

1. Poproszę Pana/Panią o przedstawienie się oraz informację na temat funkcji jaką Pan/Pani pełni w Wojewódzkim Zespole Koordynacyjnym

## MODUŁ I – Ocena oferty dotyczącej kształcenia ustawicznego i realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie w województwie

**Czas realizacji: ok 15’.**

[Pytania nr 2-5 dotyczą przedstawicieli sektora Gospodarki i Zarządzania strategicznego]

2. Co Pana/Pani zdaniem przede wszystkim decyduje o adekwatności oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych względem potrzeb branż i pracodawców działających w regionie? **Moderator:** Wyjaśnij, że chodzi o pracodawców zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego. Czy można powiedzieć, że aktualna oferta podmiotów organizujących i prowadzących kształcenie ustawiczne w regionie spełnia te warunki?

**Moderator:** Wyjaśnij, że chodzi o ofertę realizowaną w ramach:

- edukacji formalnej: szkół dla dorosłych, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych, uczelni,
  - edukacji pozaformalnej: publicznych i niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego i branżowych centrów umiejętności, publicznych służb zatrudnienia prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową, instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową oraz innych podmiotów prowadzących działalność oświatową na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.
3. Jak by Pan/Pani ocenił/a jakość i trafność tej oferty względem potrzeb pracodawców, biorąc pod uwagę różne podmioty organizujące i prowadzące kształcenie ustawiczne? Które z wymienionych instytucji Pana/Pani zdaniem reagują na potrzeby pracodawców i rynku pracy najszybciej i najtrafniej, a jakie mają z tym większy kłopot? Z czego to wynika?
  4. Jakie potrzeby pracodawców dotyczące kompetencji i kwalifikacji nie są zaspakajane lub są trudne do zaspokojenia? Jakich branż to przede wszystkim dotyczy? Z jakiego powodu trudno jest odpowiedzieć na ten rodzaj zapotrzebowania pracodawców na kompetencje lub kwalifikacje?
  5. **[Moderator: Jeśli nie wymieniono wcześniej]** Jakich kompetencji/kwalifikacji poszukują u pracowników obecnie pracodawcy? Jak Pan/Pani sądzi, jakie kompetencje/kwalifikacje będą poszukiwane przez pracodawców w ciągu najbliższych 5 lat?

**[Pytania nr 6-9 dotyczą przedstawicieli sektora Dialogu społecznego]**

6. Co Pana/Pani zdaniem przede wszystkim decyduje o adekwatności oferty edukacyjnej kierowanej do osób dorosłych względem potrzeb mieszkańców regionu? **[Moderator: Wyjaśnij, że chodzi o mieszkańców regionu, na temat, których respondent ma wiedzę np. mieszkańców gminy, powiatu]**
7. Czy można powiedzieć, że aktualna oferta podmiotów organizujących i prowadzących kształcenie ustawiczne w regionie spełnia te warunki?

**Moderator:** Wyjaśnij, że chodzi o ofertę realizowaną w ramach:

- edukacji formalnej: szkół dla dorosłych, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych, uczelni,
- edukacji pozaformalnej: publicznych i niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego i branżowych centrów umiejętności, publicznych służb zatrudnienia prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową, instytucji szkoleniowych prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową oraz innych podmiotów prowadzących działalność oświatową na podstawie ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

8. Jak by Pan/Pani ocenił/a jakość i trafność tej oferty względem potrzeb mieszkańców, biorąc pod uwagę różne podmioty organizujące i prowadzące kształcenie ustawiczne? Które z wymienionych instytucji Pana/Pani zdaniem reagują na potrzeby mieszkańców najszybciej i najtrafniej, a jakie mają z tym większy kłopot? Z czego to wynika?
9. Jakie potrzeby mieszkańców dotyczące kompetencji i kwalifikacji nie są zaspakajane lub są trudne do zaspokojenia? Jakich rodzajów kompetencji/kwalifikacji to przede wszystkim dotyczy?
10. **Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie wstępnie rozpoznaliśmy następujące trendy charakteryzujące takie kształcenie:

- Wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego
- Utrzymujące się zróżnicowanie preferencji K i M co do wyboru obszaru (dziedziny), kierunku kształcenia
- Wyższe wykształcenie jako czynnik (nadal) warunkujący gotowość do udziału w kształceniu ustawicznym
- Różnicowanie form i trybu kształcenia [pojawienie się hybrydowych (mieszanych) form kształcenia]
- Rosnące znaczenie umiejętności i kwalifikacji:
  - cyfrowych, w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy,
  - na potrzeby sektora usług zdrowotnych i opiekuńczych,
  - związanych z transformacją energetyczną,
  - społecznych i osobistych: z zakresu zarządzania wiekiem, radzenia sobie ze stresem, dobrostanu psychicznego oraz budowania zdrowej i różnorodnej kultury organizacyjnej – w celu tworzeniu przyjaznych środowisk pracy oraz wspieraniu dobrostanu i zdrowia psychicznego pracowników-osób dorosłych.
- Utrzymująca się popularność danego typu kursów w regionie: z zakresu prawa jazdy, transportu, wzrost popularności kursów z obszaru rachunkowości i księgowości.

Jakie inne prawidłowości i tendencje związane z kształceniem ustawicznym osób dorosłych w regionie mógł(a)by Pan/Pani wskazać? Z czego one wynikają?

11. Jak Pan/Pani sądzi, w jaki sposób podmioty oferujące kształcenie ustawiczne w regionie reagują na te trendy?

**[Dotyczy tylko przedstawicieli sektora Dialogu Społecznego] MODUŁ II – Motywacje osób dorosłych do udziału w kształceniu**

**Czas realizacji: ok 20'.**

12. Z analizy danych zastanych wynika, że osoby dorosłe najczęściej korzystają z **[Moderator: wymień najpopularniejsze formy kształcenia, zgodnie z wynikami**

[metaanalizy](#)] Jak Pan/Pani sądzi, dlaczego właśnie z takich form – co przesądza o ich atrakcyjności dla osób dorosłych?

13. Z analizy danych zastanych wynika, że w regionie najczęściej kształcą się [\[Moderator: wymień cechy osób dorosłych uczestniczących w kształceniu\]](#). Jak Pan/Pani sądzi, dlaczego właśnie te osoby najczęściej się kształcą? Jakie działania można podjąć, aby zachęcić inne grupy do uczestnictwa w edukacji dorosłych?
14. Jakie są Pana/Pani zdaniem główne motywy podejmowania/kontynuowania kształcenia w dorosłości? Co jest ich źródłem, z czego wynikają te motywacje?
15. **Moderator:** Zapytaj jeśli ten wątek nie pojawił się w odpowiedzi respondenta na [wcześniejsze pytanie](#): Jakie znaczenie (wagę) wśród wymienionych czynników skłaniających do podjęcia kształcenia mają:
- e) motywy zewnętrzne, tj. oczekiwania, warunki stawiane przez pracodawców względem wiedzy i umiejętności (potencjalnych) pracowników?
  - f) motywy wewnętrzne, np. chęć rozwoju w danym obszarze, zainteresowania, ciekawość poznawcza uczących się?

### **MODUŁ III – Bariery, wyzwania i korzyści związane z realizacją kształcenia ustawicznego osób dorosłych**

**Czas realizacji: ok 15’.**

[\[Pytania nr 16-18 dotyczą przedstawicieli sektora Gospodarki i Zarządzania strategicznego\]](#)

16. [\[Moderator: Jeśli nie wymieniono wcześniej\]](#) Jak Pan/Pani sądzi, jakie są główne bariery związane z dokształcaniem pracowników w regionie? Które z nich występują po stronie pracodawcy, a które są niezależne od pracodawców? W jaki sposób można przezwyciężać te bariery? Jakie podmioty/instytucje powinny być zaangażowane w pokonywanie barier?
17. Jak Pan/Pani sądzi, czy pracodawcy z regionu dostrzegają korzyści z kształcenia pracowników? Jeśli tak, jakie to korzyści? Którzy pracodawcy (biorąc pod uwagę branżę, wielkość podmiotu, sektor publiczny/prywatny) najczęściej, a którzy najrzadziej dostrzegają te korzyści?
18. Jakie zna Pan/Pani dobre praktyki w kształceniu pracowników w firmach/instytucjach? [\[Moderator: w razie trudności wyjaśnij, że dobre praktyki mogą dotyczyć np. finansowania szkoleń/kursów/studiów/udziału w konferencjach, webinarach i seminariach, wyboru odpowiednich form lub tematyki kształcenia, warunków udziału pracownika w kształceniu,](#)

częstotliwości organizacji szkoleń/kursów, współpracy pracodawcy z podmiotami kształcenia ustawicznego itp.]

[Pytania nr 19-20 dotyczą przedstawicieli sektora Dialogu społecznego]

19. **[Moderator: Jeśli nie wymieniono wcześniej]** Jak Pan/Pani sądzi, jakie są główne bariery związane doszkadzaniem pracowników w regionie? Z czego wynikają te bariery? Jakie podmioty/instytucje powinny być zaangażowane w pokonywanie barier?

20. Jak Pan/Pani sądzi, czy mieszkańcy dostrzegają korzyści z kształcenia się w dorosłości? Jeśli tak, jakie to korzyści? Jak Pan/Pani sądzi, jak można zachęcić do udziału w kształceniu dorosłe osoby, które nie dostrzegają korzyści z edukacji?

#### **MODUŁ IV –Luki informacyjne nt. kształcenia ustawicznego w regionie.**

##### **Zakończenie wywiadu**

**Czas realizacji: ok 10’.**

21. **Moderator: wprowadź:** W ramach przeprowadzonej analizy różnego rodzaju danych zastanych odnoszących się do kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie zidentyfikowaliśmy luki dotyczące informacji na ten temat.

Luka informacyjna to sytuacja, w której mamy do czynienia:

- z zapotrzebowaniem na informacje, dzięki którym można ocenić skuteczność i trafność kształcenia ustawicznego organizowanego i prowadzonego w regionie (np. ofertę KU, działania i efekty w tym zakresie) i jednocześnie,
- z trudnością w pozyskaniu takich informacji na podstawie dostępnych danych poświęconych kształceniu ustawicznemu w regionie.

Zidentyfikowane luki w zakresie informacji dotyczą:

- zapotrzebowania branż kluczowych regionu na kompetencje i kwalifikacje,
- zjawiska uczenia się nieformalnego osób dorosłych w regionie (m.in. skala zjawiska, źródła wiedzy, walidowanie i certyfikowanie umiejętności nabytych w ramach uczenia się nieformalnego),
- motywacji osób dorosłych do podejmowania aktywności edukacyjnej,
- zjawiska drop-out na uczelniach – jego sakli w regionie i przyczyn.

Odnotowano również duże rozproszenie danych nt. oferty kształcenia ustawicznego, co utrudnia ocenę jej trafności i dostępności dla osób dorosłych

22. Jakie inne braki w zakresie informacji są Pani/Pana zdaniem kluczowe dla oceny skuteczności i trafności kształcenia ustawicznego realizowanego w regionie? Jakich informacji nt. kształcenia ustawicznego P. poszukiwał/a a nie były dostępne lub są b. trudno dostępne.

23. Czy na koniec chciał(a)by się Pan/Pani podzielić jakimiś istotnymi obserwacjami, spostrzeżeniami nt. skuteczności, trafności kształcenia ustawicznego w regionie, skali tego zjawiska, lub jego uwarunkowaniami?

**Moderator:** Zakończ wywiad i podziękuj za rozmowę

Załącznik nr 3 Raport z metaanalizy (w osobnym pliku)

