



Metas įsipareigoti



Leidinyi iš anglų kalbos išverstas ir publikuotas įgyvendinant ReferNet veiklos programą 2025 m., sutarties Nr. 2025-CED.2349/GP/DVQ/ReferNet-SGA/001/24

Europos Komisijos parama verčiant ir publikuojant šį leidinį nereiškia, kad patvirtina turinį, kuris atspindi tik autorių požiūrį, ir Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame esančios informacijos naudojimą.

First published in English as Cedefop. (2025). *Shaping learning and skills for Europe: a time for commitment*. Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>

© European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2025



Licencija leidžia kopijuoti, platinti, atnaujinti, tobulinti, adaptuoti ar kurti išvestinius kūrinius bet kokia laikmena ar formatu bet kokiems tikslams. Naudotojas privalo nurodyti autorystę, įdėti nuorodą į licenciją bei nurodyti, ar yra pakeitimų. Visas licencijos sąlygų tekstas: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Lithuanian translation: © Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre, 2025

Responsibility for the translation lies entirely with the Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre



TURINYS



IVADAS	4
1 SKYRIUS. Nauja strateginė aplinka	5
1.1. Trys pagrindiniai iššūkiai	5
1.2. Šviesesnis, bet chaotiškas scenarijus	6
1.3. Kaip efektyviau išnaudoti europiečių potencialą	7
2 SKYRIUS. Kur esame šiandien	10
2.1. PM ir įgūdžių ugdymas ES: bendras vaizdas	10
2.2. Artėjant prie Herningo deklaracijos	13
3 SKYRIUS. Kintančios aplinkos valdymas	17
3.1. ES įgūdžių analizės infrastruktūra	17
3.2. Naujas požiūris į suaugusiųjų įgūdžių ugdymą	19
3.3. Asmenų mokymosi rezultatų matomumo ir vertinimo užtikrinimas	21
4 SKYRIUS. Už horizonto: penki (trokštami) aspektai politikos formavimui	23
4.1. Savarankiško ir proaktyvaus įgūdžių ugdymo skatinimas (prieinamumas)	23
4.2. Įsitraukimo ir įvairovės skatinimas (įtrauktis)	23
4.3. Įvairių kvalifikacijų ir kredencialų kokybės užtikrinimas (kokybė)	24
4.4. Parama visą gyvenimą trunkančių ir apimančių įgūdžių ugdymui (inovacijos)	25
4.5. Akademinio ir profesinio mokymo takoskyros peržengimas (patrauklumas)	26
5 SKYRIUS. Metas įsipareigoti	27

IVADAS



Šis dokumentas yra 2020 m. paskelbto diskusijų dokumento ⁽¹⁾ tęsinys. Pastarasis buvo skirtas informuoti apie Osnabriuko deklaraciją dėl profesinio mokymo (PM) bei įvardinti PM iššūkius ir galimybes iki 2030 m., kurie iš esmės tebėra aktualūs ir šiandien. Vis dėlto, praėjus penkeriems metams, kai Europos PM rengiasi naujai Herningo deklaracijai, atėjo metas atnaujinti šiuos vertinimus. Cedefop, minėdamas savo 50-metį, pasinaudoja proga dar kartą peržvelgti 2020 m. įvardytus iššūkius ir galimybes, strategiškai įvertindamas, ką jie reiškia *mokymosi galimybių ir įgūdžių formavimui Europoje* šiandien.

Nuo 1975 m. Cedefop teikia duomenimis pagrįstą informaciją, kuria remiama bendra ES PM politika, taip pat atlieka tyrimus ir analizę, siekdama nustatyti profesinio mokymo tendencijas. Laikui bėgant, darbas, susijęs su PM kvalifikacijų palyginimu, persiorientavo nuo įvestimis ir darbo aprašymais grįstų modelių prie modelių, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama rezultatams ir mokymosi pasiekimams. Kartu su kvalifikacijų ir jų sistemų plėtra vis labiau pabrėžiama darbo rinkos poreikių ir įgūdžių tendencijų stebėsenos svarba.

Pastarąjį dešimtmetį Cedefop vis daugiau dėmesio skyrė įrodymams, kurie paremtų PM atitiktį darbo rinkai, jo patrauklumą bei veiksniams ir priemonėms, skatinančioms profesinio mokymo ekselenciją ir įtrauktį. Pastaruoju metu, pirmą kartą sistemingai tai pabrėždamas 2020 m. diskusijų dokumente, Cedefop daug labiau akcentuoja prieinamų, įtraukiančių ir veiksmingų suaugusiųjų mokymosi ir mokymo sistemų svarbą.

Dvejopa (žalioji ir skaitmeninė) pertvarka, demografiniai iššūkiai bei sparčiai besikeičiantys ir iš dalies neapibrėžti technologiniai bei visuomeniniai pokyčiai apsunkina daugiasluoksnių, sudėtingų ir nuolat kintančių įgūdžių iššūkių bei neatitikimų, su kuriais susiduria Europa, sprendimą. Įgūdžių poreikis yra milžiniškas. Cedefop įgūdžių analizė nuolat išryškina rimtas įgūdžių spragas ir rodo, kad nepakankamai daug žmonių turi reikiamus įgūdžius, kad galėtų formuoti ir spartinti žaliąją pertvarką.

Šiame dokumente apžvelgiamas naujas strateginis kontekstas, apibūdinama esama PM ir įgūdžių padėtis, remiantis naujaisiais statistiniais duomenimis ir

įgūdžių analize, bei siūlomos idėjos, kaip geriausiai naviguoti šiame besikeičiančiame kontekste. Išdėstoma, ko reikia sprendžiant įgūdžių iššūkius, perkurti suaugusiųjų mokymą ir vertinti visus įgūdžius bei mokymąsi. Galiausiai išskiriamos penkios pagrindinės politikos inovacijų sritys.

Visame dokumente akcentuojame, kad Europai būtina atsisakyti veikimo atskirose politikos srityse ir integruoti įgūdžių ugdymą bei jų atitiktį užimtumo, švietimo, inovacijų, konkurencingumo, migracijos ir kitose politikos srityse. Profesinis mokymas bei įgūdžiai turėtų tapti daugumos, jei ne visų, ES ir nacionalinės politikos sričių pagrindu. Siekiant parodyti, kad tam reikia keisti mąstyseną, pristatomas terminas „PM ir įgūdžių ugdymas“ (angl. *VET-S*) arba **PM-I politika**.

Šis perėjimas nuo PM (profesinio mokymo) prie PM-I (profesinio mokymo ir įgūdžių ugdymo) politikos atspindi besikeičiantį mokymosi pobūdį. Papildomai pridėta raidė „I“ (įgūdžių ugdymas) pabrėžia platesnį suaugusiųjų mokymosi poreikių spektrą, neapsiribojant vien tik konkrečios profesinės kvalifikacijos įgijimu. Tai taip pat atliepia vis didėjantį poreikį asmenims nuolat prisitaikyti ir tobulinti įgūdžius visos karjeros metu. Be to, toks požiūris labiau atitinka individualių besimokančiųjų lūkesčius, pabrėžiant asmeninę ir profesinę naudą, kurią suteikia nuolatinis tobulėjimas ir gebėjimas prisitaikyti. Taip dėmesys perkeliamas nuo vien pažymėjimo gavimo prie platesnio tikslo – gebėjimų ir potencialo stiprinimo. Ši pažangi sąvoka pozicionuoja PM-I politiką kaip aktualią ir gebančią reaguoti į besikeičiančius darbo rinkos reikalavimus ir asmeninio tobulėjimo poreikius.

⁽¹⁾ Cedefop, & ETF. (2020). [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade: Cedefop and ETF discussion paper](#) (Profesinio mokymo svarba: PM iššūkiai ir galimybės per ateinančią dešimtmetį: Cedefop ir ETF diskusijų dokumentas). Publications Office of the European Union.



1 SKYRIUS

NAUJA STRATEGINĖ APLINKA

1.1. TRYS PAGRINDINIAI IŠŠŪKIAI

Lyginant su ankstesniu politikos ciklu, Europa dabar turi iš esmės peržiūrėti savo įgūdžių ir profesinio mokymo politiką, skirdama daugiau dėmesio trims esminiams iššūkiams: produktyvumui, lygybei ir strateginei autonomijai.

DAUGIAU DARBO VIETŲ DAR NEPAKANKA

Draghi ataskaita suteikė naują postūmį Europos produktyvumo darbotvarkei, išryškindama skubų poreikį spręsti mažėjančio konkurencingumo problemą, kurią iš esmės lemia menkas investicijų lygis ir vangus produktyvumo augimas. Produktyvumo augimas ES jau kelis dešimtmečius lėtėja ir pastaraisiais metais išliko mažesnis nei 1 proc. – tai reikšmingas nuosmukis, palyginti su 1,8 proc., buvusiu iki 2007–2008 m. finansų krizės.

Nors ES juda link savo užimtumo tikslų, lėtėjantis produktyvumo augimas pabrėžia riziką, kad daugelyje ES regionų ir sektorių gali susiformuoti žemų įgūdžių pusiausvyros spąstai. Šis savaimė stiprėjantis ciklas atsiranda, kai įmonės žemo produktyvumo sektoriuose mažiau investuoja į darbuotojų mokymą ir įgūdžių kėlimą. Darbuotojai su ribotais įgūdžiais lieka mažai apmokamose darbo vietose, kuriose mažai galimybių kilti karjeros laiptais. Todėl darbuotojų koncentracija žemo produktyvumo darbo vietose ir investicijų į mokymą trūkumas išlaiko silpną bendrą produktyvumo augimą.

Dėl to žemo atlyginimo darbo vietos Europoje yra dažnesnės nei vidutiniškai EBPO šalyse, o skirtumas pamažu didėja – nuo +0,4 procentinio punkto 2014 m. iki +1,8 procentinio punkto 2022 m. ⁽²⁾. Iš tiesų, net ir 2022 m., kai užimtumas augo, dirbančių skurstančių asmenų dalis išaugo, o tai rodo, kad vien darbo vietų kūrimo nepakanka ir reikalingos tikslingesnės bei rafinuotesnės politikos priemonės.

NUO KONKURENCIJOS KAINA PRIE KONKURENCIJOS ĮGŪDŽIAIS

Mažas produktyvumo augimas ir didėjanti nelygybė yra glaudžiai tarpusavyje susiję. „Žemų įgūdžių spąstai“ tiesiogiai prisideda prie nelygybės, nes riboja žemos kvalifikacijos darbuotojų kilimą karjeros laiptais, o platesnio masto našumo

mažėjimas šiuos skirtumus dar labiau didina. Dėl lėtesnio našumo augimo daugelio darbuotojų darbo užmokestis nekinta, nes įmonės mažiau linkusios siūlyti ženklų darbo užmokesčio didėjimą. Taip pat atsiranda nevienodos profesinio tobulėjimo galimybės, ypač dirbantiems žemos kvalifikacijos reikalaujančius darbus. Kadangi naujos technologijos dažniausiai yra palankesnės aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams, įgūdžių spragos trukdo verslui efektyviai diegti ir plėsti šias technologijas, tuo pačiu didinant atlyginimų skirtumą tarp kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų. Be to, lėtėjant ekonomikos augimui, vyriausybės gali susidurti su spaudimu mažinti socialines išlaidas, įskaitant investicijas į švietimo ir mokymo programas. Tai netolygiai paveikia mažas pajamas gaunančius asmenis ir dar labiau didina skirtumus.

Nors Europos švietimo ir mokymo rodikliai yra palyginti geri, didelė dalis jos gyventojų neturi vidurinio išsilavinimo, o beveik pusei suaugusiųjų gyventojų reikia tobulinti turimas kompetencijas arba persikvalifikuoti. Žemos kvalifikacijos asmenų užimtumo lygio atotrūkis laikui bėgant nerodo jokių mažėjimo požymių ir, tiesą sakant, 2024 m. pasiekė aukščiausią lygį per stebėjimo laikotarpį. Jis siekia beveik 44 procentinius punktus lyginant su aukštą kvalifikaciją turinčiais gyventojais, ir 26 procentinius punktus lyginant su vidutinio lygio kvalifikaciją turinčiais asmenimis. Prasti šios grupės asmenų užimtumo rezultatai ir karjeros perspektyvos yra pagrindinės mažo produktyvumo ir darbo užmokesčio nelygybės priežastys.

Atsižvelgiant į įgūdžių spragas ir trūkumus, investicijos į įgūdžių ugdymą per tolesnį mokymąsi, mokymąsi darbo vietoje ir tęstinį suaugusiųjų mokymą gali duoti didelę grąžą. Tačiau tęstinio PM (TPM) ir įgūdžių ugdymo infrastruktūra daugelyje šalių narių yra nepakankama.

⁽²⁾ EBPO. (2024). Data explorer. [Distribution of earnings database](#) (Uždarbių pasiskirstymo duomenų bazė).



1 SKYRIUS

NAUJA STRATEGINĖ APLINKA

ĮGŪDŽIAI STRATEGINIAM ATSPARUMUI

Nauja geopolitinė padėtis taip pat reikalauja iš naujo įvertinti įgūdžių ugdymo ir atitikties svarbą. Europos ekonominis atsparumas, būtinas susidorojant su pasauliniu neapibrėžtumu, patyrė rimtų išbandymų. Ši krizė atskleidė augimo modelio, kuris stipriai priklauso nuo mažai technologijų reikalaujančių sektorių, pigios energijos tiekimo ir globalių tiekimo grandinių, pažeidžiamumą. Atsiskyrimas nuo šio modelio kartu su sparčiu Europos ekonomikos pertvarkymu ir tam tikrų technologijų sektorių greitu augimu kelia naujus iššūkius ilgalaikiam ES konkurencingumui.

Europos ekonomika nebegali remtis ekspansine tarptautine prekyba. Kadangi šalys vis labiau teikia prioritetą vidaus pramonei, augantis protekcionizmas trikdytų pasaulinę prekybą ir mažins ES pramonės sektorių galimybes. Tai paveiks tam tikrų įgūdžių paklausą ir reikalaus koreguoti švietimo bei mokymo programas, kad jos atitiktų kintančius pramonės poreikius. Nuolatinis didelis laisvų darbo vietų skaičius visoje ES rodo neatidėliotiną poreikį aprūpinti darbo jėgą reikalingais įgūdžiais, kad ji galėtų prisitaikyti prie naujos ekonominės realybės. Sprendžiant šiuos iššūkius bus išvengta žemų įgūdžių spąstų, užtikrinant įtraukią ir tvarią plėtrą.

Šiomis aplinkybėmis, priešingai vyraujantiems protekcionizmo vėjams, Europa turi galimybę skatinti tarptautinį talentų judumą ir supaprastinti kvalifikuotų specialistų pritraukimo kelius, aktyviai ieškodama ir priimdama įvairius įgūdžius, reikalingus inovacijoms, produktyvumui ir augimui skatinti.

1.2. ŠVIESESNIS, BET CHAOTIŠKAS SCENARIJUS

ES turi potencialą tapti lydere žaliųjų technologijų, dirbtinio intelekto ir skaitmeninių inovacijų srityse. Atnaujinta „trigubos D“ strategija – ekonomikos skaitmeninimas, dekarbonizavimas ir gynybos pajėgumų stiprinimas – galėtų paskatinti ekonomikos augimą, kurti kokybiškas darbo vietas ir didinti našumą. Nors lūkesčiai dėl DI taikymo, sumažėjusi energijos tiekimo rizika ir galimos tolesnės pinigų politikos švelninimo priemonės leidžia tikėtis spartesnio vidutinės trukmės ekonomikos augimo, Europos vis tiek laukia didelis neapibrėžtumas.

ŽALIOSIOS PERTVARKOS IŠŠŪKIAI

Žalesnė Sąjunga akivaizdžiai gali padidinti ES atsparumą ir saugumą. Dėmesys tvarumui galėtų prisidėti prie atsparesnės ir konkurencingesnės ekonomikos kūrimo, kartu sprendžiant klimato kaitos ir aplinkosaugos klausimus. Tai sudaro esminį vadinamojo atviro strateginio savarankiškumo (angl. *open strategic autonomy*, OSA) pagrindą. Siekiant atsisakyti priklausomybės nuo iškastinio kuro ir sumažinti pažeidžiamumą dėl energijos kainų svyravimų, taip pat siekiant integruoti saugumo ir aplinkosaugos aspektus, labai svarbu įvairinti energijos šaltinius ir didinti energijos vartojimo efektyvumą. Vis dėlto ateities scenarijai numato ir sklandų, ir nesklandų perėjimą. Didėjanti geopolitinė įtampa dar labiau apsunkina perėjimo procesą, didėja politinis susiskaldymas ir mažėja kai kurių šalių įsipareigojimai. Dėl to, nepaisant spartėjančios klimato kaitos, daugybei šalių narių kelias į „grynąjį nulį“ atrodo dar sudėtingesnis. Geopolitiniai iššūkiai verčia šalis koncentruotis į vidaus problemas, o fiskalinis sąstingis gali riboti išteklius, reikalingus klimato kaitos finansavimui.

Tokiomis sąlygomis žilioji pertvarka, nors ir atveria galimybių ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui, kelia reikšmingų iššūkių. Reikia ieškoti sudėtingų mainų, pavyzdžiui, suderinti trumpalaikius ekonomikos tikslus su aplinkosauga ir sumažinti geopolitinius pavojus. Žaliosios pertvarkos sąnaudos ir nauda regionuose bei sektoriuose pasiskirsto nevienodai, todėl politinis kontekstas tampa dar sudėtingesnis. Bet kokių atveju, norint pereiti prie žalesnės ekonomikos, būtini esminiai pokyčiai Europos darbo jėgos įgūdžių sandaroje. Nors rinkos jėgos atlieka svarbų vaidmenį, sėkminga žilioji pertvarka iš esmės priklauso nuo pro aktyvios vyriausybės politikos ir ES šalių įsipareigojimų energetikos ir aplinkosaugos tikslams. Tam būtina tiek stabili ir prognozuojama reguliavimo aplinka (pagrindas), tiek visapusiška įgūdžių tobulinimo ir perkvalifikavimo strategija (skatinamasis veiksnys). Darbdavių vaidmuo nustatant įgūdžių ir mokymosi poreikius tampa vis svarbesnis, o mokymo paslaugų teikėjams būtina didesnė parama, kad jie galėtų suprasti ir atliepti besikeičiančius darbdavių poreikius įgūdžiams. Norint suteikti asmenims specializuotų žinių ir praktinių

1 SKYRIUS

NAUJA STRATEGINĖ APLINKA



gebėjimų, reikalingos didesnės investicijos ir reformos, įgūdžių, švietimo ir mokymo politikoje.

SKAITMENINĖ TRANSFORMACIJA ĮGAUNA PAGREITĮ

Naujos technologijos gali paskatinti produktyvumo augimą Europoje. Nors išsamūs duomenys apie investicijas į generatyvinį dirbtinį intelektą yra riboti, turimi duomenys rodo, kad ES atsilieka nuo JAV apie 40–50 proc. Naujausioje dirbtinio intelekto indekso ataskaitoje apskaičiuota, kad 2013–2023 m. privačios investicijos į dirbtinį intelektą ES sudarė tik penktadalį investicijų Kinijoje, ir dešimtadalį investicijų JAV, ir panašu, kad šis atotrūkis toliau didėja. Jei ši tendencija tęsis, tai gali negrįžtamai pakenkti Europos inovacijų sistemai ir sukelti pavojų ES našumui ir augimui. Praeityje ES politiniuose sprendimuose pirmenybė galėjo būti teikiama technologinės infrastruktūros plėtrai, tačiau nepakankamai dėmesio buvo skiriama svarbiausioms investicijoms į darbo jėgos įgūdžių ugdymą, veiksmingą valdymo praktiką ir kitus esminius veiksnius, būtinus sėkmingam skaitmeninių technologijų diegimui darbo vietose.

Analizuojant ryšį tarp skaitmeninimo ir besikeičiančių įgūdžių Europos darbo vietose, matyti, kad skaitmeninės technologijos gali ir padidinti našumą, ir kelti darbo rinkos pokyčių bei įgūdžių neatitikimo riziką. Naujų technologijų diegimas dažnai susiduria su atskirų asmenų ir organizacijų pasipriešinimu, ypač darbuotojų, kurie nerimauja dėl darbo vietos pakeitimo arba neturi pakankamų įgūdžių. Mažesnėms organizacijoms gali būti sunkiau diegti naujas technologijas dėl ribotų finansinių ir valdymo išteklių bei skaitmeninių įgūdžių turinčių darbuotojų trūkumo. Todėl žmogaus poreikius atitinkantis skaitmeninis perėjimas reikalauja investicijų į papildomas sritis – ypač į kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą. Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir didelės įgūdžių spragos ne tik trukdys sėkmingam skaitmeninės transformacijos įgyvendinimui, bet ir gali lemti neefektyvius ar net potencialiai pavojingus jos procesus.

EUROPOS DEMOGRAFINĖ KRYŽKELĖ

Duomenys rodo, kad ES šalys, esančios vėlyvoje demografinio perėjimo stadijoje, nesiekia kartų atsinaujinimo lygio – prognozuojamas nuolat nepakankamas gyventojų atsinaujinimo scenarijus. Nepaisant neigiamo natūralaus prieaugio, ES darbingo amžiaus gyventojų skaičius buvo palaikomas dėl didesnio vyresnio amžiaus darbuotojų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje bei, svarbiausia, imigracijos – įskaitant pastaraisiais metais iš Ukrainos gausiai atvykusius pabėgėlius.

Tačiau dabartinių tendencijų nepakaks, kad būtų kompensuotas darbingo amžiaus gyventojų mažėjimas vidutinės trukmės ir ilguoju laikotarpiu. Be to, nepaisant pastaruoju metu ES lygmeniu pasiektos pažangos, politinis neapibrėžtumas gali riboti potencialias migracijos galimybes ateityje. Vis didėjantį poreikį užtikrinti migracijos valdymą, grindžiamą aiškumu, reguliarumu ir tvarka, sunku suderinti su sudėtingais, mišriais ir nuolat kintančiais migracijos srautais. Griežtėjant migracijos politikai, pasaulinė konkurencija dėl talentų stiprėja, nes daugelyje pažangių išsivysčiusių šalių jaučiamas darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas. Šis globalus reiškinys, kartu su intelektualiosios darbo jėgos mobilumu ES viduje, gali sukurti „talentų ugdymo spąstus“ daugelyje Europos regionų ir dar labiau padidinti tarpregioninius skirtumus.

Visa tai dar labiau sustiprina poreikį kurti socialinę gerovę ir ekonominę vystymąsi, grindžiamą naujais principais, ypatingą dėmesį skiriant darbo kokybei ir žmogiškojo kapitalo puoselėjimui, kartu diegiant naujas technologijas.

1.3. KAIP EFEKTYVIAU IŠNAUDOTI EUROPIEČIŲ POTENCIALĄ

Visoje ES plačiai sutariama, kad viešojoji politika, orientuota į įgūdžių ugdymą ir profesinį mokymą, yra gyvybiškai svarbi visai Europos Sąjungai. Darbo jėgos trūkumas ir įgūdžių spragos visoje ES kelia rimtą iššūkį – jos trukdo įmonių produktyvumui, inovacijoms ir konkurencingumui. Galiausiai tai daro poveikį ES tvariam augimui. Naujausiuose ES politikos dokumentuose pabrėžiama, kad

1 SKYRIUS

NAUJA STRATEGINĖ APLINKA



veiksmingai spręsti šią problemą galima tik iš esmės keičiant požiūrį ir didinant investicijas į įgūdžius.

EUROPOS SUTARIMAS DĖL ĮGŪDŽIŲ TOBULINIMO

2024 m. pradžioje Europos Komisija paskelbė naują komunikatą „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Veiksmų planas“. Šiame plane siūloma imtis koordinuotų veiksmų, numatytos kelios priemonės, įskaitant įgūdžių politiką, darbo sąlygas, judumą ES viduje ir talentų pritraukimą iš ES nepriklausančių šalių. 2024 m. liepos mėn. pristatytose politinėse gairėse Europos Komisijos pirmininkė Ursula von der Leyen ragino žymiai padidinti investicijas į įgūdžius bei spręsti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemas. 2025 m. kovo mėn. pradėtos įgūdžių sąjungos iniciatyvos rodo aiškų užmojį ir ryžtą tobulinti pažangą ES švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą srityse. Šie politikos prioritetai atsispindi naujojo vykdomojo viceprezidento, atsakingo už žmones, įgūdžius ir pasirėngimą, įgaliojimuose, kuriuose pabrėžiamas poreikis spręsti įgūdžių trūkumo problemas. Įgaliojimuose taip pat numatyta įgūdžių perkeliavimo iniciatyva ir plataus masto partnerystės kūrimas, siekiant tobulinti darbuotojų kompetencijas ir juos perkvalifikuoti pagrindinėse pramoninės ekosistemose.

2024 m. Letta ataskaitoje dėl bendrosios rinkos ir Draghi ataskaitoje dėl konkurencingumo buvo atskleisti struktūriniai ES ekonomikos trūkumai, atkreipiant dėmesį į darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą. Letta ataskaitoje investicijos į įgūdžius įvardijamos kaip pagrindinė žinių kūrimo ir inovacijų varomoji jėga. Joje raginama stiprinti Europos programas, skirtas pagrindinių, skaitmeninių įgūdžių bei raštingumo ugdymui – šios kompetencijos būtinos, kad piliečiai galėtų visapusiškai dalyvauti žinių ekonomikoje. Draghi ataskaitoje pateikiama išsami analizė apie mokymosi ir įgūdžių politikos vaidmenį stiprinant Europos konkurencingumą. Dokumente išsamiai aprašomi dabartinės politikos trūkumai ir raginama gerinti duomenų rinkimą ir analizę, peržiūrėti mokymo programas, harmonizuoti sertifikavimą, reformuoti profesinio mokymo sistemas ir didinti investicijas į suaugusiųjų mokymąsi.

Draghi ataskaitoje taip pat aiškiai nurodoma, kad įgūdžių politika ir pramonės strategija yra glaudžiai susijusios. Kad ES pasiektų savo tikslus pramonės srityje, ji turi teikti pirmenybę investicijoms į kvalifikuotą darbo jėgą, pasirengusią skatinti inovacijas ir augimą tokiose svarbiose srityse kaip pažangiosios technologijos, atsinaujinančioji energija ir skaitmeninė transformacija. Švietimo ir mokymo sistemų suderinimas su pramonės poreikiais pareikalaus naujų ir stipresnių sprendimų suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimui, ypač darbdavių ir darbuotojų organizacijų socialiniam dialogui.

Nors Draghi ataskaita sulaukė plataus pritarimo, dėl susiskaidymo ir neaiškaus politinio sutarimo jos įgyvendinimas yra sudėtingas. Ataskaitoje pabrėžiamas glaudus ryšys tarp PM ir įgūdžių ugdymo (PM-I), taip pat struktūrinių, reguliavimo ir valdymo reformų, kurių reikia norint skatinti verslo inovacijas ir spręsti produktyvumo augimo problemą. Šios politikos kryptys nebus sėkmingos, jei nebus pakeista profesinio mokymo bei įgūdžių ugdymo politika, kuri numato ir tenkina kintančius būsimos darbo jėgos poreikius.

ATNAUJINTA EUROPOS MOKYMOSI IR ĮGŪDŽIŲ VIZIJA

Gera žinia yra ta, kad ES šalys narės pasiekia gerų rezultatų keliuose PM-I srityse. ES jaunimo, įgijusių vidurinį išsilavinimą, dalis yra didesnė nei EBPO šalių vidurkis, o Europos universitetų kokybė, bendrai paėmus, yra aukšta. Naujausi duomenys apie pirminį PM (PPM) rodo, kad ES vyresniųjų klasių moksleivių, besimokančių pagal vidurinio ugdymo programą, dalis sudaro apie 50 proc. visų vyresniųjų klasių moksleivių, o tai rodo, kad profesinis mokymas ir toliau išlieka populiarus. Daugiau kaip 70 proc. PPM mokinių mokosi pagal programas, suteikiančias galimybę tiesiogiai įgyti aukštąjį išsilavinimą, o tai liudija, kad PPM, kaip mokymosi trajektorija, nebėra aklavietė.

Priešingai, daugelyje ES šalių narių vis dar labai trūksta tęstinio PM (TPM) ir suaugusiųjų įgūdžių ugdymo. Nepaisant to, kad daugėja darbdavių finansuojamų mokymų, TPM ir kvalifikacijos kėlimo poreikis neatitinka savo galimybių, nes dažnai daugiausia dėmesio skiriama privalomam mokymui, o ne naujiems įgūdžių

1 SKYRIUS

NAUJA STRATEGINĖ APLINKA



poreikiams tenkinti. Padėtį dar labiau blogina nedarbingųjų ar darbdavių neremiamų asmenų ypač žemas įsitraukimas į mokymosi procesą. Nevienodas suaugusiųjų dalyvavimas įgūdžių tobulinimo veikloje dar labiau apsunkina šią problemą, nes asmenys, turintys žemesnį išsilavinimą, ir nepalankioje padėtyje esantys asmenys dažnai praleidžia galimybes mokytis vyresniame amžiuje. Tai kelia ypatingą susirūpinimą ne tik dėl to, kad beveik pusė Europos suaugusiųjų turi žemus arba pasenusius įgūdžius, bet ir dėl to, kad PPM vertė ir pranašumas darbo rinkoje labai priklauso nuo gerai veikiančių TPM bei suaugusiųjų mokymosi sistemų.

Dabartinė ES PM strategija aiškiai pabrėžia būtinybę taikyti sistemingesnį įgūdžių ugdymo požiūrį visiems suaugusiesiems šalyse narėse. Tačiau nors siekis „padaryti mokymąsi visą gyvenimą realybe“ yra jau senai išsakytas, nepakanka vien siekti šio tikslo. Šiuo metu svarbu ne tik siekti tikslų, bet ir imtis veiksmų, aktyviai peržiūrėti, ką reiškia mokymasis visą gyvenimą šiandienos pasaulyje, ir ieškoti naujų ir novatoriškų būdų, kaip jį iš tiesų integruoti į besikeičiančią mūsų visuomenės tikrovę. Tai, ko gero, svarbiausias iššūkis, atsižvelgiant į būsimą politikos ciklą.

Norėdami paremti novatorišką, tikslingą ir net netradicinę politiką, turime tiksliai žinoti, kur žengiame teisingu keliu, ką dar reikia tobulinti ir kur Europa atsilieka.



2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN

2.1. PM IR ĮGŪDŽIŲ UGDYMAS ES: BENDRAS VAIZDAS

Atsižvelgiant į ES politikos tikslus ir siekius, Cedefop analizė remiasi išsamia ir sisteminga PM duomenų stebėseną, siekiant pateikti įžvalgų apie dabartinę įgūdžių ugdymo situaciją visoje ES.

BESIKEIČIANTIS ĮGŪDŽIŲ POBŪDIS

Europos darbo rinka sparčiai keičiasi, o per ateinantį dešimtmetį tikimasi vis didesnio aukštos kvalifikacijos darbo jėgos poreikio. 2023 m. darbuotojų skaičius žinių reikalaujančiose veiklose pasiekė 37 proc. visų užimtųjų. Remiantis Cedefop įgūdžių prognozėmis, 2025-2035 m. laikotarpiu aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų užimtumas turėtų padidėti dar 21 proc., o vidutinės kvalifikacijos dirbančiųjų skaičius išliks daugmaž stabilus, tik šiek tiek sumažės (apie 1 proc.). Todėl iki 2035 m. mažiau nei 10 proc. dirbančiųjų turės žemesnio lygio kvalifikaciją.

Atsižvelgiant į šias tendencijas, tikimasi, kad aukštos kvalifikacijos profesijose – vadovų, specialistų ir technikų – dirbančiųjų skaičius išaugs 10 proc., o kitose profesijų grupėse pokyčiai bus mažesni arba neigiami. Taip pat išliks perėjimo prie paslaugomis grindžiamos ekonomikos tendencija, o paslaugų sektoriai sudarys daugiau nei tris ketvirtadalius visų užimtųjų.

NEVIENODA PAŽANGA ŠVIETIMO IR MOKYMO SRITYJE SIEKIANT ES TIKSLŲ

ES pasiekė pažangos didinant ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumą. Nors tikimasi, kad vaikų nuo trejų metų amžiaus iki privalomojo mokymo pradžios dalyvavimas ugdymo veiklose augs, prognozuojama, kad 2030 m. tikslas – 96 proc. – nebus visiškai pasiektas. Didelį susirūpinimą kelia 15 m. amžiaus mokinių pagrindinių įgūdžių lygis. Prastus skaitymo, matematikos ir gamtos mokslų rezultatus demonstruojančių besimokančiųjų dalis gerokai viršija 2030 m. tikslą – mažiau nei 15 proc. – ir rodo nepalankią augimo tendenciją.

Pastebimos palankesnės tendencijos, susijusios su pradiniu ugdymo

pasiekiamumu ir įsitraukimu į jį. Mažėja anksti mokyklą paliekančių asmenų dalis, ir prognozuojama, kad iki 2030 metų bus pasiektas iškeltas tikslas (mažiau nei 9 proc.). Panašiai auga 25–34 metų amžiaus asmenų su aukštuoju išsilavinimu dalis – prognozuojama, kad bus ne tik pasiektas, bet ir viršytas 2030 m. tikslas – ne mažiau kaip 45 proc. NEET (nedirbančio ir nesimokančio jaunimo) rodikliai taip pat rodo palankią pažangą – prognozuojama, kad bus pasiektas 2030 m. tikslas (mažiau nei 9 proc.). Tuo tarpu 20–64 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis auga ir, tikėtina, 2030 m. pasieks 78 proc. tikslą. Tačiau suaugusiųjų, turinčių bent pagrindinius skaitmeninius įgūdžius, dalis ženkliai atsilieka nuo išsikeltų 2025 m. ir 2030 m. tikslų (atitinkamai, 70 proc. ir 80 proc.), ir dabartinė pažanga rodo reikšmingą atsilikimą.

PPM ATLIEKA SVARBŲ VAIDMENĮ, YPAČ VIDURINIO UGDYMO LYGYJE

Pirminis PM (PPM) išlieka itin svarbus siekiant išlaikyti jaunus žmones švietimo ir mokymo sistemoje, ugdyti jų įgūdžius ir sudaryti sąlygas pereiti į tolesnį mokymąsi ar įsidarbinti. Dėl paramos politikos daugelyje Europos šalių apie pusę visų vidurinio ugdymo mokinių dalyvauja PPM programose, o šis rodiklis nuo 2015 m. beveik nepakito. 2022 m. maždaug 9 milijonai mokinių mokėsi PPM. Vis dėlto išlieka ryškūs skirtumai tarp šalių ir lyčių – merginų dalyvavimas yra pastebimai mažesnis.

PPM taip pat beveik išimtinai vykdomas po vidurinio neuniversitetinio bei trumpųjų aukštojo mokslo studijų lygmenyse, nors absoliutūs studentų skaičiai čia žymiai mažesni nei vidurinio ugdymo lygyje. Šiuose lygiuose nuo 2015 metų fiksuoti tik nedideli pokyčiai, o studijos įgyvendinamos vos keliuose šalyse. 2022 m. trumpųjų studijų PM studentai sudarė nedidelę, bet reikšmingą visų aukštojo mokslo studentų dalį – apie 7,5 proc. ⁽³⁾.

⁽³⁾ Serafini, S., & Soares Marques, M. (2025). *What is new in IVET? Key pointers from statistics* (Kas naujo PPM? Pagrindiniai statistikos rodikliai). Cedefop data insights.



2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN

VIS LABIAU TARPTAUTINIS IR Į DARBO RINKĄ ORIENTUOTAS PPM

PPM mokinių tarptautinis mobilumas didėja, tačiau vidutinis mokomų užsienio kalbų skaičius vis dar mažesnis palyginti su bendrojo ugdymo mokiniais. Preliminariais duomenimis, 2022 m. 5,1 proc. PPM mokinių turėjo mokymosi užsienyje patirties – vis dar mažiau nei iškeltas 2025 m. tikslas (8 proc.) ir 2030 m. (12 proc.). Tačiau dabartinės prognozės rodo, kad šie tikslai yra pasiekiami.

Mokymasis darbo vietoje tapo struktūrine PPM sistemų dalimi – 2020 m. beveik trečdalis įmonių, turinčių 10 ar daugiau darbuotojų, vykdė pameistrystės programas. Europos Sąjungos tikslas, kad iki 2025 m. 60 proc. neseniai PM baigusieji asmenų būtų išbandę mokymąsi darbo vietoje, šis skaičius jau buvo viršytas 2023 m., pasiekus 64,5 proc. Tačiau tarp šalių vis dar pastebimi reikšmingi skirtumai tiek mokymosi darbo vietoje paplitimo, tiek jo pobūdžio atžvilgiu. Tyrimai rodo, kad struktūrizuotas, ilgesnės trukmės mokymasis darbo vietoje, įtrauktas į privalomą mokymo programą ir apmokamas, gerina įsidarbinimo galimybes ⁽⁴⁾. Griežtesnis mokymosi darbo vietoje apibrėžimas, reikalaujantis, kad ne mažiau kaip 25 proc. mokymo programos turi vykti už mokyklos ribų, rodo, kad 2022 m. tokiose programose dalyvavo vos apie 30 proc. vidurinio ugdymo PM mokinių ⁽⁵⁾.

PPM SUTEIKIA DARBO RINKAI REIKALINGUS ĮGŪDŽIUS, TAČIAU DISBALANSAS IŠLIEKA

PPM ir toliau suteikia įgūdžius įvairiose darbo rinkos srityse, įskaitant STEM sritis. 2022 m. beveik pusė visų baigusieji vidurinį ugdymą ES įgijo profesinę kvalifikaciją. Didelė dalis absolventų baigė studijas inžinerijos, gamybos ir statybos srityse (33 proc.), verslo, administravimo ir teisės (18 proc.) bei paslaugų asmenims (15 proc.) sektoriuose. STEM sričių absolventai sudarė apie 39 proc. visų vidurinio ugdymo PPM absolventų. Tačiau PPM absolventų dalis informacinių ir ryšių technologijų (IRT) srityje išlieka palyginti maža (mažiau nei 5 proc.), o ypač ryškūs lyčių disbalansai ir toliau pastebimi, ypač STEM dalykuose. Merginos yra nepakankamai atstovaujamos inžinerijos profesijose (7 proc.) ir IRT (12 proc.), tačiau

jos viršija vaikinių dalį sveikatos priežiūros ir socialinės pagalbos srityse (daugiau nei 80 proc.) ⁽⁶⁾.

PPM SUTEIKIA VIS DAUGIAU GALIMYBIŲ TĘSTI MOKYMĄSI IR GERINĄ ĮSIDARBINIMO GALIMYBES

2022 m. ES dauguma PPM mokinių vidurinio ugdymo lygiu mokėsi programose, suteikiančiose tiesioginę galimybę studijuoti aukštojoje mokykloje (73 proc.). Tačiau 2023 m. tik apie 38 proc. neseniai vidutinio lygio profesinę kvalifikaciją įgijusių absolventų tęsė formalųjį mokymąsi, tuo tarpu, tarp vidurinio bendrojo ugdymo absolventų šis rodiklis siekė 82 proc. Be to, neseniai PPM baigę absolventai gali džiaugtis palankiais įsidarbinimo rodikliais. 2023 m. neseniai profesinį mokymą baigusieji ir nebetęsiančių formaliojo mokymosi užimtumo rodiklis buvo 81,0 proc., o tai rodo teigiamą tendenciją siekiant 2025 m. tikslo – 82 proc. Šis rodiklis yra reikšmingai (13,4 procentinio punkto) aukštesnis už neseniai mokymąsi baigusieji ir toliau nesimokančių bendrojo ugdymo absolventų užimtumo lygio rodiklį. Nors PPM dažniausiai lemia geresnius įsidarbinimo rezultatus daugelyje ES šalių narių, įsidarbinimo rezultatai skiriasi, ir kai kuriose šalyse pastebimas neigiamas skirtumas.

Suaugusiųjų, kurių aukščiausias išsilavinimas yra vidutinio lygio profesinė kvalifikacija, užimtumo rodiklis taip pat yra palankus (78,2 proc. 2023 m.), lyginant su vidutinio lygio bendrojo ugdymo kvalifikaciją turinčiais arba žemesnio išsilavinimo asmenimis (atitinkamai 64,4 proc. ir 58,3 proc.). Šis rodiklis 2023 m. duomenimis jau viršija bendrą 20–64 metų amžiaus grupės užimtumo vidurkį (75,3 proc.) ir 2030 m. iškeltą užimtumo tikslą šiai amžiaus grupei, nepriklausomai

⁽⁴⁾ Cedefop. (2021). [The role of work-based learning in VET and tertiary education](#) (Mokymosi darbo vietoje vaidmuo PM ir aukštajame mokyje). Publications Office of the European Union. Cedefop research paper, 80.

⁽⁵⁾, ⁽⁶⁾ Serafini, S., & Soares Marques, M. (2025). [What is new in IVET? Key pointers from statistics](#) (Kas naujo PPM? Pagrindiniai statistikos rodikliai). Cedefop data insights.

2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN

nuo išsilavinimo lygio (78 proc.). Nepaisant šių teigiamų rezultatų, PPM vidurinio ugdymo lygiu viešasis įvaizdis vis dar yra mažiau palankus nei bendrojo ugdymo tame pačiame lygyje ⁽⁷⁾.

IŠŠŪKIAI SIEKiant UŽTIKRINTI SUAUGUSIŲJŲ MOKYMO DALYVAVIMO TIKSLUS

Nors 2021–2023 m. dalyvavimo suaugusiųjų švietimo per pastarąsias keturias savaites rodikliai rodo didesnę pažangą, nauji rodikliai ir tikslai po 2020 metų atskleidžia sudėtingesnę situaciją. Remiantis Europos Sąjungos darbo jėgos tyrimu (angl. *LFS*), 2022 metais suaugusiųjų dalyvavimo švietime (per pastaruosius 12 mėnesių) rodiklis siekė apie 25 proc., kas yra ženkliai žemiau nei iškelti 2025 ir 2030 metų tikslai. Tačiau 2022 m. Suaugusiųjų švietimo tyrimas (angl. *AES*) rodo gerokai didesnį – 39,5 proc. – dalyvavimo rodiklį neįskaičiuojant prižiūrimo mokymosi darbo vietoje, o įtraukiant jį – 46,6 proc., kas yra arti 2025 m. tikslo ⁽⁸⁾.

Nors dabartiniai matavimo metodai kelia tam tikrų neaiškumų, kuriuos reikia išaiškinti, akivaizdu, kad nepaisant nuo 2016 m. pastebėto augimo AES duomenyse (neįtraukiant prižiūrimo mokymosi darbo vietoje), esamos tendencijos rodo, jog ES greičiausiai nepasieks 2025 ir 2030 metų tikslų. Panašių iššūkių tikimasi ir didinant žemos kvalifikacijos bei bedarbių suaugusiųjų dalyvavimą mokymėse.

Suaugusiųjų švietime ir mokymosi veiklos išlieka daugiausiai neformalios, susijusios su darbu ir remiamos darbdavių ⁽⁹⁾. Darbdavių remiamo neformaliojo mokymo darbo srityje dalis sudaro apie 80 proc. viso suaugusiųjų mokymosi. 2020 m. tęstinio profesinio mokymo tyrimo (angl. *CVTS*) duomenys rodo, kad ši veikla atsilaikė prieš COVID-19 pandemiją, tačiau nepastebėta TPM veiklos plėtros požymių. Vis dėlto kitos darbdavių remiamos TPM formos – be formalių kursų – dabar yra dažnesnės, įskaitant prižiūrimą mokymąsi darbo vietoje ir savarankišką mokymąsi. Taip pat vis daugiau suaugusiųjų mokosi internetu.

SUAUGUSIŲJŲ DALYVAVIMAS MOKYMUOSE SUSIDURIA SU NELYGYBE IR KLIŪTIMIS

Reikšminga nelygybė suaugusiųjų mokymosi veiklose pastebima pagal daugybę veiksnių, įskaitant amžių, išsilavinimo lygį, užimtumo būklę, profesinę orientaciją, užimtumą, sektorių, įmonės dydį ir urbanizacijos laipsnį.

Tiek darbdaviai, tiek asmenys susiduria su kliūtimis, trukdančioms platesnio mąsto suaugusiųjų mokymuisi. Remiantis TPM tyrimo duomenimis, kai darbdaviai identifikuoja įgūdžių spragas savo darbuotojų tarpe, jie dažnai renkasi įdarbinti naujus darbuotojus arba pameistrystę, o ne finansiškai paremti darbuotojų tęstinį profesinį mokymąsi. Darbdaviai nurodo keletą kliūčių mokymuisi, dažniausios iš jų – didelis darbo krūvis, laiko stoka darbuotojams ir tęstinio profesinio mokymo kursų išlaidos. Iš asmenų perspektyvos TPM duomenys rodo, kad pagrindinės priežastys nedalyvauti norimame suaugusiųjų švietime ir mokymėse yra grafikų nesuderinamumas, šeimos įsipareigojimai ir išlaidos.

Šiame kontekste suaugusiųjų konsultavimas mokymosi klausimais atlieka svarbų vaidmenį. Maždaug penktadalis suaugusiųjų ES gavo konsultacijas prieš 2022 metų AES tyrimą, ir šis rodiklis smarkiai skiriasi tarp šalių ir socioekonominių grupių. Išankstiniai analizės duomenys rodo, kad suaugusiųjų dalyvavimo mokymėse rodikliai yra ženkliai didesni tarp konsultacijas gavusių suaugusiųjų. Šie

⁽⁷⁾ Serafini, S., & Soares Marques, M. (2025). *What is new in IVET? Key pointers from statistics* (Kas naujo PPM? Pagrindiniai statistikos rodikliai). Cedefop data insights.

⁽⁸⁾ Bainbridge, S., & Serafini, M. (2024). *Measuring participation in adult learning: new targets, methods and data* (Suaugusiųjų dalyvavimo mokymėse matavimas: nauji tikslai, metodai ir duomenys). Cedefop data insights.

⁽⁹⁾ Cedefop. (2025). *Statistics: key indicators on VET* (Statistika: pagrindiniai profesinio mokymo rodikliai). [Online tool]; Cedefop. (2015). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* (Darbo sričiai skirtas suaugusiųjų mokymasis ir tęstinis profesinis mokymas Europoje: statistinė apžvalga). Cedefop research paper, 48. Publications Office of the European Union.



2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN



duomenys patvirtina 2019 m. Cedefop suaugusiųjų mokymosi ir TPM tyrimo išvadas, kurios parodė, kad didžioji dauguma suaugusiųjų ES sutinka, jog daugiau informacijos ir konsultacijų paskatintų dalyvauti darbo srities mokymuose.

DARBDAVIAI PIRMENYBĘ TEIKIA TECHNINIAMS IR SPECIFINIAMS DARBO ĮGŪDŽIAMS

Kai darbdaviai buvo klausiami apie savo įmonių ateities plėtrai svarbiausius įgūdžius, jie daugiausia pabrėžė techninius, praktinius ir specifinius darbo įgūdžius. Šie įgūdžiai buvo dažniausiai nurodomi įmonių (43,2 proc. pagal 2020 m. TPM duomenis).

Bendrieji ir perkeliama įgūdžiai, tokie kaip komandinis darbas (41,9 proc.) ir klientų aptarnavimas (36,5 proc.), taip pat laikomi svarbiais. Rečiau minimi, bet vis dar svarbiai išlieka problemų sprendimo (25,2 proc.), vadybos (23,1 proc.) ir IT įgūdžiai (tiek bendrieji (21,5 proc.), tiek profesiniai (13 proc.)). Biuro administravimo ir užsienio kalbų įgūdžiai minimi kur kas rečiau – jų dalis svyruoja nuo 8 proc. iki 10 proc. Taip pat verta paminėti, kad didelė dalis mokymų skiriama privalomiems kursams, tokiems kaip darbo sauga ir sveikata (26,3 proc. visų valandų, skiriamų mokymuisi TPM kursuose).

Tai, kad priimdamos sprendimus dėl mokymų organizavimo įmonės mažai dėmesio skiria žodiniam ir rašytiniam bendravimui bei skaičiavimo ir raštingumo įgūdžiams, patvirtina poreikį stiprinti viešųjų politikų vaidmenį ugdant pagrindines kompetencijas. Tuo tarpu reagavimas į techninių, praktinių ir su konkrečiu darbu susijusių darbo įgūdžių svarbą, įvairovę ir sparčią kaitą kelia iššūkių tiek pirminio, tiek tęstinio mokymo sistemoms. Nors svarbu, kad PPM taptų lankstesnis ir atsparesnis poreikiams, šie iššūkiai gali būti sprendžiami tik per lankstesnius darbu grindžiamo mokymosi ir mokymosi darbo vietoje elementus.

2.2. ARTĖJANT PRIE HERNINGO DEKLARACIJOS

Remiantis 2020 m. Tarybos rekomendacija dėl PM ir Osnabriuko deklaracija ⁽¹⁰⁾,

Cedefop vykdoma nuolatinė Kopenhagos proceso stebėseną ES-27+ šalyse ⁽¹¹⁾ atskleidžia apčiuopiamą pažangą, siekiant įgyvendinti Europos PM prioritetus. Cedefop analizė rodo, kad nuo 2020 m., remiantis ankstesnėmis reformomis ir naujomis priemonėmis, numatytomis nacionaliniuose įgyvendinimo planuose (NĮP) dėl PM, šalys pasiekė reikšmingos pažangos ⁽¹²⁾, ypač geriau derindamos PM su darbo rinkos poreikiais, kurdamos individualizuotus mokymosi kelius ir plėsdamos visą gyvenimą trunkančio mokymosi galimybes.

Svarbiausios teigiamos tendencijos ⁽¹³⁾:

- Mokymo turinio reformos ir modernizacija.* Daugelis šalių atnaujino savo PM standartus ir mokymo programas bei įdiegė naujas PM programas, apimančias naujausias technologijas, taip pat žaliuosius ir skaitmeninius įgūdžius. Kai kurios šalys atsisako siaurų, konkrečioms užduotims skirtų mokymo programų, atsižvelgdamos į darbo rinkos poreikį platesnių įgūdžių rinkiniams.
- Įgūdžių analizė ir prognozavimas.* Kai kurios šalys pradėjo kurti nacionalines įgūdžių analizės ir prognozavimo sistemas, kurios ateityje, be kita ko, padės modernizuoti PM programas ir standartus.
- Darbu grindžiamo mokymosi plėtra.* Pameistrystės, kitų darbo vietoje grindžiamų mokymosi modelių ir mokymosi darbo vietoje stiprinimas laikomas esminiu siekiant suartinti švietimą ir užimtumą.

⁽¹⁰⁾ Cedefop. (2024). [Moving towards common policy goals and aligned progress reporting](#) (Žingsniai link bendrų politikos tikslų ir suderinto pažangos ataskaitų teikimo). Publications Office of the European Union.

⁽¹¹⁾ ES šalys narės, Norvegija ir Islandija.

⁽¹²⁾ CEDEFOP. (2024). [Vocational education and training policy briefs 2023: National policy developments in vocational education and training](#) (Profesinio mokymo politikos apžvalgos 2023: Nacionalinė profesinio mokymo politikos raida).

⁽¹³⁾ Cedefop, & ReferNet. (2025). [Timeline of VET policies in Europe](#) (PM politikos laiko juosta Europoje).

2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN



- (d) *Lankstaus ir modulinio mokymosi diegimas.* Daugiau šalių dabar įgyvendina mikrokredencialus, modulines mokymo programas ir ankstesnio mokymosi pripažinimą, siekdamos didinti mokymosi lankstumą ir patrauklumą iš visą gyvenimą trunkančio mokymosi perspektyvos. Šalys siūlo mokiniams galimybę keisti mokymosi trukmę ir krūvį pagal jų gebėjimus ir poreikius arba didinti pasirinkimo galimybes siūlydamos pasirenkamuosius modulius ar dalykus.
- (e) *Investicijos į PM infrastruktūrą ir PM privalumų sklaidą.* Vyriausybės modernizuoja PM įstaigas, siekdamos užtikrinti prieigą prie naujausios infrastruktūros, skatina PM pasirinkimą per sėkmės istorijas, karjeros muges ir dalyvavimą nacionaliniuose ir tarptautiniuose profesinio meistriškumo konkursuose.
- (f) *Partnerystės stiprinimas tarp PM suinteresuotųjų šalių.* Nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijos, socialiniai partneriai, PM teikėjai ir ekspertai vis aktyviau dalyvauja formuojant ir įgyvendinant PM politiką.
- (g) *Mokymosi visą gyvenimą rėmimas.* Beveik visos ES-27+ šalys toliau teikia finansinę ir nefinansinę paramą dalyvavimui tęstiniame profesiniame mokyme (TPM), persikvalifikavimui ir įgūdžių kėlimui. Taip pat jos kuria trumpalaikes mokymo programas įvairioms mokinių grupėms, įskaitant mažai kvalifikuotus asmenis, migrantus, anksti mokyklą palikusius asmenis ir bedarbius.
- (h) *PM patrauklumo didinimas visiems mokiniams.* Siekdamos, kad PM taptų patrauklia mokymosi kryptimi visiems mokiniams, šalys plėtoja PM aukštesniuose lygmenyse, remia mokytojų ir meistrų profesinį tobulėjimą, gerina infrastruktūrą, diegia skaitmeninius sprendimus ir plėtoja visą gyvenimą trunkančių konsultavimo sistemas. Be to, šalys skatina PM tarptautiškumą, taip pat mokinių ir mokytojų mobilumą.

Ankstesnės politikos pastangos jau pagerino įgūdžių ir kvalifikacijų skaidrumą bei perkeliamumą ⁽¹⁴⁾. Per pastaruosius dešimtmečius vis daugiau dėmesio

skiriama skirtingų mokymosi formų suartinimo svarbai – tiek formaliojo, tiek neformaliojo mokymo ar savišvietos kontekstuose. Vis didesnė reikšmė teikiama mokymuisi už formaliojo švietimo ribų, pripažįstant jo vaidmenį įgūdžių ugdymui ir tolesnei pažangai. Šie patobulinimai remiasi pažanga, pasiekta kuriant ar stiprinant kvalifikacijų sandaras ⁽¹⁵⁾, diegiant kreditų sistemas, kuriomis palaikomas mokymosi rezultatų kaupimas ir perkėlimas, gerinant kokybės užtikrinimą, skatinant neformaliojo ir savišvietos būdu įgyto mokymosi pripažinimą bei gerinant kvalifikacijų pripažinimą tarp šalių narių.

Nepaisant pasiektos pažangos, radiniai rodo, kad iššūkiai išlieka. Šalims reikia daugiau laiko įgyvendinti ambicingas politikos darbotvarkes, numatytas jų nacionaliniuose įgyvendinimo planuose. Nors nacionalinės sąlygos skiriasi, išlieka bendrieji iššūkiai, ypač srityse, kuriose reikia papildomų politikos pastangų.

TPM SKATINIMAS IR VISŲ ASMENŲ GALIMYBIŲ MOKYTIS VISĄ GYVENIMĄ UŽTIKRINIMAS

TPM ir mokymasis visą gyvenimą buvo daugelio nacionaliniuose įgyvendinimo planuose (NIP) numatytų priemonių dėmesio centre. Šios priemonės paprastai apima mokymo iniciatyvas, skirtas konkrečioms grupėms, daugiausiai žemos kvalifikacijos ir bedarbiams asmenims. Nors skaitmeninis šių išteklių prieinamumas didėja, vis dar keliamas klausimas dėl jų aktualumo ir kokybės. Be to, dalyvavimo tokiose programose rodikliai išlieka žemi, todėl būtina dėti daugiau pastangų jų plėtrai ir skatinimui. Taip pat svarbu stebėti šių programų prieinamumą ir užtikrinti galimybes visoms besimokančiųjų grupėms.

⁽¹⁴⁾ Cedefop. (2024). *Transparency and transferability of learning outcomes: a 20-year journey: Analysis of developments at European and national level* (Mokymosi rezultatų skaidrumas ir perkeliamumas: 20 metų kelionė – Europos ir nacionalinio lygmens raidos analizė). Cedefop research paper. Publications Office of the European Union.

⁽¹⁵⁾ Cedefop. (2023). *NQFonline tool* (NKS internetinis įrankis). [Online tool].



2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN

Mokymo programų įgyvendinimas bus veiksmingesnis, jei bus derinamas su atitinkama pagalba, tokia kaip visą gyvenimą trunkančio karjeros konsultavimo paslaugos, ankstesnio mokymosi patvirtinimas ir pripažinimas bei paskatos. Atsižvelgiant į įvairius tęstinio profesinio mokymo (TPM) teikėjus ir skirtingas mokymosi formas, šalims reikia stiprinti savo TPM kokybės užtikrinimo sistemas ir orientacines gaires, siekiant sumažinti fragmentaciją.

SUINTERESUOTŲJŲ ŠALIŲ ĮSITRAUKIMO Į PM POLITIKOS ĮGYVENDINIMĄ STIPRINIMAS

Siekiant spręsti nuolatines koordinavimo problemas, daugelis šalių sustiprino suinteresuotųjų šalių įtraukimą, pritaikydamos valdymo struktūras, aiškiau apibrėždamos vaidmenis ir atsakomybes bei sukurdamos grįžtamojo ryšio mechanizmus nacionalinėse ekspertų komandose, darbo grupėse ir sektorinių įgūdžių tarybose. Tai dažnai apima socialinį dialogą ir trišalį valdymą, įtraukiant viešąsias institucijas, darbdavių organizacijas ir darbuotojų atstovus. Vis dėlto reikia stiprinti mokytojų ir studentų atstovavimą, taip pat regiono ir vietos lygmens suinteresuotųjų šalių vaidmenį.

KOMPETENTINGŲ MOKYTOJŲ IR MEISTRŲ PRITRAUKIMAS IR IŠLAIKYMAS

Sistemingų profesinio tobulėjimo galimybių užtikrinimas mokytojams ir profesijos meistrams išlieka vienu iš pagrindinių nacionalinės politikos prioritetų daugelyje šalių. Nuolat atnaujinamų PM programų ir mokymo planų įgyvendinimas, ypač reaguojant į skaitmeninę ir žaliąją pertvarką, taip pat veiksmingas darbas su besimokančiais iš socialiai pažeidžiamų grupių reikalauja kompetentingų ir tinkamai pasiruošusių pedagogų. Šiems specialistams keliama vis didesni reikalavimai jų gebėjimams, augančiam darbo krūviui ir būtinybei atlikti kelis vaidmenis – pavyzdžiui, valdyti dualinio mokymo programas ar teikti konsultacijas dėl karjeros – dažnai nepaisant nepatrauklaus darbo užmokesčio ir

darbo sąlygų.

Nors daugelyje šalių jaučiamas mokytojų ir profesijos meistrų trūkumas, tik kelios jų yra numačiusios veiksmus, skirtus karjeros kelių plėtrai ar paskatų taikymui siekiant pritraukti daugiau žmonių į PM mokytojų ir meistrų gretas, įskaitant ir specialistus iš privačiojo sektoriaus, arba ugdyti naują pedagogų kartą. Šalys gautų daugiau naudos, sustiprinusios pastangas pritraukti žmones į šią profesiją ir išnaudoti skaitmenizacijos galimybes mokytojų ir meistrų profesiniam tobulėjimui skatinti.

ŽALIOJI PERTVARKA PM

Su žaliaja pertvarka susijusios priemonės yra ypač svarbios siekiant, kad PM būtų lankstesnis, kokybiškesnis ir patrauklesnis. Nuo 2020 m. perėjimas prie žaliosios pertvarkos PM tapo labiau pastebimas, tačiau atitinkamų įgūdžių integravimas į PM programas ir mokymo planus bei profesinio mokymo teikėjų ekologiškumo ir tvarumo užtikrinimas tebėra sudėtingas uždavinys. Tarp politinių deklaracijų ir realaus įgyvendinimo egzistuoja atotrūkis, o daugelis priemonių vis dar kuriamos. Šalys turi intensyvuoti pastangas geriau suprasti su žaliaja pertvarka susijusius įgūdžius ir sektorius, kuriems ji daro poveikį, peržiūrėti PM kvalifikacijas, profesijos standartus ir programas bei tinkamai parengti mokytojus ir instruktorius.

REFORMŲ TĘSTINUMO UŽTIKRINIMAS POLITINIŲ POKYČIŲ IR FINANSAVIMO PRIEINAMUMO KONTEKSTE

Nepaisant beprecedenčio ES finansavimo prieinamumo PM reformoms, šalys vis dar susiduria su išteklių ir finansiniais apribojimais. Daugelis remiasi ES finansiniais mechanizmais, tokiais kaip Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė, Erasmus+, Europos socialinis fondas plius (ESF+), taip pat pasirengimo narystei pagalbos priemonė (IPA) šalims kandidatėms. Tačiau vėluojantis finansavimo skyrimas gali trikdyti įgyvendinimą, o neapibrėžtumas stabdo politikos planavimą. Be to, baigiantis PM modernizavimo projektams –

2 SKYRIUS

KUR ESAME ŠIANDIEN



pavyzdžiui, tiems, kuriais remiami kompetencijų centrai ar pameistrystė – įprastos veiklos išlaidos turi būti perimtos nacionalinių biudžetų ir darbdavių, siekiant užtikrinti pasiektų rezultatų tęstinumą ir tvarumą.

Šiame kontekste išlieka iššūkių, susijusių su ribotomis galimybėmis stebėti ir vertinti lėšų panaudojimą. Įgyvendintų projektų poveikio įvertinimas ir išvadų integravimas į PM sistemas dažnai pareikalauja politinių sprendimų arba teisės aktų nuostatų, kurie gali būti lėti, tačiau yra būtini. Politinių pokyčių sukelti prioritetų pokyčiai taip pat gali paveikti priemonių ir projektų įgyvendinimą, nes naujos vyriausybės gali nukelti arba sustabdyti politikos plėtrą, taip atidėdamos reformas. Viešojo administravimo pokyčiai ar pertvarkos taip pat gali lemti neaiškių atsakomybių paskirstymą tarp ministerijų ir agentūrų. Labai svarbu, kad šalių įsipareigojimai būtų aiškiai komunikuojami ir jų laikytųsi visos suinteresuotosios šalys.

Siekiant geriau pritaikyti PM prie esamų ir būsimų poreikių bei padidinti jo patrauklumą, šalis būtina stiprinti savo politinių struktūrų koordinavimą ir išteklių paskirstymo mechanizmus.



3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS

Europos PM-į sistemų parengimas sparčiai besikeičiančiai aplinkai ir naujai strateginei situacijai, siekiant užtikrinti reikšmingą mokymosi, mokymo ir įgūdžių ugdymo masto plėtrą, yra sudėtinga užduotis. Tai ypač aktualu, atsižvelgiant į tai, kad vis dar trūksta nuoseklaus požiūrio į suaugusiųjų įgūdžių tobulinimą ateities darbo pasaulyje, kuriame svarbesnę reikšmę įgyja žmogaus turimi įgūdžiai, o ne formalios kvalifikacijos ir kuriame tęstinis mokymasis tampa neatsiejama darbo dalimi bei produktyvumo, įsidarbinimo ir karjeros augimo varomąja jėga.

3.1. ES ĮGŪDŽIŲ ANALIZĖS INFRASTRUKTŪRA

Įgūdžių trūkumas paprastai suprantamas kaip darbdavių sunkumai užpildyti laisvas darbo vietas dėl tinkamų kvalifikacijų, įgūdžių ar patirties stokos. Cedefop atlikti tyrimai ir analizės rodo, kad įgūdžių trūkumas siaurąja prasme sudaro tik dalį bendrųjų įdarbinimo kliūčių. Europą kamuojančys įgūdžių iššūkiai yra daugialypiai, sudėtingi ir nuolat kintantys. Jie gerokai pranoksta antraštėse akcentuojamus darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo skaičius, kurie šiuo metu yra dėmesio centre.

Europos įgūdžių iššūkių suvokimą ir tikslingų politikos sprendimų kūrimą trukdo keletas klaidingų įsitikinimų.

PERSONALO PAIEŠKOS SUNKUMŲ TAPATINIMAS SU DARBO JĖGOS AR ĮGŪDŽIŲ TRŪKUMU

Ne visi pagal darbdavių apklausas ar laisvų darbo vietų statistiką nustatyti trūkumai yra susiję su priežastimis, kurias lemia pasiūla, tokiomis kaip bendras darbo jėgos trūkumas ar nepakankamai veiksmingos švietimo ir mokymo sistemos, ypač kai kalbama apie rinkai aktualių įgūdžių suteikimą asmenims. Daugelis trūkumų taip pat kyla dėl su paklausa susijusių priežasčių. Tai gali nutikti, kai tam tikros profesijos, joms asmenis rengiančios švietimo programos arba atlyginimo ir darbo sąlygos laikomos nepatraukliomis; arba kai įmonių įdarbinimo procesai ar darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo mechanizmai apskritai neveikia tinkamai. Svarbu tiksliai suprasti, ko trūksta – žmonių, įgūdžių, patrauklumo ar kokybiškų darbo sąlygų – kad būtų galima spręsti problemą iš esmės.

VIENMATIS ĮGŪDŽIŲ LYGIŲ KONCEPTUALIZAVIMAS

Nė vienas įgūdžių poreikių analizės tipas negali pateikti išsamių atsakymų. Skirstymas į žemos, vidutinės ir aukštos kvalifikacijos darbus ar asmenis gali padėti atskleisti makro tendencijas ar modelius laikui bėgant, tačiau tai nėra naudinga sprendžiant įgūdžių disbalansus individualiu (mikro) arba sektoriaus (mezo) lygiu. Profesinės kategorijos ar aukščiausias pasiektas išsilavinimas gali būti naudojami kaip įgūdžių lygių ar neatitikimų rodikliai, tačiau jie detalai neatspindi žmonių įgūdžių profilių ir įgūdžių disbalanso. Įgūdžių analizę ir prognozavimą reikia ne tik toliau tobulinti, kad taptų išsamesnė ir pritaikyta skirtingiems tikslams, bet ir užtikrinti jų efektyvų naudojimą tarp įvairių suinteresuotųjų šalių. Tai reiškia, kad informacija turi tapti aktualesnė ir lengviau prieinama.

SUAUGUSIŲJŲ MOKYMOSI INDĖLIO NUVERTINIMAS

Nepaisant senėjančios visuomenės ir mažėjančių jaunimo srautų, Europos politikos prioritetą vis dar skiriamas pirminiam švietimui ir jaunimo įgūdžių ugdymui, paliekant suaugusiųjų mokymąsi nuošalyje. Cedefop Europos įgūdžių indeksas rodo, kad Europa pažengė daugiausiai *aktyvinant* žmones darbo rinkoje ir *derinant* įgūdžius su darbo vietomis. Tačiau pažanga įgūdžių *ugdymo* srityje buvo ribota – tik nedideli patobulinimai pastebimi pagrindinio švietimo bei suaugusiųjų švietimo ir mokymo srityse. Daugelio suaugusiųjų didelis potencialus mokymosi poreikis nepaauga į realų dalyvavimą dėl informacijos stokos, laiko trūkumo, finansinių apribojimų arba dėl to, kad darbdaviai nemano, jog verta investuoti į senstančios darbo jėgos mokymą.

TRUMPAREGIŠKI DARBO RINKOS IR ĮGŪDŽIŲ NEATITIKIMO SPRENDIMAI

Supratimas, kurios profesijos, kvalifikacijos ar įgūdžių profiliai šiandien yra trūkstanti arba pertekliniai, yra mažai naudingas proaktyviai įgūdžių valdymo politikai ir efektyviam įgūdžių formavimo sistemų valdymui. Greitai

3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS



besikeičiančiose ekonomikose, kurias skatina sparčiai besivystančios technologijos ir kintančios visuomenės tendencijos, tai kas šiandien yra pertekliu, gali virsti vidutinio laikotarpio trūkumais. Panašiai, dabartiniai trūkumai netrukus gali tapti nereikšmingi dėl technologijų suteiktos galimybės išskaidyti darbo vietas, leidžiančios didesnę našumą pasiekti su mažesniu darbuotojų skaičiumi. Dėl šios priežasties būtina, kad įgūdžių analizė apimtų įvairius metodus, požiūrius ir laiko horizontus.

TOLESNIS KELIAS EUROPOS ĮGŪDŽIŲ ANALIZEI

Darbo rinkos ir įgūdžių tendencijų šalyse, regionuose, sektoriuose ir profesijose supratimas yra svarbus siekiant identifikuoti įgūdžių iššūkius bei formuoti teisingą ir įtraukiančią ateities darbo aplinką. Įgūdžių analizė turi išsamiai apimti darbo jėgos ir įgūdžių paklausos bei pasiūlos aspektus, peržengti bendrus įgūdžių lygių apibūdinimus ir atsižvelgti į trumpalaikes, vidutinio ir ilgo laikotarpio perspektyvas⁽¹⁶⁾. Cedefop antrosios kartos įgūdžių analizė apima šias idėjas ir tapo svarbiu indėliu siekiant suprasti ir prognozuoti, kaip keičiasi darbo ir mokymosi pasauliai⁽¹⁷⁾. Per kelerius metus Cedefop savo įgūdžių analizės portfelį papildė naujais įrankiais. Tokie metodai kaip didžiųjų duomenų (angl. *big data*) pagrindu atliekama analizė⁽¹⁸⁾, įgūdžių prognozavimas ir trumpalaikis įgūdžių poreikių prognozavimas⁽¹⁹⁾ dabar papildė kitas reprezentatyvias, statistines ar apklausomis grįstas⁽²⁰⁾ ⁽²¹⁾ darbo rinkos dinamikos kontekstualizavimo priemones. Šie metodai tapo populiariais, nes suteikia unikalią pridėtinę vertę kontekste, kai pokyčiai spartėja, o ateitis tampa vis neaiškesnė.

Vis dėlto yra daug galimybių tolesnei įgūdžių analizės plėtrai ir inovacijoms bei, svarbiausia, didesniai dėmesiui vartotojų poreikiams tenkinti. Ypač svarbu spartinti patikimos, tikslingos ir suinteresuotųjų šalių poreikius atitinkančios įgūdžių analizės kūrimą šalyse narėse, kad PM-į sistemos taptų lanksčios ir efektyvesnės. Šalys, kuriose įgūdžių prognozavimas pradėjo vystytis neseniai, gali mokytis iš tų, kurios turi ilgalaikę įgūdžių analizės tradiciją. Cedefop naujos kartos įgūdžių analizė gali tapti Europos Sąjungos įgūdžių analizės infrastruktūros

pagrindu, remiančiu sistemas ir metodus nacionaliniu, regioniniu ir sektorių lygmenimis. Tai gali būti plėtojama remiantis keturiais pagrindiniais principais.

- (a) ES įgūdžių analizės gairių planas: jo tikslas – padėti šalims ir regionams kurti savo įgūdžių analizės ir valdymo sistemas. Gairių plane turėtų būti numatyti bent jau bendrieji informacijos rinkimo standartai, rekomendacijos, kaip efektyviausiai kurti įrodymų ir įžvalgų pagrindą, valdymo principų ir suinteresuotųjų šalių įtraukimo praktikų, kurios pasitvirtino kaip veiksmingos, apžvalga.
- (b) Bendra duomenų infrastruktūra, metodikos ir duomenų rinkimo priemonės Europos lygmeniu: siekiama suteikti šalims ir regionams prieigą prie duomenų ir įrankių, naudojant masto ir apimties ekonomiką. Geri pavyzdžiai – Cedefop vykdomas internetinių darbo skelbimų duomenų rinkimas (SkillsOVATE), Europos įgūdžių ir darbo apklausa bei kiti Cedefop įgūdžių analizės įrankiai.
- (c) Paramos ir koordinavimo mechanizmai: skirti padėti šalims ir regionams plėtoti

⁽¹⁶⁾ Cedefop. (2025). *Skills intelligence* (įgūdžių analizė). [Online tool].

⁽¹⁷⁾ Cedefop. (2024). *Next generation skills intelligence for more learning and better matching: Skills anticipation trends, opportunities and challenges in EU Member States* (Naujos kartos įgūdžių analizė siekiant veiksmingesnio mokymosi ir geresnio atitikimo: įgūdžių prognozavimo tendencijos, galimybės ir iššūkiai ES šalyse narėse). Cedefop policy brief. Publications Office of the European Union.

⁽¹⁸⁾ Cedefop. (2025). *Skills OVATE*. [Internetinis įrankis].

⁽¹⁹⁾ Cedefop. (2025). *STAS: Europe's new tool for short-term anticipation of skill trends and VET demand* (STAS: naujas Europos įrankis trumpalaikėms įgūdžių tendencijų ir PM paklausos prognozėms). Cedefop virtual get-together, 26 February 2025.

⁽²⁰⁾ Cedefop. (2014-). *European skills and jobs survey* (Europos įgūdžių ir darbo apklausa). [Online tool].

⁽²¹⁾ Cedefop. (2025). *Skills empower workers in the AI revolution: first findings from Cedefop's AI skills survey* (Įgūdžiai suteikia galią darbuotojams dirbtinio intelekto revoliucijoje: pirmieji Cedefop atliktos DI įgūdžių apklausos rezultatai). Cedefop policy brief. Publications Office of the European Union.



3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS

įgūdžių analizę, skatinti ES įgūdžių analizės gairių plano taikymą bei stiprinti koordinavimą ir partnerystes tarp pagrindinių nacionalinių, regioninių ir sektoriinių PM-į ekosistemų.

- (d) Tematinis dėmesys įgūdžiams: siekiama suteikti šalims ir regionams visos Europos Sąjungos mastu atliktą analizę apie naujausias ir visuotinai svarbias įgūdžių tendencijas (žalioji pertvarka, skaitmeninimas, visuomenės senėjimas, talentų pritraukimas ir kt.) bei teikti rekomendacijas, kaip šios tendencijos gali būti įtrauktos į politikos formavimą ir jos įgyvendinimą.

3.2. NAUJAS POŽIŪRIS Į SUAUGUSIŲJŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMĄ

Šių dienų darbo rinkos pasižymi dideliu neapibrėžtumu dėl karjeros trajektorijų. Ne tik jauni žmonės, besimokantys švietimo įstaigose, susiduria su iššūkiu pasiręgti nuolat besikeičiančiai darbo rinkai, bet ir daugelis suaugusiųjų sunkiai prisitaiko prie sparčiai kintančių įgūdžių poreikių. Suaugusiųjų dalyvavimas mokymėse priklauso nuo jų mokymosi autonomijos, prieigos prie informacijos, mokymosi galimybių kokybės ir galimybių mokytis darbo vietoje⁽²²⁾.

Daugeliui žmonių nuolatinis mokymasis visą gyvenimą (angl. *lifelong*) ir visaapimantis mokymasis (angl. *life-wide*) vis dar nėra reali galimybė ar aiškiai suvokiamas siekis. Vienas iš pagrindinių veiksnių – mokyklinės sistemos lemiamas vaidmuo, formuojant požiūrį į mokymąsi ir gebėjimą tęsti mokymąsi už formaliojo švietimo ribų⁽²³⁾. Kai švietimo sistemos nepavyksta suformuoti teigiamo požiūrio į mokymąsi, tai silpnina žmonių gebėjimą įsitraukti į mokymąsi visą gyvenimą ir riboja jų asmeninio bei profesinio augimo galimybes. Kiti lemiami veiksniai, darantys įtaką suaugusiųjų mokymosi ir karjeros trajektorijoms, yra paslaugų, kurios visapusiškai ir sklandžiai įgalina asmenis siekti mokymosi, prieinamumas ir veiksmingumas, taip pat darbdavių įsitraukimas ir parama mokymuisi.

SISTEMOS SILPNOJI VIETA

Politikos priemonės dažnai modeliuojamos pagal tam tikras kategorijas – pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos darbuotojams ar bedarbiams – tačiau toks požiūris

dažnai neatsižvelgia į sudėtingas ir daugiasluoksnes individualias gyvenimo aplinkybes⁽²⁴⁾. Pagalbos paslaugos dažniausiai kuriamos instituciniame kontekste, kuriame pirmenybė teikiama administracinėms struktūroms ir procedūrų laikymuisi, o ne asmenų poreikių ir patirčių įvairovei. Dėl to suaugusiųjų mokymosi galimybės tampa fragmentuotos, nekoordinuotos, nelanksios, galiausiai – nepatrauklios ir sunkiai pasiekiamos⁽²⁵⁾.

Be to, *visaapimantis* mokymasis – į kurį įeina neformalusis mokymasis ir savišvieta darbo vietoje, šeimoje, bendruomenėje ir skaitmeninėje aplinkoje – vis dar dažnai lieka nepripažįstamas ir nevertinamas. Mokymasis dažnai suvokiamas siaurai, per institucinę prizmę, daugiausia dėmesio skiriant struktūrizuotam, institucijų teikiamam mokymui. Patirtinis mokymasis – įgyjamas per darbą ar savarankiškai naudojantis skaitmeninėmis platformomis – vis dar nėra pakankamai skatinamas, vertinamas ar sistemingai taikomas.

Tradicinis tęstinio profesinio mokymo (TPM) modelis, grindžiamas struktūrizuotomis, institucinėmis programomis ir periodiniu dalyvavimu, šiandien jau nebepakankamai atitinka sparčiai besikeičiančios technologijų pažangos ir darbo aplinkų realybės⁽²⁶⁾. Atėjo laikas atsisakyti įprastinių požiūrių ir iš naujo

⁽²²⁾ Cedefop (2020). [Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: Adult population with potential for upskilling and reskilling](#) (Suaugusiųjų įgalinimas per kvalifikacijos tobulinimo ir keitimo galimybes. 1 tomas: Suaugusiųjų populiacija, turinti potencialą kvalifikacijai tobulinti ir keisti). Cedefop reference series, 112. Publications Office of the European Union.

⁽²³⁾ Cedefop (2023). [Skills in transition: the way to 2035](#) (Įgūdžių kaita: kelias į 2035-uosius). Publications Office of the European Union.

⁽²⁴⁾ Žiūrėti 23 išnašą.

⁽²⁵⁾ Žiūrėti 22 išnašą.

⁽²⁶⁾ Cedefop. (2025). [Towards organisations as learning workplaces: moving beyond certified, institutionalised continuing vocational education and training](#) (Link organizacijų kaip mokymosi darbo vietų: žingsnis už sertifikuoto ir institucionalizuoto tęstinio profesinio mokymo ribų). Cedefop policy brief. Publications Office of the European Union.



3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS

permąstyti, kas šiandien sudaro visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, ieškant naujų, novatoriškų būdų, kaip jį prasmingai integruoti į šiuolaikinę visuomenę.

KAIP KEIČIASI ĮGŪDŽIŲ UGDYMAS

Įgūdžių ugdymas šiandien yra daugiamatis reiškinys, vykstantis įvairiose aplinkose ir skirtingais formalumo lygiais. Ypač skaitmeninių mokymosi ekosistemų atsiradimas siūlo tvarią alternatyvą tradicinėms mokymo formoms, suteikdamas galimybę lankstesniam, savarankiškam ir patirtimi grindžiamam mokymuisi. Generatyvinių dirbtinių intelektu pagrįstos platformos, socialinių tinklų erdvės ir kitos skaitmeninės priemonės iš esmės keičia tai, kaip žmonės įgyja žinių ir įgūdžių – dažnai už formaliojo mokymo ribų. Patirtinis mokymasis, lygiavertis žinių apsisikeitimas, projektinis ir technologijomis grįstas mokymasis turi būti pripažįstami ir integruojami į šiuolaikinės suaugusiųjų įgūdžių ugdymo strategijas bei praktiką. Įvairių mokymosi kelių vertės pripažinimas yra esminis veiksnys kuriant atsparią, ateičiai pasirengusią darbo jėgą.

Svarbu pažymėti, kad riba tarp mokymosi ir darbo vis labiau nyksta. Mokymasis darbo vietoje ir per darbą jau nebėra pasirenkamas dalykas. Jis tapo būtinybe, siekiant išlaikyti įmonių konkurencingumą ir skatinti organizacinį prisitaikomumą. Vis dėlto daug įmonių susiduria su sunkumais kuriant aplinką, kuri efektyviai naudotų ir tobulintų savo darbuotojų įgūdžius⁽²⁷⁾. Mokymo iniciatyvoms dažnai trūksta strateginės vizijos – jos labiau orientuotos į neatidėliotinus veiklos poreikius nei į ilgalaikius tikslus. Nors asmenys turi būti įgalinti patys formuoti savo įgūdžių ir karjeros vystymosi kelius, darbo vietos taip pat turi priimti aktyvų vaidmenį skatinant įgūdžių ugdymą. Jos turi kurti mokymosi kultūrą, sudaryti sąlygas įvairioms mokymosi formoms ir užtikrinti, kad tęstinis mokymasis būtų neatsiejama kasdienės praktikos dalis.

ĮGALINANTIS VIEŠOSIOS POLITIKOS VAIDMUO

Suaugusiųjų įgūdžių ugdymo transformacija, pereinant prie dinamiško, tęstinio ir kontekstinio proceso visiems asmenims, reikalauja esminio požiūrio

pokyčio, kaip šios kompetencijos yra skatinamos. Iš ekonominės perspektyvos, tęstinio mokymosi gebėjimai ir prisitaikymo įgūdžiai darbo jėgos tarpe pasižymi savybėmis, panašiomis į „visuomenines gėrybes“. Nors įgūdžių taikymas yra individualus procesas, aukštos kvalifikacijos ir prisitaikančios visuomenės generuojama nauda plačiai pasklinda. Tai reiškia, kad atskiros įmonės, daug investuojančios į mokymąsi palaikančias aplinkas, gali susidurti su sunkumais norėdamos pilnai atgauti savo investicijas. Dėl to racionalios įmonės gali nepakankamai investuoti į mokymąsi, o tai lemia bendrą visuomenės įgūdžių ugdymo lygį, kuris yra neoptimaliai žemas bendrame visuomenės kontekste.

Be to, ekonomiškai naudingi įgūdžiai dažnai priklauso nuo konteksto, ir jų įgijimas yra brangus procesas. Įmonės susiduria su realia ateities įgūdžių poreikio nežinomybe ir turi ribotas galimybes tai spręsti. Tai ypač aktualu mikro ir mažosioms įmonėms, kurios dažnai neturi pajėgumų sukurti tvirtas vidines mokymosi sistemas arba savarankiškai valdyti šią nežinomybę.

Šių veiksmų visuma pabrėžia, kad viešojoji politika turi vaidinti centrinį vaidmenį. Politikos formuotojai privalo rasti novatoriškus būdus paremti šią evoliuciją, kurdami palankias struktūras visiems asmenims kiekviename etape. Ypač svarbu sutelkti dėmesį į mikro ir mažąsias įmones. Viešojoji politika turėtų siekti socialiai optimaliausio išteklių paskirstymo visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir prisitaikymo srityje, nei tai galėtų užtikrinti vien tik rinkos mechanizmai.

3.3. ASMENŲ MOKYMOSI REZULTATŲ MATOMUMO IR VERTINIMO UŽTIKRINIMAS

Siekiant pilnai įgyvendinti ES piliečių ir darbuotojų laisvą judėjimą, svarbu, kad asmenų įgūdžiai, kvalifikacijos ir mokymosi rezultatai būtų lengvai suprantami ir

⁽²⁷⁾ Cedefop, Eurofound, Houten, G. v., & Russo, G. (2020). [European company survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential](#) (2019 m. Europos įmonių apklausa: Darbo vietos praktikos, atskleidžiančios darbuotojų potencialą). Publications Office of the European Union.

3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS



pripažįstami tarp šalių. Tačiau mokymosi rezultatų (ar įgūdžių) perkeliamumo galimybių stiprinimas šalies viduje ir tarp sektorių išlieka iššūkiu daugeliui Europos šalių.

Šiandieninėje darbo rinkoje asmenys susiduria su dažnais ir sudėtingais pereinamaisiais laikotarpiais, kuriuos dar labiau apsunkina išsilavinimo ir mokymo kelių plėtra bei įvairovė, suteikianti didesnį lankstumą. Šis dvejopas sudėtingumas dar labiau apsunkina informuotų sprendimų priėmimą dėl mokymosi ir karjeros kelių. Asmenys dažnai patiria neigiamas pasekmes dėl pasitikėjimo, bendradarbiavimo ir koordinavimo trūkumo tarp institucijų, nepripažįstančių viena kitos rezultatų, o neformalioje aplinkoje įgytas mokymasis dažnai lieka institucinių prioritetų šešėlyje. Lankstaus mokymosi ir „įgūdžiai pirmiausia“ (angl. *skills-first*) požiūrių iškilimas sukūrė dar sudėtingesnę kvalifikacijų ir pažymėjimų sistemą, kurios įgyvendinimas ir mastelio didinimas be tvirtų kokybės užtikrinimo sistemų yra sudėtingas.

Nepaisant ilgalaikių pastangų didinti skaidrumą ir pripažinimą, praktinės kliūtys vis dar trukdo asmenims parodyti ir įvertinti savo mokymosi rezultatus, kai jie juda tarp šalių, sektorių ar švietimo ir mokymo institucijų ⁽²⁸⁾. Gera žinia ta, kad perėjimas prie mokymosi rezultatais grįstų kvalifikacijų sandarų, tokių kaip Europos kvalifikacijų sandara (EKS) ir nacionalinės kvalifikacijų sandaros (NKS), suteikia galimybę didesniai suderinamumui ⁽²⁹⁾. Nuolatinė evoliucija, skatinama visą gyvenimą trunkančio mokymosi iniciatyvų, mokymosi rezultatais grįstų kvalifikacijų, mikrokredencialų ir NKS, sudaro tvirtą pagrindą kurti vientisas mokymosi sistemas. Tokios sistemos, orientuotos į asmenį ir grindžiamos bendrais principais, užtikrintų galimybes perkelti mokymosi rezultatus ir atskleisti visą Europos potencialą.

Norint tai pasiekti, turi būti sukurta vientisa perkėlimo ir pripažinimo infrastruktūra. Ši sistema turėtų veikti be ribų, apimti formalaus, neformalaus mokymosi ir savišvietos aplinkas, skirtingas šalis, švietimo institucijas ir įvairias švietimo bei mokymo posistemas, žvelgiant iš mokymosi visą gyvenimą perspektyvos. Norint pasiekti šį tikslą, būtini šie penki pagrindiniai veiksmai.

ESMINIS MOKYMOSI REZULTATŲ VAIDMUO

Mokymosi rezultatai išlieka pagrindu, kuriant supratimą, skaidrumą ir perkeliamumą. Jie suteikia bendrą kalbą, leidžiančią palyginti ir pripažinti rezultatus įvairiuose kontekstuose. Sistemingai įtraukus mokymosi rezultatus į vertinimo sistemas, standartus, kvalifikacijas ir kitas sertifikavimo formas, tampa įmanoma sukurti aprašus, kuriais palaikomas kvalifikacijų ir kredencialų palyginimas bei perkėlimas tiek sektoriuose ir valstybėse, tiek tarp jų ⁽³⁰⁾. Mokymosi rezultatai palengvina dialogą tarp švietimo ir mokymo institucijų bei išorinių suinteresuotųjų šalių apie įgūdžių poreikius ir atitinkamą atsaką į juos ⁽³¹⁾. Bendras supratimas užtikrina nuoseklumą ir aiškumą pripažinimo procesuose, sudarydamas sąlygas skaidriems mokymosi ir karjeros keliams nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis.

DINAMIŠKAS IR KAUPIAMASIS MOKYMOSI MODELIS

Norint to pasiekti, Europos ir nacionalinės skaidrumo strategijos turi atsisakyti izoliacijos ir pereiti prie dinamiško mokymosi rezultatų principo. Šis požiūris leistų fiksuoti mokymosi įvairiose aplinkose rezultatus, suteikiant asmenims galimybę juos kaupti ir „jungti“ mokymąsi skirtinguose kontekstuose viso gyvenimo metu. Mokymasis būtų vertinamas taikant novatoriškus, pritaikytus metodus,

⁽²⁸⁾ Cedefop (forthcoming). *Lifelong learning in 2000 and in 2020 – What has changed for the individual? (Tęstinis mokymasis 2000 ir 2020 metais – kas pasikeitė asmens gyvenime?)* Cedefop research paper. Publications Office of the European Union.

⁽²⁹⁾ Cedefop (2024). *Building a European qualifications map: development of national qualifications frameworks (NQFs) across Europe* (Europos kvalifikacijų žemėlapiu kūrimas: nacionalinių kvalifikacijų sandarų (NKS) plėtra visoje Europoje). Publications Office of the European Union.

⁽³⁰⁾ Cedefop (2024). *Learning outcomes going global: a multifaceted phenomenon* (Mokymosi rezultatai tampa pasauliniu reiškiniu: daugialypis procesas). Publications Office of the European Union.

⁽³¹⁾ Cedefop (2022). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook – second edition* (Mokymosi rezultatų apibrėžimas, formulavimas ir taikymas: Europos vadovas. Antrasis leidimas). Publications Office of the European Union.

3 SKYRIUS

KINTANČIOS APLINKOS VALDYMAS

užtikrinančius vertinimo patikimumą ir pagrįstumą, remiantis skaidria ir aiškia kokybės užtikrinimo sistema.

Mokymosi patirtys būtų kaupiamos vienetų, modulių, kreditų, mikrokredencialų ar kitų sertifikavimo formų pavidalu, kuriuos asmenys galėtų kaupti ar jungti į dalines arba pilnas kvalifikacijas. Kiekviena iš šių sertifikavimo formų turi savo vertę, leidžiančią asmenims pateikti visapusišką savo mokymosi patirties vaizdą. Jos taip pat gali būti naudojamos savarankiškai siekiant tolesnio mokymosi galimybių, įsidarbinimo ar kilimo karjeros laiptais, papildant tradicinius pažymėjimus, diplomus ir laipsnius⁽³²⁾.

SKAITMENINĖ INFRASTRUKTŪRA TARPVALSTYBINIAM IR TARPSEKTORINIAM KVALIFIKACIJŲ PRIPAŽINIMUI

Remiantis „Europass“ ir kitomis sėkmingomis ES iniciatyvomis, visapusiška skaitmeninė kredencialų infrastruktūra leistų užtikrinti sklandų mokymosi rezultatų pripažinimą tarpvalstybiniu ir tarpsektoriniu mastu. Ši sistema naudotų esamus ES skaidrumo įrankius, siekiant nustatyti sąveikos standartus ir užtikrinti skirtingose šalyse bei įvairiuose švietimo ir mokymo posistemėse įgytų kvalifikacijų ir kredencialų kokybę bei patikimumą. Informacinės platformos, skirtos skaitmeniniams kredencialams išduoti ir tikrinti, suteiktų darbdaviams, personalo atrankos specialistams bei švietimo ir mokymo teikėjams priemonės geriau interpretuoti ir vertinti pareiškėjų kvalifikacijas ir kredencialus.

Siekiant užtikrinti nuoseklumą ir palyginamumą, ši infrastruktūra turėtų būti grindžiama bendra Europos metodologija (arba gairėmis), suteikiančia bendrą pagrindą mokymosi rezultatų palyginimui ir pripažinimui įvairiuose kontekstuose ir skirtingais tikslais. Turėtų būti kuriami įrankiai, skirti mokymosi rezultatams dokumentuoti, vertinti ir pripažinti, užtikrinant jų kokybę ir aktualumą. Bendrų formatų ir kontroliuojamų žodynų naudojimas mokymosi rezultatams ir įgūdžiams aprašyti padėtų standartizuoti aprašymus, taip sudarant sąlygas efektyviam dirbtinio intelekto, didžiųjų kalbos modelių ir naujųjų technologijų taikymui pripažinimo procesuose. Siekiant geresnio sistemų tarpusavio suderinamumo,

išsamios nacionalinės kvalifikacijų sandaros (NKS) ir kvalifikacijų ar kredencialų registrai (duomenų bazės) turėtų aiškiai ir palyginamai aprašyti visų tipų kvalifikacijas skirtingose sistemose ir šalyse⁽³³⁾.

PASITIKĖJIMO STIPRINIMAS TAIKANT KOORDINUOTĄ KOKYBĖS UŽTIKRINIMO SISTEMĄ

Gera koordinuotų kokybės užtikrinimo standartų ir procesų kūrimas yra esminis siekiant užtikrinti skaidrumą ir pasitikėjimą mokymosi rezultatais, nepriklausomai nuo to, ar kvalifikacijos įgytos formaliojo švietimo sistemose, ar pas alternatyvius paslaugų teikėjus už šių sistemų ribų. Kad tai pasiektų, šalys narės gali kurti ir pritaikyti kokybės užtikrinimo mechanizmus mokymosi rezultatų, kuriuos išduoda įvairūs teikėjai, kokybei, pasitelkiant, kur tai įmanoma, esamus mechanizmus. Tai galima užtikrinti skatinant paslaugų teikėjus viešai publikuoti neformalių kvalifikacijų ir mikrokredencialų katalogus, taip pat, politiką dėl kitų paslaugų teikėjų išduodamų mikrokredencialų pripažinimo. Tai suteiktų galimybę asmenims, darbdaviams ir profesinėms sąjungoms priimti pagrįstus sprendimus dėl įgytų mokymosi rezultatų aktualumo ir vertės.

⁽³²⁾ Cedefop (2023). [Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems](#) (Mikrokredencialai darbo rinkos mokymui ir rengimui: mikrokredencialai ir besivystančios kvalifikacijų sandaros). Cedefop research paper, 89. Publications Office of the European Union.

⁽³³⁾ Cedefop (2024). [Building a European qualifications map: development of national qualifications frameworks \(NQFs\) across Europe](#) (Europos kvalifikacijų žemėlapis kūrimas: nacionalinių kvalifikacijų sandarų (NKS) plėtra visoje Europoje). Publications Office of the European Union.





4 SKYRIUS

UŽ HORIZONTO: PENKI (TROKŠTAMI) ASPEKTAI POLITIKOS FORMAVIMUI

Remiantis ateities ir siektinų PM-l politikos tikslų analize, šiame skyriuje nurodomi kai kurie struktūriniai pertvarkymo elementai. Pripažįstant tokių sisteminių pokyčių ambicingumą ir galimus sunkumus juos įgyvendinant, prioritetiniams veiksams pristatomos kelios atskiros, bet tarpusavyje susijusios politikos formavimo sritys.

4.1. SAVARANKIŠKO IR PROAKTYVAUS ĮGŪDŽIŲ UGDYMO SKATINIMAS (PRIEINAMUMAS)

Mokymosi prieinamumo užtikrinimas iš esmės reiškia savarankiškumo didinimą ir įvairių kliūčių šalinimą. Per svarbiausius gyvenimo etapus – pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką, keičiant profesiją ar išgyvenant asmeninius pokyčius – asmenims turėtų būti sudarytos galimybės mokytis, kad palaipsniui stiprėtų jų gebėjimas valdyti savo karjeros kelią.

Ateityje suaugusiųjų įgūdžių ugdymo prieinamumas turėtų būti užtikrintas visiems. Visi, nepriklausomai nuo kilmės, amžiaus ar aplinkybių, gautų specialiai pritaikytą paramą, kuri palaipsniui didintų jų mokymosi savarankiškumą, o ne tik įgūdžių įgijimą. Gera parengtos prieinamumo priemonės sudarytų esminį pagrindą mokinių saviveiksmingumui ugdyti – pateikiant aiškią informaciją apie darbo rinkoje reikalingus įgūdžius, galimus mokymosi kelius, lanksčius mokymosi metodus ir konstruktyvius grįžtamojo ryšio mechanizmus. Kad prieinamumas būtų tikrai prasmingas, ypač pažeidžiamoje padėtyje esantiems asmenims, prieinamumas neturėtų priklausyti tik nuo asmens gebėjimų ar motyvacijos. Priešingai, tai turėtų būti daroma aktyviai, taikant ekosisteminių požiūrį, orientuotą į konkretaus asmens gyvenimo aplinkybes.

Tokioje į žmogų orientuotoje ekosistemoje švietimo, užimtumo ir socialinio sektoriaus paslaugų teikėjai bendradarbiautų nepaisydami institucinių sienų. Svarbiausiu taptų principas „nėra netinkamų durų“: nepriklausomai nuo to, kur asmuo pirmiausia kreipiasi pagalbos – darbo biržoje, mokykloje, vietos valdžios institucijoje ar bendruomenės organizacijoje – jis gautų koordinuotą, visapusišką ir jo poreikius atitinkančią pagalbą. Administraciniai ir finansavimo mechanizmai

turėtų veikti sklandžiai, pašalinant biurokratinės kliūtis, nereikalingas procedūras ir griežtus tinkamumo reikalavimus. Ši integracija būtų esminė užtikrinant, kad pernelyg fragmentinės ar sudėtingos sistemos neatgrasytų net ir labai motyvuotų besimokančiųjų.

Ši transformacija galiausiai keistų institucijų vaidmenis, siekiant ugdyti besimokančiųjų savarankiškumą. Ji taip pat apimtų pirminio mokymo sistemą. Skirtingų švietimo ir mokymo sistemų bendradarbiavimas ir tarpusavio supratimas padėtų sklandžiau naudotis mokymosi galimybėmis ir įgyti kvalifikaciją. Tai leistų prasmingai derinti įvairiomis aplinkybėmis įgytą išsilavinimą. PM-l sistemos, panašiai kaip ir bendrojo ir aukštojo mokslo sistemos, taip pat pasižymėtų lengva prieiga ir aiškiais mokymosi keliais aukštesnio švietimo lygio link. Besimokantieji nesusidurtų su mokymosi aklavietėmis ar ribotomis tobulėjimo galimybėmis. Tam padėtų glaudus visų suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas ir geresnis koordinavimas tarp švietimo ir mokymo sektorių.

4.2. ĮSITRAUKIMO IR ĮVAIROVĖS SKATINIMAS (ĮTRAUKTIS)

Daugelyje Europos šalių PM-l politikoje akcentuojamas vis didesnis specializuotų įgūdžių aukščiausiu galimu meistriškumo lygio poreikis. Tuo pat metu institucinis PM-l paslaugų teikimas taip pat laikomas priemone įtraukti ir integruoti besimokančiuosius, kuriems gresia socialinė atskirtis. Tam reikalinga įvairialypė asmenų grupė, turinti įvairių poreikių ir motyvų. Todėl ateities įtraukiojo PM-l sistemoje daugiau dėmesio bus skiriama perkeliameis įgūdžiams ir pagrindinėms kompetencijoms. Jame būtų taikoma įvairovei-jautri pedagogika ir mokymo metodai, orientuoti ne į atskirus aspektus, pavyzdžiui, migranto kilmę, o į tai, kaip įvairovės aspektai persidengia ir sąveikauja tarpusavyje.

Mokymosi rezultatų naudojimas taip pat padėtų užtikrinti įtrauką PM-l paslaugų teikimą. Lankstus mokymosi rezultatų pobūdis leidžia programoms atitikti specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių asmenų poreikius, taip pat įtraukti suaugusiuosius ir netradicines mokinių grupes, įveikti lyčių stereotipus ir apskritai atliepti įvairių besimokančiųjų poreikius. Tai būtų pasiekama programų

4 SKYRIUS

UŽ HORIZONTO: PENKI (TROKŠTAMI) ASPEKTAI POLITIKOS FORMAVIMUI



moduliarizavimu, neformaliojo mokymosi ir savišvietos patvirtinimu, ankstesnio mokymosi pripažinimu, kultūriškai įtraukio mokymo programų kūrimu bei asmeninių mokymosi planų rengimu.

Įtrauki PM-į sistema neturėtų apsiriboti vien tik pasyviomis paramos priemonėmis. Daugelis asmenų, ypač tie, kurie vienu metu susiduria su keliomis ir tarpusavyje susijusiomis pažeidžiamumo formomis, aktyviai neieško mokymosi galimybių, dažnai dėl struktūrinių, psichologinių ar patirtinių kliūčių. Siekiant spręsti šią problemą, esamos kliūtys būtų mažinamos vykdant informavimo ir populiarinimo kampanijas nepakankamai atstovaujamose bendruomenėse, taip pat pripažįstant ankstesnį mokymąsi ir alternatyvius stojimo būdus. Žvelgiant plačiau, įtraukio PM-į sistema reikėtų, kad būtų pereita prie proaktyvios, į asmenį orientuotos pagalbos, daugiau dėmesio skiriant kolektyviniams veiksams, sutelktiems vietos lygmeniu, kur veikėjai geriausiai gali suprasti individualius poreikius ir juos reaguoti.

Norint sustiprinti tokią pagalbą, pažangios skaitmeninės technologijos – įskaitant dirbtinių intelektu grįstas suderinamumo sistemas ir duomenų analizę – galėtų tapti vertingais pagalbininkais. Šios priemonės padėtų nustatyti asmenis, kurie dažnai yra nepastebimi įprastiniams paramos mechanizms, t. y. tuos, kurie negauna viešųjų paslaugų, susiduria su ilgalaikiu nedarbu arba kuriems gresia struktūrinė atskirtis. Nustatydami ankstyvuosius pažeidžiamumo rodiklius, pavyzdžiui, žemą išsilavinimą, ilgalaikį nedarbą, įgūdžių neatitikimą, skaitmeninę atskirtį ar geografinę izoliaciją, jie leistų laiku imtis tikslingų ir individualiems poreikiams pritaikytų intervencinių priemonių.

Bendruomenės turi išskirtines galimybes veikti kaip veiksmingos valdymo erdvės įtraukimams paramos ir mokymosi strategijoms įgyvendinti. Ateities PM-į ekosistemose dalyvautų visi susiję veikėjai – darbdaviai, profesinės sąjungos, pilietinės visuomenės organizacijos, valdžios institucijos ir paslaugų teikėjai, kurie dalytųsi atsakomybe už pažeidžiamų asmenų nustatymą ir įtraukimą, išorinių kliūčių (pvz., transporto, priežiūros pareigų, skaitmeninės prieigos) pašalinimą ir specialiai pritaikytą orientavimą bei paramą siekiant prasmingo mokymosi.

4.3. ĮVAIRIŲ KVALIFIKACIJŲ IR KREDENCIALŲ KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS (KOKYBĖ)

Atsirandant naujiems mokymų teikimo, sertifikavimo būdams ir mokymų teikėjams, kokybės užtikrinimo mechanizmai tampa vis svarbesni siekiant užtikrinti mokymų kokybę ir stiprinti pasitikėjimą įvairiose aplinkose įgytomis kvalifikacijomis ir kredencialais.

Ateities PM-į sistemose perėjimas prie mokymosi rezultatų ir pilnas išsamių kvalifikacijų sandarų įgyvendinimas visoje ES lems kokybės užtikrinimo priemones, kurios bus labiau orientuotos į rezultatais grindžiamus modelius, papildant tradicinius, į įdirbį (pastangas) ir procesus orientuotus modelius⁽³⁴⁾. Siekiant šio tikslo, kokybės užtikrinimo sistemomis bus sistemingai stebima ir tobulinama, kaip mokymosi rezultatai naudojami keliais lygmenimis – nuo kvalifikacijų ir mokymo programų kūrimo iki mokymosi rezultatų sertifikavimo pagal sutartus kokybės standartus. Dėl to kvalifikacijos ir kredencialai gebės atspindėti faktinius besimokančiųjų įgytus įgūdžius ir kompetencijas, nepriklausomai nuo jų įgijimo būdo.

Didinti pasitikėjimą kvalifikacijomis ir kredencialais bus pagrindinis kokybės užtikrinimo sistemų tikslas. Vertinimas, ypač alternatyvių būdų, pavyzdžiui, mokymosi darbo vietoje, bus itin svarbus. Skaitmeninės technologijos ir DI taikymas bus pasitelkiami kuriant tvirtus, patikimus, lanksčius, ir ekonomiškai efektyvius vertinimo modelius.

Pasitikėjimo stiprinimui taip pat reikės aktyvaus įvairių suinteresuotų šalių dalyvavimo kuriant ir įgyvendinant bendrą kokybės užtikrinimo sistemą. Ateities kokybės užtikrinimo sistemos skatins bendrą atsakomybę ir bendradarbiavimą tarp darbo rinkos dalyvių, plėtojant tikslingas priemones, skirtas motyvuoti

⁽³⁴⁾ Cedefop. (2015). *Ensuring the quality of certification in vocational education and training* (Profesinio mokymo ir rengimo sertifikavimo kokybės užtikrinimas). Cedefop research publications Office of the European Union.



4 SKYRIUS

UŽ HORIZONTO: PENKI (TROKŠTAMI) ASPEKTAI POLITIKOS FORMAVIMUI

darbdavius, profesinių sąjungų atstovus ir kitus profesionalius ekspertus prisidėti prie sertifikavimo proceso ir kokybės užtikrinimo priemonių. Tai padės geriau suformuluoti kvalifikacinius reikalavimus, užtikrinti vertingą grįžtamąją informaciją apie kandidatų pasiektus mokymosi rezultatus, prisidėti prie nuolatinio mokymo ir mokymosi procesų tobulinimo ir galiausiai sustiprinti pasitikėjimą kvalifikacijomis ir kredencialais.

Galiosiai labai svarbu pasitikėti kvalifikacijas suteikiančiomis institucijomis ir PM paslaugų teikėjais. Ateities kokybės užtikrinimo priemonės palengvins struktūrizuotą ir koordinuotą bendradarbiavimą su privačiais ir neformaliais paslaugų teikėjais. Bus sukurta tvirta ES reguliavimo sistema, pagal kurią bus vertinami ir pripažįstami jų kredencialai, pagrįsti konkrečiais ir bendrai sutartais kokybės standartais. Ši sistema supaprastins ir standartizuos mokymosi rezultatų sertifikavimą, padidins kvalifikacijų ir kredencialų skaidrumą ir perkeliamumą visoje ES. Pagrindinis elementas bus specialus ES akredituotų mokymo paslaugų teikėjų ir programų registras, kurį prižiūrės speciali valdymo struktūra. Toks tinklas, apimantis visas šalis nares, bus kokybės užtikrinimo agentūrų, patikimų akreditavimo įstaigų ir mokymo paslaugų teikėjų visoje ES koordinavimo, nuoseklumo ir darnos platforma.

4.4. PARAMA VISĄ GYVENIMĄ TRUNKANČIŲ IR APIMANČIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO (INOVACIJOS)

Rytojaus PM-į sistema reikš esminį posūkį nuo tradicinio TPM supratimo – kuriam būdingas periodinis įgūdžių tobulinimas instituciniuose kontekstuose – link dinamiškesnio ir lankstesnio visų suaugusiųjų nuolatinio kompetencijų ugdymo modelio. Įgūdžių tobulinimas taptų nepertraukiamu procesu, apimančiu tiek visą gyvenimo trukmę (mokymasis visą gyvenimą, angl. *lifelong*), tiek įvairias suaugusiųjų gyvenimo ir darbo aplinkas (visaapimantis mokymasis, angl. *life-wide*).

Žvelgiant iš šios perspektyvos, inovacijos yra susijusios ne tik su tuo, ko mokoma, bet ir su tuo, kur, kada ir kaip mokomasi. Ateities PM-į sistemoje įgūdžių

ugdymas nebeapsiribos klasėmis ar oficialiais mokymo centrais. Tai vis dažniau vyktų per projektais grįstą ir patirtinį mokymąsi darbo vietoje, tarpusavio žinių mainus, bendruomenės dalyvavimą ir technologijų tarpininkaujamas aplinkas, tokias kaip skaitmeninės platformos ir socialinius mokymosi tinklus. Šios įvairios mokymosi formos atspindi suaugusiųjų gyvenimo realijas ir turi būti pripažįstamos, remiamos ir įtraukiamos į šiuolaikines įgūdžių ugdymo strategijas.

Siekiant išlikti novatoriška ir veiksminga, PM-į sistema skatins meistriškumą, teikdama prioritetą skaitmeninei integracijai ir glaudžiam bendradarbiavimui tarp švietimo teikėjų ir pramonės. Mišraus mokymosi metodai, jungiantys kontaktinius mokymus su internetiniais moduliais, taps įprasta praktika. Virtualiosios simuliacijos, papildytoji realybė ir interaktyvios e. mokymosi priemonės, padedančios ugdyti praktinius gebėjimus, padarys profesinį mokymą labiau įtraukiančiu. Į pramonės poreikius pritaikyti per laiką sukaupiami moduliai (angl. *stackable modules*) ir mikrokredencialai taps vertingais įrankiais suaugusiesiems, siekiantiems persikvalifikuoti naujose srityse. Kartu su darbdaviais rengtos mokymo programos, pameistrystės ir į darbo aplinką integruotos mokymosi galimybės ne tik didins pasirėngimą darbo rinkai, bet ir užtikrins programų lankstumą bei aktualumą.

Kad ši transformacija būtų sėkminga, įgūdžių sandaros turėtų veiksmingai integruoti besiformuojantį mokymąsi darbo vietoje ir skaitmeninį mokymąsi su tradiciniu sertifikuotu mokymusi, išlaikant kokybės standartus ir užtikrinant mokymosi rezultatų pripažinimą. Tai skatintų sąlygas, kuriose mokymasis – nesvarbu, kur ir kaip jis vyksta – galėtų būti pripažįstamas, įvertinamas ir susiejamas su platesniais asmeninio tobulėjimo, įsidarbinamumo ir socialinės įtraukties tikslais.

Inovatyvus PM-į taip pat pripažintų darbdavius kaip pagrindinius veikėjus mokymosi visą gyvenimą ekosistemose. Mokymosi kultūros darbo vietoje skatinimas būtų svarbiausias būsimų PM-į tikslas, siekiant užtikrinti, kad mokymasis visą gyvenimą būtų prieinamas ir tvarus darbo jėgai. Tai apimtų specializuotus

4 SKYRIUS

UŽ HORIZONTO: PENKI (TROKŠTAMI) ASPEKTAI POLITIKOS FORMAVIMUI



finansavimo mechanizmus, techninę paramą bei vietos partnerystes, kurios leistų veiksmingai ir naudingai dalyvauti nuolatinio mokymosi procese, ypač mažesnėms organizacijoms.

4.5. AKADEMINIO IR PROFESINIO MOKYMO TAKOSKYROS PERŽENGIMAS (PATRAUKLUMAS)

Vienodos pagarbos profesiniam mokymui ir bendrajam/akademiniam ugdymui skatinimas jau tapo ilgalaikiu ES švietimo ir mokymo politikos tikslu, siekiant didinti formaliojo PM patrauklumą.

Patrauklumas nėra vien informuotumo ar įvaizdžio klausimas. Kai kuriose šalyse neigiamas požiūris į asmenis be akademinio išsilavinimo dar labiau sustiprėja dėl visuomenėje vyraujančio nepakankamo PM vertinimo, palyginti su bendruoju ar akademinio ugdymu. Toks menkinantis požiūris į profesinio mokymo kelius ne tik kenkia švietimo ir mokymo sistemų efektyvumui, bet ir žemina tų, kurie siekia profesinių kvalifikacijų, orumą.

Būsimos PM-į sistemos mažintų arba panaikintų istorinį profesinio ir bendrojo/akademinio mokymo atskyrimą. Dauguma šalių pertvarkytų savo sistemas, siekdamas formaliai suartinti profesinį ir bendrąjį švietimą, diegiant novatoriškas bendradarbiavimo ir integracijos strategijas. Tai apimtų bendradarbiavimą tarp profesinių ir akademinų institucijų, siekiant sukurti

formalias sąsajas per bendras sandaras, kreditų pripažinimą ir bendrus mokymo programų elementus, taip pat naujų kelių tarp PM ir aukštojo mokslo atvėrimą bei konsolidavimą.

Pačios novatoriškiausios šalys sujungtų profesinį ir bendrąjį švietimą į vieningą sistemą ir galiausiai panaikintų skirtį tarp profesinio mokymo ir bendrojo ugdymo kelių. Jos sukurtų bazinę programą, apimančią bendrus dalykus, kartu siūlančią įvairias mokymosi galimybes, atsižvelgiant į profesinio ir bendrojo ugdymo kryptų specifiką bei jų skirtingus derinius.

Nepaisant struktūrinių reformų, profesinių mokymosi kelių suvokimas galiausiai liks susijęs su profesijomis ir visuomeniniams vaidmenims, kuriems jie ruošia asmenis. Būsimos PM-į politikos visiškai pripažins socialinės žiniasklaidos ir kitų dirbtiniu intelektu grindžiamų platformų reikšmingą įtaką profesinių mokymosi kelių patrauklumui. Socialinės žiniasklaidos platformos išliks svarbiais kanalais, ypač jaunimui, ieškant informacijos, formuojant nuomonę ir dalijantis patirtimi apie švietimo bei karjeros galimybes. Todėl techninių profesijų ir pareigybių patrauklumas vis labiau priklausys nuo to, kaip mokiniai suvokia ir sąveikauja su internetiniu turiniu. Būsimos PM-į sistemos PM įvaizdžiui formuoti pasinaudos vartotojų kuriamu turiniu, tokiu kaip atsiliepimai, įgūdžių demonstravimas ir mokinių pasakojimai socialinėse platformose.

5 SKYRIUS

METAS ĮSIPAREIGOTI



Spartūs Europos Sąjungos darbo rinkos pokyčiai ir nuolat auganti kvalifikuotos darbo jėgos paklausa išryškina profesinio mokymo bei įgūdžių ugdymo (PM-Į) svarbą, siekiant aprūpinti gyventojus gebėjimais sėkmingai veikti šioje besikeičiančioje aplinkoje. Norint atliepti kintančius iššūkius, PM-Į sistemos pirmiausia turi užtikrinti, kad:

- (a) visi jaunuoliai įgytų kvalifikacijas, ne žemesnes kaip vidurinis išsilavinimas – tai būtinas pagrindas siekiant užtikrinti lanksčią darbo jėgą, gebančią atitikti būsimus darbo rinkos ir mokymosi poreikius;
- (b) kaip Europos šalių sistemos garantuoja galimybę tęsti aukštąjį mokslą iš bendrojo ugdymo sistemos, taip pat visiems, nepriklausomai nuo jų pirminio išsilavinimo, būtų užtikrinta lygiavertė prieiga prie tęstinio mokymosi, suaugusiųjų švietimo ir įgūdžių tobulinimo galimybių;
- (c) šiuo aspektu visose šalyse narėse būtų įdiegta tvirta suaugusiųjų tęstinio mokymo ir įgūdžių ugdymo sistema, užtikrinanti sistemingą, koordinuotą, kokybės siekiančią ir įtraukią pagalbą asmenims bei organizacijoms, kad jos galėtų neatsilikti nuo sparčiai kintančios aplinkos;
- (d) PM-Į ir įgūdžių tobulinimo sistemos remiasi patikimais įrodymais ir duomenimis, paremtais įgūdžių analize, ir apima tarpvalstybinį bei tarpsektorinį koordinavimą.

Nustatyti strateginiai tikslai yra esminiai ir, tikimės, didžiąja dalimi bendri siekiai švietimo ir mokymo sistemų raidai. Remiantis šiuo pagrindu, atliktoje analizėje išskirtos trys konkrečios intervencijų sritys, susijusios su įgūdžių analize, suaugusiųjų mokymusi ir mokymosi rezultatai. Be to, politikos naujovėse pasiūlyta sutelkti dėmesį į penkias horizontalias tobulinimo sritis: prieinamumą, įtrauktį, kokybę, inovacijas ir patrauklumą. Šios tikslinės politikos formavimo sritys yra labai svarbios siekiant formuoti būsimas PM-Į sistemas, įgalinančias jas veiksmingai reaguoti į kylančius iššūkius ir pasinaudoti naujomis galimybėmis.

Taip pat dar kartą pabrėžėme, kaip svarbu užtikrinti, kad mokymasis visą gyvenimą ir įvairiuose kontekstuose taptų pagrindiniu tikslu ir realia galimybe kiekvienam Europos gyventojui. Tai nėra lengva užduotis, tačiau ji itin svarbi siekiant ugdyti aukštos kvalifikacijos ir prisitaikančią darbo jėgą, didinti produktyvumą ir užtikrinti, kad ekonomikos augimo nauda būtų paskirstyta teisingai. Socialinis dialogas čia atlieka ypač svarbų vaidmenį. Pagrindinė žinia – būtinybė nuosekliai tęsti pastangas ir stiprinti bendradarbiavimą tarp visų susijusių regioninių ir sektorinių suinteresuotųjų šalių, siekiant paskatinti atskirų asmenų, įmonių ir profesinio mokymo teikėjų įsitraukimą į TPM ir suaugusiųjų mokymąsi, sukurti sistemas su paskatomis įmonėms investuoti į žmogiškųjų išteklių plėtrą, skatinti lanksčias mokymo formas – įskaitant mokymąsi darbo vietoje, darbo metu ir internetu – bei stiprinti profesinio mokymo ir kitų susijusių politikos sričių tarpusavio sąveiką, siekiant efektyvesnio bendradarbiavimo ir reikalingų sistemų bei paskatų kūrimo.

Svarbu nepamiršti, kad Europa šiandien turi didžiausią žmogiškųjų išteklių potencialą per visą savo istoriją. Neatsitiktinai, be darbuotojų trūkumo ir įgūdžių spragų problemų, svarbiausiu iššūkiu išlieka įgūdžių atitiktis, kur viešojo politika turi didžiausią sėkmės potencialą. Be to, tarp visų įgūdžių derinimo problemų, svarbiausia yra esamų įgūdžių nepakankamo panaudojimo problema. Veiksmingas įgūdžių panaudojimas priklauso nuo stipraus darbdavio ir darbuotojo santykio, kurį formuoja darbuotojų turimų įgūdžių, darbo aplinkos ir paskatų sąveika. Cedefop tyrimai rodo, kad reikšminga ir vis didėjanti darbdavių patiriamų įgūdžių iššūkių dalis kyla organizacijų viduje, kai turimų žmogiškųjų išteklių potencialas nėra visiškai įvertinamas ar išnaudojamas. Tai pabrėžia užimtumo modelių svarbą, paremtų aukštais darbdavių lūkesčiais, kurie skatina įgūdžių panaudojimą organizacijos labui, kartu suteikiant stiprias paskatas – įskaitant nefinansinio pobūdžio paskatas, tokias kaip įtraukiantis darbo pobūdis ar tobulėjimo galimybės.

5 SKYRIUS

METAS ĮSIPAREIGOTI



Šiuo požiūriu būtina sustiprinti politikos pastangas įgūdžių paklausos srityje, ypač taikant priemones, kurios peržengia vien tik finansinių paskatų ribas ir realiai padeda darbdaviams didinti įgūdžių paklausą bei investuoti į mokymąsi darbo vietoje ir tęstinį mokymą. Toks dėmesys paklausos pusei yra itin svarbus siekiant pereiti prie aukštesnio įgūdžių pusiausvyros lygmens ES ekonomikoje, kai paklausa ir pasiūla viena kitą sustiprina. Ypač mažėjant darbo jėgos apimtims, tai reiškia būtinybę efektyviai išnaudoti žmonių įgūdžius, mažinti jų nepakankamą panaudojimą ir neatitikimą, kartu kurti sąlygas didesniai produktyvumo augimui ir geresnėms darbo sąlygoms. Todėl reikalingi tolesni tyrimai, kurie padėtų formuoti veiksmingą politiką šioje srityje – ypač skatinti įgūdžių panaudojimą organizacijose, stiprinti darbo vietos vaidmenį ugdant darbuotojų įgūdžius ir, žvelgiant ambicingiau, didinti pačių darbuotojų atsakomybę už įgūdžių politiką.

Cedefop yra pasiryžusi kaip niekad aktyviai įgalinti ir pagrįsti diskusijas bei siūlyti naujas, konkrečias politikos kryptis ir prioritetus, kurie padėtų formuoti drąsią PM-į politikos viziją Europos Sąjungoje.

MOKYMOSI GALIMYBIŲ IR ĮGŪDŽIŲ FORMAVIMAS EUROPOJE

Metas įsipareigoti

Praėjus penkiasdešimčiai metų nuo įkūrimo, Cedefop apžvelgia profesinio mokymo (PM) raidą Europoje ir pristato naują viziją ateičiai. Nors ES sukūrusi tvirtus pirminio PM sistemų pagrindus, išlieka dideli iššūkiai suaugusiųjų mokymosi srityje, įgūdžių neatitikimuose bei būtinybėje glaudžiau integruoti PM su bendraisiais strateginiais politikos tikslais.

Šiame dokumente raginama pereiti nuo tradicinės PM politikos prie platesnio ir integruoto profesinio mokymo bei įgūdžių ugdymo (PM-Į) požiūrio. Atsižvelgiant į dvejomis pertvarką, demografinius pokyčius ir geopolitinę netikrumą, ES turi investuoti į įtraukią ir atečiai pasirengusią mokymosi sistemą, kuri stiprintų produktyvumą, lygybę ir strateginį savarankiškumą. Tai padės atskleisti visą Europos potencialą ir paversti mokymąsi visą gyvenimą realybe kiekvienam.