

## NACIONALINIŲ KVALIFIKACIJŲ KOORDINAVIMO PUNKTŲ VEIKLA ERASMUS + PROGRAMA

projekto Nr. 554139-EPP-1-2014-1-LT-EPPKA3-EQF-NCP

### NAUJIENLAIŠKIS, 2014 m. Nr. 3

#### Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (NMSRP) pasiekimai Europoje

Vis didėjanti visų veiklos sričių globalizacija ir sparti technologijų kaita verčia visus nuolat atnaujinti savo žinias ir įgūdžius. Mokomasi neformaliuose kursuose, darbe, seminaruose, bendraujant su kolegomis, naršant internetą, ir tokio mokymosi svarba pastoviai didėja. Deja, mokymosi pasiekimus šiuo atveju žino tik pats asmuo ir artimiausi jo draugai bei kolegos. Kad šie pasiekimai taptų matomi ir kitiems, būtina juos įvertinti ir patvirtinti. Kai kurios Europos valstybės, pvz. Prancūzija, yra jau nemažai pasiekusios sprendžiant šią problemą. Du paskutiniuosius dešimtmečius jai daug dėmesio skiria Taryba ir Europos Komisija, o Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop) yra sukaupęs didelį kiekį informacijos apie neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (toliau – NMSRP) procesų būklę įvairiose Europos valstybėse.

Šis naujienlaiškis skirtas švietimo ir užimtumo darbuotojams. 1 skyrelyje įvardinamos pagrindinės Europos lygmens iniciatyvos, skirtos NMSRP plėtrai skatinti. 2 skyrelyje, remiantis Cedefop parengta atskirų Europos valstybių pasiekimų apžvalga, trumpai apibūdinama NMSRP būklė, 2010-2014 m. padaryta pažanga ir pagrindiniai iššūkiai, o taip pat pademonstruojama Lietuvos užimama vieta. 3 skyrelyje pateikiamos Cedefop parengtos studijos apie įmonėse vykdomą kompetencijų vertinimą ir patvirtinimą, siekiant apsirūpinti reikiama žmogiškaisiais ištekliais, pagrindinės išvados. 4 skyrelyje nurodoma, kokios iniciatyvos artimiausiu metu planuojamos Europos lygmeniu.

Pateikta medžiaga yra informacinio pobūdžio. Norintiems giliau suprasti pristatomą problemą, rekomenduojame paskaityti cituojamus informacijos šaltinius.

#### 1. Europos lygmens iniciatyvos

Pirmas žingsnis faktiškai buvo žengtas 2002 m., kai Kopenhagos deklaracijoje buvo pasiūlyta parengti bendruosius NMSRP principus ir šiam pasiūlymui buvo pritarta Tarybos rezoliucijoje dėl glaudesnio bendradarbiavimo profesinio mokymo srityje. Buvo suformuluoti keturi NMSRP principai:

- Asmens teisių (angl. *individual entitlements*) – nustatant ir patvirtinant asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus, laikomasi savanoriškumo principo. Visiems sudaromos vienodos sąlygos dalyvauti ir užtikrinamas nešališkumas. Gerbiamas asmens privatumas ir teisės.
- Socialinių dalininkų įsipareigojimų (angl. *stakeholder obligations*) – socialiniai dalininkai pagal jiems suteiktus įgaliojimus ir turimą kompetenciją kuria sistemas ir metodus, reikalingus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatams nustatyti ir patvirtinti, taip pat mechanizmus jų kokybei užtikrinti. Socialiniai dalininkai teikia informaciją apie šias sistemas ir metodus pavieniams asmenims ir konsultuoja juos.
- Pasitikėjimo (angl. *confidence and trust*) – neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų

nustatymo ir patvirtinimo procesai, procedūros ir kriterijai yra aiškūs bei nešališki, ir yra sukurti mechanizmai jų kokybei užtikrinti.

- Patikimumas ir teisėtumas (angl. *credibility and legitimacy*) – neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymo ir patvirtinimo sistemos ir metodai neprieštarauja galiojantiems teisės aktams ir užtikrina subalansuotą atitinkamų socialinių dalininkų dalyvavimą.

Šie principai buvo pristatyti Tarybos ir Taryboje posėdžiavusių valstybių narių vyriausybių atstovų susitikime, įvykusiame 2004 m. gegužės 18 d. ir paskelbti šio susitikimo išvadose.

Tais pačiais metais pradėta sistemingai rinkti medžiagą apie Europos šalių NMSRP praktiką, apibendrinant surinktą medžiagą atitinkame Europos NMSRP apraše (angl. *inventory*). Tokie aprašai yra parengti 2004, 2005, 2008, 2010 ir 2014 metais. 2016 m. planuojama parengti naują aprašą.

Apibendrinus 2004, 2005 ir 2008 metų aprašuose sukauptą gerąją patirtį, parengtos ir 2009 m. paskelbtos Europos NMSRP gairės, kuriomis įvairių lygių politikai ir praktikai gali pasinaudoti plėtodami ir įgyvendindami neformaliojo mokymo ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemones savo šalyse.

Svarbiausias pastarųjų metų įvykis NMSRP srityje Europos kontekste yra 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos Rekomendacijos dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (*Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning*, toliau – NMSRP rekomendacija) priėmimas. Šioje rekomendacijoje yra suformuluoti valstybėms narėms skirti 5 punktai. Jos turėtų:

1) Ne vėliau kaip 2018 m., atsižvelgdamos į nacionalines aplinkybes ir ypatumus ir tokiu mastu, kokį laiko tinkamu, įdiegti NMSRP priemones, kuriomis asmenims būtų suteikta galimybė:

- patvirtinti žinias, gebėjimus ir kompetencijas, kurias jie įgijo neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu;
- remiantis patvirtintu neformaliojo mokymosi ir savišvietos įgyti visą kvalifikaciją ar, atitinkamais atvejais, dalinę kvalifikaciją.

2) Į NMSRP priemones pririnkus įtraukti toliau pateiktus elementus, leidžiant kiekvienam asmeniui pasinaudoti kiekvienu iš jų, atskirai arba kartu, pagal savo poreikius:

- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų NUSTATYMAS (angl. *identification*);
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų DOKUMENTAVIMAS (angl. *documentation*);
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų VERTINIMAS (angl. *assessment*);
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų ĮTEISINIMAS (angl. *certification*).

3) Nacionalinėse NMSRP priemonėse, kai tinkama, taikyti toliau nurodytus principus, atsižvelgiant į nacionalines, regionines ir / arba vietos bei sektoriaus reikmes ir ypatybes:

- patvirtinimo priemonės yra susietos su nacionalinėmis kvalifikacijų sandaromis ir atitinka Europos kvalifikacijų sandarą;
- informacija ir konsultacijos apie patvirtinimo galimybes ir naudą, taip pat, apie susijusias procedūras yra prieinamos pavieniems asmenims ir organizacijoms;
- patvirtinimo priemonės daugiausiai naudos turėtų suteikti nepalankiose sąlygose esančioms grupėms, įskaitant bedarbius ir asmenis, kuriems gresia nedarbas;
- bedarbiai ir asmenys, kuriems gresia nedarbas, turi galimybę – pagal nacionalinės teisės aktus ir nacionalinius ypatumus – atlikti „gebėjimų auditą“, kuriuo siekiama nustatyti jų turimas žinias, įgūdžius ir kompetencijas, per pagrįstą laikotarpį, idealiai atveju – per šešis mėnesius nuo poreikio nustatymo;

- NMSRP remiamas tinkamu orientavimu ir konsultavimu, kuris yra lengvai prieinamas;
- įdiegiami skaidrūs, su esamomis kokybės užtikrinimo sistemomis suderinti, kokybės užtikrinimo mechanizmai, kuriais remiamos tvirtos, veiksmingos ir patikimos vertinimo metodikos ir priemonės;
- numatomas visų atitinkamų sektorių specialistų, dalyvaujančių patvirtinimo procese, profesinės kompetencijos tobulinimas;
- kvalifikacija arba, kai tai taikoma, dalinė kvalifikacija, įgyta patvirtinus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus, atitinka sutartus standartus, kurie sutampa su formaliojo švietimo programose įgytos kvalifikacijos standartais arba jiems prilygsta;
- skatinamas Sąjungos skaidrumo priemonių, pavyzdžiui, Europaso ir Jaunimo paso, naudojimas, siekiant sudaryti palankesnes mokymosi rezultatų dokumentavimo sąlygas;
- veikia patvirtinimo priemonių ir kreditų perkėlimo sistemų, naudojamų formaliojo švietimo sistemoje, pavyzdžiui, ECTS ir ECVET, sinergija.

4) Skatinti visų svarbių socialinių dalininkų, pavyzdžiui, darbdavių, profesinių sąjungų, pramonės, prekybos ir amatų rūmų, nacionalinių įstaigų, kurios dalyvauja profesinės kvalifikacijos pripažinimo procese, užimtumo tarnybų, jaunimo organizacijų, su jaunimu dirbančių asmenų, švietimo paslaugų teikėjų, taip pat, pilietinės visuomenės organizacijų įtraukimą į 1-4 punktuose nurodytų elementų bei procesų kūrimą ir įgyvendinimą.

Skatinti, kad:

- darbdaviai, jaunimo organizacijos ir pilietinės visuomenės organizacijos skatintų ir palengvintų dirbant ir savanoriaujant įgytų mokymosi rezultatų nustatymą ir dokumentavimą, panaudojant tam atitinkamas Sąjungos skaidrumo priemones, pavyzdžiui, parengtas pagal Europaso ir Jaunimo paso sistemas;
- švietimo paslaugų teikėjai, remdamiesi mokymosi

rezultatais įgytais neformaliojo mokymosi ir savišvietos aplinkoje, palengvintų prieigą prie formaliojo švietimo ir, jeigu tinkama ir galima, taikytų lengvatas ir (arba) skirtų kreditus už atitinkamus neformaliojo mokymosi rezultatus.

5) Skatinti socialinių dalininkų švietimo, užimtumo ir jaunimo sektoriuose, taip pat ir kitose susijusiose politikos srityse, veiklos, taikant patvirtinimo priemones, koordinavimą.

## 2. Kaip sekasi Europai ir atskiroms valstybėms spęsti NMSRP iššūkių?

Į šį klausimą bandoma atsakyti 2014 m. Europos NMSRP apraše. Jame pateikiama NMSRP sistemų būklė 2014 m. 33 valstybėse ir įvertinama 2010-2014 m. bėgyje padaryta pažanga. Tam panaudota Cedefop surinkta informacija apie patvirtinimo procesų būklę šiose valstybėse 2014 m., nacionalinių ekspertų parengtos atitinkamos ataskaitos, kurioms reikalinga medžiaga buvo surinkta 2013 m. rugsėjo-lapkričio mėn., ir, siekiant įvertinti pažangą, pagal 2014 m. ataskaitos struktūrą sugrupuota informacija, sukaupta rengiant 2010 m. Europos NMSRP aprašą. Be to, buvo atliktos dvi atvejo studijos ir pasinaudota aštuonių teminių tyrimų rezultatais.

2014 m. ataskaitoje daugiausiai vietos skiriama NMSRP sistemų dabartinės būklės ir 2010-2014 m. pasiektos pažangos aprašymui, kuris suskirstytas į tris dalis:

- bendrieji patvirtinimo sistemų bruožai;
- NMSRP rekomendacijoje nurodytų principų įgyvendinimo lygis ir 2010-2014 m. pasiekta pažanga;
- dalyvavimas patvirtinimo procesuose.

Bendrieji patvirtinimo sistemų bruožai. Šioje dalyje valstybės lyginamos keliais požiūriais. Pirmiausia aptariama, kokio lygio strateginė NMSRP sistemos vizija yra suformuota atskirose valstybėse. Yra įvedama visapusės strategijos (angl. *comprehensive strategy*) samprata ir valstybės suskirstomos į keturias grupes:

1. valstybės, kurios yra parengusios visapuse strategiją;
2. valstybės, kurios yra parengusios strategiją, bet joje stinga kai kurių visapusei strategijai būdingų elementų;
3. valstybės, kurios neturi strategijos, bet ją rengia;
4. valstybės, kurios neturi strategijos.

Į pirmąją grupę pateko tik trys valstybės – Ispanija, Prancūzija ir Suomija. Lietuva priskirta trečiajai grupei.

Taip pat išnagrinėtas NMSRP sistemų teisinis reglamentavimas. Šiuo atveju valstybės suskirstytos taip pat į keturias grupes, vadovaujantis tokiais kriterijais:

1. valstybės, kurios turi NMSRP teisinę sistemą bendrą visiems švietimo sistemos sektoriams;
2. valstybės, kuriose skirtingiems švietimo sektoriams yra sukurtos atskiros NMSRP teisinės sistemos;
3. valstybės, kuriose kitoms iniciatyvoms skirtos teisinės sistemos apima ir NMSRP;
4. valstybės, kurios neturi NMSRP apimančios teisinės sistemos.

Pirmoje grupėje ir vėl yra tik trys valstybės – Malta, Prancūzija ir Turkija. Lietuva šį kartą priskirta antrai grupei. Aptariant tokį suskirstymą, atkreipiamas dėmesys, kad teisinis reguliavimas tiesiogiai neatspindi NMSRP

sistemos išvystymo lygio. Galima rasti nemažai tai patvirtinančių pavyzdžių – pirmajai grupei priklauso Prancūzija ir Turkija, Jungtinė Karalystė neturi NMSRP apimančios teisinės sistemos ir patenka į ketvirtą grupę ir pan. Šioje dalyje taip pat aptariamas socialinių dalininkų įtraukimas į patvirtinimo veiklas ir naudojami patvirtinimo metodai, tačiau atlikta analizė yra mažiau detali.

Patvirtinimo principų įgyvendinimo lygis ir 2010-2014 m. pasiekta pažanga. Rengiant 2014 m. aprašą, buvo įvertinta, koks yra NMSRP rekomendacijoje suformuluotų principų įgyvendinimo lygis atskirose valstybėse 2014 m. ir koks buvo 2010 m. Buvo išskirti trys įgyvendinimo lygiai :

1. principas įgyvendinamas gerai;
2. pastangas reikia padidinti;
3. būtina imtis skubių veiksmų.

Iliustracijai lentelėje yra pateikti įvertinimo, atlikto panaudojus 2014 m. informaciją, duomenys penkioms valstybėms. Prancūzija ir Suomija pasirinktos kaip daugiausiai pažengusios kuriant NMSRP sistemą. Skaičiai rodo, koks vertintojų nuomone yra atitinkamo principo įgyvendinimo lygis duotoje valstybėje.

<b>Patvirtinimo principai</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>	<b>EE</b>	<b>LV</b>	<b>LT</b>
Patvirtinimo priemonės yra susietos su nacionaline kvalifikacijų sandara ir atitinka Europos kvalifikacijų sandarą	1	1	1	1	1
Informacija ir konsultacijos apie patvirtinimo galimybes ir naudą, taip pat, apie susijusias procedūras yra prieinamos pavieniams asmenims ir organizacijoms	1	1	1	2	3
Patvirtinimo priemonės daugiausiai naudos suteikia nepalankiose sąlygose esančioms grupėms	3	3	2	1	3
Bedarbiai ir asmenys, kuriems gresia nedarbas, turi galimybę atlikti „gebėjimų auditą“ per šešis mėnesius nuo poreikio nustatymo	2	2	3	2	3
Orientavimas ir konsultavimas yra lengvai prieinami	1	1	2	1	3
Įdiegti skaidrūs, su esamomis kokybės užtikrinimo sistemomis suderinti, kokybės užtikrinimo mechanizmai, kuriais remiamos tvirtos, veiksmingos ir patikimos vertinimo metodikos ir priemonės	3	1	2	1	1
Vykdomas visų atitinkamų sektorių specialistų, dalyvaujančių patvirtinimo procese, profesinės kompetencijos tobulinimas	3	1	2	2	3
Įgyta kvalifikacija arba, kai tai taikoma, dalinė kvalifikacija atitinka sutartus standartus, kurie sutampa su formaliojo švietimo programose įgytos kvalifikacijos standartais arba jiems prilygsta	1	2	2	1	1
Skatinamas Sąjungos skaidrumo priemonių, pavyzdžiui Europaso ir Jaunimo paso, naudojimas	-	1	3	-	3
Sinergija tarp patvirtinimo ir kreditų sistemų (ECTS ir ECVET)	1	1	1	1	1

Apibendrinant atskirų valstybių pasiekimus, nurodoma, kad Graikijoje, Kipre, Lietuvoje, Slovakijoje, Turkijoje ir Vokietijoje yra daugiausiai patvirtinimo principų, dėl kurių įgyvendinimo būtina imtis skubių veiksmų, tuo tarpu Italijoje, Lenkijoje, Liuksemburge, Portugalijoje ir Suomijoje yra daugiausiai principų, kurie pripažinti gerai įgyvendintais.

Dalyvavimas patvirtinimo procesuose. Aptarti trys klausimai:

1. Patvirtinimo procesuose dalyvaujančių asmenų skaičius. Absoliuti dauguma valstybių neturi patikimos informacijos netgi apie tai, kiek asmenų baigė visą NMSRP ciklą ir įgijo atitinkamą formalią kvalifikaciją.

2. Dalyvavimo patvirtinimo procese kaitos tendencijos. Daugumoje valstybių dalyvavimas išaugo, keliose – išliko nepakitęs ir keliose įvairavo priklausomai nuo ūkio sektoriaus, bet nė viena nenurodė, kad sumažėjo.

3. Duomenų surinkimo sistemos. Išsiaiškinta, kad informaciją apie pageidaujančius dalyvauti NMSRP procese arba sėkmingai užbaigusius šį procesą asmenis renka labai įvairios organizacijos: nacionalinės valdžios institucijos, regionai, ūkio sektoriai, prekybos ir amatų rūmai, švietimo teikėjai. Tačiau dažniausiai surinkti duomenys nėra centralizuojami, sukuriant nacionalinę duomenų bazę.

Visais paminėtais atvejais Lietuva patenka tarp valstybių, kurios nepateikė duomenų arba nežino situacijos.

Sritys, kuriose pasiekta pažanga. Išskirtos penkios sritys, kuriose 2010 – 2014 m. buvo pasiekta pažanga:

1. strategija;
2. teisinis reglamentavimas;
3. socialinių dalininkų įtraukimas;
4. NMSRP įtvirtinimas kvalifikacijų sistemoje: ryšiai su formaliomis kvalifikacijomis ir nacionalinėmis kvalifikacijų sandaromis;
5. išaugęs dalyvavimas NMSRP procesuose.

## Iššūkiai

1. Koordinacija: būtina skatinti skirtinguose švietimo, užimtumo, jaunimo ir kituose veiklos sektoriuose vykdomų patvirtinimo priemonių koordinavimą.
2. Pripažinimas: būtina pasiekti, kad socialinėje sferoje ir darbo rinkoje NMSRP būdu ir mokantis formaliojo švietimo sistemoje įgytos kvalifikacijos būtų laikomos lygiavertėmis.
3. Finansavimas: reikia pasiekti, kad finansavimas netaptų NMSRP procesų stabdžiu.
4. Duomenų surinkimas: reikia sukurti duomenų surinkimo sistemas, kurios leistų gauti patikimą informaciją apie NMSRP procesų paplitimą.
5. Kokybė: būtina įdiegti kokybės užtikrinimo sistemas ir procedūras, kurios garantuotų pasitikėjimą patvirtinimo procesų patikimumu.
6. Tikslinės grupės ir socialinis informuotumas: būtina pasiekti, kad būtų sukurti mechanizmai tikslines grupes informuoti apie NMSRP teikiamas galimybes.
7. Personalas: kvalifikacijų, įgytų formaliojo mokymosi būdu, vertinimas daugeliu požiūrių skiriasi nuo neformaliojo mokymosi būdu ir savarankiškai įgytų žinių ir įgūdžių vertinimo. Todėl manoma, kad NMSRP srityje dirbančio personalo, ypač vertintojų, pasirengimui turėtų būti keliami specialūs reikalavimai. Ši problema turi būti plačiau išnagrinėta.

## **3. Įmonėse vykdomas kompetencijų vertinimas ir patvirtinimas**

Šiame skyrelyje pristatoma Cedefop parengta studija „Patvirtinimo panaudojimas įmonėse žmogiškųjų išteklių plėtros ir karjeros tikslais.“ Tai empirinis tyrimas, grindžiamas trimis informacijos šaltiniais:

- 29 interviu su žmogiškųjų išteklių vadybos ekspertais iš 10 Europos valstybių;
- 398 įmonių (34 iš Lietuvos), kuriose darbuotojų skaičius 50 ir daugiau, telefonine apklausa;

- 20 atvejo studijų, kaip kompetencijų patvirtinimas atliekamas konkrečiose įmonėse.

Studijoje pateikta daug empirinės medžiagos apie įmonėse vertinamas kompetencijas, vertinimo metodus, vertinimo dokumentavimą ir pan. Žemiau pateikiame pagrindines išvadas:

- darbuotojų kompetencijų vertinimas vienokiu ar kitokiu mastu atliekamas faktiškai visose įmonėse ir kuo didesnė įmonė, tuo tam skiriama daugiau dėmesio. Taip pat dėmesys darbuotojo kompetencijoms priklauso nuo užimamos darbo vietos – kuo darbo vieta yra svarbesnė įmonei, tuo didesnis dėmesys skiriamas turimų kompetencijų vertinimui ir jų tobulinimui. Žemos kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų tobulinimui įmonės nelinkusios skirti daug dėmesio;
- įmonėse labai aiškiai atsiskiria dvi kompetencijų grupės – (1) profesinės bei (2) asmeninės ir socialinės kompetencijos. Pastarosios ypač atidžiai vertinamos parenkant kandidatus vadybinėms darbo vietoms ir darbams, kuriuos atliekant būtinas tiesioginis kontaktas su klientu. Be to, jų vertinimas yra itin sudėtingas, ir įmonės dažnai kviečia vertintojus iš išorės. Tuo tarpu profesines kompetencijas beveik be išimties vertina ir patvirtina įmonės atsakingi asmenys;
- vertinimo rezultatų dokumentavimas mažiau paplitęs ir gerokai priklauso nuo įmonės dydžio. Jis taip pat priklauso nuo ūkio sektorių: įmonės, turinčios didelį procentą „žinių darbuotojų“ (pavyzdžiui, teikiančios finansines paslaugas), yra labiau linkusios dokumentuoti, negu tradicinių sektorių įmonės (pavyzdžiui, statybos);
- darbuotojų požiūris į jų kompetencijų vertinimą

priklauso nuo vertinimo tikslų, pasekmių darbuotojams ir jų įtraukimo į vertinimo planavimą bei įgyvendinimą. Tyrimai taip pat rodo, kad kiekvienoje valstybėje yra susiformavusi jai būdinga vertinimo kultūra, kuri turi daug įtakos darbuotojų požiūriui į vertinimą. Iš visų tyrime dalyvavusių valstybių aukščiausiai vertintina Šiaurės šalių ir Nyderlandų vertinimo kultūra;

- skirtingose įmonėse vykdomo vertinimo rezultatų palyginamumas yra ribotas. Dažniausiai laikomasi nuostatos, kad kitų kompanijų atliktas vertinimas nepakankamai atitinka jų įmonės reikalavimus, kurie paprastai yra tampriai siejami su konkrečios įmonės kontekstu, ir netgi ta pati kompetencija atskirose įmonėse gali būti suvokiama skirtingai. Taigi, įmonėse vykdomas vertinimas negali būti tiesiogiai integruotas į neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo sistemą.

#### 4. Kas toliau?

Cedefop parengtame dokumente apie patvirtinimo iššūkius teigiama, kad Cedefop su Europos Komisija imasi tokių veiklų:

- atnaujina Europos Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gaires;
- organizuoja mokymosi bendradarbiaujant (*peer learning*) veiklas, kuriose valstybės galėtų pasimokyti viena iš kitos.

Be to, pradedamas rengti 2016 metų Europos NMSRP aprašas, ir greičiausiai jau šį rudenį teks atsakyti į klausimus panašius į tuos, kurie buvo pateikti 2013 m. rugsėjo-lapkričio mėn. renkant medžiagą 2014 m. aprašui.

O koks būtų mūsų atsakymas į klausimą „Kas toliau?“