

Bruselj, 14. julij 2026
(OR. en)

11867/26

EDUC 331
SOC 493
EMPL 277
JEUN 196
COMPET 955
ECOFIN 1005

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	10. julij 2026
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2026) 363 final
Zadeva:	POROČILO KOMISIJE SVETU o izvajanju Priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2026) 363 final.

Priloga: COM(2026) 363 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 10.7.2026
COM(2026) 363 final

POROČILO KOMISIJE SVETU

o izvajanju Priporočila Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost

{SWD(2026) 181 final}

1. Uvod – namen, področje uporabe in metodologija poročila

Sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU) na evropski ravni ima v skladu s členoma 165 in 166 PDEU že vrsto let pomembno vlogo. V Priporočilu Sveta o poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU) za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost iz leta 2020 (v nadaljnjem besedilu: priporočilo Sveta o PIU iz leta 2020) je načrtovana vizija PIU z ustreznimi načeli dolgoročnih reform. Z izjavo iz Osnabrücka, sprejeto novembra 2020 v okviru kopenhavnskega procesa, je bilo priporočilo Sveta o PIU iz leta 2020 dopolnjeno s konkretnimi, kratkoročnejšimi ukrepi na nacionalni ravni in na ravni EU. Njen specifični cilj je bil posodobiti PIU z zagotavljanjem njegovega hitrega prilagajanja potrebam trga dela, povečanjem prilagodljivosti učnih poti ter pripravo učečih se na zeleni in digitalni prehod. Priporočilo Sveta o PIU iz leta 2020 skupaj z izjavo iz Osnabrücka določa okvir politike EU na področju PIU za obdobje 2020–2025 v povezavi z drugimi strateškimi dokumenti in politikami, kot so akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic, evropski program spretnosti, digitalno desetletje in evropski izobraževalni prostor.

Priporočilo Sveta o PIU iz leta 2020 zajema naslednje prednostne naloge:

- PIU se hitro prilagaja spremembam na trgu dela,
- prožnost in možnosti za napredek so v središču PIU,
- PIU je gonilo inovacij in rasti, ki učeče se pripravljajo na digitalni in zeleni prehod ter na poklice, po katerih se veliko povprašuje,
- PIU je privlačna izbira, ki temelji na sodobnem in digitaliziranem zagotavljanju usposabljanja in spretnosti,
- PIU spodbuja enake možnosti,
- PIU temelji na kulturi zagotavljanja kakovosti.

Prednostne naloge iz priporočila Sveta o PIU iz leta 2020 se umeščajo v širšo strukturo politik, ki PIU povezuje z zaposlovanjem, gospodarskim razvojem in konkurenčnostjo, pogosto s sektorskim pristopom. V letnem poročilu o enotnem trgu in konkurenčnosti za leto 2026¹ je izrecno poudarjeno, da je spodbujanje razvoja spretnosti, tudi s poklicnim usposabljanjem, bistveno za odpravo pomanjkanja delovne sile. Od leta 2020 se je okrepilo pomanjkanje delovne sile in spretnosti v sektorjih, povezanih s programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kot so gradbeništvo, promet, zdravstvo, predelovalna industrija, čiste tehnologije in obramba, zaradi česar je PIU še pomembnejše pri zagotavljanju spretnosti, potrebnih na trgu dela. V vseh sektorjih so izzivi, povezani s spretnostmi, ena od ovir za rast, ki so jih opredelila MSP, PIU pa je ključno za zagotavljanje spretnosti, ki jih evropska podjetja potrebujejo za uspešno poslovanje.

¹ Evropska komisija (2026), *Letno poročilo o enotnem trgu in konkurenčnosti za leto 2026*. Na voljo na: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_sl.

V skladu s poročilom EURES za leto 2024 o pomanjkanju in presežkih delovne sile so za devet od desetih glavnih deficitarnih poklicev v EU² potrebne poklicne kvalifikacije. Pomen PIU se zato kaže v več politikah EU. Programi PIU in vajeništva so osrednji del sektorskih strategij za spretnosti v okviru Pakta za spretnosti na področjih, kot so predelovalna industrija, gradbeništvo, turizem, trajnostna energija in digitalni sektorji³. Podobno [evropska koalicija za vajeništva](#) organizira dejavnosti za podporo gospodarskim sektorjem (npr. gradbeništvo, turizmu in gostinstvu, oskrbi/dolgotrajni oskrbi) pri spodbujanju in krepitvi sektorskih programov vajeništva.

V sporočilu Unija spretnosti iz leta 2025⁴ in Priporočilu Sveta o človeškem kapitalu v Evropski uniji iz leta 2026⁵ je poudarjeno, da so sistemi PIU, ki so tesno povezani s potrebami trga dela, ključni za odpravljanje neskladij v spretnostih. Dogovor o čisti industriji iz leta 2025⁶ se nanaša na potrebo po odpravi pomanjkanja spretnosti v ključnih sektorjih za podporo prehodu na nizkoogljično gospodarstvo. Evropska strategija za gradnjo stanovanj v okviru stanovanjskega svežnja⁷ je v okviru ukrepa 7 namenjena povečanju razpoložljivost usposobljene delovne sile v gradbeništvo, tudi s podpiranjem partnerstev med univerzami, izvajalci PIU, podjetji, socialnimi partnerji in inštituti za uporabne raziskave. V sporočilu Novi evropski Bauhaus iz leta 2025 je bila napovedana tudi podpora vajeništvu in poklicnemu usposabljanju, ciljno usmerjena na mlade⁸. V akcijskih načrtih za avtomobilsko industrijo, jeklo in kovine ter kemikalije je prav tako poudarjen pomen spretnosti in socialne razsežnosti za zagotavljanje konkurenčnosti teh sektorjev. PIU prispeva tudi k ciljem akta o neto ničelni industriji, akademije za neto ničelno industrijo⁹ pa PIU pomagajo, da se prilagodi tehnološkim inovacijam in okrepi konkurenčnost, tudi z razvijanjem učnih programov, sooblikovanih z industrijo v posameznih sektorjih.

V tem političnem okviru so v tem poročilu predstavljeni reforme in ukrepi, ki so jih države članice izvedle po sprejetju priporočila Sveta o PIU iz leta 2020. Namen tega

² Varilec/varilka, strokovnjak/strokovnjakinja za zdravstveno nego, kuhar/kuharica, elektroinštalater/elektroinštalaterka, monter/monterka ali serviser/serviserka vodovodnih, plinskih inštalacij ali naprav ipd., voznik/voznica težkih tovornjakov ali vlačilcev, klepar/kleparka, strugar/strugarka ipd. in mesar/mesarka ipd.

³ Evropska komisija (b. d.), *Industrial ecosystems and partnerships* (Industrijski ekosistemi in partnerstva). Pakt za spretnosti. Na voljo na: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_sl.

⁴ Evropska komisija (b. d.), *Unija spretnosti*. Na voljo na: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_sl.

⁵ Svet Evropske unije (2026), *Odpravljanje pomanjkanja spretnosti: Svet sprejel priporočilo o človeškem kapitalu*. Na voljo na: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

⁶ Evropska komisija (b. d.), *Dogovor o čisti industriji*. Na voljo na: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_sl.

⁷ Evropska komisija (b. d.), *The European affordable housing plan* (Evropski načrt za cenovno dostopna stanovanja). Na voljo na: https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_sl.

⁸ Evropska komisija (b. d.), *New European Bauhaus: Vision to implementation* (Novi evropski Bauhaus: od vizije do izvajanja). Na voljo na: https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_sl.

⁹ Evropska komisija (b. d.), *Industrial ecosystems: strengthening EU competitiveness through partnerships* (Industrijski ekosistemi: krepitev konkurenčnosti EU s partnerstvi). Na voljo na: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/sl>.

poročila ni ovrednotiti ukrepe in reforme ali oceniti njihov učinek. Njegov namen je podati pregled zadevnih ukrepov pet let po sprejetju priporočila Sveta o PIU iz leta 2020 v skladu s členom 36 navedenega priporočila, ki temelji na podatkih, ki so na voljo na nacionalni in evropski ravni, ter na letnem spremljanju, ki ga izvaja Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop). Cedefop in Evropska fundacija za usposabljanje od leta 2020 izvajata integrirano spremljanje, kot ga je predlagala Evropska komisija in potrdil Svetovalni odbor za poklicno usposabljanje, da bi se zajele prednostne naloge iz priporočila Sveta o PIU iz leta 2020 in izjave iz Osnabrücka. Poročilo v veliki meri temelji na tem spremljanju in nacionalnih izvedbenih načrtih držav članic, ki so bili pripravljeni po sprejetju priporočila Sveta o PIU iz leta 2020¹⁰. Natančneje, države članice so leta 2022 pripravile nacionalne izvedbene načrte, v katerih so opisale dejavnosti, ki naj bi jih izvajale za uresničevanje prednostnih nalog EU na področju PIU v naslednjih letih. Poročanje v veliki meri temelji na pregledu teh dejavnosti, ki so jih države članice izvedle.

Poročilo je uskladila Evropska komisija in temelji na številnih izmenjavah z državami članicami v okviru Svetovalnega odbora za poklicno usposabljanje ter na statističnih podatkih, zlasti o stanju glede treh kvantitativnih ciljev, določenih v priporočilu Sveta o PIU iz leta 2020. Pri pripravi poročila so bili uporabljeni tudi različni dokumenti politike in študije. Poročilo zajema tudi ukrepe na ravni EU v podporo prizadevanjem držav članic za posodobitev sistemov PIU, vključno s podatki o izvajanju ukrepov in reform, ki jih EU podpira in financira. Več podrobnosti je na voljo v priloženem delovnem dokumentu služb Komisije.

To poročilo je pomemben prispevek k pripravi prihodnje evropske strategije za PIU, kot je bila napovedana v sporočilu Unija spretnosti z dne 5. marca 2025. Nedavno sprejeta izjava iz Herninga o privlačnem in vključujočem poklicnem izobraževanju in usposabljanju za večjo konkurenčnost in kakovostna delovna mesta za obdobje 2026–2030 ter prihodnja evropska strategija za PIU bosta skupaj z obstoječim priporočilom Sveta o PIU iz leta 2020 tvorili nov evropski okvir politike PIU za obdobje po letu 2025.

2. Stanje doseganja treh kvantitativnih ciljev

Za spremljanje napredka pri izvajanju so bili v priporočilu Sveta o PIU iz leta 2020 določeni kvantitativni cilji glede sodelovanja v učenju na delovnem mestu, zaposlenosti diplomantov PIU in mobilnosti v PIU, opredeljeni kot povprečne vrednosti na ravni EU, ki naj bi jih države članice EU skupaj dosegle do leta 2025.

V povprečju je v EU glede na najnovejše razpoložljive podatke:

1. delež novih diplomantov PIU, starih 20–34 let, ki so sodelovali v učenju na delovnem mestu, **leta 2025 dosegel 66,0 %¹¹** in presegel **ciljno vrednost 60 %**;

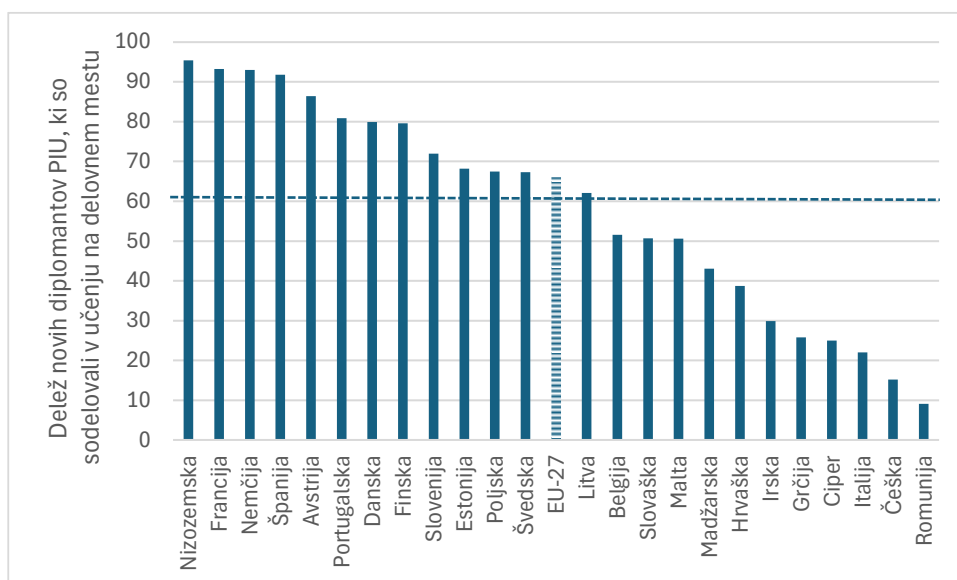
¹⁰ Vse države članice EU razen Česke in Irske so pripravile svoj nacionalni izvedbeni načrt, objavljen na spletišču Komisije.

¹¹ Eurostat (anketa o delovni sili v EU). [*Exposure of VET graduates to work-based learning \(Izpostavljenost diplomantov PIU učenju na delovnem mestu\)* \(tps00215\)](#).

2. delež zaposlenih diplomantov iz PIU, starih 20–34 let, **leta 2025** dosegel **80,2 %**¹² in je blizu **ciljni vrednosti 82 %**;
3. ciljna stopnja mobilnosti v PIU leta 2021 znašala **2,1 %**, kar je bilo daleč od **ciljne vrednosti 8 % za leto 2025**, določene v priporočilu Sveta o PIU iz leta 2020. Priporočilo Sveta Evropa v gibanju iz leta 2024 določa nov cilj v višini 12 %, ki naj bi bil dosežen do leta 2030 (vključno s širšim naborom izkušenj mobilnosti), pri čemer najnovejša ocena za leto 2023 znaša 5,3 %¹³.

Raven doseganja ciljev in napredek skozi čas se med državami precej razlikujeta. Čeprav je bil cilj na ravni EU glede učenja na delovnem mestu dosežen, države po Evropi pri povečevanju udeležbe v učenju na delovnem mestu kažejo različen napredek (slika 1). Medtem ko države, kot so Nizozemska (95,4 %), Francija (93,2 %) in Nemčija (93,0 %), cilje glede učenja na delovnem mestu že močno presegajo, druge – kot so Romunija (9,1 %), Češka (15,2 %) in Italija (22,0 %) – ostajajo precej pod referenčno vrednostjo.

Slika 1. Sodelovanje diplomantov PIU v učenju na delovnem mestu, 2025



Vir: Eurostat (anketa o delovni sili v EU). [Exposure of VET graduates to work-based learning \(Izpostavljenost diplomantov PIU učenju na delovnem mestu\) \(tps00215\)](#).

Opomba: Države so razvrščene v padajočem vrstnem redu na podlagi podatkov za leto 2025. Zanesljivost podatkov za Nemčijo, Španijo, Poljsko, Malto, Madžarsko, Irsko in Ciper je nizka. Za Bolgarijo, Latvijo in Luksemburg ni podatkov.

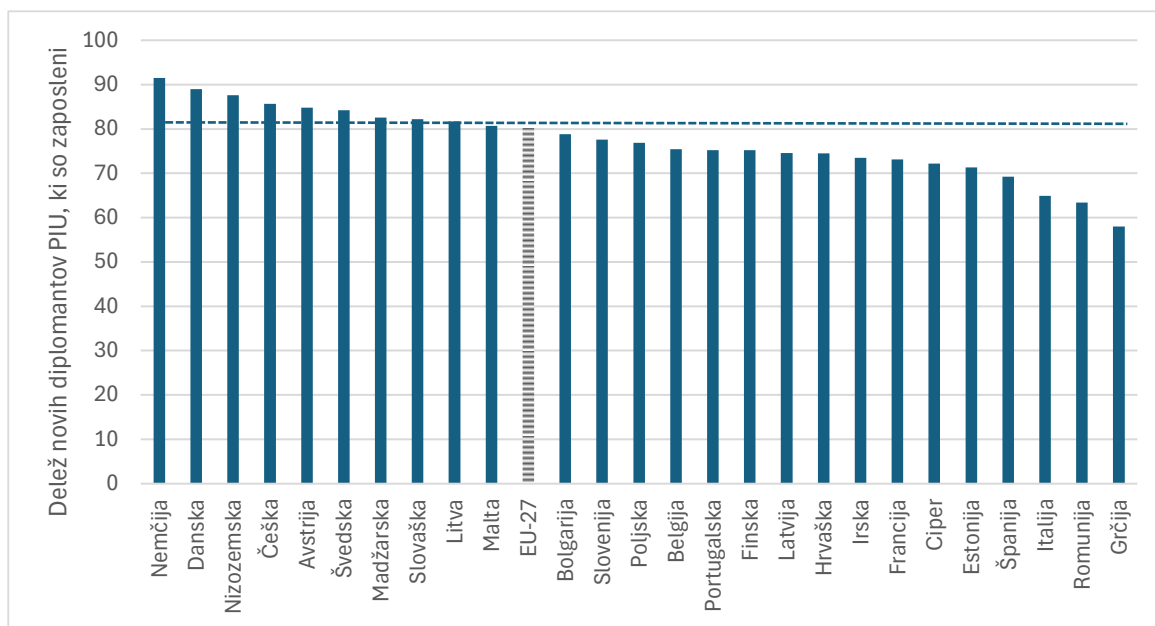
Države so pri doseganju cilja glede stopnje zaposlenosti diplomantov PIU dosegle različen napredek (slika 2). Kjer je bil dosežen napredek, je to mogoče pojasniti z dejavniki,

¹² Eurostat (anketa o delovni sili v EU). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(Stopnje zaposlenosti mladih, ki niso vključeni v izobraževanje in usposabljanje, po doseženi ravni izobrazbe in letih od zaključka najvišje ravni izobrazbe\) \(edat lfse 24\)](#).

¹³ Izračuni Evropske komisije na podlagi podatkov z nadzorne plošče Erasmus+. Datum pridobitve: junij 2025.

kot so boljša usklajenost poklicnih programov s potrebami trga dela, okrevanje trga dela v zadnjih letih, zaradi katerega so poklicni profili zelo iskani¹⁴, ter demografske spremembe. Po izrazitem povečanju med letoma 2021 in 2023 (s 76,0 % na 80,9 %) sta v naslednjih letih sledila rahlo zmanjšanje in stabilizacija, pri čemer je vrednost leta 2025 dosegla 80,2 %. Ta vzorec kaže, da so se mladi, vključno z diplomanti PIU, pri prehodu iz izobraževanja na trg dela srečevali s posebnimi izzivi v širšem okviru upočasnitve skupne rasti zaposlenosti.

Slika 2. Stopnje zaposlenosti novih diplomantov PIU, 2025

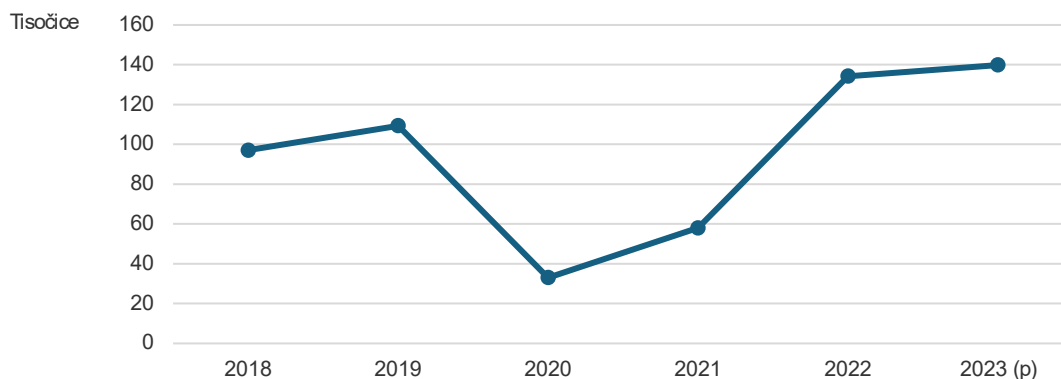


Vir: Eurostat (anketa o delovni sili v EU). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \(Stopnje zaposlenosti mladih, ki niso vključeni v izobraževanje in usposabljanje, po doseženi ravni izobrazbe in letih od zaključka najvišje ravni izobrazbe\) \(edat_lfse_24\)](#). Opomba: Kazalnik zajema stopnje zaposlenosti oseb, starih 20–34 let, ki niso več vključene v izobraževanje in usposabljanje ter so pred 1–3 leti zaključile PIU na višji sekundarni ali posekundarni neterciarni ravni. Države so razvrščene v padajočem vrstnem redu glede na vrednosti za leto 2024. Zanesljivost podatkov za Malto, Bolgarijo, Slovenijo in Ciper je nizka. Za Luksemburg podatki niso na voljo. Opredelitev se za Francijo in Španijo razlikuje.

Doseganje cilja glede mobilnosti v PIU, izraženega kot izkušnje mobilnosti diplomantov PIU na srednji ravni, ostaja izziv. Stopnja mobilnosti je na ravni EU leta 2023 znašala 5,3 % oziroma je bilo 140 000 primerov mobilnosti (slika 3), kar je rahlo povečanje glede na prejšnje leto, ko je znašala 5,0 % oziroma je bilo 134 000 primerov mobilnosti. Vendar je to še vedno precej pod 12-odstotno vrednostjo, določeno za leto 2030 v priporočilu Sveta Evropa v gibanju iz leta 2024.

Slika 3. Število zaključenih primerov mobilnosti učečih se v PIU, 2023

¹⁴Evropska komisija (2025), *Pregled izobraževanja in usposabljanja 2025: primerjalno poročilo*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Na voljo na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>



Vir: Izračuni Evropske komisije na podlagi podatkov z nadzorne plošče Erasmus+. Datum pridobitve: junij 2025. Opomba: Podatki se nanašajo na število učečih se v PIU na srednji ravni, ki so v referenčnem obdobju začeli izkušnjo mobilnosti v tujini, kot je navedeno na nadzorni plošči Erasmus+. Zaradi prehoda med starim in novim programom Erasmus+ so ocene za leti 2022 in 2023 na voljo le na ravni EU in vključujejo projekcije na podlagi preteklih podatkov; podatki za leto 2023 so začasni.

To je mogoče deloma pojasniti s proračunskimi omejitvami na evropski in nacionalni ravni. Razpoložljivi proračun v okviru programa Erasmus+ je lahko na primer leta 2024 pokril le 57 % povpraševanja po mobilnosti učečih se in osebja, zato je bil ta delež zaradi vse večjega števila prijav nižji kot v prejšnjih letih¹⁵. V delovnem dokumentu služb Komisije, priloženem priporočilu Evropa v gibanju, je bilo opozorjeno tudi na posebne izzive, ki vplivajo na pripravljenost za odhod v tujino, kot sta mladost učečih se v PIU in psihološke ovire, ki omejujejo njihovo zmožnost preživeti nekaj časa v tujini. Mobilnost v PIU omejujejo tudi strukturne ovire, povezane z nacionalnimi predpisi in upravnimi omejitvami. Kljub tem izzivom bi sedanja raven povpraševanja že omogočila znaten napredek pri doseganju ciljev glede mobilnosti v PIU. Poleg tega nekatere države članice dosegajo obetavne rezultate. Na Finskem je na primer leta 2024 skupna stopnja mobilnosti med učečimi se, starimi 16–25 let, v začetnem PIU dosegla 9 % po uvedbi nove dejavnosti skupinske mobilnosti za PIU v okviru programa Erasmus+¹⁶.

3. Napredek držav članic pri izvajanju priporočila

3.1 Splošni izzivi pri izvajanju reform na področju PIU

Analiza izvajanja prednostnih nalog na področju PIU v državah članicah EU razkriva nekatere horizontalne institucionalne, finančne in kulturne prepreke, ki ovirajo napredek sistemov PIU. Nekateri horizontalni izzivi preprečujejo ali upočasnjujejo prožen odziv na spremembe na trgu dela. Pristojnosti za PIU ter za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo so pogosto porazdeljene med več ministrstev, institucij in ravni upravljanja ter zahtevajo trdne okvire za usklajevanje in odločne ukrepe. Ti pogosto niso vzpostavljeni, in tudi kadar so, so lahko neučinkoviti. Čeprav se natančna institucionalna ureditev med državami razlikuje, si pristojnosti za PIU delijo ministrstva za izobraževanje, ministrstva za

¹⁵ Podatki z nadzorne plošče Erasmus+ (november 2025).

¹⁶ Cedefop (2025), *Finland: VET learner mobility on the rise* (Finska: mobilnost učečih se v PIU narašča). Na voljo na: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

delo/zaposlovanje/socialne zadeve in ministrstva za gospodarstvo/industrijo. Skupaj z obremenjujočimi in dolgotrajnimi birokratskimi postopki ter odporom proti spremembam lahko razdrobljeno in neusklajeno delo upočasni reforme in inovacije ter omejuje prožen odziv na spreminjajoče se izzive.

Zbiranje podatkov o spretnostih je pomemben del upravljanja PIU, vendar le malo držav vlaga v to področje, kar ovira prožnost pri odzivanju na hitre spremembe na trgu dela. Za razvoj sistemov zbiranja podatkov o spretnostih, ki vključujejo tudi sistematično uporabo spremljanja diplomantov za politike PIU in zagotavljanje kakovosti, so potrebna bolj osredotočena prizadevanja¹⁷. Čeprav so države vzpostavljale ali razvijale okvire in procese za zagotavljanje kakovosti v skladu z načeli evropskega referenčnega okvira zagotavljanja kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, je zagotavljanje kakovosti pri učenju na delovnem mestu in vajeništvih v začetnem PIU še vedno v razvojni fazi. Poleg tega raziskave kažejo, da neskladje med napredkom industrije in togostjo obstoječih učnih načrtov pomeni pomembno oviro za vključevanje digitalnih in zelenih spretnosti v PIU¹⁸.

Sistemi PIU se srečujejo s trajnimi in spreminjajočimi se omejitvami zmogljivosti pri učiteljskih in mentorskih kadrih. To je deloma mogoče pojasniti z nižjimi plačami ter zaznano vrednostjo poklica učitelja in mentorja v PIU¹⁹, pa tudi s pritiskom, ki ga povzroča staranje učiteljev²⁰. Po podatkih Cedefopa le eden od dveh učiteljev v PIU meni, da ga njegova šola podpira pri udeležbi v stalnem strokovnem razvoju²¹. Ta nezadostna podpora učiteljem preprečuje, da bi učinkovito izvajali nove učne načrte, poučevali nove spretnosti, kot so digitalne ali zelene spretnosti, ter uvajali inovativne pedagoške pristope, tudi tiste, ki temeljijo na naprednih tehnologijah, kot sta virtualna resničnost ali umetna inteligenca.

Razpoložljivost in vzdržnost finančnih sredstev sta še en izziv. Številne pobude (kot so centri poklicne odličnosti), namenjene posodobitvi PIU in razvoju inovativnih pristopov, so v veliki meri ali v celoti odvisne od financiranja EU, po izteku tega financiranja pa zanje ni zagotovljeno dolgoročno financiranje.

V obdobju 2021–2027 je v programu Erasmus+ dodeljen okvirni proračun v višini

¹⁷ Samo BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI in SK v svojih nacionalnih izvedbenih načrtih vključujejo ukrepe, namenjene razvoju sistemov zbiranja podatkov o spretnostih, vključno s spremljanjem diplomantov, ter poročajo o napredku pri teh ukrepih.

¹⁸ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. idr. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitalni preobrazbi poklicnega izobraževanja in usposabljanja). Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Na voljo na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

¹⁹ Po Cedefopovi pilotni študiji z evropsko anketo med učitelji v poklicnem izobraževanju (EVTS) le približno 9 % učiteljev v PIU meni, da je njihov poklic cenjen. Raziskava OECD (2020) *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* (Kratek pregled izobraževanja 2020: kazalniki OECD) kaže tudi, da učitelji v PIU v povprečju zaslužijo skoraj 11 % manj kot drugi delavci s terciarno izobrazbo.

²⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. idr. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitalni preobrazbi poklicnega izobraževanja in usposabljanja). Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Na voljo na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

²¹ Psifidou, I., Papazoglou, M. in Pouliakas, K. (2025) *Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting* (Prva evropska anketa med učitelji PIU: poslušanje, učenje, ukrepanje).

400 milijonov EUR za vzpostavitev in razvoj centrov poklicne odličnosti – vodilna evropska pobuda za krepitev in razvoj sistemov PIU v Evropi –, kar kaže na močno zavezanost odličnosti poklicnega usposabljanja po vsej Evropi.

Ocenjeno je, da je v obdobju 2021–2027 poleg programa Erasmus+ skupaj z nacionalnim sofinanciranjem v državah članicah EU za financiranje naložb, infrastrukture in reform na področju politik izobraževanja, usposabljanja in spretnosti, vključno s PIU, načrtovanih 62,2 milijarde EUR, kar vključuje prispevek EU v višini 40,4 milijarde EUR iz Evropskega socialnega sklada plus (ESS+) ter 12,1 milijarde EUR iz Evropskega sklada za regionalni razvoj (ESRR) (vključno z Interregom), od česar 8,6 milijarde EUR predstavljajo prispevki EU.

Stereotipi in vztrajno dojemanje v družbi, da je PIU manj cenjeno, še naprej omejujejo njegovo privlačnost in vpise vanj. Za ponazoritev, pregled sistemov PIU, ki ga je leta 2023 izvedel OECD, je pokazal, da kljub na splošno dobrim rezultatom dijakov v PIU na trgu dela 70 % anketirancev meni, da gre pri PIU zgolj za fizično delo, in to kljub raznolikosti poklicev, do katerih to izobraževanje danes vodi. Posebna raziskava Eurobarometer 569 o privlačnosti PIU (objava je v pripravi) prav tako kaže, da bi 50 % prebivalcev EU priporočilo PIU mladi osebi pred vključitvijo v višje sekundarno izobraževanje, vendar se jih je 75 % strinjalo z izjavo, da ima v njihovi državi splošno izobraževanje na višji sekundarni ravni bolj pozitivno podobo kot začetno PIU. Nekatere države so si prizadevale spodbujati enakost spolov, manj pa je dokazov o spolno vključujočem pristopu in odpravljanju spolnih stereotipov pri izbiri poklicev, odvisno od nacionalnih okoliščin in potreb. Udeležbo odraslih v nadaljnjem PIU ovirajo podobni stereotipi, kot so navedeni zgoraj, in omejena ozaveščenost o razpoložljivih možnostih.

Internacionalizacija in mobilnost, ki lahko spodbujata inovacije in povečujeta privlačnost PIU, se do neke mere krepi²², vendar ostajata razdrobljeni, možnosti za mobilnost pa so še vedno premalo razvite²³. Raziskave so pokazale, da diplomanti PIU z izkušnjo mobilnosti v tujini poročajo, da so bile spretnosti, pridobljene v tujini, koristne na njihovi poklicni poti in so prispevale k zaposljivosti²⁴. Poleg tega so po podatkih Cedefopa mednarodne priložnosti (vključno z mobilnostjo) povezane z večjo privlačnostjo PIU²⁵. Mobilnost osebja v PIU, kot so učitelji, mentorji in svetovalno osebje, je manj razvita kot mobilnost učečih se. Čeprav se poroča o nekaterih pobudah in projektih, internacionalizacija ostaja neenakomerna in slabo

²² O ukrepih za povečanje internacionalizacije v svojih nacionalnih izvedbenih načrtih poročajo le AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT in PL.

²³ O ukrepih za povečanje mobilnosti učečih se in osebja v svojih nacionalnih izvedbenih načrtih poročajo le AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL in PL.

²⁴ Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. in Zabko, O. (2020), *Tracing VET graduates with foreign mobility experience (Spremljanje diplomantov PIU z izkušnjo mobilnosti v tujini)*. Varšava: Fundacija za razvoj izobraževalnega sistema (FRSE). Na voljo na: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

²⁵ Cedefop (b. d.), *VET mobility prospects increases VET attractiveness (Možnosti za mobilnost v PIU povečajo njegovo privlačnost)*. Na voljo na: <https://www.cedefop.europa.eu/sl/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

vpeta v nacionalne sisteme PIU kljub svojemu strateškemu pomenu za privlačnost in odličnost, kot je navedeno v priporočilu Sveta o PIU iz leta 2020.

3.2 Splošna ocena napredka in prednostna področja za prihodnost

Države članice EU so dosegle znaten napredek pri uresničevanju skupnih prednostnih nalog, določenih v priporočilu Sveta o PIU iz leta 2020 in potrjenih v nacionalnih izvedbenih načrtih. Kljub ključni vlogi PIU pri reševanju izzivov, povezanih z vključenostjo in trgom dela – med katere spadajo pomanjkanje delovne sile in spretnosti, staranje delovne sile ter zagotavljanje pravičnega zelenega in digitalnega prehoda, – nekateri izzivi ostajajo. To še naprej zmanjšuje potencial PIU za spodbujanje vključujoče in trajnostne rasti ter konkurenčnosti. Drugo pereče vprašanje, ki omejuje prispevek PIU h gospodarski rasti, so vztrajne vrzeli pri dostopu do PIU in njegovih rezultatih – bodisi pri zagotavljanju spolno vključujočega pristopa, učinkoviti podpori ranljivim skupinam ali razširjanju vseživljenjskega učenja.

Države članice si močno prizadevajo povečati prožnost in odpornost sistemov PIU pri prilagajanju hitrim spremembam na trgu dela (prednostna naloga 1), vendar nekateri izzivi ostajajo. Napredek je bil dosežen predvsem s posodobitvijo standardov, učnih načrtov in programov PIU, da bi vključevali uravnoteženo mešanico poklicnih spretnosti in ključnih kompetenc, s posebnim poudarkom na sistematičnem vključevanju digitalnih spretnosti. Za popolno uskladitev programov in učnih načrtov PIU s potrebami trga dela so potrebna nadaljnja prizadevanja, zlasti glede na megatrende, kot sta vse večja digitalizacija in avtomatizacija, ter prehod na podnebno nevtravno gospodarstvo. Prizadevanja bodo ostala pomembna, zlasti v okviru vse večje digitalizacije in razširjene uporabe umetne inteligence. Nedavna analiza Cedefopa o spletnih oglasih za delovna mesta v državah članicah EU kaže, da se je pri poklicih, ki zahtevajo fizično prisotnost, ročno strokovno znanje in uporabne tehnične spretnosti, kot so tehniki tehnično-tehnoloških strok, mehaniki, gradbeni poklici in delavci v prometu, povečal delež prostih delovnih mest²⁶. To kaže, da čeprav je pridobivanje digitalne pismenosti in pismenosti na področju umetne inteligence pomembno za sledenje spremembam na trgu dela, nekateri poklici, povezani s PIU, ostajajo iskani tudi ob vse širšem uvajanju umetne inteligence.

Države po vsej EU krepijo prizadevanja za zagotovitev, da učeči se v celotnem PIU pridobijo trdne osnovne spretnosti. Vendar izvajanje ostaja neenakomerno in številni učeči se še vedno vstopajo v PIU in ga zaključujejo brez ustrezne ravni jezikovne, matematične in naravoslovne pismenosti, digitalnih spretnosti in državljskih kompetenc, vključno z medijsko in informacijsko pismenostjo, ki so bistvene tako za zaposljivost kot za dejavno udeležbo v družbi. Hkrati pomanjkanje usposobljenih učiteljev in mentorjev v PIU, zlasti tistih, ki so sposobni v poklicno učenje vključevati osnovne spretnosti, ovira učinkovito izvajanje. Podatki iz raziskave PISA prav tako kažejo, da številni učeči se vstopajo v PIU s šibkejšimi

²⁶ Cedefop (2026), *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back* (Vzratna prestava: kako umetna inteligenca vrača v ospredje poklice, za katere je potrebna poklicna izobrazba). Na voljo na: <https://www.cedefop.europa.eu/sl/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

temeljnimi spretnostmi v primerjavi z vrstniki v splošnem sekundarnem izobraževanju²⁷. Med državami, v katerih so primerjave mogoče, dijaki v poklicnih programih pogosto dosegajo bistveno slabše rezultate kot njihovi vrstniki v programih splošnega izobraževanja, včasih tudi zaradi razlogov, kot je zgodnje razvrščanje.

Poleg tega napredek pri zagotavljanju spretnosti s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM) ostaja neenakomeren. V PIU na srednji ravni je v programe STEM vpisanih le 36,3 % vseh učečih se v EU, kar je 8,7 odstotne točke pod predlaganim ciljem EU za leto 2030, ki znaša najmanj 45 %. Na področjih STEM je večina učečih se v PIU vpisana v programe s področja tehnično-tehnoloških strok, predelovalne industrije in gradbeništva. Informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) predstavljajo pomemben delež vpisov v programe STEM v državah, kot so Portugalska, Malta, Poljska in Italija. Nasprotno pa področja naravoslovja, matematike in statistike privabljajo zelo majhen delež učečih se v PIU v EU.

Kljub širjenju možnosti za učenje na delovnem mestu in vajeništvo nekatere države poročajo o upadu ali omejenem številu vajencev²⁸, v nasprotju s prejšnjimi obdobji, ko je bilo glavno vprašanje pomanjkanje razpoložljivih mest. Dosežen je bil napredek pri širitvi vajeništva na odrasle in v visokošolsko izobraževanje, vendar je obseg vključevanja še vedno omejen. Učenje na delovnem mestu v PIU je prav tako bolj razširjeno na nekaterih učnih področjih (zlasti v zdravstvu in kmetijstvu) kot na drugih²⁹. V politikah bi se lahko bolje obravnavala neravnotežja in neskladja med povpraševanjem po mestih za delovno prakso in njihovo ponudbo ter vključile naložbe v strokovni razvoj mentorjev v podjetjih na področju pedagogike in podporo učečim se iz ranljivih skupin. Še eno področje, ki bi ga bilo mogoče še dodatno razviti, je sodelovanje med PIU in industrijo. To bi lahko pripomoglo k večjemu vključevanju v vajeništvo ter k večji usklajenosti med rezultati PIU in spretnostmi, potrebnimi na trgu dela.

Države so pokazale zavezanost krepitvi prožnosti in možnostim napredovanja znotraj PIU (prednostna naloga 2) ter povečanju možnosti za izpopolnjevanje in prekvalifikacijo, vendar so številne pobude še vedno v začetni fazi. Ta prožnost se spodbuja s sprejemanjem pristopov, ki temeljijo na učnih izidih, modularizacijo učnih načrtov in programov, uvajanjem mikrodokazil in delnih kvalifikacij ter povečevanjem možnosti za vrednotenje in priznavanje učnih izidov, pridobljenih zunaj formalnih sistemov. Države uvajajo bolj raznolike načine učenja s krepitvijo infrastrukture za digitalno in kombinirano učenje ter preučevanjem najsodobnejših izobraževalnih tehnologij, kot sta navidezna resničnost in umetna inteligenca. Takšno vključevanje nastajajočih tehnologij v PIU lahko

²⁷ OECD (2023), *Education at a glance 2023: OECD Indicators* (Kratek pregled izobraževanja 2023: kazalniki OECD). Pariz: OECD Publishing. Na voljo na: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

²⁸ Države, kot so DE, FR, IT in AT, v nekaterih sektorjih poročajo o upadu ali omejeni zasedenosti vajeniških mest. Med državami s počasnim uvajanjem učenja na delovnem mestu, vključno z vajeništvom, so tudi EL, HU, CZ in RO.

²⁹ Evropska komisija (2025), *Pregled izobraževanja in usposabljanja 2025: primerjalno poročilo*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Na voljo na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>

učinkovito zmanjša vrzel med ponudbo usposabljanja in spreminjajočim se trgom dela, vendar obstajajo tudi omejitve, med drugim sledenje hitremu tempu tehnološkega razvoja v industriji in naložbe, potrebne za opremo³⁰. Ukrepi v zvezi z mikrodokazili in uporabo naprednih tehnologij so še vedno v zgodnji fazi in v PIU še niso dosegli svojega polnega potenciala. Državam, ki na teh področjih še niso napredovale, bi koristilo, če bi pospešile razvoj regulativnega okvira, pilotno uvedle digitalne platforme, ki zagotavljajo vsebine usposabljanja in interaktivne vire, ter spodbujale vzajemno priznavanje mikrodokazil po vsej EU³¹.

Namen evropskih orodij za preglednost je, da bi delodajalci in drugi deležniki bolje razumeli PIU. Med glavnimi ugotovitvami vrednotenja evropskega ogrodja kvalifikacij iz leta 2024 je bilo, da je evropsko ogrodje kvalifikacij dobro uveljavljena referenčna točka, ki jo institucije, ki se ukvarjajo s kvalifikacijami, široko sprejemajo³². Evropsko ogrodje kvalifikacij in povezana nacionalna ogrodja kvalifikacij so ključna orodja za večjo preglednost kvalifikacij PIU znotraj držav in čezmejno glede njihove ravni in vsebine. Europass, orodje EU za vodenje kariere in vseživljenjsko učenje, učečim se v PIU pomaga predstaviti njihove kvalifikacije in spretnosti, tudi v okviru mobilnosti delovne sile. Vendar neenakomerno izvajanje teh instrumentov ovira preglednost in razumevanje kvalifikacij in spretnosti po vsej EU. Ena od ugotovitev vrednotenja Europassa iz leta 2024 je, da bi bilo mogoče analizo podatkov in umetno inteligenco v Europassu še dodatno razviti, s čimer bi se prispevalo k odpravljanju pomanjkanja spretnosti in delovne sile, ki še posebej prizadene poklice, za katere je potrebno PIU³³.

Stopnje udeležbe odraslih v usposabljanju so v številnih državah še vedno nizke³⁴. Čeprav države članice vse bolj poudarjajo vseživljenjsko učenje, je stopnja udeležbe po podatkih ankete o izobraževanju odraslih leta 2022 znašala le 39,5 %, pri čemer so bile med državami velike razlike. To je pod ciljem na ravni EU³⁵, ki znaša najmanj 60 % do leta 2030. Pomembno je, da nadaljnje PIU ustreza učnim in razvojnim potrebam vseh odraslih. Poleg

³⁰ Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. idr. (2025) *Supporting the digital transformation of vocational education and training* (Podpora digitalni preobrazbi poklicnega izobraževanja in usposabljanja). Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Na voljo na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

³¹ O napredku pri ukrepih, namenjenih razvoju mikrodokazil in delnih kvalifikacij, v svojih nacionalnih izvedbenih načrtih poročajo le BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT in SK, medtem ko o napredku pri razvoju digitalnih platform in učnih virov poročajo le AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL in PT.

³² Evropska komisija (2024), *European Commission publishes evaluations of Europass and the European Qualifications Framework* (Evropska komisija objavila vrednotenje Europassa in evropskega ogrodja kvalifikacij). Na voljo na: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_sl.

³³ Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu in Svetu o izvajanju in učinku Sklepa (EU) 2018/646 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. aprila 2018 o skupnem okviru za zagotavljanje boljših storitev za znanja in spretnosti ter kvalifikacije (Europass). Na voljo na: [EUR-Lex – 52024DC0135 – SL – EUR-Lex](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/eur-lex/52024DC0135-sl).

³⁴ Po najnovejših razpoložljivih podatkih iz ankete o izobraževanju odraslih (2022) BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET in LU ostajajo pod ciljem na ravni EU za leto 2025, da naj bi se 47 % odraslih, starih 25–64 let, v zadnjih 12 mesecih udeležilo učenja.

³⁵ Cilj izhaja iz sklepov Sveta iz leta 2021 o novem evropskem programu za izobraževanje odraslih 2021–2030. Glej tudi akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic.

tega bi lahko nadaljnje izvajanje vseživljenjskega usmerjanja ter vrednotenje predhodnega učenja, mikrodokazil in delnih kvalifikacij skupaj z dobro zasnovanimi spodbudami za posameznike in delodajalce okrepilo udeležbo učečih se in podporo zanje. Ključno je tudi spremljati udeležbo ter zagotoviti sinergije in usklajevanje med različnimi izvajalci.

Dosežen je bil določen napredek pri spodbujanju inovacij in rasti ter pripravi učečih se na digitalni in zeleni prehod (prednostna naloga 3). Nekaterе države posodabljaјo infrastrukturo PIU z naložbami tako v digitalne platforme za usposabljanje in učenje kot v fizično infrastrukturo³⁶, s čimer jih usklajujejo s sedanjimi potrebami industrije. To vključuje naložbe v infrastrukturo IKT in sodobno opremo ter vključevanje naprednih tehnologij v PIU. Podpora centrom poklicne odličnosti je še vedno omejena, vendar se širi z vzpostavljanjem novih centrov ali razvojem obstoječih, pogosto s podporo in financiranjem EU.

Nedavno analitično poročilo o izbranih projektih centrov poklicne odličnosti Erasmus+ kaže, da ti lahko delujejo kot strukturni dejavniki, ki omogočajo preobrazbo PIU, na primer z inovacijami na področju poučevanja in učenja, usklajevanjem PIU s potrebami trga dela in potrebami po spretnostih ter okrepljenim sodelovanjem med ključnimi deležniki. Za nadaljnji razvoj pobude in njenega učinka poročilo vsebuje več priporočil glede sodelovanja javnih organov ter večjega vključevanja učečih se in delavcev, pa tudi glede diverzifikacije financiranja, krepitve povezav z drugimi pobudami in organi, kot sta Pakt za spretnosti in Svetovalni odbor za poklicno usposabljanje, širitve pedagoških inovacij ter uravnoveženega vključevanja digitalnih in zelenih spretnosti v vseh sektorjih gospodarstva.

Države članice so izvedle ukrepe za zagotovitev, da je PIU privlačna izbira, ki temelji na sodobni in digitalizirani ponudbi spretnosti (prednostna naloga 4). Vendar kljub prizadevanjem in ciljno usmerjenim ukrepom v državah zaznani nižji status PIU v primerjavi s splošnim in akademskim izobraževanjem ostaja ključna ovira za večjo udeležbo v začetnem in nadaljnjem PIU. Podpiranje inovacij in internacionalizacije je lahko ključno gonilo za povečanje privlačnosti PIU. Krepitev pozitivne podobe PIU – in s tem izboljšanje njegove privlačnosti – bi bilo mogoče dodatno podpreti tudi s ciljno usmerjenim poudarjanjem njegovih koristi in možnosti za zaposlitev diplomantov. To bi lahko vključevalo kampanje ozaveščanja, udeležbo na mednarodnih tekmovanjih v spretnostih, vseživljenjsko usmerjanje in možnosti za mobilnost.

Države si prizadevajo podpreti učitelje in mentorje v PIU, vendar nizka privlačnost teh poklicev še naprej obremenjuje sisteme PIU. Ukrepi, ki so jih sprejele države članice, vključujejo širitev programov PIU na višje ravni kvalifikacij (evropsko ogrodje kvalifikacij 5–8), izboljšanje prepustnosti med PIU in visokošolskim izobraževanjem ter naložbe v stalni strokovni razvoj učiteljev in mentorjev v PIU. Vendar razpoložljivi dokazi kažejo, da primanjkuje sistemskih pristopov za obravnavanje kompleksnih učnih potreb učiteljev in mentorjev, kar vključuje sistematično spremljanje njihovega strokovnega razvoja glede vsebine in učinka na pedagoške prakse.

³⁶ O napredku pri ukrepih, osredotočenih na posodabljanje infrastrukture, v svojih nacionalnih izvedbenih načrtih poročajo AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT in SI.

Za povečanje spretnosti in kompetenc učiteljev in mentorjev bi bil potreben sistemski in večplasten stalni strokovni razvoj, ki je pogosto neenakomeren in ne zajema vseh področij. Za odpravo pomanjkanja učiteljev in izboljšanje podobe tega poklica bi si države lahko prizadevale za poenostavitev poti vstopa v učiteljski poklic, olajšanje vrednotenja in priznavanja kvalifikacij, izboljšanje delovnih pogojev in prilagoditev plač, preučitev vrtljivih vrat med delom v stroki in poučevanjem, vključno z modeli „kombiniranih učiteljev“, ki doslej še niso bili širše raziskani, ter zagotavljanje raznolikih in zadostnih možnosti strokovnega razvoja, vključno s pripravništvu v podjetjih in pridobivanjem mednarodnih izkušenj z mobilnostjo osebja. V izjavi iz Herninga je pozvano tudi k namenjanju pozornosti duševnemu dobremu počutju učiteljev in mentorjev, področju, ki še ni bilo dovolj raziskano.

Čeprav se zdi napredek pri spodbujanju enakih možnosti in spolno vključujočih sistemov PIU skromen (prednostna naloga 5), države izvajajo ciljno usmerjene ukrepe za ranljive skupine. Program Erasmus+ podpira razvoj prenosljivih spretnosti, kot so komunikacija, prilagodljivost in medkulturne spretnosti, z mobilnostjo učečih se in osebja v PIU, partnerstvi za sodelovanje ter dejavnostmi za krepitev zmogljivosti. Manj je dokazov o napredku pri spolno vključujočem pristopu in odpravljanju spolnih stereotipov pri izbiri poklicev. Pomanjkanje uravnotežene zastopanosti spolov in premajhna zastopanost žensk na področjih STEM ter v PIU imata pomembne posledice za trg dela, kot so vztrajno pomanjkanje spretnosti, omejena gospodarska produktivnost ter krepitev strukturnih neenakosti pri zaposlovanju in plačah. Spodbujanje vključevanja v PIU je ključno za zagotovitev, da lahko ranljive skupine (npr. dolgotrajno brezposelni, invalidi, mladi, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje) dokončajo ustrezno in primerno usposabljanje, tako da so dobro pripravljene na vstop na trg dela, s čimer se povečujeta skupna stopnja zaposlenosti in produktivnost ter zmanjšujejo stopnje revščine. Za zagotavljanje vključevanja morajo učinkoviti sistemi PIU zagotavljati ciljno usmerjeno podporo glede na potrebe učečih se, krepiti povezave s stabilnimi in kakovostnimi delovnimi mesti ter širiti možnosti za vključujoče učenje na delovnem mestu.

Države, ki se osredotočajo na zagotavljanje kakovosti v PIU (prednostna naloga 6), so prav tako dosegle določen napredek. Približno polovica držav je pripravljala nove strategije za usklajevanje nacionalnih sistemov zagotavljanja kakovosti s prednostnimi nalogami evropskega referenčnega okvira zagotavljanja kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, krepitev samoocenjevanja izvajalcev PIU (npr. notranji postopki vrednotenja, stalno izboljševanje in povratne zanke informacij) ter izboljšanje vključevanja deležnikov v upravljanje. Kontinuiteta in večje naložbe so ključne za doseganje ciljev v okviru te prednostne naloge ter za polno izkoriščanje potenciala teh ukrepov za učeče se in sisteme PIU.

Socialni partnerji imajo osrednjo vlogo pri upravljanju in izvajanju politik PIU ter prispevajo k oblikovanju politik, zasnovi učnih načrtov, zagotavljanju kakovosti, odločitvam o financiranju in karierni orientaciji. Njihovo vlogo pri izvajanju ukrepov je mogoče še dodatno okrepiti, ob polnem spoštovanju avtonomije socialnih partnerjev. To velja zlasti za zbiranje podatkov o spretnostih in ugotavljanje potreb po spretnostih, zagotavljanje

vajeništev in zaposlitvenih možnosti za ranljive skupine, prekvalifikacijo in izpopolnjevanje ter priznavanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja.

4. Zaključek

Poročanje o izvajanju priporočila Sveta o PIU iz leta 2020 v državah članicah kaže neenotno sliko napredka in vztrajnih izzivov ter poudarja potencial, pa tudi nekatere slabosti PIU pri spodbujanju vključujočega in trajnostnega razvoja, ki je tesno usklajen s potrebami trga dela. Čeprav so številne države članice začele izvajati pomembne reforme, pri čemer pogosto izkoriščajo podporo EU in možnosti financiranja, je tempo posodabljanja in napredka neenakomeren. Vrzeli so še vedno prisotne na področju digitalizacije, tudi pri vključevanju tehnologij, kot je umetna inteligenca, ter pri zbiranju podatkov o spretnostih, učenju na delovnem mestu/vajeništvih, zmogljivostih učiteljev in mentorjev v PIU ter vztrajno nizkem družbenem zaznavanju in privlačnosti PIU, kar vodi do neskladij med spretnostmi. Da bi se potencial PIU za podporo konkurenčnosti EU kar najbolj izkoristil, je treba spodbujati odličnost PIU ter okrepljena partnerstva s podjetji in socialnimi partnerji. Okrepiti bi bilo treba tudi priložnosti za mobilnost učečih se v PIU in internacionalizacijo. Še eno področje, ki mu je treba nameniti dodatno pozornost, je zagotavljanje osnovnih spretnosti, državljskih kompetenc in kompetenc na področjih STEM, ki so ključne za spodbujanje zaposljivosti diplomantov PIU³⁷ in za zagotavljanje usklajenosti s potrebami trga dela. Prihajajoča evropska strategija za PIU bo utrla pot za obravnavanje vseh teh izzivov.

³⁷ Konfederacija nemških združenj delodajalcev (BDA) (2025), *For our democracy – democracy education throughout all levels of education* (Za našo demokracijo – izobraževanje o demokraciji na vseh ravneh izobraževanja). Na voljo na: <https://www.arbeitgeber.de>.