

APTARIAMAS TYRIMAS

„Dualinis mokymas – tiltas per neramius vandenis?“



Įmonės labai vertina darbo patirtį, todėl tokios patirties stoka yra pagrindinė kliūtis pirmą kartą darbo ieškantiems žmonėms. Daug jaunų žmonių patenka į užburtą ratą: jiems nepavyksta rasti pirmojo darbo, tačiau jie negali gauti darbo, nes neturi darbo patirties. Įrodyta, kad pameistrystė turi didelį poveikį skatinant jaunimo užimtumą, ji yra pagrindinė nedidelio jaunimo nedarbo kai kuriose Europos šalyse priežastis¹.

Tiek komunikate *Švietimo persvarstymas*², tiek 2013 m. jaunimo nedarbo komunikate³ Europos Komisija ragino valstybes nares dėti daugiau pastangų kuriant pasaulines profesinio rengimo ir mokymo sistemas, kuriomis būtų siekiama gerinti profesinių įgūdžių kokybę, ir skatinant mokymąsi darbo vietoje, įskaitant kokybiškas stažuotes, pameistrystę ir dualines sistemas⁴. Atsižvelgdamas į Kultūros ir švietimo komiteto prašymą, Europos Parlamentas (EP) taip pat paskelbė tyrimą, kuriame analizuojami dualinio mokymo pranašumai ir trūkumai ir tiriami 28 ES valstybių narių politikos pokyčiai, susiję su šios rūšies mokymosi diegimu ir (arba) gerinimu.

Bendrosios aplinkybės

Nuo švietimo ir mokymo iš esmės priklauso ne tik visapusiškas žmogaus vystymasis ir asmens dalyvavimas visuomenės gyvenime (UNESCO), švietimas ir mokymas yra ir pagrindiniai jaunimo užimtumo rezultatus lemiantys veiksniai: pritaikius švietimo ir mokymo sistemas jaunimas galėtų įgyti reikiamų įgūdžių, susidaryti tinkamą požiūrį ir taip pasirengti darbui, taigi būtų palengvintas perėjimas nuo mokymosi prie darbo.

Kaip valstybė gali padėti jaunimui sėkmingai pereiti nuo mokymosi prie darbo? Su kokiais problemomis susiduriama? Kokie intervenciniai veiksmai yra veiksmingi? Kaip juos būtų galima pagerinti?

Šie ir kiti susiję klausimai aptariami EP užsakytame tyrime „**Dualinis mokymas: tiltas per neramius vandenis?**“⁵ Šio ES masto tyrimo tikslas yra pateikti EP Kultūros ir švietimo komitetui glaustus duomenis apie esamą profesinio rengimo ir mokymo (PRM) valstybėse narėse (VN) padėtį. Šiais duomenimis būtų naudojamos kaip pagrindine informacija vedant dabartines ir rengiant būsimas diskusijas apie naujos kartos švietimo ir mokymo programas.

Šiame tyrime nagrinėjami tokie konkretūs klausimai:

- kokios pagrindinės kliūtys, trukdančios įgyvendinti dualinio mokymo sistemą kai kuriose valstybėse narėse;
- kodėl kai kurios valstybės narės nusprendžia įgyvendinti dualinio mokymo sistemas arba jų neįgyvendinti;
- nustatomos PRM sistemų kokybės užtikrinimo, dualinio mokymo sistemų diegimo ir ekonomikos augimo sąsajos;
- nustatomi dualinio mokymo sistemų tendencijos ir pokyčiai, taip pat
- naujoviški metodai, kuriais galima šios rūšies mokymą padaryti patrauklesnį.

¹ Pasaulinės jaunimo užimtumo tendencijos 2013 m. Kartai kylantis pavojus. TDO, 2013.

² Švietimo persvarstymas. Investavimas į gebėjimus siekiant geresnių socialinių ir ekonominių rezultatų (COM(2012) 0669).

³ [Susitelkime dėl Europos jaunimo. Raginimas spręsti jaunimo nedarbo problemą](#) (COM(2013) 0447).

⁴ Pameistrystės įmonėje ir profesinio rengimo mokymo įstaigoje derinys. Daugiau informacijos pateikta [2011 m. CEDEFOP ataskaitoje dėl PRM teikiamos naudos](#).

⁵ „ICF International“: Stelina Chatzichristou, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Anette Curth.

Tyrimė nagrinėjami dualinio mokymo ir (arba) pameistrystės pranašumai ir trūkumai ir analizuojami politikos pokyčiai atsižvelgiant į šalių švietimo sistemų, socialinius ir ekonominius ypatumus. Jame taip pat pateikiama gerosios patirties pavyzdžių, kurie gali būti svarbūs šalims, norinčioms plėtoti profesinio rengimo ir mokymo pasiūlą⁶.

Šiame **informaciniame pranešime** pateikiami pagrindiniai tyrimo aspektai, ypač daug dėmesio skiriant išvados ir rekomendacijoms.

Kas yra dualinis mokymas? Vartojamų apibrėžčių samprata ir skirtumai

Terminas **dualinis mokymas** plačiai vartojamas kaip bendras terminas, kuriuo nurodoma, kad PRM kontekste mokymui ir mokymuisi būdingas dualumas dviem atžvilgiais:

- mokymosi vietų (mokyklų ir (arba) PRM paslaugų teikėjų ir mokymo įmonių), kuriose turi būti teikiamos teorinio ir praktinio mokymo paslaugos, dualumas ir
- subjektų (viešųjų ir privačiųjų subjektų), kurie atsakingi už PRM politikos rengimą ir praktikos taikymą, dualumas.

Mokymosi vietų dualumu remtasi kuriant Europos ir tarptautinėje literatūroje vartojamas apibrėžtis. Pasak UNESCO⁷, „dualinio mokymo sistema vadinama dualine todėl, kad mokantis derinami pameistrystė įmonėje ir profesinis rengimas profesinėje mokykloje“. Įmonėje pameistrystė mokomas praktinių dalykų, o šį mokymą papildo teorinis mokymas profesinėje mokykloje. Pasak Europos profesinio mokymo plėtros centro (*Cedefop*)⁸, dualinis mokymas – tai „rengimas arba mokymas, kai derinami mokymo laikotarpiai švietimo įstaigoje arba mokymo centre ir darbo vietoje“. Be to, *Cedefop* dualinį mokymą apibrėžia kaip pakaitinį mokymą, pabrėždamas, kad terminai „dualinis mokymas“, „pakaitinis mokymas“ „pameistrystė“ ir „mokymasis darbo vietoje“ gali būti vartojami sinonimiškai. Vis dėlto šie terminai, nors ir nedaug, bet reikšmingai, skiriasi – šie skirtumai susiję su pirmiau minėtais dviem aspektais.

Dėl pameistrystės ir panašių programų pedagoginių ir ekonominių galimybių, joms šiuo metu skiriamas didelis politikos formuotojų ir mokslininkų dėmesys⁹. Atsižvelgiant į sunkią dabartinę jaunimo padėtį darbo rinkoje, reikia ieškoti sprendimų, kuriais būtų lengvinamas perėjimas nuo mokymosi prie darbo. Daug vilčių dedama į pameistrystės sistemų kūrimą ir į mokymąsi darbo vietoje apskritai.

Nors visose valstybėse narėse yra programų, kurios apima mokymąsi darbo vietoje, šių programų apimtis, populiarumas ir rezultatai labai skiriasi. Nėra vieno pameistrystės sistemos modelio, be to, daugelyje valstybių narių pameistrystė toli gražu nėra pati svarbiausia PRM organizavimo forma.

Dabartinė dualinio mokymo padėtis visoje ES

Daugelyje valstybių narių siūloma bent viena programa, pagal kurią sistemingai derinamas mokymasis darbo vietoje ir mokymas įstaigoje. Vis dėlto praktinis šių programų, palyginti su kitomis švietimo ir mokymo programomis, taikymas labai skiriasi. Nors valstybės narės reformuoja savo PRM sistemas ir įtraukia į jas mokymąsi darbo vietoje, dėl skirtingų atskaitos taškų ir socialinių bei ekonominių aplinkybių yra neįmanoma, kad visos šalys artimiausiu metu siektų to paties modelio. Siekiant plačiai diegti pameistrystės sistemas labai svarbu pritraukti darbdavius ir skatinti teigiamą socialinį požiūrį į jas. Atsižvelgiant į sistemų įvairovę, pokyčiams reikia laiko ir jie turi būti įgyvendinami nuosekliai.

EP tyrime nustatytos keturios pagrindinės profesinio rengimo ir mokymo organizavimo rūšys, taip pat aptariami jų pranašumai ir sunkumai, patiriami bandant jas įgyvendinti. Atsižvelgiant į kiekvieną tokią rūšį tyrime pateiktos skirtingos rekomendacijos.

1) Visapusiška pameistrystė

Pagrindiniai šios rūšies profesinio rengimo ir mokymo (PRM) sistemos ypatumai yra šie:

- pameistrystė yra formaliojo švietimo dalis, ją atlikus išduodamas nacionaliniu lygmeniu pripažintas pažymėjimas. Išduodami sertifikatai ir (arba) įgyjamos kvalifikacijos taip pat dažnai būna susiję su kvalifikuoto darbuotojo statuso įgijimu;
- mokymo įmonėse turinį kartu nustato vyriausybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų atstovai;
- pameistriai turi aiškų statusą, jie gauna atlygį, be to, visų dalyvaujančių šalių (pameistrinio, įmonės, mokymo centro ir kt.) teisės ir pareigos yra aiškiai apibrėžtos;

⁶ Antrinių duomenų analizė apėmė visas 28 valstybes nares. Renkant pirminius duomenis daugiausia dėmesio skirta atrinktoms 10 valstybių narių: Čekijai, Vokietijai, Graikijai, Suomijai, Prancūzijai, Italijai, Nyderlandams, Portugalijai, Lenkijai, Jungtinei Karalystei (Anglijai).

⁷ [Techninio ir profesinio rengimo terminija](#)

⁸ [Europos švietimo ir mokymo politikos terminija](#)

⁹ Austrijoje, Danijoje, Vokietijoje ir Šveicarijoje pameistrystė yra patvirtinta mokymosi darbo vietoje sistema. Šiose šalyse žemas jaunimo nedarbo lygis dažnai siejamas su šios sistemos veiksmingumu; taikant šią sistemą daugeliui jaunų žmonių sėkmingai teikiamos kokybiškos švietimo ir mokymo paslaugos, padedančios įgyti pripažintą kvalifikaciją, kurių reikalauja įmonės. TDO (2011b).

- mokymo išlaidas padengia vyriausybės ir darbdaviai (vyriausybės padengia išlaidas už mokymą mokymo įstaigoje; darbdaviai finansuoja mokymą įmonėse);
- nors šiose šalyse esama ir kitų profesinio mokymo rūšių, pameistrystė yra pagrindinė rūšis, kiek tai susiję su dalyvavimu ir socialiniu šios rūšies mokymosi suvokimu.

Šios rūšies PRM sistema taikoma, pvz., Austrijoje, Vokietijoje ir Danijoje.

Pagrindiniai jos pranašumai yra šie:

- tokia mokymosi darbo vietoje sistema yra naudinga daugeliui mokinių ir įmonių;
- pameistrystės sistemoje taikomas sklandus perėjimas nuo mokymosi prie darbo, taip užtikrinamas gana aukštas užimtumo lygis;
- pameistrystės sistema yra patraukli ir ją gerai žino jaunimas, tėvai ir įmonės;
- PRM sistemoje dalyvauja ir verslo sektorius, o tai užtikrina, kad kvalifikacijos ir mokymas atnaujinami ir gerai atitinka darbo rinkos poreikius;
- sistemų taikymo tradicijos gilios, jomis remiantis sukurti griežti kokybės užtikrinimo mechanizmai.

Tačiau taikant šias sistemas taip pat susiduriama su tam tikrais sunkumais:

- jos labai priklauso nuo to, kiek vietų pameistrystės numatyta verslo sektoriuje. Ekonominio nestabilumo ir nuosmukio laikotarpiu siūlomų vietų gali sumažėti, o mokinių paklausa nesikeičia. Dėl to atsiranda konkurencija ir tai reiškia, kad šiems jauniems žmonėms turi būti siūlomos kitokio pobūdžio programos;
- taikant šias sistemas reikalingas pakankamas pasirengimas pameistrystės srityje. Mokiniai turi sugebėti rasti darbdavį, kuris norėtų jiems pasiūlyti mokytis pameistrystės, o tam reikia tam tikrų įgūdžių. Be to, jie turi sugebėti labai sparčiai įrodyti, kad pagrindiniai jų elgesio principai ir nuostatos atitinka principus ir nuostatas, kurių reikia darbo vietoje;
- dėl to susiklosto tokia padėtis, kai tie jauni asmenys, kurie yra nepalankiausioje padėtyje, turi mažiausiai galimybių gauti pameistrystės vietą;
- taikant šias sistemas įmonės turi galėti suteikti pameistriams galimybę ugdyti įvairius įgūdžius, kad šie galėtų įgyti visapusišką kvalifikaciją. Vadinas, įmonės turi turėti reikiamų techninių ir žmogiškųjų išteklių, o tai gali būti nelengva. Todėl gali prireikti kelių įmonių bendrų sprendimų.

2) Pameistrystė kaip kitoms PRM organizavimo rūšims lygiavertė atmaina

Tokiose šalyse kaip Prancūzija, Nyderlandai, Italija, Lenkija ir Jungtinė Karalystė pameistrystės naudojama, tačiau ji nėra pagrindinė PRM organizavimo forma. Šiose šalyse pameistrystė dažnai derinama su mokymo įstaigose taikomu PRM (3 ir 4 rūšys). Nustatyti du skirtingi atvejai:

- atlikus pameistrystę įgyjama tokia pat kvalifikacija kaip ir mokymo įstaigose taikomo PRM atveju. Pameistrystė yra alternatyvi, tačiau kitoms PRM organizavimo rūšims (kurios taikomos, pvz., Prancūzijoje ir Nyderlanduose) lygiavertė atmaina arba
- atlikus pameistrystę išduodamas specialus sertifikatas, kuris skiriasi nuo sertifikato, išduodamo PRM mokymo įstaigose (Italijoje, Lenkijoje, Jungtinėje Karalystėje).

Šiose šalyse kai kurie pagrindiniai pameistrystės ir visapusiškos pameistrystės ypatumai (t.y. mokinių statusas, sutarčių sudarymas, atlygis) yra tapatūs, tačiau pameistrystė ne tokia populiari tarp besimokančių asmenų ir įmonių.

Pagrindiniai šios rūšies sistemos pranašumai yra šie:

- lengviau suderinti siūlomų vietų skaičių su besimokančių asmenų poreikiais atsižvelgiant į tai, kad mokymas vykdomas mokymo įstaigose;
- galima pereiti iš mokymo įstaigose taikomo PRM į pameistrystę – taip besimokantiems asmenims suteikiama galimybė keisti savo studijų kryptį;
- pameistrystė gali būti vykdoma konkrečiuose sektoriuose, kuriuose daugiausia galimybių kurti pameistrystės vietas.

Pagrindiniai sunkumai, su kuriais susiduriama šiose šalyse, yra šie:

- kaip padidinti pameistrystės vietų skaičių;
- kaip skatinti palankų besimokančių asmenų ir jų tėvų požiūrį į pameistrystę;
- kartais pameistrystės programos daugiausia taikomos tradiciniuose sektoriuose (amatų, apdirbamosios pramonės), nors perspektyviuose šalies sektoriuose esama įgūdžių spragų.

3) Mokymo įstaigose naudojamose programose numatyto mokymosi darbo vietoje stiprieji aspektai

Tokiose šalyse kaip Suomija, Prancūzija arba Nyderlandai¹⁰ mokymo įstaigose taikomas mokymas tebėra pagrindinė PRM forma, tačiau mokymasis darbo vietoje yra sistemingai integruojamas į programas. Mokymo įmonėse laikotarpiai yra privalomi, jie trunka gana ilgai.

Pagrindiniai šių PRM organizavimo formų pranašumai yra šie:

- lengviau įtraukti naujus darbdavius, kurie anksčiau neteikė mokymo paslaugų jaunimui, nes jie neprivalo įsipareigoti užtikrinti atlyginamo darbo vietą ilgam laikotarpiui (kaip pameistrystės atveju);
- šios PRM organizavimo rūšys – tai geras sprendimas jaunimui, kuris nėra pasirengęs atlikti pameistrystės. Jaunimas gali laipsniškai pasirengti darbo aplinkai;
- mokymasis darbo vietoje siūlomas labai įvairiems mokiniams, mokymosi darbo vietoje atveju atranka yra mažesnė nei visapusiškos pameistrystės atveju;
- tai, kad besimokantys asmenys studijuodami susipažįsta su įvairių įmonių veikla, suteikia jiems galimybę įgyti įvairios darbo patirties ir susipažinti su įvairių įmonių aplinka.

Pagrindiniai sunkumai yra šie:

- mokymo įstaigos turi plėtoti tvirtus vietos įmonių tinklus. Tai gana nauja mokymo įstaigų pareiga, mokymo įstaigoms būna sunku susisiekti su darbdaviais;
- dėl mokymosi darbo vietoje kokybės ir dėl to, kaip šis mokymasis derinamas su mokymosi mokymo įstaigoje, gali kilti problemų. Mokymasis darbo vietoje trunka tik kelias savaites (nors ir keletą kartų per metus), šiuo laikotarpiu mokymosi aplinka ne visada yra pakankamai motyvuojanti ir palanki;
- perėjimas nuo mokymosi prie darbo trunka šiek tiek ilgiau nei pameistrystės atveju, nes įmonės mažiau linkusios samdyti savo stažuotojus.

4) PRM, visiškai pagrįstas mokymu mokymo įstaigose

Kai kuriose šalyse taikomos PRM sistemos, į kurias integruojamas mokymasis darbo vietoje, tačiau tai dar tik prasidėjęs procesas (pvz., Čekijoje ir Slovakijoje). Dauguma PRM sistemų visiškai paremtos mokymu mokymo įstaigose, o dėl to susiduriama su nemažai sunkumų:

- mokymo įstaigos ir įmonės nebendradarbiauja;
- darbdaviai nepakankamai supranta pameistrystę ir panašių rūšių mokymąsi. Darbdaviai nežvelgia, kokią naudą galėtų gauti iš šių rūšių mokymosi, skirto jaunimui;
- darbdaviai nėra pakankamai pasirengę, kad galėtų mokyti jaunimą įgyti visapusišką kvalifikaciją (ne tik su konkrečios įmonės veikla susijusių įgūdžių);
- taikant šias sistemas taip pat susiduriama su problemomis, susijusiomis su pasenusiomis mokymo programomis, mokymo įranga ir mokytojų kompetencija.

Tyrimė pateiktos rekomendacijos

Siekiant atsižvelgti į darbo rinkos reikalavimus, taikant mokymo ir įgūdžių plėtojimo strategijas turėtų būti užtikrinama, kad teikiant mokymo paslaugas būtų ugdomi tiek techniniai, tiek kiti pagrindiniai įgūdžiai, susiję su galimybėmis įsidarbinti¹¹, kurių reikia visoms profesijoms ir įmonėms bei įvairiuose sektoriuose. Tačiau, atsižvelgiant į skirtingus atskaitos taškus, šalyse turi būti taikomi skirtingi perėjimo etapai, kad būtų galima kurti geros kokybės pameistrystės sistemas, skirtas dideliame besimokančių asmenų skaičiui. Šiuo atžvilgiu itin svarbu didinti visų sričių darbdavių informuotumą apie PRM programas ir skatinti juos dalyvauti kuriant ir teikiant mokymosi darbo vietoje paslaugas.

¹⁰ Visose šiose šalyse pameistrystė taip pat yra kaip lygiavertė atmaina (2 rūšis).

¹¹ Pavyzdžiui, bendravimo, kolektyvinio darbo ir problemų sprendimo įgūdžiai. TDO (2011b).

SISTEMOS, VISIŠKAI PAGRĮSTOS MOKYMU MOKYMO ĮSTAIGOSE	SISTEMOS, PAGAL KURIAS DERINAMAS MOKYMASIS DARBO VIETOJE IR MOKYMO ĮSTAIGOSE VYKDOMAS PRM	PAMEISTRYS TĖ KAIP LYGIAVERTĖ ATMAINA	VISAPUSIŠKA PAMEISTRYS TĖ
<p>Veikti lygiagrečiai:</p> <p>1) Plėtoti pameistrystę kaip alternatyvią mokymo formą tam tikruose sektoriuose. Tai turėtų būti sektoriai, kuriuose gali būti sudarytos palankios sąlygos pameistrystei.</p> <p>2) Skatinti siūlyti mokymą įmonėse vykdant PRM mokymo įstaigose. Palaipsniui užtikrinti, kad mokymasis darbo vietoje taptų reikalavimu.</p>	<p>Palaipsniui didinti mokymosi darbo vietoje svarbą.</p> <p>Daug dėmesio skirti mokymosi darbo vietoje kokybei ir tam, kaip šis mokymasis derinamas su mokymusi mokymo įstaigoje.</p> <p>Skatinti mokymo įstaigas užmegzti ilgalaikius ryšius su vietos įmonėmis.</p>	<p>Proporcingai plėtoti pameistrystės mokymosi formas, kurios būtų patrauklios naujiems darbdaviams.</p> <p>Išplėsti pameistrystės taikymą kituose sektoriuose ir kitais lygmenimis.</p> <p>Taip pat daug dėmesio skirti perspektyviems netradiciniams sektoriams.</p> <p>Užtikrinti, kad kvalifikacijos būtų pripažįstamos nacionaliniu lygmeniu.</p>	<p>Skatinti įvairovę priimant pameistrus.</p> <p>Padėti mokiniams, kurie nėra pasirengę atlikti pameistrystės.</p> <p>Gerinti galimybes pereiti prie kitų rūšių švietimo ir mokymo ir pasiekti kitus jų lygius.</p>

Toliau investuoti į mokymąsi darbo vietoje verta, nes įrodyta, kad kai kuriose valstybėse narėse investicijos labai pagerina jaunimo galimybes įsidarbinti. Pavyzdžiui, Danijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Nyderlanduose ir Austrijoje PRM mokinių perėjimas nuo mokymosi prie darbo yra sklandesnis¹². Europos Sąjungos biudžete numatyta remti šį procesą: siekdamas gerinti profesinio rengimo ir mokymo sistemų kokybę ir didinti veiksmingumą, valstybės narės gali naudoti Europos socialinio fondo¹³ lėšas, Jaunimo užimtumo iniciatyvai¹⁴ ir programai „Erasmus+“¹⁵ skirtas lėšas.

¹² Taip pat žr. CEDEFOP (2012), Nuo mokymo prie darbo veiklos: profesinio rengimo ir mokymo rezultatai darbo rinkoje.

¹³ <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp>.

¹⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>.

¹⁵ http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm.

Santrumpų sąrašas

<i>Cedefop</i>	Europos profesinio mokymo plėtros centras
CULT	Europos Parlamento Kultūros ir švietimo komitetas
CZ	Čekija
DE	Vokietija
EL	Graikija
EP	Europos Parlamentas
ES	Europos Sąjunga
FI	Suomija
FR	Prancūzija
TDO	Tarptautinė darbo organizacija
IT	Italija
VN	Valstybės narės
NL	Nyderlandai
PL	Lenkija
PT	Portugalija
JK	Jungtinė Karalystė
PRM	Profesinis rengimas ir mokymas

Atsakomybės apribojimas

Šis dokumentas pateikiamas Europos Parlamento nariams ir darbuotojams, siekiant padėti jiems vykdyti jų, kaip Parlamento darbuotojų, pareigas, jis nebūtinai atspindi Europos Parlamento nuomonę. Dokumentas neturėtų būti laikomas išsamiu.

Autorius

Ana Maria Nogueira, atsakingoji administratorė, B teminis skyrius. Struktūrinė ir sanglaudos politika

Atsiliepimai

Jeigu norite pateikti savo atsiliepimus, rašykite Struktūrinės paramos ir sanglaudos politikos departamento sekretoriatui el. paštu poldep-cohesion@ep.europa.eu.

B teminis skyrius.

Europos Parlamento vidaus politikos generalinio direktorato B teminis skyrius yra mokslinių tyrimų padalinys, kuris perduoda techninę patirtį šiems penkiems EP komitetams: Žemės ūkio ir kaimo plėtros komitetui; Kultūros ir švietimo komitetui; Žuvininkystės komitetui; Regioninės plėtros komitetui; Transporto ir turizmo komitetui. Patirtis teikiama komitetų viduje arba už jų ribų.



Visi CULT leidiniai:

<http://www.europarl.europa.eu/studies>