Część I:

Tekst 1

EN-PL

1.1.1 Monitoring visits

1. The NA may implement a programme of on-site visits to beneficiaries in view of monitoring the implementation of individual projects. In the case of mobility projects in the field of higher education between Programme and Partner Countries, the NA may complement monitoring visits to beneficiaries with fact-finding missions to Partner Countries to gather information on project implementation in those countries. The NA will carry out such fact-finding missions ensuring that EU Delegations and, if they exist in the country concerned, National Erasmus+ Offices (NEOs) are duly informed.

2. Monitoring visits shall be used primarily to support and counsel the beneficiary as well as to gather and disseminate good practice examples. They can also contribute to collecting information on qualitative aspects of Programme management and on the effectiveness and impact of the granted project on the beneficiary organisation. Finally, monitoring visits will contribute also to the building of knowledge and expertise of NA staff on the Programme action concerned.

3. No specific criteria apply for the selection of beneficiaries for monitoring visits. However, the NA should consider the principle of cost effectiveness and the results of its risk analysis with regard to the checks of grant beneficiaries. In the case of mobility projects in the field of higher education between Programme and Partner Countries, the NA will take into account information provided by the EU Delegations and, if they exist in the country concerned, the National Erasmus+ Offices (NEOs).

4. Monitoring visits may be undertaken by NA staff in charge of administering the decentralised action concerned and/or by external experts hired to that effect by the NA. Due measures shall be taken to prevent potential conflicts of interest, in particular as regards the involvement of external experts.

5. In case a monitoring visit is organised simultaneously with an on-the-spot check (see Section 3.11 above), the role of the team members in charge of the on-the-spot check shall be clearly separated from the activities of the person(s) in charge of the monitoring visit and both shall be adequately explained to the beneficiary.

6. Monitoring visits require a careful preparation and organisation. They should be organised on the basis of a draft agenda agreed in advance with the beneficiary to ensure that all issues to be discussed can be properly covered. At the end of the visit, a first oral feedback shall be given to the beneficiary institution.

7. Within one month after the visit, the NA shall communicate the conclusions and any points of advice to the beneficiary in writing. The beneficiary shall be given the opportunity to comment on the draft report in relation to matters of fact or interpretation.

Tekst 2

PL-EN

Jak wynika z analiz mobilności w ramach programu Erasmus, projekty mobilności nie są elementem, który ma decydujące znaczenie w przyjęciu kandydata do pracy, lecz stanowią dodatkowy atut, który może pomóc kandydatowi na dane stanowisko. Zdecydowana większość badanych w trakcie studiów pracowała zarobkowo (nie robiło tego zaledwie 22 proc. uczestników badania). Ankietowani deklarowali, że pracowali zarówno w czasie wakacji letnich (niemal 47 proc.), jak i podczas roku akademickiego (ponad 56 proc). Respondenci w zdecydowanej większości twierdzili, że nie potrzebowali wiele czasu, żeby zdobyć pierwszą stałą pracę. Ponad jedna czwarta (26,78 proc) badanych szukała jej krócej niż miesiąc, a blisko jedna trzecia – niecałe dwa miesiące. Ponad 56 proc. ankietowanych deklarowało, że praca podejmowana w trakcie trwania nauki miała charakter związany kierunkiem studiów. Najczęściej tego rodzaju zatrudnienie podejmowały osoby uczące się na kierunkach o charakterze artystycznym (75 proc.) i technicznym (ponad 63 proc.), najrzadziej – studenci kierunków humanistycznych (ok. 44 proc.) i medycznych (ok. 42 proc). Odsetek osób podejmujących pracę powiązaną z wybranym kierunkiem studiów był zbliżony we wszystkich rocznikach absolwentów. Zdecydowana większość badanych jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę – łącznie 78,58 proc., w tym przede wszystkim na czas nieokreślony (50,52 proc.), na czas określony (25,31 proc.) i na okres próbny (2,75 proc). Inne typy umów, takie jak kontrakt menedżerski czy umowa agencyjna, nie są popularne wśród respondentów. Niewiele osób zadeklarowało, że pracuje bez umowy.

Tekst 3

EN-PL

The Bologna Process Implementation Report provides a wide -ranging and detailed picture of how the European Higher Education Area (EHEA) has been moving forward since the Yerevan Conference in 2015. This has not been a period of radical change. Instead, for most countries, the recent years have focused on consolidating the implementation of reforms.

The Bologna Follow Up Group has identified three key commitments that underpin the

EHEA. These commitments concern the implementation of the three-cycle degree structure, recognition of qualifications and quality assurance. They can be considered as the foundations of the EHEA: if these foundations are not in place, further European higher education cooperation is undermined.

In addition to the implementation of these commitments, the priorities of the Bologna Process as set out in the Yerevan Communiqué are learning and teaching, social inclusion and employability – all topics addressed centrally in this report. In Yerevan, ministers also pledged to continue to foster mobility and internationalisation, and called for attention to the values of the EHEA.

Three-cycle degree structures

Implementation of the Bologna three-cycle degree commitments is improving, with most countries having made the necessary reforms in line with Bologna guidelines. The main Bologna tools – ECTS, Diploma Supplement and national qualifications frameworks – are also well implemented in most countries. Nevertheless, there remains a minority of countries where this is not the case. These countries still need to implement further reforms to ensure that their degree programmes are coherent with those in other EHEA countries.

The dominant European model is now a clearly structured three-cycle degree system. However, although Bologna commitments have mostly been met, there remain significant differences in degree structures across the EHEA as a whole. In around half of the EHEA countries, the majority of first-cycle graduates continue to study in a second-cycle programme while in a quarter of countries it is less than 25% that move directly into the second cycle. This may suggest significant differences in labour market recognition of first -cycle qualifications across the EHEA. Alongside the three main cycles, around half of all EHEA countries offer short-cycle higher education programmes. These programmes are usually vocational, offered at ISCED 5 level, and most often have a workload of 120

ECTS. In around half of the countries with such programmes, learning achievements can be fully recognised within first-cycle studies in the same field, while in the other half

recognition is less substantial. Comparing short-cycle higher education programmes across the EHEA is further complicated by the existence in many countries of 'short

-cycle tertiary education' programmes, which are not recognised within the national higher education systems.

Tekst 4

PL-EN

W większości państw członkowskich kariera akademicka nadal silniej powiązana jest z prowadzeniem badań niż z nauczaniem, zarówno jeśli chodzi o wstępną selekcję podczas rozmowy o pracę, jak i następnie awans i nagradzanie za osiągane wyniki. Doktoranci i doktorzy podejmujący badania w celu uzyskania habilitacji szybko orientują się, że naukowe laury można zbierać poprzez udział w ambitnych projektach badawczych i regularne publikacje (jest to wręcz konieczność zgodnie z zasadą publikuj albo zgiń). Nauczanie studentów jest natomiast przez wielu uważane za zadanie osób znajdujących się dopiero na początku swojej kariery naukowej, a co za tym idzie rzadziej realizowane przez uznanych profesorów. Ponieważ znajdują się oni pod stałą presją publikowania, nauczanie, ocenianie i dyżury zaczynają postrzegać jako utrudnienie na drodze do realizowania priorytetów pracodawcy. W takiej kulturze studenci mogą łatwo być lekceważeni, przez co nabierają

poczucia, że są uciążliwym obowiązkiem dla swojego bardzo zajętego opiekuna naukowego, który musi w terminie oddać artykuł do opublikowania. Czasy, w których długą letnią przerwę uważano za najlepszy okres na badania, a semestry akademickie za czas

poświęcany studentom, dawno już minęły. W wielu krajach i instytucjach szkolnictwa wyższego pilnie potrzebna jest zatem zmiana nastawienia do wagi przypisywanej nauczaniu i uczeniu się oraz działalności badawczej.

Przetłumaczony tekst:

................................................................

*(data i miejsce)*

................................................................

*(podpis i pieczęć Wykonawcy*)