Tekst nr 1 (EN – PL)

**Recognition of qualifications**

**Background analysis**

One of the hopes and expectations of the Bologna Process when it was launched in 1999 was that, through establishing convergent degree structures across Europe, it would become much easier for students to be mobile and study in different systems. A necessary condition for this to happen is not only that programmes and degrees are easily understandable, but also that qualifications are easily recognised. For the learner, recognition can potentially serve two purposes. The first is to enable access to the labour market, and in a European Union based on the free movement of goods, services and peoples, this is essential. The second purpose is to continue studies in another country, and it is this concept which is relevant in the context of the Mobility Scoreboard.

After a number of years of efforts to establish and develop a European Higher Education Area, the EHEA Ministers of higher education recognised that, despite many positive developments, smooth recognition of academic qualifications was not yet ensured, and that procedures for the academic recognition of qualifications were often lengthy and burdensome. This is the reason why, in 2012 in Bucharest, the Ministers of higher education across the EHEA committed themselves to the long-term objective of 'automatic recognition' of comparable academic degrees.

Tekst nr 2 (EN – PL)

**Employment contracts in academia**

As Figure 4.1 shows, in almost all European countries, both fixed-term and indefinite contracts are used to employ academics. Latvia and Slovakia are the only exceptions to this pattern, providing no opportunity for academic staff to conclude a contract for an indefinite period of time. More precisely, in Latvia, legislation limits the duration of contracts with staff in the main academic career path – i.e. professors, associate professors, assistant professors, lecturers and assistants – to six years, whereas contracts with other academics (e.g. visiting professors or staff delivering specific courses) are generally shorter, either concluded for a period of up to two years or hourly-paid. A comparable situation can be observed in Slovakia, where no academic staff category benefits from indefinite contracts.

Tekst nr 3 (EN - PL)

**Language support measures for newly arrived migrant students**

Figure E14 shows the available language learning support measures for newly arrived migrant students integrated into mainstream education. These language support measures are usually also available for those migrant students that have attended the reception classes, but still need some language support. Moreover, some language measures might be available for all students that speak other mother tongue than the language of schooling at home. Normally, similar types and diversity of language support is available in those countries that have reception classes and in those where all migrant students are directly integrated into mainstream classrooms according to their age. However, the language support measures might be less frequent or less intensive for those students that attended reception classes and joined regular classes with some knowledge of the language of schooling.

**Only 10 education systems recommend or require specific qualifications to teach students with migrant background**

Teaching in a multicultural or multilingual setting requires specific skills. These may be acquired within the initial teacher education and further developed in the continuing professional development. However, in the TALIS 2013 survey, 37.9 % of the lower secondary teachers expressed a moderate to high need for professional development in this area, whereas only 13.3 % of them followed training activities in this field in the 12 months prior to the survey (see Figure 3.12 in European

Commission/EACEA/Eurydice, 2015b).

In Austria and Sweden, the role of teachers as facilitators for the integration of students with migrant background is taken into account and mainstreamed in initial teacher education, as part of the basic compulsory training for all prospective teachers. The Centre for Interculturality, Migration and Multilingualism cooperates with the Austrian Ministry of Education to promote these issues within teacher education. 'Diversity and gender competencies' is defined as one of the six competencies to be acquired within initial teacher education. It encompasses some compulsory topics such as 'migration background', 'German as a language of educational discourse', 'German as a second language'. The Austrian Ministry of Education also recently made compulsory participation in a course on 'Diversity of languages/Multilingualism/Intercultural education' in the framework of continuing professional development.

Tekst nr 4 (PL – EN)

“Statystyka statystyką, a pozostaje pytanie jak płace zasadnicze wynikające z przepisów mają się do faktycznych pieniędzy spływających na konta pracowników europejskich szkół. Według danych Eurydice, w rzeczywistości w podstawówkach i w szkołach średnich większości krajów faktyczne zarobki nauczycieli są na poziomie maksymalnej płacy ustawowej lub bywają nawet od niej wyższe. Powody do narzekania mogą mieć jednak nauczyciele chorwaccy, portugalscy czy węgierscy, których faktyczna wypłata nie różni się znacząco od ustawowego minimum. W przypadku Polski oznaczałoby to, że w rzeczywistości doświadczeni nauczyciele zarabiają średnio jedną trzecią więcej niż wynosi ich ustawowa pensja, a zarobki początkujących są od płacy zasadniczej aż dwa razy wyższe. W związku z tym, że faktyczne zarobki polskich nauczycieli w dużej mierze zależą również od samorządów i szkół, stawki w poszczególnych regionach nie rozkładają się jednak tak jednoznacznie.

Europejskie trendy i niesprecyzowana perspektywa finansowa mogą nie zachęcać do podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela, a jednak w Polsce chętnych najwyraźniej nie brakuje. Europejska Sieć Eurydice wskazuje właśnie Polskę jako wyróżniającą się na tle innych krajów niemal dwukrotnie wyższym od europejskiej średniej odsetkiem absolwentów kierunków związanych z nauczaniem. W Niemczech, gdzie perspektywa finansowa nauczycieli przedstawia się zdecydowanie atrakcyjniej, sytuacja jest odwrotna – niewielu studentów wybiera kierunki kończące się pracą w szkole…”

 Tekst nr 5 (PL – EN)

Głównymi organizacjami, które świadczą wsparcie dla wolontariuszy są Centra Wolontariatu. Placówki te tworzą w Polsce Sieć Centrów Wolontariatu. Jest to dobrowolne zrzeszenie Centrów, które oferują szereg usług adresowanych zarówno do wolontariuszy, organizacji pozarządowych jak i placówek publicznych zainteresowanych współpracą.

W zakresie usług oferowanych przez Centra znajdują się m.in.

* Pośrednictwo wolontariatu – pomoc w skojarzeniu wolontariuszy i placówek zainteresowanych wzajemna współpracą
* Szkolenia dla wolontariuszy i koordynatorów pracy wolontariuszy. Szkolenia mają za zadanie przygotować zainteresowane strony do rozpoczęcia działań oraz pomóc w organizacji pracy wolontariuszy
* Przygotowywanie publikacji (głównie poradników) z dziedziny wolontariatu
* Konsultacje w tym – pomoc prawna, wsparcie organizacyjne w prowadzeniu programów
* Promocja wolontariatu – organizacja kampanii promocyjnych, konkursów dla wolontariuszy.

Obecnie w Sieci Centrów Wolontariatu skupionych jest 9 regionalnych placówek oraz ok. 30 lokalnych centrów wolontariatu.

Tekst nr 6 (PL – EN)

Przejście od edukacji do pracy i zatrudnienia jest procesem bardzo ważnym dla młodego człowieka. Od jego powodzenia zależy nie tylko wyzwolenie spod kontroli rodziców (opuszczenie domu rodzinnego, samodzielność finansowa), ale też realizacja aspiracji, ambicji, planów – życiowych i zawodowych (kupno mieszkania, założenie własnej rodziny). Praca to nie tylko źródło dochodów, które jednym pozwalają przetrwać, innym godnie lub wygodnie żyć. Praca ma być dzisiaj również źródłem satysfakcji i okazją do osobistego rozwoju. Przede wszystkim jest warunkiem niezależności i autonomii rozumianej jako możliwość podejmowania samodzielnych decyzji życiowych. Ta ostatnia wartość jest szczególnie ceniona przez młodych, bo pozwala widzieć w sobie osoby dorosłe. Pozostawanie bez pracy jest więc powodem niezadowolenia młodych, ponieważ utrzymuje ich w trudnym psychicznie stanie zawieszenia między zależnością od dorosłych a niezależnością, uniemożliwia zaspokojenie ważnych życiowo potrzeb, by z czasem zagrozić społecznym wykluczeniem.