**Teksty próbne**

**I. Z języka angielskiego na język polski (EN-PL)**

1. CERTIFICATION, CREDIT AND RECOGNITION

There are established mechanisms for certifying, crediting and recognising traditional higher education qualiﬁcations – not just across Europe but worldwide. Tools developed within the Bologna Process such as the three-cycle degree structure, qualiﬁcations frameworks and ECTS have given an even greater momentum to the harmonisation and recognition of qualiﬁcations across the EHEA. However, despite the massive growth in new types of online courses and online learners, there has been little attention given to developing processes to formally recognise the skills and knowledge acquired from these new forms of learning. This is essential to give these forms of learning credibility, instil conﬁdence in the quality of the learning outcomes, and transform them from the current informal “hobby-type” provision into meaningful qualiﬁcations. For learners, it would give an added incentive for undertaking this kind of learning; for employers it would provide clarity and visibility on prospective employees’ skills and abilities; and for higher education institutions it would provide a streamlined mechanism for recognising this form of learning for further studies.

This is an area where Europe can become a leader. European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) already provides an established European framework for the recognition of learning outcomes in higher education. It provides a transparent and easily understood mechanism for comparing student attainment and performance in higher education institutions across Europe, and can easily be applied to these newer forms of provision.

*(Fragment opracowania analitycznego na temat nowych form nauczania i uczenia się w szkolnictwie wyższym)*

1. PAYMENT OR RECOVERY OF THE BALANCE

The amount of the final payment to be made to the beneficiary will be established on the basis of a final report to be submitted by the deadline indicated in the grant agreement or grant decision. If a) the events generating the grant are not implemented or are implemented in a different way than planned; or b) the eligible costs actually incurred by the beneficiary are lower than those planned at application stage, or c) the quality of the realised activities/outputs is of insufficient quality, the funding may be reduced proportionally or, where applicable, the beneficiary will be required to repay any excess amounts already received as pre-financing payment.

(*Fragment dokumentu programowego w obszarze szkolnictwa wyższego*)

1. Validation of organisations

1. In order to facilitate the application and reporting process of applicants and beneficiaries and to prevent multiple submissions and double funding, all participating organisations that need to be identified at application stage - i.e. either a) only applicants or b) both applicants and partners, depending on the action concerned, as defined by the Programme Guide - have to register in the Unique Registration Facility (URF).

2. The NA shall validate relevant participating organisations by checking if the data registered in URF corresponds to the organisation's legal data as set out in the supporting documents uploaded in the tool. N.B.: The validation does not include assessing the operational or financial capacity of the organisation.

3. The NA shall check if the participating organisation applied the correct Participant Identification Code (PIC) and match any multiple PICs identified (e.g. temporary PICs, duplicate registration).

4. The NA shall validate:

a. For all grant applications received by the NA in Key Action 1, Key Action 2 and Key Action 3 (including applications submitted by national consortia): the applicant organisation of selected projects as well as projects on the reserve list. Applicant organisations shall be validated before issuing the grant agreement at the latest.

b. For Key Action 2 applications, except for Strategic Partnerships using the School Exchange Partnerships format: additionally, the partner organisations of selected projects as well as of projects on the reserve list shall be validated at the latest before the grant award decision is taken (see Annex I of the Delegation Agreement). The validation of partner organisations is performed by the NA of the country in which the organisation is established. Each NA shares the validation status of partner organisations with the NA of the applicant organisation in EPlusLink. Organisations from Partner Countries shall be validated by the NA of the applicant organisation. If a Partner Country organisation participates in different applications submitted in different Programme Countries, the NA that validates the organisation first takes the ownership of the validation and shares the validation status with the other NAs in EPlusLink.

c. For Key Action 2 – Strategic Partnerships using the School Exchange Partnerships format: partner organisations of selected projects shall be validated at the latest before issuing their grant agreements. In addition to the standard organisation validation, the NAs shall perform an eligibility check of all schools following the procedure and deadlines defined in Annex III.4 of this Guide.

d. For Key Action 1 in the field of education and training, applications for accreditation submitted by national consortia: the applicant organisation and the member organisations of the consortium to be listed in the grant agreement shall be validated before issuing grant agreements at the latest.

e. For Key Action 1 in all fields and Key Action 3 in the youth field: national, transnational or international partner organisations do not have to be validated.

**II. Z języka polskiego na język angielski (PL-EN)**

1.

W roku 2015 w sektorze szkolnictwo wyższe złożono łącznie ponad 460 wniosków, w tym 391 o dofinansowanie mobilności i 72 wnioski na realizację Partnerstw strategicznych. Większa liczba projektów mobilności w sektorze szkolnictwa wyższego wynika z uruchomienia w tym roku konkursu na projekty mobilności z krajami partnerskimi. W dwóch rundach konkursowych złożono łącznie 129 wniosków, a z możliwości realizacji nowej akcji skorzystało ponad 70 instytucji, które najczęściej planowały mobilności z rosyjskimi, ukraińskimi i serbskimi uczelniami.

Niestety zwiększył się również odsetek instytucji, które mimo posiadania Karty Erasmusa nie realizują kolejnych projektów (8,9 proc. w porównaniu z 7,2 proc. w roku 2014). W 2015 r. 290 polskich instytucji szkolnictwa wyższego dysponowało Kartą ECHE, a wnioski o dofinansowanie mobilności w ramach konkursu 2015 złożyło 260 uczelni. W roku akademickim 2014/2015 54 szkoły wyższe zrealizowały więcej niż 100 mobilności, w tym 42 uczelnie osiągnęły taki wynik w realizacji tylko mobilności studentów, a 13 – w realizacji tylko mobilności pracowników. Niezmienny pozostaje kierunek wyjazdów studentów. Od lat w czołówce docelowych krajów programu, do których wyjeżdża najwięcej polskich studentów, znajdują się: Hiszpania, Niemcy, Włochy, Portugalia oraz Francja. Te same kraje docelowe pozostają w obszarze zainteresowania kadry biorącej udział w projektach mobilności. Pracownicy równie chętnie wyjeżdżą także do Czech.

W ramach akcji 2 Współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk program wspiera Partnerstwa strategiczne – projekty współpracy między co najmniej trzema instytucjami z trzech różnych krajów programu, w ramach których finansowane są działania zmierzające do podnoszenia jakości kształcenia i innowacyjności w sektorze szkolnictwa wyższego. Projekty koncentrują się na wypracowaniu rezultatów pracy intelektualnej o charakterze dydaktycznym. Dofinansowanie obejmuje organizację międzynarodowych spotkań, a także kursów intensywnych dla studentów, krótkich szkoleń dla pracowników, krótkoterminowych wyjazdów studentów oraz długoterminowych wyjazdów nauczycieli w celu prowadzenia zajęć.

(*Fragment publikacji podsumowującej działania w obszarze szkolnictwa wyższego*)

2.

Deklaracje respondentów badania kwestionariuszowego potwierdzają, że poznanie nowych programów i narzędzi cyfrowych umożliwiło im lepsze i bardziej efektywne realizowanie procesu kształcenia. Wielu badanych nauczycieli wskazywało, że wykorzystywanie TIK zdecydowanie zwiększa szanse na rzeczywiste zaangażowanie uczniów w proces uczenia się i samodzielnego zdobywania wiedzy. Także uczestnicy wywiadów pogłębionych często deklarowali, że nowe technologie warto stosować szczególnie w nauczaniu wczesnoszkolnym oraz w starszych klasach szkoły podstawowej. Potwierdzili to również sami uczniowie wskazując, że ważne jest dla nich zarówno wykorzystywanie przez nauczycieli nowych technologii (97,7 proc.), jak i wprowadzanie innowacyjnych pomysłów dydaktycznych z zagranicy (94,4 proc.).

*(Fragment dotyczący wyników badań prowadzonych przez FRSE)*

3.

Nie jest dużym zaskoczeniem, że 70% Millenialsów oczekuje od pracodawcy przede wszystkim dobrej atmosfery pracy, ale w ogniu wielu narzekań na jakość współpracy z nimi, dość niespodziewane może wydawać się to, że taki sam odsetek młodych deklaruje, że wchodząc na rynek pracy, chce uczyć się od innych – wynika z raportu „Młodzi na rynku pracy” firmy EFFECTIVENESS.

Fakt, że osoby wchodzące na rynek pracy chcą się uczyć, to jest dobra prognoza dla pracodawców. Kluczem do wykorzystania ich potencjału jest to, aby wsłuchać się w ich potrzeby i na nie odpowiedzieć. I oczywiście, możemy podtrzymywać argumenty o tym, jak trudno jest współpracować z Millenialsami, jak różni są od przedstawicieli starszych pokoleń, ale warto pamiętać o tym, że dla każdego pokolenia wyzwaniem jest zmierzyć się z tym kolejnym. Naszą mądrością jako liderów powinno być to, abyśmy wyszli naprzeciw tym, których przecież zapraszamy do współpracy z nami, z którymi mamy realizować swoje cele, spróbować zrozumieć, z czego wynikają ich zachowania i znaleźć taki system współpracy, który będzie dobry dla obu stron. Warto potraktować to jako inwestycję, bo w Millenialsach, jak w każdym innym pokoleniu jest potencjał, trzeba tylko znaleźć do niego klucz. Jak to zrobić?

Co ciekawe i jak wynika z badania, Millenialsi chcą, aby poświęcono im czas na wdrożenie ich w zakres obowiązków (58%), aby szef udzielał im regularnie informacji zwrotnej (43%) i precyzyjne określił cel, który jest do osiągnięcia. Można śmiało powiedzieć, że młodzi nie mają wygórowanych oczekiwań względem szefa, a z uwagi na różnicę pokoleniową mogą to po prostu inaczej werbalizować czy przyjąć inną postawę. Wyraźnie sygnalizują potrzebę właściwego procesu adaptacyjnego, co przecież jest wspólne dla większości z nas, bez względu na to, które pokolenie reprezentujemy.

Analizując wyniki badania, można sformułować 4 główne kierunki działań ku temu, aby Millenialsi czuli, że w miejscu pracy się uczą, za co my mamy szansę mieć zaangażowanych pracowników:

1. Kierunek – Zadbajmy o sprecyzowanie oczekiwań.

2. Kierunek – Udzielajmy informacji zwrotnej.

3. Kierunek – Uczmy się od siebie nawzajem.

4. Kierunek – Rozdzielajmy zadania zgodnie z potencjałem.

*(Fragment artykułu* [*Anny Sarnackiej-Smith*](http://ec.europa.eu/epale/pl/users/anna-sarnacka-smith)*)*