



Network project for the decentralised and centralised dissemination of TNP3 results and outcomes

## DOKUMENT UPOWSZECHNIAJACY ROZDIAŁ 2

### Języki, a lepsze szanse zatrudnienia na europejskim rynku pracy

(TNP3–D: Projekt sieciowy mający na celu zdecentralizowane i scentralizowane upowszechnianie rezultatów projektu TNP–3)

#### Zmiany na rynku pracy

Z oczywistych powodów Unia Europejska podlega wpływom rozmaitych globalnych sił, nie tylko gospodarczych. Wpływy te wynikają także z faktu rozszerzenia europejskiej Piętnastki o nowych członków. Zmiany na europejskim rynku pracy odzwierciedlają zatem szersze ruchy, a pracownicy dostosowują się do zmieniających się wzorców gospodarczych, postępu technicznego i sposobów pracy.

W Unii Europejskiej wymiana handlowa odbywa się głównie w obrębie państw członkowskich. Od momentu przyjęcia, również nowi członkowie odnotowują wzrost wymiany handlowej (tak, jak wcześniej miało to miejsce w krajach Piętnastki). Poza obrotem wewnątrzunijnym, znaczna część wymiany dotyczy także krajów poza-unijnych, co również przyczynia się do wzrostu gospodarczego.

W gospodarce globalnej, firmy bez względu na wielkość i profil działalności, swobodnie przekraczają granice państw, docierając do miejsc uważanych za najkorzystniejsze dla swojej działalności. Sposób postrzegania zewnętrznych i wewnętrznych inwestycji przez kraje Unii Europejskiej zmienił się w zależności od uwarunkowań, takich jak interes gospodarczy własny oraz obecnych, czy też potencjalnych partnerów. Pomimo generalnej zamożności państw Unii i korzystnych przepływów finansowych, dobre warunki życia i wysokie koszty pracy doprowadziły do przepływu pewnych procesów produkcji w kierunku krajów o niższych kosztach. Prawdopodobnie skutkiem takiego procesu będzie utrzymanie w zaawansowanej gospodarce Unii jedynie działalności o najwyższej wartości. Pewne rodzaje usług i zadań realizuje się zagranicą. Tendencja ta zapewne się utrzyma, a jej skutki dadzą się odczuć w zatrudnieniu - wpłyną na umiejętności i kompetencje pracowników w Europie.

Tendencja ta pozwala sądzić, iż istnieje i będzie istniało zapotrzebowanie na mobilnych i dobrze wykwalifikowanych pracowników, gotowych przemieszczać się pomiędzy firmami, zarówno w krajach europejskich jak i poza nimi. Podczas gdy tacy pracownicy będą niewątpliwie potrzebowali wsparcia ze strony międzykulturowo i językowo wykształconej kadry, liczba mniej wyspecjalizowanych i nisko opłacanych pracowników zmniejszy się wraz z tzw. *off-shoringiem*, tj. realizacją określonych zadań w innych krajach. Naturalnie,

pewne zajęcia dla osób z niższymi kwalifikacjami na podstawowym poziomie będą nadal dostępne w niektórych sektorach usług.

Obecne tendencje gospodarcze oznaczają mniejszą pewność zatrudnienia i bardziej elastyczne wzorce pracy, a zatem potrzebę stałego podwyższania kwalifikacji lub przechodzenia do zupełnie nowych dziedzin. Naturalnie, istnieją pewne różnice w poziomach zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi krajami Unii Europejskiej, a nawet poszczególnymi regionami wchodzącymi w ich skład. Nowe państwa członkowskie, wraz z restrukturyzacją swojej gospodarki, doświadczyły stosunkowo wysokiego bezrobocia, obecnie jednak obserwują jego spadek.

Europa już teraz doświadcza migracji gospodarczej, spowodowanej wyższym poziomem wynagrodzeń, warunkami pracy lub potencjałem rozwojowym w poszczególnych krajach członkowskich. *Exodus* dotyczy dobrze wykwalifikowanych i wykształconych pracowników, którzy mieli trudności ze znalezieniem pracy we własnym kraju, zostali przyciągnięci przez wyższe wynagrodzenie lub lepsze możliwości pracy poza granicami kraju. Ponadto, dotyczy to również tych, którzy przemieszczają się w celu zdobycia mniej specjalistycznego zatrudnienia (np. w hotelarstwie, sprzedaży detalicznej, usługach). Przynosi to korzyści całej Unii, chociaż poszczególne kraje, czasami żałują wkładu, który emigrujący obywatele mogliby wnieść do rozwijającej się gospodarki. Obecne wzory migracji w Europie wskazują na fakt, iż istnieje zapotrzebowanie na kompetencje językowe i międzykulturowe na poziomach od podstawowego do zaawansowanego.

Duże przedsiębiorstwa i międzynarodowe korporacje stwarzają ogromne możliwości zatrudnienia w całej Europie, jednak małe i średnie firmy wciąż pozostają ważnymi pracodawcami, zarówno w starych jak i nowych krajach członkowskich. W zależności od zakresu działalności również one mogą być aktywnymi eksporterami i odgrywać ważną rolę w podnoszeniu poziomu zatrudnienia i handlu.

W celu utrzymania konkurencyjności w obliczu globalnej gospodarki należy stale dbać o zwiększanie efektywności. Niektóre kraje wykazują w tym względzie bardzo korzystne statystyki. Z uwagi na współczesne trendy demograficzne, należy jak najpełniej wykorzystać istniejące zasoby ludzkie.

### **Zmieniające się potrzeby i pojawiające się nowe potrzeby**

Języki mają i będą miały coraz większe znaczenie dla realizacji różnych celów osób zatrudnionych na różnych poziomach gospodarki w Europie i poza nią.

Choć obecnie obserwuje się podwyższoną świadomość znaczenia kompetencji językowych i międzykulturowych, trudno jest określić, które języki i jakie umiejętności wytworzą wartość dodaną. Ta kwestia stanowiła punkt wyjścia podprojektu 2. Grupa robocza tego podprojektu postawiła sobie za cel ustalenie, które umiejętności i kompetencje najprawdopodobniej poprawią szanse absolwentów na rynku pracy w Europie i poza nią. Grupa projektowa pragnęła zdobyć informacje oparte na niezbitych dowodach, czyli na dialogu ze światem pracy – głównie pracodawcami i absolwentami. Projekt w szczególności skupiał się na studentach i absolwentach studiów nie-

językowych. Należy pamiętać, że jeśli chodzi o kształcenie językowe, istniejące niegdyś wyraźne różnice pomiędzy studiami neofilologicznymi i innymi typami studiów szybko zanikają.

Obserwując obecne zatrudnienie w Europie i na świecie, można zakładać, iż mobilni profesjonalści, personel pomocniczy oraz cała gama pracowników szczebla kierowniczego będą przemieszczać się pomiędzy stałą siedzibą firmy, a innymi miejscami. Dotyczyć to będzie np. menedżerów, specjalistów sprzedaży i marketingu, czy też prawników. Przemieszczanie takie będzie stanowić trwały element ich zatrudnienia. Mając na uwadze karierę lub inne korzyści, Europejczycy mogą także zmieniać miejsce pracy w obrębie Unii na dłuższy okres i integrować się z lokalnymi grupami. Mobilność oraz wynikający z niej popyt na języki nie jest w żaden sposób domeną kadry kierowniczej i personelu wyższego lub średniego szczebla. Europejczycy wykazują coraz większą gotowość przemieszczania się do innych krajów członkowskich, nawet w celu zdobycia zatrudnienia na niższych stanowiskach.

To, na które języki istnieje największy popyt, uwarunkowane jest potrzebami określonych zawodów i stanowisk. Pomimo faktu, że język angielski używany jest coraz częściej jako środek komunikacji w korporacjach międzynarodowych, przestaje wystarczać w środowisku biznesu i na stanowiskach, w których wykorzystanie ojczystego języka klienta ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia satysfakcjonujących wyników.

Chociaż istnieje szczególnie wysokie zapotrzebowanie na pewne języki europejskie (francuski, niemiecki, hiszpański, włoski), ważne jest, aby pracownicy posiadali kompetencje także w innych językach, w tym pozaeuropejskich. Wymiana oraz interakcja zawodowa może zaistnieć między wieloma krajami partnerskimi, a zatem i językami, w zależności od konkretnej działalności. Nawet pracownicy, którzy nie są zbyt mobilni, będą prawdopodobnie potrzebowali nowych umiejętności językowych. Choć sugestia, by studenci uczyli się nie tylko języka ojczystego i 2 wybranych języków obcych wydaje się nierealna, ważne jest, aby istniała oferta całej gamy języków europejskich i pozaeuropejskich. Nie można zaniedbać potencjału językowego społeczności osiedlonych w Unii, ale pierwotnie pochodzących spoza niej. Ważne jest także, by włączać w kształcenie językowe, wiedzę o procesie uczenia się języków, a także o podobieństwach między językami. Jest to potrzebne uczącym się nie tylko dla poprawy znajomości opanowanego języka, ale także dla wynikającego z pojawiających się potrzeb zawodowych poznawania nowych języków w ramach kształcenia przez całe życie. Istnieje pilna potrzeba prowadzenia badań pedagogicznych, dotyczących kształcenia przez całe życie, zwłaszcza uczenia się języków obcych, tak aby można było działania praktyczne poprzeć wiedzą teoretyczną i wynikami tych badań.

Wyniki działań podejmowanych w ramach podprojektu potwierdzają szczególnie status języka angielskiego jako języka międzynarodowego, który staje się nieodzowny dla większości absolwentów. Znajomość angielskiego jest coraz powszechniej uznawana za rzecz oczywistą do tego stopnia, iż nie daje ona absolwentom przewagi nad konkurentami. Rodzi się zatem interesujące pytanie dotyczące portfolio językowego absolwentów, a mianowicie 'jakie mają

kompetencje w językach obcych - poza angielskim'. Wniosek jest następujący: angielski jest potrzebny, ale coraz częściej niewystarczający. Pod tym względem, wyniki konsultacji są niezwykle odkrywcze. Podczas gdy absolwenci potwierdzali skądinąd dobrze znany status języka niemieckiego, francuskiego i hiszpańskiego, podkreślali również jak ważne staje się uczenie się innych języków, takich jak rosyjskiego, włoskiego, chińskiego, polskiego, holenderskiego, arabskiego czy portugalskiego (w kolejności malejącej).

W większości państw kompetencje w zakresie przynajmniej jednego języka obcego uznawane są za niezbędny element kulturowego i intelektualnego zaplecza absolwenta wyższej uczelni. Rezultaty podprojektu 2. wyraźnie wykazują wzrastającą świadomość wśród wszystkich stron - władz uniwersyteckich, studentów, absolwentów i pracodawców – istotnej wagi, jaką odgrywają kompetencje językowe i międzykulturowe oraz umiejętności realizowania zadań związanych z wykonywaną pracą w językach obcych, dla zatrudnienia absolwentów.

Niełatwo jest precyzyjnie określić i opisać, co oznacza użycie języka obcego w sytuacjach związanych z pracą. Oparte na kwestionariuszu i przeprowadzone w krajach całej Europy konsultacje z pracodawcami i absolwentami dostarczyły dowodów na szeroki zakres wymaganych umiejętności i kompetencji. To, które umiejętności i kompetencje są wymagane, wydaje się zależeć od konkretnego języka, kraju zatrudnienia, specyficznej sytuacji zatrudnienia oraz zadań, które należy wykonać w określonej sytuacji.

Dwa wyniki konsultacji wydają się dostarczyć ważnych informacji, które dają do myślenia decydentom szkolnictwa wyższego: (i) zarówno pracodawcy jak i absolwenci wskazują, iż w przypadku pierwszego języka obcego, najczęściej używa się go w sytuacjach ogólnych, takich jak: rozumienie i interakcja w sytuacjach komunikacyjnych związanych z pracą (przyjmowanie gości, telefonowanie, podróże, rozmowa o pracy; czytanie i pisanie e-maili oraz krótkich testów użytkowych; rozumienie dyskusji i prezentacji w kontekstach zawodowych, czytanie specjalistycznych artykułów i sprawozdań oraz ich streszczanie i podsumowywanie; komunikowanie się pozwalające kierować międzynarodowymi relacjami i w kontaktach z klientami); (ii) ponad połowa pytaných absolwentów pracowała już zagranicą, w wielu wypadkach na innych kontynentach. Wyniki zdawały się sugerować, że należy wyposażyć studentów raczej w ogólne umiejętności i kompetencje, pozwalające im funkcjonować i adaptować się do różnych sytuacji komunikacyjnego użycia języka. Jednakże, wyniki konsultacji nie mogą być uznane za reprezentatywne. Istnieje potrzeba dalszych badań, polegających na ciągłych konsultacjach z pracodawcami i absolwentami jak również badań nad właściwym użyciem języków obcych w różnych sytuacjach w poszczególnych regionach i krajach członkowskich. W tym kontekście należy podkreślić inny ważny aspekt konsultacji. Podczas tworzenia kwestionariuszy członkowie grupy roboczej dołożyli wszelkich starań, by powiązać sprawności i kompetencje językowe z sytuacjami komunikacyjnego użycia języka. Wynika z tego, że należy wypracować wspólną płaszczyznę porozumienia pomiędzy ekspertami z wyższych uczelni i innymi beneficjentami procesu, w formie stwierdzeń typu „potrafię” (ang. *'can-do' statements*) związanych z pracą. Byłby to istotny krok w kierunku zidentyfikowania i opisania

efektów kształcenia dla kursów i modułów języków obcych na wyższych uczelniach. Oczywiście, zadaniem ekspertów językowych będzie interpretacja wyników konsultacji i badań oraz upewnienie się, że warunki te nie są dostosowane jedynie do krótkoterminowych potrzeb indywidualnych pracodawców.

Zrozumienie międzykulturowości i znaczenia różniących się systemów wartości jest niezbędne dla skutecznych interakcji międzypaństwowych oraz udziału w międzynarodowych zespołach. Oznacza to świadomość różnic między kulturami w sposobach negocjacji, interakcji hierarchicznej, relacjach społecznych oraz umiejętność radzenia sobie z potencjalnymi punktami tarcia, wynikającymi z takich różnic. Należy budować płaszczyzny porozumienia oraz utrzymywać dobre relacje z ludźmi, mającymi odmienne zaplecze kulturowe. Takie właśnie kwestie międzykulturowe powinny być wbudowane w kształcenie językowe.

Dokładny zakres i poziom kompetencji językowych jest warunkowany rodzajem podejmowanej pracy w poszczególnych dziedzinach. Miejsce pracy określa znaczenie umiejętności komunikacyjnych w mowie i piśmie. Bardzo ważna jest zdolność do skutecznej interakcji podczas dyskusji i negocjacji w specjalistycznych obszarach, jak również umiejętność postępowania z odpowiednimi dokumentami (czy to dla aktualizacji własnej wiedzy, czy też dla celów zawodowych). W pewnych okolicznościach sprawności, na które istnieje największe zapotrzebowanie dotyczą komunikacji ustnej; na szczeblu kierowniczym, jednakże, równie potrzebna może okazać się sprawność pisania. Rozpoczynający pracę absolwenci uniwersytetów będą najpewniej potrzebowali sprawności pisania i czytania jak również płynności w komunikacji ustnej. Od personelu technicznego będzie się wymagać skutecznego czytania, a także sprawności rozumienia ze słuchu i mówienia. Wreszcie, ważna jest ogólna kompetencja językowa dla interakcji społecznej oraz życia codziennego.

Wszystko to prowadzi do wniosku, iż uczący się powinni zdobywać ogólną znajomość języka docelowego jak również biegłość językową w dziedzinie zawodowej, pozwalającą im funkcjonować w specjalistycznym obszarze języka docelowego w konkretnym kraju. Można to w niektórych przypadkach osiągnąć poprzez programy studiów łączące kształcenie językowe i zawodowe.

Ważne jest, by absolwenci posiadali ogólne (generyczne) czy też tzw. transferowalne umiejętności tak, by mogli skutecznie działać w środowisku zarówno europejskim jak i globalnym. Potrzebują oni ogólnych umiejętności dla zrozumienia zadań zawodowych i interakcji w miejscu pracy, ale nie uzależnionych od konkretnego przedmiotu. Komunikacyjne sprawności ustne i pisemne w pracy mają kluczowe znaczenie i obejmują interakcję w obrębie i pomiędzy zespołami, kierowanie projektami, prezentacje, negocjacje, analizę, syntezę oraz pisanie sterowane jak również umiejętność wykonywania zadań na odległość przy użyciu odpowiednich urządzeń.

Można zatem stwierdzić, iż potrzeby językowe dotyczą przede wszystkim oferowanych języków oraz programów nauczania. Wynikają jednak z tego także pewne sugestie dotyczące kształcenia nauczycieli języków. Tam, gdzie jest to konieczne – powinno się je przeddefiniować tak, by mogli uczyć studentów w

sposób, który pozwoli im podejmować wyzwania językowe, międzyludzkie, zawodowe i wynikające z kształcenia przez całe życie. Wymaga to wysokiego poziomu kompetencji komunikacyjnych i międzykulturowych zarówno w języku ojczystym jak i językach obcych.

### **Innowacje w programie nauczania, a konsultacje/współpraca**

Panuje powszechna zgoda co do tego, iż osoby z wyższym wykształceniem powinny przynosić korzyści społeczeństwu. Stąd też wynika wzrastająca świadomość potrzeby ustrukturyzowanych konsultacji i współpracy między pracodawcami, a instytucjami szkolnictwa wyższego tak, by zredukować lukę pomiędzy studiami a pracą. Proces Boloński podkreślił tę tendencję, głosząc ideę stworzenia *Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego*, zorganizowanego tak, by wspierać i doskonalić integrację polityczną, społeczną i gospodarczą. Celem Procesu jest między innymi stworzenie dynamicznego, konkurencyjnego na światową skalę, społeczeństwa opartego na wiedzy. Należy zatem kłaść większy nacisk na stosowność zawodową wiedzy, umiejętności i kompetencji nabywanych przez studentów wyższych uczelni.

Konsultacje, składające się na część działań podejmowanych w ramach projektu sieciowego TNP3 oraz dyskusje, które miały miejsce podczas różnych warsztatów konferencyjnych w całym projekcie, podkreśliły, że ustrukturyzowane konsultacje między uniwersytetami i pracodawcami leżą w interesie obu stron. Poprzez ten proces uniwersytety mogą lepiej zrozumieć potrzeby rynku pracy, a pracodawcy wyraźniej wskazywać na potrzeby swoich firm. Opis sytuacji dotyczących powiązania pracy i komunikatywnego użycia języka (przygotowany w ramach podprojektu 2) jest wyraźnym tego dowodem. Członków grupy roboczej podprojektu 2 zachęcono – wielu z nich po raz pierwszy – by zastanowili się nad użyciem języków obcych w sytuacjach związanych z pracą oraz, by opisali użycie języków obcych w kontekście zawodowym w sposób zrozumiały dla pracodawców i absolwentów w całej Europie. Dość specyficzne wyrażenia typu „potrafię” (ang. ‘*can-do*’), na których oparto kwestionariusze umożliwiły respondentom udzielenie wyraźnych odpowiedzi, pozwalających zdobyć interesujące informacje o znaczeniu konkretnych sprawności i kompetencji w sytuacjach związanych z pracą i dla różnych języków. Konsultacje wykazały także, iż ważnym jest, by uniwersytety śledziły karierę swoich absolwentów; obserwowały jak często w zglobalizowanym rynku pracy młodzi absolwenci znajdują zatrudnienie w innych krajach członkowskich oraz poza nimi zamiast w regionie, w którym znajduje się dana uczelnia.

Obecnie należałoby opracować zestaw, związanych z zatrudnieniem, istotnych ze względu na podejmowane w pracy zawodowej działania językowe, deskryptorów języka i sprawności językowych opartych na wypracowanym przez Radę Europy Europejskim Systemie Opisu Kształcenia Językowego (ang. CEFR) oraz na odpowiedniej Europejskiej Strukturze Kwalifikacji dla Kształcenia przez Całe Życie (ang. EQF) a także na Strukturze Kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (ang. EHEA).

## **Rekomendacje i pytania, na które należy odpowiedzieć w procesie upowszechniania i dalszych działaniach**

Poniżej zawarto krótką listę najważniejszych zaleceń, wynikających z prac w projekcie TNP3-SP2. Należy pamiętać, iż poniższe zalecenia powinno się także postrzegać jako pytania, na które poszczególne strony muszą odpowiedzieć, a mianowicie: Jak się w tym odnajdujemy? Czy chcemy i jesteśmy w stanie wprowadzić niezbędne zmiany i wdrożyć określone zalecenia? Co się stanie jeśli wdrożymy zalecane zmiany?, itd. Zalecenia powinno się traktować przede wszystkim jako podstawę do dalszych prac i dyskusji na uczelniach oraz - co ważniejsze - dla konsultacji pomiędzy uniwersytetami i innymi stronami w odniesieniu do reformy programów nauczania, reformy pedagogicznej oraz włączania języków w programy uniwersyteckie.

- Zarówno moduły językowe jak i cała oferta są zazwyczaj oparte na treściach kształcenia, tj. na wkładzie, (ang. *input*) raczej niż na tzw. efektach kształcenia (ang. *output*), na umiejętnościach i kompetencjach, których oczekuje się od studentów na końcu danego programu czy modułu oraz na rodzaju zadań, jakie uczący się są w stanie wykonać wykorzystując język i nabyte kompetencje komunikacyjne. W myśl filozofii leżącej u podstaw Procesu Bolońskiego, powinno się zmienić paradygmat nauczania i tworzenia programów nauczania. Moduły językowe, podobnie jak wszystkie programy studiów oferowane w ramach struktury bolońskiej, powinny być tworzone z perspektywy zakładanych efektów kształcenia.
- Należy uruchomić nowy projekt europejski, w ramach którego specjaliści w dziedzinie kształcenia językowego na uczelniach (a także pracodawcy i absolwenci), powinni opracować zestaw deskryptorów umiejętności i kompetencji językowych oraz międzykulturowych związanych z wykorzystaniem języka dla celów zawodowych oraz w celu stworzenia pewnej liczby przykładowych modułów językowych.
- Śledzenie karier absolwentów przez uniwersytety powinno uwzględniać języki obce. Należałoby pytać absolwentów w regularnych odstępach czasu o wykorzystanie posiadanej znajomości języków obcych w kontekstach zawodowych oraz prosić ich o komentowanie przydatności oferty językowej. Wyniki i analiza przypadków udanych karier w tym zakresie powinny być dostępne w całej Europie.
- Należałoby prowadzić regularną analizę potrzeb oraz badania w celu zdobycia konkretnych informacji o wymogach językowych w różnych sektorach rynku pracy, w tym w sektorze publicznym oraz międzynarodowych organizacjach pozarządowych (ang. *INGO*), jak również w zakresie tendencji związanych z językami przy zatrudnianiu absolwentów wyższych uczelni. Informacje uzyskane tą drogą, stanowiłyby punkty odniesienia dla tworzenia programów i wprowadzania innowacji programowych.
- W całej Europie studenci wyższych uczelni, którzy uczą się języków obcych, podejmują pewne decyzje. Również, decydenci na różnych szczeblach zarządzania na uniwersytecie dokonują wyborów, które odnoszą się do oferty językowej uwzględniając możliwości kadrowe z jednej strony oraz zainteresowanie wśród studentów z drugiej. Niewiele

jednak wiadomo (poza niepotwierdzonymi źródłami) o czynnikach, które warunkują te wybory. Czy poszczególne języki wybierane są przez studentów z powodu pewnych tradycji, potrzeb gospodarki, a może pod wpływem rodziny, szkoły, rówieśników, własnego doświadczenia i zainteresowań? Czy może warunkują je potencjalne trudności, brak dostępu do poszczególnych języków, czy też bieżące przekonania i trendy? Zaleca się, by uniwersytety opierały swoje decyzje dotyczące wyboru języków po odbyciu konsultacji z pracodawcami, absolwentami i studentami (sic!) oraz, by informowali studentów o powodach takiego wyboru.

- Przy opisie efektów kształcenia językowego (ang. *outcomes*), uczelnie powinny posługiwać się ESOKJ (Europejski System Opisu Kształcenia Językowego) oraz Europejską Strukturą Kwalifikacji (ang. *EQF*) – a także, w miarę możliwości - krajowymi strukturami kwalifikacji, w których ujęto by szczegółowe opisy sytuacji profesjonalnego użycia języka (stworzone na potrzeby kwestionariuszy wykorzystanych podczas europejskich konsultacji prowadzonych w ramach projektu TNP3), jak również wskazano by najczęściej występujące lub najważniejsze przykłady użycia języka dla celów zawodowych.

Tłumaczenie – Sławomir Maskiewicz



