**portfolio**

All texts shared with permission.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FRENCH TO ENGLISH |  | MEDICAL |

|  |  |
| --- | --- |
| **Écho abdominale**  *Examen réalisé avec un Échographe de marque GE Healthcare, modèle Logic E9, installé en août 2013.*  **Indication**  Découverte de diabète.  **Résultats**  Foie homogène, de taille normale, présentant des bords réguliers sans lésion focale visible.  La vésicule biliaire est alithiasique, a paroi fine et a contenu liquidien.  Les voies biliaires intra et extra-hépatiques ne sont pas dilatées.  Le pancréas est homogène, présentant des bords réguliers sans dilatation du canal de Wirsung.  Perméabilité du tronc porte.  Les deux reins sont de taille et situation normales, bien différenciés non dilates.  Pas d’anomalie visible au niveau de la rate. Calibre normal de l’aorte abdominale et de ses branches de division.  Pas d’épanchement liquidien intrapéritonéal. | **Abdominal ultrasound**  *The examination was conducted using a GE Healthcare LOGIQ E9 ultrasound system set up in August 2013.*  **Indication**  Diabetes diagnosis.  **Findings**  The ultrasound shows a normal-sized liver enhancing homogeneously, with regular contours and no visible focal changes.  The gallbladder shows no signs of cholelithiasis; it is thin-walled and fluid-filled.  The intra- and extrahepatic bile ducts are not dilated.  The pancreas is enhancing homogeneously and has regular contours. The pancreatic duct is not dilated.  The portal trunk is patent.  Both kidneys are normal in size and location. Corticomedullary differentiation is intact and the kidneys are not dilated.  The spleen is unremarkable. The abdominal aorta and its branches are normal in size.  No intraperitoneal effusion. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| POLISH TO ENGLISH |  | MEDICAL |

|  |  |
| --- | --- |
| **Raport zabiegu operacyjnego**  W znieczuleniu ogólnym po typowej sterylizacji pola założono igłę Veresa w miejscu typowym. Po kontroli wytworzono odmę otrzewnową, następnie w pępku założono troakar z torem optycznym i wprowadzono kamerę. Stwierdzono masywnie zrosty sieci większej i jelit z otrzewną. Odstąpiono od laparoskopii.  Cięciem poprzecznym w podbrzuszu warstwowo otwarto powłoki brzuszne i stwierdzono płyn surowiczy w jamie otrzewnowej. Płyn pobrano na komórki neo. Trzon macicy prawidłowej wielkości bez zmian makroskopowych. Jajnik lewy zmieniony torbielowato. Jajnik prawy bez zmian makroskopowych. Usunięto przydatki lewe w sposób typowy. Pobrano fragment jajnika prawego. Palpacyjnie stwierdzono miejsce wprowadzenia kamery. Stwierdzono masywny zrost sieci z otrzewną po stronie lewej. Pozostałe narządy jamy brzusznej prawidłowe. Sprawdzono okolice zastawki Bauhina i stwierdzono wyrostek robaczkowy niezmieniony patologicznie. | **Operative report**  A Veress needle was inserted into the classic insertion site under general anaesthesia. After examining the patient, the pneumoperitoneum was created, an optical trocar was placed at the umbilicus and the camera was inserted. Massive adhesions of the greater omentum and intestines with the peritoneum were found. The laparoscopy was stopped.  Lower abdomen longitudinal incisions were used to access the abdominal lining layer by layer, which revealed serous fluid in the peritoneal cavity. The fluid was collected for neo cells. The uterine corpus was normal in size and free from macroscopic lesions. The left ovary had cystic lesions. The right ovary was free from macroscopic changes. The left appendages were removed using the traditional method. A specimen of the right ovary was collected. The camera insertion site was verified by palpation. A massive adhesion of the greater omentum with the peritoneum was found on the left. All the other abdominal organs were normal. The area around the ileocecal valve was inspected and the appendix was found to be free from pathological lesions. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FRENCH TO ENGLISH |  | MARKETING |

|  |  |
| --- | --- |
| **Calendrier**  Ce bel objet est l'aboutissement d'un an de recherches et de travail d'illustration. Un projet que j'ai mené en collaboration avec Paris Pousse, une startup du paysage et qui a abouti cet automne : le calendrier maraîcher du Grand Paris 2021 !  Des illustrations originales et colorées à l'aquarelle vous présentent la richesse culinaire de notre belle région, l'Ile de France ; un patrimoine toujours vivant bien que parfois méconnu.  12 mois de fruits et légumes, 12 mois d'idées en accord avec les saisons…  La couverture est une illustration originale que vous pourrez également acheter seule, en format A3.  Ce travail m'a permis d'allier mes compétences de paysagiste et d'illustratrice. C'est un calendrier militant, qui prône le locavorisme, le retour à une simplicité culinaire et raisonnable, au rythme de la nature. | **Calendar**  The Greater Paris market garden 2021 calendar is the fruit of a year’s worth of research and illustrative work with Paris Pousse, a landscaping start-up. We completed our joint venture in autumn this year.  The original watercolour images by yours truly reflect the culinary diversity of our stunning region, Ile de France, which has a vibrant heritage that often goes unnoticed.  Enjoy twelve months of fruit and vegetables and be inspired by twelve months of seasonal ideas.  The cover is an original artwork and can be bought separately in A3 size.  The project was an opportunity to combine my skills as a landscaper and illustrator. Make way for a calendar with a cause: it promotes eating and buying locally and encourages people to return to simple, down-to-earth cooking guided by nature’s rhythm. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| POLISH TO ENGLISH |  | MARKETING |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tekst biznesowy**  Na pierwszym poziomie są tzw. organizacje czerwone, które przypominają działanie i strukturę plemion. W jej centrum jest szef, a pracownik to typowy podwładny, który wykonuje jedynie polecenia.  Kolejny poziom to organizacja bursztynowa, która również ma mocno zarysowaną hierarchię. W przeciwieństwie jednak do czerwonej organizacji wyznaczane są długoterminowe cele, a część procesów jest powtarzalna.  Pomarańczowa organizacja nie jest już tak mocno skoncentrowana na osobie przywódcy. Zwraca się uwagę na jednostkę i jej kompetencje, skuteczność, innowacyjność. Pracownicy zaś mają swobodę działania w realizacji zadań.  Struktura zielonej organizacji nie jest już hierarchiczna, lecz przypomina piramidę. W tej strukturze liczy się pracownik, pracodawca motywuje i wspiera zaś jego pracę. Tutaj decyzję podejmuje nie tylko szef, lecz także osoby na niższych szczeblach organizacji.  W przypadku zaś organizacji turkusowej, nie ma już żadnych struktur. Nie ma szefa, lidera czy podziału na równych i równiejszych. Siłą tej struktury są ludzie, to oni tworzą firmę, a każdy z nich dostaje potrzebną do pracy przestrzeń. Każdy pracownik staje się własnym szefem, czyli mamy do czynienia z tzw. samoorganizacją. Każdy z nich także przynosi ze sobą wiedzę, kompetencje, emocje, wartości i cele. Organizacja turkusowa ewoluuje, kierując się tym, jak zmienia się otoczenie, oraz wsłuchując się w to, co mówią pracownicy. W tego typu firmie ważniejszy od efektów ekonomicznych jest work-life balance. | **Corporate text**  The first level of management consists of red organisations, which in their functioning and structure resemble clans. The boss is the chief, while employees are merely subordinates who do as they’re told.  The next level is made up of amber organisations, which also have a distinct hierarchy. Unlike with red organisations, however, targets are set for the long term and some processes are reproducible.  Orange organisations are less focused on the leader. Instead, the emphasis is on individuals and their skills, efficiency and sense of innovation. Employees are encouraged to perform tasks as they see fit.  Green organisations are not hierarchical: they have a pyramid structure and the employees are the foundation, while the employer provides motivation and support. Decisions are made not only by top management, but also by staff at all levels.  Teal organisations have no structure. There is no boss and some are not more equal than others. The company’s strength lies in the people who make it, and every person is given the space they need to do their job. Each employee is their own boss, which means that everyone shares responsibility. Each employee also brings knowledge, skills, emotions, values and goals. Teal organisations are guided by how their environment changes and grow by listening to their employees. In such companies, work-life balance outweighs economic outcomes. |