

PRZEGLĄD SAMORZĄDOWY Pomorzanie

The State Pomeranian Review
Free regional quarterly
ISSN 2450-1255
czerwiec 2023

TEMAT Z OKŁADKI

Współpraca podstawą samorządu

Tomasz Kajzer - Radny Rady Powiatu Tczewskiego

PRZEGLĄD SAMORZĄDOWY

Pomorze

znajdziesz nas wszędzie





Krystian Taflński
REDAKTOR NACZELNY

Poleca

4 Życia samorządów

- 4 Współpraca podstawą samorządu
- rozmowa z Tomaszem Kajzerem radnym Rady Powiatu Tczewskiego
- 6 Minęło 25 lat od powołania samorządu województwa
- 7 Doroczna Gala Pracodawców Pomorza
- 8 Gmina Sierakowice uzyskała 50 tys. dotacji
na utworzenie ekopracowni
- 8 Sukces grupy „Sowy” z Przedszkola Publicznego w Czarnej Wodzie
- 9 Warsztaty „Chojnicka strategia młodych” - analiza SWOT,
design thinking
- 9 Szlakiem Pętli Żuławskiej

13 Nauka i edukacja

- 13 Dialogi dla współpracy i pomocy - dr Andrey Lymar
- 14 Rentowność firmy X w warunkach inflacji - Marzena Nitecka
- 15 Wynagrodzenie nauczycieli w latach 2020-2022
w świetle badań - Łukasz Godawa
- 16 Co po maturze? Problemy współczesnej młodzieży
- Julia Bauer
- 17 Wykonanie i kontrola wykonania budżetu jednostki samorządu
terytorialnego za lata 2020-2021 na przykładzie gminy
Smętowo Graniczne - Julia Patyk
- 18 Analiza finansowa przedsięwzięcia Klub Kolarski
„Sokoły z Jagatowa” - Karolina Perekitko
- 19 Efektywne zarządzanie firmą Frost Wealth Management
w latach 2020-2022 - Katarzyna Pupek



Przegląd Samorządowy Pomorze

ISSN 2450-1255

Wydawca: Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Gdańsku

ul. Rajska 6, 80-850 Gdańsk

tel: 58 500 52 22, 881 777 974

redakcja@wsse.edu.pl

<http://przehladsamorzadowy.wsse.edu.pl>

Krystian Taflński (redaktor naczelny), Justyna Cherchowska (z-ca redaktora naczelnego), Beata Browarczyk (sekretarz redakcji), a także Zygmunt Mietlewski i Andrey Lymar.

Zastrzegamy sobie prawo do zmian tytułów i opracowania redakcyjnego tekstów.
Materiałów niezamówionych redakcja nie zwraca.

Rozmowa z Tomaszem Kajzerem radnym Rady Powiatu Tczewskiego



PANIE TOMASZU, DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNĄ PROWADZI PAN JUŻ OD BLISKO 20 LAT. PRZYGDĘ Z SAMORZĄDEM ROZPOCZĄŁ PAN OD 2018 ROKU ZOSTAJĄC RADNYM RADY POWIATU TCZEWSKIEGO. JAKIE SĄ WZAJEMNE RELACJE I MOŻLIWOŚCI ROZWOJU I WSPÓŁPRACY SEKTORA ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH ORAZ SAMORZĄDÓW LOKALNYCH?

Przygodę z III sektorem rozpocząłem w 2004 roku inicjując powstanie stowarzyszenia wspierającego integrację międzypokoleniową oraz działania na rzecz dzieci i młodzieży. Była to pierwsza możliwość poznania od samego środka tematyki projektowania działań na rzecz innych ludzi i rozwiązywania ich problemów – w tym także trudu pozyskiwania środków na realizację zaplanowanych aktywności. Działając w organizacjach pozarządowych tak dwadzieścia lat temu jak i dzisiaj nie uniknie się kontaktów czy współpracy z samorządami lokalnymi praktycznie wszystkich szczebli. Dzięki takiej współpracy między sektorem publicznym, a pozarządowym można uzupełnić ofertę skierowaną do mieszkańców w ramach realizacji szeroko rozumianych celów społecznych określanych nawet ustawowo jako cele pożytku publicznego.

Jednak nie od dziś wiadomo, że samorzady dysponują ograniczonymi środkami budżetowymi na wszystkie zadania jakie zobowiązane są wykonywać, dlatego skuteczni społecznicy są świadomi tego, iż trzeba być niezwykle aktywnym i kreatywnym w zdobywaniu dodatkowego wsparcia od innych instytucji czy sponsorów by móc uzupełnić ograniczone możliwości wsparcia ze strony samorządów. Poszukiwanie tak zwanego wkładu własnego do różnych projektów społecznych to dla organizacji pozarządowych z jednej strony kluczowy element działalności, a z drugiej właśnie motor do podejmowania oraz rozwijania szeroko rozumianej współpracy.

Dzisiaj zasiadając w Radzie Powiatu i pełniąc funkcję przewodniczącego Komisji Budżetu i Finansów, doświadczam wyżej opisanej sytuacji od strony samorządu, widząc znane wcześniej możliwości i ograniczenia. Dzięki takiej znajomości sytuacji mogę doceniać i podziwiać pomysłowość oraz zaangażowanie organizacji społecznych, które przystępując do konkursów ofert ogłaszanych przez samorzady w ramach zleczanych do realizacji zadań publicznych decydują się na branie części odpowiedzialności za realizację potrzeb społecznie użytecznych.

Współpraca podstawą samorządu

WIELE RAZY WSPOMNIAŁ PAN O WSPÓŁPRACY, JAKO WAŻNYM PANA ZDANIEM ELEMENTE DZIAŁANIA. PROSZĘ SPRECYZOWAĆ LUB PODAĆ PRZYKŁADY, KTÓRE MOGŁYBY ZAINSPIROWAĆ INNE OSOBY ZAINTERESOWANE DZIAŁALNOŚCIĄ SAMORZĄDOWĄ?

Będąc obecnie jakby na początku mojej drogi samorządowej nie posiadam zbyt wiele przykładów z własnego doświadczenia ale jestem świadomy, że w głównej mierze trzeba mieć tu na uwadze współpracę samorządów między sobą lub instytucjami rządowymi, współpracę między samorządami, a organizacjami społecznymi. Jeśli chodzi o współpracę w kontekście organizacji pozarządowych to oprócz wymienionej wyżej kwestii związanej ze współpracą z samorządami społecznicy rozwijają współpracę z potencjalnymi darczyńcami, społecznościami lokalnymi na rzecz których działają oraz z osobami, które zgłaszają chęć pełnienia nieocenionego wolontariatu.

Na przykładzie obecnej kadencji samorządu Powiatu Tczewskiego mogę przywołać wspólną współpracę na rzecz spółki z większościowym udziałem Powiatu to jest Szpitala Tczewskich S.A. jaka miała miejsce w czasie pandemii Covid. Wsparcie płynęło z sektora rządowego, prywatnego, społecznego jak i od samych mieszkańców, co jest może przykładem nietypowym, bo można określić występującym w sytuacji kryzysowej, ale obrazującym, że współpraca jest możliwa w każdych warunkach. Innym przykładem na rozwiązanie problemów stanu dróg powiatowych okazała się współpraca Powiatu Tczewskiego pod kierownictwem Starosty Mirosława Augustyna z samorządami gminnymi dzięki czemu wspólnymi siłami i środkami w samym 2020 roku udało się poddać remontom blisko 40 km dróg powiatowych.

Wielkim przykładem jak ważna jest współpraca, a w zasadzie sytuacji gdy układa się ona w wię-

kości bardzo dobrze zaś tylko na jednym z wielu etapów w sposób nie do końca udany jest sprawa remontu Mostu Tczewskiego na Wiśle. Trudno by szukać w Polsce wielu innych przykładów tak ważnych i kosztochłonnych obiektów drogowych będących pod zarządem samorządu powiatowego, a nie odpowiedniej jednostki zarządu dróg wojewódzkich czy ogólnokrajowych. Dlatego dzięki współpracy samorządu Powiatu z jednostkami administracji rządowej oraz stroną społeczną przez ostatnie lata wypracowano koncepcję odbudowy, która została oficjalnie zatwierdzona wydaniem pozwolenia na podjęcie prac i uzyskaniem zapewnienia środków z budżetu państwa. Jednak jako radnemu oraz mieszkańcy Tczewa od tamtego czasu dane jest obserwowanie sytuacji, w której jeden z podmiotów bez którego współpracy nie jest możliwe prowadzenie prac miał wpływ na ich bezpośrednie wstrzymanie oraz co najmniej dwukrotne wskazanie nowej interpretacji warunków wcześniej zaakceptowanych dla prowadzenia inwestycji co jak widać na Wiśle w Tczewie trwale wstrzymało remont mostu.

Ze współpracy związanej z samorządem mogę podać też jako przykład zaangażowanie samych radnych w różne inicjatywy na rzecz mieszkańców jak choćby moją współpracę z radnym rady miejskiej w Tczewie panem Kazimierzem Mokwą, dzięki której udało się zorganizować i prowadzić wakacyjną wypożyczalnię sprzętów sportowych dla dzieci i młodzieży na jednym z tczewskich osiedli. To też przykład na to jak można czerpać z większego doświadczenia osób dłużej działających na rzecz swojej społeczności lokalnej jak ma to miejsce w przypadku pana Kazika, który był inicjatorem powołania i od wielu lat dba o tereny zielone i ich zagospodarowanie na Tczewskim osiedlu Górki.

Roli współpracy nie przeceniają także społecznicy działający czy to w pojedynkę czy w ramach organizacji takich jak stowarzyszenia, fundacje,



rady parafialne, Koła Gospodyń Wiejskich czy Ochotnicze Straże Pożarne. Tutaj widomym jest, że często z samej współpracy między ludzką można zrealizować wiele inicjatyw bez angażowania środków finansowych za pomocą tylko własnych rąk i poświęconego czasu. Pierwszym z brzegu przykładem może być zorganizowanie akcji zbiórki śmieci w okolicznym lesie czy karmy dla podopiecznych schroniska dla zwierząt.

Innym przykładem na pozytywne efekty współpracy pomiędzy samymi organizacjami jaki udało mi się zaobserwować i po części wprowadzić w ramach kierowania przeze mnie do 2018 roku pracami Stowarzyszenia „Gospodarcze Kociewie” było kojarzenie darczyńców z innymi organizacjami społecznymi poszukującymi wsparcia na realizację swoich zadań. Działanie to polegało także w dużej mierze na dzieleniu się z innymi organizacjami społecznymi efektami własnej dotychczasowej współpracy ze środowiskiem lokalnym.

Prowadząc działania w ramach Stowarzyszenia Pomorski Ruch Obywatelski „PRO OBYWATEL” mogę wskazać na pozytywne aspekty płynące ze współpracy z innymi organizacjami i instytucjami na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, czego przykładem może być zorganizowany i przeprowadzony w tym roku Młodzieżowy Konkurs Obywatelski z wiedzy o społeczeństwie, którego laureaci wzięli udział w wizycie w Sejmie oraz inicjatywa pod nazwą Akademia Samorządu Pro Obywatel w ramach której przybliżyliśmy osobom zainteresowanym tematykę związaną typowo z funkcjonowaniem samorządu terytorialnego i możliwościami angażowania się w jego funkcjonowanie.

Mam nadzieję, że przedstawione przeze mnie przykłady możliwości współpracy zainspirują czytelników do udziału w życiu obywatelskim i samorządowym w ramach swoich wspólnot lokalnych co zapewne pozwoli osiągnąć wiele satysfakcji z niesionej pomocy i podejmowanej aktywności.

DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ.



Uroczysta inauguracja obchodów rocznicowych

Minęło 25 lat od powołania samorządu województwa

W Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku zainaugurowane zostały obchody 25-lecia samorządu województwa pomorskiego. Podczas tego wydarzenia Jerzemu Grzywaczowi wręczono honorowe wyróżnienie za zasługi dla naszego regionu.

W uroczystościach rocznicowych wzięli udział członkowie Zarządu Województwa Pomorskiego na czele z marszałkiem Mieczysławem Strukiem, radni obecnej i minionych kadencji Sejmiku Województwa Pomorskiego, parlamentarzyści i samorządowcy z całego Pomorza oraz kierownicy wszystkich instytucji, których organem założycielskim jest samorząd województwa pomorskiego. Obecni byli także przedstawiciele świata nauki, kultury i życia gospodarczego oraz organizacji pozarządowych, w tym środowisko Zrzeszenia Kaszubsko-Pomorskiego.

Urząd Marszałkowski



CENTRUM DIAGNOSTYCZNO-SPECJALISTYCZNE MEDICAL MEDYCINA

REJESTRACJA ☎ 58 501 01 00 / 01

PONIEDZIAŁEK - PIĄTEK: 7:00-20:00

Tczew, ul. Wojska Polskiego 5A

- PORADNIA OGÓLNA
- PORADNIA PEDIATRYCZNA
- PIEŁĘGNIARKA I POŁOŻNA ŚRODOWISKOWO-RODZINNA
- LABORATORIUM
- STOMATOLOGIA
- LEKARZE SPECJALIŚCI
- MEDYCINA SĄDOWA
- MEDYCINA PRACY
- MEDYCINA PODRÓŻY
- REZONANS MAGNETYCZNY
- TOMOGRAFIA KOMPUTEROWA
- RTG, USG: 2D, 3D, 4D, DOPPLER
- ECHO SERCA, HOLTTER EKG, HOLTTER CIŚNIENIOWY
- EKG WYSIŁKOWE
- SPIROMETRIA
- GASTROSKOPIA, KOLONOSKOPIA
- MEDYCINA ESTETYCZNA
- BODY SHAPE, BTL EMSULPT, ENDERMOLOGIA
- NOWOCZESNA REHABILITACJA

KOMPLEKSOWA OPIEKA MEDYCZNA W NOWOCZESNYM WYDANIU W JEDNYM MIEJSCU

Doroczna Gala Pracodawców Pomorza

Realizowane z powodzeniem od lat Gale Pracodawców Pomorza to jedne z największych i najważniejszych biznesowych imprez regionalnych. To doroczne uroczyste spotkania biznesu, przedstawiciele najwyższych władz państwowych, samorządowych, świata nauki i kultury.

Gala Pracodawców Pomorza to wydarzenie, której wieloletnia tradycja jest zawsze świętem pomorskiego środowiska gospodarczego, podczas którego nagradzani są najlepsi spośród nas wskazując „Pomorskiego Pracodawcę Roku”. Celem Konkursu jest wypromowanie i docenienie najlepszych pomorskich przedsiębiorców. Ideą Konkursu jest wyłonienie firm-liderów wśród pomorskich przedsiębiorstw, które nie tylko osiągają dobre wyniki ekonomiczne, ale również tworzą właściwe warunki pracy oraz

potrafią dostrzec potencjał swoich pracowników. W ramach konkursu upowszechniane są dobre praktyki odpowiedzialności w biznesie, promowanie laureatów konkursu w mediach oraz ich rekomendacja do innych ogólnopolskich nagród i wyróżnień.

Tegoroczna odsłona Gali, prowadzona przez Tomasza Podsiadłego, była okazją do spotkania się z gośćmi specjalnymi wydarzenia - wybitną aktorką Teatru Wybrzeże Dorotą Kolak i prof. Marcinem Wiąckiem Rzecznikiem Praw Obywatelskich.

Pracodawcy Pomorza



 Pracodawcy Pomorza



Gmina Sierakowice uzyskała 50 tys. dotacji na utworzenie ekopracowni

Gmina Sierakowice uzyskała 50 tys. dotacji na utworzenie PRACOWNI PRZYRODNICZEJ w Szkole Podstawowej nr 1 w Sierakowicach, w ramach konkursu „Ekopracownie – zielone serce szkoły” organizowanego przez WFOŚiGW w Gdańsku.

Gmina Sierakowice planuje dokonać remontu i odnowienia sali lekcyjnej z zapleczem, po to by utworzyć w niej ekopracownię przyrodniczą z nowym wyposażeniem i laboratorium. W ekopracowni będą odbywać się lekcje biologii i geografii, ponadto będą się tu odbywały zajęcia koła ekologicznego, szkolenia i warsztaty.

Szkołą Podstawową nr 1 w Sierakowicach, jeszcze 31 pomorskich szkół podstawowych i średnich otrzymało dofinansowanie na modernizację lub adaptację istniejącego pomieszczenia na ekopracownię. W większości pomorskich powiatów powstaną po dwie pracownie: przyrodnicza oraz OZE. Docelowo takich pracowni będzie 40. w naszym regionie.

Do pomorskich szkół trafią pomoce naukowe, które umożliwią edukację w zakresie przedmiotów przyrodniczych. Zajęcia prowadzone będą w ciekawy sposób. Taki, który będzie utrwalał zdobytą wiedzę. Bardzo cenne jest to, że dzięki tej inicjatywie uczniowie będą mieli dostęp do rzetelnej wiedzy o świecie – powiedział prezes WFOŚiGW w Gdańsku Szymon Gajda.

UG Sierakowice



Sukces grupy „Sowy” z Przedszkola Publicznego w Czarnej Wodzie

Grupa „Sowy” z Przedszkola Publicznego w Czarnej Wodzie, pod kierunkiem wychowawcy p. Magdaleny Wojtczak, wzięła udział w I Ogólnopolskim Turnieju Tańca on-line „Just Dance 2023”, organizowanym przez Niepubliczne Przedszkole Ekologiczno-Sportowe w Elblągu.

6-latki zaprezentowały taniec pt. „Zło Dobrem Zwyciężaj”, wykorzystując do specjalnie przygotowanego układu muzykę z filmu Piraci z Karaibów. W gronie wielu przedszkoli i zespołów tanecznych z całej Polski to właśnie grupa „Sowy” została doceniona zdobywając III miejsce! Uroczyste medale i dyplomy wręczył sekretarz Łukasz Łangowski.

UMiG Czarna Woda



Warsztaty „Chojnicka strategia młodych” – analiza SWOT, design thinking

Fundacja Rozwoju Ziemi Chojnickiej i Młodzieżowa Rada Miejska w Chojnicach zapraszają na “Warsztaty „Chojnicka strategia młodych” – analiza SWOT, design thinking”. Zaproszenie skierowane jest również do osób, które wcześniej nie brały udziału w spotkaniach w ramach projektu „Chojnicka strategia młodych”.

Spotkania warsztatowe mają na celu opracowanie analizy SWOT, wyznaczenie kierunków działań, oczekiwanych rezultatów i sposobu ich monitorowania oraz określenie propozycji projektowych wyłonionych metodą design thinking w ramach tworzenia Chojnickiej strategii młodych!

To właśnie na tym etapie prac nad strategią młodzież będzie mogła wykreować swoje pomysły projektowe, które zostaną ujęte w dokumencie i wyznaczone do realizacji.

To doskonała okazja aby wziąć aktywny udział w tworzeniu “Chojnickiej strategii młodych” i podzielić się swoimi pomysłami, a także dowiedzieć się więcej o analizie SWOT i metodzie design thinking.

UM Chojnice



Szlakiem Pętli Żuławskiej

Załoga gminy Cedry Wielkie uczestniczyła w pionierskim rajdzie dla motorowodniaków „Delta Wisła Tour”, którego głównym koordynatorem był Yacht Club „Nowa Pasłęka”. Uczestnicy rajdu wyruszyli z Elbląga, a ich miejscem przeznaczenia był Błotnik, gdzie w minioną sobotę podsumowano wodniacką imprezę. Trasa rajdu wiodła oczywiście szlakiem Pętli Żuławskiej.

Gratuluję wszystkim uczestnikom rajdu, że w tak trudnych warunkach udało się dopłynąć do końca. Już teraz zapraszam wszystkich za rok, a myślę, że Błotnik ponownie przyjmie was w swoich gościnnych progach – mówi obecny w Błotniku Józef Sarnowski, wice-marszałek województwa pomorskiego.

Na podsumowaniu imprezy nie mogło zabraknąć gospodarza cedrowskiej gminy – wójta Janusza Golińskiego.

- Cieszymy się, że zainicjowany kilkanaście lat temu pomysł utworzenia Pętli Żuławskiej został zrealizowany i dziś możemy być uczestni-

kach tak ciekawych wydarzeń jak „Delta Wisła Tour”. Inicjatywę rajdu będziemy oczywiście wspierać, bo zależy nam na tym, aby Pętla Żuławska – w tym również nasza marina w Błotniku tętniła życiem – dodaje Janusz Goliński. W rajdzie nie mogło zabraknąć załogi gminy Cedry Wielkie, wśród której znalazła się m.in. Justyna Słowińska, przewodnicząca rady Gminy Cedry Wielkie.

- Cieszę się, że mogłam wziąć udział w rajdzie. Muszę przyznać, że łatwo nie było, ale był czas na to, by podziwiać przystanie, do których zawijaliśmy po drodze i muszę przyznać, że każda ma swój urok. Najpiękniejszy jest

jednak port w Błotniku – podkreśla Justyna Słowińska.

Obecny na podsumowaniu rajdu Krzysztof Czopek, dyrektor Departamentu Infrastruktury Urzędu Marszałkowskiego w Gdańsku przyznał, że on i jego pracownicy są ambasadorami żeglarzy w gdańskim urzędzie marszałkowskim.

- Naszym zadaniem jest szukanie środków finansowych, dzięki którym można później realizować kolejne inwestycje w portach Pętli Żuławskiej. Udało się nam wybudować porty żeglarskie, a przy nich również przystanie dla kajakarzy. A na tym nie poprzestaniemy. Mamy kolejne plany, o których na pewno będzie głośno. Inwestycje to nie wszystko, ponieważ istniała również możliwość pozyskania unijnych środków na szkolenia żeglarskie dzieci i młodzieży – informuje Krzysztof Czopek. Dodajmy w tym miejscu, że takiej możliwości skorzystała również gmina Cedry Wielkie, uczestnicząc w projekcie „Pomorskie żagle wiedzy”.

- To była wspaniała przygoda, w czasie której poznaliśmy nie tylko nowe miejsca, ale również nowych ludzi. W rajdzie uczestniczyli wodniacy z Pomorza oraz goście z wielu różnych miejsc Polski – Lublina, Łodzi, Otwocka, Grudziądza, czy Iławy. To pokazuje, że tereny te przyciągają żeglarzy, a marina w Błotniku jest z całą pewnością najbardziej gościnną – podsumował Grzegorz Hejber, koordynator rajdu.

UG Cedry Wielkie



OFERTA EDUKACYJNA

STUDIA PIERWSZEGO STOPNIA (LICENCJACKIE) NA KIERUNKACH:

ADMINISTRACJA (studia trwają 6 semestrów)

SPECJALNOŚCI:

- Administracja skarbowa
- Administracja bezpieczeństwa
- Administracja publiczna
- Ochrona danych osobowych

PEDAGOGIKA (studia trwają 6 semestrów)

SPECJALNOŚCI:

- Pedagogika w nauczaniu początkowym i wychowaniu przedszkolnym
- Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza
- Pedagogika resocjalizacyjna
- Pedagogika sportu

RATOWNICTWO MEDYCZNE

Studia trwają 6 semestrów i są prowadzone w Filii Uczelni w Ostrołęce

ZARZĄDZANIE (studia trwają 6 semestrów)

SPECJALNOŚCI:

- Zarządzanie transportem i logistyką z elementami spedycji
- Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy
- Zarządzanie zasobami ludzkimi
- Zarządzanie w administracji
- Zarządzanie finansami
- Zarządzanie organizacjami sportowymi
- Zarządzanie organizacjami pozarządowymi
- Zarządzanie instytucjami artystycznymi
- Zarządzanie państwem
- Zarządzanie strategią rolniczą
- Organizacja i zarządzanie oświatą

WSPÓŁPRACUJEMY...

Wyższa Szkoła Społeczno-Ekonomiczna w Gdańsku nawiązała współpracę z różnymi podmiotami i organizacjami, w tym uczelniami wyższymi z Polski i zagranicy, między innymi takimi, jak: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży, Collegium Humanum – Szkoła Główna Menedżerska w Warszawie, Podkarpacki Uniwersytet Narodowy im. Wasyla Stefanyka (Ukraina), Katolicki Uniwersytet w Rożomberaku (Słowacja), Uniwersytet Preszowski (Słowacja), Państwowy Uniwersytet Kultury Fizycznej im. Iwana Boberskiego we Lwowie (Ukraina), Iwano-Frankowski Narodowy Techniczny Uniwersytet Nafty i Gazu (Ukraina). Nasza Uczelnia jest również współzałożycielem Klastra Logistyczno-Transportowego Północ-Południe, który działa m.in. w branży logistyka, transport, spedycja, który w 2023 roku uzyskał status Krajowego Klastra Kluczowego.



STUDIA DRUGIEGO STOPNIA (MAGISTERSKIE) NA KIERUNKACH:

ADMINISTRACJA (studia trwają 4 semestry)

SPECJALNOŚCI:

- Administracja bezpieczeństwa
- Administracja publiczna
- Ochrona danych osobowych

PEDAGOGIKA (studia trwają 3 semestry)

SPECJALNOŚCI:

- Pedagogika w nauczaniu początkowym i wychowaniu przedszkolnym
- Edukacja obywatelska i zarządzanie państwem
- Pedagogika rewalidacyjna z wczesnym wspomaganie rozwoju
- Terapia pedagogiczna
- Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza
- Doradztwo zawodowe i zarządzanie personelem
- Edukacja zdrowotna z bhp
- Edukacja obronna i zarządzanie kryzysowe
- Organizacja i zarządzanie oświatą

PRACA SOCJALNA (studia trwają 4 semestry)

SPECJALNOŚCI:

- Organizacja pomocy społecznej
- Praca socjalna z rodziną

ZARZĄDZANIE (studia trwają 4 semestry) (w organizacji)

SPECJALNOŚĆ:

- Zarządzanie podmiotami gospodarczymi

STUDIA JEDNOLITE MAGISTERSKIE (PIĘCIOLETNIE) NA KIERUNKACH:

PEDAGOGIKA PRZEDSZKOLNA I WCZESNOSZKOLNA (studia trwają 10 semestrów)

PSYCHOLOGIA

Studia trwają 10 semestrów i są prowadzone w Filii Uczelni w Szczecinie

SPECJALNOŚCI:

- Psychologia społeczna
- Psychologia w zarządzaniu i biznesie
- Psychologia kliniczna

STUDIA PODYPLOMOWE I KURSY

Oferujemy interesującą i szeroką ofertę doskonalących i kwalifikacyjnych kursów i studiów podyplomowych, a w tym między innymi z zakresu: specjalnych potrzeb edukacyjnych, pedagogiki Marii Montessori, psychologii przywództwa, transportu i logistyki, problematyki bhp, zarządzania w rolnictwie, czy studia MBA.

Więcej informacji o poszczególnych studiach na www.wsse.edu.pl



TECHNIKUM

- Technik weterynarii
- Technik rolnik
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
- Technik żywienia i usług gastronomicznych
- Technik architektury krajobrazu

SZKOŁA BRANŻOWA I STOPNIA

- Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
- Kucharz

SZKOŁA BRANŻOWA II STOPNIA

- Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki

KWALIFIKACYJNE KURSY ZAWODOWE

- Rolnik
- Kucharz
- Pszczelarz





dr Andrey Lyamar

Nauczyciel akademicki

Dialogi dla współpracy i pomocy

Gdańsk jest otwarty i hojny. Chętnie dzielimy się nie tylko ciepłem i chlebem, ale także doświadczeniem i wiedzą. Wiemy, jak znaleźć odpowiednich ludzi, odpowiedzialnych partnerów, przyjaciół na całym świecie, którzy są po tej samej stronie co my w rozwiązywaniu skomplikowanych zadań z zakresu edukacji, kultury i współpracy. Wykorzystujemy każdą okazję, siłę kultury, nauki i edukacji, aby zmieniać życie na lepsze, pomagać potrzebującym, uczyć dobroci i empatii.

NAUKA I EDUKACJA W ŚWIETLE NOWYCH WYZWAŃ

Pod koniec kwietnia br. w Szkole Podstawowej nr 16 im. Władysława Broniewskiego w Gdańsku odbyła się III Międzynarodowa Konferencja Naukowo-Metodyczna „Praca z dzieckiem w klasie międzykulturowej – dobre praktyki”. Celem Konferencji było zainspirowanie Nauczycieli do poszukiwania nowych i ciekawych koncepcji edukacyjnych. Organizatorem konferencji była cała społeczność Szkoły Podstawowej nr 16 im. Władysława Broniewskiego w Gdańsku. Swoimi doświadczeniami dzielili się pracownicy naukowi z Uniwersytetu Gdańskiego, nauczyciele z Grecji oraz Islandii, dyrektorzy Instytutu Krytycznego Myślenia oraz nauczyciele SP nr 16. W konferencji uczestniczyło czterdziestu nauczycieli z Islandii oraz około sześćdziesięciu nauczycieli z gdańskich szkół. Przedstawicielki Uniwersytetu Gdańskiego zaprezentowały przykłady lokalnych przedsięwzięć, które mogą być inspiracją i źródłem twórczych pomysłów. Uczestnicy konferencji poznali specyfikę pracy nauczyciela pracującego w małej placówce oświatowej w Islandii z dzieckiem uchodźczym. Pedagogzy z północy Europy opowiedzieli również o wykorzystywanych metodach nauczania w klasach wielokulturowych z wykorzystaniem oceniania kształtującego. Przedstawiciele Instytutu Krytycznego Myślenia przybliżyli podstawowe założenia kultury myślenia w klasie. Pokazali, jak kultura myślenia tworzy uniwersalne warunki edukacyjne, wspierając rozwój każdego ucznia - rozbudza jego zaangażowanie, wewnętrzną motywację, podnosi jego samoświadomość oraz pozytywnie wpływa na poczucie własnej wartości. Ponadto uczestnicy wysłuchali wystąpienia nauczyciela Szkoły Podstawowej nr 16 na temat metod pracy w klasie z uczniami z kraju rodzinnego oraz z doświadczeniem migracji. Omówione zostały rutyny krytycznego myślenia, które są skutecznie wykorzystywane na lekcjach. Wymienione również zostały inne działania pozalekcyjne pomagające w integracji zespołu klasowego, które przekładają się na lepszą pracę dzieci.

Dyrektor Szkoły Polskiej w Grecji opowiedziała o tworzeniu klimatu wzajemnej otwartości, ale i okazaniu autentycznego zainteresowania „tym innym”. Podkreśliła wagę chęci poznania innej kultury, tradycji, informacji o kraju z którego pochodzi migrant wykazywanej przez „gospoda-

rzy miejsca”. Omówiła doświadczenia w radzeniu sobie z pracą w grupach o zróżnicowanej poziomie znajomości języka polskiego.

Wszyscy uczestniczyli w warsztatach klasowych z udziałem uczniów, podczas których zostały przedstawione narzędzia oraz rutyny krytycznego myślenia w praktycznym działaniu dzieci. Uczestnikom konferencji nauczyciele i uczniowie SP 16 zaprezentowali praktyczne pokazy pomocy dydaktycznych uzyskanych z programu ogólnopolskiego „Laboratoria przyszłości”.

Konferencja była wielkim wydarzeniem dla społeczności szkolnej, ponieważ wszyscy są tutaj przekonani – podobnie jak prof. Aneta Lewińska z Uniwersytetu Gdańskiego, że „Nauczanie w klasie wielokulturowej to wyzwanie, ale również niezwykłe doświadczenia uczestnictwa w spotkaniu z innym językiem, inną kulturą i innym opisem świata. Wspólna praca nad integracją zespołu klasowego, wspólna nauka w klasie wielojęzycznej i wielokulturowej wymaga otworzenia się na

nowe metody pracy, które pomogą w kształceniu ludzi o otwartym umyśle.”

DŹWIĘKI I NIE TYLKO...

W maju br. na scenie Gdańskiego Archipelagu Kultury (GAK) w parku Oruńskim odbył się charytatywny koncert międzynarodowego zespołu Zevk Ensemble. W repertuarze artystów znalazła się turecka muzyka i pieśni sufickie oraz bezgraniczna mądrość derviszów. Zespół podróżuje po całym świecie już od ponad trzydziestu lat promując swą twórczością, pokój, tolerancję i miłość. Koncert wywołał duże zainteresowanie gdańskich widzów, którzy dodatkowo mieli okazję po występie dowiedzieć się o korzeniach i etyce przedstawionej kultury, a także o instrumentach muzycznych i historii zespołu. Środki z koncertu były przekazane na potrzeby uchodźców z Ukrainy wspieranych już ponad rok przez Narodowe Centrum Kultury Tatarów Rzeczypospolitej Polskiej w Gdańsku.



Uczestnicy Międzynarodowej Konferencji Naukowo-Metodycznej „Praca z dzieckiem w klasie międzykulturowej – dobre praktyki”



Herbata po turecku po koncercie w muzeum Narodowego Centrum Kultury Tatarów RP w Gdańsku



Marzena Nitecka

Studentka Wyższej Szkoły Społeczno-Ekonomicznej w Gdańsku

Rentowność firmy X

w warunkach inflacji w latach 2021–2022

Firma X to spółka X transportowa specjalizująca się w transporcie płynnych produktów spożywczych w cysternach. Swoje usługi oferuje na terenie Polski i Europy. Została założona w 2006 roku i początkowo prowadzona była w formie jednoosobowej działalności gospodarczej. W 2015 roku podmiot został przekształcony w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółka dysponuje 24 zestawami ciągników siodłowych z cysterną, zatrudnia 30 kierowców ciężarówek oraz 5 pracowników biurowych zajmujących się sprzedażą, obsługą klientów i logistyką.

CEL BADAŃ: Identyfikacja wpływu rentowności zarządzania w firmie X na jej ciągłość działania w warunkach wysokiej inflacji.

GŁÓWNA HIPOTEZA BADAWCZA: W zarządzaniu rentownością podczas inflacji w firmie X szczególną rolę odegrała cena paliw na rynku.

METODOLOGIA: Podstawą materiału badawczego są kategorie ekonomiczne, rentowność, inflacja oraz literatura przedmiotu i inne źródła. W badaniach posłużono się m.in. modelem Du Ponta, metodą Quick Test, metodą E. Altmana i metodą paradygmat β -biznes Z. Mietlewskiego.

WYNIKI BADAŃ: Wskaźniki rentowności sprzedaży (ROS) w firmie X w badanym okresie był niższy od wskaźnika inflacji, a wskaźnik rentowności aktywów (ROA) był wyższy od wskaźnika inflacji, podobnie wskaźnik rentowności kapitału (ROE).

Tabela 1. Wskaźnik rentowności firmy X w latach 2019-2022 na tle wskaźnika inflacji

Rok	2019	2020	2021	2022
ROS	2%	2%	2%	6%
ROA	8%	6%	7%	27%
ROE	28%	21%	21%	46%
CPI	2,3	3,4	5,1	14,4

Wszystkie te wskaźniki w firmie X były znacząco powyżej średniej w sektorze transportu i logistyki. Wysoka inflacja nie była dotkliwa dla firmy X, gdyż firma w okresie zwiększenia cen zakupu paliw rekompensowała podniesieniem stawek za usługi przewozowe, a dzięki spłacie kredytu nie odczuła wzrostu stóp procentowych. Stąd m.in. w tym okresie firma odznaczała się wysoką rentownością na tle konkurencji.

Tabela 2. Wskaźniki rentowności w branży transportu i logistyki

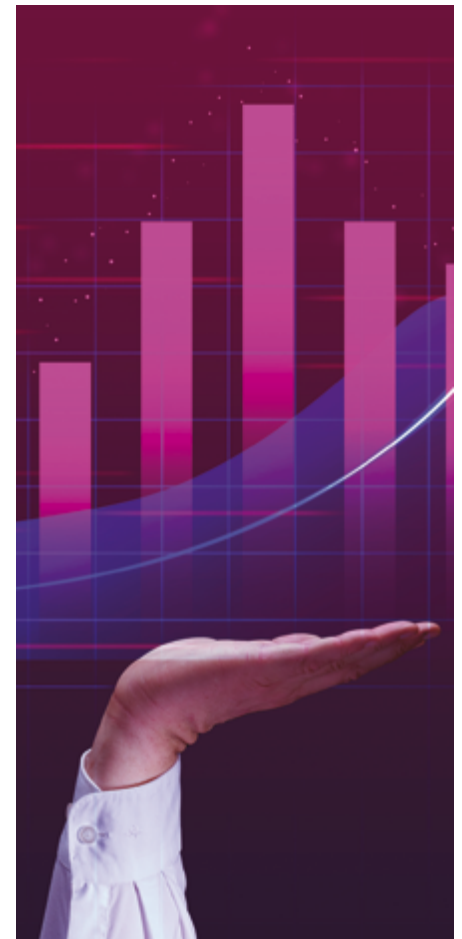
	Średnia branży w 2021 roku	Firma X w 2021 roku	Średnia branży w 2022 roku	Firma X w 2022 roku
ROS	0,99%	2%	5,17%	6%
ROA	1,40%	7%	3,07%	27%
ROE	3,58%	21%	9,07%	46%

W roku 2022, roku wysokiej inflacji, firma wcześniej zaczęła generować zysk niż w okresie niskiej inflacji w latach 2019–2020. Przyjęty przez firmę model zarządzania rentownością skupiał się na regulowaniu cen sprzedaży usług transportowych w zależności od cen paliw oraz na ograniczeniu kosztów usług obcych w działalności firmy. W okresie objętym badaniami firma X nie była zagrożona upadłością, a jej kapitał własny miał niewielki wpływ na jej ciągłość działania. Dużym ryzykiem dla firmy X jest znajdujący się w jej portfolio tylko jeden duży kontrahent determinujący rentowność firmy.

WALOR PRAKTYCZNY PRACY: To co stanowi walor praktyczny przeprowadzonych badań w firmie X to naświetlenie i uzmysłowienie właścicielowi firmy X i jego menedżerom, że na ciągłość działania firmy X w okresie objętym badaniem przede wszystkim miała wpływ koniunktura na rynku, która jedne firmy „zmiotła” z rynku, zaś inne wzmocniła, przynajmniej na krótki okres, a firma X znalazła się wśród tych szczęśliwych firm, które mogą nadal „pisać” swoją historię. By tak działać jak najdłużej, firma X, zdaniem autorki, z jednej strony powinna zneutralizować ryzyko wypadnięcia z gry, którego powodem może być to, co obecnie firma uważa za swój atut, a mianowicie w jej portfolio znajduje się tylko jeden duży kontrahent i to on determinuje jej rentowność. Stąd firma X powinna teraz poszukiwać kolejnych znaczących kontrahentów, gdy koniunktura jest dobra, a nie czekać z poszukiwaniem nowych, gdy będzie w kryzysie. Nowi kontrahenci pomogliby

z położeniem nacisku na zachowanie równowagi firmy, i znów z jednej strony równowagi w portfolio firm o podobnym wpływie na rentowność firmy, i z drugiej równowagi pomiędzy statusem ekonomicznym właścicieli firmy X i statusem ekonomicznym pracowników zależnym od wścicieli firmy X i zatrudnionych przez nich pracowników.

Konfrontując przyjętą w badaniach definicję rentowności na podstawie studiowanej literatury przedmiotu z wynikami badań, przypomnijmy: „rentowność jest to zdolność przedsiębiorstwa do generowania zysku, czyli osiągnięcia przychodów przewyższających koszty ich uzyskania (W. Gabrusewicz) z wnioskami z badań doszliśmy do wniosku, że definicja ta byłaby o wiele bardziej adekwatna do obecnej rzeczywistości gospodarczej, gdyby uwzględniała również inflację. Stąd proponujemy rozszerzyć definicję rentowności W. Gabrusewicza, która powinna być taka: „Rentowność firmy to jej zdolność do osiągnięcia oczekiwanej wielkości przychodów przewyższających koszty ich uzyskania, bądź wyższych, z siłą nabywczą pieniądza mieszczącą się w przyjętym przez Radę Polityki Pieniężnej (RPP) celu inflacyjnego”.





Łukasz Godawa

Student Wyższej Szkoły Społeczno-Ekonomicznej w Gdańsku

Wynagrodzenie nauczycieli

w latach 2020-2022 w świetle badań

CEL PRACY: Głównym celem badań prezentowanych w niniejszej pracy jest znalezienie odpowiedzi na to jak kształtuje się wynagrodzenie nauczycieli w ZSP nr 2 w Gdańsku względem ich stopni awansu zawodowego. Główna hipoteza badawcza: Niskie wynagrodzenie w publicznych placówkach oświatowych jest jedną z głównych przyczyn odchodzenia nauczycieli z pracy.

METODOLOGIA: W badaniach stosowano następujące metody badawcze: studiowanie literatury, analiza dokumentacji źródłowej ZSP nr 2 w Gdańsku, technikami badawczymi były wywiady indywidualne, zaś narzędziami badawczymi - dokumentacja ZSP nr 2 w Gdańsku oraz odpowiedzi respondentów, autorski kwestionariusz wywiadu.

WYNIKI BADAŃ: Z powodu odczuwania ciężkiej presji dotyczącej wypełniania swoich zbyt wielu obowiązków nauczyciele odczuwają presję dotyczącą w wielu obszarach podejmowanych przez siebie działań. Nie dziwi więc, patrząc na: portfolio zadań jakie nauczyciel dziś musi wykonać, deprecjację zawodu nauczyciela przez państwo biurokratyzujące proces dydaktyczny i wychowawczy wpisany w misję zawodu nauczyciela, niskie wynagrodzenia, że nauczyciele odchodzą o swojego zawodu. Wynagradzania polskich nauczycieli znacząco różnią się od tych, które dominują w rozwiniętych państwach Unii Europejskiej. Pomimo przytoczonych powyżej faktów wynikających z przeprowadzonych badań w zakresie niskich wynagrodzeń nauczycieli między innymi wpływu inflacji, zrównania z minimalnym wynagrodzeniem krajowym i coraz niższy wskaźnik zatrudnienia w szkołach to ich sytuacja finansowa na kolejny rok nie prognozuje pozytywnych zmian.

Przeprowadzone badania upoważniają do sformułowania kilku wniosków, o to one; **Wniosek 1.** Status zawodowy nauczyciela determinuje wysokość jego wynagrodzenia. **Wniosek 2.** Im wyższe kompetencje zawodowe nauczyciela tym wyższe wynagrodzenie. **Wniosek 3.** Wynagrodzenie nauczyciela za przygotowanie się do zajęć nie jest adekwatne do czasu, jaki im poświęca. **Wniosek 4.** Do wyboru zawodu nauczyciela wielu motywuje możliwość bycia kreatywnym w pracy z uczniami. **Wniosek 5.** W szkole bardziej potrzebna jest dodatkowa godzina na rozwijanie zainteresowań uczniów niż wyznaczona przez ministra dodatkowa godzina do konsultacji z rodzicem. **Wniosek 6.** Podnoszenie kompetencji przez nauczycieli poszerza ofertę danej szkoły o fakultatywne zajęcia rozwijające uczniów w ramach realizacji różnych programów. **Wniosek 7.** W szkole powinien być czas na rozwijanie kompetencji uczniów, ale to trudne z uwagi na częsty brak

Tabela. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli ustalone w 2020 roku wg MEN

Poziom wykształcenia	Stopnie awansu zawodowego nauczyciela							
	Nauczyciel stażysta		Nauczyciel kontraktowy		Nauczyciel mianowany		Nauczyciel dyplomowany	
	Od 01.01	Od 01.09	Od 01.01	Od 01.09	Od 01.01	Od 01.09	Od 01.01	Od 01.09
Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	2782	2949	2862	3034	3250	3445	3817	4046
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	2617	2818	2663	2823	2832	3002	3324	3523
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych, pozostałe wykształcenie	2600	2800	2617	2818	2638	2841	2905	3079

możliwości wprowadzania ich ze względu na przeładowane programy zajęć, z realizacji których muszą się wywiązywać. **Wniosek 8.** Nauczycielom w Polsce stawia się zbyt wiele oczekiwań wobec ich pracy. Stawiane im wymagania nie tylko dotyczą ich przygotowania przedmiotowego do wykonywania zawodu, ale także zmusza się ich do udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej, co wiąże się ze znajomością psychologii, posiadania umiejętności analizy opinii oraz dostosowywania form pracy i indywidualizowania kształcenia dla poszczególnych uczniów, a także diagnozowania problemów wychowawczych.

Nie ma jednego, skutecznego sposobu motywowania, gdyż ludzie różnią się od siebie, ale z całą pewnością, właściwa motywacja pracowników pozwala skuteczniej osiągać zamierzone cele w firmie. Wpływ ostatnich wydarzeń kryzysowych związanych z wprowadzeniem pandemii pokazuje, że w licznych przedsiębiorstwach zaszło wiele zmian, które zrodziły pojawienie się nowych potrzeb i preferencji pracowników, w tym kierowników. Nie jest obecnie łatwe zarządzanie systemem motywacyjnym w firmie zgodnie z jej rozwojem. Ludzie żyją w ciągłym napięciu związanym z możliwością zarażenia się albo z możliwym grożącym niebezpieczeństwem w związku ze zbrojną napaścią Rosji na Ukrainę i toczącą się wojną przy wschodniej granicy. Istotne zatem wydaje się położenie większego, szczególnego nacisku na zagadnienia potrzeb społecznych, jak i bazowanie na rozwijaniu zasobów pracowników. Czas pracy

ustalany przez pracodawcę w ramach całej struktury wynagrodzenia, powinien uwzględniać, możliwość spędzenia czasu przez pracownika z rodziną, przyjaciółmi czy uczestniczenie w wydarzeniach kulturalnych. Skala bezrobocia występująca w Polsce zmusza jednak ludzi do podejmowania pracy nawet niezgodnej z kwalifikacjami czy oczekiwaniami. Zainteresowanie pracowników zdobyciem lepiej opłacanej pracy nastąpi wówczas, gdy będą mieli zapewniony byt podstawowy. Należy wziąć pod uwagę w planowaniu systemu motywacyjnego, że człowiek ma indywidualne, odmienne od innych predyspozycje, wartości i potrzeby, które składają się na ich realizację pewnych bliższych lub dalszych planów życiowych. Każda praca czy włożony wysiłek służy spełnieniu dążeń i celów człowieka. Oczywiście istnieją także w kraju firmy, które posiadają środki finansowe, by opłacać wysoko wykwalifikowanych pracowników i stosować inne motywy niż pieniądze.





Julia Bauer

Absolwentka I Liceum Ogólnokształcącego im. Książąt Pomorskich w Rumi

Co po maturze?

Problemy współczesnej młodzieży

Następna fala młodych ludzi będzie zmagać się z decyzją, która znacząco wpłynie na ich przyszłość. Matura i co dalej? Ten problem spędza sen z powiek niejednej młodej osobie. Z wielu stron napływają do nas sprzeczne sygnały dotyczące tej „najlepszej” życiowej drogi. W pogoni za tą najwłaściwszą, często zatracamy się w dążeniu do konkretnego celu, nie zważając na inne możliwości. W naszych czasach liczy się jedynie osiągnięcie SUKCESU. Dla jednych będzie to zostanie kimś na wysokim stanowisku, a dla innych wygodna, stała, lecz niewymagająca praca lub spełnianie się zawodowo, łącząc zarobek z pasją. Nacisk jaki wywiera społeczeństwo na młodych ludzi w sytuacji w której zmuszeni są decydować o swojej przyszłości w wieku zaledwie 18 lat, powoduje wiele nawarstwiających się z czasem problemów.

Często wyniszczający wpływ na psychikę młodzieży mają sami rodzice. Przekładanie własnych ambicji na dzieci, czy kreślenie przed nimi jednej ścieżki kariery, której według nich muszą się trzymać, aby osiągnąć sukces i szczęście, u niektórych jest codziennością. Takie działanie przynosi natomiast odwrotny skutek. Młodzież pozbawiona

wsparcia nawet w rodzinnym domu, boryka się często z problemami na tle psychicznym. Depresja, a nawet jej przejawy objawiające się brakiem samoakceptacji i poczuciem bycia niewystarczającym, wpływają negatywnie na zdrowie, a co za tym idzie działają wyniszczająco na ciało i umysł młodego człowieka.

Kolejnym aspektem są własne ambicje. Chęć dużych zarobków lub udowodnienia przed samym sobą swoich możliwości, może być wbrew pozorom zgubne. Zatrącanie się w imaginacjach, których nie jesteśmy w stanie spełnić jest również nieodłączną częścią większego problemu z którymi zmagają się współczesna młodzież. Przejawia się ono bezpodstawną, podświadomą niechęcią do własnej osoby.

Aby poradzić sobie z problemem podjęcia decyzji, nie zamykamy się na jedno rozwiązanie. Oczywiście wskazanym jest posiadanie planów i marzeń na przyszłość, lecz powinniśmy ciągle pamiętać, że towarzyszy nam zawsze niewiadoma, która ewentualnie nie powinna być powodem do zrażania się.

Rodzina, znajomi, czy media mogą nam jedynie sugerować różne alternatywy ale to

my sami dokonamy ostatecznego wyboru. Istotne jest, aby ta decyzja była kierowana naszymi osobistymi pragnieniami, a nie oczekiwaniami innych. Niezależnie czy wybierzemy studia, szkołę policealną, pracę czy zacniemy uczęszczać na kursy, nie powinno mieć to wpływu na odbiór nas samych, ani zabierać nam spokój na co dzień. Życie składa się z rozwiązywania problemów. Z czasem narastają i dla każdej grupy wiekowej mają ogromne znaczenie. Z wiekiem nabierają inną formę, ale są dla nas tak samo na dany moment znaczące. Nie należy się nimi zrażać i przeć do przodu, robiąc wszystko co w naszej mocy, by spełniać marzenia. Problemy przedstawione powyżej są jedynie kroplą w morzu tych z którymi zmagają się w tym specyficznym okresie młodzieży. Rozwiązaniem na to są szczerze rozmowy z rodziną, zakładanie różnych opcji na przyszłość zamiast jednej i nieobwinianie się w sytuacjach, na które nie mamy wpływu. Nie powinniśmy bronić się przed faktem, że pomocne są również wizyty u psychologa, gdy nie jesteśmy w stanie poradzić sobie z presją dokonania wyboru na co się zdecydować, gdzie iść i co dalej zrobić. Pamiętajmy, że nie jesteśmy z tym sami.





Julia Patyk

Studentka Wyższej Szkoły Społeczno-Ekonomicznej w Gdańsku

Wykonanie i kontrola wykonania budżetu jednostki samorządu terytorialnego za lata 2020-2021 na przykładzie gminy Smętowo Graniczne

Gmina Smętowo Graniczne to gmina wiejska. Jej nazwa pochodzi od nazwy miejscowości Smętowo Graniczne, która w tej postaci (dwuczłonowej) - została ustalona Zarządzeniem nr 129 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 września 1953 r. w sprawie ustalenia i zmiany nazw niektórych miejscowości w województwach olsztyńskim, gdańskim i bydgoskim (M.P. z dnia 14. 10. 1953 r, Nr A-92. poz. 1240, weszło w życie dnia 14 października 1953 r.). Leży ona w granicach powiatu starogardzkiego w województwie pomorskim. Zajmuje powierzchnię 86,0 km², a średnia gęstość zaludnienia wynosi 61 osób/km². Na dzień 31 grudnia 2021 roku według danych GUS w Gminie Smętowo Graniczne mieszkało 5123 mieszkańców, z czego 49,2% stanowiły kobiety, a 50,8% mężczyźni. W latach 2020-2021 liczba mieszkańców gminy zmalała o 1,7%, a średni wiek mieszkańców wynosił 39,8 lat i jest porównywalny do średniego wieku mieszkańców województwa pomorskiego. Według Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2021 roku 16,3% ludności w gminie posiadało wykształcenie wyższe, 2,6% wykształcenie policealne, 11,3% średnie ogólnokształcące, a 19,7% średnie zawodowe. Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się 28,3% mieszkańców gminy, 3,7% spośród mieszkańców ukończyło gimnazjum, 14,5% zakończyło edukację na poziomie szkoły podstawowej, a 3,7% mieszkańców nie ukończyło żadnej szkoły. Na koniec 2021 roku w gminie Smętowo Graniczne mieściło się jedno przedszkole i pięć szkół podstawowych. W gminie działają dwie biblioteki i jedna instytucja kultury. Na jej terenie znajduje się 16 miejscowości, w tym 12 sołectw. Gmina Smętowo Graniczne w badanym okresie realizowała inwestycję polegającą na przebudowie drogi gminnej.

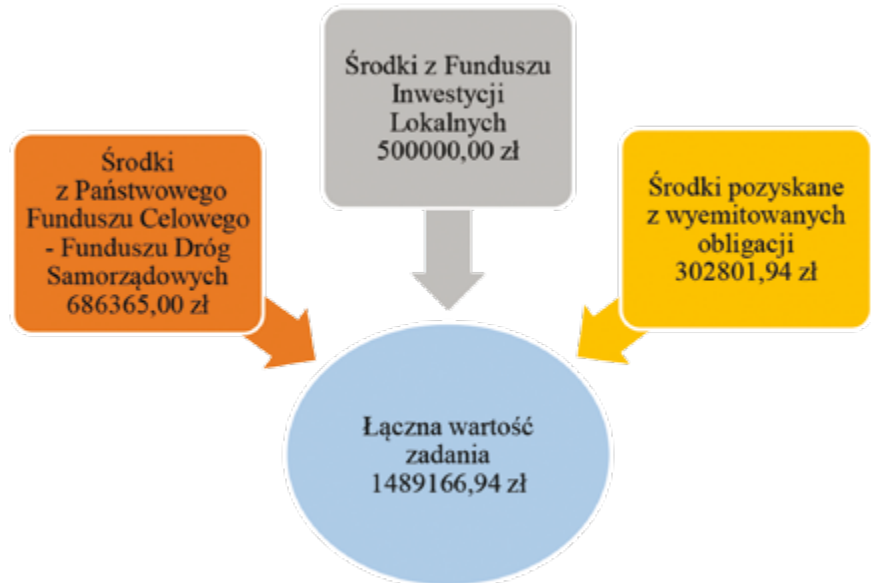
CEL ARTYKUŁU: Przedstawienie zidentyfikowanej w badaniach luki kompetencyjnej w modelu budżetowania gminy Smętowo Graniczne w latach 2020-2021 i zaproponowanej gminie koncepcji jej zneutralizowania.

GŁÓWNA HIPOTEZA BADAWCZA: Gmina Smętowo Graniczne starannie opracowała budżety na lata 2021-2022 i umiejętnie nimi zarządzała.

METODOLOGIA: Podstawą materiału badawczego są: literatura, budżety gminy i inne źródła. W badaniach posłużono się metodami: analizy, obserwacji, analizy dokumentów i studiom przypadku oraz technikami: analizą ilościową, jakościową i porównania.

WYNIKI BADAŃ: W analizowanych latach 2020-2021 w gminie wystąpiło zjawisko spadku dochodów przy jednoczesnym wzroście wydatków. Na inwestycje wydano jednak w drugim roku o 10,56% środków mniej niż w poprzednim. Wzrosło zadłużenie gminy, przede wszystkim ze względu na wyemitowane obligacje komunalne. Spłacono natomiast raty zaciągniętych wcześniej pożyczek. Gmina realizowała inwestycje ze środków własnych, ale także ze środków zewnętrz-

Rysunek. Finansowanie inwestycji "Przebudowa drogi gminnej w miejscowości Smętowo Graniczne ul. Okrężna i Kwiatowa"



nych. Pozyskane w latach 2020-2021 środki z emisji obligacji komunalnych przeznaczono głównie na realizację inwestycji na terenie gminy. Można więc przyjąć, że gmina Smętowo Graniczne będzie się dobrze rozwijała w latach następnych. Mieszkańcy będą mieli możliwość korzystania ze zrealizowanych projektów inwestycyjnych i będą one przez długie lata służyły lokalnej społeczności.

Wartość praktycznej pracy: Potrzeba budżetowania w jednostkach samorządu terytorialnego zrodziła się z konieczności usystematyzowania dochodów i wydatków gminy, również z uwzględnieniem przychodów i rozchodów. W konsekwencji, wyzwaniem dla jednostek samorządu są zmieniające się przepisy finansów publicznych, co wiąże się z ciągłym dostosowywaniem dochodów i wydatków. I to jest ta zidentyfikowana przez nas w badaniach luka kompetencyjna w modelu zarządzania badanej przez nas gminy. W jaki sposób lukę tę zneutralizować, skoro tak wiele zależy od ustawodawcy? Według nas należy zadbać o to, by na poziomie jednostki samorządu terytorialnego zachować samodzielność podczas podejmowania decyzji przy konstrukcji lokalnych budżetów pamiętając o tym by należyście zadbać o to, żeby nadmiernie nie rozbudowywać systemów kontrolnych, ale skupić się na monitoringu. Osiągnąć to mogą jednostki samorządu terytorialnego m.in. poprzez wprowadzenie do swojej filozofii zarządzania, metody zarządzania przez cele (ZPC). „Zgodnie z tą metodą zarządzania bez względu na szczegółowe rozwiązania, które muszą być dostosowane do określonych potrzeb i warunków każdego przedsiębiorstwa,

opracowywane są indywidualne plany pracy dla każdego menedżera i zarządzanego przez niego zespołu, formułujące ściśle i wymierne rezultaty jego i ich pracy. Jest to możliwe i konieczne, jeżeli cel określimy jako pożądany wynik (stan) w przyszłości, sprecyzowanie czasu osiągnięcia celu poprzez realizację określonych zadań nazwiemy terminem, a ustalenie stanu końcowego (co chcemy osiągnąć) - wymiernością celu. Menedżer i zarządzany przez niego zespół będą koncentrować swoją uwagę przede wszystkim na tym, co zrobić, a nie co mamy zrobić. Podstawowym warunkiem do rzeczywistego zastosowania metody musi być jednoznacznie pozytywne, dla ogółu menedżerów i podwładnych, stanowisko generalnego (naczelnego). Punkt wyjścia musi stanowić pytanie, czym jest nasz biznes? Tak, biznes, bo dzisiaj jednostki samorządu terytorialnego, to tak naprawdę „przedsiębiorstwa”, tyle, że non-profit. O pieniądze dla ciągłości swojego działania konkurują na rynku z innymi podmiotami (przedsiębiorstwami). W gminie urzędnik to także menedżer, który konkuruje z przedsiębiorstwami o pieniądze, pisze projekty i przystępuje do konkursów jak one. Jednostki samorządu terytorialnego coraz mniej administrują, a więcej zarządzają. By mogły to robić skutecznie w strategię swojego działania muszą mieć wpisaną permanentną potrzebę szkolenia pracowników, m.in. po to, aby będąc menedżerami, a nie urzędnikami, o których dzisiaj wielu obywateli pogardliwie mówi „urzędas”, nie zapominali o służebnej roli wobec petenta, czy pejoratywnie „klienta”, skoro jednostkom samorządu terytorialnego coraz bliżej do „bycia przedsiębiorstwem”.



Karolina Perekitko

Studentka Wyższej Szkoły Społeczno-Ekonomicznej w Gdańsku

Analiza finansowa przedsięwzięcia Klub Kolarski „Sokoły z Jagatowa”

We wsi Jagatowo i okolicach nie znajduje się żaden sklep rowerowy, a wiele osób w tych regionach jeździ na rowerze i sport rowerowy jest coraz bardziej popularny. Najbliższy salon rowerowy mieści się w miejscowości Pruszcz Gdański oddalony o 10 km. Czasami to bardzo wiele, nie każdy ma auto, możliwość, aby dojechać do tego miejsca, zwłaszcza osoby starsze, które też często korzystają z transportu rowerowego.

W okolicach Jagatowa również nie znajduje się żadna szkółka rowerowa, najbliższa jest w Gdańsku, czyli w odległości około 25 km, a codzienny dojazd na treningi dla młodych dzieci jest męczący, więc byłoby to bardzo duże ułatwienie. Dzieci miałyby możliwości z aktywnego spędzenia wolnego czasu, udania się na wycieczkę rowerową, czy zawody kolarskie, jeśli któryś z młodszych uczestników byłby bardzo mocno zaangażowany. W okolicach miejscowości Jagatowo, Świncz, Wojanowo i Mierzeszyn jeździ na rowerze wiele osób młodszych oraz starszych i na pewno znaleźliby się chętni na aktywne spędzenie wolnego czasu. Jest to bardzo duża alternatywa dla spędzania czasu przed komputerem czy telefonem. Wiele starszych osób jest również samotnych, a w ten sposób można również zdobyć nową znajomość.

Opisana luka rynkowa stanowi motywację do badań, których celem jest rozpoznanie opłacalności przedsięwzięcia biznesowego z branży kolarskiej pod nazwą „Sokoły z Jagatowa”. Jeśli chcemy osiągnąć powodzenie zakładając i prowadząc przedsięwzięcie gospodarcze, to postaramy się spełnić następujące cztery warunki, zwane czterema zasadami Harvard’ Business School:

- mieć produkt, którego nikt nie ma lub świadczyć usługi, których nikt nie świadczy,
- dysponować produktem, świadczyć usługi, których wszyscy potrzebują,
- ustalić taką cenę za produkt lub usługę, po której nabywcy chcą i mogą je kupić,
- uzyskać zysk zachęcający do prowadzenia przedsięwzięcia, a nabywców do zwiększenia hurtowych i detalicznych zakupów”.

Ten cytat to credo planowanego przedsięwzięcia biznesowego, którym jest sklep rowerowy, a nazwa firmy „Sokoły z Jagatowa”. Sztandarowym produktem sklepu jest drużyna kolarska pod taką samą nazwą. Firma będzie sprzedawać rowery, ubrania kolarskie, buty, urządzenia do monitorowania treningu firmy „WAHOO” oraz „GARMIN”, a także akcesoria rowerowe, jak opony, dętki, lampki rowerowe itp. Firma będzie również oferowała usługi w warsztacie, w którym klient będzie mógł dokonać naprawy roweru w czasie rzeczywistym, napić się kawy oraz zjeść



ciasto. W miesiącach, od listopada do marca, w ofercie firmy znajdzie się usługa turystyczna, sprzedaż zgrupowań kolarskich w ciepłych krajach. Produkty i usługi firmy charakteryzować się będą wysoką jakością, ale i też wysoką ceną.

Firma swoją ofertę adresuje do klasy średniej wywodzącej się głównie ze wsi Jagatowo (około 1000 mieszkańców) i okolicznych miejscowości: Pruszcz Gdański Ciepłowo, Rusocin, Łęgowo, Warcz, Mierzeszyn i miasta Pruszcz Gdański (około 30 tysięcy mieszkańców), z miasta Gdańsk (582 205 mieszkańców) oraz okolicznych wsi z których ludność dojeżdża do pracy na rowerach do wymienionych wyżej miejscowości w których pracuje głównie w usługach.

Swoją ofertą firma dotrze do klienta reklamując się w prasie, radio, TV oraz organizując i uczestnicząc w różnego rodzaju imprezach sportowych. Również reklamując się na Facebooku, Instagramie, Tik Toku, kanale YouTube, stronie internetowej oraz ulotkach w marketach i stoiskach promocyjnych czy

imprezach sportowych.

Do zakupu swojej oferty, produktów i usług, firma będzie zachęcać klientów jakością produktu i usługami oraz ceną, np. oferując rabaty przy zakupie większej ilości, podobnie w przypadku specjalnych okazji takie jak: Święta Wielkanocne, Święta Bożego Narodzenia, Black Friday. Sprzedaż produktów i usług firma prowadzi będzie w własnym sklepie stacjonarnym i własnym sklepie internetowym. W tym drugim przypadku produkt będzie dostarczany przez kuriera, do sklepu lub do paczkomatu wskazanego przez klienta. Koszt dostawy pokrywać będzie kupujący, który będzie mógł płacić za niego gotówką przy odbiorze lub przelewem. Możliwa będzie też płatność ratalna. Nabyte przez klienta produkty i usługi objęte będą dwuletnią gwarancją. W przypadku trudności z złożeniem nabytych produktów, które zostały dostarczone klientowi w częściach, firma umożliwi usługę montażu online nieodpłatnie, w szczególnych sytuacjach usługę odpłatną na miejscu u klienta.



Katarzyna Pupek

Studentka Wyższej Szkoły Społeczno-Ekonomicznej w Gdańsku

Efektywne zarządzanie firmą Frost Wealth Management w latach 2020-2022

Frost Wealth Management Limited posiada rozległe i cenne doświadczenie jako doradcy prywatnych klientów w sektorze usług finansowych. Firma FWM została założona przez Malcolma Frosta w 2001 roku w celu świadczenia solidnych usług doradztwa finansowego, na których klienci mogli polegać. Wielu pierwszych klientów nadal korzysta z przyjaznej, pomocnej oraz profesjonalnej obsługi Malcolma i Andrew, którzy w dużej mierze skupiają się na ich obsłudze jak i pozyskiwaniem nowych klientów. Członkowie personelu mówią o FWM jak o dużej rodzinie, a klienci postrzegani są jako dalsza rodzina. Sprzyja to silnym relacjom między zespołem, a jego klientami - są dumni z tych głębokich i długotrwałych relacji oraz dbają o usługi, które świadczą. Właściciele i menedżerowie FWM przez lata odkryli, że chociaż klienci mają podobne problemy z zarządzaniem swoim majątkiem, potrzebują indywidualnych rozwiązań - FWM jest w stanie zaoferować korzyści wynikające z pojedynczej relacji w celu zaspokojenia potrzeb finansowych, niezależnie od tego, czy priorytetem są: zarządzanie gotówką i pożyczkami; uzyskanie finansowej ochrony przed ryzykiem lub zmniejszenie wpływu podatków.

Jednym z głównych celów firmy jest zapewnienie klientom dostępu do najnowszych informacji na rynkach, aby mogli podejmować świadome decyzje. Wszystkie porady udzielane przez partnerów firmy mają szeroki zakres oferowanych przez nich usług, od planowania emerytalnego po przekazywanie pieniędzy, które są skupione na jednym celu. Pomagają oni osiągnąć przyszłość i żyć tak, jak tego chcą ich klienci. Niezależnie od tego, czy wpięrają w złożonym obszarze planowania korporacyjnego, doradztwa emerytalnego czy planowania majątku, chcą, aby klient czuł się pewnie i kontrolował swoje finanse.

Firma Frost Wealth Management udziela porad w sektorze planowania: inwestycyjnego, emerytury, ubezpieczenia, kredytów hipotecznych oraz świadczy usługi korporacyjne i międzypokoleniowe zarządzanie majątkiem. Od kredytów hipotecznych po ubezpieczenia, zarządzanie majątkiem i planowanie podatkowe. **CEL PRACY:** Główny cel badań to opracowanie koncepcji nowego modelu efektywności zarządzania dla firmy Frost Wealth Management, która z jednej strony zapewni ciągłość działania w konkurencyjnym środowisku, a z drugiej strony umożliwi jej rozwój.

GLÓWNA HIPOTEZA BADAWCZA: W port folio kompetencji menedżerów firmy Frost Wealth Management: profesjonalizm, społecznych, biznesowych, za kluczowe dla efektywności zarządzania firmą należą kompetencje biznesowe. Hipotezę sformułowano na podstawie następującego założenia badawczego: w efektywnym zarządzaniu efektywnością w firmie

szczególną rolę przypisuje się kompetencjom kadry menedżerskiej.

METODOLOGIA: Podstawą materiału badawczego są kategorie ekonomiczne efektywność, zarządzanie, efektywność zarządzania, literatura i inne źródła. W badaniach posłużono się m.in. modelami: modelem kompetencji R. Walkowiaka i Z. Mietlewskiego oraz modelem cyklu życia organizacji E. Greinera.

Wyniki badań: Pracowitość, elastyczność i umiejętność podejmowania decyzji to kluczowe kompetencje, które według badanych menedżerów firmy Frost Wealth Management przyczyniają się do efektywnego zarządzania firmą. Firmie Frost Wealth Management z jej modelem efektywności zarządzania bliżej w modelu L. Greinera do fazy „Wzrost przez wytyczne”. Konfrontując pięć pierwszych kompetencji z modelem R. Walkowiaka i Z. Mietlewskiego z pięcioma pierwszymi kompetencjami zrekonstruowanego przez nas modelu kompetencji zauważamy, że kolejność kompetencji u tych autorów nie jest identyczna z kompetencjami w naszym zrekonstruowanym modelu. W modelu R. Walkowiaka i Z. Mietlewskiego kluczową kompetencją jest

umiejętność podejmowania decyzji, a ta w zrekonstruowanym przez nas modelu znajduje się na miejscu trzecim.





Wartość praktyczny pracy: W efektywnym zarządzaniu efektywnością w badanej przez nas firmie szczególną rolę, przypisuje się kompetencjom kadry menedżerskiej wśród których za kluczowe, uznaje się kompetencje biznesowe. Na pytanie, jakie działania należy podjąć w firmie Frost Wealth Management by poprawić efektywność zarządzania w firmie? Odpowiedź jest następująca: „delegować uprawnienia oraz przekazywać władzę na niższe szczeble kierowania. Jednak skuteczność tych działań „uzależniona będzie od umiejętności i postaw zarówno kierowników jak i podwładnych. Praktyka wskazuje, że po przekazaniu uprawnień i odpowiedzialności, a więc formalnej władzy, kierownictwo naczelne traci kontrolę nad problemami występującymi na niższych szczeblach zarządzania, co może doprowadzić do „kryzysu kontroli”. Sytuacji tej można zapobiec poprzez ponowną konsolidację zarządzania, co w praktyce oznacza powrót do fazy drugiej lub wprowadzenie mechanizmów koordynacji.

Tabela. Częstotliwość preferowanej kompetencji u menedżerów firmy X

Przyjcia	Kompetencje	Częstotliwość	Częstotliwość kumulowana	Procent kumulowany	Procent kompetencji	Klasa ABC
26	Pracowitość	14	14	0,0555	3,4482.	
29	Elastyczność	14	28	0,1111	6,8964	
1	Umiejętność podejmowania decyzji	13	41	0,1626.	10,3446	A
6	Umiejętność wyciągania wniosków z popełnionych błędów	13	54	0,2142.	13,7928	
16	Komunikatywność	13	67	0,2658.	17,2410	
2	Wiedza branżowa	12	79	0,3134.	20,6892	
4	Umiejętność planowania	12	91	0,3611	24,1374	
5	Umiejętności analityczne	12	103	0,4087	27,5856	
12	Odporność na stres	12	115	0,4563	31,0338	
24	Konsekwencja w działaniu	12	127	0,5039.	34,4820	
28	Wycucie chwili	11	138	0,5476	37,9302	B
19	Opanowania	10	148	0,5873	41,3784	
7	Umiejętność przydzielania zadań	9	157	0,6230	44,8266	
18	Otwartość	9	168	0,6666.	48,2748	
22	Umiejętność przewidywania	9	177	0,7023.	51,7223	
8	Nastawienie na doskonalenie własne	8	185	0,7341	55,1712	
9	Myślenie logiczne	8	193	0,7658.	58,6194	
10	Zarządzanie przez cele	8	201	0,7976	62,0676	
13	Umiejętność motywowania	6	207	0,8214	65,5158	
14	Kultura osobista	6	213	0,8452	68,9640	
17	Umiejętność oceniania	6	219	0,8690	72,4122	C
11	Umiejętność kierowania zespołem	5	224	0,8888.	75,8604	
15	Nastawienie na doskonalenie pracowników	5	229	0,9087	79,3086	
20	Umiejętność kontrolowania	5	234	0,9285.	82,7568	
21	Nastawienie na ryzyko	5	239	0,9484	86,2050	
27	Mieć swoje zdanie	5	244	0,9682.	89,6532	
3	Doświadczenie w zarządzaniu firmą	4	248	0,9841	93,1014	
23	Kreatywność	3	251	0,9960	96,5496	
25	Wiara w sukces	1	252	1,0000	100,000	

CENTRUM STOMATOLOGICZNE ADENT JANTAR



-  ul. Gdańska 4
82-103 Jantar
-  + 48 734 145 144
-  kontakt@dentist-clinic.pl
-  Centrum-Stomatologiczne-Adent-Jantar

Oferujemy:

-  **IMPLANTY**
wykonywane przez lekarza ze specjalizacją chirurgii stomatologicznej
-  **PROTETYKA**
korony pełnoceramiczne, mosty, licówki, nakłady oraz nowoczesne protezy
-  **DIAGNOSTYKA OBRAZOWA**
zdjęcia panoramiczne, TK-3D, RTG zębów punktowe
-  **PROFESJONALNA KONSULTACJA**
zapewniamy optymalne rozwiązania i plan leczenia



Szczegółowa oferta na naszej stronie internetowej:

www.dentist-clinic.pl

Protetyka
Implantologia
Endodoncja
Stomatologia estetyczna
Chirurgia stomatologiczna
Stomatologia zachowawcza
Leczenie dzieci/Pedodoncja
Medycyna estetyczna
Periodontologia

Protetyka na implantach
ICON
Diagnostyka
Profilaktyka stomatologiczna
Przegląd jamy ustnej
Usunięcie kamienia nazębnego (skaling)
Fluoryzacja
Lakowanie
Usunięcie amalgamatu



Implant z koroną