

ZARZĄDZANIE WIEDZĄ W NIEZALEŻNYM ZRZESZENIU STUDENTÓW

Gabriela Supernak

Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych
Uniwersytet Wrocławski,

ul. J. Wł. Dawida 1, 50-527 Wrocław

E-mail: g.supernak@interia.pl

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2179-4620>

ABSTRAKT

Cel. Artykuł ma na celu pokazać, w jaki sposób przekazywana i zarządzana jest wiedza w Niezależnym Zrzeszeniu Studentów.

Omówione koncepcje. Opisywany w artykule, model konwersji wiedzy 4 Ba Nonaki został pokazany na przykładzie działania w organizacji studenckiej NZS. Przepływ informacji na poszczególnych stopniach obrazuje przekazywanie wiedzy. To innowacyjny zapis tego, co działa na co dzień, obrany w słowa i koncepcje. By lepiej zrozumieć funkcjonowanie Niezależnego Zrzeszenia Studentów została przedstawiona historia jego powstania, jako wprowadzenie do działalności organizacji oraz struktura.

Wyniki i wnioski. Zarządzanie wiedzą jest ważnym aspektem szybko rozwijającego się świata. Opisanie kwestii związanych z przekazywaniem wiedzy w NZS-ie da możliwość spojrzenia na nie oraz analizy przepływu wiedzy w organizacji.

Wartość poznawcza. w artykule przedstawiono proces przekazywania wiedzy, który do tej pory nie był analizowany. Dzieje on się w każdej komórce Niezależnego Zrzeszenia Studentów. Przekazanie tego, z czym wiele studentów będących w organizacji spotyka się na co dzień, może pomóc we wprowadzeniu innowacyjnych rozwiązań, które usprawnią sposób magazynowania i przekazywania wiedzy.

Słowa kluczowe: NZS, Niezależne Zrzeszenie Studentów, organizacja studencka, przekazywanie wiedzy

KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE INDEPENDENT STUDENTS' UNION

Aim. This article aims to show how knowledge is transferred and managed in the Independent Students' Union.

Methods. Described in the article, Ba Nonaki's model of knowledge conversion is shown using the example of an activity in a NZS student organisation. The flow of information at each step illustrates the transfer of knowledge. It is an innovative record of what works on a daily basis, framed in words and concepts. In order to better understand the functioning of the Independent Students' Union, the history of its creation was presented as an introduction to the organisation's activities and structure.

Results. Knowledge management is an important aspect of a rapidly developing world. Describing knowledge transfer issues in the NZS will provide an opportunity to look at them and analyse the flow of knowledge in the organisation.

Conclusions. This article presents a process of knowledge transfer that has not been written down so far. It happens in every cell of the Independent Students' Union. Communicating what many students who are in the organisation face on a daily basis can help to introduce innovative solutions to improve the way knowledge is stored and transferred.

Keywords: NZS, Independent Students' Union, student organisation, knowledge transfer

Wstęp

Udział studentów w organizacjach studenckich to szansa, by nabyć nowego doświadczenia i budować relacje na lata. „Nie zmarnuj studiów!” – hasło często używane w Niezależnym Zrzeszeniu Studentów (NZS). Podkreśla, że to jest czas, stawiania czoła nowym wyzwaniom nie tylko w organizacji poprzez aktywny udział w projektach, grupach zadaniowych oraz integracji, ale też na płaszczyźnie prywatnej, która włącza się do życia danego studenta. Przynależność do organizacji studenckiej to też szansa na zdobycie nowej wiedzy i umiejętności.

Wiedza i zarządzanie wiedzą

„Wiedza jest terminem bardzo ulotnym” (Koźmiński, 2012, s. 24). Dlatego często ciężko ją zmierzyć lub określić jej wielkość. Cechami wiedzy są: dominacja (to priorytet wśród obecnie dostępnych zasobów, w szczególności dla firm i przedsiębiorstw), niewyczerpalność (wiedza nie może się skończyć, wręcz przeciwnie, podczas przekazywania rośnie i rozwija się), symultaniczność (wiedza może być wykorzystywana przez kilka osób w tym samym czasie, ale w różnym miejscu), nieliniowość (korelacja między posiadaniem dużych zasobów wiedzy nie zawsze przekłada się na dobre wyniki np. w firmie), płynność (trudno zatrzymać wiedzę, ze względu na swoją ulotność, wiedza specjalistyczna danej organizacji może przedostać się poza nią, ponieważ to ludzie są głównym nośnikiem wiedzy, pełna ochrona wiedzy jest prawie niemożliwa), (Fazlagić, 2014). Najbardziej popularnym rozróżnieniem wiedzy jest podział na wiedzę typu:

- know-who: opiera się na wiedzy dotyczącej roli osób będących w organizacji, siatki powiązań między nimi oraz poza nią, ważne są też umiejętności z zakresu komunikacji i kompetencji społecznych,
- know-what: to wiedza operacyjna, łatwa w przekazie (może być za pomocą danych), która dotyczy często zjawisk nam dobrze znanych,
- know-how: ciężko ją przekazać, ponieważ w jej powiązaniu z naszymi umiejętnościami, które są zakodowane w wiedzy ukrytej,
- know-why: opiera się na strategii organizacji, ważnym aspektem jest to jak działa dana struktura (Fazłagić, 2014; Koźmiński, 2012).

Ze względu na swoją specyfikę wiedza może przeplatać się i być zależna od siebie. Dobrze mieć świadomość dotyczącą cech oraz rodzajów wiedzy, ponieważ w ten sposób będzie nam łatwiej zarządzać wiedzą. Znając swoich współpracowników oraz ich zasoby, będziemy mogli oddelegowywać zadania, które wykorzystują dany typ wiedzy, co może znacznie usprawnić działanie.

Obecnie żyjemy w społeczeństwie informacyjnym, gdzie dużą rolę odgrywa wiedza. Jej skuteczne zarządzanie może wyprowadzić na prowadzenie firmę, przedsiębiorstwo czy organizację i pokonać konkurencję. Dziedzina, która zajmuje się organizowaniem wiedzy to zarządzanie wiedzą. W 1987 roku w Stanach Zjednoczonych odbyła się pierwsza konferencja, na której poruszony został temat zarządzania wiedzą oraz w Europie wydano pierwszą książkę autorów Karl’a-Erik’a Sveiby’ego i Tom’a Lloyd’a p.t. *Zarządzanie wiedzą*. Od tamtej pory nieustannie rosło zainteresowanie związane z tym tematem. Zauważono, jakie możliwości daje umiejętność dobrego przechowywania i strukturalizowania wiedzy (Chmielewska-Muciek, 2013).

W literaturze można spotkać się z takimi definicjami zarządzania wiedzą jak:

- „Zdolność do kreowania i zatrzymania jak największej wartości dla podstawowej działalności biznesowej organizacji” – F. Klasson,
- „Zdolność do zarządzania informacjami, wiedzą i doświadczeniem, tzn.: ich tworzenie, gromadzenie, przechowywanie i wykorzystywanie mające zapewnić przyszyły rozwój na podstawie posiadanych zasobów” – R. Bennet, H. Gabriel,
- „Posiadanie wiedzy o tym, co wiemy, zdobywanie i organizowanie jej oraz wykorzystywanie jej w sposób przynoszący określone korzyści” – T.A. Stewart (Karaś & Piasecka-Głuszak, 2013, s. 50).

To trzy z wymienionych przez Elżbietę Karaś i Agnieszkę Piasecką-Głuszak (2013) propozycji definicji zarządzania wiedzą. Co ważne na przestrzeni lat można było zaobserwować dwa podejścia do niej: tworzenia wiedzy oraz innowacji z nimi związanych reprezentowanych, które dobrze można było zauważyć wśród firm japońskich oraz podejście bardziej popularne w Europie Zachodniej i Stanach Zjednoczonych powiązane z organizowaniem wiedzy (Karaś & Piasecka-Głuszak, 2013). Podsumowując za-

rzządzanie wiedzą polega na jak najlepszym wykorzystaniu potencjału drzemiącego w posiadanej przez nas informacji.

Rysunek 1.

Cykl zarządzania wiedzą



Źródło: Jashapara, A. (2006). *Zarządzanie wiedzą. Zintegrowane Podejście*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

W książce *Zarządzanie wiedzą. Zintegrowane podejście* Ashok Jashapara (2006) przedstawia cykl zarządzania wiedzą (rysunek 1), który jest złożony z pięciu etapów. Każdy z nich jest odpowiedzialny za inną część tworzenia wiedzy. W moim artykule skupię się w szczególności na wartościowaniu i upowszechnianiu wiedzy w przestrzeni organizacji studenckiej na przykładzie Niezależnego Zrzeszenia Studentów.

Dołączając do NZS-u ma się doczynienia z wiedzą organizacyjną, którą można podzielić na wiedzę jawną i ukrytą. Wiedzę jawną (*explicit knowledge*) łatwo przedstawić np. za pomocą liczb, symboli, słów, znaków. Dzięki temu, że jest ona widoczna dla oka, jest też prosta w przekazie. Przykładem może być *Przewodnik NZS-iaka*, który otrzymują nowe osoby dołączające do NZS UW. Jest to swego rodzaju informator, zawiera objaśnienia najczęściej używanych skrótów np. OU – Organizacja Uczelniana, projektów odbywających się lokalnie oraz sekcji tworzących całą strukturę organizacji. Wiedza ukryta (*tacit knowledge*) jest trudniejsza do przekazania, ponieważ często nawet nie zdajemy sobie sprawy, że w danym momencie jest ona wykorzystywana (Jashapara, 2006). Dobrze można to zauważyć podczas pracy przy projekcie z osobami z długim i krótkim czasem. Osoby doświadczone w sposób automatyczny podejmują decyzje, które składają się na poszczególne

części projektu, natomiast osoby nowe muszą zaczerpnąć wiedzę dotyczącą etapów działania od drugiej osoby.

Struktura Niezależnego Zrzeszenia Studentów

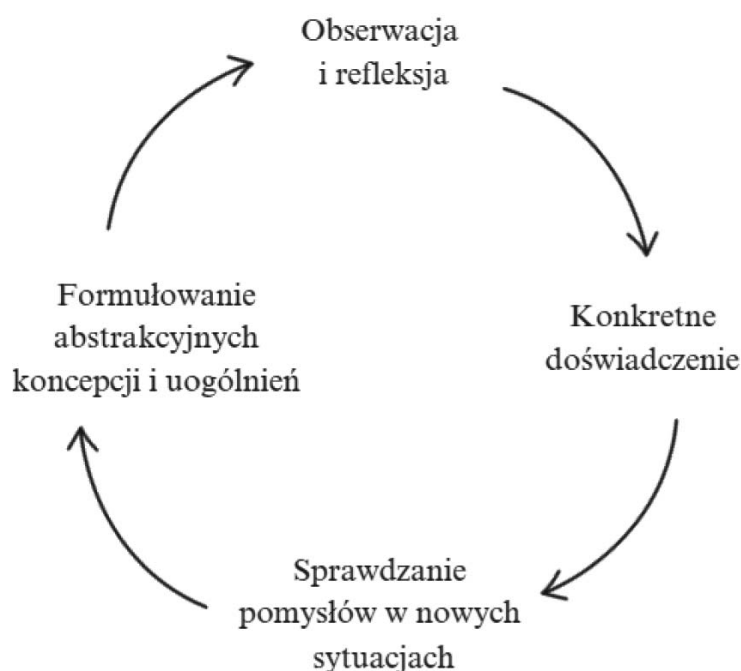
Osoby, które postanowiły dołączyć do Niezależnego Zrzeszenia Studentów nazywane są Świeżynkami. By nie czuć się zagubionymi otrzymują swoich Opiekunów/Mentorów, którzy wprowadzają ich w strukturę oraz ważne aspekty organizacji. Jednocześnie Świeżynki mają status Sympatyka. Mogą oni uczestniczyć w projektach, działać na rzecz organizacji, ale nie mają możliwości wyboru kandydata do Zarządu oraz nie mogą sami do niego kandydować. Co ważne, Sympatykiem można być przez dłuższy czas i nie „awansować” na wyższy poziom, czyli Członka Organizacji Uczelnianej. Członkostwa są przyznawane dwa razy do roku. Liczy się zaangażowanie danej osoby oraz ilość inicjatyw, w których brała udział. Osoba posiadająca Członkostwo jest zobligowana płacić niewielkie składki semestralne, uczestniczyć w Spotkaniach Ogólnych całej OU (posiadać frekwencję 50%), uczestniczyć w Walnym Zebraniu Członków (WZC), na którym zostaje wybrany nowy zarząd. Ponadto można pełnić wiele funkcji w NZS-ie np. być Koordynatorem projektu lokalnej edycji Wampiriady, Dyrektorem ds. Społecznych lub innych stanowiskach, które sprawiają, że funkcjonowanie organizacji przebiega w sposób uporządkowany. Ostatnim statusem w NZS-ie jest Alumn. To osoba, która utraciła status studenta lub zrezygnowała ze statusu Członka na rzecz statusu Alumna. Alumn może brać udział w projektach, Spotkaniach Ogólnych, ale nie musi tego robić. Można śmiało stwierdzić, że jest to swego rodzaju „emerytura” po intensywnych latach pracy w organizacji. Alumni to osoby, które często włożyły swoje serce w rozwój NZS-u i swoimi czynami tworzyły historię danej organizacji. Posiada coś, co sprawia, że inni Członkowi i Sympatycy ich podziwiają.

Uczenie się i konwersja wiedzy

Znając już, strukturę oraz zarys historii Niezależnego Zrzeszenia Studentów łatwiej będzie zrozumieć, jak funkcjonuje obieg wiedzy w tej organizacji. Wspomniana już wcześniej Świeżynka, dołączając do NZS-u spotyka się z dużą ilością nowych informacji. Tu pojawia się ważna rola Mentora, który ma pomóc w odkrywaniu i przekazywaniu wiedzy. By ją przyswoić może skorzystać z uczenia się poprzez doświadczenie czy też z zespołowego uczenia się. Niezależne Zrzeszenie Studentów to miejsce, gdzie te dwie koncepcje pięknie się przeplatają. Uczenie poprzez doświadczenie, to najprościej mówiąc obserwacja i odwzorowywanie.

Rysunek 2

Uczenie się poprzez doświadczenie – Lewin



Źródło: Jashapara, A. (2006). *Zarządzanie wiedzą. Zintegrowane Podejście*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Twórcą tego modelu był Kurt Lewin, który definiował uczenie się jako: „zwiększenie zdolności człowieka do podejmowania skutecznych działań” (Kim, 1993, za: Jashapara, 2006, s. 83). Ucząc się przechodzimy przez cztery etapy: obserwację i refleksję, konkretne doświadczenie, sprawdzanie pomysłów w nowych sytuacjach i formułowanie abstrakcyjnych koncepcji i uogólnień (rysunek 2). Te składowe łączą się w całość umożliwiając nam lepsze zapamiętanie nowych informacji, ponieważ są one powiązane również z emocjami, jakie składają się na nasze doświadczenie. Cały proces został przedstawiony w kręgu, ponieważ każda z części będzie oddziaływać na siebie. Drugą koncepcją jest zespołowe uczenie się. Peter Senge pisze, że to zdolność grupy do stworzenia dialogu i dyskusji (Jashapara, 2006, s. 85). Ważnymi aspektami są: rozmowa wszystkich członków grupy, która są na równi – nie ma osoby dominującej; kierowanie uwagi na innych, by móc wprowadzać innowacje w swoje działania oraz dzielenie się umiejętnościami i spostrzeżeniami z innymi.

Sympatyk, biorąc udział w projekcie np. tworzenia Rekrutacji – edycja jesienna, może połączyć dwa sposoby uczenia się doświadczając i rozmawiając. Przykładowo, by nabyć umiejętności np. z zakresu tworzenia grafik na Facebooka, musi: zapoznać się z wytycznymi dotyczącymi stosowania logotypu NZS-u, spotkać się z osobą odpowiedzialną za szatę graficzną (uczenie się poprzez doświadczenie), stworzyć swój projekt, a następnie ponownie go przedyskutować, często z całym zespołem projektowym,

i wprowadzić poprawki (uczenie się zespołowe). Na co dzień uczestnicząc w życiu organizacji nie zastanawia się nad faktem, w jakim momencie, jaki mechanizm lub sposób jest stosowany, że udaje nam się nauczyć czegoś nowego oraz to czy przy pracy z drugą osobą wykorzystuje moją wiedzę ukrytą, czy może jawną.

Mentorzy biorąc pod opiekę i wprowadzając do nowego środowiska Sympatyków mają trudne zadanie eksternalizacji swojej wiedzy. To proces konwersji wiedzy z ukrytej na wiedzę jawną (Mikuła, 2007). Tu też uwydatnia się wiedza kolektywna, ponieważ wraz z pracą indywidualną, podczas spotkań jeden na jeden lub grupowych Mentorów z Sympatykami to, co do tej pory było dostępne tylko dla Mentora, jest przekazywane dalej (Fazlagić, 2014). Dobrym przykładem opisu przekształcania wiedzy będzie koncepcja Ba stworzona przez Nonakę. (Ba w języku japońskim oznacza przestrzeń lub miejsce, w literaturze zachodniej to określenie nie jest tak często spotykane). Koncepcja Ba opisuje etapy przekształcania się wiedzy ukrytej i jawnej, dodaje do nich przestrzenie, w jakich się dzieją. Cały schemat został przedstawiony na rysunku 3. Po raz kolejny, proces ten odbywa się „po okręgu”. Nie można w nim przejść ze skraj do skraj, ponieważ wtedy konwersja wiedzy nie będzie taka sama.

Przekształcanie wiedzy:

- Uzewnętrznienie „Ba integracji” – wiedza ukryta zmienia się w wiedzę jawną. Przekazywana jest najczęściej podczas rozmowy: słowami, metaforami. Dobrze można to zaobserwować podczas spotkania Sympatyków z Członkami.
- Kombinacja „Ba informacji” – wiedza jawna zmienia się w wiedzę jawną. Wiedza prosta zostaje przekształcona w wiedzę bardziej złożoną, poprzez segregację, gromadzenie i wyodrębnienie. w NZS-ie będzie to moment spisywania poradników z prowadzeniem projektu, raportów, tworzenie bazy danych.
- Internalizacja „Ba doświadczenia” – wiedza jawna zamienia się w wiedzę ukrytą. Tu triumfuje uczenie się poprzez doświadczenie. Każdego rodzaju praktyka, dzięki której pobudza się nasza refleksja. w organizacji będzie to udział w projektach.

Socjalizacja „Ba inicjacji” – wiedza ukryta zamienia się w wiedzę ukrytą. To wiedza proceduralna (wiem, jak). Polega wymianie z drugą osobą, tego co już się umie i robi automatycznie. Tu wartościami pomagającymi w przekazywaniu wiedzy będzie troska, zaufanie i poświęcenie. w NZS-ie obrazować to będzie wymiana doświadczeń, osób zaangażowanych w działalność po skończeniu projektu.

Rysunek 3

Model koncepcji wiedzy Ba



Źródło: Jashapara, A. (2006). *Zarządzanie wiedzą. Zintegrowane Podejście*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Będąc w NZS-ie, student przechodzi przez wszystkie cztery procesy konwersji wiedzy. Zastanawiałam się, jak można by umieścić ten proces w czasie oraz czy jest jeden schemat towarzyszący mu. Doszłam do wniosku, że jest to bardzo indywidualna kwestia, ponieważ będzie to zależało od zaangażowania danej jednostki. Obserwując osoby przewijające się przez Organizację Uczelnianą NZS UW r mogą śmiało stwierdzić, że jedni, cały cykl konwersji wiedzy przechodzą w przeciągu kilku miesięcy, a innym zajmuje to znacznie dłużej, ze względu na mniejszą aktywność i ilość projektów, w których uczestniczyli. Można więc stwierdzić, że im bardziej aktywna i żyta z innymi członkami osoba, tym przekazywanie wiedzy działa płynniej i szybciej. Te osoby charakteryzuje szybkie „pięcie się” po szczeblach hierarchii organizacji.

Wiedza w Zrzeszeniu jest przekazywana głównie poprzez rozmowę i działanie pod okiem doświadczonej osoby. Przykładem wymiany informacji, a tym samym wiedzy o stanie danej Organizacji Uczelnianej będą zebrania Zarządu, które odbywają się systematycznie co tydzień – są to lokalne formy. Przykładem regionalnej wymiany wiedzy było by spotkanie kilku OU działających na terenie tego samego miasta np. Wrocławia – NZS UW r, NZS PW r i NZS UE Wroc. Spotkania Krajowe nazywają się Zjazdem Krajowym Komisji. Zjeżdżają na niego przedstawiciele każdej OU, który składa się z Przewodniczącej OU, osoby będące w Zespole Krajowym oraz gości, czy-

li osób z organizacji, ale nie będących na wyżej wymienionych stanowiskach. Podczas Zjazdu organizowane są prelekcje, wymiany doświadczeń i integracje z pozostałymi studentami innych OU. To dobry moment, by zaczerpnąć inspiracji od innych.

Historia Niezależnego Zrzeszenia Studentów

Niezależne Zrzeszenie Studentów (NZS) jest organizacją studencką działającą już ponad 40 lat. Jej założenie powiązane było ze strajkami robotników, jakie miały miejsce w 1980 roku. Ówczesni studenci postanowili, że nie będą beczynnie patrzeć jak odbierane są im prawa przez władzę PRL-u. Chcieli pokazać swój głos. w tamtym okresie działalność skupiała się głównie wokół polityki. Można było to zaobserwować podczas licznych strajków i demonstracji (Michał, 2013)

Dwudziesty drugi września 1980 rok to oficjalna data założenia Niezależnego Zrzeszenia Studentów. Po wprowadzeniu stanu wojennego władza zawiesiła funkcjonowanie organizacji. Członkowie działali w podziemiach, zajmując się tworzeniem „bibulek” („Bibułka” to nazwa wykorzystywana w czasach PRL-u, którą określano czasopisma, książki oraz informatory. Były one wydawane poza cenzurą. Charakteryzował je cienki papier oraz drobny druk, było to pomocne w przypadku przemykania ich.), narażając się tym samym na represje władzy, a nawet aresztowanie. Druga połowa lat osiemdziesiątych to czas reaktywacji Zrzeszenia (Kozłowski, 2022). Obecnie na terenie całej Polski funkcjonuje 27 Organizacji Uczelnianych, które działają przy uniwersytetach.

Warto podkreślić, że teraz Niezależne Zrzeszenie Studentów zajmuje się głównie integrowaniem środowiska studenckiego oraz tworzeniem inicjatyw społecznych i projektów takich jak:

- Wampiriada – akcja honorowego oddawania krwi przez studentów oraz szeroko-pojęta edukacja związana z krwiodawstwem i krwiolecznictwem,
- Studencki Nobel – ogólnopolski program stypendialny skierowany do najzdolniejszych studentów,
- Studenci dla Zdrowia – projekt zajmujący się zwiększaniem świadomości studentów dotyczących zdrowia psychicznego, ale też fizycznego,
- Konkurs Konstrukcji Studenckich KOKOS – który jest możliwością dla młodych inżynierów, by pokazać swój projekt oraz skomercjalizować swoje wynalazki,
- Drogowskazy Kariery – inicjatywa, która ma pomóc studentom w ich ścieżce rozwoju. w ramach DK organizowane są webinaria, warsztaty, praktyki czy szkolenia ze specjalistami, dzięki którym można powiększyć swoje CV oraz wiedzę, która może być bardzo atrakcyjna dla naszego przyszłego pracodawcy,
- Ogólnopolski Konkurs Fotografii Studenckiej OKFS – w ramach którego organizowane są warsztaty fotograficzne, a zwieńczeniem jest konkurs, na który swoje prace mogą wysłać studenci z całej Polski, co roku nadawany jest inny temat przewodni.

Drugim najbardziej powtarzanym hasłem po „Nie zmarnuj studiów!” jest „NZS to ludzie”. Subiektywnie mogę powiedzieć, że to szczerza prawda. Jestem członkinią tej organizacji studenckiej od 4 lat. Przez ten czas należałam do dwóch Organizacji Uczelnianych i miałam przyjemność poznać wielu ludzi. z moich obserwacji wynika, że tworzą ją jednostki charyzmatyczne, oddane, życzliwe, służące pomocą, zaangażowane. Nowe osoby, które są przyjmowane do grupy, czyli Sympatycy, mogą poczuć się zaopiekowani. Mają przypisanego Mentora, który w przyjazny sposób tłumaczy strukturę działania organizacji oraz wprowadza w środowisko. Często słyszę od osób dołączających lub będących w NZS-ie, że czują się jakby otrzymali nową rodzinę. Atmosfera, jaka panuje w organizacji wzbudza zaufanie wśród studentów. To bardzo ważna kwestia w przypadku przekazywania wiedzy.

Zaufanie

Czym tak naprawdę jest zaufanie? Piotr Sztompka pisze, że „zaufanie jest zakładem podejmowanym na temat niepewnych, przyszłych działań innych ludzi” (Sztompka, 2007, s. 70). Ta definicja posiada jeden ważny element jakim jest przekonanie. To dzięki niemu może powstać zaufanie. Przekonania są indywidualną kwestią, składają się na nie nasze doświadczenia, poglądy oraz założenia dotyczące ludzi lub zjawisk. Co ważne, zaufanie odnosi się do tego, co będzie.

Bardzo ciekawą propozycją definicji zaufania jest podana przez Charles’a Tilly’ego, która mówi o poddawaniu przez nas naszych najważniejszych wartości, możliwości niepowodzeń i błędów jakie możemy otrzymać od innych ludzi (Tilly, 2005, za: Sztompka 2007, s.70). Osoby będące nowe w środowisku NZS-u widząc doświadczenie oraz zaangażowanie ze strony Mentorów są skoryzy zaufać im i poddać się procesowi przyswajania nowych informacji. Są uwrażliwieni, mają świadomość ryzyka jakiego się podejmują, a kwalifikacje umożliwiają im poczucie wiarygodności danego mentora (Sankowska, 2011, s. 34). Taka atmosfera sprzyja szybkiemu uczeniu się.

Możliwości

Będąc członkiem Niezależnego Zrzeszenia Studentów można nie tylko miło spędzać czas z rówieśnikami, ale też zdobywać nowe umiejętności. To dobre miejsce do podnoszenia swoich kwalifikacji, ale też dzielenia się swoją wiedzą i uczenia innych. NZS działa na dwóch płaszczyznach krajowej i lokalnej. Uczestnicząc w projektach krajowych ma się możliwość współpracy m.in. z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Bankiem Gospodarstwa Krajowego, PKP, Radiem Czwórka. Są to projekty ogólnopolskie realizowane na większą skalę i mające inną specyfikę niż projekty

lokalne. Działając lokalnie i zdobywając partnerów można nabrać doświadczenia i umiejętności, które mogą wzbogacić nasze CV. Wspomniane już stanowiska np. Dyrektora ds. szkoleń mogą pomóc nam w rozwijaniu zasobów osób w organizacji, a tym samym nas, ponieważ próbowaniem nowych rzeczy i nieustannym dążeniem do polepszenia uczymy się i zdobywamy cenne doświadczenie. To też siatka znajomości. Ale przede wszystkim to cudowne wspomnienia, jakie tworzy się z innymi uczestnicząc w życiu społeczności studenckiej.

Podsumowanie

Zarządzanie wiedzą jest istotne w codziennym życiu, ponieważ stanowi główny zasób umożliwiający rozwój jednostki oraz organizacji, do której należy. Warto zwrócić uwagę na sposób w jaki przekazujemy wiedzę oraz jaki rodzaj wiedzy jest nam najbliższy. Dobrze dobranie sprawi, że nasza efektywność może wzrosnąć i przełożyć się na dobre wyniki. Przekazywanie wiedzy w Niezależnym Zrzeszeniu Studentów odbywa się głównie poprzez kontakt z drugą osobą. Rozmawiając z Mentorem, czy koleżanką z projektu, studenci przekazują swoją wiedzę i doświadczenie. Następuje tu proces przemiany wiedzy ukrytej i jawnej. To dobre miejsce do poczynienia obserwacji, by zauważyć, który z procesów w danej Organizacji Uczelnianej dominuje, czy jest to socjalizacja, eksternalizacja, internalizacja, a może kombinacja. To może usprawnić rozwój całej organizacji oraz dać wskazówki osobom kierującym na co należy zwrócić uwagę, dlaczego dany proces dominuje właśnie w tym momencie, czy jest coś co można zmienić lub jakie procedury należy wprowadzić, by przepływ wiedzy był lepszy. Drugim popularnym sposobem na przekazywanie wiedzy w NZS-ie jest uczenie się poprzez doświadczenie, ponieważ w większości przypadków dzieje się to tak naturalnie, że osoby uczestniczące w nim nie zdają sobie sprawy, że właśnie w tym momencie odbywa się proces socjalizacji wiedzy. Część wiedzy Niezależnego Zrzeszenia Studentów jest przechowywana w postaci dokumentów, ewaluacji, jednak nadal duża część jest wiedzą ukrytą, która nie została spisana, a posiada ją każdy z Członków NZS-u. To kolejny obszar, nad którym można się pochylić i zastanowić, czy warto wprowadzić innowację w zapisie „oczywistych” dla obecnych osób procedur lub sposobów działania, tak by następne pokolenia mogły porównać sposoby działania organizacji oraz strategię. Niniejszym artykułem chciałam nakreślić w jaki sposób obecnie zarządzana jest wiedza w Niezależnym Zrzeszeniu Studentów, przybliżyć codzienność działania, osobom spoza organizacji oraz pokazać szereg możliwości rozwoju związanych z poruszonym zagadnieniem.

BIBLIOGRAFIA

- Chmielewska-Muciek, D. (2013). Geneza koncepcji zarządzania wiedzą. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H, Oeconomia*, 47/2, 35-44.
- Jashapara, A. (2006). *Zarządzanie wiedzą. Zintegrowane podejście*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Fazlagić, J. (2014). *Innowacyjne zarządzanie wiedzą*. Wydawnictwo Difin.
- Karaś, E., & Piasecka-Głuszak, A., (2013). Zarządzanie wiedzą – dlaczego tak ważne?. *Nauki o zarządzaniu*, 4(17), 45-60.
- Kozłowski, T. (2022). *Młoda „Solidarność”*. Przystanek Historia. <https://przystanekhistoria.pl/pa2/tematy/niezalezne-zrzeszenie-s/74429,Młoda-Solidarnosc.html>.
- Koźmiński, A. (2012). *Zarządzanie wiedzą*. Wolters Kluwer Polska SA.
- Michał. (2013). Historia. Niezależne Zrzeszenie Studentów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. <https://nzssgh.pl/2013/12/17/historia/>.
- Mikuła, B. (2007). Od strategicznego do operacyjnego zarządzania wiedzą. w K. Leja, & A. Szuwarzyński (Red.), *Zarządzanie wiedzą. Wybrane problemy, praca zbiorowa* (s. 27-47). Politechnika Gdańska.
- Sankowska, A. (2011). *Wpływ zaufania na zarządzanie przedsiębiorstwem. Perspektywa wewnątrz organizacyjna*. Wydawnictwo Difin.
- Sztompka, P. (2007). Idea zaufania. w P. Sztompka, *Zaufanie fundament społeczeństwa* (s.57-96). Wydawnictwo Znak.