

Urszula Kontny, Mirosław Czapka

Rola szkoły wyższej w kształtowaniu świadomości menedżerskiej

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (18-19), 126-137

2003

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Rola szkoły wyższej w kształtowaniu świadomości menedżerskiej

Kształtowanie menedżerów może odbywać się w różnej formie, na przykład w formie kursu, szkolenia, treningu, studiów na poziomie licencjackim i magisterskim oraz studiów podyplomowych. Każdą z tych form charakteryzuje odmienny od innych cel kształcenia. Można jednak stwierdzić, że najliczniejszą grupą słuchaczy wśród wszystkich wymienionych form kształcenia stanowią słuchacze studiów dziennych i zaocznych na kierunkach związanych z nauką o zarządzaniu. Właśnie z tego powodu pragniemy w swym artykule przedstawić problematykę „świadomości i samoświadomości menedżerskiej”. Dodatkowym powodem zainteresowania się tą problematyką jest fakt, że złe, nieodpowiednie lub nieodpowiedzialne przygotowanie młodych ludzi do pełnienia funkcji menedżera powoduje stres, w skrajnych przypadkach ciężką chorobę, w następstwie może prowadzić do zniszczenia życia prywatnego.

Czym jest świadomość? Z czym ona jest powiązana? Kiedy człowiek jest świadomy a kiedy nie? Są to pytania, które nurtują większość z nas. W celu lepszego zrozumienia tematu artykułu, należy poznać istotę samej świadomości.

Jak podaje A. S. Reber w „Słowniku psychologii”¹ świadomość to: wewnętrzny, subiektywny stan zdawania sobie sprawy z czegoś - stan czuwania, odnoszący się do wielu subiektywnych zjawisk. W innym ujęciu świadomość (autor jak wyżej) to: przytomność, stan bycia świadomym - domena umysłów zawierająca doznania, spostrzeżenia i wspomnienia, których ktoś jest świadom w danym momencie (o którym wie, że w danym momencie je przeżywa).

Należy pamiętać, że zagadnienie świadomości od bardzo dawna jest obiektem zainteresowań różnych wybitnych ludzi. Zainteresowanie to nie jest tylko przedmiotem teorii, badań psychologicznych (musimy pamiętać również o tym, że pojęcie świadomości przez pewien okres było wykluczone ze słowników psychologii jako epitenomenalny produkt uboczny zachowania), ale również takich nauk jak filozofia, socjologia, pedagogika itd.

Z. Freud uważał, że znaczna część naszych najwcześniejszych myśli ma charakter raczej nieświadomy niż świadomy, nawet sami nie zdajemy sobie z nich

¹ Reber S. A. „Słownik psychologii”. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 740.

sprawy. Według O. Vedfelt² normalna świadomość posługuje się nie tylko myśleniem. Uważa on, że świadomość rejestruje różnego rodzaju wyobrażenia wizualne, doznania cielesne, doświadczenia uczuć. Vedfelt posługuje się pojęciem „kanałów procesów świadomości”, którymi następuje wymiana informacji od impulsu do świadomości. Przy normalnej świadomości - świadomość dostarcza informacji tylko jednym kanałem (albo myślimy, albo czujemy, albo widzimy obrazy, albo mamy doznania cielesne - w danym momencie pojawia się tylko jedna rzecz).

Omawiając świadomość możemy wyodrębnić jej różne aspekty, tj.

1. Funkcje świadomości;
2. Rodzaje świadomości;
3. Poziomy świadomości.

R. J. Sternberg³ wymienia cztery główne funkcje świadomości:

1. Świadomość pomaga w przetrwaniu, pozwalając na rejestrowanie, przetwarzanie i wykorzystywanie informacji. Zdajemy sobie sprawę z tego co nas otacza, by unikać niebezpieczeństw, zdobywać partnerów i realizować swoje plany;
2. Świadomość pomaga nam odsiewać te bodźce zewnętrzne, które nie są nam przydatne (takie jak hałas w miejscu pracy);
3. Świadomość pozwala nam planować czynności, śledzić to co robimy i pamiętać to co już zrobiliśmy.
4. Świadomość (na co zwrócił już uwagę XVII wieczny filozof angielski J. Locke) daje nam poczucie indywidualnej tożsamości.

Analizując podane przez Sternberga funkcje świadomości możemy powiedzieć, że jest ona instrumentem psychiki ludzkiej, która rejestruje, przetwarza, filtruje, planuje wykorzystanie informacji w taki sposób, że zapewnia danej jednostce poczucie indywidualnej tożsamości.

Również należy pamiętać, że na przykład „świadomość niezmienności rodzaju” (jak pisze L. Brannon)⁴ obok takich czynników jak umiejętność etykietowania rodzajów ról rodzajowych, i przyswajanie oraz elastyczność w przyswajaniu ról rodzajowej sobie i innym ludziom, odgrywa istotną rolę w procesie rozwoju tożsamości, co ma już swój początek w bardzo wczesnym dzieciństwie.

Jak pisze T. Tomaszewski⁵, dużą rolę w historii psychologii odegrało rozróżnienie świadomości:

² Ole Vedfelt „Poziomy świadomości - poznaj potencjał swojego umysłu”. Wydawnictwo Eneteia, Warszawa 2001, s. 138.

³ Sternberg J. R. „Wprowadzenie do psychologii”, Wydaw. Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1999 s.80.

⁴ Branon L. „Psychologia rodzaju” Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

⁵ Tomaszewski T. „Psychologia” Wydawnictwo PWN, Warszawa 1979 s. 174.

1. Ekstraspektywnej - czyli takiej w której człowiek koncentruje uwagę na przedmiocie swojej świadomości (normalne nastawienie każdego człowieka jest nastawieniem ekstraspektywnym);
2. Introspektywnej - czyli takiej, w której człowiek koncentruje się na samym akcie świadomości.

Oprócz wyżej przedstawionego podziału, możemy wyodrębnić ze względu na stan świadomości:

1. Świadomość normalną - jest to stan, w którym nasza świadomość jest dostosowana do szeregu norm zewnętrznych i wewnętrznych;
2. Świadomość wegetatywną - jest to stan, w którym aparat motoryczny i sensoryczny nie jest jak we śnie, odłączony, lecz pali się małym płomieniem i uczestniczy w podtrzymywaniu tego stanu;
3. Świadomość zmienioną - jest to taki stan świadomości dla danej jednostki, w którym odczuwa ona wyraźną jakościową zmianę struktury (patern) swojego funkcjonowania psychicznego: tj. odczuwa ona nie tylko jakąś zmianę ilościową (większe lub mniejsze pobudzenie, więcej lub mniej wyobrażeń wzrokowych, większa lub mniejsza lotność itd.), lecz także pewną jakość lub jakość jej procesów psychicznych są odmienne.

Z. Freud⁶ w swej pracy „poza zasadą przyjemności” z 1920 roku pisał: „podział psychiki na świadomość i nieświadomość jest podstawowym założeniem psychoanalizy i stwarza jedyną możliwość zrozumienia równie częstych, co istotnych patologicznych procesów w życiu psychicznym, tj. włączenia ich do nauki”.

Autor wyodrębnia następujące poziomy świadomości:

1. Poziom podświadomy - to poziom, na którym mamy do czynienia ze zjawiskami latentnymi, które są nieświadome tylko w sensie opisowym;
2. Poziom świadomy - to poziom, na którym zdajemy sobie sprawę z tego co się dzieje;
 1. Poziom nieświadomy - Freud wyróżnił dwa rodzaje nieświadomości:
 - a) nieświadomość latentną, zdolną do uświadomienia (w literaturze używa się zamiennie pojęcia - poziom podświadomy)
 - b) nieświadomość stłumioną - w której treści stłumione, z racji swej natury same w sobie są bezwzględnie niemożliwe do uświadomienia.

Jak wynika z wcześniej omówionych zagadnień, informacje docierające do świadomości są wynikiem różnego typu doświadczeń człowieka. Doświadczeń tych człowiek nabywa w czasie całego swojego życia. Mogą mieć one różne źródło, na przykład doświadczenia związane z okresem rozwoju jednostki, doświadczenia związane z środowiskiem, w którym człowiek się wychowuje, mieszka, pracuje. Doświadczenia związane z mniej lub bardziej udanymi związkami, doświadczenia

⁶ Rosińska Z. „Freud - myśli i ludzie”. Wiedza Powszechna, Warszawa 1993, s. 174.

nabyte podczas procesu wychowawczego oraz kształcenia się jednostki.

Jak pisze T. Buksiński⁷ „problemów związanych z doświadczeniem jest wiele i są od tysiąceci przedmiotem ożywionych dyskusji filozoficznych”. Autor przedstawia przykładowe grupy problemów związanych z doświadczeniem, są to:

1. Rozum - zmysły. Stosunki zachodzące między obu władzami poznawczymi, to podstawowy przedmiot zainteresowania teorii poznania;
2. Pasywizm - aktywizm. Pasywizm - czyli pojmowanie doświadczenia jako doznania pasywnego, to znaczy jako taki proces, w którym odbywane są i konstataowane treści pochodzące wyłącznie od przedmiotów. Aktywizm poznawczy podkreśla aktywną rolę podmiotu w poznaniu: motoryczną (na przykład w postaci eksperymentu), intelektualną (w postaci wnioskowań, uogólnień itp.), heurystyczną (wymyślanie hipotez), merytoryczną (kształtowanie treści i struktur przedmiotu poznania);
3. Chaotyczność - jako ustrukturalizowane doświadczenia pierwotne;
4. Językowość - pozajęzykowość. Jedni badacze tego problemu twierdzą, że język zawiera w swoich komponentach znaczeniowych treści przeszłych doświadczeń wspólnoty językowej, które warunkują charakter nowych doświadczeń. Przeciwnicy tego podejścia uznają doświadczenie za zjawisko subiektywne, niepowtarzalne, pozasłowne (czego przykładem są cierpienia, radość i inne doznania);
5. Doświadczenia wewnętrzne- doświadczenia zewnętrzne. Podziału tego dokonał J. Locke przyjmując, że doświadczenie wewnętrzne stanowi źródło informacji o stanie organizmu, o przeżyciach wewnętrznych, natomiast doświadczenie zewnętrzne informuje o świecie zewnętrznym;
6. Doświadczenie „co” i doświadczenie „jak”. Jest to granica między doświadczeniem, które znajduje wyraz w postaci wiedzy teoretycznej, naukowej oraz tym, którego rezultatem są umiejętności i sprawności praktyczne natury moralnej lub technicznej;
7. Wielość typów doświadczeń. W zasadzie można powiedzieć, że każdy ważny przedmiot badań wymaga odmiennego typu doświadczeń.

Nie ulega wątpliwości, że przy tak zróżnicowanych doświadczeniach oraz skomplikowanym procesie funkcjonowania badań świadomości działania dotyczące jednego konkretnego problemu, mogą posiadać wielość rozwiązań. Na przyjęcie takiego, a nie innego sposobu rozwiązania danego problemu oprócz świadomości i doświadczenia mają również bardzo istotny wpływ takie czynniki jak samoświadomość i proces uświadamiania.

Pojęcie samoświadomości ściśle powiązane jest z pamięcią epizodyczną (gromadzącą doświadczenia indywidualne, uporządkowane czasowo). Według T. Ma-

⁷ Buksiński T. „Doświadczenie”. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii, Poznań 2001.

ruszewskiego⁸ „człowiek wie, że są to jego własne doświadczenia, oraz to, iż wie, że nie występuje tu już samoświadomość”. Samoświadomość nierozzerwalnie jest związana z okresem wczesnej dorosłości a przez to z samowiedzą. W literaturze okres dorosłości porządkuje się według następujących kryteriów:

1. zadania rozwojowe;
2. zmiany w strukturze życia związane z wydarzeniami typowymi dla różnych faz dorosłości;
3. kryzysy życiowe.

Samowiedza młodego człowieka w okresie wczesnej dorosłości, według J. Kozielskiego⁹, przechodzi w samowiedzę dojrzałą, która przyjmuje strukturę wiązkową lub hierarchiczną. Samowiedza wiązkowa jest to układ wzajemnie uporządkowanych sądów, tworzących bardziej ogólne całości w postaci wiązek, a relacje między wiązkami są niejasne lub w ogóle nieokreślone. Samowiedza o strukturze hierarchicznej jest formą bardziej zintegrowaną od struktury wiązkowej, a zbiór sądów i samoocen uporządkowany jest pod względem stopnia ogólności. Dzięki właśnie tej drugiej strukturze młody człowiek może rozpoznać swoje predyspozycje oraz dokonywać słusznych wyborów.

E. Gurba¹⁰ uważa, że „...im bogatsza wiedza o sobie, tym większa szansa poznania innych, a w konsekwencji możliwość podejmowania właściwych decyzji (związanych z wypełnianiem zawodowych i rodzinnych obowiązków)”. Zależność pomiędzy poznaniem samego siebie, a poznaniem innych ma swoje odzwierciedlenie w zróżnicowaniu pomiędzy świadomością jednostki, a świadomością społeczną. Wcześniej opisano świadomość jednostki, teraz przedstawione zostanie zagadnienie związane ze świadomością społeczną i jej rodzajami. P. Sztompka określa świadomość społeczną jako „zbiór szeroko rozpowszechnionych i akceptowanych w danej zbiorowości poglądów, idei i przekonań, które stają się wzorcami czy schematami myślenia wpajanymi jej członkom i egzekwowanymi przez społeczny (nakaz?)”.

Według autora wymogiem koniecznym, aby nastąpiło przejście od świadomości indywidualnej do świadomości społecznej jest ujawnienie publiczne pewnych idei i przekonań, poglądów oraz ich uznanie i zaakceptowanie przez węższą lub szerszą zbiorowość. Z chwilą upublicznienia i akceptacją idei, przekonań i poglądów następuje oderwanie ich od jednostki, która je sformułowała i stają się czymś zewnętrznym wobec świadomości jednostki. Idee z tym momentem zaczynają wywierać pewną presję na członków zbiorowości i powracają do świadomości jednostki, już nie swoich twórców, ale wszystkich jednostek danej zbiorowości.

⁸ Maruszewski T. „Psychologia poznawcza”, Gdańskie Wydawnictwa Psychologiczne, Gdańsk 2001 s. 158.

⁹ Kozielski J. „Psychologiczna teoria samowiedzy”. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1986.

¹⁰ Gurba E. „Wczesna dorosłość” [w:] „Psychologia rozwoju człowieka” tom 3. PWN, Warszawa 2002.

P. Sztompka przedstawia kilka form świadomości społecznej, między innymi:

1. Pierwsza forma świadomości społecznej to myślenie potoczne (albo zdroworozsądkowe), czyli rozpowszechnione w danej zbiorowości, rozproszone, spontaniczne, intuicyjne przeświadczenia;
2. Druga forma świadomości społecznej związana jest z ideami i wyobrażeniami na temat świata nadnaturalnego i spraw ostatecznych, czyli sfera sacrum, a także sfera profanum obejmująca przyziemne, zwyczajne zjawiska i zdarzenia;
3. Trzecia forma świadomości społecznej to ideologie. Są to takie zbiory czy systemy idei, które dostarczają uzasadnienie, legitymizacji, wsparcia jakimś partykularnym interesom grupowym, lub utwierdzają grupową tożsamość;
4. Czwarta forma świadomości społecznej to opinia publiczna. Jest to charakterystyczny dla danej zbiorowości kompleks poglądów na sprawy publiczne, a więc polityczne, ekonomiczne, społeczne, międzynarodowe itp.;
5. Piąta forma świadomości społecznej to wiedza naukowa. Są to takie przekonania i poglądy, które oceniamy w kategoriach prawdy i fałszu, żądając ich uzasadnienia przy pomocy systematycznie stosowanej metody, w toku badań naukowych;
6. Szósta forma świadomości społecznej to sztuka, literatura i muzyka. Forma ta jest odpowiedzią na jakąś niezwykle silną ludzką potrzebę kreacji, ekspresji, eksternalizacji swoich przeżyć emocjonalnych i etycznych.

Niezmiernie ważnym elementem kształtowania świadomości jest proces uświadamiania. Przez uświadamianie należy rozumieć „celowe przekazywanie w sposób mniej lub bardziej systematyczny wyselekcjonowanych informacji jednostce w celu osiągnięcia oczekiwanych przez przekazującego informacje sposobów działania jednostki w przyszłości”. Proces uświadamiania może różnić się pod względem:

1. przedmiotu uświadamiania;
2. podmiotu uświadamiania;
3. celu uświadamiania;
4. formy uświadamiania;
5. zakresu uświadamiania;
6. źródła uświadamiania;
7. natężenia uświadamiania.

Przedmiotem uświadamiania są różnego rodzaju sytuacje, zdarzenia, okoliczności, które mogą mieć miejsce w przyszłości, a których podstawą są doświadczenia osoby uświadamiającej. Przykładem może być uświadamianie dziecka, młodzieży przez rodziców jak należy zachować się w danej sytuacji (na imprezie). Może to być uświadamianie przez policjanta jak dziecko ma się zachować w sytuacji zagrożenia lub poruszać się po drodze. W zakładzie pracy pracodawca (przełożony)

uświadamia podwładnych, jak (na przykład) winni się oni zachować w przypadku niekompetencji ich współpracowników podczas wykonywania obowiązków służbowych.

Podmiotem uświadamiania są jednostki lub zbiorowości. Przykładem podmiotu jednostkowego może być dziecko, pracownik, kolega, współmałżonek itd., a podmiotu zbiorowego uczniowie, członkowie spółdzielni lub partii politycznej, osoby uczestniczące w spotkaniu itd. Celem uświadamiania jest oczekiwane zachowanie lub reakcja. Przykładem może być niezwłoczne powiadomienie straży pożarnej, policji, pogotowia, nie zażywanie narkotyków, nie spożywanie alkoholu, przyznanie się do winy itd.

Formy uświadamiania są to różnego typu metody, narzędzia, techniki informacji uświadamiających: przekaz ustny, przekaz przy pomocy zróżnicowanych urządzeń (nośników informacji), namawianie, grożenie itd. Zakres uświadamiania związany jest ze szczegółowością, dokładnością, starannością przekazywania informacji uświadamiających.

Przez źródło uświadamiania należy rozumieć własne doświadczenia lub uświadamiającego, lub może nim być wynik jego uświadamiania i z tym związane odczucia. Źródłem tym mogą być przykładowo skutki spowodowane wypadkiem, któremu uległa jednostka uświadamiająca i wynikające z tego poczucie zagrożenia. Źródłem także może być nieprzyjemne wspomnienia ze szkoły, kiedy to jednostka uświadamiająca w wyniku lekceważenia swoich obowiązków szkolnych doprowadziła do niedopuszczenia jej do egzaminu.

Natężenie uświadomienia zależy od dwóch czynników. Po pierwsze od stopnia w jakim dane odczucie przybiera formę pozytywną lub negatywną, oraz od poziomu zainteresowania uświadamiającego osiągnięciem postawionego sobie celu uświadamiania. Inne natężenie będzie miało przekazywanie informacji przez rodziców na temat jakie działanie dziecko powinno podjąć w określonej sytuacji (zasadniczy wpływ na natężenie ma tutaj instynkt macierzyński, poczucie miłości) niż uświadomienie pracownika przez przełożonego (w tym przypadku zasadniczy wpływ ma zależność zawodowa a nie związek emocjonalny). Należy pamiętać o tym, że ten sam poziom chęci osiągnięcia celu może spowodować wystąpienie współmierzernego natężenia uświadamiania, pomimo zupełnie różnych poziomów zależności uczuciowej pomiędzy osobą uświadamiającą a uświadamianą.

Nie mniej istotnymi elementami mającymi związek z pojęciem świadomości są informacja, zdarzenie oraz zdolność działania.

T. Kotarbiński pisał o zdolności działania „...zdolność uczynienia czegoś i zdolność świadoma nie są pojęciami o tej samej treści. Czasem zdarza się, że wszystkie możliwości w dualizmie, dotyczące określonego przedmiotu, stanowią możliwości realizacji działania świadomego, zdarza się jednak, że są nimi możliwości, albo też, że żadna z nich nie jest możliwością realizacji działania świadomego”.

Autor wymienia trzy możliwości jakie zapewnia pełna swoboda działania. Można zatem:

1. zaznaczyć w określony sposób przedmiot, zależny ode mnie, czyli nadać mu jakąś jakość;
2. zaznaczyć go w sposób negatywny w stosunku do poprzedniej możliwości, czyli postąpić tak, by pozbawić go tej właściwości;
3. pozostawić na przyszłość rozwiązanie tego problemu.

Istotnym elementem świadomego działania (jak podaje „Atlas psychologiczny”) jest zdawanie sobie sprawy z ilości członów programu tego działania przed wykonaniem.

Jak definiuje „Słownik współczesnego języka polskiego” zdarzenie to, to co się stało, zdarzyło, wydarzyło, zaszło; wypadek, wydarzenie: Radosne, nieoczekiwane zdarzenie. Przebieg zdarzeń.

W psychologii (event), wystąpienie, zjawisko, wycinek rzeczywistości, wszystko, co zdarza się, ma początek i koniec, i co może być opisane w terminach zmian. Tak więc o bodźcach mówi się jako o zdarzeniach, o reakcjach jako o zdarzeniach, podobnie o wzmocnieniach, wynikach doświadczeń jako o zdarzeniach.

Wszystkie opisane pojęcia, tj.:

1. świadomość;
2. doświadczenie;
3. samoświadomość;
4. samowiedza;
5. świadomość społeczna;
6. proces uświadomienia;
7. informacja;
8. zdarzenie;
9. zdolność działania;

są ze sobą w ścisłym związku.

W celu pełnego zrozumienia znaczenia roli uczelni wyższej w kształtowaniu „samoświadomości menedżerskiej” należy scharakteryzować podmiot tego oddziaływania. Znaczna część studentów, są to słuchacze studiów zaocznych. Wynikać by mogło z tego, że są to osoby pracujące, czyli posiadające już pewne doświadczenia zawodowe. W związku jednak z obecną sytuacją społeczno-gospodarczą naszego kraju, coraz to większa liczba studentów studiów zaocznych pozostaje bez pracy, a co za tym idzie ma znikome lub nieznaczące doświadczenie zawodowe. Studenci studiów dziennych w zasadzie są osobami niepracującymi, a koszty związane z ich edukacją są pokrywane przez rodziców. Wynika z tego, że dość duża liczba słuchaczy nie ma żadnego doświadczenia zawodowego.

Drugą charakterystyczną cechą studentów kierunków związanych z zarządzaniem jest to, że są to osoby od 20 do 30 roku życia 0 (w przeważającej większości),

dość dużą grupę stanowią również osoby w wieku od 30 do 40lat. Słuchaczami są także osoby powyżej 40 roku życia, jednak taka sytuacja zdarza się sporadycznie. Praktyka pokazuje, że najstarsze w grupie osoby są z natury dobrymi, albo bardzo dobrymi studentami. Przyczynę tej sytuacji upatruję w dwóch powodach, po pierwsze osoby te chcą się wykazać przed kolegami w grupie, pokazać im, że pomimo wieku stać ich by ukończyć studia. Po drugie mają dużo większe doświadczenie życiowe oraz doświadczenie zawodowe.

Bardzo ważną cechą charakterystyczną opisywanych studentów jest to, że tylko niewielki ich procent zajmuje znaczące miejsce w hierarchii organizacji biznesowej, co pozostaje nie bez znaczenia w ich procesie edukacji oraz w sposobie funkcjonowania w przyszłości na nowych, bardziej odpowiedzialnych, obciążonych dużym poziomem ryzyka stanowiskach kierowniczych. Rysunek nr 1 posłużył do prześledzenia zależności zachodzących między kształceniem na poziomie studiów wyższych, a realiami pracy menedżera.

Pierwszym elementem schematu są doświadczenia, które w przypadku studentów, ze względu na wcześniej scharakteryzowane cechy, są stosunkowo niewielkie jeśli chodzi o doświadczenia życiowe, a jeszcze mniejsze jeśli chodzi o doświadczenia zawodowe (przez doświadczenia zawodowe będziemy rozumieli doświadczenia zdobyte w wyniku pracy na kierowniczym stanowisku). Poziom doświadczenia zawodowego studentów przekłada się bezpośrednio na obraz menedżera jako szefa, właściciela lub biznesmena. Menedżer dla większości studentów to osoba, która ma elegancki garnitur, dobrej marki samochód, wspaniały gabinet, jest zapraszana na wszystkie imprezy okolicznościowe, jeździ na wczasy tylko za granicę, a jego dom to super willa. Taki obraz kreowany jest przez media, zwłaszcza przez reklamy, które jeśli dotyczą ekskluzywnych produktów są kierowane właśnie do menedżerów. Również różne czasopisma skierowane są wyłącznie do biznesmenów, przez co osoba czytająca kształtuje w sobie wizerunek menedżera jaki tam właśnie jest przedstawiony. Możemy mówić, że osoba menedżera jest jednoznacznie utożsamiana tylko ze sferą materialną tej funkcji (lub zawodu).

Podjęcie materialne wynika z tego, że świadomość młodych ludzi została tak ukształtowana przez brak zdarzeń w życiu zawodowym, które by mogły dać obiektywny i chociaż częściowo pełny obraz pracy menedżera. Brak tych zdarzeń automatycznie przekłada się na doświadczenia zawodowe studentów, które kształtuje świadomość zawodową. W tym właśnie momencie pojawia się rola uczelni wyższej w reświadości świadomości wcześniej ukształtowanej. Proces reświadości może przyjąć dwie formy:

1. Pierwsza forma to proces uświadamiania;
2. Druga forma to proces kreowania nowych zdarzeń zawodowych.

Proces uświadamiania w uczelni wyższej polega na przekazywaniu takich informacji związanych z pracą menedżera, które są zgodne z realiami zawodu, a ich

znajomość zmieni dotychczasowy obraz menedżera oraz pozwoli w pełni przygotować absolwentów uczelni do optymalnego wykonywania ról kierowniczych. Optymalne wykonywanie ról kierowniczych to nic innego jak zgodne z oczekiwaniami właściciela (właścicieli), pracowników, kontrahentów oraz otoczenia organizacji wypełnianie obowiązków kierowniczych w celu zapewnienia rozwoju organizacji. Uświadamianie to musi obejmować między innymi takie aspekty jak odpowiedzialność za losy firmy i jej pracowników, etyczne aspekty zarządzania, charakterystykę środowiska pracy (występowanie czynników stresogennych, poświęcenie z jakim należy wykonywać pracę, problemy związane z ocenianiem współpracowników i podwładnych, niepewność i niestabilność rynku, nieuczciwość i zazdrość w działaniu części pracowników, kontrahentów i konkurencji, występowanie kontroli organów nadzorujących, występowanie zdarzeń nieprzewidywalnych oraz przykrych, potrzebie działania obiektywnego i sprawiedliwego, występowaniu zjawiska niekompetencji pracowników, występowaniu sytuacji, w których menedżer będzie mógł liczyć tylko na siebie, elastyczność w działaniu, konsekwencjach własnych decyzji).

Rozwijając niektóre z wymienionych aspektów należy przedstawić, jaki zakres winny mieć informacje oraz jakiego działania menedżera spodziewa się uświadamiający w sytuacji, w której nastąpi dane zdarzenie. Odpowiedzialność za losy firmy i jej pracowników. Informacja powinna zawierać dane, które pozwolą studentowi zrozumieć, iż bycie menedżerem to nie tylko „mieć” ale również „być”, być odpowiedzialnym za losy swoich pracowników i ich rodziny, zrozumienie, że dzięki pracy w danej firmie ludzie mają co jeść i w co się ubrać, mogą opłacić czynsz za mieszkanie. Przekazanie takich informacji, ich zrozumienie i przetworzenie zapewnić może (choć nie zawsze) działanie przyszłego menedżera zgodne z poczuciem odpowiedzialności.

Kolejnym przykładem przedmiotu uświadamiania może być przekazanie studentom informacji charakteryzujących środowisko pracy, że będą oni pracowali z różnymi ludźmi zarówno pod względem charakteru jak i oczekiwań. W pracy osoba na kierowniczym stanowisku musi umieć sobie zorganizować własne środowisko pracy czyli tak dobrać zespół, aby pracownicy się uzupełniali, byli lojalni i z chęcią podejmowali nowe wyzwania. Student musi się dowiedzieć, że to, że będzie szefem wcale nie znaczy, że wszyscy pracownicy będą ślepo i z ochotą wykonywać jego polecenia, czy też odpowiedzialnie będą podchodzić do swoich zadań. Pozwoli to w przyszłości absolwentom odpowiednio się przygotować emocjonalnie do sytuacji jakie będą miały miejsce w pracy, a podejmowane decyzje będą wynikiem ich świadomości zawodowej, a nie dziełem przypadku.

Następnym przykładem przedmiotu uświadamiania może być nieuczciwość i zazdrość w działaniu części pracowników. Student powinien wiedzieć i mieć świadomość, że zdarza się iż pracownicy podejmują działania skierowane zarówno

przeciw osobie menedżera lub współpracowników w celu osiągnięcia swoich nieuczciwych zamiarów, których podłożem może być zazdrość. W związku z możliwością wystąpienia takiej sytuacji, należy swe działania oprzeć na ograniczonym zaufaniu, ostrożności wydawania sądów, kontroli autentyczności informacji itd. Menedżer, który nie jest świadomy, że działania pewnych osób mogą mieć nieuczciwy charakter, zatraci instynkt samozachowawczy i obserwacji. Może to być bardzo bolesne w skutkach (sytuacja ta często ma miejsce w momencie walki o stanowisko lub podwyżkę).

Proces uświadamiania musi w maksymalnym stopniu zapoznać studenta z możliwym do wystąpienia przedmiotem uświadamiania (sytuacjami jakie mogą wystąpić), skutkami ich wystąpień oraz z działaniami jakie powinno się podjąć w celu osiągnięcia optymalnego poziomu wykonywanych zadań kierowniczych.

Niepełny, niezgodny z rzeczywistością, lub wręcz brak procesu uświadamiania studentów co do ich przyszłego funkcjonowania w organizacji spowoduje w przyszłości:

1. powstanie sytuacji stresowych;
2. frustracje i niezadowolenie;
3. nawarstwianie się problemów;
4. błędne podejmowanie decyzji;
5. dezorganizacji pracy;
6. nerwową atmosferę w pracy;
7. negatywne skutki zdrowotne;
8. wrogość do wszystkich.

Proces kreowania nowych zdarzeń zawodowych to nic innego jak praktyczne przekazywanie informacji mających na celu zdobycie nowego doświadczenia zawodowego, które będzie kształtować nową świadomość zawodową.

W związku z faktem, że studenci nie mają możliwości zdobycia doświadczeń zawodowych odpowiadających realiom pracy kierowniczej należy tak zorganizować praktyki zawodowe, aby w pełni były one zgodne ze środowiskiem pracy menedżera. Im bardziej praktyki zawodowe będą zgodne ze środowiskiem zawodowym, tym świadomość studenta będzie większa, dzięki czemu poziom jego przygotowania zawodowego będzie wyższy.

Organizowanie praktyk w sposób nienależyty, czyli oderwany od rzeczywistości, mija się z celem, gdyż nic nowego one nie wnoszą. Dlatego najlepszą formą jest zorganizowanie przez uczelnie systemu praktyk zawodowych opartego na sieci wyselekcjonowanych organizacji biznesowych, w których praktykant będzie przydzielony do pracy kierownikowi i pod jego nadzorem będzie obserwował jego działania w firmie. Należy pamiętać, iż typ stanowiska kierownika powinien być zgodny ze specjalnością kształcenia.

Bibliografia

1. Branon L., „Psychologia rodzaju”. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
2. Buksinski T., „Doświadczenie”. Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii, Poznań 2001.
3. Gurba E., „Wczesna dorosłość” [w:] „Psychologia rozwoju człowieka” tom 3. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
4. Kotarbiński T., „Dzieła wszystkie. Prakseologia część 1”. Polska Akademia Nauk. Komitet Nauk Filozoficznych. Wydawnictwo Ossolineum, 1999.
5. Kozielecki J., „Psychologiczna teoria samowiedzy”. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1986.
6. Maruszewski T., „Psychologia poznania”. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.
7. Ole Vedfeld „Poziomy świadomości - poznaj potencjał swojego umysłu”. Wydawnictwo Eneteia, Warszawa 2001.
8. Reber S.A., „Słownik psychologii”. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
9. Rosińska Z., „Freud - myśli i ludzie”. Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1993.
10. Sternberg J. R., „Wprowadzenie do psychologii”. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1999.
11. Sztompka P., „Socjologia”. Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.
12. Tomaszewski T., „Psychologia”. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1979.