

MAGDALENA BARAŃSKA

NAUCZYCIEL AKADEMICKI NA WIRTUALNYM UNIWERSYTECIE – WYZWANIA, MOŻLIWOŚCI I ZAGROŻENIA

WPROWADZENIE

Konieczność przejścia i funkcjonowania w trybie pracy online stała się wyzwaniem dla wszystkich. W pandemii niebezpieczne stało się dla nas to, co stanowiło fundament procesu edukacyjnego i badawczego – kontakt międzyludzki. Edukacja, od zawsze, nierozzerwalnie była kojarzona i związana z bezpośrednią, naturalną interakcją między nauczającym a uczącym się, w myśl powszechnie znanej zasady „bez relacji nie ma edukacji”. Marzec 2020 roku zapisał się na kartach historii jako miesiąc przełomu, kryzysu, lęku i wielu niewiadomych. Był to miesiąc, w którym zatrzymał się świat, spowolniła gospodarka, a człowiek, który do tej pory panował i dominował, musiał zamknąć się w domu dla własnego bezpieczeństwa. Pandemia SARS-CoV-2 przyspieszyła to, co było nieuniknione. Od wielu lat można było przeczytać oraz usłyszeć o zmianach, jakie będzie za sobą niósł postęp technologiczny. Literatura przedmiotu jest bogata w przykłady zastępowania pracy żywej pracą maszyn, czytamy o dehumanizacji pracy i wirtualnych biurach¹. Postęp technologiczny dotknął także obszar edukacji, zarówno tej na poziomie podstawowym, obowiązkowym, jak i szkolnictwa wyższego. W salach od dłuższego czasu

Dr MAGDALENA BARAŃSKA – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Studiów Edukacyjnych, Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego; adres do korespondencji: ul. Szamarzewskiego 89, 60-568 Poznań; e-mail: magdalena.baranska@amu.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3615-1321>.

¹ Zob. N. Hatałska (2021), *Wiek paradoksów. Czy technologia nas ocali?*, Kraków: Wydawnictwo Znak; Y. N. Harrari (2018), *21 Lekcji na XXI wiek*, Kraków: Wydawnictwo Literackie; A. Ross (2017), *Świat Przyszłości. Jak następna fala innowacji wpłynie na gospodarkę, biznes i nas samych*, Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes Sp. z o.o.; M. Ford (2016), *Świt robotów. Czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy?*, Warszawa: Wydawnictwo cdp.pl Sp. z o.o.; N. Hatałska (2016), *Praca. Scenariusze przyszłości* [raport], Infuture Hatałska Forsight Institute, <https://infuture.institute/raporty/>

gościły interaktywne tablice, używane były tablety i różnego rodzaju aplikacje, a w ofercie uczelni znajdowały się kursy online, jednak był to dodatek do podstawowej oferty, uzupełnienie do relacji bezpośredniej. Pomimo stosowania wielu rozwiązań technologicznych edukacja w czasie pandemii stała się wyzwaniem i pokazała, jak wiele problemów związanych z edukacją i kształceniem było bagatelizowanych, a ciężar realizacji zadania edukacyjnego spoczął na barkach nauczycieli, w tym również akademickich.

W niniejszym artykule została podjęta próba opisu niezgłębionej jeszcze problematyki edukacji zdalnej na poziomie akademickim oraz wyzwań, jakie przed nią stoją: organizacja procesu kształcenia, rola i zadania nauczyciela akademickiego, organizacja i przebieg prac naukowo-badawczych oraz dbanie o higienę cyberpracy, zgodnie z ideą worklife balance. Podjęta dyskusja stanowi tym samym tło do planowanych badań i dalszych eksploracji badawczych.

1. PANDEMICZNY WIRTUALNY UNIWERSYTET – WYZWANIA ZDALNEGO NAUCZANIA AKADEMICKIEGO

W literaturze naukowej i branżowej możemy przeczytać, że edukacja powinna uwzględniać postęp technologiczny i wykorzystywać efektywnie możliwości, jakie stwarza². Technologie cyfrowe wywierają wpływ na kształcenie, szkolenie i uczenie się, umożliwiając rozwój elastyczniejszych środowisk edukacyjnych, dostosowanych do potrzeb coraz bardziej mobilnego społeczeństwa (*Zalecenie Rady Unii Europejskiej*, 2018). Edukacja zdalna, online, bez bezpośredniego kontaktu z nauczycielem, jest niezwykle wymagająca. Wiąże się z dużą samodyscypliną, systematycznością i konsekwencjami, na które nie byliśmy przygotowani. Nawet sprawne posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informatycznymi nie oznacza umiejętności organizacji (własnego) procesu uczenia się. E-learning wymaga większych nakładów czasu niż edukacja realizowana w trybie realnym i stacjonarnym. Nie ulega

² Zob. A. Daniel (2013), *Technologie informacyjne i komunikacyjne w edukacji. Informator dla nauczycieli*, Rzeszów, [https://kometa.edu.pl/uploads/publication/343/6839_A_Informator_TIK\(1\).pdf?v2.8](https://kometa.edu.pl/uploads/publication/343/6839_A_Informator_TIK(1).pdf?v2.8); *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046* [raport] (2021), Kraków, Poznań: Collegium da Vinci, Infuture Institute, <https://infuture.institute/raporty/>; A. Raczkowska (2021), *Model kształcenia STEAM – nowe oblicze edukacji*, [w:] E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Wyzwania i dylematy edukacyjno-zawodowe*, Zielona Góra: Wyd. Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego–Uniwersytet Zielonogórski, t. 7; *Kompetencje cyfrowe i nauczanie zdalne w Unii Europejskiej* (2020), PARP; Europejski Portal Młodzieżowy (2015), *Technologie w edukacji – wydanie specjalne Eurodesk Polska*, oprac. i red. K. Andrulonis, M. Wiśniowska, W. Pater, Wydawca: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji i Eurodesk Polska – www.frse.org.pl, Eurodesk Polska – www.eurodesk.pl

wątpliwości, że wprowadzenie uniwersyteckiej rzeczywistości, codzienności, do świata wirtualnego stanowiło i nadal stanowi wyzwanie. Działania mające na celu zachowanie ciągłości procesu kształcenia akademickiego w formule online nie są pozbawione problemów i trudności. Wśród obszarów, które wymagają szczególnej i ustawicznej uwagi, możemy wskazać: kompetencje cyfrowe kadry naukowo-dydaktycznej, ich poziom i sposoby rozwijania; zaplecze techniczne (posiadany sprzęt, jego ilość, łącza internetowe) uczelni, ale także poszczególnych wykładowców. Logistyka wprowadzania zdalnego kształcenia powinna również uwzględniać warunki (możliwości) przestrzenne i czasowe. W sytuacji zamrożenia gospodarki i jej przejścia w tryb home office (tam gdzie było to możliwe) niezwyklej ekwilibrystki, i nie jest to słowo użyte nad wyraz, wymagało pogodzenia obowiązków domowych ze służbowymi. Wszystkim tym zabiegom towarzyszy też lęk wynikający z braku poczucia kontroli oraz obawa związana z brakiem odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Dlatego też w tym miejscu należy zwrócić uwagę na fundamentalne znaczenie kompetencji cyfrowych. Znajdują się one wśród ośmiu kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (*Zalecenie Rady Unii Europejskiej*, 2018). Kompetencje cyfrowe to konstrukt zbudowany z kompetencji informatycznych, informacyjnych oraz funkcjonalnych. Kompetencje informatyczne odnoszą się głównie do umiejętności związanych z obsługą urządzeń elektronicznych, korzystaniem z Internetu, różnego rodzaju oprogramowań i aplikacji. Kompetencje informacyjne z kolei dotyczą umiejętności związanych z poszukiwaniem informacji, ich krytyczną oceną oraz selekcjonowaniem. Umiejętność ich wykorzystania w życiu, prywatnym i zawodowym, do rozwijania pasji i zainteresowań, podtrzymywania kontaktów ze znajomymi, zaangażowania obywatelskiego składa się natomiast na kompetencje funkcjonalne. Co niezwykle istotne, muszą być one rozwijane równolegle, ponieważ przenikają się i uzupełniają jednocześnie. Kompetencje cyfrowe dotyczą krytycznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych, a także wykorzystywania ich do celów związanych z uczeniem się, pracą i aktywnością społeczną. Jak wskazują badania z 2017 roku, 44% ludności Unii Europejskiej ma niskie umiejętności cyfrowe lub nie ma ich wcale (19%) (DESI, 2020). W przeciągu czterech ostatnich lat poziom ten wzrósł do 58%, i to w obrębie podstawowych umiejętności cyfrowych. W tym samym raporcie czytamy, że 82% młodych osób (w przedziale wiekowym 16-24 lata), 68% zatrudnionych lub samozatrudnionych, 87% studentów ma przynajmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Natomiast w grupie 55-74-latków i emerytów jest to odpowiednio 35% i 30%. Należy w tym miejscu wspomnieć o zjawisku wykluczenia cyfrowego, na które

składa się nie tylko brak dostępu do Internetu, jego jakości, szybkości i stabilności łącza, które związane są ściśle z urbanizacją danego terenu, lecz także dostępność do sprzętu, oprogramowania, jego jakość i umiejętność posługiwania się nim, np. laptopem, tabletem, smartfonem czy skanerem. Z chwilą ogłoszenia lockdownu część studentów i studentek wróciła do swoich rodzinnych miejscowości, mniejszych miast, w których dostęp do szerokopasmowego Internetu nie zawsze jest możliwy lub jest on bardzo obciążony ze względu na liczbę użytkowników. Specyfika zajęć w trybie zdalnym wymusza wykorzystanie określonych narzędzi ICT. Nie każde gospodarstwo domowe posiada rozbudowane zaplecze techniczne, w którego skład wchodzi drukarki, kamery, głośniki, słuchawki, mikrofony, niezbędne aplikacje czy programy komputerowe. W sytuacji pandemii środowiskiem edukacyjnym, miejscem dyskusji naukowych, spotkań i wspólnej pracy przestały być aule, sale konwersatoryjne czy laboratoria, a stały się nimi aplikacje, wirtualne przestrzenie edukacyjne i pracownice, wśród których wymienić możemy: Microsoft Office 365, Google Classroom, Zoom czy Clickmeeting. Żadna ze wspomnianych platform nie jest w stanie oddać nawet w części atmosfery uniwersytetów i akademii, ich doniosłości, wyjątkowego charakteru i klimatu. Bardzo łatwo również o różnego rodzaju dystraktory, zajęcia i sytuacje odciągające uwagę, które nie pozwalają na skupienie. Uczestniczenie w zajęciach w domu, czasami z pracy, może powodować, że studiowanie nabiera incydentalnego charakteru. Przestrzeń edukacyjna została ograniczona do komputerowego monitora.

Prowadzenie zajęć i uczestniczenie w nich w trybie online tylko z pozoru wydaje się łatwe. Pytanie o jakość i efektywność kształcenia w trybie zdalnym jest problematyczne, ale niezwykle ważnym w związku z podjętym tematem, a przede wszystkim samą ideą studiowania. Podstawowym grzechem – jak pisze Zuzanna Toeplitz – jest „bylejakość” (Toeplitz, 2016) obserwowana w kształceniu akademickim, która przejawia się w postaci odwołanych wykładów, spóźnień wykładowców i studentów, kończenia zajęć przed planowym czasem, nieobecności w godzinach dyżurów, odwoływania zajęć ze względu na konieczność uczestniczenia w innych spotkaniach oraz braku zaangażowania w zajęcia, czyli wszystkim znanego „odbębniania” ich. Podobne sytuacje mają miejsce przy nauczaniu zdalnym. Cyfrowy wykładowca stał się swego rodzaju awatarem na zamazanym, rozmytym tle. Forma kontaktu zdalnego nie odpowiada wszystkim. Niektórzy nie mają narzędzi, aby z niej skorzystać, i przerywali edukację, co tylko potwierdza istnienie zjawiska wykluczenia cyfrowego również na poziomie akademickim. Funkcjonowanie w cyfrowym środowisku edukacyjnym jest nie tyle nowym doświadczeniem dla wszystkich

uczestników procesu edukacyjnego, ile nagłym, obligatoryjnym i bywa, że mało komfortowym. Pandemia COVID-19 przyspieszyła proces cyfrowej dydaktyki akademickiej, obnażając przy tym jej słabe strony i nieprzygotowanie jej twórców oraz uczestników. Wyzwaniem niepodlegającym dyskusji jest również zdalna praca dydaktyczna ze studentami z niepełnosprawnością lub specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, np. przygotowanie materiałów z audiodeskrypcją. Ta nadzwyczajna sytuacja wyraźnie wskazała kierunek działań uczelni oraz bibliotek, który powinien dotyczyć digitalizacji i adaptacji podręczników, skryptów, list zadań, materiałów źródłowych do nauki. Doświadczaliśmy, jak ważny jest dostęp do baz i zasobów, w których znajdują się publikacje i artykuły naukowe, do wydawnictw naukowych. W ramach współpracy oraz wsparcia akademii, uczelni i uniwersytetów pojawiły się liczne propozycje czasowo otwartego dostępu do naukowych baz danych dużych wydawnictw i firm, takich jak Oxford University Press, De Gruyter, EBSCO czy Taylor & Francis (Gałęcka-Golec i in., 2020).

Podejmując temat związany ze zdalnym kształceniem akademickim, warto przywołać (ideę) pomysł Wirtualnego Uniwersytetu (WU) *Virtual University* (VU), który na całym świecie jest realizowany z sukcesami. Konsorcja uniwersytetów oferują wspólne pakiety kursów składających się na e-studia (Kurek, 2013). Na platformie student ma dostęp do materiałów dydaktycznych (filmy, animacje, wykresy, podręczniki, teksty i skrypty) pozwalających na zrealizowanie toku studiów i przygotowanie się do egzaminów. Polski Uniwersytet Wirtualny (<https://www.puw.pl/pl>) funkcjonuje od 2002 roku. Oprócz statutowej misji edukacyjnej zajmuje się promowaniem nowoczesnych metod nauki. W ramach prowadzonych działań tworzy swoistą bazę kompetencyjną w zakresie metodyki, technologii i organizacji e-edukacji.

2. E-NAUCZYCIEL AKADEMICKI – MULTIZADANIOWIEC

Nauczyciel akademicki realizuje wiele ról; zamykają się one w trzech głównych obszarach: badawczym, dydaktycznym i administracyjno-logistycznym. Jest to profesja ciesząca się prestiżem i poważaniem społecznym. Pracownik badawczo-dydaktyczny uczelni, często utożsamiany bezpośrednio z tytułem profesora, według badań prowadzonych przez CBOS cieszy się poważaniem 83% społeczeństwa (CBOS, 2019). Tak wysoka pozycja jest związana z oczekiwaniami społecznymi. Przekłada się to również na oczekiwania względem prezentowanej profesji, dziedziny nauki i nauczania w jej zakresie. Nie ulega

wątpliwości, że przeniesienie kształcenia klasycznego, bezpośredniego, stacjonarnego do świata wirtualnego, cyberprzestrzeni, w wersji 1:1 jest niemożliwe. Marek Konopczyński uważa, że czas pandemii miał potencjał do zrewolucjonizowania kształcenia na poziomie wyższym, jednak próba przeniesienia modelu wykładowego i ćwiczeniowego do Internetu zakończyła się klęską (Leśnicka, 2021). Dotychczasowy warsztat pracy i doświadczenia mogły okazać się niewystarczające, a w wielu przypadkach obnażyć braki kadry naukowo-dydaktycznej w obszarze wspomnianych wcześniej kompetencji cyfrowych, ale także nieumiejętności do zainteresowania tematem i zaangażowania w wykonywaną pracę. Na stronie Ministerstwa Edukacji i Nauki czytamy, że nauczyciel akademicki lub inna osoba uprawniona do prowadzenia zajęć ma prawo do autonomii w wyborze narzędzi wspierających uczenie się studentów na odległość, co wpisuje się w fundamentalną zasadę wolności akademickiej. Dalej w rekomendacjach Ministerstwa znajdziemy informację wskazującą, że nauczyciel ma prawo do uzyskania wsparcia w zakresie wdrażanych metod, narzędzi i technik kształcenia na odległość na zasadach określonych przez uczelnię. Uczelniane centra kształcenia zdalnego, na odległość lub inne komórki odpowiedzialne za wdrożenie kształcenia zdalnego przygotowywały rekomendacje oraz system wsparcia (szkoleń i webinarów) dla pracowników uniwersytetów. Zmiana warunków wymusiła zmianę narzędzi i metod pracy umożliwiających realizację założonych celów i efektów. Przeformułowanie zajęć dydaktycznych było konieczne w trybie natychmiastowym. Przeorganizowania wymagał cały plan i harmonogram zajęć, sylabusów, materiałów, wykładów, konwersatoriów, warsztatów i laboratoriów, w tym już tych trwających, ponieważ zawieszenie zajęć miało miejsce w trakcie trwania semestru letniego roku akademickiego 2019/2020. W związku z zaistniałą sytuacją niezbędne stało się zweryfikowanie sposobów sprawdzania wiedzy i oceniania pod względem możliwości zrealizowania ich zdalnie. Nauczyciel akademicki stanął przed wyzwaniem reorganizacji całego procesu dydaktycznego, a jego przebieg niewątpliwie był uzależniony od poziomu posiadanych kompetencji cyfrowych oraz niejednokrotnie kreatywności. Cała infrastruktura uniwersytecka, sale wykładowe i konferencyjne, laboratoria, baseny, biblioteki i wypożyczalnie, akademiki zostały wyłączone z użytkowania. W procesie studiowania kluczową rolę odgrywa dostęp do materiałów źródłowych, dydaktycznych oraz do narzędzi. W jednej chwili studenci zostali pozbawieni możliwości korzystania z przestrzeni uczelnianych, dostępu do bibliotek, laboratoriów, specjalistycznych urządzeń i programów komputerowych. Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Edukacji i Nauki (2020) to właśnie na nauczycielu akademickim lub osobie prowadzącej

zajęcia spoczywa obowiązek tworzenia, przygotowania interaktywnych, cyfrowych materiałów, z których studenci mogliby korzystać. Przy czym na stronie nie znajdziemy żadnych wskazówek metodycznych czy merytorycznych, są to tylko rekomendacje techniczne, stąd też wspomniana wcześniej znacząca rola uczelnianych jednostek wdrażających i monitorujących proces zdalnego kształcenia akademickiego. Grażyna Czetwertyńska pisze, że „nauczyciele nie są przygotowani na sytuację, w której, między innymi dzięki powszechnemu dostępowi do Internetu, taniej wiedza, a zadanie jej przekazywania nie stanowi wystarczającego uzasadnienia dla ich zatrudnienia” (Czetwertyńska, 2016, s. 99). W związku z powyższym wyzwaniem staje się przygotowanie treści, materiałów dydaktycznych i pomocy naukowych atrakcyjnych dla odbiorcy (studentów). Atrakcyjność tę definiuje profesjonalizm przygotowania, rzetelność, odnośniki do źródeł oraz zrozumiałość treści. Ponadto wyzwaniem jest zmotywowanie studentów do samodzielnych poszukiwań i eksploracji badawczych zgodnie z etosem studiowania.

Za drogowskaz dla nauczycieli akademickich może służyć model ARCS Johna Kellera, który pomaga projektantom e-learningu w tworzeniu motywacyjnych treści e-learningowych (Drew, 2020). Zaproponowany model kładzie nacisk na cztery kluczowe obszary, które mają na celu maksymalizację zaangażowania studentów. Akronim ARCS odnosi się w pierwszej kolejności do przyciągnięcia i utrzymania uwagi i skupienia (*Attention*), co nie jest zadaniem łatwym, ponieważ uczeń dorosły ma już pewnego rodzaju doświadczenia i oczekiwania. Keller proponuje przyciągnąć uwagę studentów poprzez aktywne uczestnictwo, humor, konflikt, różnorodność i przykłady ze świata rzeczywistego. Trafność (*Relevance*) – treść ma być odpowiednia, dostosowana dla odbiorcy, ważne jest wskazanie sensu i przydatności zdobytej wiedzy, jak również powiązania z wiedzą wcześniej zdobytą. Trzecim obszarem jest pewność siebie ucznia (*Confidence*). Po stronie nauczyciela jest stworzenie atmosfery sprzyjającej poczuciu sprawstwa. Istotne jest określenie jasno sprecyzowanych celów, które dają punkt odniesienia, oraz możliwość wyboru sposobu realizacji zadania, który jest najbardziej komfortowy. Ostatnim obszarem jest zadowolenie i satysfakcja (*Satisfaction*), które są możliwe do osiągnięcia, gdy pojawi się istotne, właściwe i angażujące zadanie, czyli uwzględniające czynniki opisane powyżej.

Wyniki badań wskazują³, że nauczyciele akademicy, chcąc zapewnić ciągłość procesu kształcenia, jego najwyższą jakość oraz dostosowując do sytuacji,

³ Badania własne przeprowadzone na liczbie 152 studentów z różnych środków akademickich w Polsce w okresie 12.2020-03.2021 (kwestionariusz ankiety, badania prowadzone online). Dobór

wspierając swoich studentów w procesie studiowania, dokładali wszelkich starań, aby przygotować materiały dydaktyczne. Wśród najczęściej stosowanych pomocy naukowych wskazanych przez studentów znalazły się: własne prezentacje udostępniane studentom (98%), filmy i ich fragmenty oraz udostępniane podręczniki w formacie pdf (82,9%), skanowane i wysyłane fragmenty tekstów i artykułów (63,2%), odsyłanie do repozytoriów uczelnianych i innych zasobów (28,3%), specjalnie przygotowywane autorskie skrypty (21,1%). Dużym wsparciem okazała się działalność bibliotek; 11,2% studentów stwierdziło, że umożliwiono zamawianie skanów wybranych fragmentów niezbędnych pozycji literaturowych. Warto również podkreślić, że w swojej pracy nauczyciele akademicki wykorzystywali też podcasty (7,2%) oraz – w nikłym stopniu – audiobooki (0,7%). Uzyskane dane pozwalają wnioskować o zaangażowaniu nauczycieli akademickich w proces przeniesienia kształcenia akademickiego do świata wirtualnego. O tym zaangażowaniu świadczy ocena studentów: 38,8% uznało, że prowadzący zajęcia są bardzo zaangażowani w ich przygotowanie i przebieg, 40,8% – że są średnio zaangażowani, 5,9% oceniło zaangażowanie jako małe, a na brak zaangażowania wskazało 2,6% badanych. Zaangażowanie nauczycieli akademickich było trudne do oceny dla 11,9% studentów, a wśród argumentów dotyczących tego wskazania dominowały odpowiedzi typu:

„To zależy od wykładowcy, połowa przykładała się do prowadzenia zajęć, połowa tylko wysyłała zadania”; „W trakcie pierwszego lockdownu nauczyciele nie angażowali się, wysyłali tylko materiały – w trakcie drugiego wyglądało to zdecydowanie lepiej”; „W czasie pierwszego lockdownu zaangażowanie było raczej mniejsze. Wykładowcy w większości nie prowadzili zajęć zdalnie, a wysyłali materiały do samokształcenia. Być może jednak było to spowodowane nie tyle brakiem zaangażowania, a doświadczenia w prowadzeniu zajęć online”.

Jednak wśród odpowiedzi znajdziemy i takie:

„Większość wykładowców nie wie, jak prowadzić zajęcia, jak zaangażować studentów”; „Moim zdaniem każdy jest mniej zaangażowany niż zwykle. Ci, którzy robili świetne zajęcia, teraz robią takie sobie..., przeciętne. Ci, którzy prowadzili zajęcia byle jak (np. tylko czytali nam tekst z kartki czy kazali robić referaty), teraz czasem nawet nie

grupy – celowy; kwestionariusz ankiety wysłano do samorządów studenckich największych uczelni publicznych i niepublicznych w kraju. Badania miały charakter ilościowy, zostały rozszerzone o analizę odpowiedzi z pytań otwartych. Wyniki analiz są jeszcze w opracowaniu, będą przedstawione w dwóch artykułach: *Studenci i studentki w czasie pandemii. Wyzwania kształcenia zdalnego* oraz *Nauczyciel akademicki w czasie pandemii. Wyzwania kształcenia zdalnego*.

raczą pojawić się na własnych zajęciach albo wysyłają nam prezentacje do opracowania, i tyle byłoby z edukacji”.

Narzędzia do nauki online są dalekie od doskonałości. Nie pozwalają na pełną realizację założonych i przewidywanych efektów uczenia się, ponieważ nie są w stanie uwzględnić specyfiki procesu kształcenia. Bez względu na zaangażowanie, pomysłowość, stosowane narzędzia nauczyciel akademicki nie jest w stanie zweryfikować wszystkich założonych efektów. Co więcej, rzetelnie zweryfikować samodzielnej pracy studenta w odniesieniu do wykonywanego przez niego zadania, projektu czy też zdawanego egzaminu. Różnego rodzaju problemy techniczne i obciążenia serwerów niejednokrotnie powodowały wyrzucanie studentów z zajęć, co sprawiało, że nauczyciele akademicki w trakcie swojej pracy stawali się też niejednokrotnie wsparciem technicznym dla swoich studentów, swoistym „helpdeskiem”, który, oprócz prowadzenia zajęć i skupiania się na kwestiach merytorycznych, rozwiązywał problemy techniczne związane z korzystaniem z różnych narzędzi do pracy zdalnej. W sytuacji pandemii relacja student–mistrz, charakterystyczna dla kształcenia akademickiego, również transformowała się o formuły online. Jest to relacja wyjątkowa w swojej istocie i założeniu. Praktykowanie pod okiem mistrza ma wielowiekową tradycję, jednak – jak zauważa Agata Zalewska – autorytet nauczyciela akademickiego, jego mistrzostwo, zostały zachwiane i ograniczone przez powszechny dostęp do Internetu (Zalewska, 2016). Jak zatem oceniać jego autorytet w sytuacji przeniesienia całego procesu dydaktycznego do świata wirtualnego, gdy dystans społeczny tę relację niewątpliwie zakłóca, a czasami wręcz przerywa. Konieczność wywiązywania się z różnych obowiązków zawodowych, administracyjnych, tych związanych z tworzeniem nauki, oraz niejednokrotnie dwuetatowość, prace dodatkowe, czasami własna działalność gospodarcza utrudniają budowanie relacji mistrz–uczeń. „Profesor dworcowy” (Leśnicka, 2021), jeżdżący z uczelni na uczelnię, przywołany przez M. Konopczyńskiego, staje się obecnie „profesorem przelogowującym się” między zajęciami, spotkaniami, uczelniami i platformami. To właśnie nauczyciele akademicki, mający najczęstszy kontakt ze studentami, znający ich, pamiętający ich sprzed wprowadzenia kształcenia zdalnego, są w stanie wychwycić różnego rodzaju niepokojące symptomy, „znikających” studentów, słabnące zaangażowanie, niepokojącą ciszę w eterze. Jest to kolejne wyzwanie, które staje przed akademikami. Działamy w przekonaniu, że studenci są osobami dorosłymi i powinni radzić sobie sami, niemniej jednak wyjątkowość sytuacji, w której przyszło nam żyć i funkcjonować, powoduje, że ten młody dorosły potrzebuje wsparcia technicznego, ale przede wszystkim psychologicznego.

Oprócz wspomnianych wyzwań kształcenie zdalne na poziomie akademickim daje również szereg możliwości. Gdyby nie pandemia, obecny stan edukacji, rozwój narzędzi do e-dydaktyki osiągnęlibyśmy za 10 lat⁴, zatem możemy mówić o dużym przyspieszeniu – dekada w rok. Przez ostatni rok powstało wiele aplikacji, narzędzi i platform edukacyjnych, odpowiadających w mniejszym lub większym stopniu na oczekiwania wszystkich uczestników procesu dydaktycznego. Kształcenie online to szansa dla osób z niepełnosprawnościami, pozwala na pełną lub częściową eliminację barier architektonicznych, ekonomicznych, psychologicznych, kulturowych czy społecznych. Zdalna edukacja to także szansa na zindywidualizowanie procesu kształcenia, dająca też możliwość godzenia życia zawodowego/edukacyjnego z sytuacją osobistą, np. poprzez wykorzystanie asynchronicznych form pracy. E-dydaktyka to między innymi e-źródła. Niewątpliwym atutem zaistniałej sytuacji jest wspomniana już wcześniej digitalizacja źródeł naukowych i ucyfrowienie literatury. Zarówno studenci, jak i nauczyciele akademicy poznali nowe portale naukowe, bazy wiedzy, repozytoria, przez co zdobyli lub udoskonaliли umiejętności związane z korzystaniem z tego typu źródeł. Rzeczywistość niejako wymusiła korzystanie z nich z powodu braku dostępu do bibliotek, co jest niezwykle istotne zwłaszcza w odniesieniu do młodych adeptów sztuki, studentów i studentek planujących karierę naukową. Czas pandemii przyczynił się do tworzenia baz materiałów cyfrowych, edytowalnych, takich jak skrypty, podcasty czy prezentacje, dostępnych dla studentów o każdej porze. Kształcenie online daje też możliwość odrobienia zajęć stacjonarnych (realnych), które z różnych przyczyn zostają odwołane lub nie mogły się odbyć, a także odbycia dodatkowych konsultacji z opiekunem naukowym, promotorem, jeśli zajdzie taka potrzeba. Niewątpliwą wartością dodaną podejmowanych inicjatyw, czyli tworzenia materiałów dla studentów, korzystania z narzędzi do nauki zdalnej, jest rozwój kompetencji cyfrowych: informatycznych, informacyjnych i funkcjonalnych, które do tej pory nie były wykorzystywane w pełnym zakresie, a które w sposób bezpieczny i efektywny pozwolą zaimplementować technologie cyfrowe w proces zdobywania wiedzy.

⁴ Wypowiedź prof. Łukasza Sułkowskiego (UJ, SAN) podczas webinaru *Jakość kształcenia w czasie i po pandemii* realizowanego w ramach cyklu „Uczelnie w czasie epidemii: nowe uwarunkowania i dobre praktyki”, <https://pcgacademia.pl/jakosc-ksztalcenia-w-czasie-i-po-epidemii/>

3. NAUKA I BADANIA ONLINE

W dobie pandemii SARS-CoV-2 nawiązanie i utrzymywanie kontaktów interpersonalnych za pomocą komputerów, telefonów, tabletów, komunikatorów i platform stało się nie tylko codziennością edukacyjną, lecz także jedyną bezpieczną formą budowania relacji. Proces studiowania, kształcenia i prowadzenia badań nie został przerwany, ale przeszedł na inny poziom i zyskał nowy, nieznany dotąd powszechnie wymiar. Praca naukowa jest pracą w swoim założeniu bardzo specyficzną. Jest to forma pracy twórczej, polegająca na tworzeniu i wdrażaniu nowej wiedzy, nowych koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, weryfikowaniu ustalonych już twierdzeń, powiększaniu dotychczasowego stanu wiedzy w określonym zakresie. To poszukiwanie powiązań między dziedzinami nauki, zjawiskami, pojęciami oraz poznawanie nowych, nieznanych i nieodkrytych aspektów rzeczywistości. Badania naukowe to nie tylko teoria. Współcześnie uniwersytet wpisuje się w politykę globalnego rynku, staje się usługodawcą, ale i zarazem producentem tego, co na rynku jest najbardziej potrzebne. Uniwersytet jest oceniany przez pryzmat swojego wkładu w rozwój gospodarczo-ekonomiczny. Marian Mazur twierdzi, że „[...] istotą nauki jest i zawsze było odkrywanie nowych prawd, obecnie jednak zadaniem nauki stało się nie obojętne nowatorstwo w ogóle, lecz nowatorstwo świadomie zmierzające do określonych pożytków. Z roli obserwatora nauka przeszła do roli czynnika w gospodarce i w całym życiu społeczeństwa” (Mazur, 1979, s. 9). Podobnie uważa Krzysztof Leja, pisząc „współczesna uczelnia ma do wypełnienia trzy misje, z których pierwszą jest kształcenie, drugą działalność naukowo-badawczą, a trzecią kreowanie wzajemnych relacji z otoczeniem, których efektem ma być upowszechnianie i popularyzacja wyników badań oraz ich wdrażanie, w tym komercjalizacja” (Leja, 2015). Sytuacja pandemii odkryła nowe obszary eksploracji badawczych, jak i konieczność zaprojektowania rozwiązań możliwych do zaaplikowania i praktycznego zastosowania w przypadku, gdyby sytuacja powtórzyła się w przyszłości, a wydaje się to prawdopodobne. Wskazała również dziedziny wymagające udoskonalenia. Rola naukowców i zapotrzebowanie na nich wzrosły niemal natychmiastowo, i to nie tylko w dziedzinach nauk ścisłych i inżynierskich, lecz także nauk społecznych i humanistycznych. Jednak praca naukowa w czasie pandemii koronawirusa stała się trudniejsza: badacze i badaczki z całego świata, tak jak studenci, mają ograniczony dostęp do laboratoriów, bibliotek, archiwów. Odwołana została część konferencji naukowych, wiele wyjazdów badawczych nie doszło do skutku z powodu obostrzeń i wprowadzonego reżimu sanitarnego.

Okazuje się jednak, że humboldtowska zasada jedności dydaktyki i badań, charakteryzująca Uniwersytet, jest możliwa do realizacji w formule online, ale wymaga pewnego rodzaju przestawienia się i odejścia od tradycyjnych metod pracy. Rozwój technologii w niepodważalnym stopniu przyspieszył rozwój wiedzy w wielu obszarach, ułatwiając badanie otaczającej nas rzeczywistości. Jednak nadal w wielu przypadkach do realizacji powyższych zadań potrzebne są określone przestrzenie, materiały, laboratoria, odczynniki, programy komputerowe. Wyjazdy studyjne, konferencje naukowe, gościnne wykłady, bankiety i rozmowy kularowe w tradycyjnej formule nie mogły być realizowane, a to właśnie bardzo często w trakcie tych nieformalnych spotkań tworzyła się przestrzeń do budowania współpracy. Część wymian międzynarodowych została na dłuższy czas zawieszona i zastąpiona spotkaniami w cyberprzestrzeni. Dysputy naukowe miały miejsce pomimo wszechobecnego dystansu społecznego, międzynarodowa społeczność naukowa zintegrowała się, zwłaszcza medyczne i okołomedyczne zespoły naukowe, których osią działania i zainteresowania było zatrzymanie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Naukowcy z całego świata, w licznych zespołach badawczych, interdyscyplinarnych i międzynarodowych, pochyłili się i nadal pochyłają nad kwestią oczywistych i możliwych konsekwencji wynikających z pandemii – zmian gospodarczych, społecznych, zdrowotnych, ekonomicznych, środowiskowych, technologicznych, prawnych. Należy zwrócić uwagę również na to, że sytuacja pandemii w szczególny sposób dotknęła kobiet, badaczek, dydaktyczek, które – oprócz realizacji zadań zawodowych – wspierały własne dzieci, w tym samym czasie realizujące obowiązek szkolny online. Jak wynika z badań (Witteman i in., 2021), w czasie pandemii akademicki-matki są o wiele bardziej niż mężczyźni obciążone pracą opiekuńczą i obowiązkami domowymi, co jednoznacznie przekłada się na mniejszą ilość czasu na pracę naukową. Zamykanie i otwieranie żłobów, przedszkoli, wprowadzanie hybrydowego nauczania – raz w domu, raz w szkole – dezorganizowało pracę wielu naukowczyń. Należy podkreślić, że w wielu przypadkach opieka dotyczy nie tylko dzieci, lecz także innych osób zależnych – rodziców, seniorów, chorych i starszych członków rodziny. Początkowo praca naukowa w trybie home office pozwoliła części badaczy spędzić więcej czasu na analizowaniu wyników i pisaniu zaległych publikacji. Jednak z czasem ten tryb pracy stawał się coraz bardziej uciążliwy. Prowadzeniu badań i dydaktyki może przeszkadzać *zoom fatigue syndrome* (Lee, 2020) – syndrom „zdalnego zmęczenia”, którego charakterystyczną cechą jest zmęczenie wynikające z ustawicznego kontaktowania się ze światem za pomocą komunikatorów i platform. Objawia się

on bólem głowy i oczu, spadkiem koncentracji, poczuciem wyobcowania, osamotnienia, izolacji oraz intelektualnego zamglenia, a w perspektywie długoterminowej może prowadzić do wypalenia zawodowego. Jest to zjawisko powszechne, bardzo intensywne i zupełnie nowe.

4. HIGIENA CYBERPRACY I WORKLIFE BALANCE NIE TYLKO W PRACY DYDAKTYCZNO-NAUKOWEJ

Praca zdalna jest nowym rodzajem pracy, wprowadzonym w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. (tzw. ustawa o przeciwdziałaniu COVID-19). Jest to inny rodzaj pracy niż już obecna w polskim systemie telepraca (art. 675 i n. Kodeksu pracy) (Staniewicz, 2020). Zgodnie z przepisami zmianie ulega jedynie miejsce stałego wykonywania obowiązków zawodowych, i jest to najczęściej dom pracownika. Praca powinna być zakończona tak jak w przypadku pracy w warunkach przedlockdownowych. Pandemia SARS-CoV-2 niewątpliwie zmieniła model pracy we wszystkich branżach gospodarki. Przed wybuchem epidemii praca zdalna była przywilejem zaledwie 4% pracowników na świecie i zgodnie z danymi byli to głównie informatycy (Dominik, 2020). Literatura i specjaliści rynku pracy wskazują na nowy podział pracowników, który uwidocznił się w chwili wprowadzenia pracy w trybie home office. Nowe kryterium podziału odnosi się do formy pracy, w związku z czym będziemy mówić o pracownikach zdalnych „klasie domowej” i „klasie outdorowej” (Migas, 2020), takiej, której praca nie jest w żaden sposób możliwa do wykonania online. Pandemia i lockdown spowodowały pojawienie się nowego modelu pracy, który Ariadna Estévez, profesor z Uniwersytetu Sussex w Wielkiej Brytanii, nazywa „zoomizmem” (Estévez, 2020). Autorka zauważa, że model ten wyciąga pracowników z miejsc pracy i zamyka ich w domach. Jest to model, który dyscyplinuje klasę średnią, kontroluje ją poprzez różnego rodzaju procedury, procesy i narzędzia. Izolacja i odosobnienie powodują, że jednostka jest słabsza, nie buntuje się i wykonuje zlecane jej działania. Praca zdalna daje pozorne wrażenie większej wolności, w praktyce prowadzi jednak do coraz większej formalizacji. Dotyczy to obiegu informacji, dokumentów, zlecania zadań. Estévez podkreśla, że ten model pracy optymalizuje funkcjonowanie organizacji poprzez przerzucanie części pewnych kosztów utrzymania organizacji na pracowników. Bezpieczeństwo i higiena pracy są ważnymi elementami każdej aktywności zawodowej. Przed wybuchem pandemii pewne kwestie traktowane były bardzo marginalnie. Praca pod okiem superwizora była monitorowana cały czas, przejście na system pracy zdalnej spowodowało

poczucie utraty kontroli nad pracownikiem. Na różne sposoby sprawdzano, czy pracownik na pewno pracuje. Niespodziewanie dzwoniło, by sprawdzić, jak szybko odbierze telefon, wysyłano e-maile z wymogiem niezwłocznej odpowiedzi, stosowano programy do śledzenia ruchów myszki. Potrzeba kontroli pracowników przybrała postać niezliczonej ilości tabel, raportów i sprawozdań, które miały pozwolić na monitorowanie postępów pracy pracownika. Liczba przesyłanej dokumentacji potwierdzającej wykonywanie obowiązków zawodowych diametralnie wzrosła i dodatkowo obciążyła pracowników. Tego typu zachowania tylko potwierdzają, że nie byliśmy przygotowani do pracy w formule zdalnej. Z dnia na dzień miliony ludzi na całym świecie przeszły na system pracy home office, ale bez większego przygotowania, bez ustalenia konkretnych reguł i zasad, a czasami i bez przeszkolenia oraz niezbędnego sprzętu. Część pracowników została pozostawiana sama sobie, z koniecznością wywiązania się ze zwiększonej liczby obowiązków, realizowanych na jak najwyższym poziomie, oraz z permanentnym poczuciem inwigilacji i brakiem zaufania ze strony pracodawcy. Praca w trybie home office zaburza „naturalny” dwutorowy rytm praca–dom, który był praktykowany przez wiele lat. Przejście od roli do roli, od roli rodzica do roli pracownika, dzieje się w trybie pracy zdalnej kilkanaście razy dziennie w tej samej przestrzeni „domobiura”. Takie sytuacje wytrącają z równowagi, rozpraszają i nie pozwalają skupić się na zadaniu, którego realizacja jest konieczna do wywiązania się z obowiązków zawodowych. Wyzwaniem stojącym przed pracodawcami jest zapobieganie poczuciu osamotnienia i izolacji pracowników. Można zauważyć, że w erze cyberpracy i zoomizmu czas skrócił się jeszcze bardziej. Granica między czasem pracy a tak zwanym czasem wolnym jeszcze bardziej się zatarała. Bycie w domu *de facto* okazało się byciem w pracy. Pojawiła się nowa norma dostępności pracownika – dostępny non-stop. Do tej pory niemożliwość bycia w dwóch miejscach jednocześnie okazuje się coraz bardziej prawdopodobna. Godziny spotkań pokrywają się, ich terminy ustalane są „po godzinach” pracy, żeby zdążyć wywiązać się ze wszystkich zadań, a ich liczba wzrosła, ponieważ pracownik nie traci czasu na dojazdy do pracy czy do klienta. Odpisywanie i otrzymywanie e-maili w późnych godzinach wieczornych zdaje się obecnie nikogo nie dziwić. Sytuację tę potęguje strach związany z niepewnością zatrudnienia, zwłaszcza w czasie, w którym wzrosła liczba zwolnień. Podejmując temat higieny cyberpracy, trzeba odnieść się również do przestrzeni, w jakiej jest wykonywana. W wielu przypadkach potrzebne jest wspomniane skupienie i względna cisza, co oznacza odizolowane pomieszczenie, nie mówiąc o bezpośrednim miejscu wykonywania pracy, czyli biurku. W wielu przypadkach salon, lub salon z kuchnią, stał się centrum

dowodzenia i pracy zdalnej, z rozłożonym sprzętem, dokumentacją, podpiętymi narzędziami ICT. Domowa, prywatna przestrzeń zniknęła, została zaanektowana i przystosowana na stanowisko pracy. Pandemia obnażyła braki i niedostosowanie nie tylko przepisów prawa pracy, lecz także tych z nimi związanych i spowodowała konieczność dostosowania ich do zachodzących zmian. Ustawodawca dostosował pewne przepisy, jednak bezprecedensowość tej sytuacji generuje problemy dotąd niespotykane, chociażby ustalenia definicyjne związane z tym, co jest wypadkiem przy pracy oraz w jaki sposób pracodawca powinien partycypować w kosztach ponoszonych przez pracownika. Dyskusje na forach internetowych pokazują, jak bardzo newralgiczny jest to temat. Nowo zaistniałe sytuacje i problematyczne kwestie opisują pracownicy, wskazując na obszary związane z zakupem sprzętu do pracy, w przypadku nauczycieli – do prowadzenia zajęć (prywatny komputer staje się sprzętem służbowym, a dane znajdujące się na nim powinny być szczególnie chronione). Praca zdalna zwiększa również ryzyko włamania do systemów firmowych oraz wykradanie danych. Na forach i grupach dyskusyjnych, grupach wsparcia przeczytamy też o pogorszeniu się stanu zdrowia w związku z wydłużającym się czasem pracy siedzącej, brakiem ruchu, pogorszeniem wzroku, niejednokrotnie spowodowanym długotrwałą ekspozycją na światło niebieskie, które jest emitowane przez monitory i telefony. Należy zwrócić uwagę także na kwestię praw własności intelektualnej, udostępniania i upubliczniania materiałów oraz wizerunku, ich nagrywania i archiwizowania. Internauci dyskutują o problemach w rodzimych firmach dotyczących takich kwestii, jak: większe rachunki, konieczność dostosowania łącza internetowego, weryfikacji obecności pracownika i jego efektywności, zwolnień lekarskich czy nadgodzin.

Wymiar pracy nauczyciela akademickiego jest uzależniony od stanowiska, stopnia i tytułu naukowego. Do pensum nie są wliczane godziny dyżurów, spotkania zespołów badawczych, indywidualne dodatkowe konsultacje ze studentami, spotkania i opieka nad kołami naukowymi, organizowanie zdalnych eventów o charakterze popularno-naukowym. W terminarzu nauczyciela akademickiego należy uwzględnić czas na przygotowanie i udział w konferencjach, czas przeznaczony na pracę naukowo-badawczą oraz prace administracyjno-biurowe, których ilość w czasie lockdownu również wzrosła. Praca dydaktyczna stała się właściwie pracą przed ekranem monitora. Liczba godzin spędzonych przed nim znacząco wzrosła – to nie tylko czas przygotowania wykładu, konwersatoriów (których przygotowanie lub nagranie może trwać nawet kilka godzin), to także synchroniczny czas ich realizowania. Praca na uczelni wiąże się z przyjęciem określonego sposobu życia, nastawieniem na permanentny rozwój, na zdobywanie nowych doświadczeń. To profesja dająca

ogromną wolność i bardzo często wynikająca z pasji, która według Zbyszko Melosika jest elementem tożsamości każdego naukowca (Melosik, 2019). O ile praca nauczyciela akademickiego, dydaktyczna jest w znaczącym stopniu możliwa do realizacji w formule online, to nie oznacza to, że nie dotyczą jej kwestie wspomnianych niejednoznacznych uregulowań prawnych. Niewątpliwie na rozważenie zasługuje kwestia związana z dostępnością pracownika. Praca online nie oznacza pracy w trybie 24/7, w związku z powyższym w tej wyjątkowej sytuacji musimy wszyscy od nowa nauczyć się szacunku dla czasu wolnego. I tutaj pojawia się kolejne zadanie: jak skutecznie i efektywnie odpocząć i być offline.

WNIOSKI

Kontakt z technologią zmienia nas wszystkich w studentów (Rowntree, 2001). Na ten moment mamy do czynienia z sytuacją ekstraordynaryjną, niewątpliwie bez precedensu, przełomową, aczkolwiek można przypuszczać, że tego typu podobne sytuacje mogą się powtarzać. Pandemiczna i postpandemiczna rzeczywistość wymaga nowego sposobu funkcjonowania i wszyscy musimy się go nauczyć. Sposób ten będzie dotyczył umiejętności zachowania się w świecie wirtualnym (netykieta), higieny cyberpracy – dokładnie precyzującej i wskazującej, że praca wykonywana w formule online nie jest pracą z dostępnością non-stop, przystosowania przepisów prawa pracy oraz funkcjonowania w warunkach permanentnej zmiany. Praca na uczelni wyższej to szczególnie rodzaj aktywności zawodowej, a jej specyfika jest uzależniona od jej profilu. Praca nauczyciela akademickiego jest pracą wielowymiarową, przynoszącą satysfakcję, odpowiedzialną, stwarzającą ogromne możliwości oraz dającą wolność i swobodę działania. Musimy pamiętać, że jeśli świat i jego funkcjonowanie sprzed pandemii będzie punktem odniesienia, sytuacja kryzysowa nie zostanie pokonana, a nowe formy pracy, edukacji i związane z nimi rozwiązania nadal będą traktowane jako tymczasowe. Jeden z możliwych scenariuszy dotyczących przyszłości edukacji, nie tylko akademickiej, z pewnością będzie się opierał na edukacji mieszanej – *blended learning*; studenci część wiedzy będą zdobywać w murach uczelni, a część w domu, przez Internet. Taki sposób edukacji pozwoli wykształcić lub udoskonalić umiejętności związane ze zdalną współpracą i przygotować do procesu tranzykcji na odmieniony rynek pracy. Osobami po części odpowiedzialnymi za przebieg tego procesu, jego modyfikację będą nauczyciele akademicy.

BIBLIOGRAFIA

- CBOS [Centrum Badania Opinii Społecznej] (2019), *Które zawody uważamy?*, oprac. M. Omyła-Rudzka, Komunikat z badań, nr 157.
- Czetwertyńska G. (2016), *Nauczyciele wobec kryzysu tradycyjnej edukacji*, [w:] B. Bokus, E. Kosowska (red.), *Nauczyciel akademicki – etos i warsztat*, Warszawa: Lexem, s. 99-112.
- DESI [Digital Economy and Society Index] (2020), s. 52.
- Dominik I. (2020), *8 lekcji, które wyciągniemy z pandemii*, Praca. Wysokie Obcasy, nr 3, s. 9.
- Kurek O. (2013), *Wykładowca w dobie mobilnych aplikacji i tabletów*, [w:] A. Rozmus (red.), *Wykładowca doskonały. Podręcznik nauczyciela akademickiego*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA, s. 241-258.
- Mazur M. (1979), *Historia naturalna polskiego naukowca*, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Melosik Z. (2019), *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Rowntree D. (2001), *Sztuka studiowania. Podejście realistyczne*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Toeplitz Z. (2016), *Obowiązki dydaktyka – czy jesteśmy świadomi obowiązków i zagrożeń?*, [w:] B. Bokus, E. Kosowska (red.), *Nauczyciel akademicki – etos i warsztat*, Warszawa: Lexem, s. 79-88.
- Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie z 22 maja 2018 r.* (2018), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 189/1.
- Zalewska A. (2016), *Kultura relacji nauczyciel akademicki – student*, [w:] B. Bokus, E. Kosowska (red.), *Nauczyciel akademicki – etos i warsztat*, Warszawa: Lexem, s. 19-30.

Netografia

- Drew Ch. (2020), *ARCS Model of Motivational Design in E-Learning (John Keller)*, <https://helpfulprofessor.com/arcs-model-of-motivation-keller/> [dostęp: 20.05.2021].
- Estévez A. (2020), *Zoomism and Discipline for Productive Immobility*, <https://criticallegalthinking.com/2020/05/13/zoomism-and-discipline-for-productive-immobility/> [dostęp: 15.06.2021].
- Gałęcka-Golec A., Puksza K., Witkowska E. (2020), *Biblioteka w czasie pandemii – doświadczenia Repozytorium Uniwersytetu w Białymstoku*, Biuletyn EBIB, nr 4 (193), COVID-19 – biblioteka zamknięta, bibliotekarz otwarty, <http://ebibojs.pl/index.php/ebib/article/view/687/723> [dostęp: 12.03.2021].
- Ministerstwo Edukacji i Nauki (2020), *Kształcenie zdalne na uczelniach*, 27 marca 2020 r., <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ksztalcenie-zdalne-na-uczelniach> [dostęp: 12.05.2021].
- Polski Uniwersytet Wirtualny, <https://www.puw.pl/pl> [dostęp: 30.05.2021].
- Lee J. (2020), *A Neuropsychological Exploration of Zoom Fatigue*, <https://www.psychiatristtimes.com/view/psychological-exploration-zoom-fatigue> [dostęp: 12.05.2021].
- Leja K. (2015), *Trzy misje uniwersytetu, trzy ścieżki kariery*, https://www.researchgate.net/publication/273692869_Trzy_misje_uniwersytetu_trzy_sciezki_kariery [dostęp: 31.12.2021].
- Leśnicka J. (2021), *Szkolnictwo wyższe w pandemii koronawirusa poniosło klęskę*, <https://www.rp.pl/Edukacja-i-wychowanie/303189906-Szkolnictwo-wyzsze-w-pandemii-koronawirusa-ponioslo-klenske.html> [dostęp: 29.05.2021].
- Migas B. (2020), *Narodziny klasy domowej*, <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/narodziny-klasy-domowej-migas/> [dostęp: 12.06.2021].

Staniewicz J. (2020), *Prawo pracy w czasie epidemii – kluczowe pytania i odpowiedzi*, <https://www.prawowpracy.pl/prawo-pracy-w-czasie-epidemii-kluczowe-pytania-i-odpowiedzi/> [dostęp: 12.05.2021].

Witteman H. O., Haverfield J., Tannenbaum C. (2021), *COVID-19 Gender Policy Changes Support Female Scientists and Improve Research Quality*, PNAS, 118(6), February 9, <https://doi.org/10.1073/pnas.2023476118> [dostęp: 15.06.2021].

NAUCZYCIEL AKADEMICKI NA WIRTUALNYM UNIWERSYTECIE – WYZWANIA, MOŻLIWOŚCI I ZAGROŻENIA

Streszczenie

W pandemii niebezpieczne stało się dla nas to, co stanowiło fundament procesu edukacyjnego i badawczego – bezpośredni kontakt międzyludzki. Przeformułowanie edukacji akademickiej i dostosowanie jej do wymogów świata wirtualnego jest sytuacją bez precedensu, trudną, której towarzyszy lęk i niepewność. Zadanie to spoczęło na barkach nauczycieli akademickich. W artykule podjęto zagadnienie związane z budowaniem i tworzeniem nowego środowiska pracy dla pracowników badawczo-dydaktycznych – tzw. wirtualnego uniwersytetu. Wskazano wyzwania, szanse i zagrożenia związane z funkcjonowaniem w takim środowisku oraz znaczenie kompetencji cyfrowych w pracy nauczyciela akademickiego w wirtualnym środowisku akademickim.

Słowa kluczowe: nauczyciel akademicki; wirtualny uniwersytet; student; badania i nauka; kształcenie akademickie online.

ACADEMIC TEACHER AT THE VIRTUAL UNIVERSITY — CHALLENGES, OPPORTUNITIES AND THREATS

Summary

In a pandemic, that what was the foundation of the educational and research process—direct interpersonal contact—has become dangerous for us. The reformulation of academic education and its adaptation to the requirements of the virtual world is an unprecedented, difficult situation accompanied by fear and uncertainty. This task rested on the shoulders of academic teachers. The article deals with the issue related to building and creating a new work environment for research and teaching employees, the so-called virtual university. The challenges, opportunities and threats related to functioning in such an environment as well as the importance of digital competences in the work of an academic teacher in a virtual academic environment were indicated.

Keywords: academic teacher; virtual university; student; research and learning; online academic didactics.