

REKOMPOZYCJA?
SZKOŁA WYŻSZA
W TRAKCIE I PO PANDEMII

Anna Giza*
Anna Karwińska**

Okres zawieszenia „normalności” związany z wprowadzeniem stanu pandemii zmienił, w mniejszym lub większym stopniu, zarówno postrzeganie otaczającej nas rzeczywistości, jak i nasze postawy i działania. Postanowiłyśmy w numerze „Kultury i Rozwoju” poświęconym uniwersytetom przyrzeć się pewnym aktualnym problemom, z którymi zmagają się wszyscy uczestnicy procesów dydaktycznych, pokazać, niejako „na gorąco”, jakie pojawiły się dylematy i rozwiązania. Prezentowany obraz wyzwań i koniecznych zmian, wymuszonych przez nową, niespodziewaną sytuację, nie jest oczywiście pełny. Przywołujemy tu refleksje dotyczące funkcjonowania uczelni m.in. dlatego, że mogą one być swoistym dopełnieniem, zaprezentowanych także w tym numerze, wyników badań przeprowadzonych wśród wykładowców jednej z nich. Podstawą rozważań są fragmenty pogłębionych wywiadów z sześcioma przedstawicielami władz różnych uczelni, odnoszące się do skutków ogłoszenia pandemii. Zostały one wybrane i zredagowane.

Kultura i Rozwój t. 7/2019
ISSN 2450-212X
doi: 10.7366/KIR.2019.7.12

ZASKOCZENIE I UJAWNIE NIE SIĘ PROBLEMÓW

Zamknięcie uczelni spadło na wykładowców, studentów i administrację jak przysłowiowy grom z jasnego nieba. Potrzebne były radykalne decyzje, które należało podejmować szybko i na dodatek w warunkach dużej niepewności. Na początku nie było wiadomo, czy chodzi o rozwiązania tymczasowe, na przykład na najbliższe dwa–trzy tygodnie, czy o długofalowe, obejmujące semestr czy jeszcze dłuższy czas. Najpilniejsze wydawało się zapewnienie kontynuacji zajęć w ramach niedawno rozpoczętego semestru. Toteż w wielu uczelniach odbywało się to praktycznie „z marszu”, bez choćby kilku dni na dostosowanie się.

Ta nowa sytuacja obnażyła bardzo szybko wszystkie słabości uczelni. Braki infrastrukturalne, brak ogólnouczelnianych standardów związanych z nauczaniem, brak skutecznych narzędzi, brak kompetencji. Nie wszyscy studenci, a i nie wszyscy pracownicy posiadali odpowiedni sprzęt do komunikowania się np. za pomocą platformy e-learningowej, nie wszyscy mieli dostęp do szybkiego internetu. Ujawniał się też często brak potrzebnych w tym trudnym czasie motywacji, i to zarówno po stronie studentów, jak i pracowników. Niektórzy pracownicy po prostu zniknęli, porzucając studentów, ale niektórzy studenci również zachowywali się biernie, nie rejestrując się na kursy, nie kontaktując się.

Bodaj najtrudniejsze okazało się dopasowanie do wzajemnych oczekiwań. Pierwsze ankiety wśród studentów ujawniły, że wykładowcy za dużo zadają, dają za krótkie terminy na wykonanie zadań. Studenci wskazywali, że dostają zadania takie same jak na „normalnych” ćwiczeniach. Różnica polegała na tym, że na ćwiczeniach prowadzący tłumaczył te zadania, a teraz dostawali tylko treść, a nauczyciel oczekiwał, że będą umieli sami je rozwiązać. Inny problem z punktu widzenia studentów polegał na tym, że poszczególni prowadzący wybierali różne platformy (Zoom, ClickMeeting czy Microsoft Teams), co utrudniało współpracę. W opiniach studentów trudny do zaakceptowania był brak możliwości zadawania

* Prof. dr hab. Anna Giza, Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski, ul. Karowa 18, 00-927 Warszawa, giza.anna.m@gmail.com.

** Prof. dr hab. Anna Karwińska, Kolegium Gospodarki i Administracji Publicznej UEK, Katedra Socjologii, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, karwinsa@uek.krakow.pl.

pytań w trakcie zajęć, ograniczanie się do przesyłania materiałów. Z drugiej strony, prowadzący podkreślali konieczność poświęcania znacznie dłuższego czasu na przygotowanie zajęć, a także nieobecność części studentów na czatach, które w założeniu miały właśnie umożliwiać zadawanie pytań.

Ten trudny okres ujawnił słabości w funkcjonowaniu dydaktyki. Na przykład okazało się, że nie wszyscy prowadzili zajęcia, że w sposób dowolny zmieniali terminy zajęć. Brak kontroli spowodował, że nie wszyscy pracowali zgodnie ze sztuką. Wyszło też na jaw, że uczelnia ma słabe możliwości kontrolowania, ale i motywowania.

Te problemy dotyczyły nie tylko prowadzenia zajęć. Okazało się, że za mało jest publikacji dostępnych online. Zamknięte biblioteki stworzyły barierę zwłaszcza dla studentów piszących prace dyplomowe czy doktorantów. Doraźnie w niektórych uczelniach można było pewne zeskanowane fragmenty uzyskać, ale ujawniło to konieczność poszerzenia bazy publikacji elektronicznych.

Na samym początku pojawiły się też problemy z funkcjonowaniem administracji, częściowo powodowane koniecznością szybkiego przechodzenia na nowe procedury (które też musiały powstać w błyskawicznym tempie). To akurat udało się nie najgorzej, paradoksalnie okazało się, że to, co wydawało się przez lata niemożliwe, czyli przejście na obsługę elektroniczną, nagle stało się wykonalne. Oczywiście niektóre zmienione procedury trudno było tak od razu wdrożyć, zwłaszcza że nie było gotowych zasad, ale udało się tego dokonać i działa to już znacznie lepiej. Obecnie dyskusja toczy się wokół egzaminów i obron, powstaje pytanie, czy przesunąć je na wrzesień, czy przejść na system zdalny, online, krótko mówiąc: jak to zrobić?

ZASOBY „WYJŚCIOWE” UCZELNI¹

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie już kilkanaście lat temu podjął próbę zwiększenia udziału nauczania zdalnego w procesach dydaktycznych, wpisując do strategii model rozwoju e-learningu na lata 2006–2008. Jednak opór środowiska był wtedy jeszcze dość duży, więc wszystkie działania w tym obszarze trzeba było robić metodą małych kroków. Pracownicy powołanego w 2006 roku Centrum ds. e-learningu próbowali różne rzeczy proponować, ale zazwyczaj nie spotykało się to z poparciem wykładowców. W wielu katedrach był opór, brak odzewu na propozycje szkoleń, chęć przedstawienia istniejących możliwości. Niewielu było wykładowców decydujących się zagłębiać w te zagadnienia. W jednej z katedr, w której zorganizowano spotkanie z Centrum w tej sprawie, na 9 osób tylko jedna wyraziła zainteresowanie.

Powoli zaczęły się pojawiać materiały na platformie, część osób zdecydowała się na prowadzenie zajęć w całości lub w pewnym stopniu (na ogół) zdalnie. Potem pojawił się wymóg posiadania wizytówki elektronicznej, od 2014 roku była ona obowiązkowa. Z tego względu wszyscy wykładowcy musieli choć w tak niewielkim zakresie „zauważyć” platformę Moodle i zacząć jej używać. Jedną z głównych przyczyn tego oporu było przekonanie, że nic nie zastąpi bezpośredniego kontaktu ze studentami, a przekonanie to było trudne do zmiany.

¹ Na podstawie wywiadu z Prorektor ds. Studentów i Kształcenia prof. dr hab. Janiną Filek.

Problemem było niedofinansowanie uczelni. Aby prowadzić porządne nauczanie zdalne, potrzebne są pieniądze. Na wszystko. Na szkolenia, na sprzęt, na narzędzia, programy, na zatrudnienie dodatkowych pracowników – specjalistów od e-learningu. Nie mniej ważne były czynniki psychologiczne – ludzie często obawiali się tych nowości, stawiali opór. Dodać trzeba też czynniki związane z brakiem wiedzy – dla wielu osób była to ziemia nieznana, nie było wiadomo, czego się spodziewać, jakie są korzyści, a jakie utrudnienia. Prawdę mówiąc, cały ten proces postępował powoli.

Przełomowy okazał się projekt „UEK HUB. Uniwersytecki hub dydaktyczny”, zrealizowany w okresie wrzesień 2017 – czerwiec 2019 r. ze środków UE (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój). Przełomowy dlatego, że okazał się nie tylko atrakcyjny merytorycznie, ale także więziotwórczy i motywujący. Wzięło w nim udział ok. 15% pracowników, z których większość zaczęła dostrzegać korzyści z zastosowania gier, metody studiów przypadku, różnych możliwości aktywizowania studentów, zachęcania do kreatywności, współtworzenia zajęć, a także sprawdzania ich wiedzy w niebanalny sposób. Realizacja tego projektu okazała się momentem zwrotnym. 30 osób uzyskało certyfikaty do prowadzenia zajęć online. Mniej więcej 20–30% zaczęło od razu stosować nowe rozwiązania na zajęciach.

Można więc powiedzieć, że było zaplecze, ale ten potencjał nie został od razu wykorzystany. Dopiero pandemia uruchomiła istniejące możliwości, stała się impulsem do radykalnej zmiany. Ale dzisiaj widać, że bez tego zaplecza, bez platformy Moodle, bez Centrum e-learningu, bez tej strategii, bez doświadczeń huba takie wejście w zdalne nauczanie nie byłoby możliwe. Dodatkowo, jak się okazało, uczestnicy tych kursów byli znacznie lepiej przygotowani, otwarci na innowacje, mniej się obawiając eksperymentowania.

Obaw oczywiście było mnóstwo, ale nie mieliśmy innej możliwości, mogliśmy tylko spróbować. Zgodnie z zarządzeniem uczelni musiała się zamknąć albo trzeba było przenieść wszystkie zajęcia o kilka miesięcy (a przecież nikt nie wiedział, na jak długo), albo też spróbować nowego trybu funkcjonowania. Na szczęście Rektor, wiedziony jakąś intuicją, na 10 dni przed ogłoszeniem stanu pandemii i zamknięcia uczelni, zaproponował, żeby nasze Centrum podjęło działania przygotowawcze do zmiany trybu nauczania, przyszykować się na początek ewentualnej zmiany trybu nauczania. W odpowiedzi na to oczekiwanie pracownicy Centrum zaczęli przygotowywać krótkie filmy instruktażowe, odbyło się kilka szkoleń na dwa czy trzy dni przed zamknięciem uczelni, jeszcze stacjonarnie. A potem te szkolenia płynnie przeniosły się do internetu. Te pierwsze filmy instruktażowe były o pełnych podstawach, o pierwszych krokach, dla nowicjuszy. W tych pierwszych szkoleniach, organizowanych jeszcze przed zamknięciem uczelni, wzięło udział około 120 osób. To był dobry zbieg okoliczności, bo to pozwoliło uniknąć pełnego chaosu.

Wiedzieliśmy, oczywiście, że mogą być rozmaite kłopoty, ale Kolegium Rektorskie, być może zbyt optymistycznie, nie zakładało, że nauczyciele mogą nie podjąć niezbędnych działań, że nie włączą się w ten proces przechodzenia na zdalne nauczanie. Okazało się jednak, że byliśmy w błędzie. Część nauczycieli nie poinformowała swoich studentów, jak będą się z nimi komunikować, jak prowadzić zajęcia. Około 20% nie zrobiło tego ani w pierwszym, ani w drugim tygodniu, a niektórzy nawet w trzecim. Drugim nieprzewidzianym zjawiskiem były dość nieskoordynowane działania związane z przenoszeniem zajęć z marca na czerwiec. Szokiem były też skargi studentów – z informacji od nich i z parlamentu studenckiego wynikało,

iż niektórzy wykładowcy nie nawiązali ze studentami kontaktu, inni wysyłali za dużo zadań albo wysyłali tylko szczątkowe materiały.

Prawie co tydzień spotykałam się, a do kierowników katedr słałam – i ku mojemu kolejnemu zaskoczeniu okazało się, że informacje nie płyną dalej. Dyskusji z pracownikami ogólnej nie planowałam, było dużo innych spraw. Myślałam, że wystarczy komunikować się z kierownikami. Potem zaczęłam wysyłać listy do wszystkich pracowników, do studentów. Dziś myślę, że może trzeba było zrobić na początku jakieś spotkania ogólne.

Czy coś jeszcze należało zrobić inaczej? Pewnie wiele rzeczy, ale nie ukrywam, że jest we mnie pewien poziom silnego niezadowolenia. Chcąc zapanować nad procesem kształcenia, musiałam dysponować informacjami dot. przebiegu całego procesu, ale prosta prośba o przygotowanie sprawozdania z wykonywanych zajęć spotkała się z oporem pracowników. Wydaje mi się, że wielu pracowników nie było przygotowanych na sytuację kryzysową. Pandemia ujawniła, że jest wśród naszej wspólnoty zbyt wiele osób nastawionych roszczeniowo, którzy nie tylko, że nie włączali się we wspólne rozwiązywanie problemów, ale nieustannie krytykowali podejmowane działania. Ten okres ujawnił też niespójność nastawień. Ze strony części nauczycieli akademickich nie było reakcji na przyłączanie się, nie włączali się jako członkowie wspólnoty. Czekali, nie wychylali się, nie przyłączali się, a jakieś 20–30% nawet stosowało obstrukcję. A przecież tego przesunięcia w trybie prowadzenia zajęć nie dało się zrobić inaczej. Poza tym jesteśmy przed wyborami. Część z tych negatywnych opinii wynikała bezpośrednio, albo pośrednio, z walki przedwyborczej. Ten kryzys ujawnił absolutnie wszystkie niedoskonałości i słabe punkty.

WYKORZYSTANIE TYCH DOŚWIADCZEŃ. UCZELNIA PO PANDEMII

Bez tych nowych technologii, bez platformy uczelnianej, nauczanie nie mogłoby być kontynuowane. Można zatem przewidywać, że rozwój tych narzędzi i sposobów komunikowania przypuszczalnie będzie teraz szybszy i bardziej systematyczny. Na pewno trwałym efektem będzie dostrzeżenie znaczenia tych nowych technologii, które mogą okazać się niezwykle przydatne dla innowacyjnych zmian w dydaktyce. Chodzi tu nie tylko o uczynienie jej bardziej atrakcyjną, ale także o możliwość szybkiego wprowadzania nowych, najbardziej aktualnych treści czy wykorzystanie całkiem nowych, dziś jeszcze pewnie nieznanych, form ich przekazywania. Te nowe technologie mogą więc przyczynić się do podniesienia jakości kształcenia, unikania stereotypowego uczenia w schemacie: wykład, ćwiczenia, w sali wykładowej, w rytmie 90 minut i tak dalej. Dla wielu osób, które uważają bezpośredni kontakt ze studentami za najważniejszy element procesu dydaktycznego, te nowe rozwiązania mogą być problematyczne. Ale może to być też wyzwanie, które staje się początkiem nowych rozwiązań, znalezienia sposobu na utrzymanie kontaktu wspieranego przez technologię. Część pracowników nie odnalazła się w tym trybie nauczania, ale część czuje się w tej wirtualnej rzeczywistości jak ryba w wodzie. To zachęca do poszukiwania, do eksperymentowania. Jednak trudno powiedzieć, jakie będą skutki tego doświadczenia, tej traumy dla wielu. Potrzebujemy większej liczby analiz, aby wyciągnąć wnioski.

Trzeba wykorzystać doświadczenie pandemii i przemyśleć korzyści związane z nauczaniem zdalnym, wspólnie, w dyskusji ze studentami. Różne raporty

(niekoniernie z czasów pandemii) wskazują, że na wielu uniwersytetach narasta problem z rekrutacją studentów, a jednocześnie wzrasta zainteresowanie studio-
waniem zdalnym. Powinno się też przeanalizować dostępne online źródła danych,
informacji, kursy i ocenić ich wartość/przydatność dla realizowania dydaktyki uni-
wersyteckiej. Warto też pomyśleć o wykorzystaniu koncepcji „*wide-life-learning*”,
opartej na założeniu, że możliwości poszukiwania informacji, danych, ale także
dyskursu wokół najważniejszych pytań nie są tylko domeną formalnych instytucji
edukacyjnych. Oznacza to dokonanie analizy możliwości tkwiących w rozmaitych
instytucjach, organizacjach itd. składających się na szeroko rozumiane otoczenie
uczelni (chodzi o różne możliwości wzbogacania tego „uczącego ekosystemu”,
np. o instytucje gospodarcze, polityczne, kulturalne, NGOS-y, biznes).

Unowocześnianie dydaktyki i generalnie funkcjonowania uczelni wymaga też
przeorania sposobu myślenia (na przykład rezygnacji z fetyszu podpisu). Trzeba
też np. zacząć inaczej myśleć o sylabusie (tak, aby dał się realizować w każdych
warunkach), trzeba już dziś przygotować się na trudne sytuacje różnego rodzaju.
Należy przede wszystkim przygotować strategię na wypadek nowej fali pandemii,
ale też drugą strategię opartą na wykorzystaniu doświadczeń edukacji zdalnej do
zajęć w formule stacjonarnej. Epidemia rzeczywiście spowodowała nowe spojrzenie
na wiele spraw i powinniśmy zrobić z tego dobry użytek.