

Paulina Woźniak¹
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
ORCID ID: 0000-0003-0879-6712
e-mail: pwozniak@swps.edu.pl

Studenckie wyzwania wirtualnej współpracy w dobie pandemii COVID-19

ABSTRAKT

Punktem wyjścia do napisania artykułu był realizowany od grudnia 2020 roku we wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS projekt badawczy dotyczący tematu wirtualnej współpracy. Badanie przeprowadzone wśród osób studiujących pozwoliło na dokonanie diagnozy problemów związanych zarówno ze zdalną, jak i stacjonarną formą realizacji projektów grupowych. Tekst prezentuje skróconą charakterystykę poszczególnych elementów procesu projektowego, a także wybrane wyniki i wnioski płynące z badania. Odnosi się przede wszystkim do zagadnień związanych z komunikacją i budowaniem relacji w zespole, ze szczególnym uwzględnieniem pracy w trybie online.

SŁOWA KLUCZOWE: współpraca, wirtualna współpraca, komunikacja, ewaluacja

Wprowadzenie

11 marca 2020 roku Światowa Organizacja Zdrowia po raz pierwszy określiła epidemię COVID-19 mianem ogólnoswiatowej pandemii². Pojawienie się wirusa

¹ Data złożenia tekstu do Redakcji „MiS”: 29.01.2022r.; data zatwierdzenia tekstu do druku: 24.06.2022r.

² T. Adhanom, *WHO Director-General's opening remark at the media briefing on COVID-19*, <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>, (17.12.2021)

zdeteterminowało konieczność przystosowania się do nowej, pandemicznej rzeczywistości (dystans, dezynfekcja, maseczka). Początkowa dezorientacja w większości przypadków przekształciła się w adaptację. W zgodzie z koncepcją Michaela Fleischera sterowanie zaczęło konkurować z planowaniem:

„Planowanie bowiem posiada tę niedogodność, że wychodzi zawsze od aktualnej sytuacji [...]. Po zakończeniu planowania i przystąpieniu do działania okazuje się jednak często, że sytuacja dawno już się zmieniła i nasz plan nie ma z nią już nic lub niewiele tylko jeszcze wspólnego [...]. Sterowanie zaś pozwala w każdym momencie na reagowanie na każdą sytuację, pozwala na uwzględnienie zmian w otoczeniu, a tym samym na zmianę własnych strategii [...]. Analogowość to sterowanie; digitalność to planowanie”³.

W kontekście pandemicznym digitalność okazała się nieplanowaną codziennością. Wiele aktywności z formy ‘na żywo’ zostało przeniesionych w tryb online. Cyfrowa stała się również rzeczywistość akademicka. Przed wyzwaniem edukacji zdalnej i idącej za nią konieczności wirtualnej współpracy stanęło całe środowisko uniwersyteckie. Zmianę tę szczególnie odczuły osoby studiujące. Wypowiedź studencka, która okazała się punktem wyjścia kilkumiesięcznej pracy zespołu złożonego z wykładowczyń(-ców) Katedry Grafiki Uniwersytetu SWPS, brzmiała mniej więcej tak: „Nie wiemy jak współpracować zdalnie, problemy się mnożą, a terminy gonią, pomocy”. Chęć poznania studenckiej perspektywy (emocje, wyzwania, wykorzystywane narzędzia), zdiagnozowania problemów, a następnie udzielenia adekwatnej odpowiedzi na zgłaszane zapotrzebowanie przyczyniła się do podjęcia decyzji o przeprowadzeniu badania ilościowego z jakościową analizą zebranego materiału. W grudniu 2020 roku osoby studiujące we wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS otrzymały wiadomość e-mail z zaproszeniem do wypełnienia kwestionariusza ankietowego ze standaryzowaną listą pytań otwartych. Analiza odpowiedzi respondenckich umożliwiła rozpoznanie ich potrzeb, a w rezultacie — opracowanie zestawu dobrych praktyk i ich udostępnienie w formie publikacji cyfrowej pt. „Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach”.

Artykuł stanowi selektywną prezentację niepublikowanych wcześniej wyników badania i skróconą charakterystykę poszczególnych etapów procesu projektowego. Jego celem jest między innymi odpowiedź na pytanie o to, jakie obserwacje i wnioski dotyczące funkcjonowania pojedynczych jednostek oraz komunikacji zachodzącej w zespole zawdzięczamy pandemicznemu doświadczeniu zdalnej współpracy/edukacji.

³ M. Fleisher, *Notatki 2*, Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2015, s. 46.

Punkt wyjścia

Pozostawiając na moment tradycyjne koncepcje komunikacji, których krytycznej, acz trafnej (moim zdaniem) oceny dokonał Michael Fleischer w jednym z artykułów⁴, za tym samym autorem uznaję:

„komunikacja nie jest ani przekazywaniem czegokolwiek, ani nie jest ukierunkowana na porozumienie. Komunikacja dotyczy odbywającego się za pośrednictwem wypowiedzi orientowania się i do negocjowania kognitywno-emocjonalnych konstruktów systemów świadomościowych na tle zakładanych jako obowiązujące, a więc wiążących, reguł systemu społecznego”⁵.

Traktując ją jako modus organizacyjny systemu społecznego, w poniższym tekście odwołam się przede wszystkim do obserwacji poczynionych na komunikacyjno-relacyjnym tle, potwierdzających lub stojących w opozycji do wyników zbliżonych tematycznie badań.

Jak wskazuje raport R&D Carrospot pt. „Zaangażowanie w czasie pandemii. Wpływ COVID-19 i zdalnego trybu pracy na efektywność polskich firm”, drugim pod kątem częstotliwości wskazań wyzwaniem pracy zdalnej był brak bezpośrednich kontaktów ze współpracownikami (37%)⁶. Według autorów raportu pt. „Życie codzienne w czasach pandemii”:

„83,9% ankietowanych doświadczyło braku niemożności zaspokojenia przynajmniej jednej wybranej potrzeby podczas okresu pandemii. W badanej grupie respondentów najczęściej doświadczano deprywacji pod względem kontaktów z innymi (58,5% spośród osób wskazujących na brak czegoś udzieliło odpowiedzi mieszczącej się obrębie tego kodu)”⁷.

Istotne z perspektywy projektu (kontekst studencki) były również wyniki badań przeprowadzonych jeszcze przed wybuchem pandemii przez Beatę Krawczyk-Brytkę. Ich celem była analiza nastawień młodych Polaków wobec podjęcia pracy w zespole wirtualnym. W pierwszej części udział wzięło 219 osób (studenci na kierunkach: automatyka i robotyka, informatyka, zarządzanie, psychologia, elektrotechnika).

⁴ M. Fleischer, *Komunikacja konstruktywistycznie, czyli dlaczego tradycyjne koncepcje komunikacji są nieadekwatne*, [w:] *Teorie komunikacji i mediów vol.3*, M. Graszewicz, J. Jastrzębski (red.), Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław 2010, s. 19-33.

⁵ M. Fleischer, *Zarys ogólnej teorii komunikacji*, [w:] *Manual Communication Design: Antologia*, M. Pielużek, M. Wszolek (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2018, s. 39.

⁶ A. Kamiński, *Zaangażowanie w czasie pandemii. Wpływ COVID-19 i zdalnego trybu pracy na efektywność polskich firm. Badanie podłużne*, R&D Carrospot 2020, s. 17, <https://carrospot.com/assets/reports/Raport-Zaangazowanie-w-czasie-pandemii.pdf>, (22.12.2021)

⁷ R. Drozdowski i in., *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań. Wersja pełna*, s.52, https://socjologia.amu.edu.pl/images/pliki/Zycie_codzienne_w_czasach_pandemii._Raport_z_drugiego_etapu_badan_wersja_pe%C5%82na.pdf, (22.12.2021)

„Wyniki przeprowadzonej wśród studentów ankiety wskazały wyraźnie, że większość z nich nie jest zainteresowana podjęciem pracy w zespołach wirtualnych. 82% badanych zadeklarowało, że zdecydowałoby się na pracę w zespole tradycyjnym. Zaledwie 18% respondentów potwierdziło chęć wzięcia udziału w wirtualnej współpracy”⁸.

Kluczowe etapy procesu projektowego

Zespół złożony z osób aktywnych w obszarze badania i projektowania komunikacji, nie mógł rozpocząć opracowywania rozwiązań (zestaw dobrych praktyk w formie publikacji cyfrowej) inaczej, jak od diagnozy problemu na drodze badania, a precyzyjniej: zwrócenia się z pytaniami w stronę końcowych odbiorczyń(-ców). Działanie to wynikało bezpośrednio z wiary w sensowność podejść takich jak Design Partycypacyjny czy Human Centered Design. Te zwięzłe tłumaczą m.in. Krzysztof Moszczyński i Mariusz Wszolek, zaznaczając, iż Design Partycypacyjny polega na włączeniu do procesu końcowych użytkowników, a Human Centered Design koncentruje uwagę projektantów(-tek) na potrzebach odbiorców i bezproblemowości stosowania oferowanych rozwiązań⁹.

Poniżej prezentuję kluczowe etapy pracy, wywodzące się bezpośrednio z metodologicznych kategorii procesu projektowego, schematycznie przedstawianego między jako:

analiza → planowanie strategiczne → kreacja → wdrożenie → feedback ¹⁰.

Punktem wyjścia dla zespołu projektowego była wcześniej wspomniana chęć udzielenia publikacyjnej odpowiedzi na zgłaszane przez studiujących problemy związane z wirtualną współpracą. Za pierwszy etap pracy, zgodnie z przedstawionym wcześniej schematem, uznać należy przygotowanie i przeprowadzenie badania ankietowego wśród studentek(-tów) wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS, zebranie i analizę wyników, a w rezultacie – opracowanie raportu badawczego do wewnętrznego użytku w organizacji. Sformułowanie wniosków płynących z badania umożliwiło działania strategiczne polegające na wyznaczeniu celów publikacji, oraz kreacyjne (ustalenie struktury, formy, typu narracji). Praca nad treścią została poprzedzona poszukiwaniem źródeł

⁸ B. Krawczyk-Bryłka, *Budowanie zespołu wirtualnego – zasady i wyzwania*, Studia Informatica Pomerania nr 2/2016, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s.105-106, <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-cc10840a-6b0a-44ce-a26a-959eb47c87ce?q=bwmeta1.element.baztech-f94e89e1-c55d-4fc3-ba32-2dbb873a6421;8&qt=CHILDREN-STATELESS>, (2.01.2022)

⁹ K. Moszczyński, M. Wszolek, *Algorytmizacja procesów projektowych*, [w:] *Badanie i projektowanie komunikacji* 4, M. Grech, Siemes A. (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2015, s. 173-195.

¹⁰M. Wszolek, *Zmiana paradygmatu w projektowaniu – projektowanie komunikacji*, s.61, https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/14984/Wszo%20ek_Zmiana.pdf?sequence=1, (2.01.2022)

korespondujących z tematem, a także nawiązaniem kontaktu z osobami, które zechciały zaangażować się w pracę w roli ekspertów(-tek) i ilustratorek(-rów). Przygotowane treści zostały poddane redakcji i składowi, by finalnie zostać opublikowane w formie publikacji cyfrowej pt. „Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach” w wolnym dostępie na stronie internetowej Katedry Grafiki¹¹. Podczas spotkania ewaluacyjnego, po kilku tygodniach od udostępnienia materiału i zebraniu pierwszych opinii, podjęto decyzję o upowszechnieniu rezultatu w formie drukowanej. Trwa praca nad publikacją papierową, która poszerzona zostanie o komponent badawczy i projektowy.

Zagadnienia badawcze i metodologia

Jak pisze Teresa Myjak,

„współpraca i zespołowość to unikatowa forma ludzkiego działania, która zakłada nie tylko współzależność przy osiąganiu celów czy poczucie współodpowiedzialności za realizowane zadania i cele, ale także zdolność do skutecznej i efektywnej komunikacji pomiędzy uczestnikami działania oraz wzajemne zaufanie”¹².

Z kolei Beata Krawczyk-Bryłka w swym artykule dotyczącym zasad i wyzwań dotyczących budowania wirtualnych zespołów wspomina za innymi twórcami, że:

„Wśród wymagań związanych ze specyfiką zespołów wirtualnych wymienia się dodatkowo wysoki poziom samokontroli (ważny ze względu na niski stopień kontroli ze strony przełożonych oraz konieczność samodzielnego organizowania pracy własnej i samodyscypliny), wysoką elastyczność (potrzebną w warunkach konieczności dostosowywania się do zróżnicowanych potrzeb współpracowników i zmiennych warunków działania, jakie często towarzyszą pracy projektowej), kompetencje komunikacyjne pozwalające przezwyciężać bariery komunikacji online, proaktywność (rozumianą jako inicjatywa w podejmowaniu i realizacji powierzonych zadań) i gotowość do zaufania”.¹³

Łącząc obie perspektywy, głównym celem badania przeprowadzonego w grudniu 2020 roku była diagnoza doświadczenia wirtualnej współpracy na podstawie wypowiedzi studentów(-tek) wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS. Za punkt wyjścia uznano konieczność realizacji projektów grupowych na odległość. Wśród podstawowych zagadnień badawczych wymienić należy: emocje, problemy, wyzwania związane ze zdalną współpracą, codzienne praktyki i narzędzia ją wspierające. Ważnym aspektem przeprowadzonego badania było porównanie

¹¹ M. Antczak i in., *Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach*, <https://grafika.swps.pl/article/?id=1842>, (2.01.2022).

¹² T. Myjak, *Uwarunkowania skutecznej i efektywnej współpracy zespołowej*, s. 1, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2017/T1/t1_222.pdf, (2.01.2022).

¹³ B. Krawczyk-Bryłka, *Budowanie zespołu wirtualnego – zasady i wyzwania... op.cit.*, s. 102.

doświadczeń płynących ze zdalnej i stacjonarnej współpracy.

Przez wzgląd na specyfikę projektu, którego podstawę stanowiła wnikliwa diagnoza, podjęto decyzję o przeprowadzeniu badania ilościowego, z jakościową analizą wypowiedzi respondenckich. W tekście poświęconym kontekstowi teoretycznemu badań komunikacji Anette Siemes zaznacza:

„Podczas gdy podejście ilościowe [...] bazuje na zamiarze mierzenia i liczenia z reguły wcześniej ustalonych czy wybranych aspektów rzeczywistości komunikacyjno-społecznej, badania jakościowe wychodzą od innych pytań wiodących i interesów poznawczych – służą do opisu wybranych zjawisk z uwagi na ich całościowy charakter i nierzadko integrują z tym opisem konteksty, indywidualne motywacje i zależności, w ramach których można dopiero rozumieć obserwowane zjawiska”¹⁴.

Badanie zostało przeprowadzone w formie anonimowej za pośrednictwem platformy Qualtrics, między 8 a 11 grudnia 2020 roku. Każdy(-da) ze studentów (-tek) wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS otrzymał(a) wiadomość e-mail z zaproszeniem do uzupełnienia kwestionariusza ankietowego ze standaryzowaną listą pytań otwartych.

Kwestionariusz badania składał się ze wstępu prezentującego cel badania oraz 12 nieobligatoryjnych pytań:

a) zamkniętych (metryczka – kafeteria odpowiedzi):

- kierunek, tryb, rok studiów
- doświadczenie zdalnej współpracy poza Uniwersytetem SWPS (tak/nie)

b) otwartych:

1. Z jakimi emocjami kojarzy się Pani(-nu) współpraca zdalna? Prosimy o wymienienie kilku.
2. W jakich aspektach współpraca zdalna według Pani(-na) zyskuje przewagę nad formą stacjonarną? Im więcej przykładów, tym lepiej!
3. W jakich aspektach współpraca stacjonarna według Pani(-na) zyskuje przewagę nad zdalną realizacją projektów grupowych? Im więcej przykładów, tym lepiej!
4. Prosimy o wskazanie 3 głównych problemów/niedogodności związanych Pani(-na) zdaniem ze zdalną współpracą.
5. Jeśli ma Pan(i) pomysły na to, jak sobie radzić z tymi niedogodnościami, będziemy wdzięczni za podzielenie się wskazówkami. Prosimy o zapisanie ich w kluczu: problem = stosowane rozwiązanie.
6. Czy korzysta Pan(i) z jakichś narzędzi cyfrowych, wspierających zdalną realizację projektów? Jeśli tak, prosimy o wskazanie wykorzystania tych

¹⁴ A. Siemes, *Jak badać komunikację – dlaczego potrzebujemy podejścia jakościowego i na czym ono polega? Kontekst teoretyczny dla badań z zakresu projektowania komunikacji*, [w:] *Manual Communication Design: Antologia*, M. Pielużek, M. Wszółek (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2018, s. 321.

narzędzi, z krótkim opisem (do jakich celów dane narzędzie sprawdza się najlepiej oraz co zdecydowało o jego wyborze).

7. Co jeszcze wspiera Panią(-na) na co dzień w zdalnej realizacji projektów, poza narzędziami cyfrowymi? Jeśli są jakieś inne praktyki, sposoby, które pomagają Pani(-nu) radzić sobie w rzeczywistości online, prosimy o ich wskazanie i krótki opis.
8. Jeśli ma Pan(i) dodatkowe refleksje dotyczące współpracy zdalnej, będziemy wdzięczni za podzielenie się nimi tutaj.

Odpowiedzi uzyskane w ramach pytań otwartych zostały poddane kategoryzacji, w jednej wypowiedzi nierzadko znajdowały się wątki kwalifikowane do różnych kategorii. Kategorie wraz z R – liczba respondentów(-tek) lub/i N – liczba odpowiedzi zostały przedstawione w formie tabel zbiorczych, spośród których niektóre zaprezentowano w tym artykule.

Profil badanych

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 698 studentów(-tek) wrocławskiej filii Uniwersytetu SWPS (dane z 18 grudnia 2020 r.). Na każde z nieobligatoryjnych pytań odpowiedziała inna liczba osób (R). Poniższa statystyka została opracowana na podstawie odpowiedzi na pytania zawarte w metryczce.

Tabela 1: Suma respondentów (R)/Kierunek, tryb

	Psychologia	Grafika	Dziennikarstwo i Komunikacja Społeczna	Prawo	Komunikacja i Media	Brak jednoznacznego wskazania kierunku /trybu.
Tryb stacjonarny	182	98	44	34	8	
Tryb niestacjonarny	217	45	15	0	5	
SUMA (R)	399	143	59	34	13	50

Źródło: Opracowanie własne.

423 osoby (ponad 65% spośród tych, które odpowiedziały na pytanie) wskazało na brak doświadczeń zdalnej współpracy zdobytych poza USWPS.

Prezentacja wyników

Dla znaczącej liczby ankietowanych, wbrew pierwotnym założeniom zespołu przeprowadzającego badanie, poszczególne pytania stały się pretekstem do

wypowiedzi na temat zdalnego nauczania, np.

„Zajęcia zdalne sprawiają, że tracę dużo z ich treści. Przekaz, mimo że równie rzetelny jak w trakcie zajęć stacjonarnych, nie dociera do mnie w takim stopniu, wielogodzinne siedzenie przed ekranem utrudnia też utrzymanie skupienia na wystarczającym poziomie”.

Analiza pierwotnie zakładająca koncentrację wokół wirtualnej współpracy, znacząco poszerzyła się zatem o wątki związane ze zdalną edukacją (ocena poszczególnych rozwiązań, sposobu prowadzenia zajęć, propozycje usprawnień). Stąd też w dalszej części tekstu pojawiać się będą formy łamane, dotyczące współpracy lub/i edukacji.

Dla potrzeb artykułu decyduję się na selektywną prezentację wyników badania, ograniczoną do odpowiedzi na pytania o emocje i problemy związane z wirtualną współpracą/edukacją oraz o przewagi obu form.

Tabela 2: Liczba odpowiedzi/Wydźwięk/ Emocje

KATEGORIA: Wydźwięk	N	% z N
negatywne	830	66,35%
pozytywne	382	30,54%
neutralne	39	3,12%
SUMA	1251	100,00%

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3: Liczba odpowiedzi/Wydźwięk/Najpopularniejsze wskazania/Emocje

KATEGORIA: Negatywne	N	% z N
stres	71	8,60%
frustracja	70	8,40%
lęk	55	6,60%
niepewność	49	5,90%
złość	48	5,80%
irytacja	44	5,30%
KATEGORIA: Pozytywne	N	% z N
wygoda/komfort	53	13,90%
spokój	47	12,30%

radość	44	11,50%
zadowolenie	21	5,50%
ciekawość	20	5,20%

Źródło: Opracowanie własne.

Kategoryzacja emocji (tabela 2) kojarzonych ze zdalną współpracą/edukacją wskazała na ponad dwukrotną przewagę negatywnych nastawień. Niewiele wypowiedzi wskazywało na brak konkretnego nacechowania. Za wypowiedzi neutralne uznano takie, które trudno było jednoznacznie sklasyfikować pod kątem wydźwięku „szybkość”; „nostalgia”; „oczekiwanie”; wskazywały na mieszane emocje u respondenta(-tki) np. „zależy od projektu, co do niektórych mam lekkie obawy, ale ogólnie wydaje mi się, że mimo niewygodę spowodowanej pracą online, damy radę”; wskazywały na brak konkretnego nacechowania emocjonalnego „np. nie kojarzy mi się z żadnymi konkretnymi emocjami, po prostu jest zadanie i trzeba je zrobić”, wskazywały na brak różnic w porównaniu formy zdalnej i stacjonarnej np. „dla mnie nie różni się to niczym od współpracy obok siebie”.

W tabeli 3 przedstawione zostały kategorie emocji uznanych za pozytywne i negatywne, których liczebność wyniosła ponad 5% z N. Najczęściej wskazywaną emocją negatywną był stres (71, 8,6% odpowiedzi negatywnych). Najwięcej, bo 13,9% (53) odpowiedzi o pozytywnym nacechowaniu dotyczyło komfortu i wygody (zastanawiająca tendencja wpisania poczucia/odczucia w kategorię emocji).

Tabela 4: Kategoryzacja odpowiedzi/ Przewagi zdalnej współpracy

KATEGORIA	N	N (% odp)
oszczędności	221	30,57%
komfortowe warunki pracy	140	19,36%
dyspozycyjność	121	16,74%
samodzielne zarządzanie czasem i zadaniami	50	6,92%
dostępność materiałów	50	6,92%
narzędzia ułatwiające pracę zespołową	47	6,50%
brak przewag pracy zdalnej	37	5,12%
dostępność zajęć	25	3,46%
przygotowanie do zajęć i opracowanie materiałów	7	0,97%
sprawną organizacją współpracy	3	0,41%

inne	22	3,04%
SUMA	723	100,00%

Źródło: Opracowanie własne.

Najczęściej wymienianymi przewagami współpracy wirtualnej były te, związane z oszczędnościami – 30,57% z N, (221). Odpowiedzi dotyczyły aspektów takich jak m.in. oszczędność czasu (dojazdu), oszczędność pieniędzy (odpowiedzi związane z kosztami biletów, paliwa, mieszkania w mieście, w którym się studiuje), oszczędność o walorze ekologicznym (odpowiedzi związane z rzadszym korzystaniem z samochodu, mniejszym natężeniem ruchu samochodowego itp.). 19,36% odpowiedzi (140) dotyczyło komfortowych warunków zdalnej współpracy/edukacji. Wymieniano argumenty takie jak możliwość pracy na własnych komputerach, regularne posiłki, dostępność przydatnych materiałów/sprzętów, bliski kontakt ze swoimi zwierzętami, poczucie bezpieczeństwa (także w kontekście ograniczania transmisji wirusa SARS-CoV-2), wygodny ubiór i preferowana pozycja pracy, możliwość słuchania muzyki. 16,74% odpowiedzi (121) dotyczyło większej dyspozycyjności, a w rezultacie łatwiejszego umawiania się na wspólną pracę/spotkanie. Respondentki(-nci) wspominali niejednokrotnie, że współpracując stacjonarnie, trudno było im ustalić dogodny dla wszystkich termin i miejsce spotkania. Deklarowali, iż wirtualna odłona przyspiesza odbycie spotkania. 6,92% odpowiedzi (50) związanych było z samodzielnym zarządzaniem czasem i zadaniami. Tyle samo wskazywało na fakt, że przewagi zdalnej współpracy/edukacji dotyczą łatwiejszego i szybszego dostępu do różnego rodzaju materiałów. 6,5% odpowiedzi respondentów (47) wskazywało na przewagę zdalnej współpracy/edukacji związaną z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi. Wymieniano głównie oprogramowanie umożliwiające współtworzenie i współdzielenie dokumentów na dyskach wirtualnych, narzędzia do tele/wideo konferencji, tablice do zespołowej pracy kreatywnej, komunikatory, oprogramowanie do zarządzania projektami i zadaniami. 5,12% odpowiedzi (37) wskazywało na brak aspektów przeważających na rzecz zdalnej współpracy/edukacji np. „Gdybym była na pierwszym roku studiów to bym nie zdecydowała się kontynuować nauki w takiej formie”, „Nie ma takich aspektów, chciałabym studiować wyłącznie stacjonarnie”, „Żadnej przewagi nie zyskuje, nic nie odzwierciedli nauczania na żywo”. Odpowiedzi poniżej 5% oraz ‘inne’ zostały przedstawione w kategoryzacyjnej tabeli zbiorczej.

Tabela 5: Kategoryzacja odpowiedzi/ Przewagi współpracy stacjonarnej

KATEGORIA	N	% z N
relacje, integracja, atmosfera	220	30,99%

efektywność (komunikacja, organizacja)	211	29,72%
skupienie, motywacja, zaangażowanie	123	17,32%
mniej barier technicznych	65	9,15%
brak przewag	25	3,52%
lepsze samopoczucie	24	3,38%
work-life balance	18	2,54%
ciekawsze zajęcia	6	0,85%
inne	18	2,54%
SUMA	710	100,00%

Źródło: Opracowanie własne.

Najczęściej wymienianymi przewagami stacjonarnej współpracy/edukacji nad formą zdalną, były te związane z relacjami, integracją, atmosferą – 30,99% odpowiedzi (220). Badane(-ni) wskazywali na tęsknotę za spotkaniami z osobami z uczelni oraz światem przeżyć związanym z towarzyską odśloną studiowania np. „Forma stacjonarna pozwala na nawiązanie autentycznej relacji z drugim człowiekiem, dzięki czemu wyzwala emocje, które często nie mają szansy pojawić się w obliczu spotkania przez ekran komputera; [...] pozwala na przedłużenie spotkania np. poprzez wspólnie spędzony czas po zajęciach”. Niemal równie często (29,72%, 211) padały odpowiedzi wskazujące na większą efektywność, lepszą komunikację i organizację w odślonie stacjonarnej. Wypowiedzi te odnosiły się przeważnie do procesu kreacji, wspólnego rozwiązywania problemów, generowania pomysłów. Ankietowani(-ne) wskazywali również na obszar komunikacji związanej z interpretacją nastawień, emocji. Można zatem pokusić się o wniosek, iż w ich odczuciu współpraca stacjonarna jest bardziej ‘żywa’, emocjonalna, organiczna. 17,32% odpowiedzi (123) uwzględniło większe skupienie, motywację i zaangażowanie jako istotne przewagi tej formy.

Do mobilizujących czynników zaliczano obecność w budynku Uniwersytetu, bezpośredni kontakt z osobami z grupy i wykładowcami. Respondentki(-nci) wspominali nierzadko, że współpraca wirtualna jest bardziej narażona na przekierowanie uwagi na sprawy niezwiązane z zajęciami. 9,15% odpowiedzi (65) wskazywało jako przewagę stacjonarnej współpracy/edukacji mniejszą liczbę barier technicznych. Odpowiedzi poniżej 5% oraz ‘inne’ zostały przedstawione w kategoryzacyjnej tabeli zbiorczej.

Tabela 6: Kategoryzacja odpowiedzi/Problemy/Forma zdalna

KATEGORYZACJA	N	% z N
komunikacja i relacyjn	324	29,06%
aspekty techniczne	271	24,30%
zaangażowanie i motywacja	125	11,21%
dekoncentracja	77	6,91%
długi czas spędzany przed komputerem	30	2,69%
zdrowie	27	2,42%
brak problemów	26	2,33%
niezrozumienie treści	21	1,88%
organizacja czasu pracy	21	1,88%
wyłączone kamery	17	1,52%
problemy dotyczące wykładowców	15	1,35%
ograniczona aktywność	11	0,99%
jakość zajęć akademickich	11	0,99%
work-life balance	9	0,81%
brak życia studenckiego	8	0,72%
utrudniony dostęp do zasobów uczelni	7	0,63%
brak poczucia odpowiedzialności	7	0,63%
izolacja	6	0,54%
prezentacja projektów	5	0,45%
problemy natury psychicznej	5	0,45%
prokrastynacja	5	0,45%
monotonia	4	0,36%
stres	4	0,36%
inne	87	7,81%
SUMA	1115	100,00%

Źródło: Opracowanie własne.

Przez wzgląd na dużą mnogość i pojemność kategorii dotyczących problemów związanych z wirtualną współpracą/edukacją, podjęto decyzję o ich selektywnej charakterystyce, uwzględniającej prezentację poszczególnych podkategorii. Ankietowane(-ni) najczęściej wymieniali problemy komunikacyjne i relacyjne (324) – 29,06% z N, następnie problemy techniczne (271 – 24,30% z N), a także te związane z zaangażowaniem i motywacją (125) – 11,21 % z N oraz dekoncentracją (77) – 6,91% z N.

Do kategorii związanej z komunikacją i relacjami zaliczono przede wszystkim brak bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem (79) oraz brak kontaktu lub utrudniony kontakt (34). Respondentki(-ci) wskazując na brak spotkań „na żywo” wyróżniali konsekwencje społeczne i psychiczne, np.: „100% zdalności to ograniczenie naturalnych kontaktów międzyludzkich, które przekłada się na samopoczucie”. Wymieniano także problemy komunikacyjne (65), wskazujące na spadek jakości/płynności/częstotliwości komunikacji: „Gorsza komunikacja i zrozumienie”, „Problem z przepływem informacji”. W toku analizy wyodrębniono podkategorię dedykowaną stricte dyskusji (36), przykład wypowiedzi: „Uciążliwość związana z dyskusją, gdy na spotkaniu online jest 25 osób i każdy chce coś powiedzieć, nierzadko wchodząc drugiej osobie w słowo lub brak możliwości wypowiedzenia się ze względu na natłok innych wypowiedzi”. Kolejną podkategorię problemów relacyjnych i komunikacyjnych stanowiły trudności w nawiązywaniu relacji/poznaniu się (37), a także słabsza atmosfera – ‘doświadczenie studiów’ (8). Osoby uczestniczące w badaniu wśród problematycznych uwzględniały kwestie integracji i budowania relacji. Co zrozumiałe, większość z tych odpowiedzi dotyczyła studentów(-tek) pierwszego roku: „przez to, że to mój pierwszy rok na studiach, nie miałam okazji poznać ludzi”. Wspominano także o utrudnionej pracy w grupie (31) oraz o problemach związanych z odczytywaniem emocji innych osób (15) – wskazania na problemy wynikające z ograniczonej komunikacji niewerbalnej (zauważalny związek z wyłączonymi kamerkami). Kolejną, liczną grupę odpowiedzi stanowiły te odnoszące się do szeroko rozumianych problemów technicznych – zarówno z łączem internetowym (150), jak i z niedziałającym sprzętem czy oprogramowaniem (97), jego brakiem (13) lub niewystarczającą znajomością (11). Początkowo w trakcie analizy kategorie zaangażowania (81) oraz spadku lub braku motywacji (44) były traktowane oddzielnie, jednak w toku przyglądania się poszczególnym odpowiedziom, zauważalne były czytelne powiązania aspektu motywacji i jej braku ze zmniejszeniem się zaangażowania. Dla kategorii zaangażowania wyszczególniono podkategorie takie jak: mniejsze zaangażowanie (27), nierówne zaangażowanie (26), brak zaangażowania (18), lenistwo (10). 77 wskazań respondentów(-tek) dotyczyło problemów związanych ze skupieniem się. Przyczyn upatrywano w warunkach domowych obfitujących w tak zwane rozpraszacze: „Dystraktory typu: kurier, kot, koszatniczka, szczurek, stary

w drzwiach”. Odpowiedzi poniżej 3% oraz „inne” zostały przedstawione w kategoryzacyjnej tabeli zbiorczej.

Kluczowe wnioski płynące z analizy

Mimo nieuwzględniania w treści badania bezpośrednich odniesień do wątków związanych z wirtualną współpracą, respondentki(-nci) intuicyjnie utożsamili z nią pytania o zdalną edukację. Może to dowodzić, iż mieli w sobie dużą potrzebę oceny doświadczenia nauki w trybie online i chcieli podzielić się płynącymi z niego refleksjami. Odbiór zdalnej współpracy/edukacji okazał się być kwestią indywidualną, nie odnotowano zauważalnych tendencji w wypowiedziach przedstawicieli(-lek) poszczególnych kierunków lub trybów. Największą spójność odpowiedzi (najmniej kategorii) odnotowano w pytaniach dotyczących przewag zdalnej/stacjonarnej formy współpracy/edukacji. Na korzyść zdalnej współpracy/edukacji przemawiały przede wszystkim oszczędności czasu i finansów, komfortowe warunki pracy oraz mniej wymogów logistycznych związanych z umówieniem się na spotkanie. Z kolei za przewagę formy stacjonarnej uznano głównie aspekty społeczne (relacje, integracja, atmosfera) i jakościowe (wzrost efektywności, lepsza komunikacja i organizacja). Niechęć wobec współpracy zdalnej nie wynikała (w większości) z nieznamości narzędzi lub metod ją wspomagających. Tych ankietowani wymieniali bez liku. Główną oś problemu stanowiły aspekty związane z relacjami i komunikacją (aspekt społeczny). Część ankietowanych manifestowała poczucie straty związanej z zaniknięciem życia okołouczelnianego i doświadczeń wykraczających poza zdobywanie wiedzy.

Przeglądowa analiza wypowiedzi pozwoliła na zauważenie kilku interesujących tendencji. Co ciekawe, część respondentek(-tów) wypowiadając się na temat formy stacjonarnej lub online stosowała odmienne narracje i perspektywy. Współpraca/edukacja zdalna = ja jako jednostka (zmęczenie, kondycja fizyczna i psychiczna; przewaga narracji 1-osobowej w liczbie pojedynczej. Współpraca/edukacja stacjonarna = my jako grupa (relacje, atmosfera, komunikacja; przewaga narracji w liczbie mnogiej). Wypowiedzi dotyczące spotkań stacjonarnych oscylowały wokół współtworzenia, natomiast spotkania online częściej były opisywane jako polegające na podziale zadań i dzieleniu się efektami wypracowanymi samodzielnie. Ostatnim, bardzo istotnym wnioskiem, szczególnie w kontekście kolejnych etapów pracy projektowej była manifestowana przez część respondentów(-tek) niechęć wobec projektów grupowych. Co ważne, większość osób podnoszących ten wątek podkreślała, że awersja dotyczy każdej formy współpracy, nie tylko wirtualnej. Osoby ankietowane wspominały między innymi: „żadna współpraca grupowa nie jest dobra i tylko samemu można osiągnąć najlepsze wyniki”. Oto przykłady formułowanych postulatów: „Zmiana formy prac

zaliczeniowych z prac grupowych na prace indywidualne, które pozwolą na samodzielną pracę własną, która będzie realną podstawą zaliczenia dla każdego studenta na podstawie jego własnych możliwości, chęci czy wiedzy”, „rezygnacja z pracy grupowej na rzecz indywidualnych projektów”. Jako podstawowe źródła frustracji wymieniano nierówne zaangażowanie osób z grupy i brak terminowości skutkujące koniecznością realizacji zadań za pozostałych.

„Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych wypowiedziach”

Po przeprowadzeniu badania oraz opracowaniu raportu na wewnętrzny użytek organizacji najistotniejsze z perspektywy projektu było znalezienie konkretnej odpowiedzi na pytanie: jakiego typu wskazówek (w związku ze zdalną współpracą) potrzebują studium? Projekt, jak zostało wspomniane na początku, zakończyć miał się opracowaniem krótkiej publikacji (zestawu dobrych praktyk). Na bazie wyników badania ankietowego i deskreaserchu mało przydatne wydało się tworzenie programowego ‘narzędziownika’ (tych zresztą nie brakuje w Internecie), a odpowiadanie na niedogodności technologiczne – trudne w realizacji. Przeglądowa analiza zebranych odpowiedzi pozwoliła ostatecznie na określenie dwóch kluczowych wątków publikacji.

Wątek 1: współpraca (forma stacjonarna jako punkt wyjścia, forma zdalna jako uzupełnienie).

Przytaczane przez badane(-nych) problemy związane z pracą grupową (zdaniem zespołu pracującego nad publikacją) możliwe były do wyeliminowania. Inny scenariusz zakładał odpowiednie przygotowanie się na ich wystąpienie. W rezultacie podjęta została decyzja o kompleksowym podejściu do tematu współpracy (z nadzieją na ‘przywrócenie tej formy do łask’ i z chęcią opisanie kluczowych aspektów, których pomijanie zarówno stacjonarnie, jak i online może nieść za sobą niechciane konsekwencje).

Współpraca na żywo, czy też wirtualnie, sprowadza się do tych samych składowych. W obu przypadkach wymaga poczynienia konkretnych ustaleń, wyboru odpowiednich narzędzi, kształtowania określonych postaw. W związku z tym, w treści rozdziałów tworzących tę część znalazły się jedynie adnotacje dotyczące odsłony zdalnej. Podstawowe zagadnienia poruszane w ramach ww. wątku: ustalanie zasad współpracy (tzw. kontakt/baza/regulamin), zarządzanie projektem, podział funkcji, komunikacja, organizacja spotkań, relacje, ewaluacja.

Wątek 2: ja w świecie online (indywidualne praktyki związane z pracą w trybie zdalnym, które mogą wpływać na samopoczucie danej osoby, a tym samym na jakość i atmosferę wirtualnej współpracy). Podstawowe zagadnienia poruszane w ramach ww. wątku: kondycja zdrowotna, odpowiednie warunki do pracy,

higiena cyfrowa, prokrastynacja, work-life balance.

Publikacja cyfrowa, która ostatecznie zyskała tytuł „Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach”¹⁵ składa się z dwóch części odpowiadających wyżej wspomnianym wątkom, każda z nich dzieli się na rozdziały dedykowane poszczególnym zagadnieniom. By treści były bardziej dostępne, podjęto decyzję o nadaniu im charakteru popularnonaukowego. Chcąc urozmaicić narrację i uczynić ją bardziej osobistą, w tekście wielokrotnie przytaczano historie porażek odniesionych na danym tle. Wszystko po to, by utwierdzić czytających w przekonaniu, że nikt nie jest nieomylny, a popełniane błędy traktować powinniśmy jako punkty odniesienia i okazje do rozwoju.

Każdy z rozdziałów rozpoczyna krótka historia porażki związanej z danym zagadnieniem, a także ilustracja autorstwa studentki(-ta) Katedry Grafiki USWPS. „Trochę teorii” to opis podstawowych zagadnień, następnie wypowiedź eksperta (-tki) – „Mądrze mówi” oraz „Praktyczne podpowiedzi”, czyli ćwiczenia indywidualne i zespołowe.

Zaproszenie do współpracy grona eksperckiego, jak i studentek(-tów) było potwierdzeniem wspomnianej kilka stron wcześniej chęci nadania projektowi wymiaru partycypacyjnego i interdyscyplinarnego.

Pandemiczne doświadczenie zdalnej edukacji, a wnioski na temat komunikacji w zespole

Wywołane pandemią COVID-19 doświadczenie zdalnej edukacji/pracy/współpracy stało się przestrzenią do przeprowadzania wielopłaszczyznowych analiz, także na komunikacyjnym tle. W wypowiedziach respondenckich prezentowanego badania wirtualna współpraca utożsamiana była z tą mniej ‘atmosferyczną’, relacyjną. Na manifestowaną tęsknotę za spotkaniami ‘na żywo’ zwracali również uwagę autorzy raportów przytaczanych na początku artykułu. Jako kluczowy dla przeprowadzonych badań jawi się zatem aspekt społeczny. Nawiązywanie relacji powinno być istotną składową studiowania. Czas ten ma sprzyjać nie tylko zdobywaniu wiedzy, ale także nabywaniu i rozwojowi kompetencji społecznych, za Anną Matczak definiowanych jako:

„złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego”¹⁶.

¹⁵ M. Antczak i in., *Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach*, <https://grafika.swps.pl/article/?id=1842>, (6.01.2022).

¹⁶ A. Matczak, *Kwestionariusz kompetencji społecznych*. KKS, Warszawa 2007, s. 7, <https://www.scribd.com/document/457932530/KKS-doc>, (08.01.2022).

Bez wątplenia mierzenie się z różnymi formami współpracy jest tego typu treningiem. Być może, w wersji zdalnej, bardziej wymagającym, ale wciąż mogącym obfitować w satysfakcjonujące (czyt. wartościowe) rezultaty. Właśnie dlatego, tak istotne jest podkreślanie potencjału pracy w grupie i konsekwentne uwrażliwianie na umiejętne jej przeprowadzanie, a także (przy ograniczonej możliwości spotkań stacjonarnych) tworzenie wirtualnych okoliczności integracyjnych. Raz jeszcze podkreślam, iż część respondentek(-tów) konsekwentnie wyrażała niechęć wobec pracy w zespole (niezależnie od formy). Pandemiczna sytuacja, która zdeterminowała podjęcie badania na temat wirtualnej współpracy, pozwoliła krytycznie spojrzeć również na odsłonię stacjonarną. Zarówno 'na żywo', jak i online, za niezwykle istotne, a najczęściej pomijane uznają dwa symboliczne spotkania projektowe: pierwsze i ostatnie. Etapem, który może zabezpieczyć zespół przed niepowodzeniami lub też sprzyjać odpowiedniemu zarządzaniu sytuacjami kryzysowymi, jest rozpoczęcie współpracy od rozmowy o celach i potrzebach (indywidualnych i grupowych). Od ustalenia reguł związanych m.in. z podziałem funkcji i zadań, wyborem narzędzi i sposobów komunikacji, określeniem stylu zarządzania procesem i kryzysem. Innymi słowy: od zbudowania bazy. W kontekście wirtualnej współpracy wspomina o tym m.in. cytowana wcześniej Beata Krawczyk-Bryłka¹⁷.

Jako nie mniej istotne traktuję zagadnienie ewaluacji. Jaki pisze Karol Olejniczak, powinna przyjmować ona charakter strategiczny. Formie ex-post autor przypisuje dwie funkcje:

- „- wzmacnianie odpowiedzialności — przede wszystkim zbadanie relacji przyczynowo-skutkowej między podjętą interwencją a efektami i procesami wywołanymi w danym układzie, a w rezultacie pokazanie sukcesu lub porażki interwencji;
- wsparcie procesów uczenia się — szczególnie weryfikowanie teorii, założeń i paradygmatów leżących u podstaw interwencji”¹⁸.

Ewaluacja pomijana lub sprowadzana do wymiany życliwości nie spełnia swej roli. Zespół w niej uczestniczący powinien koncentrować swą uwagę nie tylko na jakościowej ocenie rezultatów częściowych lub końcowych. Ważnymi aspektami są atmosfera, zaangażowanie, respektowanie pierwotnych ustaleń itd. Istotne jest nie tylko co i w jakim stopniu, ale także: jak? Pomijanie ewaluacji może wynikać ze zmęczenia projektem, a także niewiedzy lub obaw dotyczących artykułowania i przyjmowania szczerych, nierzadko krytycznych opinii. Opinii, które często (niestuszenie) utożsamiane są z oceną danej osoby, a nie jej pracy. Aby etap był konstruktywny i przyniósł oczekiwane rezultaty, warto się do niego odpowiednio

¹⁷ B. Krawczyk-Bryłka, *Budowanie zespołu wirtualnego – zasady i wyzwania...*, op.cit., s.102-104.

¹⁸ K. Olejniczak, *Teoretyczne podstawy ewaluacji ex-post*, [w:] *Ewaluacja ex-post Teoria i praktyka badawcza*, A. Haber (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2007, s. 22, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ewaluacja_ex-post.teoria_i_praktyka_badawcza.pdf, (8.01.2022).

przygotować. Punktem wyjścia i podstawową zasadą może być kolektywnie podjęta próba stosowania zasad Porozumienia bez Przemocy (NVC ang. Non violent communication), które zakładając perspektywę mówienia z pozycji „ja”, na bazie konkretnej struktury, zmniejszają ryzyko urażenia pozostałych osób ¹⁹. Ewaluacja osiągniętych rezultatów i przebiegu pracy nad projektem może przyjąć zarówno formę stacjonarną, jak i online.

Wracając do pierwotnie poruszanego wątku nowej rzeczywistości, zwracam uwagę na jeszcze jedną, interesującą tendencję. Jednym z najczęstszych i najmniej obciążających sposobów radzenia sobie z wirtualnymi okolicznościami według ankietowanych było nic innego, jak naśladowanie tych ‘przedpandemicznych’. Proponowane przez ankietowanych praktyki: „Wstawanie co najmniej 30 min przed zajęciami! Kolokwialnie mówiąc: ogarnięcie się, żeby nie być takim domowym, tylko potraktować zajęcia online tak jak bym normalnie wychodziła na uczelnię”, „Robienie makijażu, przygotowanie się do spotkania tak, jakbyśmy musieli widzieć siebie wzajemnie”, „Stosowanie przedmiotów imitujących stacjonarną rzeczywistość: papierowe książki oraz zeszyty, których używałabym, będąc w sali”. Czy zatem odnalezienie się w nowej rzeczywistości polega na naśladowaniu tej starej? A może doświadczenie tej nowej (miejmy nadzieję, że przejściowej) zainspiruje nas do pewnych zmian, których przejawy można zaobserwować już teraz? Wiele narzędzi, które zyskały popularność podczas spotkań zdalnych, zaczęło wspierać te stacjonarne (np. współdzielone tablice, na których użytkownicy spotkania na bieżąco obserwują zmiany, przeprowadzają burze mózgów itd.). Narzędzia te w części zespołów zaczęły być wykorzystywane jako stały zamiennik flipchartów i karteczek post-it. Sama forma spotkań zdalnych dla wielu stała się kuszącą alternatywą, nawet w sytuacji, gdy opcja stacjonarna znów była dostępna. Stacjonarnie czy online, studiujący powinni być zapraszani do różnego rodzaju form interakcji. Współpraca, o ile umiejętnie planowana, zarządzana i podsumowywana może być jednym z najcenniejszych doświadczeń edukacyjnych, przede wszystkim w komunikacyjnym, a więc społecznym wymiarze.

¹⁹ M. Rosenberg, *Porozumienie bez przemocy: o języku życia*, tł. Marta Markocka-Pepol, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2020, s. 29.

Bibliografia

- Fleischer M., *Komunikacja konstruktywistycznie, czyli dlaczego tradycyjne koncepcje komunikacji są nieadekwatne*, [w:] *Teorie komunikacji i mediów vol.3*, M. Graszewicz, J. Jastrzębski (red.), Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław 2010.
- Fleisher M., *Notatki 2*, Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2015.
- Fleischer M., *Zarys ogólnej teorii komunikacji*, [w:] *Manual Communication Design: Antologia*, M. Pielużek, M. Wszółek (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2018.
- Moszczyński K., M. Wszółek, *Algorytmizacja procesów projektowych*, [w:] *Badanie i projektowanie komunikacji 4*, M. Grech, Siemes A. (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2015.
- Rosenberg M., *Porozumienie bez przemocy: o języku życia*, tł. Marta Markocka-Pepol, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2020.
- Siemes A., *Jak badać komunikację – dlaczego potrzebujemy podejścia jakościowego i na czym ono polega? Kontekst teoretyczny dla badań z zakresu projektowania komunikacji*, [w:] *Manual Communication Design: Antologia*, M. Pielużek, M. Wszółek (red.), Wydawnictwo LIBRON, Wrocław 2018.

Źródła internetowe

- Adhanom T., *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*, <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-COVID-19---11-march-2020>, (17.12.2021).
- Antczak M. i in., *Wirtualna (współ)praca. Trochę teorii w praktycznych podpowiedziach*, <https://grafika.swps.pl/article/?id=1842> (2.01.2022).
- Drozdowski R. i in., *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań. Wersja pełna*, s.52, https://socjologia.amu.edu.pl/images/pliki/Zycie_codzienne_w_czasach_pandemii_Raport_z_drugiego_etapu_badan_wersja_pe%C5%82na.pdf, (22.12.2021).
- Kamiński A., *Zaangażowanie w czasie pandemii. Wpływ Covid-19 i zdalnego trybu pracy na efektywność polskich firm. Badanie podłużne*, R&D Carrotspot 2020, s. 17, <https://carrotspot.com/assets/reports/Raport-Zaangazowanie-w-czasie-pandemii.pdf>, (22.12.2021).
- Krawczyk-Bryłka B., *Budowanie zespołu wirtualnego – zasady i wyzwania*, „Studia Informatica Pomerania” nr 2/2016, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 102 <http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-cc10840a-6b0a-44ce-a26a-959eb47c87ce?q=bwmeta1.element.baztech-f94e89e1-c55d-4fc3-ba32-2dbb873a6421;8&qt=CHILDREN-STATELESS>, (2.01.2022).
- Matczak A., *Kwestionariusz kompetencji społecznych. KKS*, Warszawa 2007, s. 7, <https://www.scribd.com/document/457932530/KKS-doc>, (8.01.2022).
- Myjak T., *Uwarunkowania skutecznej i efektywnej współpracy zespołowej*, s.1, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2017/T1/t1_222.pdf, (2.01.2022).
- Olejniczak K., *Teoretyczne podstawy ewaluacji ex-post* [w:] *Ewaluacja ex-post Teoria i praktyka badawcza*, A. Haber (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2007, s.22, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ewaluacja_ex-post.teoria_i_praktyka_badawcza.pdf, (08.01.2022).
- Wszółek M., *Zmiana paradygmatu w projektowaniu – projektowanie komunikacji*, s.61, https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/14984/Wszo%20ek_Zmiana.pdf?sequence=1, (2.01.2022).

Student's Challenges of Virtual Cooperation in the Time of the COVID-19 Pandemic

Summary

The starting point for writing the article was a research project on the subject of virtual cooperation, carried out since December 2020 at the Wrocław branch of the SWPS University. The survey conducted among students allowed for the diagnosis of problems related to remote and stationary forms of implementing group projects. The text presents an abbreviated description of individual elements of the design process, as well as selected results and conclusions from the study. It mainly relates to issues connected with communication and building relationships in a team, with particular emphasis on online work.

Keywords: collaboration, virtual collaboration, communication, evaluation