

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



ДЕРЮГИНА Арина Дмитриевна

Выпускная квалификационная работа

**Изменение условий труда в академической сфере в связи с пандемией
коронавируса (на примере Университета Билефельда).**

Уровень образования: бакалавриат

Направление *39.03.01 «Социология»*

Основная образовательная программа *СВ.5056.2017 «Социология»*

Профиль 05 Экономическая социология

Научный руководитель:

доцент кафедры экономической социологии,

кандидат социологических наук

Никифорова Ольга Александровна

Рецензент:

доцент кафедры культурной антропологии

и этнической социологии

Кандидат социологических наук,

Васильева Дарья Алексеевна

Санкт-Петербург

2021

Оглавление

| | |
|--|----|
| Введение | 3 |
| ГЛАВА 1. Исследование фактора, влияющего на изменения условий труда в академической сфере..... | 7 |
| 1.1 Общая характеристика диджитализации в академической сфере..... | 7 |
| 1.2 Исследование диджитализации как фактора изменений условий труда в академической сфере..... | 18 |
| 1.3 Диджитализация академической сферы в связи с пандемией..... | 24 |
| ГЛАВА 2. Оценка проблематичных аспектов дистанционной работы в академической сфере среди сотрудников факультета социологии в связи с пандемией на примере Университета Билефельда: социологический анализ..... | 32 |
| 2.1 Описание деятельности и структуры университета Билефельда..... | 32 |
| 2.2 Оценка проблематичных аспектов дистанционной работы в академической сфере среди преподавательского состава и административных работников факультета социологии в связи с пандемией на примере Университета Билефельда..... | 34 |
| Заключение..... | 61 |
| Литература и источники..... | 64 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1..... | 70 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2..... | 72 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3..... | 77 |

Введение

Актуальность работы

Актуальность данной исследования заключается в том, что условия труда в сфере образования претерпевают существенные изменения с процессом диджитализации в мире. Это влияет как и на образовательный процесс для студентов, их удовлетворённость полученными знаниями и форматом проведения курсов, так и на формат работы для сотрудников университета. До пандемии университеты довольно неактивно, но все же старались соответствовать запросам общества в связи с цифровыми технологиями. Однако, их применение на практике зачастую вызывало затруднения, в связи с недостатком временных и денежных ресурсов, отсутствием трудовых компетенций, а также должной информацией о внедрении технологий в повседневные практики процессов в университете.

Опыт пандемии Covid-19 несомненно вынудил университеты перейти в полностью дистанционный формат организации рабочих и образовательных процессов. Важным становится исследовать, какой опыт получили сотрудники университета за время пандемии для работы и преподавания, а также какие из практик дистанционной работы они были бы готовы применить в последующей работе.

Исследовательский вопрос

Описанная ситуация в образовательной сфере на данный момент не даёт полного понимания процессов трансформации условий труда в академической сфере. Для того чтобы понимать, как университет должен организовать дальнейшую работу, важным становится исследовать как организовать рабочие процессы в дальнейшем.

Соответственно, вопрос данного исследования - «Как опыт дистанционной работы во время пандемии можно применить в дальнейшем в академической сфере для улучшения качества условий труда?».

Объект исследования - условия труда при переходе на дистанционный формат работы в академической сфере в связи с пандемией.

Предмет исследования - роль диджитализации в процессе трансформации условий труда в академической сфере.

Целью данного исследования является анализ цифровых компетенций сотрудников университетов для перехода на дистанционный формат работы.

Из цели вытекают следующие **задачи**:

- Определить специфику феномена диджитализации и его влияние на процесс перехода на дистанционный формат в академической сфере.
- Проанализировать существующие исследования о компетентности сотрудников университета в рамках диджитализации образования.
- Оценить влияние пандемии Covid-19 на изменения в процессе диджитализации образовательной сферы.
- Выявить предпочтения в организации рабочих процессов в академической сфере по мнению сотрудников университета.

Степень изученности проблемы:

Изменения условий труда в сфере образования тема является довольно изученной темой. Об образовательном секторе проводились теоретические исследования такими классиками, как М. Вебер, Э. Дюркгейм, Дж. Дьюи, Т. Парсонс. Тема изменения условий труда в связи с диджитализацией является относительно новым явлением, что определённо вызывает интерес у современных исследователей. В российской социологии на эту тему написаны работы у Смирнова Е.Н., Примак Л.В., Сизова И.Л., Иванова И.А. и другие. Однако, исследования, посвящённые теме изменений условий труда в образовательной сфере в связи с влиянием пандемии является довольно новым направлением, так как связано с кризисными событиями прошедшего 2020 года. В связи с этим, основная литература на данную тему публикуется, в основном, в статьях, а также отдельных социологических и экономических журналах. С точки зрения изученности вопроса складывается впечатление, что, ввиду новизны проблематики, аспект оказался не полностью изучен и не позволяет сформировать полноценную картину происходящего в обществе процесса.

Методы исследования

В работе использованы общенаучные методы: анализ документов, анализ литературы по теме. Также использованы специальные методы: в рамках работы использовался метод глубинного полуструктурированного интервью. Обработка и анализ полученных данных проводились с использованием программного пакета ATLAS.ti.

Гипотезой исследования является предположение, что переход на дистанционный формат работы в условиях пандемии не позволяет сохранить привычный формат труда.

Структура работы

Структура работы соответствует поставленным цели и задачам. Во введении описаны актуальность темы, исследовательский вопрос, объект, предмет, цели и задачи работы, степень изученности проблемы, а также теоретико-методологическая база исследования, гипотезы и структура работы и её теоретическая и практическая значимость.

В первой главе раскрывается общая характеристика процесса диджитализации и его влияние на образовательную сферу. Вторая глава работы посвящена самостоятельному исследованию условий труда в университете Билефельда, анализируются полученные данные, а также выявляются результаты и рекомендации.

Теоретическая и практическая значимость работы

Теоретическое значение данной работы заключается в формировании представления о предпочтительном формате работы в академической сфере в период пост пандемии, который отвечает запросу сотрудников университета и корректирует баланс работы и личной жизни сотрудников. Результаты работы могут быть использованы как для организации труда в университете после пандемии, так и для организации мониторинга удовлетворённости работой в академической сфере как преподавателей, так и сотрудников университета.

Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций университетам с целью эффективной организации рабочих процессов, удовлетворяющих запросы на примере сотрудников университета Билефельда.

ГЛАВА 1. Исследование фактора, влияющего на изменения условий труда в академической сфере

1.1 Общая характеристика диджитализации в академической сфере

Цифровизация оказывает противоречивое влияние на рынок труда. На первый взгляд очевидные преимущества не отменяют возможные серьёзные структурные изменения и, следовательно, проблемы для общества в целом, которые, безусловно, произойдут.

В учебниках по социологии и экономике говорится о том, что новые технологии стимулируют рост и, следовательно, оказывают также чистое положительное влияние на трудовую занятость населения. В прошлом это, безусловно, было правдой, поскольку замена пишущей машинки персональными компьютерами по-прежнему требовала человека за столом. Эта взаимосвязь между технологиями и рынком труда может измениться в нашу эпоху цифровизации. Уже сегодня некоторые новости пишутся самим компьютером - без ввода человеческими пальцами. Поэтому новая особенность этого технологического изменения заключается в том, что не только мышечная, но и мозговая работа будет заменена роботами - учитывая, что это не только технологически осуществимо, но и экономически эффективно.

В дополнение к общим изменениям, вызванным цифровизацией рабочих процессов, может оказаться, что общество должно по-разному реагировать на этот продолжающийся процесс, учитывая их демографический переход и их систему образования. Исследования показывают, что конфликт будет развиваться не только между капиталом и трудом, но и между молодыми и старыми работниками, поскольку нормирование будет непропорционально влиять на молодёжь. Исследовательский интерес привлекает и то, что, по оценкам специалистов, в таких странах, как Япония или Германия, будет меньше проблем с рынком труда.

Исторический опыт развития общества свидетельствует о том, что промышленная революция приводит не только к сокращению рабочих мест, но и к появлению новых специальностей, соответственно, трансформация рынка труда должна быть направлена на обеспечение максимально мягких условий для

перехода и распространения новых профессий. Сегодня стремление к цифровизации экономического пространства кажется перспективным, прогрессивным, но в то же время не следует забывать о возникающих рисках и угрозах при переходе к новым условиям развития экономики. Из анализа теорий, представленных в работе Ивановой И.А., следует отметить, что Сокращение рабочих мест - это только часть проблемы, вместе с которой могут произойти потери из-за плохой интеграции в инновационную среда экономики и общества, риски потери данных, формирование условий для угрозы безопасности, что может привести к социальной напряжённости в стране, способствовать обострению социальным проблемам не только в связи с изменениями на рынке труда, а также в области социальных и трудовых отношений¹.

Внедрение информационных технологий существенно изменит содержание управленческих функций в организации, что требует переосмысления стратегии и тактики управления, требует изучения новых подходов к управлению всеми видами ресурсов, наиболее ценным из которых является персонал. При этом особого внимания заслуживает сфера социально-трудовых отношений, в которой преобразования касаются людей с сознанием, требующим перестройки и адаптации к работе в новых условиях. Уже сегодня важно попытаться интегрировать теорию и практику управления, которую, с одной стороны, необходимо обогатить решениями в области управления научно-методические рекомендации, которые позволяют системно и комплексно подходит к управлению цифровой организационным окружением, а с другой стороны - содействовать интеграции научно-исследовательских ресурсов и практических результаты в единую систему, позволяя эффективного выполнения рабочих процессов в новых условиях с максимально большей эффективностью².

Таким образом, распространение цифровизации наряду с очевидными преимуществами чревато рисками и влечёт за собой ряд негативные последствия,

¹ Иванова, И.А. Социально-экономические проблемы цифровизации в фокусе восприятия разными поколениями / И.А. Иванова, И.В. Ковалевич. – : Креативная экономика, 2019. – Т. 9. №13С. 661-670

² Регулирование трудовой миграции: международная практика внедрения экономических и правовых механизмов / Л.В. Примаков [и др.] // Международный журнал гражданского строительства и технологий. – 2018. – Т. 9, № 13. – С. 1075-1081

к которым относятся: неизбежная трансформация отношений и процессов в рынке труда, возможные массовые увольнения работников, которые не могут справиться с растущими требованиями своих личных и профессиональных компетенций для работы в цифровой среде, появление новых профессий, что связано с необходимостью учить людей знаниям, умениям и навыкам, которые будут необходимы для успешной работы, чтобы не допустить возникновения дефицита в квалифицированной рабочей силы и т. д.

Для решения первой задачи исследования необходимо для начала определить, что понимать под термином «диджитализация образования». Прежде всего, стоит обозначить, что в российских публикациях этот термин чаще всего встречается в адаптированном переводе “цифровизация” - от английского термина “digitalization”. Анализ литературных источников демонстрирует отсутствие единого понимания понятия “цифровизация”, поскольку цифровизация - это многосоставное, сложное явление, особенности которого сложно определить и описать однозначно.

Впервые термин “цифровизация” был употреблён в 1995 года Николасом Негропonte, американским учёным из Массачусетского университета³, как “цифровая экономика”. Стратегия развития информационного общества в России на 2017-2030 годы, утверждённая Указом Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203, даёт следующее определение: «Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объёмов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг⁴».

По мнению Клауса Шваба⁵, катализатором для развития цифровой революции являлось развитие полупроводниковых ЭВМ, в 1960–1970-х годах –

³ Ершова, М. В. Преимущества и риски цифровой экономики: Стратегии развития / М. В. Ершова // Университет им. В.И. Вернадского, 2020. Т. 1, № 75. С. 69.

⁴ URL: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf>.

⁵ Шваб, К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. Москва : Эксмо, 2020. С. 168.

ПК. На данный момент, термин цифровизация (или диджитализация имеет следующее принятое значение: Диджитализация - это процесс преобразования содержимого физических носителей (например, периодических статей, книг, рукописей, открыток, фотографий, виниловых дисков и т.д.) в цифровые форматы”⁶. Данный термин даёт довольно обширное описание сути диджитализации, что, с одной стороны, позволяет понять основную информацию о процессе, однако, не отражает специфику этого процесса в образовательной среде.

Одним из наиболее полных и точных определений диджитализации образования, на мой взгляд, был упомянут в работе М. Е. Вайндорф-Сысоевой и М. Л. Субноминальной.⁷ Авторы характеризуют феномен диджитализации в образовании которая отражает сразу несколько аспектов цифрового образования: "процесс организации взаимодействия педагогов и обучающихся при переходе от цели к результату в цифровой образовательной среде, основными средствами которой являются цифровые технологии, цифровые инструменты и цифровые следы как результаты образовательной и профессиональной деятельности в цифровом формате". Соответственно, диджитализация в образовательной сфере может интерпретироваться, как преобразование образовательных процессов из оффлайн пространства в цифровое пространство с применением информационно-коммуникационных технологий (ОИКТ).

Исследование растущего использования цифровых технологий в образовании уже означает, что проблемы цифрового образования быстро становятся проблемами образования в целом. Студенты не хотят иметь только онлайн-курсы в университетах, skure-репетиторство, которое, как считалось, не заменяет очный процесс обучения. Происходит исследование материальных измерений цифрового, с акцентом на трудовые практики и природные ресурсы.

Показательно, что цифровизация в учебном процессе - это не только

⁶ Jagdish, A. Digitisation: Methods, Tools and Technology / A. Jagdish. – Ahmedabad, India : Inlibnet, 2010. P.3. URL: <https://www.igi-global.com/chapter/digitisation-methods-tools-technology/42736>.

⁷ Weindorf-Sysoeva, M.E. "Digital Education" as a System-Forming Category: Approaches to Definition / M.E. Weindorf-Sysoeva, M.L. Subocheva // Bulletin of the Moscow State Regional University. 2018. № 3. P. 30

наличие электронной книги в классе вместо бумажной, так как за этим понятием стоит гораздо больше аспектов. К примеру, к этому относится разработка персонализированных обучающих систем индивидуализации образовательного процесса с использованием цифровых данных. В Джереми Кнокса “Что пост-диджитал означает для образования”⁸ говорится о том, как пост-диджитал может быть понят, как своего рода учёт многих предположений, связанных с цифровыми технологиями в образовании. Таким образом, общество получает много ожиданий, полагаясь на пост-цифровое образовательное будущее.

В распоряжении от 28 июля 2017 года приказом была утверждена программа “Цифровая экономика Российской Федерации”:⁹ “по созданию необходимых условий для развития цифровой экономики Российской Федерации, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности, что повышает конкурентоспособность страны, качество жизни граждан, обеспечивает экономический рост и национальный суверенитет”. Данный приказ охватывает различные сферы деятельности на трёх уровнях, каждый из которых напрямую влияет на качество жизни граждан, а именно рынки и отрасли экономики, платформы и технологии для формирования компетенций, а также среда, формирующая условия для развития платформ.

Программа охватывает и образовательную среду с целью внедрения к 2024 году компьютерных информационных технологий (КИТ), которые бы обеспечивали высокий уровень цифровой грамотности, умений, навыков и компетенций. Данная задача ставит перед образовательными учреждениями цель подготовить специалистов, которые были бы востребованы в новой цифровой экономике, обладали необходимыми профессиональными компетенциями и соответствовали запросу рынка труда. Для того, чтобы соответствовать запросам цифровизации, сфера образования должна пройти через цифровую трансформацию, что ведёт к изменению педагогической практики.

⁸ Knox J., What Does the ‘Postdigital’ Mean for Education?, 2019. P. 367.

⁹ URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

Сложный характер новых цифровых технологий ещё больше усложняет и без того обширную задачу обучения с использованием технологий¹⁰. Цифровые технологии, такие как компьютеры, мобильные устройства, их программное обеспечение и приложения, являются непрочными, нестабильными и непрозрачными. Другими словами, цифровые технологии постоянно меняются, не всегда предсказуемы и могут принимать различные формы.

Например, пользователи могут легко изменить свое использование планшетных компьютеров и смартфонов для поддержки различных потребностей и интересов, таких как электронное чтение, игры, потребление и производство мультимедиа, обучение, а также коммуникация. Хотя некоторые специалисты пытались предсказать будущие цифровые технологии, не всегда ясно, как будут разрабатываться и использоваться ещё не разработанные аппаратные и программные средства. Таким образом, эта идея поддерживает утверждение Келера и Мишры о том, что, как разработчики, так и конечные пользователи цифровых технологий, не всегда знают и не всегда могут предсказать тенденции и применение таких технологий.

Более того, из-за непрозрачности дизайна и представления цифровых технологий те, кто использует цифровые технологии, возможно, не всегда понимают внутреннюю работу программного обеспечения и устройств, которые они используют. Эти аспекты цифровых технологий, исследованные Мишрой и Келером, ещё более усложняются при рассмотрении способов, с помощью которых цифровые технологии интегрируются или должны быть интегрированы в K-12 классные комнаты. В этих случаях эти аспекты сочетаются со сложностью, обусловленной контекстом учителей, педагогическим выбором, а также их убеждениями и мотивациями, что затрудняет интеграцию технологий в образовательные учреждения¹¹.

¹⁰ Mishra, P. Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge / P. Mishra, M. Koehler // *Teachers College Record*, 2006. Т. 108, № 6. P. 1017-1054.

¹¹ Hennessey, S. Teacher perspectives on integrating ICT into subject teaching: commitment, constraints, caution, and change / S. Hennessey, K. Ruthven, S. Brindley // *Journal of Curriculum Studies*, 2005. Т. 37, № 2. P. 173.

К-12¹² - Это американская платформа в сфере онлайн-образования. Она была создана для онлайн-обучения детей от детского сада до последнего года школьного обучения. Данная концепция считается ведущим великим изменением в образовании. Они рассматривают обучение как путешествие на всю жизнь, а не то, которое заканчивается после окончания школы. И она продолжает бросать вызов давно принятым убеждениям и практике - используя идеи К — 12 и для взрослых учащихся, родителей, педагогов, советов по образованию, политиков и предприятий, которым нужны талантливые члены команды. Эта платформа предоставляет инновационные, более эффективные способы обучения, фокусируясь на развитии навыков и уверенности, необходимых учащимся для продвижения вперед в жизни. От высококачественных решений для онлайн и смешанного обучения до практических учебных программ и программ, ориентированных на карьеру, учащиеся, школьные округа и предприятия имеют возможность полностью раскрыть свой потенциал.

Рубен Пуэнтедура разработал модель SAMR¹³ (замещение, улучшение, изменение, преобразование) четырехуровневого подхода к образовательным практикам, представленную в виде лестницы. Согласно Пуэнтедуре¹⁴, модель SAMR предназначена для того, чтобы быть инструментом, с помощью которого можно описать и классифицировать использование учителями К-12 технологии в классе (рис.1).

Рис.1 Четыре уровня изменения педагогической практики, благодаря внедрению цифровых технологий

¹² “К” от английского слово kindergarden - детский сад; цифра “12” - это 12 лет обучения, последний год в американской системе школьного образования.

¹³ SAMR - Substitution , Augmentation, Modification, Redefinition

¹⁴ Puentedura, R. Transformation, technology, and education / R. Puentedura., 2006. URL: <http://hippasus.com/resources/tte/>.



Модель поощряет преподавателей “двигаться вверх” от более низких к более высоким уровням обучения с помощью технологий, которые, по словам Пуэнтедуре, приводят к более высоким уровням преподавания и обучения.

На уровне замещения цифровая технология заменяется аналоговой технологией, но эта замена не приводит к “функциональным изменениям”¹⁵. Например, после лекции в университете, преподаватель заменит письменный тест на остаточные знания по предмету на бумажных носителях цифровыми версиями. Вовлеченность студента в технологии на данном этапе небольшая, так как гаджет используется как посредник знаний и не обращает на себя фокус внимания.

На уровне улучшения происходит обмен технологиями, когда функции и задачи заменяются каким-либо новым инструментом, отодвигая на второй план традиционный способ передачи знаний. Например, на курсе студенты будут проходить тест на специализированной платформе, которая в конце выдает оценку, сумму баллов и объяснения правильных ответов. В таком случае происходит смещение фокуса обучения с преподавателя на студента, что вследствие характеризуется большей вовлеченностью в процесс.

На уровне изменения (модификации) интеграция технологий требует значительного перепроектирования задачи. Этот этап знаменуется заметным

¹⁵ Puentedura, R. Building transformation: An introduction to the SAMR model / R. Puentedura., 2014. URL: http://www.hippasus.com/irpweblog/archives/2014/08/22/BuildingTransformation_AnIntroductionToSAMR.pdf.

отделением от традиционной системы образования, когда рутинные задания по учёбе требуют задействования технологий для их выполнения. К примеру, студент должен написать реферат по заданной теме на компьютере и отправить его в систему университета, исключая из процесса необходимость распечатать его и принести на кафедру к преподавателю

Наконец, уровень переопределения достигается, когда технология используется для создания новых задач. Например, вместо того, чтобы писать эссе, студенты должны объединиться в команду и снять видеоролик, отражающий тему задания. На этом уровне общие задачи и компьютерные технологии существуют не как цель, а как средство для обучения

Александр Соболев, директор Департамента государственной политики в области высшего образования Минобрнауки РФ, определяет роль педагога как тьютора, проводника по цифровому миру¹⁶. Соответственно, существует вероятность, что преподаватель будет скорее выполнять функцию наставника в академической сфере и лишь дополнять этот образовательный процесс возможностями цифровых технологий.

Александр Соболев выделяет 3 важных составляющих современной системы образования. В первую очередь, это необходимость образовательным процессам соответствовать цифровому развитию по всему миру, то есть “также быть представленным в цифре”. Также, развития цифровизации в образовательной сфере способствует построению собственной образовательной траектории, где обучающийся сам берет ответственность за свое обучение, чего традиционная высшая школа обеспечить не может. Наконец, в-третьих, единая цифровая среда даст возможность равного доступа к качественному и самому современному на данный момент образованию всем гражданам огромной страны¹⁷. Это говорит о том, что диджитализация в образовательной сфере может привести, в теории, к потенциально положительным результатам.

¹⁶ URL: <http://www.poisknews.ru/theme/edu/31969/>.

¹⁷ URL: <http://www.poisknews.ru/theme/edu/31969/>.

Анализируя аспекты, которые могут оказать благоприятное влияние на образовательную сферу, можно говорить, во-первых, о мобильности процесса обучения. К примеру, проводить лекцию или семинар из разных локаций может быть полезным как студенту, так и самому преподавателю, ведь это дает возможность совмещать рабочие и учебные процессы с личными интересами. Значит, преподаватель имеет возможность посетить научную конференцию в другом городе без вреда для образовательного процесса в вузе - студенты смогут подключиться к онлайн-конференции с лектором через специальную платформу и не потеряют занятие из-за его или её отъезда. В тоже время, сам сотрудник университета получит возможность более активно развиваться в академической сфере и продвигаться в научной карьере, не жертвуя при этом рабочими обязанностями.

Также, стоит отметить, что регулярное использование онлайн-ресурсов в образовательном процессе позволяет мобилизовать действия, ради которых ранее нужно было организовывать личную встречу. К примеру, коллектив факультета не будет обязан приезжать на совещание лично, так как существует возможность быстро подключиться, что в перспективе экономит время для всех участников процесса. В то же время, студенты тоже смогут организовать онлайн-встречу с научным руководителем, к примеру, для обсуждения деталей научной работы, а также присылать ссылки на документ, где два и более участников могут работать над файлом в режиме реального времени.

Кроме того, использование онлайн-курсов и онлайн занятий в образовательном процессе позволит человеку получать самые качественные знания из лучших университетов мира. Несомненным преимуществом является то, что, даже если студент не зачислен в вуз - есть возможность прослушать курс из данного вуза. Однако, Йорг Рохолл, президент Европейской школы менеджмента и технологий (ESMT Berlin), очное присутствие в аудитории является неотъемлемым и важным аспектом получения знаний.

Таким образом, диджитализация в образовательной среде представляет собой не однозначный переход с бумаги на компьютер, а более сложный,

многоуровневый процесс. Это трансформация, которая влечет за собой изменение структуры образовательного института.

1.2 Исследование диджитализации как фактора изменений условий труда в академической сфере

Важно отметить, что развитие цифровизации в академической сфере создает запрос на цифровые компетенции у преподавательского состава, административных работников университета, а также и студентов, получающих образовательные услуги с применением образовательных информационно-коммуникационных технологий (ОИКТ). Цифровые компетенции - это «способность решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ): использовать и создавать контент при помощи цифровых технологий, включая поиск и обмен информацией, ответы на вопросы, взаимодействие с другими людьми и компьютерное программирование»¹⁸. Соответственно, преподаватели вынуждены приобрести навык владения онлайн-платформами, для того чтобы отвечать запросу развивающегося образовательного пространства.

Система цифрового образования включает в себя информационные ресурсы, телекоммуникации, систему управления (рис. 2).

Рисунок 2. Система цифрового образования

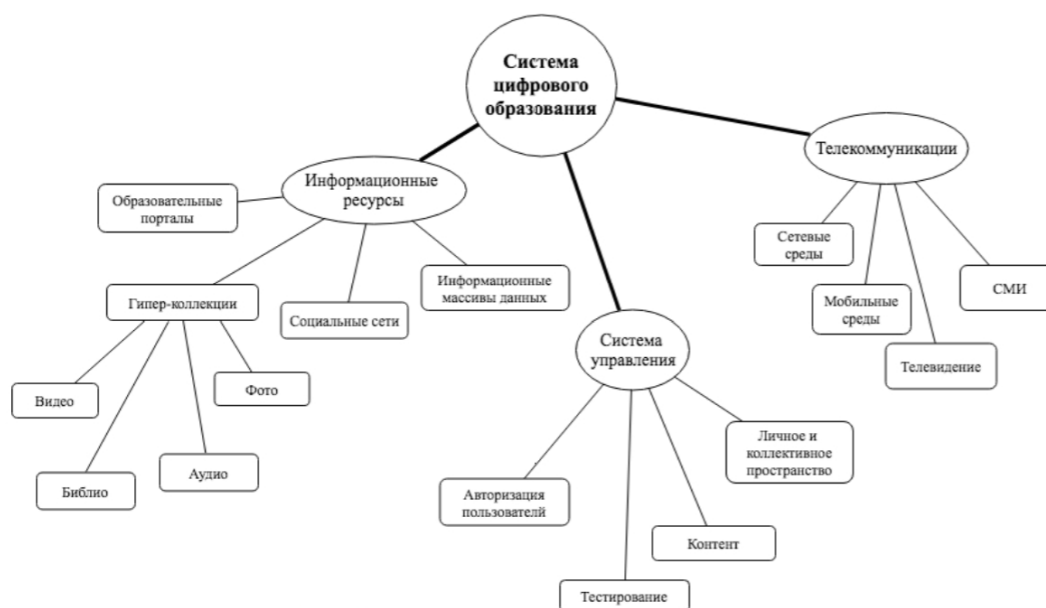


Рис. Система цифрового образования

¹⁸ Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики // Аналитический отчет к III Международной конференции «Больше чем обучение: как развивать цифровые навыки». – ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. С.118.

На основе этой модели определён комплекс мер по определению структуры цифровой образовательной среды, описанию взаимосвязей между потоками данных и компонентным составом, организационно - методическим задачам. Организация системы профессионального обучения в образовательных организациях также должна учитывать положительный зарубежный опыт, определять возможности интеграции в плане обмена практиками, доработки курсов, мобильности студентов и преподавателей.

Однако, по данным исследования К.Фрея и М.Осборна¹⁹, трансформация рабочих процессов путём роботизации не означает полную замену преподавателей в университетах. Несмотря на то, что такие опасения все же имеют место быть, это скорее связано с цифровизацией образовательных процессов, которые будут вынуждать сотрудников университета овладевать новыми навыками. По прогнозам специалистов из университета Оксфорда, цифровые технологии будут использованы в дополнение к преподавательской деятельности, а не в замещение данной профессии.

В статье “Цифровые технологии в образовании”²⁰, авторы работы предлагают создание в университетах своего рода экосистемы, которая была бы коллаборацией работы преподавателей и технологий. Электронная информационно-образовательная среды (ЭИОС) позволит реализовывать учебные процессы в университете с использованием современных цифровых платформ, что даст возможность всем участникам образовательного процесса мобильно получать знания, не принося при этом вред личным делам. Авторы утверждают, что ЭИОС несёт с собой ряд очевидных преимуществ:

1. Минимизация существующих «технологических пробелов».
2. ЭИОС позволяет успешно решать современные проблемы образования.
3. Персонализация траектории обучения.
4. Появляется возможность стереть границы времени и пространства

¹⁹ Frey, C. B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne, University of Oxford, 2013. – P. 10.

²⁰ Козлова Н.Ш. Цифровые технологии в образовании // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. Т.1, №40. С. 85. URL: <http://lib.mkgtu.ru/images/stories/journal-vmgtsu/2019-01/008.pdf>.

Соответственно, траектория движения цифровизации в академической среде отражается в цели персонализировать образовательный процесс при помощи цифровых технологий.

Студенты, представители поколения Z, растут в цифровой среде и обладают особым сетевым типом мышления, который “способствует развитию новейших видов коммуникации, независимости и творческих начал, ведёт к созданию цивилизации нового типа”²¹. Это позволяет современным студентам приходить в вуз уже обладая навыками использования современных технологий как в повседневных делах, так и для получения знаний по специальности. В то время как почти 20% преподавателей в вузах России — это люди старше 65 лет²². Это создаёт цифровую пропасть между запросом молодого поколения студентов в интерактивном обучении и отсутствию данных компетенций у преподавателей.

Опираясь на данные статистические данные, формируется вопрос - каким образом сотрудники университета должны осваивать новые трудовые компетенции, связанные с цифровизацией сферы образования: “Поскольку расширяются границы инноваций и улучшаются возможности образования, растёт качество трудовых ресурсов, то меняются профиль работника и требования к нему. Работа становится автономной, мобильной, а выполнение трудовых функций связывается с овладением многими компетенциями, среди которых в цифровую эпоху особое значение приобретают lifelong learning и digital literacy²³”. Важным становится понять, является ли работодатель, в данном случае университет, ответственным за обеспечение сотрудника необходимыми материалами для повышения квалификации и приобретения современных навыков преподавания, либо это исключительная обязанность самого работника освоить все необходимые цифровые компетенции. На данный момент рынку

²¹ Крюкова, О.В. Сетевое мышление – феномен современности / О.В. Крюкова // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 7. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3558>

²² URL: <https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-studentov-obrazovatelnykh-organizatsiy-osushchestvlyayushchikh-obrazovateln>.

²³ Сизова, И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10, № 4. С.376. URL: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.401>.

труда в образовательной сфере необходимы преподаватели, владеющие цифровой культурой, определенным набором компетенций и возможностей.

В исследовании, изучающем цифровые компетенции преподавателей, по результатам опроса только 14,3% из опрошенных (в анкетировании приняло участие 155 респондентов) умеют разрабатывать цифровой контент. При этом 57,1% респондентов оценивают свой уровень владения цифровыми компетенциями по 5-ти бальной шкале – на 3 балла, 42,9% – на 2 балла (0 баллов – низкий, а 5 – высокий)²⁴. Значит, на 2019 год, опрошенный преподавательский состав университета оказывается практически полностью не готов внедрять цифровые технологии на регулярной основе в образовательный процесс.

Проблема заключается в том, что система образования не справляется с проблемами цифровой экономики. По данным исследования Европейской комиссии²⁵, 90% будущих работ будут подразумевать наличие цифровых компетенций у соискателя. Цифровая экономика требует компетентного персонала, в подготовке которого для улучшения системы образования и профессиональной подготовки дидактические программы должны быть адаптированы к цифровым проблемам.

Тем не менее, важно адекватно оценивать сложившуюся ситуацию с внедрением диджитализации в академической среде. Как комментирует ситуацию Никофорова О.А для статьи «Офисная ностальгия» от 28.04.2021²⁶: «Переход на удалённую работу требует индивидуального подхода, и не только из-за специфики деятельности сотрудника, но и из-за его бытовых условий и личностных особенностей». Соответственно, трудности, связанные с организацией трудовых процессов в «Home Office²⁷» зависят не только от цифровых компетенций сотрудников университета, но и ресурсами, которые владеет работник для организации рабочего процесса. Это связано как с наличием

²⁴ Зеер, Э. Ф. Готовность преподавателей вуза к онлайн-образованию: цифровая компетентность, опыт исследования / Э. Ф. Зеер, Н. В. Ломовцева, В. С. Третьякова. – : Педагогическое образование в России, 2020. – № 3 С. 26-39.

²⁵ European Union, Digital Education Action Plan / European Union, 2018. URL: https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en.

²⁶ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4791135>.

²⁷ Home Office с английского языка - домашний офис.

всей необходимой техники для дистанционной работы, так и с личной обстановкой дома.

Это означает формирования запроса на педагогов с другой ментальностью, картиной мира, совершенно иных способов и форм работы с обучающимися: “Характер и результаты трансформаций может объясняться зависимостью траектории от предшествующего развития университета, когда институциональная история предопределяет направление изменений²⁸”. В связи с этим, высшие учебные заведения развиваются и трансформируются внутренние процессы с целью адаптации развивающихся запросов общества. Эти процессы отражают исторические предпосылки структурной организации университета в связи с культурными и технологическими моделями трансформации.

Из работы Бурдые, “структура университетского поля в каждый момент времени представляет собой состояние властных отношений между его агентами или, точнее, между формами власти, которую они приобретают отчасти самостоятельно, но в основном благодаря институтам, к которым они принадлежат; позиции, занимаемые в этой структуре, мотивируют структуры, стремящиеся трансформировать или сохранить её путём модификации или поддержания относительной силы разных форм власти²⁹, институт образования по своей природе стремится разрастись культурный капитал и, соответственно, адаптируется под внешние факторы, для того чтобы иметь возможность отвечать образовательным запросам людей.

Стоит отметить, что использование цифровых медиа для обучения и преподавания поощряется в Германии уже довольно давно. Например, в 2000 году средства от аукциона лицензий UMTS были использованы для финансирования крупной программы финансирования “Новые медиа в образовании” Федерального министерства образования и исследований (BMBF) общим объёмом 185 миллионов евро. Целью линии финансирования была постоянная и широкая

²⁸ Стариков, В.С. Сравнительный анализ трансформации систем высшего образования в Беларуси, России, Украине и странах Балтии / В.С. Стариков, Сравнительный анализ трансформации систем высшего образования в Беларуси, России, Украине и странах балтии, 2016. С. 18.

²⁹ Социология под вопросом. Социальные науки в постструктуралистской перспективе - Бурдые П. Поле науки. Москва : Праксис, Институт экспериментальной социологии, 2005. – С. 23.

интеграция “новых” средств массовой информации в качестве средств обучения, обучения и коммуникации в образовании.

Общая тенденция к цифровизации приводит к сосредоточению внимания на инновациях или “модернизации”³⁰ преподавания и обучения в рамках основного направления высшего образования. С 2017 года эксперты из HFD консультировали многочисленные университеты по вопросам разработки стратегий цифровизации преподавания и обучения. Поэтому можно было бы подумать, что существует определённый дух оптимизма, который в настоящее время вызван резким переходом на онлайн-обучение Covid-19. Однако Шюнеманн и Будде в докладе HFD³¹ подводят итоги консультаций по стратегии следующим образом: “Немецкие университеты используют цифровизацию в первую очередь для модернизации своих методов обучения и учебных программ. Традиционные парадигмы преподавания, экзаменов и сертификации редко ставятся под сомнение....Это означает, что постепенные инновации могут наблюдаться во всем спектре немецких университетов”. Следовательно, немецкие вузы могли оказаться одними из немногих в мире, где резкий переход на дистанционное обучение во время пандемии произошёл более плавно в условиях кризисной ситуации в мире.

Таким образом, хоть к 2020 году диджитализация постепенно внедрялась в образовательные процессы, что подкрепляется государственными инициативами с планом цифровизации к 2024 году, сотрудники университетов оказались не готовы к резкому переходу на дистанционный формат организации учёбы.

³⁰ Akteurinnen/Akteure der Digitalisierung im Hochschulsystem: Modernisierung oder Profilierung? / B. Getto [и др.] // Zeitschrift Für Hochschulentwicklung. – 2017. – Т. 12, № 1. – S. 130.

³¹ Schünemann, I. Hochschulstrategien für die Lehre im digitalen Zeitalter / I. Schünemann, J. Budde // Hochschulforum Digitalisierung. – 2018. № 38. P. 12. URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/site>.

1.3 Диджитализация академической сферы в связи с пандемией

Пандемия COVID-19 меняет мир и жизнь всех людей без исключения. Несмотря на то, что долгосрочные последствия вспышки вируса для человека, экономики и бизнеса пока предсказать довольно проблематично, сложившаяся ситуация позволяет предположить, как изменится сейчас подход к организации рабочего пространства, балансу жизни и работы, качеству предоставления услуг, а также в целом - готовности людей адаптировать полученный опыт к новым реальностям.

Ситуация с вирусом постоянно развивается, но текущий путь уже указывает на необходимость изменения стратегии организации рабочего пространства для большинства сфер: создание более эффективной системы технологического оснащения, налаживание процессов удалённой работы, внедрение диджитал-этикета, а также разграничения пространства.

Вполне вероятно, что скоро многие сферы столкнутся с необходимостью пересмотра стратегий развития и оптимизации процессов с целью создания нового, адаптированного и эффективного рабочего подхода. Это может заключаться и как в отказе от помещений под офлайн пространства из-за перенесения части активностей в онлайн формат или, наоборот, переезд в более подходящее помещение, которое бы смогло обеспечить необходимую дистанцию для организации работы, но для всех будет актуальна задача обеспечения безопасности и непрерывности жизненных сфер.

Важно отметить, что процессы, которые происходят с онлайн-образованием в связи с пандемией нельзя приравнивать к привычному обществу понимаю дистанционного обучения, так как это была вынужденная мера, которые была принято в виду экстренной ситуации: «Экстренное дистанционное обучение» было введено вследствие «служебной необходимости» и изначально предполагалось как реакция на кризисную ситуацию, в котором находилось

образование в связи с развитием COVID-19 во всем мире³². Соответственно, технологии не были до конца готовы к столь стремительно переходу на полностью онлайн формат и претерпело заметные трудности и технические проблемы.

К сожалению, для многих студентов пандемия привела к снижению успеваемости. Недавнее исследование NWEA³³ показало, что число студентов, которые регрессировали в учёбе, значительно увеличилось в течении 2020 года. К счастью, для студентов и семей, посещающих установленные виртуальные программы, они смогли посещать школу непрерывно, которая обеспечивала непрерывное образование в совершенно кризисный для всего мира период времени.

Пандемия Covid-19 внесла свои коррективы в реализацию целей устойчивого развития ООН. По данным исследования ООН³⁴ в период 2000-2015 г.г., численность обучающихся в вузах упала в 1,3 раза. Где в государственных (муниципальных) вузах снижение составило в 1,3 раза, а в негосударственных — в 1,5 раза. Данная ситуация также находит своё отражение в нынешней кризисной ситуации для образования - высшие учебные заведения по всему миру вынуждены были экстренно уходить на дистанционный формат оказания образовательных услуг. Несмотря на то, что в 2015 году, когда были обозначены цели устойчивого развития по обеспечению качественного образования, во внимание не мог браться такой фактор, как шоковое ускорение процесса диджитализации в связи с пандемией, данный аспект определённо может изменить вектор направления.

Очевидно, что в долгосрочной перспективе COVID-19 послужит катализатором более широкой тенденции: формат и функции новых онлайн-

³² Трегубова, Н. Цифровизация и искусственный интеллект / Н. Трегубова, А. Рязев // СоциоДиггер. – 2020. Т. 1, № 3. – С. 34.

³³ Learning during COVID-19: Initial findings on students' reading and math achievement and growth / M. Kuhfeld [и др.], 2020. – P.3. URL: <https://www.nwea.org/content/uploads/2020/11/Collaborative-brief-Learning-during-COVID-19.NOV2020.pdf>.

³⁴ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации "Цели устойчивого развития ООН и России" / Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. С.181. URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf>.

практик будут меняться по мере изменения характера работы и способа совместной работы внутри организаций. Уроки, которые участники постковидной адаптации извлекут из COVID-19, повлияют на формирование будущего рабочего места и могут оказать влияние на пересмотр необходимости фактических оффлайн пространств. К примеру, для университетов, так как опыт пандемии показал, что онлайн-обучение может быть вполне эффективным и удобным форматом, если уделить этому достаточно исследования. В дополнение к повышению осведомлённости, пандемия привела к структурным изменениям в других областях нашей жизни. Пострадали не только студенты, это были родители, семьи, учителя и администраторы. Многие из этих людей пришли к пониманию гибкости, которая приходит от работы и учёбы на дому.

Важным становится выяснить как приобретаемый опыт может быть интегрирован в новые реальности системы образования, как её можно улучшить. К примеру, по статистическим данным ООН³⁵, на 30.03.2020 82,8% от общего числа обучающихся, что составляет 1,450,430,123, были затронуты влиянием вируса COVID-19 в рамках образовательных процессов. Данный факт означает, что большая часть людей, получающих образовательные услуги, оказалась в ситуации вынужденного перехода на дистанционный формат, а в Германии это число составляло 15,382, 695 учащихся всех уровней образования.

По данным аналитического центра Юрия Левады («Левада-центр»³⁶) на основе данных из отчёта об общественном мнении за 2020 год, на вопрос “Каким образом, на ваш взгляд, изменилось в течение прошедшего 2020-го года положение дел в области работы образовательных учреждений?” 60% людей ответили, что положение изменилось к худшему, что практически в два раза больше, чем при опросе в 2019 году (рис.3)

³⁵ URL: <https://ru.unesco.org/covid19/educationresponse>

³⁶ Общественное мнение – 2020. М.: Левада-Центр, 2021, С.71. URL: <https://www.levada.ru/wp-content/uploads/2021/02/OM-2020.pdf>.

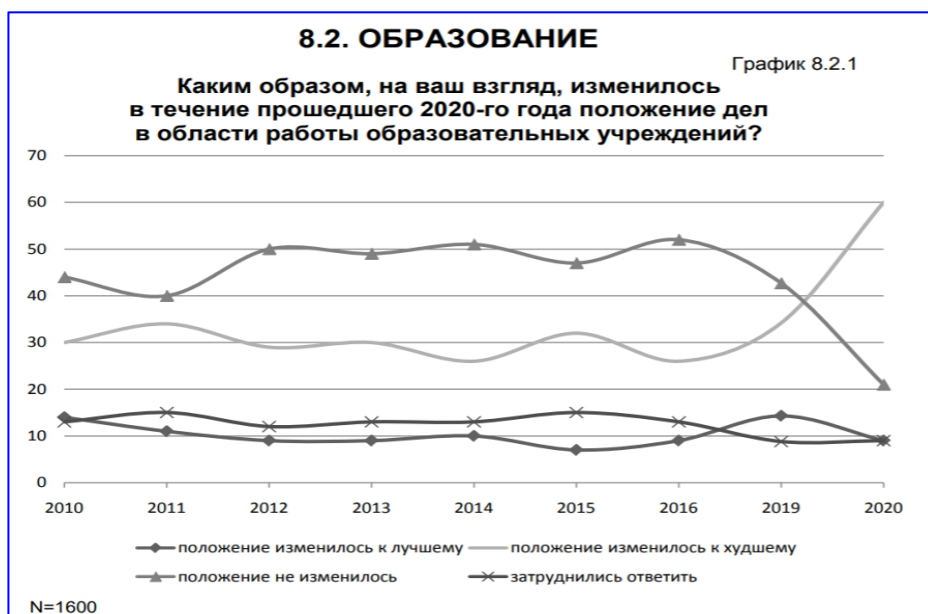


Рисунок 3. Таблица “Образование”

Согласно паспорту национального проекта “Образование”³⁷, к 31 декабря 2024 года Правительство Российской Федерации планирует реализовать план по развитию онлайн обучения в повседневных практиках. К примеру, к концу 2024 году планируется, что 12 миллионов детей примут участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учётом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию. Более того, 20% студентов будут осваивать отдельные курсы, дисциплины, модули, в том числе в формате онлайн-курсов, с использованием ресурсов иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе университетов, обеспечивающих соответствие качества подготовки обучающихся мировому уровню, к концу 2024 г.

Также, в планах сделать доступным образовательное пространство для детей с ограниченными возможностями здоровья, что означает, что 70% таких детей будут обучаться по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с использованием дистанционных технологий. Учитывая то, что данный план утверждён в начале 2019 года, разумно предполагать, что эпидемия коронавируса внесла существенные изменения в сроки реализации данных идей.

³⁷ Паспорт национального проекта «Образование», 2019, С.13. URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf>

Конечно, можно говорить об ускоренных сроках, но важно также упомянуть и качество реализуемых услуг.

Ситуация во время полного карантина в 2020 году определённо показала острую необходимость информационно-коммуникационных технологий и важность их использования в ситуации вынужденной диджитализации образовательных процессов. Однако, данная ситуация также подчеркнула важный аспект цифрового неравенства. Это проявлялось в неравной доступности к техническому оснащению, нестабильном интернет-соединении, а также банальное отсутствие навыков работы с компьютером и онлайн-платформами.

В целом, в образовательных учреждениях возникла проблема организации летней сессии, сдачи экзаменов, зачётов, а также проведения защиты выпускных квалификационных работ, так как данный формат аттестации подразумевает под собой внушительные финансовые затраты на обеспечение защиты данных на специализированных платформах при выгрузке документов, а также во время презентации работ.

Тем не менее, ВУЗы оказались в немного более выигрышном положении при переходе на дистанционный формат, так как многие платформы электронных информационно-образовательных сред (ЭИОС) ранее уже использовались на постоянной основе. Такие, как электронное расписание, использование электронных библиотек, просмотр и выполнение практических и теоретических заданий в процессе освоения образовательного курса, контроль успеваемости, электронные зачётные книжки и другое.

Однако, даже такая, казалось бы, подготовленность и частичная оснащённость высших образовательных учреждений не сильно смягчила довольно болезненный процесс перехода на полностью удалённый формат учёбы. Такой внезапный переход вскрыл ряд проблем в педагогической подготовке к онлайн преподаванию. Опрос, проведённый Волгоградским техническим университетом³⁸ в онлайн формате среди 476 преподавателей. Большинству

³⁸ Петрунева, Р.М. Проблемы дистанционного образования глазами преподавателей: Уроки коронавируса / Р.М. Петрунева, О.А. Авдеюк, Ю. В. Петрунева. – : Волгоградский государственный

опрошенных преподавателей у студентов бакалавриата и магистратуру (65.3%) не нравится работать в онлайн формате, 85,5% процентов считает, что трудозатраты преподавателей существенно возросли. 24% процента опрошенных заявили о проблемах с доступу к устойчивому интернет соединению, а треть не имеет собственное техническое оборудование и вынуждена делить его с другими членами семьи. Стоит отметить и существенное влияние дистанционного обучения и на студентов, так как 29.4% и 44.1% преподавателей считают, что нагрузка на студентов “увеличилась” и “скорее увеличилась” соответственно.

В России данная проблема решалась следующим образом: по сведениям издания ТАСС³⁹ на 27 мая 2020 года министерство просвещения России в рамках программы “Помоги учиться дома” в пользование школьникам из малоимущих семей было передано 300 тысяч единиц компьютерной техники, а за летний период обеспечить 100% потребностей нуждающихся слоёв населения, по словам генерального директора АСИ (Агентство стратегических инициатив) Светланы Чупшевой.

Также, было упомянуто и обеспечение должным техническим оснащением преподавательского состава, что составило 20 тысяч единиц. Однако, данная статистика не охватывает всю реальность жизни граждан Российской Федерации. К примеру, существуют семьи, которые не оформлены официально в качестве малоимущих, так как, к примеру, их доход составляет выше прожиточного минимума. Тем не менее, это не отменяет факт, что не каждая семья может себя технически обеспечить для участия в онлайн-образовательных процессах. Ситуация также обостряется в случае, если в индивидуальном компьютере нуждается каждый член семьи, когда дети учатся в школе и должны участвовать в онлайн-занятиях, а один или оба родителя обязаны вести работу из домашнего офиса.

Кроме того, наблюдались также проблемы с выбором онлайн платформы для проведения занятий. К примеру, платформа для онлайн-конференций Zoom

технический университет, 2020. URL: [http://www.vstu.ru/uploadiblok/files/primo-aspectu/2\(42\)-2020.pdf#page=67](http://www.vstu.ru/uploadiblok/files/primo-aspectu/2(42)-2020.pdf#page=67).

³⁹ URL: <https://tass.ru/obschestvo/8575041>

была многократно подвержена кибер-атакам, а 4 апреля 2020 года издательство РБК⁴⁰ сообщило о массовой утечке данных, а также публикации записей конференций без согласия участников. Стоит отметить, что до пандемии максимальное число пользователей в день составляло 10 млн., а в связи с вынужденным переходом на дистанционное обучение, это число выросло в 20 раз. Первого учебного дня не выдержала и другая платформа, наиболее популярная среди Российских высших учебных заведений - площадка Microsoft Teams, из-за большого количество пользователей, одновременно подключённых к серверу.

Согласно статистическим данным Юнеско⁴¹, на момент 2.04.2021 всего: 48,395,976 пострадавших учащихся, 8,5% от общего числа обучающихся, 31 страна закрыта по всему миру. Данные о закрытии школ в масштабах всей страны соответствуют числу учащихся, обучающихся на уровне дошкольного, начального, неполного среднего и высшего среднего образования, а также на уровне высшего образования (уровни МСКО⁴² от 5 до 8). Данные о зачислении основаны на последних статистических данных Института ЮНЕСКО. Эти данные позволяют понять, что, даже спустя больше года после вспышки эпидемии, образовательная среда все ещё находится под эффектом от последствий.

Однако, онлайн-обучение заключается не только в государственных образовательных учреждениях, в которых прежде преобладал оффлайн формат. Влияние пандемии коронавируса также оставило свой отпечаток и на образовательные ресурсы, которые изначально были в онлайн формате. Стоит отметить, что пандемия неизбежно повысила спрос на онлайн-курсы. По данным “Ведомости”⁴³, из 15 опрошенных онлайн платформ, 12 из них утверждают наличие повышения спроса на онлайн курсы. Образовательное пространство Coursera на своём официальном портале заявляет о 10.000 программ для университетов и колледжей, что также повысило численность пользователей, обучающихся на данной платформе - более 1.4 миллиона студентов.

⁴⁰ URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5e88e00c9a79479ffe141e23>

⁴¹ Статистика Юнеско за 2.04.2021 URL: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.

⁴² Международная стандартная классификация образования

⁴³ URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/08/827543-onlainovie-kursi>.

Можно предположить, что резкий переход с оффлайн обучения повлѣк за собой смену парадигмы о том, что основным и приоритетном источником высшего образования до сих пор являлось обучение в государственных учреждениях. К примеру, согласно BBC⁴⁴, один из профессоров Оксфордского университета, пожелавший остаться анонимным, высказался на это счёт: "Если вы хотите будущее, в котором студентам просто выдают факты, информацию, а они её зазубривают, тогда обучение онлайн вполне подходит. Но это не настоящее образование".

Таким образом, изменения, связанные с пандемией Covid-19 внесли заметные коррективы в трансформацию образовательного пространства. Высшие учебные заведения не были готовы мгновенно адаптироваться к онлайн-образованию. Следовательно, возникает необходимость изучить, как происходил процесс перехода на дистанционный формат в университете более детально, так как на данный момент исследования обращают свой фокус внимания на опыт студентов. Несомненно, студенты оказались в непростой ситуации, когда нужно срочно мобилизоваться под дистанционный формат, однако, это не должно означать игнорирования опыта сотрудников университета. Данное исследование может внести свой вклад в построение более реалистичной картины о том, как может выглядеть дальнейший формат труда и взаимодействия в академической среде.

⁴⁴ URL: <https://www.bbc.com/russian/vert-cap-54027632>.

ГЛАВА 2. Оценка проблематичных аспектов дистанционной работы в академической сфере среди сотрудников факультета социологии в связи с пандемией на примере Университета Билефельда: социологический анализ

2.1 Описание деятельности и структуры университета Билефельда

Университет Билефельда (нем. Universität Bielefeld) - государственный университет в федеральной земле Северный Рейн-Вестфалия, в городе Билефельд, Германия. Университет был основан в 1969 году и позиционируется не как “традиционный университет”, а реформаторский, в силу того, что является одним из самых молодых в Германии и стремится «восстановить единство между исследованиями и преподаванием». Логотип университета выглядит следующим образом (рис. 4)

Рис. 4 Логотип Университета Билефельда, Германия



Университет состоит из 14 факультетов и обучает примерно 25000 студентов со всего мира⁴⁵, но больше всего он известен факультетом социологии. По результатам исследования QS World University Ranking By Subject “Sociology”⁴⁶, университет Билефельда занимает 100 место по данным на 2020 год, а также известен благодаря Норберту Элиасу и Никласу Луману, которые работали там профессорами.

В связи со вспышкой пандемии коронавируса в 2020 году в Европе, 12 марта 2020 года в Германии были введены первые ограничения. Летний семестр в Германии обычно начинается 1 апреля и длится по 30 сентября, во время введения ограничений в связи с пандемией Covid-19, университет Билефельда как раз был перед началом старта летнего семестра 2020 года. Однако, в связи с ограничительными мерами, летний семестр 2020 года стартовал 20 апреля в полностью дистанционном формате и все университеты за 1-2 недели были

⁴⁵ URL: <https://uni-bielefeld.de/uni/profil/>.

⁴⁶ URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2020/sociology>.

вынуждены организовать процесс перехода с офлайн формата на онлайн режим работы.

Университеты должны были выбрать платформу для проведения онлайн-встреч и учебных занятий, которая бы отвечала требованиям безопасности данных, также все встречи на факультете, комиссии, руководство научных проектов, исследования, и, конечно, преподавание, без исключений, было переведено в дистанционный режим работы на неопределенный срок.

Официально в университете Билефельда были представлены две программы в пользование для сотрудников для осуществления дистанционной работы: лицензия на онлайн-платформу Zoom⁴⁷ для организации видеоконференций, вебинаров, групповых чатов, а также лицензия в системе для записи курсов Panopto, которая включает в себя аудио, видео, PowerPoint презентации и захват изображения с экрана компьютера⁴⁸.

На момент завершения исследования, май 2021 года, немецкие университеты также находятся в полностью дистанционном формате работы, только в июле-августе 2020 года университет был доступен для посещения сотрудниками университета, которые могли частично работать в своих офисах в соответствии с ограничительными мерами.

⁴⁷ URL: <https://zoom.us>.

⁴⁸ URL: <https://www.panopto.com>.

2.2 Оценка проблематичных аспектов дистанционной работы в академической сфере среди преподавательского состава и административных работников факультета социологии в связи с пандемией на примере Университета Билефельда

Переход на дистанционный формат работы заметно отразился на многие сферы жизнедеятельности большинства современных людей. Данный переход был вынужденной мерой весной 2020 года по всему миру, в частности в Германии, в связи с распространением ограничений во время пандемии COVID-19.

Это определенно привело не только к ускорению процесса диджитализации академической сферы, но и вскрыло различные проблемы и несовершенства данного формата труда в конкретном периоде его развития в условиях быстрой реализации. Несомненно, эти изменения отразились и в образовательной сфере, когда преподаватели, административные работники и студенты стали осуществлять образовательный процесс посредством образовательных информационно-коммуникационных технологий (ОИКТ) с летнего семестра 2020 года.

В то время как исследования, проанализированные в теоретической части работы, в основном сконцентрированы на ресурсах, которыми владели сотрудники университетов до и во время перехода на дистанционный формат работы, в данном исследовании я делаю фокус на то, каким видят будущий формат организации университетской жизни преподавательский состав и административные работники. На мой взгляд, несомненно важным является оценить ресурсы, которые сотрудники университета Билефельда имели на момент перехода на дистанционный формат, выявить условия организации дистанционной работы, описать наличие и качество компетенций, позволяющих выполнять рабочие задачи онлайн и оказывать образовательные услуги в дистанционном режиме. Также, узнать об изменениях здоровья, как физического, так и ментального и выявить предпочтительный формат работы в академической сфере для университета Билефельда в период пост-пандемии.

Таким образом, **исследовательской проблемой** является предположение, что переход на дистанционный формат работы в условиях пандемии не позволяет сохранить привычный формат труда, что влечёт за собой снижение качества и результативности оказания образовательных услуг.

Объект исследования: Сотрудники Университета Билефельда (преподавательский состав и административный отдел), с опытом перехода на дистанционный формат в связи с эпидемиологической ситуацией в Германии (эпидемия коронавируса).

Предмет исследования: Цифровые компетенции сотрудников Университета Билефельда (в области преподавания и административной работы) в условиях перехода на дистанционный формат работы в академической сфере.

Исследовательский вопрос: Как опыт дистанционной работы можно применить в дальнейшем в академической сфере для улучшения качества условий труда?

Цель исследования: Выявить возможный предпочтительный формат для дальнейшей работы в период пост пандемии в академической сфере, корректирующий баланс работы и личной жизни сотрудников.

Задачи исследования:

1. Определить какой вклад был внесён в изменения формата работы в связи с переходом на дистанционный формат труда в академической сфере Университета Билефельда.
2. Выявить результаты перехода на дистанционный формат и степень удовлетворённости изменениями формата труда в академической сфере Университета Билефельда на момент проведения исследования.
3. Определить с какими проблемами столкнулись сотрудники Университета Билефельда в связи с переходом на дистанционный формат труда в академической сфере.
4. Определить каким видится предпочтительный формат реализации трудовых процессов в академической сфере сотрудникам Университета Билефельда в период пост-пандемии.

Исследовательские гипотезы:

Гипотеза №1. Сотрудники Университета оказались не снабжены необходимым техническим оборудованием для организации работы в дистанционном режиме.

Гипотеза №2 Основной трудностью в практике дистанционной работы для сотрудников университета является онлайн-преподавание.

Гипотеза №3 Дистанционный формат взаимодействия повлиял на поддержание слабых связей.

Гипотеза №4 Предпочитаемый формат работы у преподавателей и административных сотрудников Университета Билефельда не совпадает.

Используемые в исследовании понятия:

*Гибридная форма обучения*⁴⁹ - это модель, объединяющая традиционный аудиторный опыт, эмпирическое обучение и цифровые материалы курса, направленная на получение максимального результата для каждой поставленной цели обучения.

*Дистанционная работа*⁵⁰ - это выполнение определённой трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

*Дистанционное обучение*⁵¹ - это целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия обучающихся и обучающихся между собой и со средствами обучения, инвариантный (индифферентный) к их расположению в пространстве и времени, который реализуется в специфической дидактической системе».

Онлайн-преподавание - процесс обучения других посредством образовательных информационно-коммуникационных технологий (ОИКТ).

⁴⁹ Что такое «гибридное обучение»? URL: <https://zen.yandex.ru/media/digitalteacher/chto-takoe-gibridnoe-obuchenie-601912cd8d30cb1780282092>.

⁵⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).

⁵¹ Андреев А. А., Солдаткин В. И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. М.: Изд-во МЭСИ, 1999. С. 196.

Методология:

Метод - глубинное полуструктурированное онлайн-интервью

В исследовании использован качественный метод сбора данных - 16 глубинных интервью с сотрудниками Университета Билефельда в Германии, 8 из них с преподавателями, которые, на момент проведения исследования, преподают онлайн, а также 8 интервью с сотрудниками административных отделов университета, которые также вынуждены взаимодействовать в дистанционном формате. Средняя продолжительность интервью составила 48 минут. Более подробные характеристики информантов представлены в табл. 1. Гайд интервью был разработан в соответствии с Профессиональным кодексом социолога,⁵² а также с учётом цели и задач исследования.

Обоснованием данной исследовательской методики является то, что качественный метод сбора данных в формате глубинного полуструктурированного интервью дает возможность получить более развернутые ответы на вопросы по тематике исследования, что позволяет интервьюеру направлять информанта во время рассуждений⁵³. На основании полученной информации у исследователя появляется возможность заполнить теоретические пробелы в отношении организации дистанционной работы в академической сфере, которые были выявлены в процессе анализа теоретической базы работы.

В данном исследовании я опиралась на насыщенность выборки по мере сбора данных, руководствуясь законом минимизации повторов и нахождением оптимума времени и ресурсов. Основным критерием для прекращения сбора данных являлась частота появления новых кодов в интервью.

Обоснованием используемой исследовательской выборки послужила цель подтвердить либо опровергнуть исследовательскую гипотезу №2 “Основной

⁵² Профессиональный кодекс социолога // Российское общество социологов.

URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=73.

⁵³ Белановский, С.А. Глубокое интервью: Учебное пособие / С.А. Белановский, О.А. Авдеюк. – Никколо-Медиа : Волгоградский государственный технический университет, 2001. – С.70. URL: <https://www.hse.ru/data/2010/09/03/1220649344/Белановский%20Индивидуальное%20глубокое%20интервью.pdf>.

трудностью в практике дистанционной работы для сотрудников университета является онлайн-преподавание”. Данное разделение информантов на преподавательский состав и административных работников сделано с целью выяснить, является ли фактор онлайн-преподавания ключевой проблемой реализации практики дистанционной работы.

Таблица 1. Сведения об информантах - сотрудниках университета Билефельда, принявших участие в исследовании.

| Обозначение | Пол | Учёная степень |
|--------------------|------------|-----------------------|
| Информант_П1 | женский | PhD |
| Информант_П2 | мужской | PostDoc |
| Информант_П3 | женский | Doc |
| Информант_П4 | женский | Doc |
| Информант_П5 | женский | Prof.Doc |
| Информант_П6 | мужской | Prof.Doc |
| Информант_П7 | мужской | PhD |
| Информант_П8 | мужской | Prof.Doc |
| Информант_А1 | женский | Research Assistant |
| Информант_А2 | мужской | PhD |
| Информант_А3 | мужской | Research Assistant |
| Информант_А4 | мужской | PhD |
| Информант_А5 | женский | PhD |
| Информант_А6 | женский | Research Assistant |
| Информант_А7 | женский | Research Assistant |
| Информант_А8 | женский | PhD |

Расшифровка обозначений, использованных для кодирования персональных данных информантов, с целью обеспечения анонимности исследования:

Информант_П - обозначение для информанта, осуществляющего как исследовательскую, так и преподавательскую деятельность в университете Билефельда.

Информант_А - обозначение для информанта, осуществляющего как исследовательскую, так и административную деятельность в университете Билефельда.

Критериями отбора участников исследования:

1. Принадлежность к статусу работника Университета Билефельда на момент проведения исследования;
2. Сотрудник работал в Университете Билефельда хотя бы за семестр до начала пандемии и получил опыт перехода на дистанционный формат работы в связи с ограничениями из-за пандемии коронавируса весной 2020 года.

Набор участников для исследования производился с помощью рассылки предложений участвовать в исследовании с подробным описанием целей, задач и условий участия. Контакты для рассылки были получены из официального сайта университета Билефельда, которые находятся в открытом доступе.

Участник интервью даёт своё согласие в ответ на информационное письмо, в котором содержится вся информация об участии. Также, было получено активное согласие от всех участников исследования на участие в исследовании в начале интервью и отдельно активное согласие на аудиозапись разговора.

Тематические блоки гайда онлайн-интервью (полный гайд онлайн-интервью представлен в приложении №1)

Тематический блок 0 Карточка информанта.

Тематический блок 1 Процесс перехода на дистанционную работу.

Тематический блок 2 Рефлексия на тему дистанционной работы.

Тематический блок 3 Взаимодействие со студентами.

Тематический блок 4 Рекомендации для формата пост-пандемии.

Исследование проведено полностью в дистанционном формате при помощи программного обеспечения Zoom, без закрепления физического адреса

исследования, в связи со сложившейся неблагоприятной эпидемиологической обстановкой в мире. После сбора данных был проведён анализ эмпирических данных в специализированной программе ATLAS.ti. Уведомление участников о результатах анализа данных не предусматривается. После завершения исследования все аудио-записи интервью были удалены.

По результатам исследования подготовлен отчёт и презентация для выступления с Выпускной Квалификационной работой в Санкт-Петербургском Государственном Университете в 2021 году. Также, возможно последующее использование результатов исследования для написания статей и участия в научных конференциях. При распространении результатов исследования, независимо оттого, в какой форме оно будет осуществляться, личная информация участников не будет разглашена.

Результаты исследования:

В целом, информанты Университета Билефельда предпочитают смешанный формат работы в университете, где онлайн технологиям отдаётся предпочтение в делах, связанных с организацией работы, регулярных совещаний, для некоторых типов курсов, материалы которых повторяются каждый семестр или учебный год, а также тех занятий, которые не требуют обсуждений и дискуссий в формате семинара. Для оффлайн практик информанты университета Билефельда предпочитают оставить мероприятия для только поступивших студентов, для того, чтобы помочь им адаптироваться к университетской жизни и завести знакомства, а также те типы курсов, где непосредственное взаимодействие с преподавателем и остальными участниками курса является важной частью учебного процесса.

Опыт дистанционной работы до пандемии Covid-19

Практика дистанционной работы во время пандемии не являлась первым опытом такой практики для представителей университета Билефельда: *“В социальных науках много работы, в частности научной академической работы, такой как написание книг и статей, делается просто отовсюду⁵⁴”* (Информант_П6). Это связано с тем, что преподавательский состав университета Билефельда на факультете социологии представляет собой научных деятелей, которые, ввиду своей профессиональной деятельности, привыкли писать научные работы из дома, а также в любом другом месте.

Административные работники чаще всего работают ещё и на должности PhD, пишут диссертацию или совмещают с преподавательской деятельностью, поэтому для них дистанционная работа также стала обычной практикой: *“Некоторые из задач, которые были возложены на меня, во многих случаях не требуют моего присутствия в университете...я могу выполнять это из дома и, таким образом, иметь возможность проводить академические поездки или обмены в других странах в течение нескольких месяцев и сохранять свою*

⁵⁴ “In social sciences a lot of work in particular scholarly scientific work like writing books and articles is done just from everywhere”

рабочую должность⁵⁵ (Информант_А2), *“На самом деле, большинство моих коллег и я работали дома в основном даже до пандемии, просто никто не называл это домашним офисом⁵⁶”* (Информант_А6). Также, информанты связывали этот режим работы с необходимостью быть более гибкими из-за специфики работы в университете: *“Работа в университете подразумевает большую гибкость⁵⁷”* (Информант_А7).

Тем не менее, никто из 16 информантов не имел опыта онлайн-преподавания, что оказалось совершенно новым опытом для практики дистанционной работы: *“Я этого не сделал, я начал преподавать онлайн в апреле 2020 года, когда началась пандемия⁵⁸”* (Информант_П2), *“Я занимался своими исследованиями, но не преподаванием⁵⁹”* (Информант_П5).

Следовательно, преподавательский и административный состав университета Билефельда, хоть и имел опыт практики дистанционной работы до пандемии, был вынужден быстро мобилизоваться и овладеть навыком онлайн-преподавания, в связи с пандемией коронавируса в 2020 году.

Ресурсы для перехода на дистанционный формат работы

Что касается удовлетворённости условиями перехода в онлайн формат работы в Университете Билефельда, информанты чаще всего утверждали, что практически вся необходимая техника либо имелась в наличии ещё до перехода в онлайн режим: *“У меня было с собой почти все⁶⁰”* (Информант_П1), либо была предоставлена университетом в безвозмездное пользование: *“Техническая поддержка сработала, я бы сказал, довольно хорошо, мы получили новые компьютеры для тех, кто в этом нуждался, новое оборудование для онлайн-обучения в университете, лицензию на Zoom и множество лицензий на*

⁵⁵ “Several of the tasks that had been assigned to me do not require my presence at the University in many cases. So I can carry it out from home and thus be able to do academic stays or exchanges in other countries for several months and maintain my work position”

⁵⁶ “In fact most of my colleagues and i worked at home basically before the pandemic even tho didn’t call it home office”

⁵⁷ “Working at the university implies to be more flexible”

⁵⁸ “I did not, i started teaching online april 2020 as pandemic started”

⁵⁹ “Doing my research but not the teaching”

⁶⁰ “I had quite everything with me”

программное обеспечение, так что это было сделано довольно быстро⁶¹ (Информант_П6).

Некоторые информанты упоминали, что университет Билефельда выделял средства для покупки необходимой техники и обновления устаревших гаджетов: *"Сейчас у меня уже есть компьютер [от университета], он получше, наушники, микрофон, что угодно, программное обеспечение⁶²"* (Информант_А5). Кроме того, изначально информанты не спешили обустривать домашнее пространство под офис, так как надеялись на быстрое возвращение в привычный формат работы: *"В первые 2 или 3 недели не было так много усилий, чтобы изменить это⁶³"* (Информант_А8), *"Сначала все думали, что это будет на 1-2 недели⁶⁴"* (Информант_П7). Также, информанты упоминали такую проблему, как нестабильное интернет соединение, которая мешала выполнению рабочих задач: *"Я живу не в центре Билефельда, а немного за его пределами, поэтому интернет в, так сказать, в деревне, где я живу, недостаточно быстрый⁶⁵"* (Информант_П6), *"Иногда возникают какие-то проблемы с подключением к интернету, например, вчера я не мог поделиться своим экраном или даже включить камеру⁶⁶"* (Информант_А3).

Пространство для дистанционной работы

В отношении наличия и обустройства самого пространства под домашний офис, информанты столкнулись с такими трудностями, как присутствие людей в помещении, детей, партнёров, соседей по квартире, а также домашних животных. Данный фактор оказывал влияние на процесс работы, так как информанты испытывали беспокойство об отсутствии непрерывного рабочего режима: *"Нелегко найти место дома, где я мог бы работать не беспокоясь, потому что*

⁶¹ "Technical support worked out quite well. We received new computers for those who needed it, new equipment for online teaching the university bouth zoom licence and a lot of licences of software. So this was done quite quickly"

⁶² "I now have also a computer [from university], a better one, headphones, microphone, whatever, software"

⁶³ "In first 2 or 3 weeks there was not so much effort in changing it"

⁶⁴ "At first everybody thought it will be for 1-2 weeks"

⁶⁵ "I do not live in bielefeld center but a little bit outside so internet in the village so to speak i live was not fast enough"

⁶⁶ "Sometimes there is some kind of internet connection problems, like yesterday i couldn't share my screen or even put my camera on"

дети всегда дома⁶⁷" (Информант_П2), "Я работаю за столом, который на самом деле для всего - это также кухонный стол⁶⁸" (Информант_А1), "Мои соседи по комнате знают, когда я преподаю, поэтому обычно они не приходят, но иногда они забывают и стучат»⁶⁹ (Информант_П1).

Также, сообщалось о случаях, когда информантам приходилось делить пространство с кем-либо, что отрицательно сказывалось на продуктивности, так как им приходилось отвлекаться на домашние обязанности, уход за детьми, либо необходимо было освободить компьютер или комнату, так как партнёру необходимо присутствовать на онлайн встрече: *"Это отдельная комната, и в начале мы [с мужем] пытались делить одну и ту же комнату и пытались составить расписание, но это просто не сработало, и в конце концов я получила эту комнату⁷⁰" (Информант_П4), "У меня есть отдельная комната, но если у вас есть маленькие дети, которые не находятся в детском саду, потому что он закрыт, у вас также может быть основное пространство, но дети входят в комнату, если они достаточно малы, чтобы понять, что нельзя входить⁷¹" (Информант_П6), "Моя дочь вошла и поприветствовала всех, потому что ей 4 года, и это не тот возраст, когда вы можете объяснить, что она не должна этого делать"⁷² (Информант_А8).*

Также, информанты отмечали проблему невозможности разграничения пространства, когда работа и личная жизнь оказываются в одном и том же помещении, что приводило к нарушению баланса между работой и жизнью: *"Теперь вы не можете оставить работу на работе, вы даже не можете оставить компьютер на работе...моя работа находится в шаге от двери, и мне*

⁶⁷ "It is not easy to find a place at home where i can work without being disturbed because kids are always at home"

⁶⁸ "I work in the table which is actually for everything - it is also a kitchen table"

⁶⁹ "My roommates know when i am teaching so normally they don't come but sometimes they forget and they knock"

⁷⁰ "It is a separate room and in the beginning we[with husband] tried sharing the same room and try to do a schedule but this just did not work out at all and eventually i got the room"

⁷¹ "I have a separate room but if you have small children who are not in the kindergarten because it is closed also you might have in principal space but children enter the room if they are small enough to understand not to enter"

⁷² "My daughter came in and greeted everyone because she is 4 yo and it is not the age when you can explain that she should not do it it

нужно просто открыть дверь, и работа уже здесь, что хорошо, поэтому вам не нужно тратить время, но это плохо, потому что она всегда здесь, вы не можете просто избавиться от неё⁷³ (Информант_А3).

Вполне вероятно, что наличие выбора способно решить данную проблему и поможет выстроить сотрудникам более сбалансированное расписание, когда есть возможность работать как в офисе, так и дома: *“Большинство из нас привезли работу домой, но теперь это уже не добровольно, и в прошлом вы могли бы решить⁷⁴”* (Информант_П7). Преимущество работы в офисе выступает возможность чётко разделить время, когда фокус на работе, а также когда это время заканчивается и начинается время для себя: *“Вы можете вставить свою карточку в кардридер, и он подаст звуковой сигнал, и вы знаете, что больше не работаете, теперь вы идёте домой, и все кончено⁷⁵”* (Информант_П3).

Изменения в объеме нагрузки по работе

Тем не менее, важно отметить, что те информанты, которые живут отдельно, не имеют детей или партнёра, отметили свои хорошие рабочие результаты, а также высокую продуктивность: *“Иногда я думаю, что если бы пандемия не пришла, я бы не закончила свое диссертацию⁷⁶”* (Информант_А1), *“Это один и тот же рабочий режим для меня⁷⁷”* (Информант_П5). Также, были информанты, которые, в целом, положительно оценили полную работу в дистанционном формате, включая опыт онлайн-преподавания, однако, отмечали существенное влияние ограничений в связи с пандемией, так как это ограничивало возможность вне рабочих активностей: *“Я думаю, что в прошлом году я была менее*

⁷³ "Now you cannot leave the work at work, you can't even leave the computer at work, you always work nearby...my work is a door step away and i need just simple open the door and the work is already there which is good so you do not need to waste time but it is a bad thing because it is always there you cannot just get rid of it"

⁷⁴ "Most of us brought work home but now it is not volunteer anymore, and in the past you could decided"

⁷⁵ "You can put your card into the cardreader and it goes beep and you know you are not working anymore now you are going home and it is over"

⁷⁶ "Sometimes i think if pandemic would not come i would not finish my dissertation"

⁷⁷ "It is the same workload for me"

продуктивна, но я не думаю, что это вызвано Home Office..., а всей ситуацией с пандемией⁷⁸” (Информант_П1).

Говоря о затратах на подготовку к учебным занятиям, преподавательский состав университета Билефельда чаще всего упоминал увеличение количества времени, необходимого на подготовку материалов для занятий в онлайн формате: *“Сейчас мне нужно больше времени для подготовки к уроку⁷⁹”* (Информант_П2). Отчасти, затраты времени на подготовку увеличились из-за необходимости согласовывать семейные дела одновременно с рабочими вопросами: *“Требуется не усилие, а больше координации, а когда я работаю в офисе, преподавание становится легче просто потому, что мне не нужно договариваться о каких-либо других вещах со своей семьёй⁸⁰”* (Информант_А3).

Участие университета в организации дистанционной работы

На вопросы о поддержке от университета во время перехода на дистанционный формат работы, информанты высказывали довольно разносторонние мнения. С одной стороны, сотрудники университета остались довольны предоставленной информацией об изменениях формата, а также отмечали быструю реакцию руководства университета и возможность получения финансовой поддержки для нуждающихся групп сотрудников: *“Те люди, которые преподавали в течении первых 2 семестров с пандемией, могли получить ещё 2 дополнительных семестра контракта⁸¹”* (Информант_П4), *“Я считаю их очень ответственными в принятии решений⁸²”* (Информант_П8).

Однако, информанты остались недовольны качеством образовательных семинаров по подготовке к онлайн-преподаванию и переходу на дистанционную работу, организованных университетом: *“Посетив один [семинар] из них и обнаружив, что он настолько плох, я просто решила, что сделаю это*

⁷⁸ “I think i have been less productive the last year but i don't think it is the home office that causes it...but the whole pandemic situation”

⁷⁹ “I need more time for preparing for the lesson now”

⁸⁰ “Not effort but more coordination is needed, when i work in the office the teaching is easier simply because i don't need to arrange any other things with my family”

⁸¹ “Those people who were doing teaching during the first 2 covid semesters could get another extra 2 semesters contractibility”

⁸² “I found them very responsible in the decisions”

самостоятельно и просто разберусь с этим сама⁸³" (Информант_П4), в то время как остальные информанты просто не считали посещение данных семинаров необходимостью, так как были в состоянии самостоятельно разобраться в процессе организации дистанционной работы: "Я не чувствовала, что мне нужен такой курс, потому что информация была доступна⁸⁴" (Информант_П5), "Я не чувствовал в этом необходимости, были раздаточные материалы как это сделать, и лично у меня было ощущение, что этого достаточно, но, может быть, было бы лучше посетить такие семинары⁸⁵" (Информант_А5).

Также, один из информантов упомянул, что на такие семинары просто не хватало времени из-за быстрого перехода, поэтому, возможно, при достаточной подготовке и хорошем качестве семинаров, эта опция была бы полезной для повышения качества работы: *"Я не знаю, сколько коллег посещали занятия по онлайн-обучению, но у многих из тех, кого я знаю, в основном не было достаточно времени⁸⁶" (Информант_П6).*

Семьи с детьми, оказавшиеся в трудном положении в связи с закрытием детских садов и школ на время пандемии, были вынуждены решать свои семейные трудности самостоятельно в первое время: *"Я действительно не чувствую, что люди с детьми были замечены⁸⁷" (Информант_П4), "В начале, я думаю, было не так много внимания, но позже появились электронные письма, касающиеся этой ситуации и говорящие, что мы знаем, что это вызов<...>позже была инициатив с документом, где говорится, что для обучения в определённое время она [преподавательница] должна преподавать, поэтому ей разрешено приводить своих детей в определённое место в детский сад"⁸⁸*

⁸³ "After visiting one and finding it so bad i just decided i am going to do it on my own and will just figure it out"

⁸⁴ "I did not feel that i needed such a course because information was available"

⁸⁵ "I didn't feel the need, there were handout how to do it and i had personally feeling that it is enough, but maybe it would be better to visit such kind of seminars"

⁸⁶ "I don't know how many colleagues have taken classes for how to do online teaching but many of those i know basically did not have sufficient time"

⁸⁷ "I didn't really feel that people with kids were seen"

⁸⁸ "At the beginning i think there were not so much attentions but later on there were emails addressing this situation and saying we know that it is a challenge<...>later on there was an initiative with a paper where it says that for the teaching at a specific time she has to teach so it is allowed to bring her children in a specific arrangement to the kindergarden"

(Информант_П5), что говорит о том, что в последствии проблема частично решилась университетом, когда сотрудники получили возможность отдавать детей в детский сад и школу на время официальных рабочих заданий.

На вопросы об ожиданиях руководства университета, информанты говорили об ответственности, как за работников университета, так и за студентов, предоставлении чёткой и полной информации о структуре работы в формате, а также взятии обязательств за обслуживание платформ для выполнения дистанционной работы: *"То, что мне было нужно, и то, что университет предоставил, - это чёткое руководство, что мы должны делать, чего мы не должны делать, например, мы должны работать в зоот, и мы это делаем"*⁸⁹ (Информант_А8), *"Мне бы хотелось, чтобы университет взял на себя ответственность за студентов, потому что университет должен заботиться о студентах"*⁹⁰ (Информант_П1).

Также информанты не хотят, чтобы за ними велся контроль в работе по часам: *"Я не хочу, чтобы меня контролировали в этой части, и мне нравится, что я независима, и регулирование на самом деле не нужно"*⁹¹ (Информант_П1). Это связано со спецификой работе, и, как утверждают информанты, результат их работы зависит от их академической деятельности, которая ведётся не нормировано: *"В конце концов, именно мы заинтересованы в том, чтобы показывать результат, преподавать, писать и публиковаться, если мы действительно хотим сделать карьеру в академических кругах, нам нужно показывать результат. наши интересы и интересы университета совпадают, поэтому им не нужно контролировать нас"*⁹² (Информант_П4).

Изменения, связанные со здоровьем

⁸⁹ "What i needed and what university delivered is a clear guideline what we should do what we shouldn't do, for example we should work in zoom and we do that"

⁹⁰ "I would have liked the university taking responsibility for the students because the university takes care of students"

⁹¹ "I do not want to be controlled at this part and I like that i am independent and regulation is not really necessary"

⁹² "Eventually we are the ones who have an interest in producing the output, doing the teaching, writing and getting published, if we actually want to have a career in academia we need to have output. out interest and the university's is the same, so they don't need to control us"

На тему здоровья лишь некоторые информанты отметили изменения в ментальном здоровье, которые, в большей степени связывали с ограничениями во время пандемии, а не со спецификой работы в дистанционном формате, что также может означать нарушения баланса жизни в связи с недоступностью активностей вне работы: *“Я думаю, что для психического благополучия людей важно иметь другое место, чтобы быть, находиться⁹³”* (Информант_ПЗ), *“С каждым днем я все быстрее впадаю в отчаяние и становлюсь все менее терпимым. Я не знаю, считается ли это⁹⁴”* (Информант_А7), *“Из-за ограничений, потому что невозможно путешествовать⁹⁵”* (Информант_А1).

Коммуникация с людьми

Информанты отмечали ухудшение коммуникация на различных социальных уровнях после перехода на дистанционный формат. К этому относится потеря связи со студентами: *“Абсолютно, я считаю, что произошла потеря связи со студентами⁹⁶”* (Информант_П8), так как возникали трудности с вовлечением их в активности на занятиях: *“Труднее участвовать в дискуссиях, потому что существует больше барьеров, трудно, когда вы не видите лица, как будто перед вами никого нет⁹⁷”* (Информант_П5).

Также, сотрудники университета отмечали препятствия во взаимодействии студентов между собой, особенно тех, кто только поступил в университет и ни разу “физически” не посетил его: *“Два человека записались на презентацию, и у меня было несколько ситуаций, когда один из них написал мне по электронной почте, чтобы сказать, можете ли вы связать меня с другим человеком. В офлайн-ситуации такого бы никогда не произошло, эти люди просто*

⁹³ “I think it is important for people's mental well-being to have a different place to being”

⁹⁴ “Every day I am getting desperate faster and I am less tolerant. I don't know if that counts”

⁹⁵ “Because of the restrictions because it is not possible to travel”

⁹⁶ “Absolutely i think there is less connection with the students”

⁹⁷ “It is more difficult to engage in a discussions because there are more barriers, it is difficult when you do not see a face, like you have no one in front of you”

встретились бы в конце занятия, пошли бы вместе выпить, и все было бы хорошо⁹⁸ (Информант ПЗ).

Информанты упоминали, что, с одной стороны, выключенная камера затрудняла выстраивание коммуникации, так как не позволяла организатору встречи видеть отдачу от участников, выстраивать с ними коммуникацию и активно вовлекать в дискуссии: *“Вы не контролируете всю аудиторию на семинаре. если вы находитесь в комнате, у вас больше этой атмосферы...у вас больше ощущения, что вы также общаетесь с ними [людьми, сидящими сзади]...у вас есть люди, которые действительно активно участвуют в семинаре, но теперь у вас много чёрных экранов, и что находится за этим экраном, вы никогда не знаете...может быть, с ними вы теряете больше связи⁹⁹* (Информант_А8).

С другой стороны, сотрудники университета также высказывали свое понимание к студентам, утверждая, что у каждого могут быть личные основания на то, чтобы не включать камеру: *“Я не возражаю, если люди решат не включать камеру, это нормально для меня. И я думаю, что это должно быть так, потому что это нехорошо, если вы заставляете кого-то, ведь люди не имеют собственных комнат¹⁰⁰* (Информант_А1), *“Люди были перемещены в домашние пространства, очень немногие люди подписывались так учиться, вы знаете, в спальне или за кухонным столом<...>никто не просил, чтобы он или она оказались в такой ситуации [пандемия]¹⁰¹”*

Коммуникация была потеряна не только со студентами, но и с коллегами: *“Если вы хотите обсудить что-либо, вы вынуждены делать это через зум-звонок, получается, что совсем нет возможности узнать о каких-то мелочах,*

⁹⁸ “Two people signed up for a presentation and i've had several situations when one has emailed me to say can you put me in contact with the other person, now in an offline situation that would not happen, those people just would just kind of meet at the end of the class, go for a drink together and everything is fine”

⁹⁹ “You have no control of the whole audience in the seminar, of you are in the room you have more this atmosphere...you have more feeling that you also connect with them [people sitting on the back]...you have people who are really active in the seminar but now you have a lot of black screens and what is behind this screen you never know...maybe with them you lose more connection”

¹⁰⁰ “I don't mind if people decide to have their camera off, it's okay for me. And I think this should be like this because it's not nice if you force somebody because people don't have own rooms”

¹⁰¹ “People have been moved into homespaces, very few people signed up to study, you know in a bedroom or on a kitchen table<...>nobody asked to be put in this situation [pandemic]”

*подробностях*¹⁰²”(Информант_А1), людям не хватает простой, естественной коммуникации, как это было в оффлайн режиме: *“Кроме того, конференции с коллегами, нетворкинг действительно отсутствует*¹⁰³” (Информант_А4). Это говорит о том, что, несмотря на большое количество возможностей участвовать в различных академических мероприятиях по всему миру прямо из своей комнаты, информантам не хватало именно настоящего, естественного взаимодействия, которое являлось для них ключевым даже на научных мероприятиях: *“Вы не можете связаться с людьми, потому что самое интересное - это не сама панельная часть, не ваша презентация, а разговор до и после презентации, когда вы обедаете и говорите на разные темы, о ваших исследованиях, о том, что происходит в академических кругах, и это важная часть*¹⁰⁴” (Информант_А3).

Следовательно, возможность посещать гораздо больше мероприятий для своей академической карьеры в мобильном формате просто перестает быть таким очевидным плюсом, когда участник не может получить максимум от взаимодействия, завести новые контакты, либо поддержать связь со старыми: *“Вы можете посещать гораздо больше встреч, но вид общения, который у вас есть, не так интенсивен, как раньше, вы сосредоточены на содержании, да, но обсуждение, которое вы проводите после этого, это гораздо важнее, это настоящий разговор*¹⁰⁵” (Информант_П7).

Однако, лишь один из Информантов отметил улучшение контакта с людьми в режиме дистанционной работы, так как это помогает больше поддерживать контакт с теми, кто в любом случае не находится в одном городе. В Германии довольно распространён феномен, когда сотрудник живет в одном городе, а работает в другом. Получается, что даже те кто обычно не стали бы путешествовать ради одной встречи в третий город, все равно имеют возможность

¹⁰² “If you want to discuss something you have make this zoom call, so there is no possibility getting to know small things”

¹⁰³ “Also the conferences with colleges, the networking is really missing”

¹⁰⁴ “You cannot get in touch with people because the most interesting thing is not the panel itself, not you presentation but rather talk before and after you presentation, when you have dinner and talk about stuff, your research, whats is going in academia, and this is an important kind of stuff”

¹⁰⁵ “You can attend much more meetings, but the kind of exchange you are having is not as intense is before, is you are focus on the content yeah, but discussion you having after that which is far more important, it is a real talk”

оставаться на связи, так как онлайн-коммуникация приняла более естественный характер и в академической среде: *“На самом деле, у меня теперь гораздо больше контактов, потому что я могу связаться со всеми своими коллегами из университета, которые обычно не живут в одном городе¹⁰⁶”* (Информант_П1).

Цифровая безопасность

Говоря о проблемах со студентами, с которыми столкнулись информанты, во время онлайн-формата работы, были упомянуты: нарушения делового этикета во время рабочих и учебных процессов: *“Иногда вы видите эти сообщения в чате, которые явно не предназначены для чтения всеми¹⁰⁷”, “Один из моих факультетских коллег сообщил о ситуации, когда кто-то написал сообщение в чате, в котором говорилось: “это так скучно”, которое появилось на экране для всеобщего обозрения¹⁰⁸”* (Информант_П3).

Информанты сообщали о случаях кибербуллинга во время онлайн-собраний со студентами, когда неизвестные участники совершали кибер-атаку на онлайн-встречу с целью сорвать мероприятие: *“У меня была лекция в прошлом зимнем семестре, и это была своего рода бомбежка зума, там была пара людей, показывающих порнографические видео или пытающихся прервать мою презентацию¹⁰⁹”* (Информант_А3). В связи с риском оскорбительного поведения, сотрудники университета были вынуждены образовывать себя для того, чтобы защитить как студентов, так и себя во время онлайн-сессий: *“Я использую функции пароля и пытаюсь защитить себя, но если люди извне получают ссылку, возможно, они начнут мешать, но этого ещё никогда не происходило на моих курсах¹¹⁰”* (Информант_П5). Под защитой онлайн-встречи подразумевалось ограничение на вход в онлайн-встречу на платформу Zoom для тех, кто не зарегистрирован с корпоративной почты, ограничение частных сообщений в

¹⁰⁶ “Actually for myself i have really much more contact now because i can reach all my colleagues at the university staff they do not live in the same city normally”

¹⁰⁷ “Occasionally you see these messages in chat that are clearly not meant for everyone to read”

¹⁰⁸ “One of my faculty colleagues reported a situation of someone writing a message in chat that said “this is really boring” which appeared on the screen for everyone to see”

¹⁰⁹ “I had a lecture last winter terms and it was a kind of zoom bombing, there were a couple of people showing pornographic videos or trying to interrupt my presentation”

¹¹⁰ “I use the password functions and try to protect myself but if people from outside get the link it might be possible that they start disturbing but this never happened at my courses”

чатах, отключение возможности делиться своим экраном участникам, а также производить запись встречи без разрешения от организатора.

Некоторые информанты сообщили, что сотрудники университета стали нанимать себе в помощь студентов, которые помогали бы следить за порядком на их встречах: *“Я решил, что я найму себе помощника студента, который всегда в первую очередь наблюдает за чатом и который пускает людей из зала ожидания, и если кто-то хочет помешать, он исключает этого студента из встречи¹¹¹”* (Информант_А3).

Данная информация говорит о том, что существует необходимость в цифровом этикете: *“Должно быть что-то вроде цифрового поведения¹¹²”* (Информант_А7). В онлайн пространстве создается впечатление, что человек всегда находится в состоянии готовности быть на встрече, ответить на звонок или выполнить задание, ведь это можно сделать просто открыв ноутбук, что негативно влияет на разграничение личной и рабочей жизни: *“Это тоже феномен, вы доступны 24 на 7, что является ожиданием для всех<...> люди воспринимают как должное, что вы можете разделить сессию или панель в 3 часа утра, потому что это время в Лос-Анджелесе. Вы доступны постоянно, и есть ожидание, что вы будете участвовать во всем, потому что это не имеет большого труда, чтобы войти в Zoom¹¹³”* (Информант_А7).

Формат дистанционной работы после пандемии

Говоря о предпочитаемом формате учебной деятельности в период пост-пандемии, чаще всего информанты отдавали своё предпочтение гибриднему формату работы. Однако, восприятие и понимание как именно должен выглядеть этот формат, не всегда совпадало. Для кого-то это означало применять в одном и том же курсе и онлайн и офлайн встречи: *“Это может быть очень полезно в гибридном формате, когда вы учитесь дома и проводите онлайн-тесты с*

¹¹¹ "I decided that i have a student assistant who always who is first of all observing the chat room and who is letting people from waiting room and if someone is aimed to disturb he dismisses this student"

¹¹² "There should be something like digital behaviour"

¹¹³ "That is also a phenomenon, you are reachable 24/7 that is the expectation for everyone <...>people take it for granted that you can share a session or a panel at 3 oclock in the morning because this is a time in LA. you are reachable permanently and there is an expectation that you participate in everything because it is not a big deal to go into zoom"

большим количеством учебных инструментов, а затем собираетесь каждые 2 недели, чтобы обсудить реальные проблемы¹¹⁴” (Информант_П6), “Моя кафедра активно обсуждает создание гибридного формата обучения, который будет включать в себя обучение в классе или проведение нескольких семинаров, но несколько занятий в дистанционном обучении - это то, что может сработать¹¹⁵” (Информант_П7).

Другие информанты предлагали структуру, когда вводные, систематические повторяющиеся лекции проводятся в формате заранее записанных видео-уроков, чтобы не тратить время на повторение базовых теорий: *“Я предварительно запишу свою презентацию, потому что я подумал, что хорошо, я сделал это уже 10 раз, каждый раз одно и то же, и теперь я могу записать это один раз, и это может быть навсегда¹¹⁶” (Информант_П3).*

Информанты отмечают, что формат смешанного ведения занятия, когда часть студентов находится в классе, а остальные через онлайн-платформу одновременно, совершенно не является предпочтительным для них. Существенным недостатком такого формата является трудоёмкость процесса, так как необходимо одновременно учитывать как пожелания аудитории, которая находится в классе, так и людей, подключенный через онлайн-платформу: *“Гибридный формат будет очень трудным для всех, потому что, если у вас есть люди перед собой в классе, и некоторые люди в интернете, в конце концов, люди в интернете буду упускать. Так и будет, потому что учителю очень трудно приспособить и то, и другое. и люди перед вами буду иметь больше возможностей говорить¹¹⁷” (Информант_П3).*

Также, информанты утверждают, что в выборе будущего формата они будут ориентироваться на мнение студентов, стараясь услышать какой формат был бы

¹¹⁴ “It might be very useful in hybrid format when you learn from home and do online tests with a lot of tools, and then only gathering every 2 weeks to discuss real problems”

¹¹⁵ “My department is thinking loudly of making a hybrid format of teaching which means in-class teaching or doing several seminars, but several classes in distant teaching, this is something that could work”

¹¹⁶ “I will prerecord my presentation because i thought okay i did it 10 times already every time the same thing and now i can record it one time and it can be forever”

¹¹⁷ “Hybrid format will be very difficult for everybody because if you have some people in front of you in the classroom and some people online eventually people online will miss out. they will. because it is very difficult for a teacher to accommodate both of these things. and people in front of you will be able to talk more”

предпочтительным для них. Оказалось, что для сотрудников университета не является проблемой преподавать даже исключительно в онлайн формате, ведь проблемой является не сам формат, а возможные потери в качестве образования: *"Если они [студенты] предпочитают онлайн-форматы, я все равно буду настаивать на том, чтобы некоторые из них присутствовали [офлайн], но я также буду в порядке, если они будут в цифровом формате, только я буду чувствовать себя плохо из-за этого"¹¹⁸* (Информант_П5). Однако, если студенты считают, что онлайн формат обучения является приоритетным для них по индивидуальным причинам, сотрудники университета готовы идти к ним на встречу: *"Я довольно спокойно отношусь к публикации заранее записанной лекции в интернет, если они[студенты] этого хотят"¹¹⁹* (Информант_П8).

Кроме того, данный формат свободного выбора в гибридном формате даст возможность присутствовать на занятии тем, кто по каким-либо причинам был ограничен в этом в формате оффлайн, например, по причине научной конференции в другом городе или стране, либо рабочим причинам: *"Если вы хотите путешествовать, гибридный формат работает лучше, потому что в прошлом вы должны были выбрать либо не преподавать, либо отменить занятия, либо не посещать конференцию, а теперь вы можете сделать и то, и другое, если у вас хороший тайм-менеджмент"¹²⁰* (Информант_П2).

Также, это поможет как студентам, так и сотрудникам университета, совмещать рабочие и учебные процессы с семейными обстоятельствами: *"Для тех, у кого есть дети, это[онлайн] проще, и это хорошая идея"¹²¹* (Информант_А5), а также по причине состояния здоровья и ограниченных возможностей: *"Многие люди с ограниченными возможностями участвуют*

¹¹⁸ "If they [students] prefer online formats i will still insist to have some in presence but i will be okay to have in digital but i will feel bad about it"

¹¹⁹ "I am pretty relaxed about posting a pre-recorded lecture online if they[students] want so"

¹²⁰ "If you want to travel hybrid format works better, because in the past you could just choose either not teaching and cancelling the class or teaching and not going to the conference and now you can do both if you have a good time management"

¹²¹ "For those who have children it is easier and it is a good idea"

онлайн из-за состояния своего тела, они говорят, что не могли бы приехать [оффлайн], и мы должны подумать об этих людях¹²²" (Информант_А8).

Также, административные работники отдают предпочтение смешанному формату работы в университете, когда те действия, которые могут быть выполнены в формате дистанционной работы без потери качества, выполняются дистанционно, но при этом не полностью заменяют формат оффлайн-коммуникации: *"Гибридное решение было бы лучшим...два-три дня в офисе, а остальное время в домашнем офисе<...> есть много задач, которые я выполняю онлайн, пишу электронные письма и делаю отчёты, но я бы проводил консультации в офисе¹²³" (Информант_А7).*

Кроме того, это является простой возможностью индивидуально решать, какие задачи конкретно в данной работе могут быть переведены на онлайн формат: *"Гибрид, чтобы иметь возможность выбирать¹²⁴" (Информант_А4).*

Однако, для некоторых информантов оказалось важным, даже при условии введения гибридного формата в период пост-пандемии, все равно оставить за собой право решать проводить занятия и встречи в университете, а не онлайн. Это обуславливается спецификой самого предмета: *"Я вижу преимущества гибридного и онлайн-обучения, но, если вы спросите о моем опыте, я очень много работаю на основе текстов и теорий, и эти 2 формата на самом деле не вписываются в онлайн, я думаю¹²⁵" (Информант_П6).*

Также, существенную роль играет тот факт, что университет как образовательный институт подразумевает под собой пространство, когда все деятели науки объединены одним зданием. Это позволяет создавать более академическую атмосферу, когда люди с разных факультетов и направлений оказываются в одном пространстве и имеют возможность взаимодействовать: *"Я не совсем понимаю, зачем это [делать онлайн], потому что мне нравится*

¹²² "Lots of disabled people participate online because of their body condition and said we couldn't not travel and we should think about this people"

¹²³ "Hybrid solution would be the best...two to three days in the office and the rest in the home office<...> there are a lot of tasks i do online, write emails and do reports, but i would do consultations in the office"

¹²⁴ "Hybrid to have an opportunity to choose"

¹²⁵ "I see advantages of hybrid and online teaching but if you ask for my experience i work very much text based and in theory and this 2 formats do not really fit in online i think"

университет как место, где люди встречаются, имеют контакт, я училась в Билефельде, когда это был всего лишь одно большое главное здание и он был построен в 1916 году так, что людям придётся пересекаться и встречаться, и это сработало очень хорошо, и мне не хватает этого сейчас¹²⁶ (Информант_П4).

Режим полного онлайн обучения не упоминался информантами как рациональное решение для будущего формата. Отказ от оффлайн занятий во время пандемии являлся вынужденной мерой, к которой никто не был готов, так как просто отсутствовала возможность выбора: *“Это работает довольно хорошо в свете того факта, что это замена во времена кризиса, поэтому я всегда говорю, что мы можем быть счастливы, что это работает так хорошо во времена всемирной пандемии, но мы не должны воспринимать это как модель для будущего¹²⁷”* (Информант_П6).

Уроки пандемии

Рассуждая о том, чему опыт онлайн преподавания и работы в университете научил Информантов, важным уроком оказался навык внедрять в офлайн формат интерактивные, онлайн платформы: *“Теперь я бы воспользовался Zoom и интегрировала это в работу¹²⁸”* (Информант_А1). Среди упомянутых платформ, информанты говорили о Zoom, Raporto, Теперь, когда за время полного онлайн-обучения, все участники процесса повысили свой навык в проведении лекций и семинаров онлайн, а также освоили программы записи уроков заранее, это может стать отличным дополнением для улучшения учебных и рабочих процессов: *“Другие вещи [не написание книг и текстов] на самом деле идут быстрее, к примеру заседания комиссий¹²⁹”* (Информант_А8), *“Я думаю, что после пандемии*

¹²⁶ “I would not quite know why [do online] because i like the university as a place where people meet, have contact, i did my studies in bielefeld when it was just one big Hauptgebaeude [main building] and it was built 1916 in the way that people will have to cross and will have meet and it worked out very well and it is missing right now”

¹²⁷ “It works quite well in the light of the fact as it is a substitute in times of crisis so what i always say we can be happy that it works so well in times of the world wide pandemic but we should not take it as a model for the future”

¹²⁸ “I would now make advantage of Zoom and integrate it in work”

¹²⁹ “Other things [not writing books and texts] in fact go faster in particular commission meetings”

я бы использовал это [учебная платформа университета больше¹³⁰” (Информант_П7), “Я бы попробовал что-то новое, например, делать подкасты, групповую работу”¹³¹ (Информант_П4), “Часы в офисе для вопросов - это то, что можно сделать с помощью быстрой онлайн-встречи¹³²” (Информант_А7).

Выводы

Полученные результаты исследования подтвердили Гипотезу №2 “Основной трудностью в практике дистанционной работы для сотрудников университета является онлайн-преподавание” - так как сотрудники университета Билефельда имеют опыт работы в дистанционном формате, благодаря постоянной исследовательской деятельности, проблематичным фактором во время перехода на полный онлайн формат оказалось именно преподавание в онлайн режиме. Информанты обращали внимание на потерю качественного взаимодействия со студентами, недостаток вовлеченности в учебный процесс из-за онлайн формата, а также ограничения в возможности групповой работы.

Гипотеза №1 “Сотрудники Университета оказались не снабжены необходимым техническим оборудованием для организации работы в дистанционном режиме” не подтвердилась. Причиной этому стал тот факт, что университет принял активное участие в обеспечении сотрудников всем необходимым оборудованием для осуществления работы в удалённом формате. Также, информанты отмечали, что в большей степени имели необходимую технику, так как привыкли проводить научную работу в домашнем офисе, поэтому изначально имели собственный компьютер, либо тот, что был предоставлен в работы от университета.

Гипотеза №3 “Дистанционный формат взаимодействия отрицательно повлиял на поддержание слабых связей” подтвердилась, так как информанты утверждали, что им удавалось поддерживать контакт с теми, кто и так был в

¹³⁰ " I think after pandemic i would use it [Lernraum] more"

¹³¹ "I would try something new like doing podcasts, group work"

¹³² "Office hours for questions - that is something that could be done through a quick online meeting"

близком кругу их общения на работе. В то время как со знакомыми или коллегами по непостоянным проектам связь была практически полностью потеряна. То взаимодействие, которое ранее происходило нативно, без прикладывания определённых усилий для организации встречи, перестало происходить, а онлайн-платформы не подходили информантам для закрепления уже существующих слабых связей, что приводило к их утрате.

Гипотеза №4 “Предпочитаемый формат работы у преподавателей и административных сотрудников Университета Билефельда не совпадает” - не подтвердилась, так как, независимо от обязанностей в университете, сотрудники как преподавательского состава, так и административно, испытывали схожие трудности в онлайн формате. По результатам интервью с информантами, предпочитаемым форматом взаимодействия в университете стал гибридный формат. Информанты отметили его преимущества, так как он позволял бы им как активно внедрять полученные навыки во время онлайн-формата за период пандемии, так и оставлять возможность выбирать подходящий онлайн или оффлайн формат для конкретного случая.

Также, информанты предпочитают, чтобы университет не вмешивался во внутренние процессы взаимодействия сотрудников университета со студентами, а лишь контролировал обеспечение необходимыми платформами, а также вовремя информировал об изменениях, оставляя за сотрудником право выбирать предпочитаемый формат взаимодействия на работе.

Цель исследования “Выявить возможный предпочтительный формат для дальнейшей работы в период пост пандемии в академической сфере, корректирующий баланс работы и личной жизни сотрудников” была выполнена путём реализации упомянутых задач. Интервью с информантами университета Билефельда позволило определить какой вклад был внесён в изменения формата работы в связи с переходом на дистанционный формат труда в академической сфере университета Билефельда, выявить текущие результаты перехода на дистанционный/смешанный формат и степень удовлетворённости изменениями формата труда в академической сфере университета Билефельда, определить с

какими проблемами столкнулись сотрудники университета Билефельда в связи с переходом на дистанционный формат труда в академической сфере, а также определить возможный предпочтительный формат реализации трудовых процессов в академической сфере для сотрудников университета Билефельда.

Практическая польза данного социологического исследования заключается в том, что на основе результатов этого исследования может быть разработано анкетирование качества образования в университете, которое бы учитывало изменения в цифровом образовании, а также позволяло бы осуществлять контроль качества как рабочих условий сотрудников в университете, так и образовательных услуг в качестве мониторинга. Формат полуструктурированного глубинного интервью позволил выявить те проблемные факторы, которые другие методы исследования выявить не позволяли.

Заключение

Целью данной работы стоял анализ цифровых компетенций сотрудников университетов для перехода на дистанционный формат работы. Для формирования представления процесса изменений условий труда в академической сфере в связи с пандемией, важности его изучения и решения первой задачи исследования, в работе были рассмотрены такие понятия как диджитализация, цифровизация, а также диджитализация в образовательной сфере. Для решения первой задачи исследования, были исследованы основные подходы к определению процесса диджитализации в академической сфере и её роль в изменениях условий труда в университетах в связи с пандемией Covid-19. Также, рассмотрены компетентности сотрудников университета в использовании цифровых технологий как до пандемии, на основании исследований и литературы, существующих на момент написания работы, так и во время перехода на дистанционный формат работы. Отдельно анализируется перспектива внедрения цифровых технологий в образовательные процессы и форматы организации дистанционной работы как для преподавателей, так и для студентов.

Для решения второй задачи исследования, были проанализированы российский и зарубежные источники и исследования, для того чтобы сформировать наиболее полноценную картину ситуации, которая бы характеризовала качество цифровых компетенций у сотрудников университета. Основываясь на результатах изученных материалов, можно сделать вывод, что, хоть к 2020 году диджитализация уже постепенно внедрялась в образовательные процессы, что подкрепляется государственными инициативами с планом цифровизации к 2024 году, сотрудники университетов оказались практически полностью не готовы к резкому переходу на дистанционный формат организации учёбы.

Для решения третьей задачи исследования, были проанализированы исследования, проведённые за 2020 и начало 2021 года, которые позволили сформировать представление о тех проблематичных ситуациях в условиях труда, с которыми столкнулись сотрудники университетов во время дистанционной

работы в период Covid-19. Удалось выяснить, что последствия, связанные с пандемией коронавируса, внесли заметные коррективы в трансформацию образовательного пространства. Пандемия мгновенно ускорила внедрение диджитализации в образовательной сфере, что с одной стороны, позволило начать процесс цифровой трансформации гораздо быстрее, а с другой стороны внесло множество сложностей в рабочие процесс высших учебных заведений, которые не были готовы мгновенно адаптироваться к онлайн-образованию.

Соответственно, можно заявить, что цель данной работы была достигнута. Кроме того, для достижения решения четвёртой задачи исследования, было проведено собственное эмпирическое исследование, позволяющее выявить предпочтительный формат условий труда в академической сфере на примере университета Билефельда.

Стоит отметить, что хотя предпочтительным формат для сотрудников университета Билефельда не оказался, так называемый, «будущий формат онлайн-университета», факт готовности активного внедрения цифровых компетенций в повседневные практики трудовых процессов в университете означает изменение условий труда для академической сферы. Данный вывод позволяет дать рекомендации для университетов по организации условий труда в период пост-пандемии:

1. Университет, как работодатель, должен взять ответственность обеспечить сотрудников всем необходимым оборудованием для осуществления работы в дистанционном и/или смешанном формате труда.

2. Курсы в университетах следует проводить в смешанном формате, которые преподаватель выбирает самостоятельно, опираясь на специфику курса, а также пожелания студентов.

3. Несмотря на дистанционный/смешанный формат условий труда, необходимо организовывать очные мероприятия для сотрудников университета, с целью поддержания связей в академической среде.

Гипотеза, выдвинутая в данной работе, подтвердилась. Опыт диджитализации образовательной сферы в условиях пандемии дал возможность

сотрудникам университета овладеть новыми навыками цифровых технологий, которые можно применять как в университетской работе, так и в преподавательской деятельности. Несмотря на упомянутые информантами преимущества оффлайн формата, сотрудники университета Билефельда считают полезным опыт пандемии и выражают свою готовность применять полученные цифровые компетенции в дальнейшей работе независимо от формата, что означает потенциальное изменение формата труда для академической сферы путём частичной или даже полной диджитализации трудовых процессов в университете.

Данная работа представляет собой промежуточный анализ проблематики изменений условий труда в академической сфере. В дальнейшем полученные результаты качественного исследования могут быть использованы для разработки мониторинга удовлетворённости работой в академической сфере как преподавателей, так и сотрудников университета, что позволит организовать достойные условия труда в университете.

Литература и источники

1. Андреев А. А., Солдаткин В. И. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация. МЭСИ, 1999. С. 196.
2. Белановский, С.А. Глубокое интервью: Учебное пособие / С.А. Белановский, О.А. Авдеюк. – Никколо-Медиа : Волгоградский государственный технический университет, 2001. С.70. URL:
<https://www.hse.ru/data/2010/09/03/1220649344/Белановский%20Индивидуальное%20глубокое%20интервью.pdf>.
3. Бурдые П. Различение: социальная критика суждения // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев; пер. М.С. Добряковой и др. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. 539 с.
4. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2006. 432 с.
5. Все нуждающиеся в компьютерах школьники могут получить их за лето // TASS URL: <https://tass.ru/obschestvo/8575041>
6. Данные с официального сайта UNESCO. URL:
<https://ru.unesco.org/covid19/educationresponse>.
7. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации "Цели устойчивого развития ООН и России" / Аналитический центр при правительстве Российской Федерации, 2016. С.181. URL:
<https://ac.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf>.
8. Долятовский, В.А., Мазур, О.А., Кузнецова, И.В., Сакиев, Э.Е., Рябченко, Т.Н. Стратегическое планирование деятельности вуза на рынке образовательных услуг. Монография. / Под ред. В.А. Долятовского, О.А. Мазура. — Ростов-на-Дону-Невинномысск: СКНЦ ВШ-РГЭУ «РИНХ» - НИЭУП, 2005. — С – 14.
9. Дюркгейм Э. Социология образования. / Под ред. В. С. Собкина и В. Я. Нечаева. М.: ИНТОР, 1996. 372 с.

10. Ершова, М. В. Преимущества и риски цифровой экономики: Стратегии развития / М. В. Ершова // Университет им. В.И. Вернадского, 2020. Т. 1, № 75. С. 69.
11. Зеер, Э. Ф. Готовность преподавателей вуза к онлайн-образованию: цифровая компетентность, опыт исследования / Э. Ф. Зеер, Н. В. Ломовцева, В. С. Третьякова. – : Педагогическое образование в России, 2020. – № 3 С. 26-39.
12. Иванова, И.А. Социально-экономические проблемы цифровизации в фокусе восприятия разными поколениями / И.А. Иванова, И.В. Ковалевич. – : Креативная экономика, 2019. – Т. 9. №13С. 661-670
13. Какие онлайн-учебные курсы стали популярны во время пандемии // Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/08/827543-onlainovie-kursi>.
14. Козлова Н.Ш. Цифровые технологии в образовании // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. Т.1, №40. С. 85. URL: <http://lib.mkgtu.ru/images/stories/journal-vmgtu/2019-01/008.pdf>.
15. Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социолог. исследования. 2011. № 5. С. 82–90.
16. Крапчина Л.Н., Влазнева С.А., Влазнев А.И. Ускорение диджитализации экономических процессов и ее влияние на среднесрочную конъюнктуру рынка труда: возможности и риски // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 659-676.
17. Крюкова, О.В. Сетевое мышление – феномен современности / О.В. Крюкова // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 7. URL: <http://human.snauka.ru/2013/07/3558>
18. Международная стандартная классификация образования
19. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации [29.12.2020]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-studentov-obrazovatelnykh-organizatsiy-osushchestvlyayushchikh-obrazovateln>.

20. Московская А.А. Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда? // Высшее образование в России. 2015. № 10. С. 75–84.
21. "Ненастоящее образование". Как пандемия вскрыла проблемы онлайн-обучения// BBC. URL: <https://www.bbc.com/russian/vert-cap-54027632>.
22. Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики // Аналитический отчет к III Международной конференции «Больше чем обучение: как развивать цифровые навыки». – ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2018. С.118.
23. Общественное мнение – 2020. М.: Левада-Центр, 2021, С.71. URL: <https://www.levada.ru/wp-content/uploads/2021/02/OM-2020.pdf>.
24. Овчинцева Л.А. Образование как инструмент социальных трансформаций: проблема интерактивных методик// Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г.А. Ключарев. М.: ИС РАН, 2008. С. 359-367.
25. Офисная ностальгия// Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4791135>.
26. Официальный сайт платформы Panopto. URL: <https://www.panopto.com>.
27. Официальный сайт платформы Zoom. URL: <https://zoom.us>.
28. Официальный сайт университета Билефельда. URL: <https://uni-bielefeld.de/uni/profil/>.
29. Парсонс Т. Понятие общества: Компоненты и их взаимоотношения. М.: THESIS, 1993.№ 2. С. 98-104.
30. Паспорт национального проекта «Образование», 2019, С.13. URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf>
31. Петрунева, Р.М. Проблемы дистанционного образования глазами преподавателей: Уроки коронавируса / Р.М. Петрунева, О.А. Авдеюк, Ю. В. Петрунева. – : Волгоградский государственный технический университет, 2020. URL: [http://www.vstu.ru/uploadiblok/files/primo-aspectu/2\(42\)-2020.pdf#page=67](http://www.vstu.ru/uploadiblok/files/primo-aspectu/2(42)-2020.pdf#page=67).

32. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Правительство Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-п]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.
33. Профессиональный кодекс социолога // Российское общество социологов. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=73.
34. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 48
35. Регулирование трудовой миграции: международная практика внедрения экономических и правовых механизмов / Л.В. Примак [и др.] // Международный журнал гражданского строительства и технологий. – 2018. – Т. 9, № 13. – С. 1075-1081
36. Сизова, И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10, № 4. С.376. URL: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.401>.
37. Социология под вопросом. Социальные науки в постструктуралистской перспективе - Бурдые П. Поле науки. Москва : Праксис, Институт экспериментальной социологии, 2005. – С. 23.
38. Стариков, В.С. Сравнительный анализ трансформации систем высшего образования в Беларуси, России, Украине и странах Балтии / В.С. Стариков, Сравнительный анализ трансформации систем высшего образования в Беларуси, России, Украине и странах балтии, 2016. С. 18.
39. Старовойтова Т.А. Формирование и развитие рынка образовательных услуг в России // «Научные записки». 2009. № 2. С. 53-63.
40. Статистика Юнеско за 2.04.2021 URL: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.
41. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 г.г.[Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203]. URL: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201705100002.pdf>.

42. Трегубова, Н. Цифровизация и искусственный интеллект / Н. Трегубова, А. Рязев // СоциоДиггер. – 2020. Т. 1, № 3. – С. 34.
43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).
44. Что такое “гибридное обучение”? URL:
<https://zen.yandex.ru/media/digitalteacher/chto-takoe-gibridnoe-obuchenie-601912cd8d30cb1780282092>.
45. Шваб, К. Четвёртая промышленная революция / К. Шваб. Москва : Эксмо, 2020. С. 168.
46. Экономическая социология. Том 6. №3. Май 2005. С. 60-74. Перевод М.С. Добряковой. Научное редактирование — В.В. Радаев. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 18.09.2009. URL:
<http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2009/2601>.
47. Экономическая социология: теория и история / Веселов Ю. В., Капусткина Е. В., [и др.] / под ред. Ю. В. Веселова и А. Л. Кашина. - СПб.: Нестор-История, 2012. 759 с.
48. Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы, М.: Наука, 1987. 248 с.
49. Akteurinnen/Akteure der Digitalisierung im Hochschulsystem: Modernisierung oder Profilierung? / B. Getto [и др.] // Zeitschrift Für Hochschulentwicklung. – 2017. – Т. 12, № 1. – S. 130.
50. European Union, Digital Education Action Plan / European Union, 2018. URL:
https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/educationtechnology_en.
51. Frey, C. B. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? / C. B. Frey, M. A. Osborne, University of Oxford, 2013. – P. 10.
52. Hennessey, S. Teacher perspectives on integrating ICT into subject teaching: commitment, constraints, caution, and change / S. Hennessey, K. Ruthven, S. Brindley // Journal of Curriculum Studies, 2005. Т. 37, № 2. P. 155-192

53. Jagdish, A. Digitisation: Methods, Tools and Technology / A. Jagdish. – Ahmedabad, India : Inlibnet, 2010. P.3. URL: <https://www.igi-global.com/chapter/digitisation-methods-tools-technology/42736>.
54. Knox J., What Does the ‘Postdigital’ Mean for Education?’, 2019. P. 367.
55. Learning during COVID-19: Initial findings on students’ reading and math achievement and growth / M. Kuhfeld [и др.], 2020. – P.3. URL: <https://www.nwea.org/content/uploads/2020/11/Collaborative-brief-Learning-during-COVID-19.NOV2020.pdf>.
56. Mishra, P. Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge / P. Mishra, M. Koehler // Teachers College Record, 2006. T. 108, № 6. C. 1017-1054.
57. Puentedura, R. Building transformation: An introduction to the SAMR model / R. Puentedura., 2014. URL: http://www.hippasus.com/rrpweblog/archives/2014/08/22/BuildingTransformation_AnIntroductionToSAMR.pdf.
58. Puentedura, R. Transformation, technology, and education / R. Puentedura., 2006. URL: <http://hippasus.com/resources/tte/>.
59. Schönemann, I. Hochschulstrategien für die Lehre im digitalen Zeitalter / I. Schönemann, J. Budde // Hochschulforum Digitalisierung. – 2018. № 38. P. 12. URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/site>.
60. Weindorf-Sysoeva, M.E. "Digital Education" as a System-Forming Category: Approaches to Definition / M.E. Weindorf-Sysoeva, M.L. Subocheva // Bulletin of the Moscow State Regional University. 2018. № 3. P. 30
61. World University Ranking By Subject “Sociology” // QS. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2020/sociology>.
62. WP сообщила об утечке в сеть тысячи записей видеозвонков Zoom // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5e88e00c9a79479ffe141e23>.

Информационное письмо для рассылки.**Приглашение к интервью.**

My name is Arina Deriugina, I am a young researcher in my 8th semester of Economic Sociology. Currently I am doing research for my Bachelor degree in Sociology "Changes in working conditions in the academic sphere due to the COVID-19 pandemic using the example of Bielefeld University" in Saint-Petersburg, Russia.

Last semester I studied Sociology in Bielefeld University and was gathering information for my theoretical analysis of the research. Currently I am conducting interviews with university members. This will help me to get a more broad and personal picture on the situation in the academic sphere in terms of COVID-19. I know we are all tired of it but it is essential to understand what practices university staff are ready to introduce in the future. The best way to get this information - ask people who have overcome it - you!

During this interview on "Changes in working conditions in the academic sphere due to the COVID-19 pandemic using the example of Bielefeld University" you will be asked questions about your working practices and feelings before and during the transition to remote work as a university member.

The aim of this study is to gain insights into how distance work and office work can be coordinated in such a way that they can meet requirements and wishes of your work and private life needs.

Your experience, knowledge and suggestions will help me to understand what your experience is and most importantly what practices you would be willing to take further experience for the implementation of your activities and your colleagues.

The interview will be held in english and take approximately 40-50 min and a maximum of 1 hour as every interview is individual.

This interview will give the opportunity to understand the current situation among the employees of Bielefeld University. Your information will also remain anonymous (unless you agree that your quotes can be mentioned with your name in the research results) and cannot be traced back to you.

I would be glad to know that you are ready to share your experience with me and give your big impact into making university life better!

Please do not hesitate to ask me if you have any questions, concerns, doubts.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Гайд интервью

Hi, [name], first of all thank you for agreeing to participate in the interview! I appreciate that. Is it okay for you if I do the voice recording? [response].

My name is Arina Deriugina, I am a young sociology researcher at Saint-Petersburg State University. This is an interview for the research "Changes in working conditions in the academic sphere due to the COVID-19 pandemic using the example of Bielefeld University".

During this interview you will be asked questions about your working practices and feelings before and during the transition to distance work as a university member due to COVID-19, it is divided into 5 blocks: Contributions and the costs associated with the transition to a remote work format, your reflection on the topic of distance work, experience and concerns connected with interaction with the students and your personal recommendations

Your experience, knowledge and suggestions will help me to understand what your experience is and, most importantly, what practices you would be willing to take further experience for the implementation of your activities and your colleagues

Participation in the interview is volonutre, you can stop at any moment if you feel like it. Please remember that your opinion is important in order to understand the current situation among the staff of the University of Bielefeld better. Your information will also remain anonymous and will only be used for the purposes of the research.

Do you agree to participate in this study?

Block 0 General information.

1. Could you please introduce your academic title and faculty.

Block 1 Contributions and the costs associated with the transition to a remote work format.

2. Please tell me when you were transferred to the home office because of COVID?

- Did you work from home before?

- Month, date of the beginning?
 - Are you still in the home office?
3. *Were you satisfied with your conditions when you were forced to switch to home office?*
- The technical equipment, stable internet connection, PC, home office, private room, your computer skills
 - Would you say that you can work without being interrupted by children, relatives or other members of home?
 - Does your technical equipment work well and is it stable?
4. *Do you feel like you have to put more effort in the everyday work activities during distance work?*
- Would you say that the same work would be done faster if you worked in the office and not at home? Do you practice time management?
 - Has the time you spend on work tasks grown significantly?
 - Do you need more time to prepare for the class, more time to arrange a meeting? data protection
5. *How did your employer contribute to the change to distance work?*
- Was technology provided by the university, employer?
 - Did the university organise educational seminars/papers about how to do distance work?
 - Were you controlled by the university? Would you like it to be so?
 - Did the form of contact change? (more private, personal, messengers instead of email)
 - Were the instructions clear?
6. *Do you have anyone at home who is also practising home office (children at school/university, partner, parents, roommates)?*
- How do you deal with that?
 - Do you feel the need to have separate spaces?
 - Home duties?

Block 2 Reflection on the topic of distance work.

7. *What advantages do you see for yourself in the remote format of work? Please check all the relevant options.*

- The ability to perform additional work in the form of overtime.
- Provides more career opportunities.
- Reduces transport costs (time and / or cost of travel)
- No need to spend time worrying about corporate style
- Allows you to improve my Work-Life-Balance.
- Allows me to take projects in other countries/cities
- Gives me the opportunity to work in silence and better concentration.
- Gives me the opportunity to take care of my children.
- Gives me the opportunity to care for family members or other people.
- Allows you to mobilize workflows to save time

8. *What are the disadvantages of the remote work format?*

- Not suitable for my work.
- I do not have the resources to organize my workspace at home in a permanent format.
- My immediate superiors are against it.
- I prefer to separate my work and personal life spatially.
- This has a negative impact on my salary level
- Increases the time spent on preparing a large volume of materials, tasks, and tests.
- Increases the time spent on discussing work issues, checking mail, and similar cases.

9. *What do you expect to be regulated by the university?*

- Organization of fixed rules for the availability of colleagues
- Properly equipped with the necessary technical means for operation
- Providing affordable career paths and decent cash pay
- Maintaining confidentiality and data protection
- Fixed working hours and corresponding workload
- Training/advanced training on the specifics of working in a home office

- Promoting team cohesion outside of work processes

10. *Have you experienced any mental health issues since you started working from home during the pandemic?*

Block 3 Interaction with students

11. *What distance learning tools were recommended by the university? Which ones did you really use?*

- Online lectures (z. b. YouTube), Webinars, online courses on the platform, pre-record your lectures, online sessions with students on conference platforms (z. b. Zoom, MS Teams, Discord etc), breakout room sessions, group assignments/activities/projects for students

12. *Before the introduction of restrictive measures, did you use any online educational resources in your classes or for students to complete homework/consolidation of knowledge on the topic?*

13. *Do you have any concerns about interactions with students?*

- afraid the class will be recorded and published in open access?
- not turn on cameras, micro, not active participation
- unethical behavior
- cheating on the exam
- cyberbullying

14. *In your opinion, how has the academic load and motivation of students changed during the distance learning period?*

15. *Since the start of the home office, have you started using additional sources of communication to interact with students ?*

- Email
- Messengers Telegram, Viber, WhatsApp, etc
- Zoom meetings
- Social networks

16. *Since the start of the home office, have you started communicating with students outside of the established working hours?*

Block 4 Your recommendations

17. *Do you think that in order to master online teaching, you need to obtain additional qualifications?*

- with respect to teaching skills
- in terms of speaking skills
- with respect to technical skills

18. *Which activities of the educational process do you consider reasonable to leave in the distance format/reasonable to leave in full-time format?*

- Conducting lectures with students
- Conducting seminars/practical classes/laboratory work for students
- Exams/assignments for control during the semester
- Diploma presentation graduation from the University
- Personal meetings with students for consultations / questions
- Holding an informal meeting-acquaintance/at the end of the course
- Meetings on organizational issues with colleagues / superiors

19. *Do you find the experience gained during the home office during the pandemic useful for you?*

20. *Would you like to apply this experience in your future work?*

- How do you see the format?
- Would you like to return completely to offline format?

21. *Would you like to mention anything else regarding the topic?*

Thank you so much for your time and opinion. I was so glad to get to talk to you and what you have experienced.

Транскрипт интервью с информантом_П1.

Длительность интервью 62 минуты. В данном приложении представлен лишь отрывок из интервью с 1 по 20 минуту.

Обозначения:

- названия, имена собственные

//смех// - невербальная коммуникация

[yes] - слова, сказанные одновременно с другим участником интервью

(.) - короткая пауза

(-) длинная пауза

ту=ту - быстрое повторение

(удаленно в целях сохранения анонимности) - информация может раскрыть личность информанта

Interviewer

hi

Informant #1

hi //смех//

Interviewer

is it okay that it is with a video

Informant #1

yes

Interviewer

okay //смех// great//смех// okay today i am very happy to see you here and that you had time for me first of all i need to ask you if it is okay for you that I do the voice recording

Informant #1

yes

Interviewer

okay great so I appreciate that you have time for me and I'm young researcher and I am doing the research of changing in the work condition in the academic sphere due to covid in the #####bielefeld of in the university of #####bielefeld and it's divided in five blocks and is connected with the contributions how you change to the distance work your reflection on it how you communicate with the students and your experience how would you recommend your recommendations how would you like to change it in the future yeah your experience and knowledge and suggestions would help me better to understand how the situation in #####bielefeld right now and how it would be possible to change for the better in the future and this participation in the interview is volunteer and you can stop at any time if you feel like it but please remember that your opinion is very important to understand how it is really like so if it is possible I would love you to answer as broad as you can or share your experience and the information will also remain anonymous and only will be used for the purposes of the research so are you agreed to participate in the interview

Informant #1

//кивает//[yes]

Interviewer

[okay]

Informant #1

like I just said i'm really tired //смеется// I'm really tired I'm really not a good english speaker but i will give you my best I think like it's better than nothing you know .

Interviewer

Yes [definitely]

Informant #1

[because I do not] have time

Interviewer

Thank you [so much]

Informant #1

[can I ask first] what kind of research is it like is it what kind of how you can make it right afterwards

Interviewer

to be short it is my diploma project for the bachelor and i am doing research on this and i am just basing on the reviewing the second reviewing the information that was done before and now i am trying to introduce a bit of my own research and how is it right now and I will continue this this topic in my master

Informant #1

yeah cool

Interviewer

yeah so to begin with can you introduce you a little bit what is your academic title what is your position in university may be yeah The faculty you are in

Informant #1

I have like //хм// i am working as a teaching assistant I think it is really i do not know the right name at my=му=му=му boss is ###(удаленно в целях сохранения анонимности) ###(удаленно в целях сохранения анонимности) and I was like research a teaching assistant i have a full time job in department sociology and that is specialty my our specialty is organisational sociology and (-) //смеется// and also like if it is anonymous like you know like excually you do not need as a person

Interviewer

//смеется//

Informant #1

//смеется// this information but maybe the fact that it's a problem because we are just two of us you know like me and my colleague

Interviewer

yeah

Informant #1

so it is just like us but yeah not a big problem i have this so I like i am working for this university three years now and after my master and I my research interests are violence and organizational studies so i combine both and i write my phd about ritual abuse

which means that special kind of violence which is normally takes place in groups and I want like I can make us of news but surveillance of this kind of violence and

Interviewer

okay

Informant #1

but i ask and than i hope to find out about the group structures and how they remain secret

Interviewer

wow this is really very interesting nice okay so can I ask you when were you transferred to the home office if you were due to pandemic

Informant #1

actually in the moment of i mean the pandemic started I was on island so I did a semester abroad and like not for research reasons but I want to get just changed my life I wanted to be somewhere else than germany for one semester and I did a fellowship on the university ###(удаленно в целях сохранения анонимности) and I was staying there and then I was going to leave and then pandemic the pandemic situation started i had already been in the Home Office like whole office one year I think

Interviewer

okay okay so this switch was not so [unpredictable for you]

Informant #1

[i was on island] yeah

Interviewer

okay so you it is switch from the to the home office it was not that unpredictable for you as for the others

Informant #1

no I just like work from home most of the time before actually yeah

Interviewer

yeah

Informant #1

as I was in ### bielefeld i worked like part of the day or part of the week in the university and part of the week at home and obviously I did my teaching in the university

Interviewer

yes

Informant #1

the students there about my writing like the other part of my job i mostly did from home most of the time and then fully in island and i just stayed in island //смеется// and like I do not know now I am back in ###Germany but I have been in university I think three times and I think in september

Interviewer

okay wow but was important to know that you were giving the lectures in offline format before the pandemic when it was possible so you were working partly when you give the lectures it is offline when you are working on the papers it is online and then you switch to the pandemic you had to switch to online teaching completely

Informant #1

right

Interviewer

okay okay and were you satisfied with the conditions for the online teaching how you will switch to are you do you have available I do not know camera microphone or the computer

Informant #1

//xM// yeah I think I had like quite everything with me and //смеется// it was good luck because i had could not get it i think and I just for me it was really excited because I actually like my private interest was big because I wanted to stay on island

Interviewer

yeah

Informant #1

so it was no choice but I actually liked it because it might be possible to say on

island and then i i think I just had to learn how ###zoom is functioning and then i did remote work before i did ###zoom i used ###skype i think or

Interviewer

okay

Informant #1

yeah or ###discord so ###zoom was new for me but this is everything i had to learn

Interviewer

and ###zoom was recommended by the university to use for online teaching that is why you had to learn it

Informant #1

yeah

Interviewer

okay but did you have a private space where you can give lectures and have like your own room when you were in the island and now how is it

Informant #1

//смеется// no like in island i was sitting in a like small cottage just on the ocean so this was actually like a one room apartment but like two rooms there was a separate bedroom now here in ###germany i am living in a tiny house so //смеется// this is like the one part of like one end of my home and then

Interviewer

[okay]

Informant #1

[other end] of my house

Interviewer

okay it looks cute

Informant #1

//сильный шум динамика//

Interviewer

oh but you still have the so if you leave alone it means that no one can disturb you like

there is no children or partner who can just unpredictably come into the room

Informant #1

That is my dog like over there sometimes it barks //смеется// and i am living living in the garden of a house projects so sometimes my like my roommate know when i have my teaching situation

Interviewer

[okay]

Informant #1

[and they] normally do not come but sometimes they forget and they knock but I don't know no other children not

Interviewer

yeah

Informant #1

just the dog

Interviewer

but does it disturb you that sometimes you can be interrupted or you do not feel like every minute of online teaching or something you work you can be interrupted by someone

Informant #1

I kind of think it is quite funny and also interesting like also the student's home like there's something happening it is like everybody has like have cats or i do not know it does not disturb me and I think if my housemates is coming and everybody knows that in my seminar everybody is like one time my housemate came and brought me soup //смеется//

Interviewer

//смеется//

Informant #1

and I was like haha i am having a seminar but thank you and they were making like fun of me it is like oh you have like your own room service

Interviewer

//смеется//

Informant #1

it was like funny

Interviewer

yeah

Informant #1

situation making this situation more interesting

Interviewer

okay yeah that is really nice I think that everyone had this situation like somebody is interrupting or that cats and dogs okay and is it difficult for you to do it in terms of time-management like when you do not have this space separate space for the work if your space of working and living is the same one

Informant #1

(-) actually i do not i do not have like i think i do not have problems with it most of the time and sometimes when i am not motivated or when i am feeling i do not know did not have enough holiday or just being distracted then it is hard for me to work everywhere it feels less hard in the university because when you go there you feel more like when you go to the university

Interviewer

yeah

Informant #1

and then you sit in your office and go on facebook it feels a little bit more like work than you would in your living room but i think it is more about feeling productive and i think it is in real situation for me it is really not not a big problem i i think i am really structured and i am really motivated to do my job so i somehow i really love what i am my research and i love writing so most of the time i am just like good organised i think

Interviewer

wow that is a very good skill //смеется// i am a little bit of jealous

Informant #1: yeah so it is different from a student so i think that for myself it is it is good and I do not like for me i just think like i use like the time I normally would spend and travelling to the university, which is like 40 minutes drive it is like one and a half hours i have every day left and I can spend [00:00:30] this day and doing breaks or watching more

Interviewer: That is actually a good point that you can save the time by not going somewhere or for example not doing i do not know makeup or wearing special clothes just for the office if you have some yeah okay but do you feel that you are more productive or that you it takes you more time to do the same job at home that you would do faster in university

Informant #1: think i have been less productive last year but i do not see that the home office which causes this so i think the home office situation makes me like this does not change my productivity but the whole pandemic situation changed my productivity a little bit i think but more because i did not go on holiday and for me holiday like traveling is a really big thing to like you know recharge and do something striking my brain and my thoughts that i need this like i do normally i do like a lot like two weeks really intense writing and then a few weeks off doing nothing at university this like travelling and being off the topic this i miss a lot and i think cause I can not do this my productivity goes down at the moment because i need this time away from day i write the course of course and now i spent all my free time in my home cleaning or i do not know building stuff but i really do not have this distraction from my brain i do not know

Interviewer: oh so you think that if not pandemic the Home Office will be fine so it is just a pandemic influencing the mental conditions

Informant #1: yeah like my best I would love //смеется/// about it and i really love the home office situations and i really love that this tends teaching so if you would ask me i would love to continue like this but without the virus //смеется//

Interviewer: //смеется// That's actually a perfect ideal situation like everything like this but no virus yeah sure and can you tell me how how you were connected with your

employee or maybe with a professor you are working how you organized the communication did he help you somehow or how do you feel about this connection?

Informant #1: every time I need something from him i write an email or I call write that I want to call and just not do not just call because we do not have this like regular appointment this might be unusual but not like we are both very independent kind of person so i am quite happy he does not distracting me and same way other so like normally we talk i think one or two times a semester //смеется//

Interviewer: //смеется//

Informant #1: which is really not often but this was the same when it was not a home office small difference that we have been and that we are meeting on the corridor sometimes but then it was like really like short wave how are you doing.

Interviewer: oh

Informant #1: It is 3 minutes like small talk and then we went back said like bye but like talking about work related stuff really i think it is like one or two times in four months the same thing but now we phone but yeah

Interviewer: so you mean that when it was before pandemic and now during the pandemic you had the same connection like you were mostly communicating by the ###zoom or email and you didn't really need a personal contact

Informant #1: like we did not like that before the pandemic it was yeah i think it was personal contact just 2 times in a semester and now it is time in a semester on the phone or no we did one ###zoom meeting yeah but actually like we do not have this regular basis contact

Interviewer: okay but do you can you say something about the university itself like how it was helping the teaching staff to transform like do you see any influence from the university or it was like very very central based like you and the professor you are going home office and that is it

Informant #1: it is very you me and the professor going home office that is it but i have some connection like to my colleagues like my colleagues i have like we did one

meeting all together like some of my colleagues and also my boss and i just see as pandemic situation started we were like like like like sharing knowledge and ideas about how to distance learning response but this was like not organized we just that we wanted to talk about it and i have a research group which is not like part of the university just like us we are like we study together and we have like this research group we found this group as we were studying and then now we are having this research group but we are still having contact because we are all in the universities we have digital contact the whole time so like we mostly communicating like that like in a messenger

Interviewer: okay but so but did you feel any support or did you need any support from university or it was enough that you found by yourself that some teachers were doing the same and you just collaborated somehow

Informant #1: that is a good question maybe i did not feel any support of the university except that they paid my ####zoom license //смется// so i think i do not know and I can have a pretty good support both at the university like the library started to something like a scan service like you could say look i need this kind of book and this part of the book please like two copies for me

Interviewer: oh

Informant #1: send it to me

Interviewer: yeah

Informant #1: and i also asked about I do not know for example i like questions like are you at the moment having like financial problems because you do not have a job anymore but finance yourself or i do not know stuff like this and i this was i think really good for my students and I think everybody should have done it and I think it would be nice as a job od university

Interviewer: yeah

Informant #1: to be able to do this like this responsibility was not my responsibility but I took it because nobody else took it.

Interviewer: yeah that was really nice of you and i think it is really the responsibility of university but does not it mean that the university [00:09:30] needed to regulate this at all if it was like all my it was your initiative to do this but you do not see that all the professors are doing the same or all of the teaching staff are doing the same.

Informant #1: yeah the only thing the like one day one time send an email please be aware that all your students have a really hard time and it was like hey me too like everybody had a hard time and it was not really helping anybody yeah and then there was one last one time that was like something like a financial support idea of university but it was like more like a credit which is like not really helping so much and it is yeah so

Interviewer: yeah definitely but it was worth for the for the teacher and stuff for the administration for the and was both difficult so everyone was struggling but do you see like what advantages you see of the remote work for you like not in not even during the pandemic just in general what it gives you or maybe the pluses for you

Informant #1: for me i really liked that i can do simultaneously (.) writing down stuff and i think when i do this like for example this i do but I can share oh no i can not share because you are the host but I could show you like what how do i do it and i have this that program where i do right what it is [00:11:00] happening and i do like something like a protocol that simultaneously that i learned this from one of my other works and normally i would use it at my seminar all the time but i am writing with my hands oh okay now i can show you but i have been writing with my hand i'm not hard enough and it is like this is well this is now what i show you now is not it is from my work my other work //смеется // in german

Interviewer: no i know a bit of ###german so it is fine

Informant #1: yeah so that is like not about university but it's the same program and the good thing is that you can just write something in here and (.) i do like in this program i write everything what is happening like when we discuss something i write it down in the program and i really think that this is really helpful for everybody

Interviewer: yeah

Informant #1: and it is not I think and when we do like in the center of the matter is

this piece and I think it's good for the discussions when you when write down the discussions and talk for example say to student like okay i wrote it down like this is this is what you want to say he will say like no i do not i want to say something different okay and i do and this is really good for the discussion i like this and i like that you can do breakout rooms so easy please like go out like all right five minutes and discuss this short passage and come back and we would have said okay we do not have enough room you know yeah

Interviewer: yeah

Informant #1: to do this

Interviewer: and it's really nice that you can also like come into this room if they need some help or you can monitor the discussion or something like this okay and what would you name as a disadvantage of the remote teaching of the distance teaching

Informant #1: Maybe one more about it because I really like group work space i can do my lunch break //смеется//

Interviewer: //смеется//

Informant #1: because it is also really comfortable for me because i do not need [00:13:00] to be there because there is no need that i am present i am there but what i do now is that i organize for example monday we have a group work and then they send like in the messenger on ####Stack they send me their outputs and i organize them in the break so that i can represent what their groups did because i can use the same time they are working to organising what they were working on and this

Interviewer: yeah wow yeah

Informant #1: and disadvantages i do not know actually i just like it i think i think it is like it is not for every kind of person the good thing to do and like for people like not being away from home but some people are really struggling and i thought of students who like writing that they are not productive at the moment and they started asking questions and this really increase so i think it's should be like in the future it would be nice to be like a hybrid something like online seminars for some people and offline for the others so that it would be a choice what do you want to do i think this would be the best of everybody but for myself i would like to do online distance teaching

Interviewer: but do not you miss the personal contact for example some seminars are not very comfortable to do online when you do not have like this brainstorm discussion

Informant #1: so actually for myself i have really much more contact now because i can reach all my colleagues at the university staff they do not live in the same city normally and in ####bielefeld nobody wants to live in ####bielefeld so most of the staff of the university I have a boss who lives in ####munich which is like six hours straight away so we do not live in the same city you know and like the same with my other colleagues and now it is so normal to meet just for for example lunch break on ####zoom nad people i whole ####germany like this makes the contact in the scientific community my scientific community better because

Interviewer: okay

Informant #1: you can reach everybody and it is like more normal to to talk to somebody who is like physical away and I do not miss the i do not miss the personal contact //смеется// at all i would say

Interviewer: okay but actually yeah that is a really great solution for the for the ones that you can travel and still be in contact or the teaching of with others about the part that is really great and what things what do you expect to be regulated by the university like i do not know the timing how many hours you take per week or i do not know how to organise students somehow

Informant #1: (.) i like when there is nothing regulated so because normally it is not really helping anybody because i like this kind of like this job as a researcher you are truly independent and it is like just like you know like i am nobody can the work i have to do is mostly writing a phd and i do not want to be controlled //смеется// at this part and I like that i am independent and regulation is not really necessary because it is the teaching i think it would be i do not know who could be that i do not know it is also like some people do bad seminars and they do not invest time in their seminars but this is like some like it was also was the case before so i do not know i do not think anything would be better if it would be more regulated yeah but for example maybe you like it not be regulated because you are doing good on your own like you know

how to invest in the seminar so it works good but maybe especially for the those teachers who are not ready to invest and maybe they need to be forced to do that like if it will be on the university rules that you need to have online teaching and just not to give a seminar paper

Informant #1: also like i think i do not know i just do not believe that this is the right way i think it is not like this would solve this problem somehow but i do not believe that this would be the right way to do it i do not know i do not have another idea.

Interviewer: yeah that is fine //смеется//

Informant #1: i do not think it would ne the right way //смеется//

Interviewer: we don't need to solve it right now luckily okay but would you say that your working life balance changed somehow or did it become better

Informant #1: no i think what I said about the holiday stuff that will become worse

Interviewer: yeah

Informant #1: that was really like is actually really bad my mental health condition and i can see that i do not have like big problems because i am pretty good at dealing with my mental health stuff anyway because i learned this and i think this like helps me now because i am really know there are lots of crisis in my life so i really know how to deal with crisis so this kind of crisis is really nothing so new for me like exactly like the first time and then like for my life it was not the first time so i think if you have experience in dealing with crises then it helps you with this kind of situation i am feeling really sorry for the people who have a good life and so now because i think they have a really deep sort of experience the crisis the first time so i think this helps me but this holiday stuff is really making my life worse

Interviewer: oh yeah

Informant #1: this like riding away in my car and sitting in my car and hiking and backpacking and this is like stuff i really need for myself to feel good and having a good mood and having a good work life balance so now this does not make my life better but i hope it is one of the things which may may be possible again some time this year hopefully

Interviewer: but did it change because of the pandemic and the restriction that you can not go outside of the city or because you did not have time to make a proper holiday

Informant #1: no because of the restrictions because it is not possible to travel and also think it is not a good idea at the moment

Interviewer: yeah sure

Informant #1: like i think it's just yeah in this situation the best thing if everybody stays at home and i can i am doing this but i would like to go away and because of time i think i really like myself i found out that I like to do my work good i really need to be away from work in between no work cases because i am much more efficient and even if it is part time work because all my colleagues do not do holidays at all like never //смеется// i because i find out that it is not really helping and i am more productive when i am working and not working in a row and just do not so i think i would do holiday all the time and if it would be not possible I would call it sick