

Maksymilian Galon*

Adaptacja metody Design Sprint w dydaktyce akademickiej

Adaptation of the Design Sprint Method in Academic Teaching

STUDIA I ANALIZY

Słowa kluczowe: *Design Sprint, badania w działaniu, metoda projektowa, praca zespołowa, dydaktyka politologiczna*

Key words: *Design Sprint, action research, project-based method, teamwork, political science education*

Abstrakt: *Artykuł przedstawia wyniki badań w działaniu (action research) nad adaptacją metody Design Sprint do warunków dydaktyki akademickiej. Analizie poddano dwadzieścia procesów projektowych realizowanych z studentkami i studentami Uniwersytetu Jagiellońskiego w ramach zajęć oraz projektów zleconych przez podmioty zewnętrzne. Wyniki wskazują, że Design Sprint może stanowić wartościowe narzędzie kształcenia kompetencji projektowych, pod warunkiem uwzględnienia specyfiki instytucjonalnej, ograniczeń czasowych, oraz konieczności wsparcia organizacyjnego.*

Abstract: *The article presents of an action research study on the adaptation of the Design Sprint method to the conditions of academic teaching. The analysis covers twenty projects processes carried out with students of the Jagiellonian University as part of regular courses and projects commissioned by external institutions. The findings indicate that Design Sprint can serve as a valuable tool for developing project – based competencies,*

* ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5152-3624>; dr, adiunkt w Instytucie Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Jagiellońskiego. W badaniach i dydaktyce koncentruje się na Design Sprint, Internecie jako obszarze partycypacji oraz problematyce zarządzania w naukach politycznych. E-mail: maksymilian.galon@uj.edu.pl.

provided that institutional specificities, time constraints, and the need for organizational support are adequately addressed.

Wprowadzenie

Treść poniższego artykułu to wynik badań w działaniu („action research”) a jak wiemy, badania te nie opierają się wyłącznie na „obiektywnych przesłankach” ale są również zależne od zmiennego kontekstu, nad którym badacz nie jest w stanie w pełni zapanować a nawet całościowo go dostrzec (np. relacje międzyludzkie w ramach powołanego zespołu). Praca zespołowa zależy przecież nie tylko od kompetencji i innych zasobów organizacji, ale również od motywacji, dyspozycji zespołu czy facylitatora¹.

Wybór „action research” jako strategii badawczej wynikał z charakterystyki samego Design Sprint jako metody zorientowanej na szybkie działanie, iteracje oraz „nienaturalne” podejście do powszechnie uznanych metod pracy zespołowej (np. nieufność wobec „burzy mózgów”)². Autor uznał, że obserwacja z zewnątrz doprowadziłaby do utraty istotnej wiedzy o przebiegu procesu i odczuciach zespołu, które towarzyszą mu w trakcie jego trwania. Czy udało się utrzymać odpowiedni dystans badacza pozwalający na wyciągnięcie prawidłowych wniosków, pozostaje pozostawić ocenie szanownej czytelniczki/czytelnika.

Autor pełnił w procesie Design Sprint podwójną rolę: moderatora procesu oraz badacza analizującego proces w trakcie jego trwania. Badaniu w działaniu poddane były przede wszystkim prowadzone zajęcia z zakresu Design Sprint oraz planowania działań politycznych. Dodatkowy obszar badawczy stanowiły zlecenia podmiotów zewnętrznych oraz uniwersyteckie „semestratony” (wzorowane na hakatonach cotygodniowe spotkania kreatywne zajmujące cały semestr – skąd właśnie ich nazwa semestraton). Tematyka „sprintów” była przeróżna – od aranżowania przestrzeni publicznej na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych UJ oraz jednej z małopolskich gmin przez studenckie projekty w mediach społecznościowych aż do próby stworzenia rozwiązań czyniących zadość celom zrównoważonego rozwoju definiowanym przez ONZ.

¹ E. Bogacz-Wojtanowska, P. Jedynek, S. Wrona, A. Pluszyńska, *Action research w kształtowaniu współpracy uczelni z interesariuszami. Korzyści, szanse i wyzwania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 114–120.

² J. Knapp, J. Zeratsky, B. Kowitz, *Pięciodniowy sprint. Rozwiązywanie trudnych problemów i testowanie pomysłów*, Helion, Gliwice 2017, s. 113.

Badaniu podlegały nie tylko skutki pracy zespołowej (odpowiadające na pytanie czy Design Sprint po adaptacji do warunków akademickich nadal jest metodą skuteczną?) ale także dynamika pracy zespołowej (decyzyjność, stosowanie się do poleceń, zmęczenie zespołu itp.). Autor korzystał podczas badań z triangulacji, pracując z zespołem, obserwując notatki i „artefakty” procesu, takie jak mapa, scenorys, prototyp, aż wreszcie rozmawiając z uczestnikami Design Sprintu zarówno podczas jego trwania jak i po jego zakończeniu. Podstawą wniosków zawartych w poniższym artykule było 20 przeprowadzonych procesów Design Sprint. Cały cykl „action research” – planowanie, zmiana, obserwacja skutków, analiza wyników – były powtarzane przed każdym kolejnym cyklem projektowym.

Design Sprint w wersji „dydaktycznej” testowany był zarówno w zwykłych salach zajęciowych jak i specjalnie dedykowanych pracowniach kreatywnym Przestrzeniach Kreatywnej Współpracy, które w liczbie pięciu powstały na Uniwersytecie Jagiellońskim ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego – w ramach projektu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza³. Infrastruktura jako zmienna nie okazała się jednak kluczową. Po pierwsze, postęp technologiczny jaki dokonał się w ciągu 10 lat od wymyślenia metody, po drugie, możliwość szybkiej adaptacji dowolnej przestrzeni pokazał, że choć w salach kreatywnych pracuje się dużo wygodniej nie są one warunkiem koniecznym do prawidłowego przeprowadzenia procesu.

W badaniach najważniejszy, jak zwykle, okazał się zespół – tym razem Zespół Przestrzeni Kreatywnej Współpracy. Autor chciałby szczególnie podziękować dr. hab. Mateuszowi Lewandowskiemu, dr. Pawłowi Ścigajowi oraz Pani Kindze Guzik za możliwość blisko trzyletniej współpracy z ludźmi o najwyższych kompetencjach organizacyjnych oraz motywacyjnych. To w takim gronie udało się skutecznie przekształcić metodę i stale poprawiać adaptacje. Wsparcie metodologiczne wyżej wspomnianych osób jak zwykle było niezastąpione i pozwoliło na zakończenie projektu sukcesem. Za wszelkie błędy i niedociągnięcia odpowiada autor.

Design Sprint nie jest metodą uniwersalną, wbrew temu co mówią twórcy metody⁴. Nie sprawdza się w sytuacjach, w których problem jest źle zdefiniowany (przez zleceniodawców), interesariusze nie są dostępni lub instytucja nie jest gotowa na wdrażanie rezultatów pracy zespołu. W warunkach dydaktycznych dodatkowym ograniczeniem są absencja uczestników oraz brak możliwości pełnej ciągłości pracy. Świadomość tych ograniczeń jest warunkiem skutecznego wykorzystania metody w edukacji akademickiej.

³ Więcej o Przestrzeni Kreatywnej Współpracy można dowiedzieć się z jej strony internetowej www.pkw.uj.edu.pl (25.01.2026).

⁴ J. Knapp, J. Zeratsky, B. Kowitz, *Pięciodniowy sprint...*, s. 36–38.

Czym jest Design Sprint?

Design Sprint to opracowana blisko 10 lat temu przez J. Knappa, J. Zeratskyego i B. Kowitza metoda „kreatywnego rozwiązywania problemów”. Prace nad metodą rozpoczęły się w Google Inc. a zakończyły w Google Venture, testowaniem jej skuteczności wraz ze startupami z portfolio Google. Język opisu metody charakteryzujący podręcznik „Pięciodniowy sprint. Rozwiązywanie trudnych problemów i testowanie pomysłów”, który jest kompletnym opisem metody, może być dla polskiego czytelnika trudny do akceptacji. Wspomniana książka jest napisana językiem sprzedaży, momentami przesadnie kolokwialnym, ale opisuje metodę skuteczną, którą wykorzystała oprócz Google m.in. Slack, Airbnb, Uber, Dropbox i wiele innych⁵.

Według twórców metoda, nadaje się do rozwiązywania wszystkich problemów – najwięcej zalet ujawnia jednak podczas rozwiązywania kwestii ambitnych o krótkim czasie realizacji. Pozwala oszczędzać koszty poprzez prototypowanie, a nie tworzenie próbnych serii. Skracą dyskusje i prace projektowe nie dlatego, że usurpuje sobie prawo do przygotowania gotowego produktu w pięć dni, a przez założenie, że prototyp po pięciu dniach projektowania wskaże 85% błędów i wówczas zostanie poprawiony zgodnie z takim samym schematem, lub prace zostaną przerwane z powodu nietrafności założeń⁶.

Design Sprint, choć relatywnie nowy wiąże się z lepiej rozpoznawalnym kontekstem Design Thinking czy lean management. Szerzej wpisuje się również w zarządzanie projektowe. Podejścia te ujawniły już niejednokrotnie swoją skuteczność i zaskarbiły sobie uznanie. Design Thinking jest jedną z podstawowych metod rozwiązywania problemów uczoną na Stanford University⁷, zarządzanie projektowe jest obok zarządzania procesowego jedną z możliwych ścieżek studiowania zarządzania, a lean management jest bardzo często wykorzystywany przez korporacje np. IBM w swojej codziennej działalności⁸. Wszystkie powyższe metody komplikują się jednak w zetknięciu z instytucjami publicznymi, w tym uczelniami, gdzie logika wydatków publicznych wymusza inne podejście do lokowania zasobów i sprawozdawczości.

Zadaniem autora było sprawdzić, czy możliwa jest adaptacja metody do warunków dydaktyki akademickiej w taki sposób, aby zwiększyła ona zdolność

⁵ Tamże, s. 9–15 oraz <https://www.gv.com/sprint/> (25.01.2026).

⁶ J. Knapp, J. Zeratsky, B. Kowitz, *Pięciodniowy sprint...*, s. 36.

⁷ J. Auernhammer, B. Roth, *The origin and evolution of Stanford University's design thinking: From Product design to design thinking in innovation management*, «Journal of Product Innovation Management» 2021, vol. 38, nr 6, s. 623–644, doi: 10.1111/jpim.12594, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jpim.12594> (25.01.2026).

⁸ <https://www.ibm.com/think/topics/lean-portfolio-management> (25.01.2026).

nawiązywania kontaktów z otoczeniem zewnętrznym przez uczelnie. Po blisko trzech latach badań i prób autor pokusi się o stwierdzenie, że jak najbardziej jest to metoda godna rekomendacji.

Jak działa „pierwotny” Design Sprint?

Design Sprint trwa około 30 godzin w ciągu 5 następujących po sobie dni. Dzień pierwszy to skupienie się na dokładnym zrozumieniu problemu. Podczas tego dnia, definiuje się cel projektu, największe zagrożenia oraz mapuje się problem. To także weryfikacja efektów pracy zespołu w rozmowie z ekspertami, którzy, choć nie wchodzą w skład zespołu, mogą dużo wnieść w zrozumienie rozwiązywanego problemu (są to członkowie organizacji zlecającej rozwiązanie problemu). W iteracyjnym procesie dokonuje się wielu poprawek, aby na koniec dnia jasno określić, co będzie przedmiotem późniejszego projektowania. Największą trudnością tego dnia jest nie dopuścić, aby zespół rozważał możliwe rozwiązania⁹.

Dzień drugi procesu rozpoczyna się zespołowymi inspiracjami – cyklem 2–3-minutowych prezentacji opisujących inspirujące rozwiązania, przedmioty – zazwyczaj spoza obszaru rozwiązywanego problemu. Choć każdy członek zespołu ma przygotować prezentacje, atmosfera na tym etapie jest zazwyczaj przyjemna. Po wspomnianych prezentacjach przy pomocy metod kreatywnych (np. „szalone ósemki”) członkowie zespołu przystępują do indywidualnego kreowania pomysłów. Ta faza nie zakłada ani dzielenia się pomysłami ani ich przedstawiania – co daje większą swobodę grupie. Design Sprint opiera się na wyborze z nadmiaru, dlatego każda z osób wymyśla wiele różnych koncepcji oraz dodatkowo ich warianty. Najważniejszym jest, aby wszystkie koncepcje odnosiły się do efektów pierwszego dnia pracy: celu, pytań i mapy Sprintu (bez ich redefiniowania). Mniej więcej w drugiej połowie dnia członkowie zespołu dokonują wyboru, który pomysł chcą rozwinąć do formy możliwej do zaprezentowania zespołowi. Na przygotowanie takiego projektu poświęca się resztę dnia. Indywidualny projekt przyjmuje zazwyczaj formę 2–3 stron formatu A4 lub ich elektronicznego ekwiwalentu, który pełen jest szkiców, odwołań oraz realistycznych tekstów. Projekt musi wyraźnie, bez konieczności domysłów ze strony oglądających, prezentować swoje założenia¹⁰.

Trzeciego dnia Design Sprint dochodzi do zaprezentowania wszystkich pomysłów. Nie następuje to jednak w formie jednostkowych prezentacji

⁹ J. Knapp, J. Zeratsky, B. Kowitz, *Pięciodniowy sprint...*, s. 61–94.

¹⁰ Tamże, s. 101–125.

a tzw. „muzeum sztuki”. Każdy z pomysłów, niepodpisany, zostaje zawieszony przez moderatora/facilitatora na ścianie w taki sposób, aby każdy z uczestników mógł swobodnie i w ciszy się z nim zapoznać. Każda z oglądających osób dysponuje nielimitowaną liczbą głosów, którymi zaznaczane są pomysły lub ich fragmenty, które wzbudzają największe zainteresowanie. Nie jest to jeszcze głosowanie lecz rozeznanie w sytuacji. Do pomysłów przykleja się również na karteczkach samoprzylepnych pytania, jeśli coś jest niejasne, lub prośby o wyjaśnienie. Podczas oglądania pomysłów i oddawania głosów zespół nie powinien się ze sobą komunikować a twórcy nie powinni udzielać informacji o swoich koncepcjach. Osoba decydująca podejmuje decyzje o wyborze pomysłu do realizacji lub połączeniu kilku pomysłów w jeden (może, lecz nie musi sugerować się głosami zespołu). Po zakończeniu procesu decyzyjnego zespół rozpoczyna tworzenie scenorysu, twórcy metody nazywają go sprawdzalną hipotezą. Scenorys składa się z 10–15 plansz będących „spisem treści” przyszłego prototypu. Pierwsza plansza określa zazwyczaj w jaki sposób odbiorcy wchodzi w interakcje z proponowanym rozwiązaniem. Pozostałe plansze pokazują, jak działa rozwiązanie¹¹.

Czwartego dnia zespół z podziałem na funkcje (piszący teksty, poszukujący grafik itd.) wykonuje prototyp a oddelegowana do prowadzenia testów osoba przygotowuje scenariusz badania / wywiadu. Prototyp może przyjąć przeróżną formę. Od ulotki, którą można sprawdzić potencjał sprzedażowy aż do przearanżowania przestrzeni, w której będzie się odbywała usługa¹².

Piąty dzień jest dniem testu. Osoby testujące dobierane są z grona faktycznych przyszłych użytkowników rozwiązania. Test prowadzi jeden z członków zespołu, przypomina on wywiad pogłębiony, podczas którego konieczne jest użytkowanie prototypu. Ważniejsze jednak od samego wywiadu są reakcje osób biorących udział w teście. To właśnie je przy pomocy monitoringu obserwują pozostali członkowie zespołu, przebywający w innym pomieszczeniu. Można mieć wrażenie, że sam wywiad ma charakter odwracający uwagę, aby reakcje użytkownika były jak najbardziej naturalne¹³.

Jednym z najbardziej charakterystycznych i dyskutowanych założeń metody Design Sprint jest ograniczenie testów do pięciu osób. Fundamentem tego podejścia według twórców metody jest praca Jacoba Nielsena i Toma Landauera, którzy w 1993 roku opublikowali matematyczny model wykrywania błędów w systemach informatycznych. Analizy statystyczne autorów wykazały, że pierwsze pięć testów pozwala na wykrycie 85% problemów, a kolejne testy przynoszą coraz mniej informacji, co zgodnie z prawem malejących przycho-

¹¹ Tamże, s. 133–163.

¹² Tamże, s. 169–178.

¹³ Tamże, s. 199–215.

dów zmniejsza opłacalność dodatkowych testów. Design Sprint jako proces iteracyjny zakłada możliwość poprawienia prototypu po 5 testach i przebadanie kolejnych 5 osób¹⁴.

Adaptacje dydaktyczne

Jak zostało już wspomniane, Design Sprint był testowany m.in. przez zespół Przestrzeni Kreatywnej Współpracy w dużej części w salach dedykowanych dla procesów kreatywnych¹⁵. Nie był jedyną testowaną metodą. Testowano również Problem Based Learning, Design Thinking oraz różne narzędzia z zakresu zwinnej metodyki. Zdaniem autora, Design Sprint jest najłatwiejszy do zaadaptowania w dydaktyce akademickiej.

Testów dokonywano nie tylko w salach kreatywnych, ale również w „zwykłych” salach dydaktycznych, co okazywało się bardziej kłopotliwe, jednak nie niemożliwe. Kłopotliwość wynikała z konieczności samodzielnego dostarczenia materiałów papierniczych czy współdzielenia przez różne zespoły tablic suchościeralnych. Zespoły działające w zbyt małych salach miały tendencje do tworzenia podobnych rozwiązań, co nie służy kreatywności. Oczywiście wiele z niedogodności można usunąć poprzez cyfryzację Design Sprint, co również podlegało testom. Oprogramowanie takie jak Mural, Miro czy Figma ułatwiają pracę pod warunkiem, że wcześniej były używane przez studentów i studentki.

Wnioski płynące z powyższych obserwacji są następujące:

- sala kreatywna nie jest koniecznością, jednak do Design Sprint powinno być przeznaczone relatywnie duże pomieszczenie, które może zostać szybko przearanżowane. Jeden zespół powinien dysponować jednym stołem roboczym, dokoła którego może wygodnie pracować cały zespół (krzesła z pulpitemi skutecznie utrudniają pracę);
- stół może zastąpić tablice suchościeralne pod warunkiem dostarczenia odpowiednio dużej ilości różnorodnych materiałów papierniczych. Konieczność w sali, jeśli nie ma wystarczającej liczby tablic, powinna być możliwość zawieszania efektów pracy na ścianach;
- oprogramowanie i praca zdalna nie jest zalecane dla osób, które nie miały styczności z Design Sprint wcześniej. Choć faktyczna praca online w póź-

¹⁴ J. Nielsen, T. Landauer, *A Mathematical Model of the Finding of Usability Problems*, [w:] *Proceedings of the INTERCHI '93 Conference*, Amsterdam 1993, s. 206–213, <https://dl.acm.org/doi/epdf/10.1145/169059.169166> (25.01.2026).

¹⁵ Autor starał się podczas adaptacji zastosować maksymalnie dużą wierność pierwotnej metodzie, co przejawia się głównie w zachowaniu rdzenia metody: zrozumienie problemu → tworzenie koncepcji → wybór → prototypowanie → testowanie.

niejszym czasie przyspiesza proces i zwiększa możliwości zespołu, trzeba osiąść w pierwszej kolejności elementarną wiedzę. Konieczne jednocześnie jest dokonywanie cyfrowej archiwizacji wypracowanych materiałów, tylko w taki sposób zespół może sobie przed zajęciami przypominać wcześniejsze ustalenia.

Największym ułatwieniem dla wdrożenia Design Sprint jest czas trwania procesu – w wersji „podręcznikowej” 30 godzin – co odzwierciedla liczbę godzin ćwiczeń/wykładów w ramach semestralnego cyklu dydaktycznego. W połączeniu z 3 punktami ECTS uzyskujemy przynajmniej 60 dodatkowych godzin na pracę własną, konsultacje oraz nauczenie się metody – co jest w zupełności wystarczające, a jednocześnie konieczne. Dodatkowe godziny pozwalają również zwalczyć negatywne skutki przerywania procesu (jak zostało wspomniane wcześniej, proces wymaga kolejnych pięciu dni pracy i łącznie niemal 30 godzin, co jest nieosiągalne w warunkach akademickich). Największym zagrożeniem w tym miejscu jest zwyczajne zapominanie przez zespół co było zrobione wcześniej i rozpoczynanie pracy od nowa. Przerwy w Design Sprint sprawiają również, że trudniej jest trzymać się ustaleń oraz przyczyniają się do powstawania nowych, spontanicznych pomysłów, na które nie ma miejsca w procesie. Zadaniem osoby moderującej proces jest zmuszać zespół do trzymania się wcześniejszych efektów pracy. Nie powinno się naciskać na osoby uczestniczące w kursie, aby przygotowywały materiały w domu. Czym innym jest poznać metodę, a czym innym rozwijać konkurencyjne pomysły na skutek impulsu.

Dodatkowym ułatwieniem wdrożeniowym jest, że większość kroków w ramach Design Sprint trwa do 90 minut, dzięki czemu jest łatwe do wdrożenia podczas zajęć. Największą odpowiedzialnością moderatora, w tym wypadku osoby prowadzącej zajęcia, jest jednak konieczność dbania o zachowanie notatek, przesłanie ich wersji cyfrowej zespołowi oraz przygotowanie ich przed kolejnymi zajęciami w sali zajęciowej. Koniecznym jest również, aby osoba prowadząca zajęcia dbała o faktyczne sporządzenie notatek przez zespół, okazuje się, że nie jest to naturalne. Bez podjęcia tych kroków i wspomnianego wcześniej „przypominania sobie” przed zajęciami, utrzymanie 90-minutowego reżimu pracy okazuje się niemożliwe.

Design Sprint jest również „tanią” metodą projektową, ponieważ nie zakłada przygotowywania próbnej partii produktów czy wprowadzania gotowej już usługi. Design Sprint zakłada testowanie funkcjonalnego prototypu, który ma jedynie w sposób przekonujący stworzyć iluzję faktycznie działającego rozwiązania. Takie podejście pozwala na zastosowanie wielu sztuczek, które cieszą się popularnością wśród osób uczestniczących w kursie Design Sprint. Jednocześnie Design Sprint daje poczucie sprawczości, ponieważ prototyp

testowany jest na faktycznych odbiorcach / użytkownikach rozwiązania. Aby to było możliwe, konieczne jest zaangażowanie się osoby prowadzącej w poszukiwanie faktycznych odbiorców. W przypadku Uniwersytetu Jagiellońskiego z pomocą przyszły władze dziekańskie, które uczestniczą w testach i ocenie wykonalności koncepcji dotyczących wydziału. Mieliśmy przyjemność współpracować również z Urzędem Miasta Krakowa czy Małopolskim Instytutem Kultury co sprawiło, że członkowie zespołów wiedzieli, że ich praca nie jest tylko sztuką.

Kolejnym problemem w warunkach dydaktycznych jest dobór odpowiedniego problemu. Z jednej strony powinien odzwierciedlać zainteresowania grupy, z drugiej być na tyle ambitny, aby warto było skupić się na jego rozwiązywaniu. Problemy pozorne lub niewystarczająco złożone nie angażują zespołu i kończą się porażką i poczuciem straconego czasu. Dobór odpowiedniego problemu wiąże się bezpośrednio z opisanymi powyżej testami. Tylko prawdziwy problem i faktyczni odbiorcy rozwiązania pozwalają na skuteczne wdrożenie metody.

Kolejnym z problemów, z którym trzeba się zmierzyć, jest liczba członków zespołu projektowego. Design Sprint zakłada udział maksymalnie 7 osób, nie licząc osób prowadzących proces (jeśli ich udział jest konieczny)¹⁶. Po pierwsze więc grupy zajęciowe są liczniejsze, co sprawia, że osoba prowadząca zajęcia musi współdzielić czas (z naszych doświadczeń wynika, że trzy zespoły to górna granica równoczesnego nadzorowania grup). Drugim problemem są nieobecności – nie ma ich jak nadrobić, ponieważ proces nie może się zatrzymać z powodu absencji części grupy. Zajęcia muszą więc charakteryzować się obowiązkową obecnością oraz niską akceptowalną liczbą nieobecności. Dodatkowo osoby nieobecne muszą zaakceptować wyniki prac zespołu niezależnie od tego czy im to odpowiada – co wcale nie okazuje się łatwe. Szczęśliwie również zdalna obecność pozwala na podtrzymanie tempa prac.

Nie lada wyzwaniem jest również wybór osoby decydującej. Design Sprint w swojej pierwotnej wersji nie zakłada demokratycznego podejmowania decyzji. Aby zachować pierwotne rozwiązanie, w warunkach akademickich rolę osoby decydującej mógłby pełnić prowadzący zajęcia lub wybrany członek zespołu. W obydwu przypadkach jest to jednak złe rozwiązanie. W pierwszym, osoba prowadząca staje się zleceniodawcą narzucającym swoje zainteresowania zespołowi, co nie wpływa dobrze na motywację zespołu. W drugim przypadku osoba wchodząca w skład zespołu nie osiąga wystarczającego stopnia legitymizacji swojej władzy, aby móc wydawać decyzje władcze. Design Sprint w warunkach akademickich musi więc opierać się na głosowaniu.

¹⁶ J. Knapp, J. Zeratsky, B. Kowitz, *Pięciodniowy sprint...*, s. 43.

Powyżej autor starał się przedstawić kompletny zestaw problemów. Niestety potencjalny katalog niespodzianek jest nieskończony. Pozostaje jedynie zapewnić, że zwrócenie uwagi na powyższe zagadnienia zwiększa szanse na udane przeprowadzenie Design Sprint, a doświadczenie rosnące z każdym kolejnym procesem zwiększa zdolności adaptowania się do niespodzianek.

Zakończenie

Powyższy artykuł w swoich założeniach ma wpisywać się w szerszą refleksję nad warunkami skutecznego wdrażania metod projektowych w dydaktyce politologicznej. Powyżej opisane zostało jak Design Sprint działa, jakie adaptacje dydaktyczne zostały dokonane na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz jakie obserwacje udało się poczynić. Zamiast podsumowania i zakończenia autor chciałby zwrócić uwagę na kilka spostrzeżeń, które wynikły z testowania metody Design Sprint, ale które nie są z nią bezpośrednio związane.

Po pierwsze, 30 godzin nawet najlepszych zajęć dydaktycznych bez odpowiednich mechanizmów motywacyjnych czy wsparcia instytucjonalnego wychodzącego poza wspomniane 30 godzin bardzo rzadko będzie prowadzić do przygotowania wdrażalnego pomysłu (o odpowiednim rozmachu), nie wspominając o gotowym produkcie. Wszystkie prowadzone projekty, również te nie zakończone sukcesem, w warunkach dydaktyki akademickiej zajęły więcej niż 30 godzin. W warunkach idealnych przyuczanie do wdrażania projektów powinno trwać kilka semestrów, w każdym z kolejnych dodając kolejną umiejętność. Design Sprint jest dobry do wymyślania rozwiązań, do ich komunikowania i wdrażania potrzeba znacznie więcej umiejętności. Wydaje się, że ciekawą możliwością jest wprowadzenie kolejnej ścieżki w ramach studiów politologicznych – projektowej, pozwalającej na stopniowe kształcenie politolożek i politologów w tym zakresie.

Po drugie, wbrew obiegowej opinii umiejętność przygotowania i przeprowadzenia prezentacji opartej na klarownym, skondensowanym i merytorycznym wywodzie nie jest powszechna. Dużo pracy wymaga, aby w przekazie po oddzieleniu sfery marketingu, „retoryki sukcesu” oraz designerskich popisów jeszcze coś zostało. Można mieć wrażenie, że istnieje jakiś tajemny kodeks nakazujący poruszanie w prezentacji głównie kwestii fundamentalnych, używanie kwiecistego języka i zajmowanie jak największej ilości czasu. Wiemy, że tak nie jest, naszą rolą, jedną z wielu, będzie przekonać o tym osoby studiujące. Przekonujący, opierający się na analizie otoczenia i własnych wnioskach przekaz powinien być jedną z wielu umiejętności charakteryzujących absolwentki i absolwentów studiów społecznych w ogóle, politologii w szczególności. Zdol-

ność skutecznej komunikacji w XXI wieku to oznaka profesjonalizmu – wydaje się, że mógłby to być pierwszy moduł ścieżki projektowej.

Po trzecie, Pitch Deck lub inna forma prezentacji inwestorskich nie zawsze jest kompatybilna z akademickim Design Sprint, ponieważ ten nie zawsze dotyczy biznesu¹⁷. Nie oznacza to, że analizy rynkowe, studium wykonalności projektu, analiza kosztów, budżetowanie, Ocena Skutków Regulacji, statystyki czy badania i wiele innych nie powinny znajdować się w katalogu umiejętności studentek i studentów nauk politycznych. Takie narzędzia pozwalają realistycznie spojrzeć na problem i zbudować narrację, która nie będzie opierała się na myśleniu życzeniowym czy zaklinaniu rzeczywistości. W połączeniu z wiedzą z zakresu organizacji i zarządzania oraz prawa (wszystkie te komponenty wydają się być obecne w dydaktyce politologicznej) pozwolą na odpowiednią alokację środków oraz przede wszystkim, uświadomienie sobie jakie są nasze ograniczenia i jak wiele pracy trzeba włożyć w realizację projektów. Wydaje się, że mógłby to być kolejny moduł projektowej ścieżki politologicznej, ponieważ zdolności organizatorskie i zarządcze rodzą asertywność i prowadzą do poczucia sprawczości, co może pozwolić na skuteczniejszą walkę z dropoutem na studiach politologicznych.

Podsumowując: pomimo tego, że podczas testów Design Sprint miało miejsce wiele porażek, bilans wydaje się jednak dodatni. Metoda Design Sprint potrafi zachwycić a to, że wymaga jeszcze poprawek i rozwinięcia całego modułu zajęć dodatkowych, jest tylko zachętą do dalszych prac. Opisane powyżej obserwacje nie wyczerpują możliwych wariantów adaptacji metody ani nie pretendują do zamknięcia dyskusji. Stanowią raczej zaproszenie do dalszych testów, porównań i krytycznych replik, do których autor zachęca.

Bibliografia

- Bogacz-Wojtanowska E., Jedynek P., Wrona S., Pluszyńska A., *Action research w kształtowaniu współpracy uczelni z interesariuszami*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019.
- Chrostowski A., Jemielniak D., *Skuteczne doradztwo strategiczne. Metoda Action Research w praktyce*, Poltext, Warszawa 2011.
- Knapp J., Zeratsky J., Kowitz B., *Pięciodniowy sprint. Rozwiązywanie trudnych problemów i testowanie pomysłów*, Helion, Gliwice 2017.
- Nielsen J., Landauer T., *A Mathematical Model of the Finding of Usability Problems*, <https://dl.acm.org/doi/epdf/10.1145/169059.169166> (25.01.2026).
- Sieregar T., *Classroom Action Research-Based Learning Innovations: Kemmis and McTaggart Models*, <https://www.preprints.org/manuscript/202510.1440> (25.01.2026).
- Zandee D., Coghlan D., *Action research for impact in addressing the grand challenges*, <https://doi.org/10.1177/14761270241270913> (25.01.2026).

¹⁷ Wyjątek stanowi sytuacja, w której zespół tworzy startup poszukujący finansowania.