

# eduScrum

## na zajęciach w bibliotece? Dlaczego nie?

### 1.

#### Co to jest Scrum?

---

Scrum to metoda pracy w branży IT, inaczej framework procesowy. Jeff Sutherland i Ken Schwaber opublikowali Scruma w 1995 roku. Wszystko zaczęło się od potrzeby. W branży IT nie działało się najlepiej, więc 17 praktyków, którzy na co dzień pracują w małych, samoorganizujących się zespołach, we współpracy z klientem, w atmosferze wzajemnego szacunku, skupiają się na wczesnym i regularnym dostarczaniu klientowi działającego oprogramowania oraz na dbałości o doskonałość – postanowiło się spotkać. Pośród uczestników zebrania były osoby zaangażowane w rozwój zwinnych metod (czyli takich, które dostosowują się do wielu zmiennych w procesie i działają w krótkich odcinkach czasowych), m. in. właśnie Jeff Sutherland i Ken Schwaber. Chcieli porozmawiać o specyfice metod, z których korzystają, wymienić się doświadczeniami i opiniami. W rezultacie, w ciągu trzech dni stworzyli Manifest zwinnego oprogramowania, zwany potocznie Manifestem Agile. Agile opiera się na czterech wartościach – jest nastawiony na klientów i współpracę z nimi, a nie na ścisłe umowy; jest zorientowany na ludzi i interakcje, a nie na procesy i narzędzia; bardziej liczy się w nim działające oprogramowanie robocze niż wszechstronna dokumentacja oraz ważniejsze jest reagowanie na zmianę niż ścisłe wykonywanie planu

Scrum należy właśnie do rodziny Agile. Oparty jest na empiryzmie, czyli na wyciąganiu wniosków z doświadczeń. Jego podstawą są trzy reguły:

- obserwacja – sprawdzanie, jak sytuacja wygląda w tym momencie i jak idzie nam realizowanie założonych celów;
- usprawnienie – dostosowywanie się do obecnej sytuacji;
- przejrzystość – wszystkie zainteresowane osoby mają taki sam obraz obecnej sytuacji i takie same aktualne informacje.

Obserwację i usprawnienie powtarzamy co pewien czas. Natomiast przejrzystość towarzyszy całemu procesowi.

Właśnie z empiryzmu wyniknęło iteracyjne podejście – tworzenie produktu małymi krokami i obserwowanie, co się dzieje. Chodzi o sprint, który jest sercem Scruma. Sprint to inaczej jedna iteracja, czyli powtarzalny okres czasowy. W praktyce to zazwyczaj od 1 do 4 tygodni. Stworzony produkt, który ma już jakąś wartość, prezentuje się klientowi po takim ustalonym czasie. Dzięki temu, możliwie szybko następuje weryfikacja, czy idziemy we właściwą stronę. Ważne są również codzienne krótkie spotkania zespołu, tak zwane *sprint review* – *przegląd sprintu*. Zespół wspólnie szuka wtedy elementów naprawczych, czyli dokonuje wglądu w działanie i daje sobie wzajemny feedback. W każdym momencie pracy ważne są relacje między członkami grupy projektowej.

Podsumowując, w Scrumie krążymy wokół następujących działań: planowanie, sprint, codzienny sprint, przegląd sprintu i wgląd w działanie. Natomiast role, które należy rozdzielić w tym modelu to: product owner (właściciel projektu), deweloperzy (zespół) i scrum master (dobry duch zespołu, który wspiera dany zespół). Scrum jest łatwy i prosty do zrozumienia, ale w praktyce to zupełnie co innego – bywa skomplikowany, ponieważ wszystko zależy od zespołu, techniki, strategii, projektu i wielu innych warunków.

Należy podkreślić, że Scrum nie jest techniką czy procesem, ale szkieletem, opisem pewnych zasad, ról czy działań zespołu. Podstawą w tym podejściu jest zespół, który samodzielnie wybiera, jak chce zrealizować projekt. Agile'owe metody pracy nie są celem samym w sobie, a jedynie środkiem do jego osiągnięcia. Dlatego z powodzeniem można ich używać tam, gdzie liczy się efektywna współpraca, dostarczanie wartościowych rozwiązań, zadowolenie klienta i umiejętność szybkiej adaptacji do zmian. Właśnie dlatego zrodził się pomysł przeniesienia go do edukacji i bibliotek.

## 2. Co to jest eduScrum?

---

Zaczął się w miasteczku Alphen aan den Rijn w Holandii. Mieszka tam pewien wyjątkowy nauczyciel fizyki i chemii, Willy Wijnands ze szkoły Ashram College. Wraz ze swoim zięciem, który pracuje w branży IT doszli do wniosku, że napotykają w pracy podobne problemy. Willy stwierdził, że jego lekcje potrzebują właśnie modelu Scrum, z powodzeniem stosowanego w IT. Dzięki tej inspiracji stworzył eduScrum – nowoczesny sposób na lekcje. Po wielu próbach ostatecznie zmodyfikował Scruma i dostosował do warunków edukacyjnych. Minęło już 8 lat odkąd Willy po raz pierwszy poprowadził lekcję metodą eduScrum. W tym czasie inne nauczycielki i nauczyciele zaciekawieni efektami jego pracy również zaczęli realizować materiał eduScrumowo. Następnie dyrektor szkoły podjął decyzję, aby eduScrum był główną metodą prowadzenia zajęć. Obecnie przyjęło ten pomysł już wiele szkół. Dlaczego tak się stało? Willy, dzięki zmianom w metodyce pracy, uzyskał u swoich uczniów i uczennic zauważalne efekty: wyższą samoocenę, lepsze wyniki w nauce, wzrost zainteresowania przedmiotem, przekonanie, że przedmioty ścisłe nie są trudne. Przede wszystkim zauważalny był uśmiech uczniów i uczennic i ich poczucie zadowolenia z pracy zespołowej. Willy Wijnands jest inspirującym nauczycielem i trenerem Aikido. Jest inicjatorem i twórcą eduScrum oraz współzałożycielem światowej inicjatywy Agile in Education. W ciągu 8 lat Willy przeszkolił ponad 1000 edukatorów/ek. Jego dzieło promują certyfikowani trenerzy/ki eduScrum na całym świecie. eduScrum to aktywny proces edukacyjny, którego podstawą jest współpraca. W tej metodzie odpowiedzialność za proces uczenia się zostaje oddelegowana przez nauczyciela/kę uc. Nauczycielka lub bibliotekarka/rz zgodnie z terminologią Scruma jest product ownerem i prezentuje tylko cele, kryteria oraz towarzyszy w rozwoju. Wie, co chce osiągnąć i buduje dany projekt, ukazuje również istotę problemu. Opiekun projektu przedstawia w kreatywny sposób, dlaczego warto uczyć się/badać/opracowywać dany problem czy dział, podaje pomysł i swoje oczekiwania. W skrócie pyta DLACZEGO oraz CO, realizatorzy odpowiadają na pytanie JAK. Dzięki temu ucieka się od uczenia kontrolowanego przez prowadzącego do edukacji zarządzanej i tworzonej przez samych zainteresowanych (osoby uczące się). W eduScrum samym produktem jest wiedza, a osoby uczące się są zespołem. W praktyce najpierw nauczycielka lub bibliotekarka/rz definiuje projekt od początku do końca. Może połączyć wstęp do projektu z doświadczeniem albo z umiejscowieniem problemu w rzeczywistości. Na przykład podczas zajęć o tłuszczach

uczestnicy jedzą chipsy i zastanawiają się, dlaczego mają tłuste ręce. Następnie prowadzący zajęcia określa swoje wymagania wynikające z danego projektu, pomysłu czy programu, a uczestnicy decydują, jak je zrealizować.

Kolejnym krokiem jest budowanie zespołów na podstawie kompetencji. Do tego celu mogą posłużyć ankiety, w których uczestnicy określą swoje zasoby według podanej skali. Wszystkie umiejętności, które są w arkuszach powinny być potrzebne przy realizacji projektu. Opiekun/ka projektu może włączyć całą grupę w burzę mózgow na temat niezbędnych kompetencji. Najlepiej jeśli zespoły są czteroosobowe dobrane według różnorodnych kompetencji członków. Jedna osoba zostaje wylosowana jako Scrum Master/ka (dobry duch, facylitator). Scrum Masterzy/ki analizują ankiety, w których ukryte są imiona i nazwiska pozostałych osób. Celem Scrum Mastera/ki jest stworzenie zespołu, który ma wszystkie potrzebne do zrealizowania projektu umiejętności. Kiedy grupy usiądą już razem, przedstawiają swój projekt na flipie, czyli plakacie. Jest on podzielony na kilka obszarów. Każdy zespół umieszcza na plakacie tytuł projektu, nazwę zespołu, podpisy osób z grupy, historię projektu (opisującą, dlaczego zespół chce realizować dany projekt), kryteria celebracji (główne zadania, które musimy wykonać), definicję ukończenia (sposoby na sprawdzenie, czy dane zadanie zostało zakończone np. wypytamy siebie nawzajem z napisanej notatki), definition of fun (co powinni zrobić, aby prace nad projektem sprawiały przyjemność np. potrzebujemy dotrzymywać umów), run up chart (wykres, na którym umieszczamy czas realizacji i to jak ważne jest każde zadanie), ograniczenia (co spowodowało, że było nam trudniej np. Jan zachorował), zadania do zrobienia – *to do*, zadania w trakcie realizacji (*busy*) i zadania zrobione (*done*). Opiekun/ka projektu przygotowuje historię i kryteria celebracji. Osoby realizujące projekt uzupełniają resztę plakatu w miarę postępów pracy nad projektem. Flip żyje razem z zespołem, grupa korzysta z niego na wszystkich sprintach. W warunkach szkolnych zazwyczaj sprint organizowany jest po danym dziale. Sprint oznacza blok, który zaliczyliśmy. Krótkie spotkania zespołu nazywamy „na stojaka”. Realizatorzy spotykają się w swoich zespołach pod flipem i wymieniają się informacjami np. co jest zrobione, co planują i spisują to. Warto dodać, że zadanie główne, prezentowane przez nauczyciela/kę dzielone jest na mniejsze polecenia. Realizatorzy projektu je opisują i szacują ich wagę, używając metody planning poker (służą do tego karty z liczbami określającą wagę zadania). Każda z osób określa, na ile dane zadanie jest dla niej trudne np. rysowanie jest dla mnie łatwe, więc wykładam kartę 2. Przenosimy wszystkie wartości na wykres na plakat. Dzięki temu możemy w prosty sposób rozdzielać zadania uczestni(cz)kom i określać, w którym miejscu jesteśmy. Możemy

szybciej zauważyć, które zadanie jest najtrudniejsze i należy się nim zająć jak najszybciej lub rozłożyć na mniejsze. Kiedy projekt zostaje zrealizowany, następuje ocena końcowa, którą np. w szkole tradycyjnej może być klasówka z danego tematu. Dobrym pomysłem jest celebrowanie zakończenia projektu wystawą/filmem/pokazem, na którym podzielimy się swoimi osiągnięciami z innymi zespołami. W trakcie pracy nad projektem wszystkie zespoły mogą się ze sobą komunikować. Opiekun/ka projektu zachęca do wymiany doświadczeń, wspólnego rozwiązywania problemów. Sam/a również mediuje przy konfliktach, dba o atmosferę pełną zaufania i empatii. Podsumowując – w pracy metodą eduScrum ważne jest skupienie na tworzeniu relacji. Zdarza się, że podczas prac nad projektem należy się zatrzymać i wyjaśnić trudności nie związane z tematem projektu i to jest ogromna zaleta eduScrum. Opiekun/ka ma możliwość przyrzeć się każdemu zespołowi, zdiagnozować ich problemy we współpracy. Prowadząc projekt, można uzyskać wiele informacji o danym uczniu/uczennicy poprzez obserwację jego/jej roli i sposobu komunikowania się w grupie. Należy podkreślić, że eduScrum to narzędzie szerokie, efektywne, dające duże poczucie bezpieczeństwa. Natomiast podstawą tego podejścia jest relacja, bez której nie może przebiegać proces edukacji.

### 3.

## Korzyści z wdrożenia eduScrum

---

W eduScrumie sposób opanowania treści określają osoby uczące się, a następnie w pewnych odstępach czasu systematycznie sprawdzają swoje postępy w pracy nad projektem. Ważna jest również refleksja, nad tym, czy zespół zmierza w dobrym kierunku. Zdefiniowanie przeszkód i określenie zasobów jest elementem każdej analizy danego odcinka pracy. Porównując tradycyjne nauczanie z eduScrumem, zauważymy, że największą różnicą jest sama funkcja prowadzącego. Rola szefa i krytyka przekształca się w facylitatora/kę, doradcę/czynię i mentora/kę. Poza tym w eduScrum każdy ma szansę dopasować do swojego zespołu wybraną metodę zrealizowania działu. Uczestnicy zauważają swoje talenty, umiejętności, które mogą zaprezentować w projekcie. Jest to podstawa do ich osobistego rozwoju. Odpowiedzialność za wyniki, przeniesiona na każdy zespół, wyzwala wolność, przyjemność ze współpracy i efektywność. Zajęcia nie są przykrym obowiązkiem, ponieważ zespoły samoorganizują się w duchu zaufania. Uczestnicy uczą się refleksji nad sobą i takiego przekazywania informacji zwrotnej, by dbać o komunikację bez przemocy. W eduScrum w centrum jest efektywne uczenie się, współpraca, ciągłe doskonalenie. Dzięki temu tworzy się przestrzeń na kreatywność i krytyczne myślenie. Współczesna edukacja szukała efektywniejszych metod niż tradycyjne, ponieważ były one powodem niezadowolenia wśród edukatorów.

## 4.

# Jak przenieść to na pracę zespołową w bibliotece?

---

eduScrum jest modelem pracy z ludźmi w każdym wieku i w każdym obszarze, więc z pewnością można go przenieść na pracę zespołową w bibliotekach. Model daje zarówno product ownerowi, jak i zespołom dużo wolności. Bibliotekarz/ka może pełnić takie same funkcje jak nauczyciel/ka w eduScrum. Jako product owner wybiera projekt do realizacji. Istotnym jest, aby zidentyfikować problemy w bibliotekach i określić, dlaczego chcemy się zająć konkretnym tematem. W dalszej kolejności postępujemy jak w eduScrum, dbając o zachowanie wszystkich elementów modelu. Bibliotekarz/ka jest aktywnym moderatorem/ką. Ma za zadanie zaprezentować projekt poprzez doświadczenie lub zwizualizowanie go w rzeczywistości. Stworzone przez niego/nią historie i kryteria mają być zaproszeniem do projektu. W trakcie prac zespołów jego/jej celem jest pomoc przy rozwiązywaniu trudności, których zespoły nie są świadome. Na koniec projektu organizuje retrospektywę, ocenę kształtującą dla każdego zespołu. Same ramy eduScrum są dość jasne i jego założenia pokrywają się np. z ocenianiem kształtującym, empatycznym modelem komunikacji według Marshalla Rosenberga, design thinking. Jednak w praktyce nie jesteśmy w stanie zaplanować z góry projektu. To zespół szuka odpowiedzi, jak ma go najlepiej zrealizować. Dlatego eduScrum nazywany jest narzędziem do budowania zaufania do siebie i do otaczającego świata. Jeśli biblioteki są gotowe na zmiany i innowacje, to wskazane jest wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania i organizowania pracy zespołowej np. eduScrum. Podsumowując, zalecane jest, aby biblioteki zadawały sobie pytanie DLACZEGO.

## 5. Polecam

---

Dla zainteresowanych tematem:

- Polska strona o eduScrum - <https://eduscrum.info/>
- Patrick Lencioni „Pięć dysfunkcji pracy zespołowej. Opowieść o przywództwie”, tłum. Anita Doroba, Warszawa 2011
- Jeff Sutherland „Scrum. Czyli jak robić dwa razy więcej, dwa razy szybciej”, tłum. Małgorzata Dąbkowska-Kowalik, Witold Sikorski, Warszawa 2015
- Marshall Rosenberg „To, co powiesz, może zmienić świat”, tłum. Joanna Gładysiek, Warszawa 2013
- Simon Sinek „Zaczynaj od dlaczego. Jak wielcy liderzy inspirują innych do działania”, tłum. Zbigniew Waśko, Gliwice 2013