

Agile is all about People

下一代
软件研发
SOFTWARE
DEVELOPMENT

Who am I?

- 刘歌
- 职位: Scrum Master
- 团队规模: 同时参与四个scrum团队, 每支团队7-15人规模.
- 应用领域: 底层平台, iOS 以及浏览器端
- 6年思科工作经验, 4年Scrum Master经验



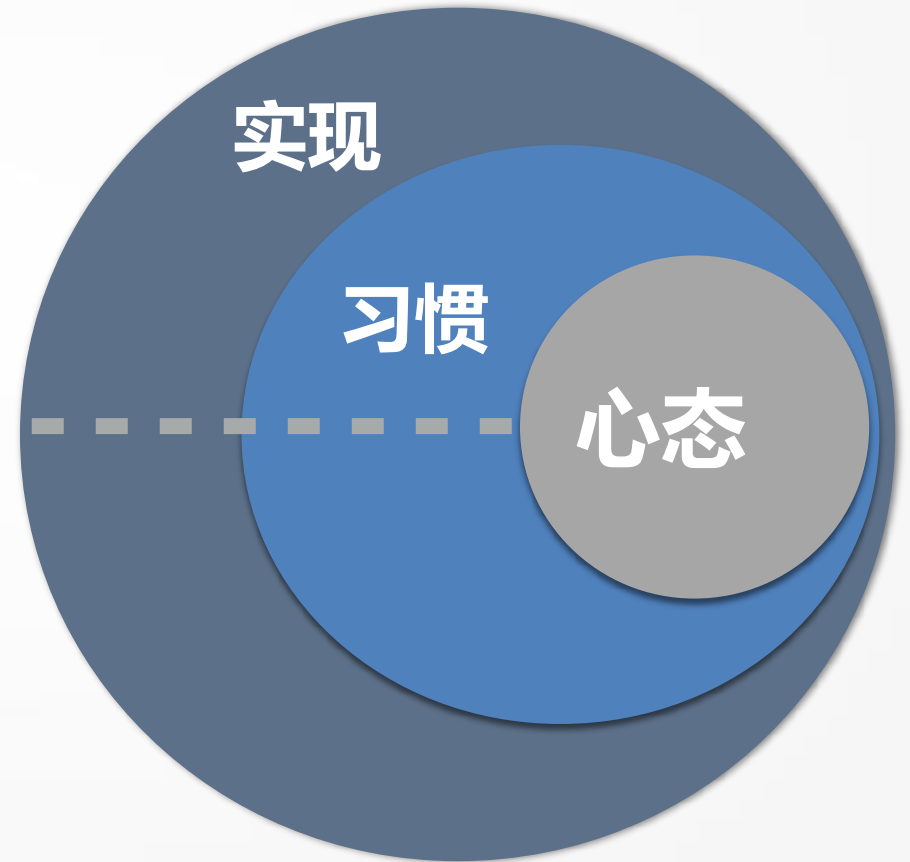
议程

- 团队成长三个阶段
- Scrum Master工具箱
- Q&A

团队背景

- 功能团队，模块汇报关系
- 组里有职能经理
- 经历了瀑布向敏捷的转型
- 大型敏捷团队

Agile is all about people



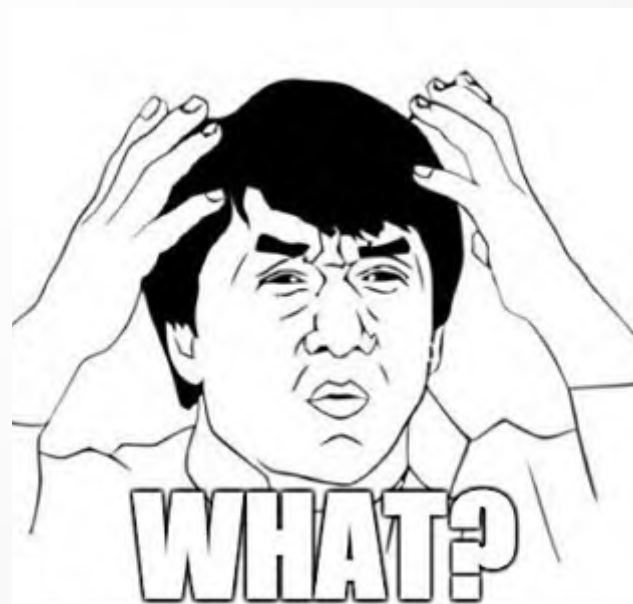


这样的场景，似曾相识吗？



阶段一：改变心态

- 两周一个交付？！
- 这么多的会议！
- TDD? ATDD?
- 开发写自动化脚本?!
- 部门经理是不是要下岗了？
-



改变Scrum Master心态

案例



- 遇到敏感的队员，常想“帮助”他/她
- 为了团队凝聚力，试图说服“刺头儿”
- 如何调动老员工的激情？

Scrum Master工具箱



谈

问自己“真的需要吗？”

引导

用事实让他 / 她得到反馈



坚持



不要陷入对错陷阱

改变团队心态

案例



- “Scrum Master可以帮我们排除一切困难！”
- “我们真的需要开回顾会议吗？”
- “每天的站会真的有必要开吗？”



- 一切的实践，都是为了Team的成长，不为Scrum Master。

Scrum Master工具箱



谈

了解事实，而不是评论

引导

培养观念，不带评判

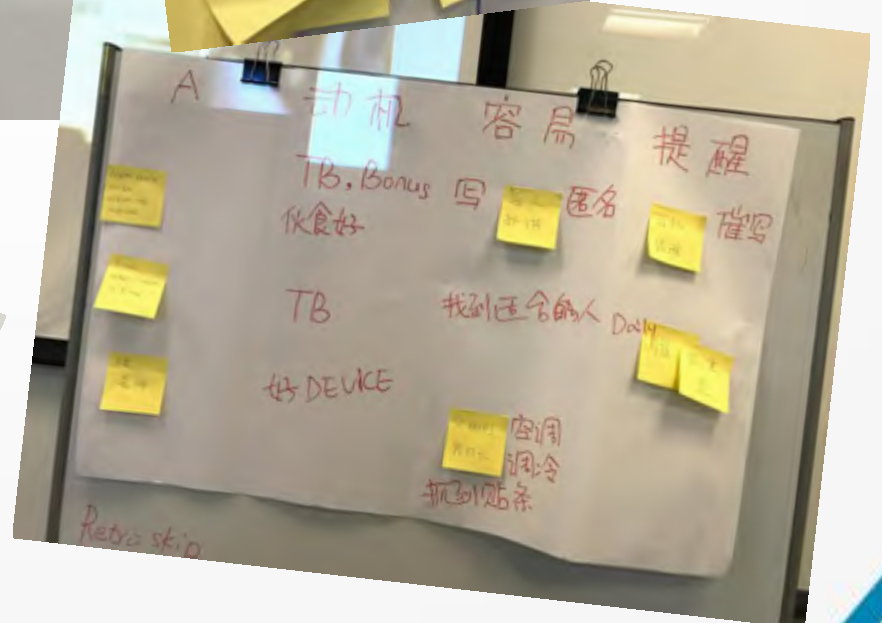
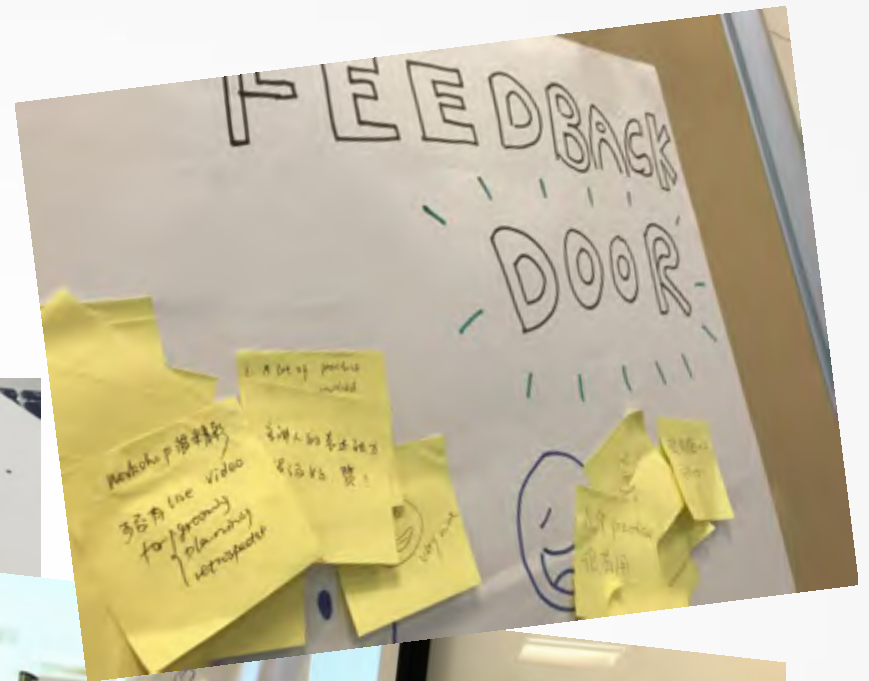
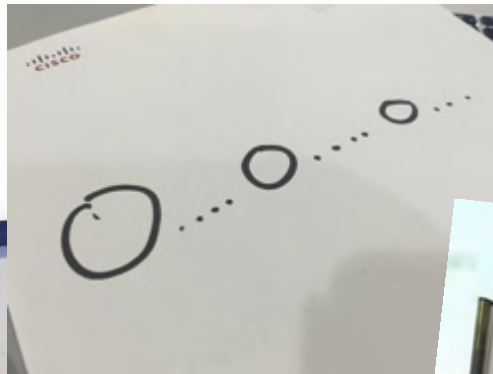


坚持



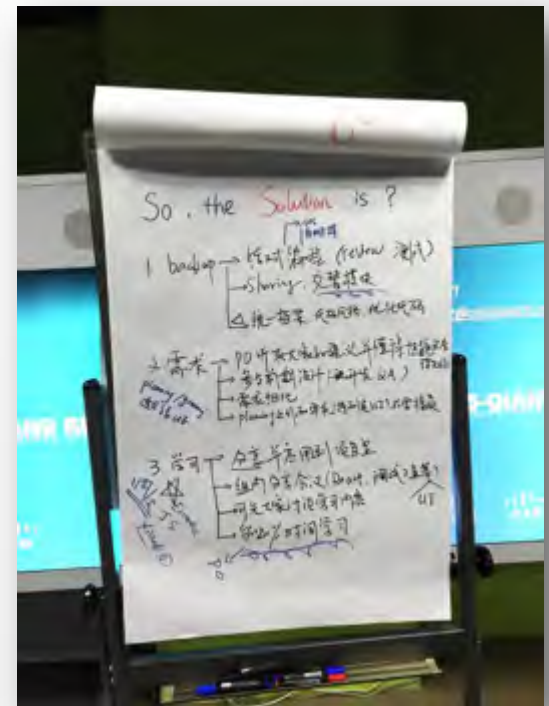
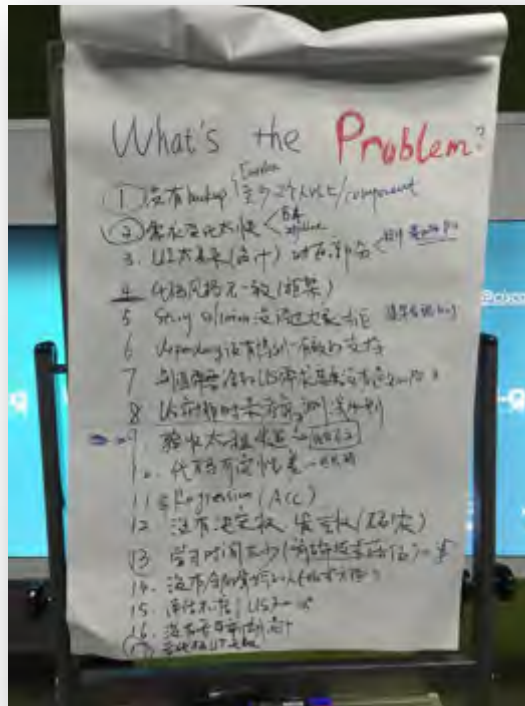
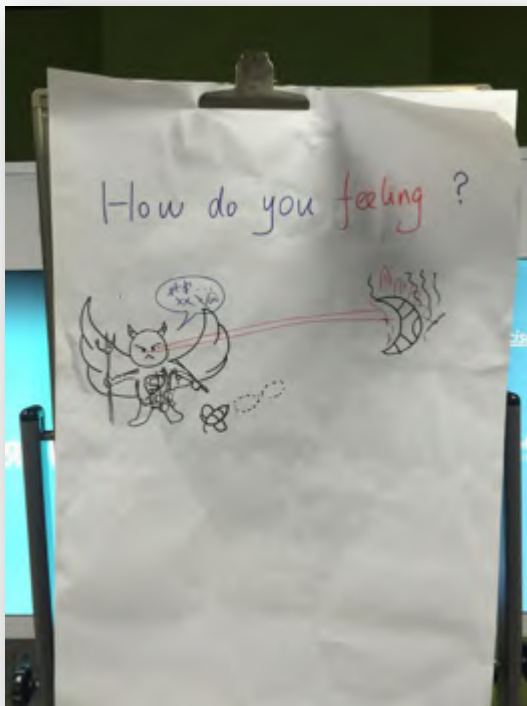
带头坚持

工具箱 - 方法



推荐文章 《PLANS FOR RETROSPECTIVE》

工具箱 - 人



改变经理心态

案例



团队感受到了来自部门经理和产品经理的阻碍

经理的常见习惯和行为

- 转型中未代谢的控制欲
- 技术专家转型带来的自信和坚定
- 万一经理兼职了产品经理，技术高于市场和团队
- 交付 / KPI VS 时间成本



应该承担的角色

- 争取资源
- 搭建平台，关注成长
- 激励团队

Scrum Master工具箱



谈

探讨和反馈问题来源

引导

确立价值，一起找解决方案



坚持



必要时隔离

阶段二：改变行为习惯



案例



技术决策争论不休

Scrum Master工具箱



谈

我们是否需要建立团队机制？

引导

避免语言攻击，无免责条款



坚持



迭代改进

阶段三：实现敏捷行为

- 这不是敏捷，敏捷是.....
- 我们需要code review!
- 我们需要文档!
- 我们需要grooming!
- 我们需要为story做一些tool的准备工作!
-



案例



我们还能做什么更好更有意思的？

工具箱 - 方法

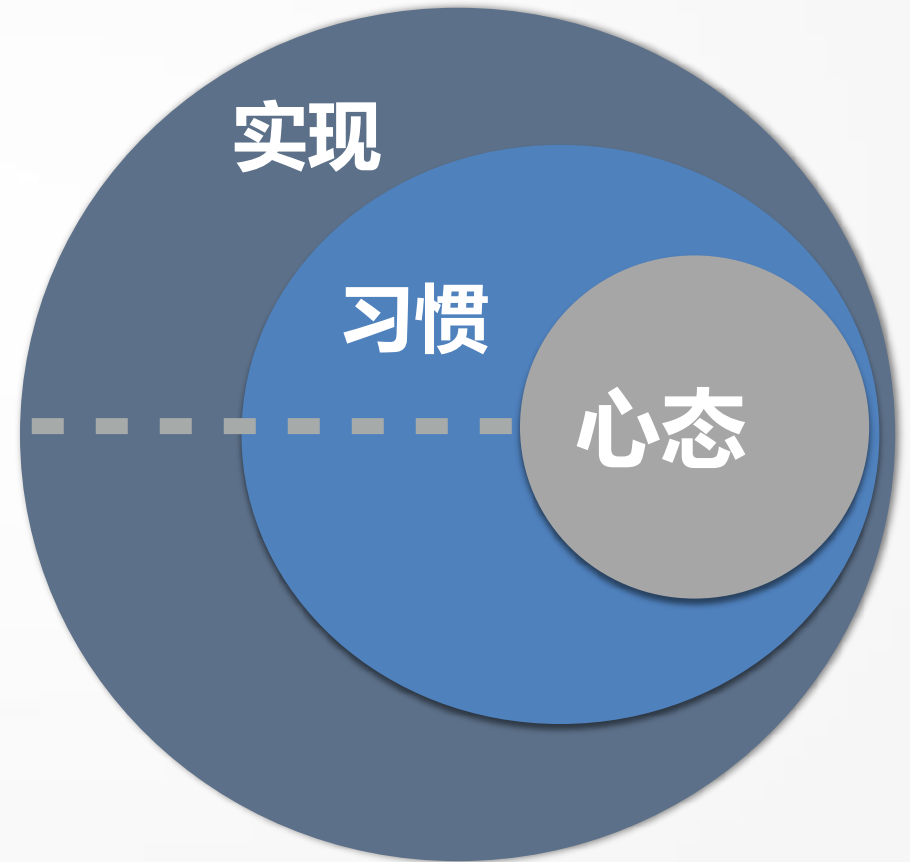


I Wish!
Yes &



推荐文章 《PLANS FOR RETROSPECTIVE》

Agile is all about people



Scrum Master工具箱



Scrum Master工具箱之彩蛋

- 善于抓住机会
 - 找到愿意改变的人
 - 通过团队活动，会议积极性以及中饭时间。
 - 成为他们的朋友，盟友。
- 不要试图改变他们，不要用太多的教练技巧。
- 不只引导团队，更需要引导管理层。

“招式也好，规则也罢，关键都在于人！
更高效快乐工作，而不只是运用Agile！”

Q & A