

# Scrum Master'lar için örnek Kontrol Listesi

**Yazarı :** Michael James ([mj4scrum@gmail.com](mailto:mj4scrum@gmail.com))

**Tarih :** 14 September 2007

(Son Düzenleme : 2 Feb 2016)

**Çeviri :** Zeynep Özdemir Doğan ([gzeynepozdemir@gmail.com](mailto:gzeynepozdemir@gmail.com))

**Tarih :** 02.12.2016

## Tam Zamanlı Kolaylaştırıcı mı ?

Dogru bir Scrum Yöneticisi 2 yada 3 takimi aynı anda idare edebilir. Rolünüzü toplantıları organize etmek, zaman kutularını zorlamak ve kişilerin açıkça rapor ettiği engelleri yanıtlamakla sınırlamak istiyorsanız, bu rolü yarı zamanlı olarak görebilirsiniz. Ekip büyük olasılıkla organizasyon daki temel, Scrum öncesi beklentiyi aşacaktır ve muhtemelen hiçbir felaket gerçekleşmeyecektir.

Eğer dönüşüm geçirmiş bir organizasyonda daha önce kimsenin aklına bile gelmemiş şeyleri başarmış bir takım hayal edebiliyorsanız iyi bir Scrum Master olmayı hesaba katın.

Harika bir Scrum Master aynı anda bir ekibi idare edebilir.

Başlarken yaklaşık yedi kişilik bir takım için bir Scrum Master'ın tahsis edilmesini öneririz.

Yapılacak bütün işleri henüz anlamadıysanız, Ürün Sahibinize, ekibinize, ekibinizin mühendislik uygulamalarına ve takım dışındaki organizasyona bir göz atın. Herkes için geçerli tek bir reçete olmamakla beraber, Scrum Master'ın göz ardı ettiğini gördüğüm tipik işleri özetledim. Lütfen kutuları son sayfada belirtildiği gibi  $\sqrt{\quad}$ ,  $\Delta$ , ? yada N/A ile işaretleyiniz.

## Bölüm I -- Ürün Sahibim Nasıl?

Scrum Master, Ürün Sahibine Ürün İş Listesini yönetmekte ve sürüm planlamada yardım ederek, verimliliğini artırır. (Önceliklendirilmiş iş listesinden Ürün Sahibinin sorumlu olmasına dikkat ediniz.)

Ürün İş Listesi son fikirlerine göre güncellendi mi?

Tüm paydaşların talepleri ve arzuları Ürün İş Listesine kayıtlı mı? Hatırla: iş listesi gelişmektedir.

Ürün İş Listesi yönetilebilir bir boyutta mı? Yönetilebilir öge sayısını korumak için, üst kısımlarda ayrıntılara önem verin, listenin sonlarında daha genel epikler olabilir. Ürün İş Listesinin üst kısmından çok uzaklaşıp analiz etmek ters etki eder. Gereksinimleriniz ürün geliştirme ve paydaşlar/müşteriler arasındaki devam eden konuşmalar ile değişecektir.

Herhangi bir gereksinim (özellikle de Ürün İş Listesinin tepesine yakın olanlar) şube bağımsız, tartışılabilir, değerli tahmin edilebilir, küçük, ve test edilebilir kullanıcı hikayeleri<sup>1</sup> olarak daha iyi ifade edilebilir mi?

Ürün Sahibini teknik borç ve ondan nasıl kaçınacağı konusunda eğittiniz mi? Yapbozun parçalarından biri de otomatik test yazılması ve iş listesindeki her bir madde için "bitti" tanımının yeniden yapılandırılması olabilir.

İş listesi bir bilgi dağıtıcı mıdır, tüm paydaşlara anlık olarak görünür müdür?

Eğer iş listesi yönetimi için otomatik bir araç kullanıyorsanız, herkes kolayca kullanmayı biliyor mu? Otomatik yönetim araçları Scrum Master'ın aktif dağıtması olmaz ise bilgi buzdolapları olma tehlikesini getirir.

<sup>1</sup> <http://xp123.com/articles/invest-in-good-stories-and-smart-tasks/>

Herkese çıktıları göstererek bilginin yayılmasına yardım edebilir misiniz?

Büyük görünür çizelgeler yaparak bilginin yayılmasına yardım edebilir misiniz?

Ürün Sahibi'ne iş listesini uygun sürümler içerisinde organize etmesi ya da öncelik grupları oluşturması konusunda yardım ettiniz mi?

Herkes, sürüm planının gerçeklerle uyuşup uyuşmadığını biliyor mu? Herkese Sprint Değerlendirme Toplantısında "bitti" olarak işaretlenen maddeleri Ürün/Sürüm İş Bitim (Burndown) Çizelge<sup>2</sup>'sinde de göstermeyi deneyebilirsiniz. Çizelgeler Ürün İş Listesi maddelerinin (PBIs) fiilen tamamlanma oranını ve yeni eklenenleri gösterir. Bu şekilde kapsam/plan şaşmaları erken keşfedilmiş olur.

Ürün Sahibi son Sprint Değerlendirme Toplantısından sonra sürüm planının düzeltti mi? Yeterince test edilmiş ürünleri düzenli olarak teslim eden Ürün Sahiplerinin çok azı her Sprint'den sonra sürümlerini yeniden planlar. Bu muhtemelen daha önemli işler keşfedildikçe gelecek sürümlere ait bazı işlerin ötelenmesi gerektirir.

## **Bölüm II -- Takımın Nasıl?**

Takım üyeleri ile işlerinde ortak çalışarak liderlik etmeniz teşvik edilse de, teknik işlerde kaybolma riski vardır.

Takıma karşı öncelikli sorumlulukların olarak şunları göz önünde bulundurabilirsin :

Takımınız 'akış' durumunda mı? Bu durumun bazı özellikleri<sup>3</sup>:

- Net hedefler ( Beklenti ve kurallar fark edilebilir, hedefler ulaşılabilir, kişinin becerileri ve yetenekleri ile uygun şekilde ayarlanabilir. )
- Konsantrasyon ve odaklanma, sınırlı bir ilgi alanına yüksek derecede yoğunlaşma.

- Farkındalık kaybı, kendini bilme hissi ve eylemin birleşmesi.
- Doğrudan ve anında geribildirim (faaliyet sırasında başarılar ve başarısızlıklar belirgindir, böylece davranış gerektiği gibi ayarlanabilir.)
- Yeterlilik seviyesi ve meydan okuma arasındaki denge (faaliyet çok kolay yada çok zor olmamalı).
- Durumun yada faaliyetin üzerinde bir kişisel kontrol hissi.
- Faaliyet doğal olarak ödüllendiricidir, böylece çalışmada kolaylık vardır.

Takım üyeleri birbirlerinden hoşnutlar mı, araları iyi mi, ve birbirlerinin başarısını kutluyorlar mı?

Takım üyeleri birbirini yüksek standartlardan sorumlu tutup, gelişmek için birbirlerine meydan okuyorlar mı?

Takımdakilerin rahatsızlık hissettiği için konuşmadığı sorunlar/fırsatlar var mı?<sup>4</sup>

Sprint Retrospektif Toplantıları için çeşitli formatlar ve mekanlar denediniz mi?<sup>5</sup>

Takım, odağını Sprint hedeflerinde tuttu mu? Belki de bu Sprint için taahhüt edilen Ürün İş Listesi Maddelerinin kabul kriterlerinin tekrar gözden geçirileceği bir Sprint ortası kontrolü yapmalısınız.

<sup>2</sup> Mike Cohn, Agile Estimation and Planning. (2005).

<sup>3</sup> Mihaly Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience (1990).

<sup>4</sup> Marshall Rosenberg, Nonviolent Communication: A Language of Life: Life-Changing Tools for Healthy Relationships (2003).

Ayrıca, rahatsız edici sohbetleri daha rahat hale getirebilecek profesyonel bir kolaylaştırıcı ilân etmeyi düşünün.

<sup>5</sup> Derby/Larson Agile Retrospectives: Making Good Teams Great (2006).

Sprint iş panosu takımın güncel olarak yaptıklarını yansıtıyor mu? Gizli görevlerin ve bir günden uzun sürecek işlerin "kara madde" olduklarının farkında olun. Sprint taahhütleri ile ilişkili olmayan görevler bu taahhütlere engeldir.

Takımınızda teslim edilebilir olası ürün parçalarını yapabilecek yeteneklerin yeterli karışımına sahip 3-9 kişi var mı?

Takımın iş panosu güncel mi?

Takımın kişisel yönetim eserleri, takıma görünür halde mi, takımın kullanımı için uygun mu?

Bu eserler karışan kişilerden yeterince korunuyor mu? Ekibin dışındaki kişiler tarafından günlük aktivitelerin çok fazla incelenmesi ekip içi şeffaflığı ve kendi kendini yönetmesini engelleyebilir.

Takım üyeleri işler için gönüllü mü?

Teknik borcun geri ödeme gereksinimi "bitti" adımında açıkça belirtilip, kodun kademeli olarak daha keyifli olması sağlandı mı?

Takım üyeleri ünvanlarını takım odasının kapısında bırakarak anlaşılan işlerin her yönden toplam sorumluluğunu kabul ettiler mi (test etme, kullanıcı dökümanlarını hazırlama, vb.)?

### **Bölüm III -- Mühendislik Uygulamalarımız Nasıl ?**

Geliştirme sisteminizde herkesin kullanabileceği (aynı takım ya da farklı takım) ve bir regresyon hatasına (daha önce çalışan bir özelliğin bozulması) sebep olup olmadığını rahatça fark edebileceği "teste gönder" butonu var mı? Bu genellikle xUnit çerçevesinden elde edilir (JUnit, NUnit, vb.).

Otomatik uçtan uca sistem testleri (bk. işlevsel testler) ve gereksiz birim testleri arasında uygun bir denge var mı?

Takım hem sistem hem de birim testlerini sistemi geliştirdikleri dilde mi yazıyor? İşbirliği, tescilli programlama dilleri ya da takımın sadece bir kısmının sürdürebileceği kayıt araçları ile gelişmez.

Takımınız sistem ve birim testleri arasındaki kullanışlı gri bölgeyi keşfetti mi<sup>6</sup>?

Birileri regresyon hatasına yol açtığı anda sürekli entegrasyon<sup>7</sup> sunucusu alarm veriyor mu? Bu geribildirim döngüsü saatlere ya da dakikalara düşürülebilir mi? ("Günlük gelişmeler korkaklar içindir." -- Kent Beck)

Tüm testler sürekli entegrasyon sunucusunun sonucunda birikiyor mu?

Takım üyeleri 'Büyük Ön Tasarım'a alternatif olarak devam eden tasarım ve sürekli yeniden yapılandırmanın<sup>8</sup> eğlencesini keşfettiler mi? Yeniden yapılandırmanın katı bir tanımı vardır : dışarıya olan tutumu değiştirmeden iç yapıyı değiştirmek. Yeniden yapılandırma saatte birkaç kere olabilir. Örneğin; tekrarlanan kodda, karmaşık koşullu mantıkta (fazla satırbaşı varsa yada uzun metotlarda olabilir), zayıf adlandırılmış tanımlayıcılarda, objeler arasında fazla bağlantı varsa, vb. Güvenle yeniden yapılandırma yapılabilmesi ancak otomatik testlerin kapsamı ile mümkündür.

<sup>6</sup> <http://blogs.collab.net/agile/junit-is-not-just-for-unit-testing-anymore>

<sup>7</sup> <http://www.martinfowler.com/articles/continuousIntegration.html>

<sup>8</sup> Martin Fowler, Refactoring: Improving the Design of Existing Code (1999).

Özellikle kötü kod üzerinde çalışmak isteyen iyi yazılımcı bulmak zor iken, yeniden yapılandırmanın ihmal edilmesi ürünün ileride değiştirilmesini zorlaştıracaktır.

Ürün İş Listesindeki her bir madde için 'bitti' tanımınız, tamamen otomatikleştirmiş testleri ve yeniden yapılandırmayı içeriyor mu? Test Tabanlı Geliştirme (TDD-Test Driven Development)'yi öğrenmek bunu başarma ihtimalini arttırabilir.

Takım üyeleri çoğunlukla eşli programlama yapıyorlar mı? Eşli programlama çarpıcı bir şekilde kodun sürdürülebilirliğini artırır ve hata oranını azaltır. İnsanların sınırlarına meydan okur ve bazen daha uzun sürer (teslim edilmiş fonksiyonalitye yerine kod satırlarını ölçersek). Örneğin, takım üyeleri ile eşli çalışma günlerini başlatarak buna önderlik edin. Bazıları bu şekilde çalışmayı tercih edecektir.

#### **Bölüm IV -- Organizasyon Nasıl?**

Uygun miktarda takımlararası iletişim gerçekleşiyor mu? Bunu başarmanın tek yolu "Scrum'ların Scrum'ı" metodudur ve nadiren en iyi metottur. <sup>9</sup>

Takımlar bağımsız olarak, mimari sınırları kapsayan, çalışan özellikler üretebiliyor mu? <sup>10</sup>

Scrum Master'lar kendi aralarında toplanıp, organizasyonel engeller üzerinde çalışıyorlar mı?

Uygun olduğunda, organizasyonel engeller geliştirme yöneticisinin ofisinin duvarına yapıştırılıyor mu? Maliyet para ile mi, marketteki zaman kaybıyla mı yoksa kaybedilen müşteri fırsatları ile mi ölçülüyor? (Ken Schwaber'ın hatalarından öğrenin: "Ölü bir Scrum Master, işe yaramaz bir Scrum Master'dır."<sup>11</sup>)

Kuruluşunuz, takımlarınızın ortak hedefleri ile uyumlu kariyer yollarına sahip az sayıdakilerden biri mi? Eğer test deneyimi, test otomasyonu yada kullanıcı dökümantasyonları pahasına programlama yapma ya da mimari işlerde kariyer teşviki varsa, "hayır" olarak cevaplayınız.

Organizasyonunuz, ticaret basını veya diğer bağımsız kaynaklar tarafından en iyi çalışma yerlerinden biri olarak mı yoksa sektörünüzde bir lider olarak mı tanınmıştır?

Öğrenen bir organizasyon oluşturuyor musunuz?

## Sonuç

Eğer bu maddelerin çoğunu gün içerisinde kontrol edebiliyorsanız ve hala vaktiniz kalıyorsa, sizi dinlemek isterim.

İnsanların becerilerini oluşturmanın önceden hazırlanmış bir formulü yok. Bu yazı durumunuza yardım edebilecek ya da edemeyecek hususları listeler.

Fark yaratmak için ne yapmanız gerektiğinin farkına varmaya başlayınca, bundan korkabilirsiniz. Bu doğru yolda olduğunuzun işaretidir.

<sup>9</sup> Bk <http://less.works/less/framework/coordination-and-integration.html> for alternatives.

<sup>10</sup> <http://FeatureTeamPrimer.org/>

<sup>11</sup> Ken Schwaber, Agile Project Management with Scrum (2004)

<sup>12</sup> Alfie Kohn, Punished By Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes (1999)

## ORGANİZASYONEL ENGEL FORMU

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**

---

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**

---

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**

---

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**

---

**Görünen Problem :**

**Temel neden (Beş kere "Neden?" kullanın):**

**İş Etkisi :**

**Duygusal Etki :**

**Açık, uygulanabilir istek:**



## AÇIKLAMALAR

Bu kontrol listesini bir eğitim ödevi olarak aldıysanız ve mevcut işvereniniz (ya da en son işvereniniz) Scrum benzeri birşeyler için girişimde bulunduysa, lütfen orada gördüklerinize uygulayınız. Her bir maddeyi aşağıdakilerden biri ile işaretleyiniz.

√ (for “doing well”)

Δ (for “could be improved and I know how to start”)

? (for “could be improved, but how?”)

N/A (for “not applicable” or “would provide no benefit”)

Ya da mevcut işvereniniz (ya da en son işvereniniz ) Scrum benzeri birşeyler için girişimde bulunmuyorsa, her bir maddeyi aşağıdakilerden biri ile işaretleyiniz.

√ (for “doing well” or “would be easy to do well”)

Δ (for “would be a challenge and I know how to start”)

? (for “would be a challenge and I don’t know how to start”)

N/A (for “not applicable” or “would provide no benefit”)

Tüm maddeleri işaretlediğiniz zaman 2-6 adet organizasyonel engeli ekteki Organizasyonel Engel Formunda belirtiniz (kontrol listesinde olsalar da olmasalar da) En azından %1 değişme umudu olan engelleri seçiniz.