

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РЕТРОСПЕКТИВЫ СПРИНТА

Количество участников:

Длительность встречи: 46 минут

Даты встречи: [дата встречи]

Оценка качества встречи

На основе предоставленного транскрипта встречи, я проанализировал информацию и составил протокол встречи согласно указанным пунктам:

1. Присутствие членов команды:

- [ИМЯ УЧАСТНИКА 1] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 2] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 3] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 4] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 5] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 6] - присутствует
- [ИМЯ УЧАСТНИКА 7] - упоминается

Остальных членов команды не удалось явно идентифицировать в транскрипте.

2. [ИМЯ УЧАСТНИКА 1] не озвучил явно цель встречи, повестку и командные договоренности.

3. Разминка не проводилась.

4. Результаты прошлой ретроспективы не обсуждались явно.

5. [ИМЯ УЧАСТНИКА 1] организовал процесс сбора данных, предложив участникам написать стикеры с положительными и отрицательными моментами.

6. [ИМЯ УЧАСТНИКА 1] фасилитирует встречу, задает вопросы, контролирует обсуждение.

7. Процесс генерации идей по выявленным проблемам не был явно организован.

8. Процесс выработки решений и взятия ответственности не был четко организован, но некоторые задачи были распределены (например, [ИМЯ УЧАСТНИКА] взяла на себя задачу по описанию релизов).

9. Нет явного упоминания о добавлении в Бэклог Продукта.

10. Нет явного упоминания о планировании на следующий спринт.

11. Динамика настроения:

В начале встречи атмосфера была нейтральной. Участники обсуждали рабочие вопросы без особого энтузиазма. К середине встречи возникло некоторое напряжение при обсуждении процесса релизов и коммуникации внутри команды. К концу встречи настроение улучшилось, так как были найдены компромиссы и приняты решения по улучшению процессов. Основным фактором, повлиявшим на изменение настроения, стало открытое обсуждение проблем и поиск решений.

12. [ИМЯ УЧАСТНИКА 1] не дает явной обратной связи команде по прошедшему спринту.

13. Эскалация задач на уровень выше не упоминается явно.

В целом, встреча была проведена неформально, без четкой структуры ретроспективы. Обсуждались текущие проблемы и задачи, но не было явного фокуса на улучшение процессов команды.

Оценка командного уровня по Аристотелю

На основе анализа предоставленной транскрипции ретроспективы спринта Scrum-команды, я предоставляю оценку работы команды и отдельных участников по 10-балльной шкале, а также выделю проблемные зоны и дам рекомендации по улучшению.

Командный уровень:

1. Психологическая безопасность - 7/10

Команда в целом чувствует себя комфортно, высказывая свое мнение. Однако есть моменты, когда участники не решаются открыто выразить свои мысли или критиковать идеи других.

2. Понимание командных целей и приоритетов - 6/10

Наблюдается некоторая неясность в понимании общих целей и приоритетов. Например, обсуждение вопроса о релизах и их описании показывает, что не все члены команды одинаково понимают важность этого процесса.

3. Распределение ролей и задач - 7/10

В целом роли распределены, но иногда возникают вопросы о том, кто должен выполнять определенные задачи.

4. Уровень доверия и надежности - 8/10

Команда демонстрирует высокий уровень доверия, особенно в отношении выполнения обязательств.

5. Вовлеченность и заинтересованность - 7/10

Большинство членов команды активно участвуют в обсуждениях, но некоторые проявляют меньшую заинтересованность.

6. Открытость к критике и обратной связи - 7/10

Команда в целом открыта к обратной связи, но иногда наблюдается защитная реакция на критику.

7. Взаимная поддержка и сотрудничество - 8/10

Команда демонстрирует хороший уровень взаимной поддержки и готовность к сотрудничеству.

8. Совместное принятие решений - 7/10

Команда стремится к совместному принятию решений, но иногда процесс затягивается из-за разногласий.

Индивидуальный уровень:

[ИМЯ УЧАСТНИКА 1] (предположительно руководитель):

- Активность и энергичность: 9/10
- Уверенность в экспертизе: 9/10
- Эффективное взаимодействие: 8/10
- Проявление инициативы: 9/10

[ИМЯ УЧАСТНИКА 1] демонстрирует высокий уровень активности и лидерства, эффективно модерировать обсуждения и предлагает решения.

[ИМЯ УЧАСТНИКА 2]:

- Активность и энергичность: 8/10
- Уверенность в экспертизе: 8/10
- Эффективное взаимодействие: 7/10
- Проявление инициативы: 8/10

[ИМЯ УЧАСТНИКА 2] активно участвует в обсуждениях, особенно в технических вопросах.

[ИМЯ УЧАСТНИКА 3]

- Активность и энергичность: 7/10
- Уверенность в экспертизе: 8/10
- Эффективное взаимодействие: 7/10
- Проявление инициативы: 8/10

[ИМЯ УЧАСТНИКА 3] проявляет инициативу в обсуждении процессов и коммуникации.

[ИМЯ УЧАСТНИКА 4]

- Активность и энергичность: 7/10
- Уверенность в экспертизе: 8/10
- Эффективное взаимодействие: 8/10
- Проявление инициативы: 7/10

[ИМЯ УЧАСТНИКА 4] вносит ценные предложения по улучшению процессов и коммуникации.

Для остальных участников недостаточно информации для индивидуальной оценки.

Уровень руководства (на основе действий [ИМЯ УЧАСТНИКА 1]):

- Стиль руководства: 8/10 (преимущественно направляющий с элементами разрешающего)
- Способность выслушивать мнения: 8/10
- Качество обратной связи: 7/10
- Ясность постановки задач: 7/10
- Настойчивость в достижении целей: 8/10
- Мотивация команды: 7/10
- Эффективность делегирования: 7/10

Проблемные зоны:

1. Коммуникация о релизах и их содержании. Необходимо улучшить процесс информирования команды и заинтересованных лиц о содержании релизов.
2. Неясность в приоритизации задач, особенно при работе с багами.
3. Затягивание некоторых процессов, например, работа с [наименование проблемы].
4. Недостаточная вовлеченность некоторых членов команды в обсуждения.

Рекомендации:

1. Разработать четкий процесс описания и коммуникации релизов, который будет понятен всем членам команды и заинтересованным лицам.
2. Уточнить и формализовать процесс приоритизации задач, особенно для критических багов.
3. Регулярно проводить check-in с членами команды, которые менее активны в обсуждениях, чтобы убедиться, что их мнение учитывается.
4. Улучшить процесс отслеживания долгосрочных задач (например, работа с [наименование проблемы]) для предотвращения затягивания сроков.
5. Рассмотреть возможность проведения более структурированных ретроспектив, чтобы обеспечить равное участие всех членов команды.
6. Улучшить процесс документирования решений и действий, принятых на встречах, для обеспечения ясности и последующего отслеживания.

В целом, команда демонстрирует хороший уровень взаимодействия и стремление к улучшению процессов. Основные области для роста связаны с

коммуникацией, приоритизацией задач и вовлечением всех членов команды в процесс принятия решений.