

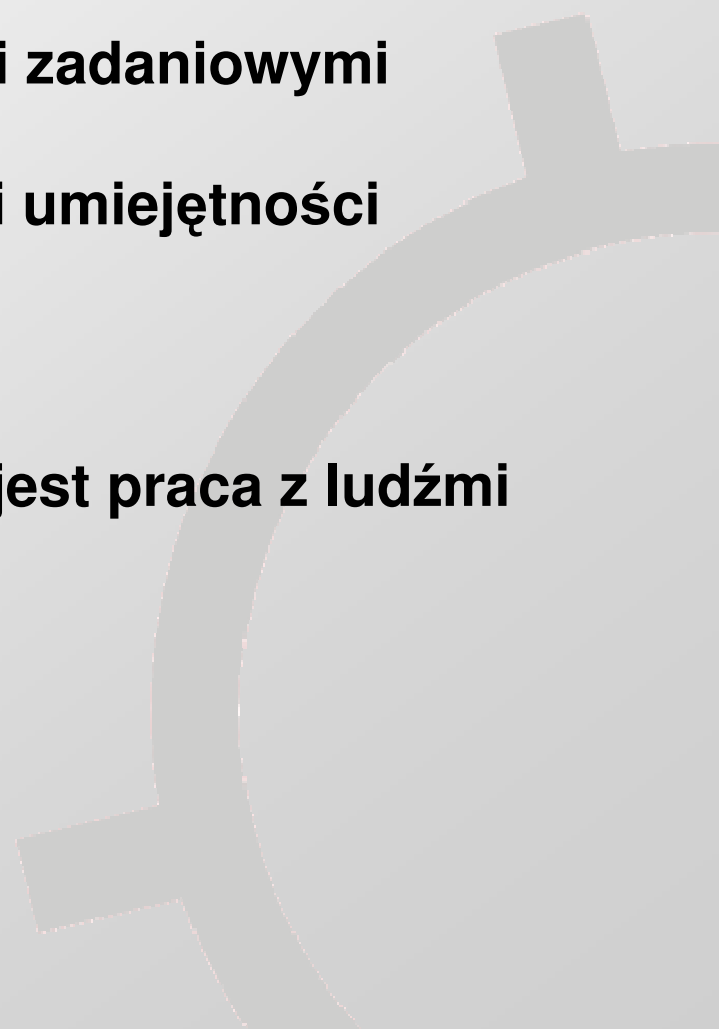
# Jak stworzyć i zarządzać idealnym zespołem testowym?

## Zagadnienia prezentacji


- 1. Wprowadzenie**
- 2. Budowa zespołu testowego**
- 3. Style pracy testerów**
- 4. Motywacja zespołu**
- 5. Konkluzja**



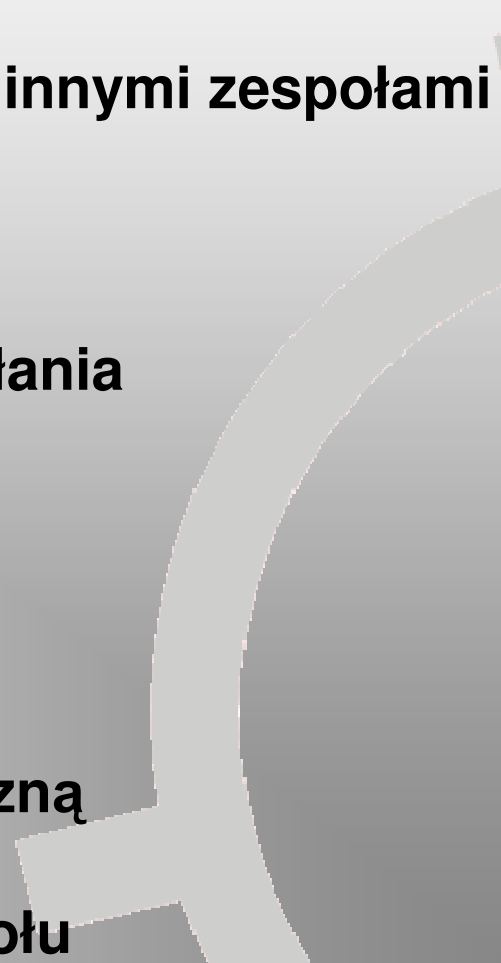
## Wprowadzenie

- 1. Ludzie są najważniejszym zasobem organizacji**
  - 2. Równowaga pomiędzy problemami ludzkimi i zadaniowymi**
  - 3. Bycie testerem wymaga odpowiednich cech i umiejętności**
  - 4. Utworzenie zespołu to dopiero początek**
  - 5. Najważniejszym i najtrudniejszym zadaniem jest praca z ludźmi**
- 

# Przeszkody w budowaniu idealnego zespołu

- 1. Separacja zespołów (testerzy, programiści, administratorzy)**
  - 2. Brak równości w traktowaniu członków zespołu**
  - 3. Nieodpowiednia komunikacja**
  - 4. Brak określenia wspólnych celów**
  - 5. Wykonywanie tej samej pracy przez dwie osoby**
  - 6. Brak wsparcia ze strony menedżera**
  - 7. Uleganie tendencji wzajemnego obwiniania się**
  - 8. Brak doceniania członków zespołu**
- 

## Cechy idealnego zespołu testowego

- 1. Zaufanie i wzajemne wsparcie**
  - 2. Dobra komunikacja wewnątrz zespołu oraz z innymi zespołami**
  - 3. Silny lider**
  - 4. Tożsamość zespołu – wspólny kierunek działania**
  - 5. Tworzenie poczucia „elitarności” w zespole**
  - 6. Systematyczny wkład w sukcesy projektów**
  - 7. Zamiana niezależności w zależność wewnętrzną**
  - 8. Umiejętność rozpoznania silnych stron zespołu**
- 

## Analiza stylu testera - kwestionariusz

Imię i Nazwisko		TESTER A					
<b>Oś X</b>				<b>Oś Y</b>			
Życzliwy	x	Formalny	-	Konkretny	x	Dyplomatyczny	-
Przystępny	x	Nieśmiały	-	Rzucający wyzwanie	x	Ugodowy	-
Swobodny	-	Profesjonalny	x	Szybki	x	Wolny	-
Otwarty	x	Skryty	-	Uparty	-	Rozważny	x
Chaotyczny	-	Zorganizowany	x	Żywiłowy	x	Zrelaksowany	-
Towarzyski	x	Introwertyczny	-	Niecierpliwy	x	Cierpliwy	-
Intuicyjny	-	Logiczny	x	Szukający przygody	-	Ostrożny	x
Przypadkowy	x	Ukierunkowany	-	Lubiący konfrontować	x	Otwarty/podatny	-
Ciepły	x	Chłodny	-	Współzawodnictwo	x	Współpraca	-
Spostrzegawczy	x	Niewrażliwy	-	Zdecydowany/stanowczy	x	Analityczny	-
<b>7</b>				<b>8</b>			

# Jak wypełnić kwestionariusz?

Uzupełniamy kwestionariusz wstawiając „x” w jednej z kolumn odpowiednio dla osi X i osi Y. Jeśli jestem bardziej „życzliwy” niż „formalny” wstawiam „x” tak, jak na przykładzie.

Dodajemy wszystkie „x” z lewej kolumny osi X oraz lewej kolumny osi Y. W przykładzie dla  $X = 7$ , a dla  $Y = 8$ . Daje nam to punkt o współrzędnych (7,8), który umieszczamy na siatce.

Każda część siatki reprezentuje określony styl testera:

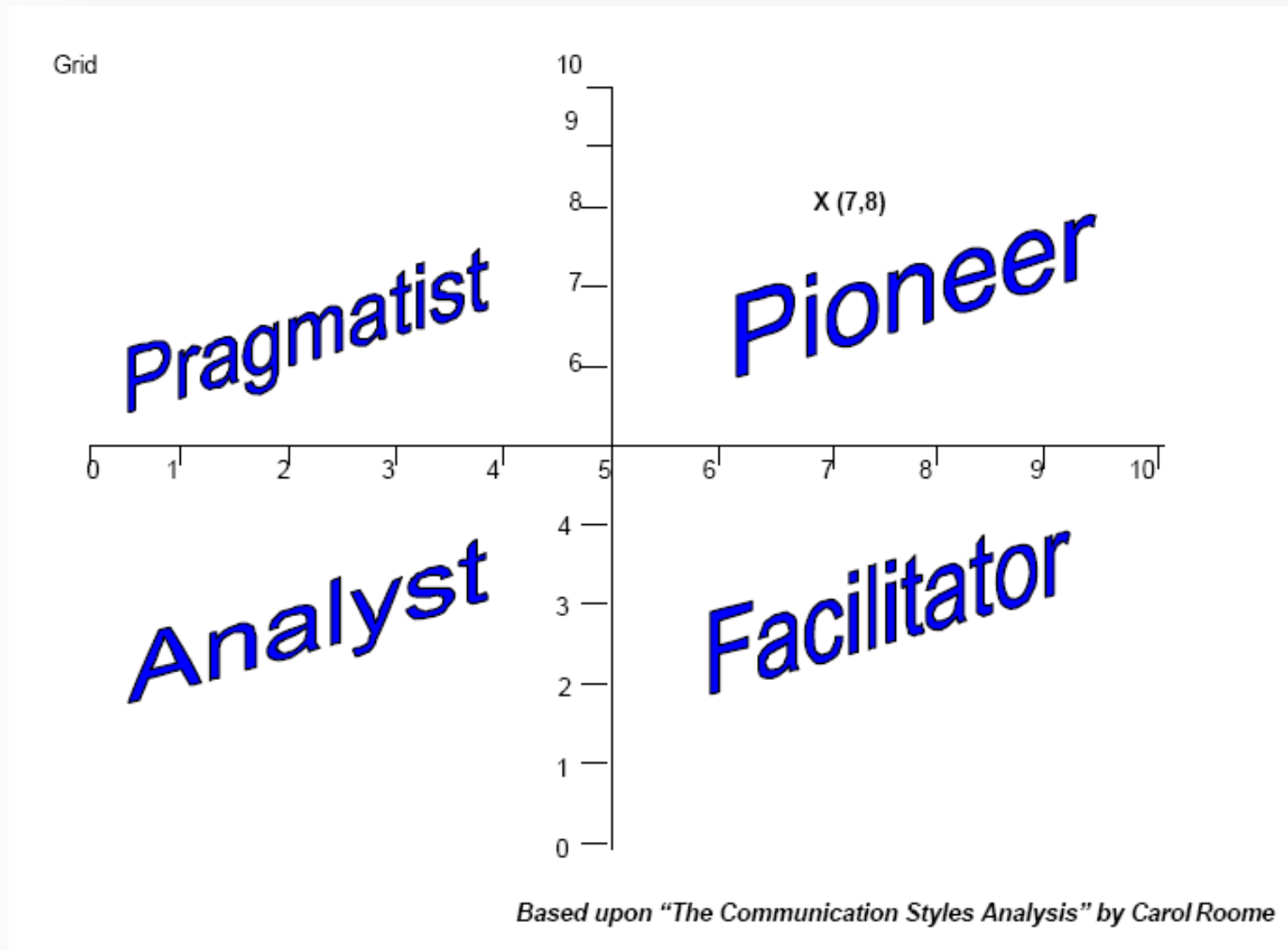
Lewa górna - PRAGMATYK

Prawa górna - PIONIER

Lewa dolna - ANALITYK

Prawa dolna - FACILITATOR

## Analiza stylu testera - siatka





## Style testerów – PRAGMATYK 1/2

<b>Lubi</b>	<b>Nie lubi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• podejście strategiczne</li><li>• cele</li><li>• pozytywne spojrzenie na problemy</li><li>• rezultaty</li><li>• streszczenia</li><li>• praktyczne podejście</li><li>• wydajność</li><li>• zadania</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• niezdecydowania</li><li>• niepewności</li><li>• niejasności</li><li>• braku precyzji</li><li>• marnowania czasu</li><li>• nieproduktywności</li></ul>

## Style testerów – PRAGMATYK 2/2

### Tester o stylu pragmatycznym będzie...

- dobry w określaniu i pilnowaniu krótko- i długoterminowych celów zespołu testowego
- dobry w dokumentowaniu postępów i faktycznych wyników pracy zespołu
- myślał i działał pozytywnie pomimo rozmaitych presji
- w naturalny sposób wykonywał 'Most Important Tests' jako pierwsze
- siłą napędową zespołu – zapewni należyte wykonanie zadań
- orędownikiem wydajności w zespole
- motywował się samodzielnie, będzie zorientowany na wykonanie zadania
- szybko podejmował decyzje
- z przyjemnością podejmował zadania-wyzwania

## Style testerów – PIONIER 1/2

<b>Lubi</b>	<b>Nie lubi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• nowości</li><li>• pomysły</li><li>• zmiany</li><li>• otwartość</li><li>• rezultaty</li><li>• wydajność</li><li>• angażowanie innych</li><li>• ryzyko</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• standardów</li><li>• szczegółów</li><li>• norm, procedur</li><li>• „roboty papierkowej”</li></ul>

## Style testerów – PIONIER 2/2

### Tester o stylu pionierskim będzie...

- dobry w technikach: testowanie ad-hoc, bug hunting, error guessing, testowanie eksploracyjne
- dobrze czuł się w wyzwaniach i dążył do czynienia pracy bardziej wydajną i efektywną
- dobrze czuł się w testach GUI
- miał dobre pomysły
- dobry podczas "burzy mózgów", wymyślenia testów
- dzielił się pomysłami dotyczącymi innego podejścia do testowania
- zdolny do zidentyfikowania i podjęcia ryzyka w razie potrzeby
- kreatywny w myśleniu „jak znaleźć więcej błędów”

## Style testerów – ANALITYK 1/2

<b>Lubi</b>	<b>Nie lubi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• dokładność, ścisłość</li><li>• skupiać uwagę na szczegółach</li><li>• dowody</li><li>• standardy</li><li>• pewność, niezawodność</li><li>• wszelkie alternatywy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• nowości</li><li>• zmian</li><li>• ryzyka</li><li>• streszczeń</li><li>• pośpiechu</li><li>• popuszczania, nie sprawdzania czegoś do końca</li></ul>

## Style testerów – ANALITYK 2/2

### Tester o stylu analitycznym będzie...

- dobry w definiowaniu i dokumentowaniu przypadków testowych
- dobry w tworzeniu standardów i procedur w procesie testowania
- analizował problemy i odnajdywał przyczynę ich powstania
- dostarczał pracę o rzetelnym i kompletnym wyniku
- dobrze czuł się w logicznych scenariuszach testowych
- dostarczał dowodów kiedy zostaną znalezione błędy
- szczegółowo dokumentował wyniki testów
- zawsze doprowadzał zadanie do końca
- traktował wymagania systemowe jako wyzwanie

## Style testerów – FACILITATOR 1/2

<b>Lubi</b>	<b>Nie lubi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• być częścią procesu, wpływającą na jego funkcjonowanie</li><li>• pozytywne podejście do zadań</li><li>• działanie zespołowe</li><li>• jednomyślność</li><li>• dzielenie się</li><li>• „budowanie mostów”</li><li>• równowagę</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• presji</li><li>• napiętych terminów</li><li>• konfrontacji</li><li>• izolacji</li><li>• „dyktatury”</li></ul>

## Style testerów – FACILITATOR 2/2

### Tester o stylu facilitator będzie...

- dobrze czuł się w środowisku RAD i niesformalizowanych zespołach
- często zasięgał opinii innych przed przedstawieniem problemu
- dobry w dokumentowaniu
- dobrze współpracował z innymi zespołami/departamentami
- często dostrzegał „drugą stronę medalu”
- skutecznie tłumził syndrom „my i oni”
- popularny
- sprawiał, że niektóre rzeczy staną się możliwe
- pomocny pozostałym członkom zespołu



## Style w praktyce 1/2

Często zdarza się, że styl danej osoby znajduje się na granicy wyznaczonej przez siatkę. Oznacza to, że tester jest elastyczny i może łączyć w swoim stylu różne cechy, ale im bardziej siatka wykazuje przynależność do określonego typu, tym trudniej oczekiwać od testera zmiany stylu.

Bywa również tak, że style będą pozostawały do siebie w opozycji, co może spowodować konflikty w zespole testowym. Dlatego tak ważne jest, by menedżer znał styl pracy każdego z testerów i odpowiednio przydzielał zadania.

Menedżer musi poznać mocne i słabe strony zespołu jako całości, a także każdego z testerów z osobna. Dopiero wówczas możemy mówić o efektywnym zarządzaniu zespołem.

## Style w praktyce 2/2

### Zasada równowagi

ANALITYK i PRAGMATYK mają tendencje do działania w ramach problematyki zadaniowej.

PIONIER i FACILITATOR mają tendencje do działania w ramach problematyki ludzkiej.

### Budowanie zespołu z właściwych osób

W procesie rekrutacji należy określić jaka liczba testerów o konkretnych stylach będzie optymalna w naszym zespole i znaleźć odpowiednie osoby. Należy pamiętać, że nie każdy tester będzie w stanie zmienić swój styl w przyszłości.

Kwestionariusz nie jest wystarczającą oceną kandydata, dlatego też do procesu rekrutacji należy włączyć zadania praktyczne – na przykład testowanie aplikacji oraz dokumentacji projektowej.

## Motywacja zespołu 1/4

- 1. Zmotywowani testerzy są bardziej wydajni**
- 2. Menedżer powinien rozpoznać kiedy testerzy są zmotywowani**
- 3. Menedżer powinien rozpoznać kiedy występuje brak motywacji**
- 4. Menedżer powinien znać czynniki motywacyjne dla testerów**

## Motywacja zespołu 2/4

### Oznaki odpowiedniej motywacji

- wysoka wydajność pracy
- efektywność
- współpraca w rozwiązywaniu problemów
- chęć osiągania dobrych wyników
- przyjmowanie odpowiedzialności za powierzone zadania
- praca „po godzinach”
- radość z pracy i dobre samopoczucie
- pozytywna reakcja na wszelkie zmiany

## Motywacja zespołu 3/4

### Oznaki braku odpowiedniej motywacji

- apatia i obojętność
- niezadowolenie
- niedotrzymywanie terminów
- częsta absencja
- opieranie się zmianom
- wyolbrzymianie problemów
- niechęć do współpracy
- wzajemne obwinianie się
- wycofywanie się z odpowiedzialności

## Motywacja zespołu 4/4

### Czynniki motywujące testerów

- jasno określone cele i wizja testowania w zespole
- wsparcie ze strony menedżera
- promowanie wartości testowania
- określenie ścieżek kariery i sposobów premiowania

## Podsumowanie

### Konkluzja

W celu zbudowania wydajnego zespołu testowego, menedżer powinien rozwinąć u siebie „ludzką” stronę zarządzania zespołem.

Środowisko, w którym będą funkcjonować testerzy powinno stwarzać im możliwości rozwoju adekwatne do prezentowanych przez nich stylów pracy.

Należy wykorzystywać każdą okazję do motywowania zespołu oraz zachęcać do wzajemnego motywowania się wewnątrz zespołu.

Zadania powinny być rozdzielane odpowiednio do cech i umiejętności testerów w taki sposób, aby unikać sytuacji konfliktowych.

Pamiętajmy o zachowaniu równowagi pomiędzy problematyką zadaniową i ludzką – organizacja pracy zespołu testowego powinna oscylować między „obozem wojskowym” a „wczasami pod gruszą”.

## Materiał źródłowy

### „Choosing and Managing the Ideal Test Team”

Lloyd Roden  
Grove Consultants  
95 Stonebridge  
Orton Malborne  
Peterborough  
PE2 5NT  
UK  
Email: [Lloyd@grove.co.uk](mailto:Lloyd@grove.co.uk)  
Web: [www.grove.co.uk](http://www.grove.co.uk)



## Pytania, dyskusja

**Dziękuję za uwagę**

Wojciech Pająk  
Test Team Manager, GlobalInTech Sp. z o.o.  
Email: [softwaretesting@wp.pl](mailto:softwaretesting@wp.pl)  
Web: [softwaretesting.pl](http://softwaretesting.pl)