# Hodnocení vlastního týmu

# LEDOFI

Autoři: Aleš Brabec, Tadeáš Fejt, Jan Musil, Zdeněk Šrámek

Projekt: LEDOFI

Verze: 1.1 (k datu 5.1.2022)

# Úvod

Následující dokument hodnotí retrospektivně práci celého týmu po dobu vypracovávání projektu. Strukturované hodnocení se zaměřuje na několik aspektů, které jsou vypsány níže a mohou komukoliv pomoci nastínit, jak tým spolupracoval a jakým způsobem se stavěl k jednotlivým úkolům, které při tvorbě projektu musel splnit. Při tvorbě strukturovaného hodnocení tým nahlížel také na již vypracované retrospektivy vypracovávané po jednotlivých sprintech v prostředí webové aplikace ScrumDesk.

# Strukturované hodnocení

Celé hodnocení se zaměřuje na tým, jakožto celkem, nikoliv na jednotlivé členy týmu. Hodnocení je realizováno pomocí textového popisu a hodnocenou známkou na stupnici 1 až 5 (kdy 1 je nejlepší hodnocení a 5 nejhorší).

Níže již můžeme vidět jednotlivé hodnocené body a popisy k nim.

**Způsob plánování, rozdělování a realizace zadaných úkolů**

Hodnocení: 3

Komentář:

V počátečním sprintu se tým potýkal s obtížemi, jak správně rozdělit a rozvrhnout jednotlivé úkoly a dílčí části těchto úkolů tak, aby byli jednotliví členové týmu zatíženi rovnoměrně a měli, pokud možno naplánovaný stejný počet hodin, který musí odpracovat. Zároveň jsme se pokusili, aby každý člen týmu měl rozmanité úkoly a nemusel se zaměřovat stále na to stejné. To podle nás významně pomohlo celému týmu, protože v případě, že si některý z členů týmu nevěděl s něčím rady, byl mu tým schopný poskytnout podporu a pomoci mu s problémy. Také díky tomuto kroku každý z členů týmu věděl, jakou strukturu má celkový projektu a dokázal se tak lépe orientovat při rozdělování jednotlivých úkolů. Realizace úkolů pak probíhala nejčastěji po domluvě na MS Teams, kde se tým dohodl, na kterém úkolu se bude nyní pracovat. Jednotlivý členové týmu k těmto úkolům byli rozřazování již před zahájením sprintu, a to po týmové konzultaci. Známkou 3 se hodnotíme zejména proto, že v prvním sprintu jsme špatně plánovali hodiny a přiřazovali jsem si je až, když byl sprint zahájený a tím jsme porušovali metodiku Scrum. V následujících dvou sprintech se však tým z předchozích chyb poučil a napravil je.

**Míra a formy komunikace**

Hodnocení: 2

Komentář:

Týmová komunikace probíhala pomocí platformy MS Teams a prezenčních schůzek týmu ve školní budově. V případě že byla uskutečněna prezenční schůzka, byl pak její obsah, datum a zúčastnění členové vypsáni v MS Teams. Tým zpočátku komunikoval méně, a to z důvodu, že jsme si nastavili vždy ve vyhrazeném čase týmovou chůzi na MS Teams, kde jsme naplánovali společně práci na další týden. Tento postup se však po čase ukázal, jako nepříliš efektivní, protože při tvorbě jednotlivých úkolů a při práci na projektu bylo potřeba komunikovat neustále, a tak posléze tým přešel na textovou komunikaci a začal více konverzovat skrze ni. Textová komunikace se ukázala efektivnější zejména v tom, že si každý z členů týmu mohl kdykoliv připomenout o čem tým diskutoval a mohl také přidávat příspěvky například k měsíc staré konverzaci a tím se vracet k řešeným problémům a úkolům v tomto období. Celkově však lze říct, že po prvotním zaváhání celý tým komunikoval velmi dobře a pokoušel se o to, aby každý z členů týmu byl v obraze, co se týče aktuálního dění a pokroku v tvorbě projektu.

**Vstřícnost a ochota ke spolupráci**

Hodnocení: 1

Komentář:

Projektový tým byl po celou dobu tvorby projektu ochotný komunikovat, přizpůsobovat se aktuálním úkolům a problémům. Nestalo se, že by některý z členů týmu někdy odmítl jakýkoliv úkol, který mu byl přidělen a vždy se pokoušel splnit svou práci, jak nejlépe to šlo. V případě, že však někdo narazil na jakýkoliv problém, mohl ihned informovat ostatní členy týmu skrze platformu MS Teams a tým se pokusil problém vyřešit společnými silami.

**Kreativita a vlastní iniciativa**

Hodnocení: 1

Komentář:

Celý tým k projektu přistupoval velmi zodpovědně a pokoušel se, aby každá dílčí část, kterou bylo nutno splnit, byla splněno ve stanoveném časovém intervalu a mohla tak být zahájena práce na následujícím úkolu. Pokud se však stalo, že bylo očividné že se úkol nepodaří v čas splnit, dokázal tým velmi rychle jednat a domluvit se na to, jak celý problém bude řešit. Nejčastějším řešením bylo, že se problém rozdělil mezi jednotlivé členy týmu anebo mezi ty členy, kteří měli s danou problematikou největší zkušenost a ti se úkol pokusili co nejdříve splnit. Každý člen týmu se pokoušel své úkoly plnit co nejsvědomitěji, aby tím neohrozil průběh další práce na projektu a zároveň dokázal přijít s kreativními řešeními v případě, že bylo očividné že například některý z úkolů nebude možné stihnout do stanoveného termínu. Toto se nejvíce projevilo na zpracovávání role šéfredaktora, kde se tým potýkal s problémy při implementaci této role a vzhledem k tomu, že vypracovávání probíhala na konci třetího (závěrečného) sprintu, bylo jisté že se roli nepodaří dokončit se všemi nutnými funkcemi. Proto byl v týmu vznesen nápad, aby byli funkce role redaktor implementovány i na roli šéfredaktora, jako tzv. placeholder (tedy něco, co bude v budoucnu přepracováno a doplněno o nové funkčnosti). Tento krok pomohl týmu dokončit tuto roli v čas a zvládnout tak projekt předat zákazníkovi ve stanoveném termínu s tím, že role může být dopracována a doplněna o požadované funkční prvky například v některém z dalších sprintů.

**Sounáležitost s týmem**

Hodnocení: 1

Komentář:

Jak již bylo řečeno, každý ze členů týmu se projevil, jako férový člověk a dokázal bez problému plnit přidělené úkoly, pomáhat ostatním členům týmu a komunikovat s týmem, kdykoliv to situace vyžadovala. Zároveň se celý tým poměrně rychle sžil s novými programy a prostředími, ve kterých bylo nutné se naučit pracovat, stejně tak jako se všichni členové týmu velmi rychle seznámili a nikdo nebyl žádným způsobem vyřazován z kolektivu, nebo vykořisťován na úkor ostatních.

**Kvalita předkládaných výsledků**

Hodnocení: 2

Komentář:

Výstupy, které tým jako celek vytvářel, byli téměř vždy funkční a odpovídali alespoň částečně zadání klienta. Tým se také pokoušel každou implementovanou část projektu co nejlépe otestovat a opravit nalezené chyby, aby klientovi byla předána funkční verze jeho webové stránky. Jediným větším problémem, který tým při své práci zaznamenal, byla již zmíněná tvorba role šéfredaktora, kterou se týmu nepodařilo dokončit a zároveň zákaznický požadavek na HelpDesk, na který týmu již nezbyl čas a nemohl být po ukončení druhého releasu předán zákazníkovi.

**Dochvilnost v plnění termínů**

Hodnocení: 2

Komentář:

Tým jako takový nikdy v průběhu práce neměl problémy s plněním přidělených úkolů v časových rozmezích a vždy se pokoušel držet daných termínů a neodkládat práci, kterou bylo nutné udělat. Po celou dobu práce na projektu nebyl zaznamenaný žádný zásadní prohřešek v tom, že by tým nedodržel určitý stanovený termín. Zmíněná časová tíseň při tvorbě role šéfredaktora nastala z jiného důvodu, a to kvůli výskytu technických problémů při tvorbě této role a tomu, že roli bylo věnováno příliš mnoho času, i když se blížil konec závěrečného sprintu.

**Flexibilita**

Hodnocení: 1

Komentář:

Po celou dobu vytváření projektu, byli všichni členové týmu ochotni se přizpůsobit nutnosti plnění jednotlivých úkolů a v případě, že se nedařilo některý z nich splnit, byl každý ochoten pomoci s jeho dokončením. V případě, kdy se například někdo ze členů týmu potýkal s obtížemi při zpracovávání určitého úkolu, byli ostatní členové ochotni mu s úkolem pomoci, nebo si s ním případně práci vyměnit, či pracovat na více úkolech zároveň. Kladně také hodnotíme to, že kdykoliv se domlouvala týmová schůzka, dokázal si každý ze členů týmu udělat čas, případně se dokázal omluvit a navrhnout jiný termín, který by mohl vyhovovat i ostatním členům týmu.