

1. *Scrum Escalado*

Podemos definir o Scrum Escalado na utilização do método scrum em larga escala, ou seja, ao invés de um time de desenvolvimento trabalhar para a entrega de um produto, vários times trabalham simultaneamente, de forma que cada um deles irá entregar partes desse produto, que serão unificadas e complementadas umas pelas outras, no final resultando na entrega do produto finalizado. A estrutura do time de Scrum escalado não muda quando comparado com um time de scrum comum: temos um Product Owner e um Scrum Master, a única diferença é que na nova configuração existe mais de um Time de desenvolvimento sendo coordenado.

*****NEXUS*****

De acordo com o que encontrei o nexus é utilizado para aplicar o scrum escalado, ou seja são tão similares que acredito que não vale a pena exemplificar ele, parece que a única diferença é que os times devem entregar algo finalizado a cada sprint (o que não impede de ser feito no scrum escalado, mas não é obrigatório)

2. *Scrum com Equipes Distribuídas*

O método scrum pode facilmente ser adaptado para equipes distribuídas, porém é importante entender as necessidades e dificuldades dessa modalidade, então é importante que a comunicação seja priorizada para certificar que todos os processos estão ocorrendo conforme o planejamento. É de extrema importância reforçar as equipes quanto à interdependência delas, ou seja, todas as equipes precisam trabalhar juntas de formas coerentes e nunca pensar que uma equipe, precisa ou deve superar a outra em entregas, resultados ou expectativas.

3. *Métricas de Desempenho no Scrum*

Devido a complexidade das multitarefas, é necessário adotar algumas sistemas de controle e medição, para que possa existir a verificação do andamento e desenvolvimento das tarefas dentro da sprints.

Uma dessas métricas é o burn down chart, apesar de ser um gráfico simples, pois simboliza de forma breve o trabalho a ser realizado vs o tempo que leva para executá-lo, ele consegue demonstrar com clareza o andamento e a projeção da sprint, bem como através dele é possível identificar impedimentos e riscos em potencial durante o desenvolvimento.

Analisar o burn down chart é de grande valia pois ele demonstra erros e acertos na execução das tarefas, dados que por sua vez devem ser aprendidos para serem ou não reaproveitados nas próximas sprints.

Outra métrica importante é velocity, que demonstra a quantidade de trabalho que pode ser realizado durante uma sprint, ela se baseia na quantidade de user stories entregues de acordo com cada sprint, através dele é possível verificar a velocidade do andamento do projeto.

*****PESQUISAR MAIS MÉTRICAS E EXEMPLIFICAR*****

4. *Scrum e Kanban*

Kanban e Scrum, entenda as diferenças:

Um método muito utilizado para estruturar a gestão de um projeto é o Kanban, que apresenta aos membros uma estratégia muito mais visual e com maior flexibilidade, podemos diferenciar o Kanban do Scrum por meio de suas fundamentações, por exemplo, na metodologia Kanban reuniões não são necessárias, enquanto no método Scrum, elas não são somente viáveis, mas quase que imprescindíveis para a execução do projeto, o sistema do Kanban também não conta com sistema de cargos, enquanto o Scrum tem seu pilar baseado em um sistema onde um time deve responder ao Scrum Master e se apoiar nas informações do Product Owner. O método Scrum apresenta fundamentos mais controladores do que o Kanban, onde a comunicação é muito mais frequente e a interação dos membros torna-se muito mais ativa.

Esses dois frameworks podem ser integrados de acordo com a necessidade do projeto ou preferência da equipe, quando aplicados em simultaneidade eles irão trazer:

- Um processo híbrido, e mais maleável
- A Base do Scrum (sprints, sprints reviews e reuniões diárias) se mantém
- Os artefatos do Scrum não são utilizados, os artefatos do Kanban são mantidos (quadros e cartões)
- A Hierarquia do Scrum não se aplica (necessidade de Scrum Master e Product Owner)
- O quadro de visualização do fluxo de trabalho se torna o centro do processo (conforme Kanban)

5. *Papel do Scrum Master na cultura organizacional*

A decisão do Scrum Master é de extrema valia no projeto pois a equipe depende muito do direcionamento e gestão do Scrum Master, como em toda empresa e/ou projeto o gerenciamento das equipes/pessoas e consequentemente suas tarefas é um fator crucial para o desempenho do trabalho e entrega do produto.

Tornar-se ou escolher um bom gestor não é uma tarefa fácil, pois estar à frente de um projeto consiste em ter conhecimento e habilidades em diversas áreas, além de ter controle e coerência em muitos soft skills que auxiliam que esse processo aconteça de forma fluída, continua e eficiente.

- Dificuldades no processo

O gestor terá que lidar com dificuldades no processo, ele terá que ter conhecimento suficiente para analisar as informações e métricas que seu sistema e equipe lhe fornecem e com base nesses dados traçar uma estratégia para superar tais dificuldades, e ao mesmo tempo não gerar nenhum tipo de efeito rebote com suas escolhas, ou seja, ser capaz de levantar cenários futuros e prever se suas escolhas para superar as dificuldades de hoje, não gerarão problemas em potências no futuro do projeto.

- Dificuldades no produto

É recomendado que o gestor tenha contato constante com o representante cliente (Product Owner) e sua equipe, para ter certeza que o caminho em andamento está indo em direção ao que o produto final precisa ser. Conhecer as demandas, dores e dificuldades do cliente irá fazer com que seu produto seja o mais acertivo possível, mas o gestor tem que ter a capacidade de julgar se o processo para alcançar o produto está coerente e realizar alterações se necessário.

- Dificuldade na equipe

Por ultimo mas não menos relevante, está a capacidade de um gestor de dar devido suporte a sua equipe, o bom gestor conhece os membros de sua equipe, ele sabe de cada ponto positivo e negativo dos membros, e trabalha em cima deles. É de responsabilidade do gestor manter a equipe organizada em todos os sentidos, e ainda melhor se conseguir criar um elo de parceria e união entre os membros da equipe. Atritos são comuns durante o desenvolvimento de projetos, e muitas vezes o gestor deve fazer escolhas difíceis como recusar boas propostas, ou redirecionar tarefas, decisões que podem muitas vezes trazer desconforto à alguns membros da equipe, devido esse fato, a capacidade de se comunicar bem, com clareza e persuasão é necessária.

Muitas outras habilidades poderiam ser recomendadas para um bom gestor, isso enfatiza sua complexidade, mas resumidamente devemos aconselhar o gestor à:

- Estar profunda e constantemente envolvido com o projeto e os membros
- Seguir o processo de forma rigorosa
- Acompanhar as métricas e utilizá-las para melhorar verificar e confirmar o processo
- Utilizar as ferramentas ágeis disponíveis