

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

图书基本信息

书名：<<如何构建敏捷项目管理团队>>

13位ISBN编号：9787121169663

10位ISBN编号：7121169665

出版时间：2012-6

出版时间：电子工业出版社

作者：丽萨·阿金斯

页数：299

字数：333000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

前言

迈克科恩的序 2008年在芝加哥举办的一个Scrum专题会议上，一位新来的演讲者的演讲引起了不小的反响。

在周一下午，她做了一个名为“从项目经理到敏捷教练”的主题演讲。

到周二时，这个演讲已经变成了所有人谈论的话题。

丽萨阿金斯（Lyssa Adkins）作为演讲者，也正是本书的作者，用她饱满的热情、扎实的知识基础及丰富的经验，进一步阐明了敏捷开发指导中一些非常关键的要点，并最终造成了不小的轰动。

在开始探索敏捷开发之前，丽萨作为一名传统培训体系出身的专业项目经理，一直担任一家大型公司的项目管理办公室负责人的职务，这些经验使她能够很好地帮助敏捷教练不断自我成长。

观察一个杰出的敏捷教练就像观察一个魔术师，无论你离得有多近，观察得有多仔细，你都无法解释她是如何做到诸多神奇的事情的。

在这本书中，魔术师/敏捷教练丽萨阿金斯把我们带到幕布之后，并且向我们演示她所用到的各种技巧；更神奇的是，她的袖筒里并没有扑克牌，你也看不到障眼法；你在书中能看到的都是足以引领团队获得前所未有成功的绝妙技巧。

丽萨把整个神奇过程分解为几个定义明确的阶段。

她不仅明确解释了教授、指导和建议之间的区别，也向我们展示了何时、用何方法在几者之间切换。

在选择是应该指导一个人还是整个团队的问题上，丽萨也提供了一些指引。

她还告诉我们该如何确定指导的时机——一个对团队施加有力影响的机会。

在引导我们看清一些基本定义之后，丽萨向我们展示了如何使用经过设计的略显强势的提问方式来与组员进行一些艰难但富有建设性的谈话。

这是本书中我最喜欢的一部分。

丽萨还与我们分享了很多关于团队合作的实用建议，这在同类书籍中是非常少见的，因为很多其他书籍虽然也提到了团队合作的必要性，但却鲜有介绍到底该如何实践。

与丽萨介绍的其他工具同等重要的是，她提醒所有的教练，他们工作中很重要的一部分是要了解自己何时应该退居幕后，观察，并让团队独立解决问题。

作为敏捷教练的我们，同样可能面临失败，丽萨精辟地阐述了八种常见的错误的工作模式。

在我职业生涯的初期，经常会犯“以专家自居和以自我为中心”（Expert and Hub）类型的错误。

现在的我，目前仍然按照“专挑别人毛病”（Opinionator）的模式行动；或许现在的你也处在丽萨所描述的多种错误的工作模式之中。

但幸运的是，丽萨也为我们呈现了八种正确的工作模式。

你可以详细阅读第11章，就能发现自己的工作模式是否正好落入其中的一种。

杰出的敏捷教练和ScrumMaster总会带领并帮助团队获得前所未有的成绩，而这些成绩是团队无法只依靠自身就能获得的。

要成为一名熟练的敏捷教练，其过程和成为一名魔术师的过程类似，都是始于学习一系列技巧。

入门之后，就只能通过不断的实践练习来积累知识和经验。

虽然后期实践的过程只能由你自己来完成，但是本好书至少能为你指明正确的方向，让你看到一名大师级的敏捷教练是如何运用她的技巧的。

——迈克科恩 《Scrum敏捷软件开发》作者 吉姆海史密斯的序 首先我要

说的是，这是一本非常棒的书！

我读过很多敏捷开发书籍、图书策划稿和手稿，其中很多都大同小异——或许书中这里或那里有一些闪光点，但对该领域的发展却鲜有实实在在的贡献。

丽萨的书显然不在此列。

我一般会在敏捷开发书籍中寻找四个问题的答案：这本书中是否贡献了新观点？

这本书是否用一种新的方式来组织已有的各种学术观点？

这本书是否扩展和延伸了某些已有的学术观点？

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

书中的语言是否适合阅读？

例如，肯特贝克的具有划时代意义的著作《解析极限编程》一书中综合介绍了很多新的观点，并且用创新的方式重新组织了已经存在的一些学术观点。

有人说在敏捷开发方面该书并没有什么创新之处，但是肯特能够将某些特定实践与其特殊价值结合在一起呈现给读者的尝试的确是创新的。

我一收到迈克科恩的著作《敏捷估计与规划》（Agile Estimating and Planning）时，就不禁产生这样的疑问：“关于这个主题怎么能够写成一整本书？”

在贝克和福勒的《规划极限编程》中不是已经说得很全面了吗？

“但是，很快我就意识到迈克的书不仅用新的方式扩展了一些已存在观点的内容，而且贡献了很多新的观点。

本书建立了一个行之有效的体系，将已有的主要学术观点及对应的实践组织起来。

更值得赞赏的是，本书对已有学术观点进行了延伸探讨，并将激发读者的思维。

最后，书中的行文风格和内容组织形式非常适合读者的阅读，书中提出的观点都非常实用且配备了实例。

丽萨的诸多想法中，最能引起我共鸣的一条是，她将敏捷教练定义为一种复合角色：知识传授者、导师、问题解决者、冲突调解者、绩效教练。

正是这种不同角色之间的细微区别才使敏捷教练的工作富有深度。

例如，作为导师，总会向组员传授一些东西，如敏捷开发实践，但是作为绩效教练，则更应该鼓励团队成员去自行学习和领悟。

丽萨作为生活顾问的经验不仅赋予了她敏捷教练工作更多的内涵，同时使本书能从更多维度上理解教练角色的含义。

目前很多敏捷“教练”更像敏捷实践的传授者，本书能够帮助他们成为更加有效率的团队表现激励型教练。

本书主要有三类读者：敏捷教练、敏捷开发团队领导和其他个人。

首先，对于任何认为自己是敏捷教练、培训师、导师或协助者的人来说，本书都是一部富含理念、实践和心得的著作，可以从书中获益并提升自身表现。

例如，丽萨提出这样一条发人深省的观点：“在团队中，ScrumMaster如果不仅能够贯彻敏捷思想，而且能够以追求更好的团队表现为己任，那么他实际上已经是一名敏捷教练了。”

“在第10章中，丽萨研究了“合作”和“协作”的概念，这两个不同概念的应用常常可以导致截然不同的团队业绩。

每个诸如此类的新观点都为敏捷教练的角色增添了新的含义。

本书的第二类读者是所有敏捷开发组织中身处领导岗位的人——经理、产品负责人、ScrumMaster、教练、项目经理或过程管理人员。

虽然敏捷教练负有指导组员的直接职责，但其他团队领导人员的职责中也含有部分类似内容。

关于自组织型团队已有很多定义和描述，但鲜有人给出此类团队的实际形成过程，或者告知通过何种途径可以促成此类团队的形成。

领导者的风格通常会对工作环境产生影响，本书可以帮助他们培养出成熟的自组织型团队，更重要的是，可以让领导自身更加适应敏捷和灵活。

最后，任何希望成为高效敏捷开发团队一员的人都可以从本书中获益。

我是克里斯托弗埃弗里的忠实读者，他在自己的著作《Teamwork Is an Individual Skill: Getting Your Work Done When Sharing Responsibility》中提到“想要更好地进行团队合作，首先要自我提高”，“我对项目团队中的各种关系都应负责”。

这就意味着提升团队表现绝不仅仅是团队领导或教练的责任，所有团队成员都应做出贡献。

丽萨的书能够帮助团队成员自我学习和提高关于敏捷开发的知识和认识，从而在提升自身的基础上进一步提高团队的整体表现。

第3章对于团队指导和普通团队成员具有同等重要的教育意义。

正如你所看到的，我是本书的热心拥护者。

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

本书绝对可以算是我书架上前十位的敏捷开发书籍。

本书更加专注于论述我们所称的“软技能”。

相比通常意义上的“硬技能”，这些技能一般更难被掌握并灵活运用。

对组员、团队领导和团队教练而言，本书可以称得上囊括了各种观念、实践、备忘清单和思想结晶的宝库。

——吉姆海史密斯 财团联营企业敏捷开发实践总监 致谢 如果没有迈克科恩，就没有本书的写就，因为他花了8个月的时间说服我来写这本书。

而现在，我已经完成了写作，并相信我的作品能够给人们的工作带去更多的快乐和启迪。

我现在真想给他一个满怀感激的熊抱，因为我知道这样会让他窘迫得不知所措。

迈克，请接受我最深的感激！

接下来，我要感谢的是克里斯古兹柯沃斯基——Addison-Wesley出版社的编辑。

在我下定决心要写本书的时候，他立即给了我这样的机会和条件。

谢谢你，克里斯！

然后还要感谢迈克科恩签名系列丛书的其他天才作者和同行们：丽莎克里斯平、珍妮特格雷戈里、克林顿基思、罗曼比基勒、肯尼鲁宾和尤尔根阿佩罗。

了解到你们都和我有着类似的经历，顿时让我觉得自己并不孤单。

还要感谢我的缪斯女神们，她们使我文思如泉，并且忘却疲惫：我的工作和生活顾问桑德拉伊诺克、我的凤升瑜伽（Phoenix Rising yoga）治疗师贝弗利约翰逊、本地杂志《Women's Circle》的策划埃莉诺拉劳斯及凯西哈曼，是她们一直不断发掘我书中的亮点，并强调本书对于敏捷教练们的重要性，以此来鼓励我不断写作。

如果没有约翰阿金斯——我的丈夫兼居家编辑、亲爱的读者，那么本书中的内容将会大打折扣。

正是他在最后几个章节上的不吝帮助，才使我能够超常发挥，创作出不少新的内容。

在完成最后一轮修订之后，我们两个都能在书中看到他的印记，本书也因此变得更加完善。

他的母亲，作为一名英语教师，一定会因此感到无比自豪。

亲爱的约翰，你对此书做出的贡献实在难以计量，我对此深深感激！

李德温和他亲爱的妻子（一位天才导演，阿比盖尔亚当）不仅向我开放了他们的剧场，而且还有他们的心灵。

他们让我有机会近距离观察了一组演员是如何相互配合来完成一场开场合唱的，我也因此能够切身体会“协作”在现实世界中是怎样真实发生的。

正是那次经历，让我非常认真地开始了我的构思和写作，并给了本书一个很好的开头。

在接下来的整个写作过程中，李对我始终支持，他坚定，富于洞察力，有着丰富的经验，但不接受任何怠工的借口，即使要批评我，也总是用“亲爱的”来结束每句话。

对于第一次写书的我来说，实在无法找到比他更好的导师了。

在本书的整个创作过程中，我都在不断地与更多的人相互协作。

正是这些与别人合作的难忘时刻给了我无尽的灵感，使本书鲜活起来。

托拜厄斯迈尔、克里斯滕布莱克、艾伦布劳恩、亚伦桑德斯、里奇谢丽丹、迈克尔斯佩里德、迈克威斯多斯及所有我有幸见到或者与之交流过的同行们，感谢你们给了我如此多的灵感。

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

内容概要

《如何构建敏捷项目管理团队》结合作者(丽萨·阿金斯)的亲身经历告诉读者如何建立一个高性能的敏捷项目管理团队，以及最终成为一名优秀的敏捷教练。

作者将敏捷教练定义为导师、协助者、老师、问题解决者、冲突领航员、协作指挥者，正是这种不同角色之间的细微区别才使敏捷教练的工作富有深度。

《如何构建敏捷项目管理团队》不仅能帮助敏捷教练、培训师、导师、协助者提升自身表现，而且对所有敏捷开发组织中身处领导岗位的人在构建敏捷项目管理团队方面提供指导和帮助，对希望成为高效敏捷项目管理团队一员的人也可以从本书中获益。

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

书籍目录

第1部分 从自身开始

第1章 成为好教练

为什么敏捷教练是必需的

敏捷教练的由来

让我们有话就直说吧

向敏捷教练学习

敏捷教练的诞生

内在品质

做有个人特色的敏捷教练

内容回顾

延伸阅读

第2章 追求高绩效

设定期望标准

为高绩效引入一个比喻

没有终点的旅途

内容回顾

延伸阅读

第3章 自我掌控

从自我剖析开始

摒弃传统的“命令加控制式”思维

提前做好准备

做好当下的事情

做他们的榜样

支持你自己

不断提升自己

内容回顾

延伸阅读

第4章 改变自己的风格

敏捷团队的发展阶段

敏捷教练的风格

大胆地改变自己的风格

内容回顾

延伸阅读

第2部分 帮助团队成长

第5章 教练是导师

什么是敏捷指导

指导的目的是什么

两种指导级别

一对一指导

指导产品负责人

指导敏捷教练

指导敏捷经理

内容回顾

延伸阅读

第6章 教练是协助者

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

保持轻微的联系

协助站立例会

协助Sprint规划会议

协助Sprint评审

协助回顾

在团队对话时进行协助

职业助理和敏捷教练

内容回顾

延伸阅读

第7章 教练是老师

在团队启动时教授

指导团队的新成员

利用可教导的瞬间

始终教授敏捷中的角色

内容回顾

延伸阅读

第8章 教练是问题解决者

敏捷问题解决规则

问题出现与寻找问题

清楚地看待问题

解决问题

内容回顾

延伸阅读

第9章 教练是冲突领航员

冲突中敏捷教练的角色

冲突的五个级别

当前的冲突是什么级别

对于冲突你应该做什么

化解抱怨

无法解决的冲突

关于冲突的最后一句话

内容回顾

延伸阅读

第10章 教练是协作指挥者

协作还是合作

从合作到协作

培养协作个体

需要突破性想法

培养团队的“协作肌肉”

揭示协作的真谛

内容回顾

延伸阅读

第3部分 自我提升

第11章 敏捷教练的失败、恢复和成功模式

敏捷教练失败模式

失败模式从哪里来

从失败模式中恢复

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

敏捷教练的成功模式

实践、再实践

内容回顾

延伸阅读

第12章 成为合格教练的时机

敏捷教练技能

技能列表之外

内容回顾

延伸阅读

第13章 教练之旅

敏捷教练之旅

内容回顾

延伸阅读

<<如何构建敏捷项目管理团队>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>