

The Best Advice for New and Struggling Agile Teams

新たに結成され奮闘しているアジャイル・チームへのベスト・アドバイス

Gil Broza - January 24, 2018



Gil Broza is on a mission to make software development more effective, humane and responsible. He helps people pick up where Scrum left off, especially on the technical, human and thinking sides of agile. His new book "The Agile Mind-Set" helps practitioners go beyond process and adopt a true agile approach to work. He is also the author of "The Human Side of Agile", the definitive practical book on leading agile teams to greatness; host of the popular virtual trainings Individuals and Interactions and Packing List for Your Agile Journey; and co-leader (with Johanna Rothman) of the annual Influential Agile

Leader event. Any given day, you can find him coaching, consulting, training, speaking, facilitating and writing. Get Gil's popular 20-session mini-program, Something Happened on the Way to Agile, free at OnTheWayToAgile.com.

Gil Broza はソフトウェア開発を、より効果的なものにし、また人道的で信頼できるものにする使命を果たす。特に、技術面、人間的そしてアジャイルの側面において、Scrum がやめたところから再開するのを手助けする。彼の新著書『アジャイル・マインドセット』は、実践者がプロセスをしのぎ、真のアジャイルの取り組み方を採用するのを手助けをする。アジャイル・チームを偉大に導くうえで最も信頼できる実用書『アジャイルにおける人間味のある面』の著者でもあり、人気の仮想訓練『Individuals and Interactions and Packing List for Your Agile Journey』の主催者、また、影響力のある年1回のアジャイルのイベントの (Johanna Rothman との) 共同主催者でもある。あなたはいつでも彼の指導、専門的なアドバイス、トレーニング、スピーチ、進行、そして執筆を見つけることができる。Gil Broza の人気の20講座 (OnTheWayToAgile.com で無料) を受けよう、アジャイルへ向かう途中で何かが起こる。

SHARE

Topics: [Agile](#)

Let's say you're joining a newly formed agile team. Whether as a PM, manager or team member, how can you help your team succeed? The list of good answers is pretty long and varied:

あなたは新しく結成されたアジャイル・チームに参加しているとしよう。プロジェクト・マネージャー、マネジャー、チーム・メンバーとしてかどうかに関わらず、あなたはどのようにチームの成功に貢献することができるだろうか？

以下のように、良い答えはかなり長く、多様だ。

- **Make sure roles and responsibilities are clear.**
役割と責任を明確にすること。
- **Get a good agile rhythm going (for instance with iterations, daily stand-ups, reviews, retrospectives).**
機敏なリズムを継続すること (例えば、反復、日常の立ちミーティング、レビュー、振り返り)
- **Facilitate working agreements.**
一緒に働く上で合意を促進すること。
- **Funnel all the work through a single coherent list, such as a backlog with stories.**
すべての作業を、説明付きの残作業ログのような、単一の理路整然したリストにすること。
- **Create a build-deploy pipeline.**
ソースのビルドとデプロイまでの展開経路を作ること。

- Write automated tests for every new piece of code.
すべての新しいソースコードのための自動テストを作ること。
- Remove real or perceived barriers to collaboration.
協力に対して実在する、または気づいた障壁を取り除くこと。
- Ensure that the team has a proper charter.
チームが適切な憲章を持つことを確実にものとする。
- Keep the stakeholders happy.
ステークホルダーを幸せに保つこと。
- ...and lots more!
…そしてもっとたくさん。

These are big ticket items. Many of them take a while to accomplish and have no obvious endpoint. How do you stay on top of everything?

これらは大きなチケット・アイテムである。これらの多くは、達成するのにしばらく時間がかかり、明確な終わりが無い。あなたならどのようにすべてをうまくやりこなすだろうか？

When I coach managers, leaders and teams, I like to offer a single mantra: **Finish Small Valuable Work Together (FSVWT)**. A team with this focus will naturally address all the above items, and they will quickly become a strong team.

私が、マネジャー、リーダー、そしてチームを指導するなら、一つのスローガン “Finish Small Valuable Work Together (FSVWT) (価値のある、小さな作業をまとめて仕上げろ)” を提案したい。この意識を持つチームは、前述のすべてのアイテムに自然と取り組むし、いち早く強いチームになる。

Clearly, this mantra reinforces key agile ideas: finishing, value and collaboration. What I like about it even more is: *It suppresses behavioral patterns that hinder agility*. One such anti-pattern is overemphasizing standardized (“best practice”) process mechanics. I’ve met many teams that spent a lot of energy on their user story format, daily stand-up procedure and precise determination of story points; only in a few cases did any of that contribute to delighting their customer. Instead, FSVWT implies that there’s no need to sweat the process.

明らかに、このスローガンはアジャイルのキーポイントとなる考え、“完了すること、価値、そして協力”を増強する。さらに好きなのは、このスローガンが、敏捷性を妨げる行動パターンを抑えることだ。あるアンチ・パターンでは、標準化された“ベスト・プラクティス”となるプロセスの仕組みを過度に重視する。

私はこれまで、多くのチームに出会ってきた。彼らは、ユーザー・ストーリー・フォーマットの作成、日常の立ちミーティング、そしてストーリー・ポイントの詳細な決定に多くのエネルギーを注いでいた。顧客を喜ばせることに貢献したのは、そのうちほんの数ケースだ。代わりに、FSVWTはプロセスにやきもきする必要はないことを意味する。

Another pattern is a holdover of traditional management: Every member focuses on his or her tasks. You hear this in daily stand-ups when people report what’s on *their* plate and what *they* are planning to work on today. You see it when developers write the front-end portion of a feature, while its back-end portion progresses on a separate track. FSVWT reminds the team that only deliverable results matter.

もう一つのパターンは、伝統的なマネジメントの遺物だ。すべてのメンバーは、彼または彼女のタスクに焦点を当てる。彼らが、彼らの作業リストに載っているもの、および彼らがその日に計画している作業を報告する日常の立ちミーティングの時、あなたはそれを耳にするだろう。開発者がある機能のフロントエンド部分を製造し、一方でそのバックエンド部分が別の製造ラインで進行する時、あなたはそれを目にするだろう。FSVWTは、成果物だけが問題であることをチームに思い出させる。

A third problematic pattern is the assumption that a solution has to do a bunch of things to be valuable. I see this all the time, even with teams that love agile: They’ll take on a feature,

whatever its size, and spend weeks on it until they're "done." They don't approach it in a truly agile way, evolving it piecemeal from its earliest testable form through its earliest usable form, and then to its earliest lovable form. FSVWT reminds them to break *everything* down into small, meaningful and finishable pieces.

3つめの問題となるパターンは、解決策は、なにか価値あるもののまとまりを処理しなければならないという前提だ。

アジャイルをこよなく愛するチームにおいてでさえ、私はいつもその光景を目にする。

彼らは、その大きさに関わらず作業を引き受け、そして、その作業を完了するまでに数週間も費やす。彼らは、その作業を、最も早期に利用可能な形式を介して、最も早期にテスト可能な形式から細かいピースに進化させ、そして、初期の好ましい形式にするという、真のアジャイル手法でその作業にアプローチしていない。FSVWTは、すべてを、価値のある、完了できる小さなピースに分解することを彼らに思い出させる。

My mantra is not designed to pack the entire agile mindset into a single phrase. In fact, it makes no explicit mention of the three fundamental agile principles: continuous learning, feedback and improvement. I haven't found this to be necessary, because to regularly finish valuable work together, a team will have to learn, validate its output and adapt its approach.

私のスローガンは、すべてのアジャイルの考え方を1つのフレーズに詰め込むために編み出されたものではない。実際に、アジャイルの3つの基本原則（継続的な学習、フィードバック、そして向上）について明確に述べていない。私は、定常的に、価値ある作業をまとめて完了させるために、これらの基本原則が必要とは思わない。なぜなら、チームは、学び、その成果が正当であることを確認し、そしてそのアプローチを適合させる必要があるからだ。

Much more than a reminder of the importance of strong teamwork, "Finish Small Valuable Work Together" helps a team quickly become a strong team. That's because frequent wins are a powerful, simple driver of a team's growth. Finishing something valuable provides visible evidence of success, and when that something is small, success is quick to arrive. Repeat the cycle and soon enough, all the members will decide they truly want to be part of their team. Notice that FSVWT is method-agnostic; you'll get this effect whether you use agile iterations or kanban work-in-progress limits.

強いチームワークの重要性のリマインダー以上に、“Finish Small Valuable Work Together (FSVWT) (価値のある、小さな作業をまとめて仕上げろ)”は、チームをいち早く強いチームにする。なぜなら、頻繁な勝利はチームが成長するためにシンプルかつパワフルな動力だからだ。価値ある何かを完了することが、目に見える成功のあかしを提供する。そして、その何か小さければ、成功はすぐ手元に届く。サイクルを十分速やかに繰り返さない。すべてのメンバーが、チームの一員になりたいと真に望んでいることを確信するだろう。FSVWTは、方法論にとらわれないものであることに気づき、あなたは、アジャイルの反復、またはカンバン方式のどちらを使うかに関わらず、この効果を得るだろう。

Not all teams are a success story. However, new teams seem to have a grace period of two to three months during which people will give each other a chance. Emphasize FSVWT heavily during that time, and your team will have a much higher likelihood of success.

すべてのチームが成功するわけではない。しかしながら、新しいチームでメンバーが互いに機会を与えあうようになるには2〜3ヶ月の猶予期間があるように思う。

その間、FSVWTを強く強調しなさい、そうすれば、あなたのチームは、より高い成功の可能性を得るだろう。