



QA Lead

Best Practice по Soft / Hard Skills для эффективного управления командами тестирования

Длительность курса: 170 академических часов

1 QA Lead - зачем нужна эта роль?

Цели занятия:

описать роль QA лида.

Краткое содержание:

принципы управления качеством Э. Деминга;
необходимость тест-менеджмента и QA лида для бизнеса, команды, процессов;
ответственности qa лида (улучшение процесса; создание повторяемого и прозрачного процесса; инструментальная поддержка процесса; управление людьми);
роли в команде тестирования.

2 Навыки и роли QA Lead

Цели занятия:

рассказать о ролях и навыках лидера.

Краткое содержание:

лидер;
скрам-мастер;
фасилитатор;
коуч;
наставник;
QA амбасадор.

Домашние задания

1 Самоопределение ролей и навыков на курс

Цель: 1. Самоопределение ролей и навыков на курс.

2. Определить, что студент усвоил материал и выбрал путь развития.

По материалу 1 лекции:

1. Составить список обязанностей для qa лида в компании, в которой вы работаете. Для этого предварительно ответьте на нижеуказанные

вопросы по определению ценности QA лида для компании и зоны его ответственности.

2. Сформулировать “Зачем вашему бизнесу нужен qa лид?”.

3. Сформулировать “Зачем вашим командам (dev team и qa team) нужен qa лид”.

4. Сформулировать “Какие обязанности у qa лида перед процессами (создание и поддержка)”.

5. Разграничьте вашу зону ответственности и зоны ответственности ваших сотрудников.

По материалу 2 лекции

1. Определить ценность QA лида в разных ролях на вашем продукте /проекте . (краткий анализ по каждой роли из лекции (кроме ролей совмещения))

2. Кто может в вашей команде быть наставником? Чем он может помочь другим ?

3. Распишите в какой роли вы не выступали но хотели бы?

4. Напишите роли которые вы не хотели бы выполнять и почему ? (если такие есть)

5. Обязательно: сформулируйте свои цели на курс относительно рассмотренных ролей /навыков.

Пояснение к оформлению ДЗ:

**Результат выполнения домашнего задания должен быть в виде ссылки на открытый для чтения файл Google Docs (!) отправленный на проверку. Название файла должно содержать номер лекции и фамилию студента.

*Файлы, архивы и ссылки на облако через личный кабинет отправлять не нужно, только ссылку на документ!

Перед тем как выслать ссылку, убедитесь, что ее содержимое НЕ является приватным (открыто на просмотр всем, у кого есть ссылка).

2 Формирование команды

1 Дизайн команды

Цели занятия:

составить портрет команды;
сформировать профиль участника команды;
проанализировать работу команды.

Краткое содержание:

виды команд (самоорганизующая команда, кроссфункциональная команда, функциональная команда);
эмоциональный портрет участников команды;
основные роли и портрет команды;
командная динамика по Брюсу Токману;
звездная карта команды;
формирование профиля сотрудника.

2 Проведение собеседований

Цели занятия:

формировать вакансии;
проводить собеседования.

Краткое содержание:

описание вакансии;
ревью резюме;
проведение собеседования;
тестовые задания;
обратная связь кандидату;
документация.

Домашние задания

- 1 Подготовка /проведение собеседования, формирование вакансии, должностной инструкции

Цель: 1. Составить звездную карту команды:
- составить портрет команды своего проекта;
- сформировать профиль QA инженера для этого проекта(продукта);
- на основании портрета команды

проанализировать все ли текущие сотрудники находятся на своих местах;

- проанализировать работу команды и определить на каком этапе групповой динамики она находится.

2. По лекции собеседований:

- подготовить описание вакансии,

- составить план собеседования с заготовкой текста /вопросов:

- провести собеседование;

- составить письмо - предложение , письмо-отказ;

- разработать должностную инструкцию или тестовое задание.

1. Задание по пункту 1 должно содержать звездную карту на вашу команду, если у вас есть команда лидером которой вы являетесь. Если у вас отсутствует такая команда, то составьте звездную карту на ту команду, в которой вы работаете. Это задание можно выполнять, как работая с командой (пригласить их на специальную встречу), так и самостоятельно.

Пример указан тут:

<https://onagile.ru/trends/talents/agile-for-hr-stars-map>

Пример :

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ulC1b9vBpUR2oebzjzuEJRVA6TSRdqNFJ4n4Ge81Azk/edit?usp=sharing>

Задание по пункту 1 должно содержать выводы(ответы на вопросы), которые сделали после формирования звездной карты.

2. Задание по пункту 2 должно содержать все пункты. В части собеседования - нужно отписать итог как прошло, что считаете нужно скорректировать.

Исключение в п.2 - должностная инструкция или тестовое задание. Его делать тем, кому это нужно в работе.

3 Адаптация нового сотрудника

Цели занятия:

описать принципы адаптации;
проводить качественный онбординг;
выстроить процесс и документацию.

Краткое содержание:

процесс онбординга нового сотрудника;
формирование целей и заданий на испытательный
срок;
knowledge management для погружения нового
сотрудника (в компанию, команду, проект/продукт,
систему)
обязанности QA лида для успешной интеграции нового
человека в команду.

1 Процесс развития сотрудника

Цели занятия:

описать, зачем развивать сотрудников и как это объяснить бизнесу;
перечислить основные способы развития сотрудников.

Краткое содержание:

зачем развивать людей и почему это выгодно бизнесу;
способы развития сотрудников;
обучение сотрудников;
управление знаниями в команде;
частые ошибки в развитии сотрудников.

2 Целеполагание: ИПР

Цели занятия:

определить цели для развития сотрудников;
составить ИПР.

Краткое содержание:

цели по SMART;
процесс работы с ИПР.

Домашние задания

1 Составить план развития для сотрудника

- Цель:
1. Оценивать сотрудника
 2. Составлять ИПР
 3. Учитывать интересы проекта, бизнеса и сотрудника при составлении ИПР
 4. Практика в роли ментора
 5. Ставить цели по SMART

1. Оцените сотрудника, проведите с ним 1-2-1, выберите цели развития
 2. Подготовьте ИПР, проставьте сроки, обсудите сроки с сотрудником и наставниками, которые будут отвечать за какой-либо пункт в ИПР
 3. Подготовьте материалы для развития, и критерии достижения каждого пункта ИПР
 4. Зафиксируйте финальный ИПР и схему принятия решений по результату его достижения
-

3 Целеполагание: OKR

Цели занятия:

применять OKR для внедрения системы целеполагания в команде и будете знать, в чем ее отличие от других систем, например KPI и ИПР.

Краткое содержание:

зачем нужен OKR;
как формулировать OKR;
что нужно для внедрения;
чем OKR отличается от KPI;
практика.

Домашние задания

1 OKR

Цель: 1. Сформулировать OKR для своей команды (если вы лид, то для своих сотрудников, если не лид, то для команды в которой работаете)
2. Сформулировать OKR для себя как лида.
3. Сформулировать цели курса как личный OKR (провести работу над ошибками по первоначальному целеполаганию)

Цели занятия:

описать роли, участвующие в процессе обучения;
перечислить виды knowledge sharing.

Краткое содержание:

наставничество, качества наставника;
менторство;
коучинг;
коучинг vs консалтинг;
knowledge sharing (через документацию, комьюнити и
другие способы обмена знаниями).

Домашние задания

- 1 Выстраивание системы наставничества, практика коуча или консультанта

Цель: 1. Выстроить систему наставничества на примере своего проекта

2 Провести коучинговую сессию с сотрудником / коллегой по курсу или выступить в роли консультанта

1. Выстроить систему наставничества на примере своего проекта.

2. Провести коучинговую сессию с сотрудником / коллегой по курсу или выступить в роли консультанта.

1 Работа с обратной связью

Цели занятия:

описать содержание работы с обратной связью.

Краткое содержание:

сбор обратной связи (о сотрудниках и о себе);
открытые вопросы для сбора информации об эффективности;
цели сбора обратной связи;
правила донесения обратной связи;
ревью 360°;
внедрение культуры работы с обратной связью;
частота сбора обратной связи;
инструменты для сбора обратной связи;
агрегация и анализ данных.

Домашние задания

- 1 Подготовить список вопросов для сбора обратной связи, проанализировать полученную обратную связь, дать обратную связь письменно по кейсу
 1. Подготовить список вопросов для сбора обратной связи о себе, подготовить список людей, у которых хочешь получить обратную связь, продумать способ запрашивания обратной связи о себе.
 2. Подготовить систему оценок для Performance Review сотрудников вашего отдела, провести оценку сотрудника.
-

2 Performance review

Цели занятия:

объяснить, когда стоит применять Performance review;
применить Performance review на практике.

Краткое содержание:

performance Reveiw;
процесс проведения Performance Reveiw.

3 Матрица компетенций

Цели занятия:

создать матрицу компетенций;
выстроить систему грейдирования;
организовать процесс аттестации.

Краткое содержание:

компетенции;
грейдирование.

Домашние задания

- 1 Составить матрицу компетенций из 3-х грейдов

1 Эмоциональное состояние команды

Цели занятия:

оценить своё и эмоциональное состояние сотрудников;
описать, как работать с разными вариантами поведения в команде.

Краткое содержание:

необходимость сканирования эмоционального состояния сотрудников;
эмоциональное состояние команды;
оценка состояния команды;
работа с состоянием сотрудников;
особые кейсы (токсичные сотрудники, синдром самозванца, эффект Даннинга-Крюгера, выгорание, саботаж, конфликты);
использование внешних ресурсов для решения вышеназванных проблем.

2 Нематериальная мотивация

Цели занятия:

сможете применить не только материальную, но и нематериальную мотивацию;
разберете варианты мотивации и поймете, как определять интересы сотрудников в этом контексте.

Краткое содержание:

основы мотивации;
концепция Well Being;
определение мотивации у сотрудников;
варианты нематериальной мотивации;
практические кейсы.

Домашние задания

- 1 Эмоциональное состояние и нематериальная мотивация

Цель: 1. Проведите 1:1 со своими сотрудниками: проанализируйте их эмоциональное состояние, их проблемы и перспективы.

2. Проанализируйте свою команду на наличие саботажа, конфликтов, токсичных сотрудников и выгоревших сотрудников.

3. Разработайте нематериальные способы мотивации/план действий для нейтрализации, для сотрудников из пункта 2.

4. Разработайте нематериальные способы мотивации для сотрудников, недовольных своей ЗП.

Домашнее задание высылаем как обычно, в форме гугл.док файла.

1. Описываем, как прошло, что спрашивали, ваши мысли по поводу сотрудников + информация по состоянию, проблемам и прочему в зависимости от проведения (например, в табличке).

2. Описываем, как поняли, по каким признакам, что сотрудник/сотрудники в одном из состояний. Себя тоже оцениваем!

3. Если выгоревшие, то план по мотивации, если конфликт, саботаж или конфликт - план по нейтрализации. Если таковых не обнаружено - разработайте план мотивации теоретически выгоревшего сотрудника в будущем.

4. Описываете, что можно сделать именно вам в случае конкретно вашей команды, условий и продукта.

Если у вас нет подчиненных, вы можете выполнить 1 пункт без 1:1, насколько это возможно, относительно ваших коллег. Если возникнут дополнительные особенности и сложности - можете написать лектору. В случае 3 и 4 вы можете разработать такой же план, но представив условно, что вы уже их руководитель.

описать, как привести команду к стабильности;
описать основы делегирования.

Краткое содержание:

звездная карта команды;
Т-, П-shape;
knowledge sharing (inner source, документация,
парные сессии, развитие внутреннего
комьюнити);
делегирование и 7 уровней делегирования;
рост “своей” замены.

Домашние задания

1 Стабильность команды и взаимозаменяемость сотрудников

Цель: 1. Проанализируйте, какие компетенции надо развить в сотрудниках, чтобы улучшить взаимозаменяемость и решите, кому из сотрудников можно было бы развивать Т-shape для закрытия необходимых компетенций. Опишите, почему вы сделали именно такой выбор.

2. Напишите, какие полномочия и задачи из тех, что вы выполняете, можно делегировать вашим сотрудникам, укажите, на каком уровне из 7 вы бы могли это сделать.

3.* Проведите Покер Делегирования в вашей команде и опишите, как он прошел и какие выводы вы и ваши сотрудники смогли из этого сделать.

1. Если вы единственный сотрудник - то напишите, что нужно было бы уметь вашему заместителю, если бы он появился в команде. Если вы не руководитель - то можете проанализировать своих коллег.

2. Если у вас нет коллег - укажите, какие задачи можно было бы делегировать на аутсорс.

3. Задание со звездочкой - не обязательное для выполнения.

1 Бизнесовая составляющая продукта

Цели занятия:

погрузиться в тему понимания продуктов и системы в контексте задач бизнеса.

Краткое содержание:

понятия IT-продукта и бизнес-ценности;
бизнес-требования;
влияние бизнес-метрик на процессы тестирования;
критерии качества с точки зрения бизнеса;
задача QA лида в рамках темы.

2 Техническая составляющая продукта

Краткое содержание:

модель C4 и ее влияние на пирамиду тестирования;
влияние системной архитектуры на стратегию тестирования;
влияние сетевой архитектуры на выбор стратегии тестирования.

3 **Определение критериев качества**

Цели занятия:

описать критерии качества и способы их измерения.

Краткое содержание:

система качества Д. Гервина;
метрики здоровья продукта.

Домашние задания

- 1 Анализ текущей тестовой модели. Составление системы качества на проекте

Цель: Составить систему качества на ваш проект и найти пробелы в текущей тестовой модели на основе анализа системной и сетевой архитектуры, выявить места в системе с недостаточным тестовым покрытием

1. Сформулировать манифест качества для команды
2. Составить систему качества на ваш проект
3. Приоритизировать тестовую модель на основании бизнес-метрик
4. Оценить тестируемость архитектуры

*В рамках ДЗ необходимо провести анализ своего качества на основе прослушанного модуля, нарисовать схему архитектуры продукта, проанализировать ее с точки покрытия.

1 **Методы тестирования требований**

Цели занятия:

описать методы тестирования требований.

Краткое содержание:

использование User Story и критериев приемки для тестирования бизнес-требований;
Example Mapping как способ протестировать технические требования;
3 Амико;
диаграммы требований.

2 **Способы построения тестовой модели**

Краткое содержание:

по-платформенно;
по-фичево;
на основании пользовательских сценариев;
на основании дерева требований;
особенности тестирования при том или ином подходе;
синхронизация тестовой модели между разными командами.

3 Оценка эффективности тестовой стратегии с помощью тестового покрытия

Цели занятия:

описать, как проводить оценку эффективности тестовой стратегии с помощью тестового покрытия.

Краткое содержание:

оценка эффективности работ по тестированию;
что такое тестовое покрытие;
создание дерева требований;
структурные методы построения тестовой модели;
как достигать хорошего покрытия;
зачем нужны метрики тестового покрытия.

Домашние задания

- 1 Проанализировать тестовое покрытие продукта или проекта, за который вы отвечаете

Цель: 1. Определить степень покрытия продукта.
2. Дать оценку эффективности применяемой тестовой модели.
3. Обозначить области в проекте/продукте, которые нуждаются в пересмотре подхода по построению тестовой модели.

1. Проанализировать тестовую модель на продукт или проект, за который вы отвечаете
2. Укажите, какой способ построения тестовой модели был выбран ранее и какой стоило бы применить с учетом новых знаний
3. Выявите места в системе с недостаточным или избыточным тестовым покрытием
4. Укажите способы, как вы могли бы решить выявленные проблемы с тестовым покрытием

1 Команды в процессе разработки

Цели занятия:

описать виды и отличия команд.

Краткое содержание:

отдел тестирования;
задачи QA-инженера в продуктовой команде;
работа с подрядчиками: outsource и outstaff.

2 Процессные методологии и тестирование в них

Цели занятия:

разбираться в различных моделях и методологиях разработки;
организовывать процесс тестирования в зависимости от применяемой методологии разработки;
анализировать и оптимизировать процесс тестирования в зависимости от применяемой методологии разработки.

Краткое содержание:

организация процесса тестирования в waterfall проекте;
организация процесса тестирования в scrum команде (обзор scrum фреймворка);
организация процесса тестирования в команде, работающей по kanban методу (обзор kanban метода);
организация процесса работы в масштабируемых agile-подходах (обзор safe, less и nexus).

**3 Организация
прозрачного и
понятного
процесса
работы**

Цели занятия:

описать подходы к организации понятного процесса работы.

Краткое содержание:

scrum/kanban доски;
task management;
test management системы;
definition of done/ready;
проведение эффективных встреч и техники
фасилитации ретроспективы.

Цели занятия:

разобрать основы выстраивания коммуникаций в команде на разных уровнях взаимодействия.

Краткое содержание:

взаимодействие с руководством и заказчиками;
выявление заинтересованных сторон;
применение дизайн-мышления для вскрытия проблем заказчиков
выстраивание коммуникаций (со своей командой, бизнес-заказчиками, своим отделом и смежными командами);
особенности коммуникаций в распределенной команде.

Домашние задания

1 Коммуникации

Цель: 1. Определите стейкхолдеров относительно процесса тестирования в вашей команде.

Проанализируйте, на каком уровне влияния и важности находятся эти участники процессов.

2. Выберите формат коммуникации с ними и опишите его. Если он уже есть, опишите существующий, если его нет - опишите то, как по вашему стоит действовать.

3. Опишите, какие слабые стороны есть у коммуникации с ниже перечисленными группами, и какие есть варианты решения этих проблем.

- а) Стейкхолдеры
- б) Команда разработки
- в) Внутри команды

Добавьте 3-5 предложений о вашей работе для лучшего понимания контекста. Это улучшит понимание выполненной домашней работы.

**5 Фасилитация
для
построения
продуктивных
коммуникаций**

Цели занятия:

формулировать цели встречи;
составлять сценарий и фасилитационную карту.

Краткое содержание:

роль фасилитатора;
тренер VS фасилитатор VS коуч VS консультант VS
модератор;
кто и когда может находиться в роли фасилитатора;
фасилитационная сессия (фасилитация в Agile,
пирамида уровней целей фасилитации);
подготовка цели и формулирование главного вопроса
для повестки сессии;
ОРИП: метод сфокусированной беседы;
дизайн пространства.

1 **Формирование
стратегии
тестирования**

Цели занятия:

собрать виденье и полную картину о построении качества.

Краткое содержание:

принципы Lean-подходов к разработке в обеспечении качества;

квадранты тестирования;

пирамида тестирования;

стратегия тестирования при микросервисной архитектуре;

стратегия тестирования при event driven архитектуре;

стратегия тестирования монолита;

стратегия тестирования SOA приложений.

2 Цели автоматизации тестирования

Цели занятия:

описать цели автоматизации тестирования.

Краткое содержание:

процесс автоматизации и его участники;
выбор способа автоматизации;
выбор стека технологий для автоматизации;
определение скоупа для автоматизации.

Домашние задания

- 1 Сформировать стратегию автоматизации тестирования и сформировать стратегию тестирования на кейс или своей текущий проект

Definition of Done для стратегии тестирования:

1. Выбраны модули и функциональность для тестирования. Описать по какому принципу выбирали функциональность.
2. Определены уровни для покрытия тестами и указаны целевые метрики по покрытию.
3. Определены необходимые наборы тестов выполнения.
4. Указаны конфигурации подвергающиеся тестированию.
5. Указано необходимое количество сотрудников для выполнения тестирования.

Definition of Done для стратегии автоматизации тестирования:

1. Определена структура группы автоматизации (все в одном, часть команды, как сервис).
 2. Выбраны инструменты для автоматизации.
 3. Описана инфраструктура выполнения автотестов.
 4. Определены уровни для покрытия автоматизации и указаны целевые метрики по покрытию.
 5. Указано необходимое количество сотрудников для выполнения автоматизации.
-

3 ROI автоматизации

Домашние задания

1 Посчитать ROI от автоматизации тестирования

Цель: Посчитать ROI от автоматизации тестирования. Оценить вклад от автоматизации, для дальнейшего использования этой оценки в своей работе.

1. Собрать данные по затратам на автоматизацию
 2. Собрать данные по затратам на ручное тестирование
 3. Посчитать ROI
-

4 Организация тестирования при различных методологиях разработки

Краткое содержание:

BDD;
ATDD;
TDD.

5 Управление инфраструктурой для тестирования

Цели занятия:

выбирать инструменты для создания оптимальной инфраструктур для тестирования в зависимости от применяемых видов тестирования.

Краткое содержание:

На вебинаре рассмотрим различные подходы и инструменты необходимые в инфраструктуре для выполнения разных видов тестирования.

Домашние задания

1 Посчитать стоимость поддержки инфраструктуры для автотестирования

1 Оценка трудозатрат и планирование тестирования

Цели занятия:

планировать трудозатраты и тестирование.

Краткое содержание:

зачем нужно планирование и оценка трудозатрат;
когда планируем, что используем;
как и где планируем;
оценка трудозатрат.

Домашние задания

1 Планирование и оценка тестирования

Цель: Научится планировать /улучшать имеющиеся методы.

Составлять план процесса по внедрению процесса/ изменению.

Проработка рисков и способов их нивелирования.

Сделать вывод по качеству процессов на данный момент и наличия необходимости их изменять.

Планирование:

1. Опишите как и когда происходит у вас планирование. Какие есть пробелы в этом, недочеты.

Есть ли что-то с лекции, что вы бы использовали для улучшения процесса /изменения процесса на другой . Что именно?

Оценка трудозатрат:

1. Опишите, какой способ оценки у вас сейчас применяется. Его плюсы и минусы.

2. Выберите другой способ оценки, который вам кажется будет лучше использовать

3. Напишите короткий план, по внедрению процесса оценки, или изменения текущего

4. Опишите какие риски есть в выбранном вами процессе, как бы вы их нивелировали

5. Какие бы способы визуализации вы бы использовали, и что бы контролировали с их

помощью?

Вывод: сделайте вывод насколько эффективен у вас текущий процесс, и стоит ли вам его изменять?

2 Метрики

Цели занятия:

описать цели и принципы выбора метрик.

Краткое содержание:

теория ограничений(ТОС) в QA;
цели сбора метрик;
метрики продукта (summary изученного);
метрики эффективности процесса;
метрики эффективности автоматизации;
метрики качества;
способы измерения метрик (формулы подсчета, инструменты);
как продать команде необходимость метрик.

Домашние задания

- 1 Поиск проблем в процессе с помощью метрик и ТОС и классифицировать баги

Цель: 1.1. Выявить узкие горлышки где накапливаются очереди

1.2. Рассчитать стоимость простоя (cost of delay) из-за очередей в тестировании

2.1 Классифицировать баги по влиянию на продукт

2.2 Классифицировать баги по их величине

3 **Жизненный цикл бага**

Цели занятия:

научитесь разным практикам работы с баг-репортами и связанными с ними KPI.

Краткое содержание:

приоритизация багов;

матрица рисков;

SLA на исправление проблем;

отчеты по багам;

KPI на количество дефектов в системе.

4 Анализ метрик с багами

Цели занятия:

разобрать основные виды репортов и то, как можно их анализировать.

Краткое содержание:

баги с прода; баги во время разработки; анализ причин; как научить команду работать с этими метриками.

Домашние задания

1 Работа с багами

Цель: 1. Рассчитать стоимость бага в требованиях, идее, в разработке.

2. Составить формулу расчета стоимости бага на вашем проекте.

3. Классифицировать баги по влиянию на продукт. Определите, какие именно способы оценки серьезности и/или приоритетности для вас актуальны и как у вас будет ранжирована серьезность и/или приоритетность.

1. Рассчитываем стоимость в зависимости от вашего проекта, его особенностей и участников процесса.

2. Задача - понять, что именно влияет на ваш продукт в большей степени, что в меньшей, относительно задач бизнеса, особенностей объекта тестирования и прочих параметров. На основе анализа первопричин багов на вашем проекте, определите самые распространенные.

5 Оптимизация тестовой модели

Цели занятия:

узнать способы оптимизации тестовой модели.

Краткое содержание:

когда оптимизировать; способы оптимизации

Домашние задания

- 1 Работа по оптимизации тестовой модели с разными подходами

Цель: 1. Провести анализ дефектов и категоризировать их с помощью root cause
2. Провести анализ багов с продуктива и тест. контура с помощью 5Why на предмет выявления нестабильной области по покрытию
3. Выявить узкие места и провести анализ о необходимости коррекции тестовой модели с применением Impact analysis
4. Сформулировать выводы о выборе способа оптимизации тестовой модели на проекте или отсутствии такой необходимости с указанием аргументов.

Примечание: Если у вас нет проекта в данный момент, то ориентируйтесь на любой проект, в котором вы участвовали ранее.

1. Подготовьте описание контекста анализируемой ситуации.
2. Проведите анализ на предмет необходимости использования root cause на постоянной основе. Опишите, что показал анализ при категоризации дефектов: есть ли непокрытые или избыточные области в работе.
3. Проведите анализ по ряду багов (более 10 штук) с любого контура (тест/прод не важно) на предмет причин возникновения
4. Составьте табличку Impact analysis по 2 и более фичам/сервисам и проведите анализ на необходимость увеличения/уменьшения покрытия тестами какой-то области.
5. Напишите выводы о том, какой способ оптимизации можно применить у вас в проекте. Или обоснование почему оптимизация не нужна.

1 Консультация по проектам и домашним заданиям

Цели занятия:

получить ответы на вопросы по проекту, ДЗ и по курсу; получить объяснение о том, что такое проектная работа и какие у нее цели.

Краткое содержание:

вопросы по улучшению и оптимизации работы над проектом;
затруднения при выполнении ДЗ;
вопросы по программе.

Домашние задания

- 1 Проектная работа: разработка решения на найденные проблемы в процессах тестирования

Цель: Цель: научиться решать проблемы с точки зрения трех основных зон ответственности qa лида (управление людьми, управление процессами, экспертность в вопросах тестирования).

Что надо сделать: найти в процессе вашей команды или команд "потери" с точки зрения lean-подхода и проанализировать, что может быть системными причинами возникновения данных проблем. Составить стратегию по внедрению изменений в процессы для решения проблем.

Задача:

1. Найти в работе и процессах ваших команд "потери" с точки зрения бережливого подхода.
 2. Проанализировать, что может быть системными причинами возникновения данных проблем.
 3. Предоставить различные альтернативные варианты решения найденных проблем и озвучить наиболее предпочтительный вариант в вашем случае.
 4. Составить план(стратегию) по внедрению изменений в процессы для решения проблем.
 5. Доказать выбранное решение.
-

2 Подведение итогов курса

Цели занятия:

узнать, как получить сертификат об окончании курса, как взаимодействовать после окончания курса с OTUS и преподавателями, какие вакансии и позиции есть для выпускников (опционально - в России и за рубежом) и на какие компании стоит обратить внимание.

Краткое содержание:

организационные вопросы;
рынок вакансий по направлению;
статистика курса и вопросы по курсу.