

Karta oceny kandydata - Scrum Master

Informacje o rekrutacji

Stanowisko: Scrum Master

Imię i nazwisko kandydata:

.....

Data rozmowy:

.....

Osoba oceniająca:

.....

Poziom stanowiska:

.....

Zespół / dział:

.....

Cel oceny

Celem zadania jest sprawdzenie, czy kandydat rozumie odpowiedzialność Scrum Mastera i potrafi wykorzystać znajomość Scruma do rozwiązywania rzeczywistych problemów zespołu. Ocenie podlegają przede wszystkim: umiejętność diagnozowania problemów, znajomość Scruma, podejście do współpracy, dobór działań oraz sposób weryfikowania ich rezultatów. Nie oczekujemy jednego, z góry określonego rozwiązania. Ważne jest uzasadnienie proponowanych działań.

Zadanie sytuacyjne dla kandydata

Sytuacja: trzy sprinty bez osiągniętego celu

Dołączasz do zespołu rozwijającego produkt cyfrowy. Zespół pracuje w dwutygodniowych sprintach.

Podczas pierwszych rozmów dowiadujesz się, że:

- Od trzech sprintów zespół nie osiągnął Celu Sprintu (Sprint Goal).
- Daily Scrum trwa zwykle około 30 minut i polega głównie na raportowaniu statusów przełożonemu.
- Właściciel produktu (Product Owner) regularnie zgłasza pilne zadania w trakcie sprintu.
- Podczas retrospektyw powracają te same problemy, ale nikt nie sprawdza rezultatów wcześniejszych ustaleń.
- Część zespołu uważa, że rozwiązaniem byłoby dokładniejsze kontrolowanie wykonywanych zadań.

Pytania do kandydata

1. Jakich trzech informacji potrzebujesz przed postawieniem diagnozy?
2. Z kim porozmawiasz w pierwszej kolejności i dlaczego?
3. Jakie dwa działania zaproponujesz do sprawdzenia w kolejnym sprincie?
4. Po czym poznasz, że sytuacja zaczyna się poprawiać?

Kandydat może zadawać dodatkowe pytania. Osoba prowadząca rozmowę nie powinna od razu podawać możliwych przyczyn problemu ani sugerować oczekiwanego rozwiązania.

Kryteria oceny kandydata

Każde kryterium oceniane jest w skali od 0 do 3 punktów.

Kryterium	Co należy sprawdzić?	
Diagnoza problemu	Czy kandydat zbiera informacje i ustala możliwe przyczyny przed zaproponowaniem rozwiązania?	 / 3
Rozumienie Scruma	Czy prawidłowo rozdziela odpowiedzialności i rozumie cele wydarzeń Scrum?	 / 3
Praca z ludźmi	Czy uwzględnia różne perspektywy i potrafi prowadzić trudne rozmowy?	 / 3
Plan działania	Czy proponuje konkretne, uzasadnione i możliwe do wdrożenia rozwiązania?	 / 3
Ocena rezultatów	Czy potrafi ustalić, jak sprawdzić skuteczność proponowanych zmian?	 / 3
Łączny wynik	Maksymalnie 15 punktów	 / 15

Skala ocen

0 punktów - brak potwierdzenia kompetencji

Kandydat nie odpowiada na pytanie, popełnia zasadniczy błąd albo proponuje działanie sprzeczne z podstawowymi odpowiedzialnościami w Scrumie, którego nie potrafi uzasadnić lub skorygować.

- **1 punkt - odpowiedź ogólna** Kandydat rozpoznaje zagadnienie, ale przedstawia powierzchowne rozwiązanie. Nie wyjaśnia, dlaczego proponuje określone działania, lub pomija ważne okoliczności.
- **2 punkty - odpowiedź poprawna** Kandydat rozumie problem, przedstawia uzasadnione

rozwiązanie i potrafi wyjaśnić sposób postępowania.

- **3 punkty - odpowiedź pogłębiona** Kandydat trafnie analizuje problem, uwzględnia ograniczenia i odpowiedzialności poszczególnych osób, proponuje wykonalne działania oraz wskazuje sposób sprawdzenia ich skuteczności.

Punktacja powinna być oparta na konkretnych fragmentach odpowiedzi. Sam łączny wynik nie wystarczy do podjęcia decyzji o zatrudnieniu.

Jak interpretować odpowiedzi?

Przykład odpowiedzi wymagającej dalszej weryfikacji

„Wprowadzę dokładniejsze raportowanie, sam będę kontrolować wykonywanie zadań i zakażę Product Ownerowi dodawania nowych prac podczas sprintu”.

Co budzi wątpliwości?

- Kandydat proponuje działania bez ustalenia przyczyn problemu.
- Zakłada, że Scrum Master powinien kontrolować indywidualną pracę członków zespołu.
- Nie uwzględnia możliwości dostosowywania zakresu prac w trakcie sprintu, jeżeli nie zagraża to Celowi Sprintu.
- Nie wskazuje, jak sprawdzi skuteczność proponowanych zmian.

Takiej odpowiedzi nie należy automatycznie traktować jako podstawy do odrzucenia kandydata. Warto poprosić o uzasadnienie i sprawdzić, czy potrafi rozpoznać ograniczenia swojego podejścia.

Przykład lepiej uzasadnionej odpowiedzi

„Najpierw ustalę, dlaczego cele sprintów nie zostały osiągnięte i jaki wpływ miały dodatkowe zadania. Porozmawiam z zespołem i Product Ownerem o sposobie planowania. Sprawdzę też, dlaczego Daily Scrum służy raportowaniu, zamiast pomagać zespołowi oceniać postępy. Następnie wspólnie wybierzemy konkretne usprawnienia i ustalimy, jak ocenić ich skuteczność”.

Co przemawia na korzyść odpowiedzi?

- Kandydat zaczyna od poznania przyczyn problemu.
- Rozumie znaczenie Celu Sprintu i odpowiedzialność Product Owenera.
- Dostrzega nieprawidłowy sposób wykorzystania Daily Scrum.
- Nie próbuje samodzielnie przejmować decyzji zespołu.
- Zakłada sprawdzenie rezultatów wprowadzonych zmian.

Nadal warto dopytać o konkretne działania, przewidywane trudności i wcześniejsze doświadczenia.

Pytania pogłębiające do rozmowy

Pytanie 1

Opowiedz o sytuacji, w której zespół odrzucał proponowane przez Ciebie usprawnienia. Jak zareagowałeś?

Co sprawdzamy: umiejętność pracy z oporem, rozpoznawania jego przyczyn i dostosowywania własnego podejścia.

Notatki:

.....

.....

.....

Pytanie 2

Jak rozwiązałeś problem, którego przyczyny znajdowały się poza zespołem?

Co sprawdzamy: współpracę z interesariuszami, umiejętność rozpoznawania zależności organizacyjnych i skuteczność podejmowanych działań.

Notatki:

.....

.....

.....

Pytanie 3

Podaj przykład sytuacji, w której zespół zaczął samodzielnie radzić sobie z problemem, przy którym wcześniej potrzebował Twojej pomocy.

Co sprawdzamy: zdolność rozwijania samodzielności zespołu zamiast uzależniania go od Scrum Mastera.

Notatki:

.....

.....

.....

Pytanie 4

Opowiedz o usprawnieniu, które nie przyniosło oczekiwanego rezultatu. Co zrobiłeś później?

Co sprawdzamy: gotowość do krytycznej oceny własnych działań, wyciągania wniosków i dostosowywania sposobu pracy.

Notatki:

.....

.....

.....

Podsumowanie oceny

Wynik zadania sytuacyjnego: / 15 pkt

Najmocniejsze strony kandydata:

.....

.....

.....

Obszary wymagające dodatkowej weryfikacji:

.....

.....

.....

Najważniejsze obserwacje uzasadniające ocenę:

.....

.....

.....

Rekomendacja osoby oceniającej

☐ Rekomenduję do kolejnego etapu.

☐ Rekomenduję warunkowo – konieczna dodatkowa weryfikacja.

☐ Nie rekomenduję do kolejnego etapu.

Uzasadnienie:

.....

.....

.....

Data i osoba oceniająca:

Wskazówki dla HR i hiring managera

- Przed rozpoczęciem rozmów ustalcie, które kompetencje są najważniejsze na danym stanowisku.
- Stosujcie porównywalny scenariusz zadania i takie same zasady oceniania wobec kandydatów na to samo stanowisko.
- Uzasadniajcie punktację konkretnymi odpowiedziami i obserwacjami.
- Nie oceniajcie kandydata wyłącznie na podstawie deklaracji o znajomości Scruma, certyfikatów lub liczby lat doświadczenia.
- Jeżeli dane kryterium nie zostało sprawdzone, oznaczcie je jako nieocenione zamiast przyznawać punkty na podstawie przypuszczeń.
- Nie ustalajcie automatycznego progu odrzucenia bez wcześniejszego określenia wymagań stanowiska i zweryfikowania zasadności takiego progu.

Ważne: karta jest przykładowym narzędziem wspierającym ocenę kandydatów. Nie stanowi oficjalnego standardu certyfikacji Scrum Masterów. Jej kryteria należy dostosować do potrzeb

organizacji, a decyzja o zatrudnieniu powinna uwzględniać również pozostałe informacje z procesu rekrutacyjnego.