



**Fragenheft**  
**Multiple-Choice**

# PeopleCert DevOps Leadership

## Musterprüfung

### Anleitungen

1. Alle 20 Fragen sollten beantwortet werden.
2. Alle Antworten müssen auf dem Antwortbogen markiert werden.
3. Verwenden Sie einen Bleistift und KEINE Tinte, um Ihre Antworten auf dem Antwortbogen zu markieren.  
Jede Frage hat nur eine richtige Antwort.
4. Sie haben 60 Minuten (1 Stunde) Zeit, um den Antwortbogen auszufüllen.

Name des Kandidaten:.....



E-Mail: [info@peoplecert.org](mailto:info@peoplecert.org), [www.peoplecert.org](http://www.peoplecert.org)

**Copyright © 2019 PeopleCert International Ltd.**

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung der PeopleCert International Ltd. reproduziert oder in irgendeiner Form oder auf irgendeine Weise (elektronisch, als Fotokopie, als Aufzeichnung oder auf sonstige Weise) weitergegeben werden. Erkundigungen hinsichtlich der Reproduktion, Weitergabe oder Nutzung dieses Materials für jeden möglichen Zweck, müssen an den Herausgeber gerichtet werden.

**HAFTUNGSAUSSCHLUSS**

Der Zweck dieser Publikation ist den Lesern nützliche Information zu geben. Trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Erstellung dieser Publikation, gibt PeopleCert International Ltd. keinerlei Zusicherung oder Gewährleistung (weder ausdrücklich noch implizit) in Hinblick auf die Vollständigkeit, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Eignung oder Erhältlichkeit der in ihr enthaltenen Information. PeopleCert International

© 2019 PeopleCert | Alle Rechte vorbehalten

Dieses Dokument darf ohne ausdrückliche Erlaubnis des Herausgebers der Prüfung nicht reproduziert werden.

**Musterprüfung** / PeopleCert DevOps Leadership | Version 01.6 / Oktober 2019 Seite 2 von 18

## PeopleCert DevOps Leadership (Musterprüfung)

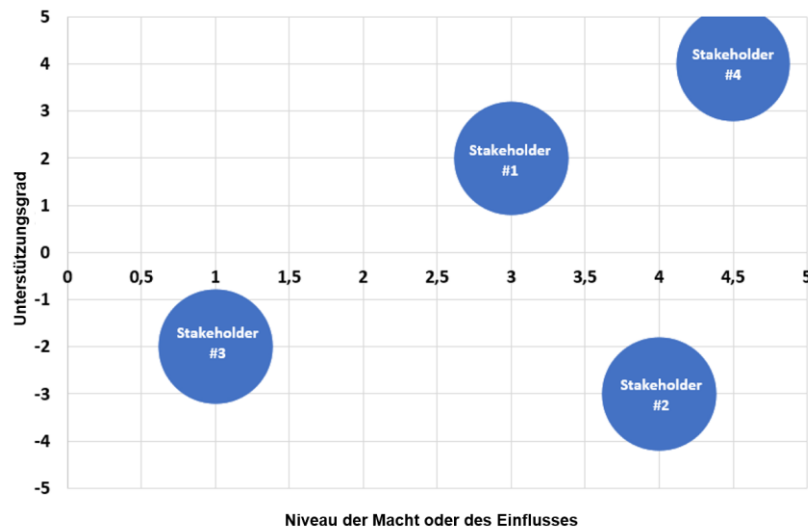
---

Ltd. übernimmt auch keinerlei Verantwortung oder Haftung für Verluste oder Schäden (einschließlich besonderer, indirekter und Folgeschäden, aber nicht darauf beschränkt), die aufgrund der Informationen, Anleitungen oder Ratschläge dieser Publikation entstehen.

1. Laut dem von Jim Collins in seinem Buch Der Weg zu den Besten (Good to Great) entwickelten Modell der Level-5-Führung, was ist ein Beispiel des höchsten Levels einer effektiven Führungskraft?
  - A. Beteiligt sich an den Gesamtzielen und -zielsetzungen des Teams, indem sie ihre einzigartigen Fähigkeiten einbringt
  - B. Beteiligt sich produktiv durch Talent, Wissen, Fähigkeiten und gute Arbeitseinstellung
  - C. Ermöglicht Teamleistungen durch eine Mischung von Willen, Antrieb, Leidenschaft und persönlicher Bescheidenheit
  - D. Moderiert und fördert die Leistungen und Effektivität des Teams durch rigorose Verfolgung der Vision, Leidenschaft und Standards
2. In welcher Phase des organisatorischen Wachstums ist eine Organisation **WENIGER** geneigt auf die Standardisierung von Verfahren und der Automation einzugehen?
  - A. Flaches Wachstum
  - B. Positives Wachstum
  - C. Akquisitorisches Wachstum
  - D. Negatives Wachstum
3. Wenn die Auswirkungen und Entscheidungen im Spannungsfeld zwischen Standardisierung und Komplexität betrachtet werden, in welchem Prozess wird in der Organisation am meisten Innovation erreicht?
  - A. In einem maßgeschneiderten Prozess oder einem Prozess der Entwicklung auf Bestellung
  - B. In einem reifen Prozess
  - C. In einem Konformitätsprozess
  - D. In einem Standardprozess oder einem Lagerfertigungsprozess

4. Welche der folgenden Aussagen ist **KEIN** Grund dafür, dass Teams Schwierigkeiten mit der Priorisierung und der Fähigkeit, sich auf Geschäftsziele zu konzentrieren, haben?
  - A. Die Weise, wie Unternehmens- oder strategische Ziele in den Backlog des Teams übergehen, ist nicht klar sichtbar
  - B. Mangelndes Bewusstsein darüber, wie ungeplante Arbeit die Priorität geplanter Arbeit beeinträchtigt
  - C. Alle Teammitglieder ziehen (pull) solche Arbeiten aus dem Backlog, die sie als vorrangig sehen
  - D. Es gibt keine organisationsweite Finanzierung für Verbesserungen der IT-Services
  
5. Welche der folgenden Faktoren helfen dabei sicherzustellen, dass Führungskräfte eine klare Veränderungsvision für die DevOps-Transformation entwickeln?
  - A. Inspiration, Rechenschaft und Ausrichtung
  - B. Inspiration, Motivation und Ausrichtung
  - C. Klarstellung, Rechenschaft und Koordination
  - D. Klarstellung, Motivation und Koordination
  
6. Welcher der folgenden Ansätze ist ein effektiver Weg, zusätzliche DevOps-Teams aufzubauen und zu skalieren?
  - A. Inkubieren und Entwickeln
  - B. Aufteilen und Säen
  - C. Klonen und Replizieren
  - D. Replizieren und Wiederholen

7. Nehmen wir an, dass Sie dabei sind, eine bedeutende Veränderung in Ihrer Organisation umzusetzen. Sie haben die Stakeholder in der folgenden Tabelle kartiert:



- Welcher der Stakeholder in der Tabelle wäre eine hochrangige Führungskraft, die diese Veränderung **NICHT** unterstützen würde?"
- A. Stakeholder 1  
B. Stakeholder 2  
C. Stakeholder 3  
D. Stakeholder 4
8. Welche der folgenden Antworten stellt die kulturellen Auswirkungen einer auf Aufgabenspezialisierung fokussierten Entwicklung der Fähigkeiten und des Wissens von Mitarbeitern dar?
- A. Ermutigt die Nutzung von Spezialisierung für ein unternehmensweites Produkt  
B. Aufgabenspezialisierung fördert den Fokus auf die Teilung des Wissens  
C. Schafft eine Kultur, die auf spezifische Domänen und Silos fokussiert ist  
D. Aufgabenspezialisierung fördert systematische Wertstromoptimierung
9. Welches der folgenden ist ein Merkmal einer Person, die für ein selbstgesteuertes funktionsübergreifendes Team geeignet ist?
- A. Generalist (Alleskönner)  
B. Agent der Veränderung (Beweger und Rüttler)  
C. Reiner Spezialist (Klassenbester)

D. Praktischer Spezialist (tiefe und breite Kenntnisse)

10. Welche der folgenden sind Beispiele dafür, wie sich die Teamaufteilung und die Teamkultur in einer DevOps-Transformation verändern?

1. Teams lernen neue technische Fähigkeiten aus verschiedenen Domänen
2. Teammitglieder konzentrieren sich darauf, ihre eigene technische Spezialisierung zu verfeinern und zu verbessern
3. Teams teilen die Verantwortung für gemeinsame Ziele, Aktivitäten und Zielsetzungen
4. Mitglieder lernen als Team zu denken und zu arbeiten

- A. 1, 3 und 4
- B. 1, 2 und 3
- C. 1, 2 und 4
- D. 2, 3 und 4

11. Sie sind der Produkt Owner einer vorgeschlagenen neuen Enterprise-Anwendung zur Unterstützung der entfernten Zusammenarbeit durch Dokumentenaustausch und Sprachverbindungen. Sie haben ein Business Case zur Stilllegung des existierenden Produkts und zur Umsetzung einer Lösung, die die zukünftigen Bedürfnisse Ihres Kunden erfüllt, erstellt. Nachdem der Vorschlag genehmigt und finanziert worden ist, beteiligen Sie das Agile-Team und bitten das Dev-Team die Lösung zu entwickeln/konfigurieren.

Was sind die nächsten Schritte?

- A. Dabei helfen den Wert von User Storys in Agile Scrum zu definieren
- B. Anforderungen erstellen, den Prozess modellieren und alle Teams mit Ihrem technologischen Fachwissen lenken
- C. Das Produktentwicklungsteam, das Scrum einsetzt, moderieren
- D. Kundenergebnisse in technische Sprache, Begriffe und Spezifikationen umwandeln

12. In welchem Szenario oder Kontext ist es für eine Organisation ein strategischer Vorteil, Variationen der Verfahren oder der Automation zu unterstützen oder sogar zu ermutigen?

- A. Wenn die Organisation einen einzigartigen strategischen Vorteil hat und Automation missionskritisch ist
- B. Wenn die Organisation wesentliche Verfahren und Automation an Drittanbieter outsourct
- C. Wenn die Organisation daran arbeitet, technische Schulden zu vermindern
- D. Wenn Automation eine Technologie für alle Konkurrenten darstellt



13. Setzen Sie das fehlende Wort oder die fehlenden Wörter in den folgenden Satz ein:  
Der Lean-Messwert [ ? ] wird benutzt, um Schnelligkeit im Kontext der Fertigstellungszeit zu verstehen.
- A. ...Mittlere Zeit zur Wiederherstellung...
  - B. ...Anzahl der entgangenen Fehler...
  - C. ...Bereitstellungsgeschwindigkeit...
  - D. ...Zykluszeit...
14. Welche der folgenden Aussagen beschreibt das Agile-XP-Verfahren AM **BESTEN**, in dem Qualität dadurch nach links verschoben (Shift Left) wird, indem sofortiges Feedback ermöglicht wird?
- A. Kontinuierliches Refactoring
  - B. Nachhaltiges Tempo
  - C. Test Driven Development
  - D. Paarprogrammierung
15. Welche der folgenden Rollen entscheidet das Timing und den Rhythmus des Release Managements endgültig?
- A. Der Product Owner
  - B. Oberste IT-Führung
  - C. Das Unternehmen / der Kunde
  - D. Der Business Relationship Manager

16. Was ist **KEIN** Beispiel eines kritischen Ziels der Führungskräfte, das mit den kulturellen und organisatorischen Abhängigkeiten der Bereitstellung und der effektiven Nutzung einer Continuous-Delivery-Toolchain verbundenen ist?
- A. Einigung über Automationsstrategien zur Unterstützung der Nutzungsstandardisierung
  - B. Einigung darüber, dass Organisationen eine gemeinsame Toolchain verwenden können
  - C. Einigung darüber, wie die Lösungen in eine Toolchain/Pipeline integriert werden
  - D. Einigung über die Verfahren, Prozessschritte und Rollen
17. Welcher der folgenden Sätze beschreibt ein DevOps-Verfahren, das Resilienz unterstützt, **AM BESTEN**?
- A. Übergang zu nicht-routinemäßiger oder alternativer Servicelieferung, wenn vorherige Ebenen der Wiederherstellung nicht gelungen sind
  - B. Normen etablieren und die Fähigkeit ermöglichen mit Systemabhängigkeiten verbundene Risiken zu identifizieren und Baselines wiederherzustellen
  - C. Frühe Feedbackschleifen in der Planung etablieren, um den Entwicklern eine Lernmöglichkeit zu geben und dadurch die Qualität und Schnelligkeit steigern und die Kosten mindern
  - D. Asynchrone Vergabe und Eskalation anhand eines vereinbarten Verfahrens
18. Welche der folgenden Antworten enthält die wesentlichen Merkmale eines Mitarbeiters oder einer Kultur mit einer Denkweise der kontinuierlichen Verbesserung (Continuous Improvement)?
- A. Perfektion anstreben / eine lernende Organisation entwickeln / Messung
  - B. Konformität / Audits / Risikomanagement
  - C. Sehen & priorisieren / Probleme lösen / gewonnene Erkenntnisse teilen
  - D. Fokus auf Wert / Durchfluss / Perfektion anstreben

19. 3M versuchte verzweifelt ein neues Klebeprodukt zu entwickeln, das schnell und fest haften würde und versagte oftmals, weil nur Dinge entwickelt wurden, die erst hafteten und dann lösbar waren. Jemand im Team fragte dann auf einmal: „ Was ist, wenn Menschen etwas wollen, das erst haftet und dann nach Bedarf gelöst werden kann?“ Diese Frage führte zur Geburt der Post-Its.

Anhand dieses Beispiels, welche zwei Dimensionen müssen bei der Führung Richtung Innovation ausgeglichen werden, damit es Teams ermöglicht wird, innerhalb des Kontexts des Zwecks und Werts der Organisation innovativ zu sein?

- A. Ausgaben/Budget
- B. Experimentieren / Termine einhalten
- C. Vorspannen/Befreien
- D. Regeln brechen/aufstellen

20. Setzen Sie das fehlende Wort oder die fehlenden Wörter in den folgenden Satz ein:

Wenn Sie Führungsziele der Organisation unterstützen sollen, indem Sie Sichtbarkeit für sowohl geplante als auch ungeplante Arbeit erzeugen, wählen Sie [ ? ] als **EFFEKTIVSTES** Werkzeug, um dies zu erreichen.

- A. ...Projektpläne...
- B. ...Backlogs der Teamebene...
- C. ...Burndown Charts...
- D. ...Kanban-Boards...

## Lösungsschlüssel

Fragennummer	Lösung	Thema und Unterthema Lernziel	Bloom- Stufe
1	C	1.0 Einleitung zur DevOps-Führung 1.1 Was ist Führung? 1.1.1 Was bedeutet zu führen?	BL2
2	B	2.0 Die DevOps-Transformation im Zusammenhang mit der Wertlieferung Erklären und darauf Ausrichten 2.1 Den Bedarf der Dringlichkeit von DevOps etablieren 2.1.5 Der Bedarf für Standardisierung	BL1
3	A	2.0 Die DevOps-Transformation im Zusammenhang mit der Wertlieferung Erklären und darauf Ausrichten 2.2 Geschäftsziele Klarstellen und Ausrichten 2.2.1 Wiederholung: Was ist Geschäftswert?	BL1
4	D	2.0 Die DevOps-Transformation im Zusammenhang mit der Wertlieferung Erklären und darauf Ausrichten 2.2 Geschäftsziele Klarstellen und Ausrichten 2.2.8 Der Geplante Enterprise Backlog 2.2.9 Ungeplante Arbeit und der Team-Backlog	BL2
5	D	3.0 Die DevOps-Transformation Planen und Angehen 3.1 Eine Vision und Strategie für die Transformation entwickeln 3.1.1 Die Bedeutung der Vision	BL1
6	B	3.0 Die DevOps-Transformation Planen und Angehen 3.1 Eine Vision und Strategie für die Transformation entwickeln 3.1.2 Die Evolution einer DevOps-Transformation	BL2
7	B	3.0 Die DevOps-Transformation Planen und Angehen 3.2 Die Wesentlichen Stakeholder Identifizieren und Beeinflussen 3.2.5 Einschätzung der Unterstützung von den Stakeholdern	BL3
8	C	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.1 Führen einer Kultur von Selbstorganisierten, Funktionsübergreifenden Teams 4.1.8 Führung und Teambefugnisse	BL2
9	D	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.1 Führen einer Kultur von Selbstorganisierten, Funktionsübergreifenden Teams 4.1.14 Vertrauens-Ownership-Modell	BL2
10	A	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.1 Führen einer Kultur von Selbstorganisierten, Funktionsübergreifenden Teams 4.1.16 Wissen und Fähigkeiten	BL2
11	D	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.2 Feedback Sammeln, Übertragen und Umsetzen 4.2.6 Product/Service Ownerüberlegungen	BL3
12	A	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.3 Durchfluss im Ganzen Wertstrom Ermöglichen 4.3.9 Nutzung des Visual Managements durch die Führungskraft	BL1
13	D	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.3 Durchfluss im Ganzen Wertstrom Ermöglichen 4.3.6 Wertstrom-Mapping	BL2
14	D	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.4 Arbeit in Schritte Aufteilen, um Lernen und Experimentieren zu Beschleunigen 4.4.6 Agile-XP-Verfahren	BL1

## PeopleCert DevOps Leadership (Musterprüfung)

Fragennummer	Lösung	Thema und Unterthema Lernziel	Bloom- Stufe
15	C	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.5 Führung für Continuous Delivery 4.5.12 Rhythmus von Releases und Deployments	BL2
16	B	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.5 Führung für Continuous Delivery 4.5.20 Automations- und Werkzeugstrategien	BL1
17	B	5.0 Ergebnisse Validieren & die DevOps-Transformation Weiterführen 5.3 Organisatorische Resilienz und Nachhaltigkeit Verbessern 5.3.3 DevOps-Verfahren & Notfallwiederherstellung	BL3
18	C	5.0 Ergebnisse Validieren & die DevOps-Transformation Weiterführen 5.1 Eine Kultur des Continual Improvements Führen 5.1.6 Die Natur der Veränderung	BL1
19	C	5.0 Ergebnisse Validieren & die DevOps-Transformation Weiterführen 5.2 Richtung Innovation Führen 5.2.3 Das Paradox der Innovation	BL3
20	D	4.0 Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen 4.3 Durchfluss im Ganzen Wertstrom Ermöglichen 4.3.11 Kanban mit Scrum („Scrumban“)	BL3

### Themenaufteilung

Kategorie	Beschreibung	Prüfung (%)	Musterfragen
1.0	Einleitung zur DevOps-Führung	5,0 %	1
2.0	Die DevOps-Transformation im Zusammenhang mit der Wertlieferung Erklären und darauf Ausrichten	15,0 %	3
3.0	Die DevOps-Transformation Planen und Angehen	15,0 %	3
4.0	Den Vollen DevOps-Satz Erfassen und Umsetzen	50,0 %	10
5.0	Ergebnisse Validieren & die DevOps-Transformation Weiterführen	15,0 %	3
	Insgesamt	100,0 %	20

### Bloom-Aufteilung

- BL1: 35 % oder 7 Fragen in dieser Musterprüfung
- BL2: 40% oder 9 Fragen in dieser Musterprüfung
- BL3: 25% oder 4 Fragen in dieser Musterprüfung

- Diese Seite ist absichtlich leer -

- Diese Seite ist absichtlich leer -

- Diese Seite ist absichtlich leer -



- Diese Seite ist absichtlich leer -

PeopleCert  
DevOps.

