

# Руководство для наставников портов

## Содержание

1. Рекомендации по взаимоотношениям наставника и подопечного.....	1
---	---

## 1. Рекомендации по взаимоотношениям наставника и подопечного

Этот раздел предназначен для того, чтобы помочь развеять таинственность процесса наставничества, а также открыто способствовать конструктивному обсуждению для адаптации и развития руководящих принципов. В нашей жизни слишком много правил; мы не государственная организация, навязывающая регулирование, а скорее коллектив единомышленников, работающих для достижения общей цели — поддержания гарантии качества продукта, который мы называем Деревом Портов.

### 1.1. Почему наставник (mentor)?

- У большинства из нас были наставники, и это наставничество в Проекте было важным и полезным, поэтому верните эти усилия, предложив стать наставником для кого-то другого.
- У вас есть непреодолимое желание делиться знаниями с другими.
- В наказание за это вы обрекаете себя на добровольную каторгу коммитить хорошую работу, сделанную другими!

### 1.2. Наставник/Сонаставник

Причины для совместного наставничества:

- Значительная разница во времени. Доступные, интерактивные наставники, доступные через IM, крайне полезны!
- Потенциальный языковой барьер. Да, FreeBSD, как и большинство разработок программного обеспечения, ориентирована на английский язык, однако наличие наставника, говорящего на родном языке, может быть очень полезным.
- ВРЕМЕНИ НЕТ! Пока в сутках не станет 30 часов, а в неделе — 8 дней, у некоторых из нас просто не хватает времени. Разделение нагрузки с кем-то другим облегчит задачу.
- Наставник для новичков может получить пользу от опыта старшего

коммиттера/наставника.

- Две головы лучше, чем одна.

Причины индивидуального наставничества:

- Вы не играете по правилам с другими.
- Вы предпочитаете иметь индивидуальные отношения.
- Причины для совместного наставничества к вам не относятся.

## 1.3. Ожидания

Мы ожидаем, что наставники будут проверять и тестировать все предлагаемые исправления, по крайней мере, в течение начального периода, длящегося более одной или двух недель.

Мы ожидаем, что наставники должны нести ответственность за действия своих подопечных. Наставник должен отслеживать все коммиты, сделанные подопечным, как одобренные, так и неявные.

Мы ожидаем, что наставники убедятся, что их подопечные прочитали [Руководство портировщика](#), [руководство по обработке PR](#) и [Руководство коммиттера](#). Хотя и не обязательно запоминать все детали, каждый коммиттер должен иметь общее представление об этих вещах, чтобы быть эффективной частью сообщества (и избежать как можно больше ошибок новичка).

## 1.4. Выбор подопечного

Не существует определённого правила, по которому кандидат считается готовым; это может быть комбинация количества поданных PR, количества поддерживаемых портов, частоты обновлений портов и/или уровня участия в определённой области интересов, такой как GNOME, KDE, Gecko или других.

Кандидат должен практически не допускать тайм-аутов, оперативно реагировать на запросы и в целом оказывать помощь в поддержке своих портов.

Должна быть история вовлечённости, так как общеизвестно, что обучение коммиттера требует времени и усилий. Длительное участие в проекте и наблюдение за процессами предполагают накопление знаний. Слишком часто мы видели, как сопровождающий отправляет несколько PR, появляется в IRC и спрашивает, когда ему дадут право на коммит.

Подписка и активное участие в почтовых рассылках очень полезны. Нет прямой связи и ожидания быстрого результата, что отправка сообщений в списки рассылок сделает кого-то коммиттером, но это демонстрирует вовлечённость. Некоторые письма позволяют оценить знания кандидата, а также его взаимодействие с другими. Аналогично, участие в IRC может повысить заметность человека.

Спросите у шести разных коммиттеров, сколько PR должен отправить сопровождающий перед тем, как его номинируют, и вы получите шесть разных ответов. Спросите у тех же

людей, как долго кто-то должен участвовать, и та же дилемма. Сколько портов у него должно быть как минимум? Теперь у нас есть повод для бесконечных споров! Некоторые вещи просто трудно измерить, наставнику придется полагаться на свое лучшее суждение и надеяться, что portmgr согласится.

## 1.5. Продолжительность наставничества

По мере развития и укрепления уровня доверия, подопечному могут быть предоставлены «неявные» права на внесение изменений. Это может включать тривиальные изменения в Makefile, pkg-descr и т. д. Аналогично, это может включать обновления `PORTVERSION`, которые не требуют изменений в `plist`. Другие обстоятельства могут быть определены на усмотрение Наставника. Однако в период наставничества изменения версии порта, затрагивающие зависимые порты, должны проверяться наставником.

Как и все мы разные личности, у каждого подопечного свои кривые обучения, временные обязательства и другие влияющие факторы, которые будут влиять на время, необходимое перед тем, как они смогут «летать самостоятельно». Эмпирически, за подопечным следует наблюдать как минимум 3 месяца. 90-100 коммитов — это ещё один ориентир, который может использовать наставник перед тем, как отпустить подопечного. Другие факторы, которые следует учитывать перед освобождением подопечного, — это количество ошибок, которые они могли совершить, полученные QAT и т.д. Если они всё ещё делают ошибки новичка, им всё ещё требуется руководство наставника.

## 1.6. Дискуссия о роли наставника/сонаставника

Когда запрос поступает в portmgr, он обычно звучит так: «Я предлагаю «foo» для права коммита в порты, я буду со-наставником вместе с «bar»». Предложение получено, проголосовано и принято.

Наставник является основным контактным лицом или "первым среди равных", а сонаставник — его заместитель.

Один "ответственный" участник, чьё имя мы опустим, сделал [первый зарегистрированный коммит с сонаставником](#). Подобные коммиты с со-менторами также были замечены в дереве src. Делает ли это их правильными? Делает ли это их неправильными? Похоже, это часть эволюции того, как всё устроено.

## 1.7. Ожидания

Мы ожидаем, что подопечные будут готовы к конструктивной критике от сообщества. Здесь ещё много "преданий" и традиций, неписанных правил. Умение правильно реагировать на конструктивную критику — это то, на что мы обращаем внимание в первую очередь, оценивая вклад подопечных в IRC и в почтовых рассылках.

Мы предупреждаем подопечных, что часть критики может быть менее "конструктивной", чем остальная (будь то из-за проблем с языком общения или излишней придирчивости), и что умение достойно принимать такую критику — это часть участия в большом сообществе. В случае конкретных проблем с определёнными людьми или любых вопросов

мы надеемся, что они обратятся к членам portmgr в IRC или по электронной почте.