Project group: SDEV

Names: Aaron Reynolds 0880863

Teamevaluatie

INFprj0156

Oscar Veldman 0879062

Mert Özturk 0900994

Sjors Sparreboom 0890040

Wesley de Roode 0896655

Date: 10/11/2015

Version: 1.o

1. Gezamenlijke evaluatie 2

1.1 Beschrijf de project methodiek die de groep in grote lijnen hanteert 2

1.2 Beschrijf hoe van de standaard manieren van methoden en technieken wordt afgeweken 3

2. Taken oppakken 4

2.1 Hoe wordt bepaald welke taal voorrang heeft op anderen? 4

2.2    Door wie worden taken verdeeld? 4

2.3    Hoe worden uren bepaald voor een taak? 4

3. Assertief gedrag 5

3.1 Geen aan iedereen assertief gedrag heeft laten zien in het oppakken van werk 5

3.2 Geef aan dat iedereen in de groep een assertieve houding heeft laten zien in het leren van nieuwe technieken, het oppakken van taken en het contact met de docenten. 5

4. Bijhouden van werk 6

4.1 Hoe wordt de resterende hoeveelheid werk bijgehouden? 6

4.2 Hoe wordt zichtbaar gemaakt welk teamlid aan welke taak bezig is? 6

4.3 Hoe wordt zichtbaar gemaakt wat de werklast is van elk groepslid? 6

5. Controle van werk 7

5.1 Hoe worden taken voor het controleren van werk van groepsgenoten gedelegeerd? 7

5.2 Hoe wordt over de controle gerapporteerd/gecommuniceerd? 7

6. Peerreviews 8

6.1 Door Aaron 8

6.2 Door Mert 11

6.3 Door Oscar 13

6.4 Door Sjors 15

6.5 Door Wesley 17

# 1. Gezamenlijke evaluatie

## 1.1 Beschrijf de project methodiek die de groep in grote lijnen hanteert

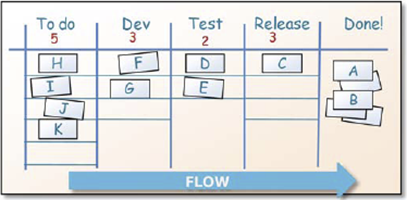
Als groep, hanteren wij de KANABN software methodology, reden hiervoor is het feit dat de KANBAN en SCRUM veel van dezelfde concepten delen en aangezien elk teamlid bekend is met SCRUM leek KANBAN ons de ideale keuze om agile te blijven werken, maar toch iets nieuws uit te proberen en toe te passen. Hieronder volgt een kleine beschrijving/uitleg van KANBAN, met wat van de overeenkomsten en verschillen met SCRUM.

We beginnen met het grote verschil, KANBAN werkt niet met time-boxed sprints, het heeft geen sprints. KANBAN limiteert het aantal features waar een team aan kan werken op een bepaalde tijd.

Als er een feature klaar is kunnen er twee dingen gebeuren, namelijk:

* De feature wordt gelijk in productie genomen (als het team zo wenst).
* Het team kan beginnen met werken aan *welk* item de volgende hoogste prioriteit heeft, ook al is dat item pas vandaag aangeleverd of geleerd.

Hieronder in figuur 1.1 is een typisch KANBAN board te zien:



(figuur 1.1)

Elke kolom representeert de “state” van een feature en onder elke kolom is het maximaal aantal features dat mag bestaan in die “state” op elk gegeven tijdstip. Een voordeel hiervan is dat het de stakeholders forceert om een besluit te maken over wat nu echter belangrijk is, gezien de prioriteit bepaald welke items als eerste om het board komen.

De benaming van de kolommen volgt geen bepaalde conventie en het team is vrij in de naam keuze, maar normaliter zie je een “TO DO” kolom altijd wel terug komen met daarin de volgende features waaraan gewerkt moet worden. Vervolgens heb je vaak 1 of meer kolommen die de werkflow bij houden, hier hebben we Development, Test en Release, maar deze kun je vaak ook terug zien als een “doing” kolom.  En uiteindelijk is er een Done kolom.

Wat je wel uit de weg wilt gaan is het overmatig gebruik van kolommen. Overmatig gebruik van kolommen kan resulteren in inefficiënties en verwarring, echter werk onder verdelen in verschillende “states” resulteert in meer voordelen van KANBAN, namelijk:

* Je kan overzichtelijke verschillende taken verdelen gebaseerd op de vaardigheden van de groepsleden.
* Je krijgt visueel een real-time status van je team zijn workflow, zo kan je continue het ontwikkelingsproces bijsturen en eventuele bottlenecks elimineren, wanneer deze voorkomen, zonder dat deze een kans krijgen doorgevoerd te worden en later in het process veel schade zullen aanbrengen, problemen worden eerder gevonden. in de vorm van tijd en geld.

Het resultaat is meer feedback en de mogelijkheid hierop sneller in te spelen.

## 1.2 Beschrijf hoe van de standaard manieren van methoden en technieken wordt afgeweken

Doorslaggevend voor ons om deze methodiek te gebruiken was dat wij als groep geloven dat wijzigingen op elk moment in het software ontwikkelingsproces kunnen voorkomen en moeten kunnen voorkomen, dus wilde wij hier zelf invloed op uit kunnen oefenen. Echter wordt er wel afgeweken van de standaard manier, in de huidige samenstelling werkt elk teamlid aan minimaal één feature. De taken zijn synoniem voor de functionele en non-functionele requirements in het SRS document en staan daar geprioriteerd. De prioriteit van de taken is leidend en zullen ook op deze manier worden opgepakt, echter wordt de verwachte inspanning en workload van te voren ingeschat in overleg met het team en wordt er vervolgens bepaald hoeveel mensen aan een bepaalde taak moeten zitten. Gezien dit proces van afhandeling stellen wij niet van te voren vast hoeveel features er gelijktijdig in een bepaalde state aanwezig mogen zijn, maar hanteren wij meer de regel:

“Volg de prioriteit van de taken en als je klaar bent begin je aan een nieuwe taak”.

Gezien de positieve ervaring betreffende de rol van scrummaster vorig jaar is er voor dit project ook besloten een soortgelijke rol aan te stellen, deze rol noemen wij “project manager” en is niet bekend binnen de KANBAN methodology. De project manager is in het team verantwoordelijk overzicht te houden op de voortgang, de samenwerking, het organiseren, probleem/bottleneck analyse en meetings etc. In de huidige samenstelling is de rol van “project manager” toebedeeld aan Wesley de Roode.

Andere veranderingen ten opzichte van de standaard manieren is het “leidende” gebruik van digitale middelen, het voordeel hiervan ten opzichte van een normal KANBAN board is dat het gelinked kan worden aan je development software en ze real time worden geupdate.

Zo is er het Asana board voor de taakverdeling, Google Drive voor het uitwisselen van documenten, Github voor versiebeheer en code uitwisseling, Google Calendar voor alle agendapunten, dit alles wordt samengevoegd in een team collaboration tool  genaamd Slack, dat wordt gebruikt voor de communicatie.

# 2. Taken oppakken

## 2.1 Hoe wordt bepaald welke taal voorrang heeft op anderen?

De prioriteit van de workitems wordt bepaald door de developers zelf, echter wordt de prioriteit van de taken bepaald door de functionele en non-functionele requirements in het SRS document, deze zijn leidend.

## 2.2    Door wie worden taken verdeeld?

De taakverdeling van de taken wordt met het team besproken, er wordt een inschatting gedaan van de verwachte inspanning en workload en er wordt bepaald hoeveel mensen aan de taak werken. Work Items worden bedacht door de groepsleden die werken aan een feature, er wordt van hun verwacht dat ze deze items op het Asana board neer zetten, zodat de voortgang kan worden bijgehouden. Als de initiele taakverdeling is gedaan, zal het teamlid dat klaar is met zijn taak de volgende hoogst geprioritiseerde taak oppakken en hieraan werken.

## 2.3    Hoe worden uren bepaald voor een taak?

Er worden voor de taken geen uren bepaald, maar punten toegekend aan een bepaalde taak.

De schaal van de punten is 1 - 10 waar 1 een makkelijke taak is en 10 een moeilijke. De beslissing om punten te gebruiken i.p.v. uren is weloverwogen, het is namelijk gezien onze ervaring onmogelijk om goed en accuraat een schatting in eenheid tijd te doen.

# 3. Assertief gedrag

## 3.1 Geen aan iedereen assertief gedrag heeft laten zien in het oppakken van werk

In het begin van deze periode heeft iedereen min of meer een assertieve houding aangenomen. De een wat meer dan de ander, maar voldoende om tot een eerlijke werkverdeling te komen. Er werd hier en daar voornamelijk door Aaron verzaakt omtrent afgesproken deadlines, maar het werk werd wel gemaakt.

Gaan de weg werden er vaker afspraken niet nagekomen, wederom door Aaron, maar ook door Mert. Daarbij kregen we als groep steeds meer opdrachten terug omdat deze onvoldoende waren. Omdat niemand zich verantwoordelijk voelde, en de kwaliteit van de anderen naar mening van Wesley en Sjors ondermaats was, hebben zij in die periode het meeste werk opgepakt. Oscar heeft hierbij geholpen door extra taken op te pakken omtrent het project.

Na een gesprek onderling, en met onze project docenten zijn de houdingen enigszins verbeterd. Nu wordt er door iedereen gelijkmatig werk opgepakt en zijn we goed op weg naar een betere samenwerking.

## 3.2 Geef aan dat iedereen in de groep een assertieve houding heeft laten zien in het leren van nieuwe technieken, het oppakken van taken en het contact met de docenten.

Een positieve of assertieve houding met betrekking tot het leren van nieuwe technieken is bij iedereen aanwezig. We waren het er al snel over eens om nieuwe programmeertalen, frameworks en tools te gaan gebruiken. Wij hebben gezamenlijk veel tijd gestoken in het ontdekken van Laravel en het programmeren in PHP en C++. Ieder heeft voor zich geoefend en zelfstudie gedaan als voorbereiding op het project. Wat het contact met de docenten betreft, dit word ook door iedereen opgepakt en met regelmaat gedaan.

# 4. Bijhouden van werk

## 4.1 Hoe wordt de resterende hoeveelheid werk bijgehouden?

Tijdens en na de lessen houden we elkaar op de hoogte van de voortgang. Daarnaast hebben wij dagelijks contact via Slack. Daarnaast proberen wij ook de taken op Asana up-to-date te houden. Dit bij elkaar geeft voldoende inzicht in het resterende werk en maakt het ook makkelijker om taken op te pakken.

## 4.2 Hoe wordt zichtbaar gemaakt welk teamlid aan welke taak bezig is?

Dit wordt vooral mondeling met elkaar afgestemd en omdat we dagelijks contact hebben weten we van elkaar waar we mee bezig zijn. We werken met regelmaat samen op school en op andere locaties. Daarnaast legt iedereen op Asana vast waarmee hij bezig is, de afspraken zijn verder ook terug te vinden op Slack.

## 4.3 Hoe wordt zichtbaar gemaakt wat de werklast is van elk groepslid?

De werklast van de taken worden vooraf het verdelen ongeveer ingeschat. Als na de verdeling blijkt dat iemand snel klaar is, dan pakt hij andere taken op of helpt hij anderen waar nodig. Op deze maniet draagt ieder zijn steentje bij en gaan wij er dus ook vanuit dat ieder volwassen genoeg is om die verantwoordelijkheid te nemen.

# 5. Controle van werk

## 5.1 Hoe worden taken voor het controleren van werk van groepsgenoten gedelegeerd?

Wesley is de aangewezen persoon voor het controleren van al het werk. Hierbij gaat het vooral om spelling en de structuur van de documenten. Omdat dit in de praktijk soms veel werk is, wordt het werk ook door anderen gecontroleerd. De afspraak is ook dat als iemand te laat is met het inleveren van zijn deel dat hij het dan zelf moet samenvoegen en controleren.

## 5.2 Hoe wordt over de controle gerapporteerd/gecommuniceerd?

Dit wordt meegenomen in onze dagelijkse communicatie op school en op Slack. Daarnaast hebben wij voor belangrijke documenten en opdrachten een extra kopje versiebeheer. Hierin worden alle veranderingen genoteerd met daarbij de datum en de naam van degene die deze veranderingen heeft toegepast. Sommige veranderingen, bijvoorbeeld aan de structuur worden ook toegevoegd aan onze templates.

# 6. Peerreviews

## 6.1 Door Aaron

### Wesley de Roode

1. Is prima in staat zelfstanding taken uit te voeren. Binnen de projectgroep neemt hij vaak taken op zichzelf en hanteert een leidinggevende houding, dit loopt in lijn met zijn rol als projectmanager.

2. Tijdens de start van het project werd er nadruk gelegd op het leren en beheersen van nieuwe frameworks.  Hieruit viel duidelijk te constateren dat Wesley zichzelf graag wilde vorderen in het gebruik van nieuwe frameworks en ook in staat was dit te doen, dit oordeel stamt voornamelijk uit mijn observatie van zijn assertieve houding.

3. Als projectmanager nam Wesley de leidinggevende rol op zich, hij doet z'n best zoveel mogelijk processen duidelijk aan te sturen en steekt hier de nodige tijd in. Hij heeft een gestructureerde houding en zorgt voor overzicht in het team, hij geeft duidelijk aan wat er af moet en wanneer. Kortom, zijn sterkste kanten bestaan uit het aansturen van het team, leiding geven, assertief zijn, initiatief tonen.

4. De rollen die Wesley binnen het project vervuld worden door hem uitstekend aangepakt, hoewel verbetering altijd mogelijk is. Ruimte voor verbetering zit er in het  minder snel oppakken van taken waar de projectgroep zelf meer mee bezig zou moeten zijn. Als er een taak wordt opgepakt is het vanzelfsprekend dat men verwacht dat deze taak goed wordt uitgevoerd, niet iedereen pakt taken even snel op en in plaats van deze taken zelf op te pakken zou hij de projectgroep meer kunnen aansturen deze taken op te pakken in plaats van dit zelf te doen. Al hoewel het een goede eigenschap is promote het de teamwork niet.

### Sjors Sparreboom

1. Heeft gedurende het project goed werk geleverd en had een assertieve houding. Het werk dat hij oppakte nam hij serieus en probeerde het altijd goed uit te voeren. Hij is naar mijn mening dus prima in staat taken zelfstandig op te pakken en uit te voeren, tijdens de deze periode heeft hij altijd een assertieve en leergierige houding gehad.

2. Zoals Wesley een zeer leergierige houding. Dit stelde hem in staat zonder veel moeite nieuwe technieken op te pakken en deze te hanteren, hij deed dit met enthousiasme,  zonder tegenwerking en legde nadruk op het leren van nieuwe technieken bij het uitvoeren van nieuwe projecten om het enigszins uitdagend te houden.

3. Het oppakken en leren van nieuwe technieken, het viel me op dat hij zich graag verdiepte in de werking van nieuwe frameworks en hier ook echt het maximale uit wou halen, niet alleen hetgeen gebruiken waardoor een desbetreffende functie zal werken maar deze functie zo dusdanig te verfijnen dat hij niet alleen werkt maar ook goed geïmplementeerd wordt, kortom vanuit mijn perspectief doet hij graag dingen "Best Practice".

4. Wat betreft individuele verbeteringen zijn er geen, de afgelopen periode is hij heeft individueel goed werk geleverd en hier valt niks op aan te merken.  Hij pakt graag taken op en wellicht is het een verbetering als hij anderen binnen de project groep aanstuurt een desbetreffende taak op te pakken. Verder heb ik niks aan te merken op andere eventuele verbetering, hij heeft het deze periode uitstekend gedaan.

### Mert Ozturk

1. Is in staat zelfstandig taken uit te voeren mits hij er echt moeite insteekt, er zijn momenten geweest waarbij hij uitstekend werk leverde en momenten waarbij dit wat minder was, hieruit bleek dat hij er wel toe in staat was, maar dit niet altijd deed.

2. Deze periode bestond voornamelijk bestuderen van nieuwe technieken en jezelf hierin te vorderen zonder concreet werk op te leveren, er zijn prototypes gemaakt en hier en daar zijn er mogelijkheden getest. Mert heeft tijdens deze periode geen taken gehad waarbij intensief zelfstudie moest verrichten van een nieuwe framework, ik kan dus niet duidelijk constateren of hij hier geheel toe in staat is. Dit heeft hij overigens wel moeten doen het vak development, dit is hem hier ook gelukt. Afgeleid daarvan lijkt hij me prima capabel.

3. Tijdens deze periode zijn z'n sterke kanten me niet zozeer op gevallen, wel viel me op dat hij graag nieuwe technieken wilde leren, hierbij ontbrak alleen een wat assertieve houding. Wat me opviel is dat hij bij het serieus aanpakken van een taken dit prima in staat was zelfstanding en goed uit te voeren.

4. Een verbetering van z'n houding, hij zou wat meer initiatief kunnen tonen bij het oppakken van verschillende taken. Hij heeft laten zien dat  hij er tot toe in staat was taken goed uit te voeren maar dit niet altijd deed, een verbetering hiervan zal iedereen ten goede komen.  Verder heb ik niks aan te merken op eventuele verbeteringen.

### Oscar Veldman

1. Is zoals andere goed in staat zelfstandig te werken en z'n taken uit te voeren, net zoals iedereen heeft hij z'n sterke en zwakke kanten die gedurende het project langzaam duidelijk werden. Wat betreft het zelfstandig werken is hij hier prima tot toe in staat, wat betreft het leveren van uitstekend werk is hij hier tot in zekere zin ook toe in staat, dit geld helaas alleen voor onderdelen waarbij schrijf style niet aan te pas komt.

2. Oscar was voornamelijk verantwoordelijk voor het input procesprototype, dit heeft naar mijn mening uitstekend gedaan en heeft me hiermee een goede fundering gegeven om verder op te bouwen met betrekking tot het schrijven van object naar het database. Hij heeft hiervoor c++ onder handen moeten nemen en heeft aangetoond dat hij hiertoe prima tot in staat was, ook was hij leergierig en toonde hij veel initiatief. Het verder uit werken van het prototype deed hij geheel zelfstandig en hierbij was er geen aansturing van mede projectgenoten nodig.

3. In mijn observatie is het oppakken van nieuwe frameworks een sterk punt. Hiernaast toonde hij ook veel initiatief, hij werkte het procesgedeelte voor het grootste deel zelfstandig uit met weinig aansturing van anderen. Het werken in teamverband was ook een sterk punt, meerdere gaf hij aan graag in groepen te werken waarbij iedereen fysiek aanwezig was.

4. De voornaamste verbetering zou vallen binnen zijn schrijf style, al hoewel hij zijn best deed bleek het wel een zwak punt te zijn, hij doet er veel aan zichzelf op dit vlak te verbeteren, daarnaast ondersteunen mede projectgenoten hem  hier ook in.

## 6.2 Door Mert

### Sjors

Naar mijn mening kan Sjors goed zelfstandig werken. Wat hij oplevert is meestal ook goed en zo niet blijft hij vaak door gaan tot dat het goed is. Hij is vaak ook zelfstandig bezig om zich zelf nieuwe technieken te leren op te pikken. Wel moet ik zeggen dat ik niet precies weet wat hij doet met de input van het systeem, maar ik heb wel gezien dat het de goede kant op gaat. Naar mijn mening beheerst Sjors wel een aantal punten van een full-stack developer. Hij is namelijk ook erg versatile, hij kan van alles wel een beetje. Als dat niet zo is, is hij gedreven om dat toch te leren. Hij heeft een beetje moeite met het modeleren, maar dat zit zeker wel in goede handen. Sjors kan zich nog wel ontwikkelen in de User Experience. Hij wilt liever dat iets perfect werkt ook al moet je daar voor een paar extra toetsen voor indrukken. Verder kan hij zich dus ontwikkelen in de moddeling environment aangezien programmeren zijn sterkere punt is.

### Wesley

Wesley kan zeker goed zelfstandig werken. Dat was bij mij al gebleken door vorige projecten. Meestal werkt hij ook graag aan een onderdeel zelf zodat hij precies weet hoe het werkt en wat het precies doet. Wesley heeft ook meer ervaring in programmeren en in het bedrijfsleven dus nieuwe technieken oppikken is geen probleem voor hem. Dat is ook wel een van zijn sterke kanten. Hij probeert graag nieuwe dingen uit. Hij is ook handig met verschillende tools wat het makkelijker maakt om in een project te werken net als Slack en Asana. Daarnaast beschikt hij over veel kennis over verschillende topics waar een goede developer veel aan heeft. Wesley schrijft ook graag geen lelijke code om sneller te zijn. Hij doet het liever uitgebreid en op een manier waardoor het vaker te gebruiken is dan 1 keer. Dit heeft soms wel zijn nadelen omdat het langer duurt, maar je wint wel tijd voor later. Wesley kan zich nog wel verder ontwikkelen op het gebied van User Experience. Dit heeft te maken, omdat soms een proces te ingewikkeld wordt.

### Oscar

Ik vind persoonlijk dat Oscar redelijk goed zelfstandig kan werken, dat heb ik gezien bij het programmeer gedeelte van het systeem. Nieuwe technieken oppikken gaat volgens mij wel minder snel als hij niet de tijd er voor neemt. Ik denk dat de nadelen meer in het communicatie zitten bij Oscar, maar dat wordt minder als je samen met hem werkt in een aparte ruimte. Hij is niet zo veel bezig geweest met het modeleren dus ik weet ook niet wat hij precies beheerst op dat gebied. Toch had ik wel het gevoel dat hij het begreep als het aan hem werd laten zien, dus volgens mij is dat ook niet zijn een groot probleem. Hij moet zich nog wel beter ontwikkelen in API’s en Libraries. Hij heeft wel eens tijd nodig om te begrijpen hoe ze werken. Omdat wij veel samen werken merk ik wel wanneer hij het goed op kan pikken en wanneer niet. Oscar wilt wel graag dat alles af is en werkt, als dat niet gebeurt zoekt hij graag naar mogelijkheden hoe het wel kan en het liefst op een efficiënte manier.  Verder moet Oscar zich nog ontwikkelen op het gebied van User Experience. Als er iets fout gaat in de code het systeem, word er vaak niet begrepen wat er precies mee wordt bedoeld.

### Aaron

Aaron kan wel zelfstandig werken, maar dat is niet altijd even handig. Het is bij hem moeilijk te volgen hoe ver hij nou precies is en wat hij allemaal heeft gedaan. Er moet vaak er naar gevraagd worden en ik weet ook niet altijd of dat wel waar is. De communicatie is niet altijd even goed en er is sprake van uitstel gedrag. Hij neemt wel vaak initiatief om iets op te pakken, maar dat loopt ook niet altijd goed uit. Zijn sterke punten liggen vooral in het snappen van wat er nou in het systeem moet komen en hoe het moet werken. Dat kan hij dan uitleggen met tekeningen en models zo dat wij het ook snappen wat hij bedoelt. Naar mijn mening moet hij het meest focussen op programmeren en dat zo veel mogelijk uitbreiden. De meeste punten van een full-stack developer beheerst hij wel, maar dan op een laag niveau naar mijn gevoel. Ik kan het mis hebben, maar dat komt omdat ik er weinig van heb te zien krijg. Hij is zelf ook niet echt goed met de user-interface, maar ik kon uit vorige projecten zien dat hij daar wel aan werkt. Hij heeft in zekere zin ook moeite met libraries en API’s in onbekende terrein. Daarmee bedoel ik dat hij meer tijd nodig heeft dan bijvoorbeeld Sjors of Wesley om iets te begrijpen, omdat zij meer ervaring hebben op dat gebied.

## 6.3 Door Oscar

### Wesley de Roode

Wesley heeft ook een hele hoop uren in het project gezet. Hij heeft vooral aan het document gewerkt en wat aan de front-end. Hij is ook een soort van de president van de groep. Hij zorgt ervoor dat de groep soepeltjes loopt. Al loopt de groep aan het begin vrij stroef. Wesley kan goed zelfstandig werken dat zie je aan hoe hij alles regelt en wat hij afspreekt dat hij dat ook echt doet. Dit gebeurt elke keer. Wesley heeft samen met Sjors het Data modeling van de database gemaakt. Dus een ERD. Deze ERD is door een leraar vrij snel goedgekeurd. Daaraan zie dat hij het vrij goed onder de knie heeft.  Verder heeft Wesley die spullen geregeld om op de server te draaien, waar onze database op gezet kan worden.

Soms kan Wesley ook te lang doorgaan om iets af te krijgen. Dit kan al duren tot midden in de nacht. Maar wat hij dan levert is dan ook erg goed. Wesley heeft geholpen met de front-end. Daaraan kan je ook zien dat hij er goed in is. Wesley kijkt vooral ook wat de users en de business willen. Waar Wesley misschien ook moet aan denken is dat hij misschien niet te snel moet gaan. Dat wij eenmaal langzamer zijn. Wesley heeft vroeger ook nog veel met klanten gewerkt. Daaraan zie je dat hij goed met weet, wat op de werkvloer gewilt wordt. De programmeercode van hem zie je dat hij netjes op schrijft en dat het duidelijk is. Hij werkt goed mee met de groep en is echt heel gezellig om mee te werken.

### Aaron Reynolds

Aaron is het mist bezig van de groep. Hij geeft het al snel op en zet zich niet hard in om iets te gaan doen. Aaron heeft wel een aantal diagrammen voor het project gemaakt. Deze diagrammen waren aardig voor het project. Ze moesten alleen nog een beetje aangepast worden. En daarin zie je dat hij de business wel begrijpt, omdat hij het in de modellen heeft geïmplanteerd. Zelfs heb ik het gevoel dat er niet zo veel uit komt. Maar als hij eenmaal bezig is dan kan hij wel goed zelfstandig werken. Dat zagen we toen we samen werkten op school. Aaron levert wel software die niet goed werken en dan door geeft aan een ander teamlid om het op te lossen. Daardoor heb ik ook niet echt het gevoel hoe het programmeren gaat bij hem. Aaron heeft ook de neiging,(Wat we allemaal wel een beetje hebben.) is dat hij sommige dingen uitstelt en dat hij vaak niet bereikbaar is op telefoon en Skype. Zelfs vind ik dat hij vaak niet eens op school is.

Ik vind dat hij te weinig werk heeft geleverd voor de groep. Hij kan er wel harder aan werken. Of anders moet hij zeggen dat hij iets thuis afspeelt, maar hij zegt van niet. Dus ik vind het lastig om hem een goede beoordeling te geven over wat hij wel of niet kan op basis van full-stack. Ik ben niet heel positief in de evaluatie over hem. Als hij harder gaat werken aan het project dan moet het wel goed komen.

### Sjors Sparreboom

Sjors kan goed zelfstandig aan het project werken. Hij heeft al een hele hoop uren op zitten. Wat mij betreft te veel. Zelfs kan hij veel nieuwe technieken oppakken voor het project. Hij was vooral bezig met het SRS-document samen met Wesley en heeft een aantal van de diagrammen gemaakt. Verder aan het project zelfstandig aan de front-end. Aan het begin het Sjors ook onze environment gezorgd voor onze pc. Daar zie je dat hij zijn expertise graag deelt aan de groep. Hij weet ook genoeg technieken hoe we bijvoorbeeld met de servers gaan aanpakken. Sjors heeft ook al genoeg ervaring met het uiterlijk. Wat minder gaat met Sjors dat hij al snel alles wil oppakken en zonder dat hij het weet te veel wil gaan doen.

Verder snapt hij ook goed wat er gedaan moet worden, en als dat niet zo is. Dan zorgt hij er wel voor dat het duidelijk is. Soms misschien is te veel. Dat komt dat hij teveel wil weten over wat gebruiker precies wil. Soms gaat dat zo ver, dat hij soms de het onmogelijke requirements wil weten. Maar het is beter dat dan andersom. Bijvoorbeeld de requirements . Hierdoor heeft hij ziet hij vaak ook waar welk framework gebruikt moet worden en dat hij goed kan nadenken over van te voren hoe iets gedaan moet worden. Omdat hij een nette front-end heeft gedaan laat hij zien dat hij een goede en nette userinterface kan maken. Sjors heeft goed werk geleverd aan de groep.

### Mert Ozturk

Mert heeft al een aantal uren in het project gezeten aan het proces gedeelte. Hij heeft ook een aantal uren samen gewerkt met mij. Hij is vooral bezig met een nieuwe techniek voor zichzelf zoals Mapping voor de database. Voor het project heeft Mert samen met Aron een aantal diagrammen voor het programmeren gemaakt. Mert snapt al die diagrammen over de database, zodat hij het goed kan implanteren. Mert kan ook goed de goede informatie bronnen vinden over bijvoorbeeld de database. Er is weinig te vinden over database in combinatie met C++ op het internet.

In begin toen het wat stroever ging in de groep was hij wat minder bereikbaar met de communicatie via skype of telefoon. Dat is ook flink verbeterd.  Hij gaat wel soms lang duur om voor elkaar te krijgen als iets niet goed lukt. Dit gebeurt net zo lang tot het goed lukt. Wat heel goed gaat is dat Mert best wel goed de programmeertaal onder de knie heeft, in dit geval is dat C++.  Mert doet gewoon de dingen die hij moet weten en daar laat hij het bij. Al heeft hij wel een gevoel van netwerken om ermee te kunnen connecten met de server.

Het mindere van Mert dat hij niet echt een gevoel heeft voor de Business. De verbeterpunten voor zijn dan dat hij meer moet gaan onderzoeken over de bedrijven. Hij vraagt mij soms naar mijn goedkeuring terwijl dit eigenlijk niet nodig is. Al heeft hij er wel interesse voor. Verder heeft hij goed werk geleverd.

## 6.4 Door Sjors

### 1.    Kunnen je teamgenoten in jouw optiek zelfstandig werken in een software-ontwikkelingsproject?

Er is binnen de projectgroep wel echt een onderscheid tussen teamleden betreft het zelfstandig werken. Er zijn teamleden zoals Oscar en Wesley die uit zichzelf werk naar zich toe trekken, deze actieve werkhouding maakt samenwerking een stuk gemakkelijker en minder vermoeiend. De overige leden Aaron en Mert hebben wat meer aansturing nodig, ze pakken taken minder snel op, stellen veel uit en de taken die ze doen worden vaak pas op het allerlaatste moment aangeleverd, er zit hier voor deze teamleden dus ook echt een verbeterpunt. Wel is er sinds een grote vergadering met als onderwerp  “samenwerking en development process” een heel hoop verbeterd. Mert heeft meer inzet en betrokkenheid getoond waardoor de kwaliteit van zijn werk echt een stuk omhoog is gegaan . Aaron gaf in de vergadering aan dat de communicatie wat stroef ging, maar heeft tot op heden weinig van zich laten horen en neemt ook geen initiatief om dit te verbeteren.

### 2.    Zijn je teamgenoten in staat om zelfstandig nieuwe technieken op te pikken in dit project?

Sommige van mijn teamgenoten zijn zeker in staat om nieuwe technieken op te pikken, zo is Oscar al vanaf het begin bezig met de parser van het project in C++. Dit gaat hem goed af gezien hij nog nooit heeft gewerkt met deze taal. Mert wilde ook graag aan het process gedeelte werken en is Oscar gaan assisteren met de parser en later de ORM mapping gaan doen. Wesley is bezig geweest met het database ontwerp, de normalisatie van de te verwerken data en de analyse hiervan en al is dit niet geheel nieuw, is hij er wel een stuk bekwamer in geworden.

Er zijn echter ook teamleden die bij gebrek aan inzet en “communicatie” geen nieuwe technieken op pikken, omdat ze gewoon geen moeite voor nemen om deze te leren. Zo zou Aaron de ORM mappings doen voor het project, maar heeft niks laten weten en uiteindelijk hebben Mert en Oscar dit overgenomen.

### 3.    Waar zitten de sterke kwaliteiten van jouw teamleden obv full-stack?

De kwaliteiten van het team zijn erg verspreid, wat in mijn ogen positief is omdat de taken dan makkelijker te verdelen zijn. Wesley zijn kennis is erg breed, hij heeft kwaliteiten in zowel data modelling, user experience, business logic en hosting & server environments. Dit maakt het gemakkelijk voor hem om te assisteren bij verschillende taken in het project, hij is voornamelijk betrokken geweest met de back-end en in het bijzonder de database, data modelling en SQL. Oscar is vrij technisch en goed in exacte vakken, hij is analytisch erg sterk en pikt dingen snel op, gecombineerd met kennis van modelling en hosting environments, leek Oscar ons de aangewezen persoon om het process gedeelte te doen in C++. Mert heeft in het verleden veel gewerkt aan de front end, maar dat ging hem niet al te goed af, nu wilde hij graag wat meer technische diepgang, waardoor het ons handig leek om hem met Oscar te laten samenwerken, de kwaliteiten Aaron en Mert zijn in dit project voor mij nog niet voldoende naar voren gekomen om deze vraag te kunnen beantwoorden.

### 4.    Geef aan waar je teamleden zich in moeten verbeteren (obv full-stack)?

Een aandachtpunt voor vrijwel iedereen is dat ze de omgang met hun development software moeten verbeteren. Zo moeten teamleden weten hoe hun IDE werkt, shortcuts hebben gemapped om hun workflow te optimaliseren, hoe de command line werkt,  hoe version control werkt, hoe package managers werken en hoe ik dit alles bij elkaar gebruikt kan worden om de productiviteit te verhogen. Ook moet de kennis van diverse technieken nodig  worden aangescherpt, zoals SOAP, Representational State Transfer (REST) , Virtual Machines, standard stream en design patterns benodigd. Kennis van deze vaardigheden is benodigd om een goede full stack developer te worden, aangezien full stack developers een hele hoop bottlenecks kunnen wegnemen voor andere programmeurs omdat ze kennis hebben van zowel front-end, back-end technologies, User Experience en modelling . Deze skillsets zijn nog niet geheel op het niveau dat het in mijn optiek moet zijn.

## 6.5 Door Wesley

### Aaron

Aaron is naar mijn mening goed in staat om zelfstandig te werken. Helaas laat hij dit niet altijd zien. Hij komt deze periode een beetje ongemotiveerd en afwezig over, of misschien beter gezegd ongeïnteresseerd. Hij is vaak laat met het aanleveren van zijn werk, en reageert ook niet snel op onze berichten. Dit kan soms vervelend zijn, maar als later blijkt dat zijn werk dan ook nog eens onvoldoende is, heeft dit een negatieve invloed op de groep en onze resultaten.

Zijn werk is niet altijd slecht, hij heeft ook laten zien dat hij prima in staat is om zelfstandig te werken en goede kwaliteit te leveren. Omdat dit niet vanzelfsprekend is vindt ik het als groepsgenoot moeilijk om op hem te bouwen. Dit is jammer want ik weet dat hij beter kan en doet zichzelf hiermee tekort.

Als Aaron gemotiveerd is zal hij naar mijn mening prima in staat zijn om nieuwe technieken en programmeertalen te leren. Wellicht dat hij hier en daar ondersteuning nodig zal hebben, maar het merendeel kan hij prima zelfstandig oppakken. Ten opzichte het full-stack programmeren is hij vooral sterk in het communiceren met de klant. Waar hij nog aan moet werken is het moduleren van projecten.

### Mert

Net als Aaron heeft Mert ook zijn momenten, hij komt soms ongemotiveerd over en levert soms ondermaatse kwaliteit. Hij begint dan te laat aan zijn opdrachten en komt hierdoor in tijd nood. Hij heeft soms ook nog wel eens een beetje aansturing nodig, dit ben ik niet van hem gewent en heb hem daar ook over aangesproken.

Het gaat nu een stuk beter, hij doet goed zijn best om taken op te pakken, denkt actief mee en werkt zelfstandig. In de laatste weken heeft hij zich vooral bewezen door op eigen initiatief naar docenten te stappen om feedback te vragen.

Omdat Mert deze opleiding is begonnen zonder enige programmeer ervaring heeft hij nog wel het e.a. te leren. Maar gelukkig leert Mert graag nieuwe dingen, en schroomd hij niet bij het vragen om hulp. Het oppikken van nieuwe vaardigheden zal geen probleem zijn zolang hij hierbij gemotiveerd blijft.

### Oscar

Op het gebied van zelfstandig werken heb ik op Oscar niets aan te merken. Hij werkt al vanaf het begin van het project zelfstandig aan het proces gedeelte en dit gaat hem tot nog toe goed af. Hij doet ook zijn best om actief deel te nemen aan de andere opdrachten en laat zich met regelmaat horen. Het enige aandachtspuntje is van Oscar is zijn schrijfvaardigheid, maar daar wordt hard aan gewerkt.

Gezien de korte tijd waarin ik met Oscar heb samengewerkt kan ik niet echt goed oordelen wat zijn zwakke punten zijn ten opzichte van full-stack programmeren. Het is wel duidelijk dat hij open staat om nieuwe dingen te leren en dat hij dit op zelfstandige wijze prima voor elkaar krijgt.

### Sjors

Sjors is zeer capabel om zelfstandig te werken, en vind het niet erg om extra werk op te pakken wanneer dit nodig is. Omdat ik eerder met Sjors heb samengewerkt, weet ik dat hij graag veel zelf doet. Dit is dan ook een aandachtspuntje omdat hij niet snel om hulp zal vragen. Maar je weet wel dat als je hem iets toevertrouwd dat het goed komt en dat hij zich er volledig op stort.

Doordat hij in het verleden veel werk heeft opgepakt en van alles wil doen heeft Sjors veel kennis opgedaan. Ten op zichtte van full-stack programming is hij van alle markten thuis. Hij pakt graag privé projecten op zoals netwerkbeheer, Linux en allerlei programmeertalen en frameworks. Hij heeft hiermee ook bewezen dat hij goed in staat is om nieuwe programmeertalen en technieken op te pakken.