שקופית ראשונה + שנייה:

שלום לכולם שמי הודיה מקונן חברי הצוות הם: חיים אזולאי, רינת סטודנץ, רועי עמר, נסטיה קוקין ובר כץ

שקופית שלוש:מבוא

בחלק הזה אני אציג את עיקרי העניינים ממסמך ההסכמות.

* בחירת מודל עבודה egoless – אנחנו הגענו להחלטה יחד כל חברי הקבוצה. בתחילת העבודה כצוות, לא הייתה היכרות רבה בינינו ולכן היינו נפגשים יחדיו לביצוע משימות המטלה. ואז החלטנו שהכי מתאים לנו לעבוד בצורה הזאת של המודל .עבודה שיוויונית ומשותפת בין חברי הצוות ללא הגדרה ברורה של תפקידים.
* ציפיות מהעבודה במודל זה- בתחילת המפגשים שלנו כצוות החלטנו שתהיה ביננו חלוקת שוויונית בנטל עד כמה שאפשר,ביצוע חלוקת העבודה בהתאם לחוזקות של כל אחד,שכל חבר צוות יראה נכונות התמדה נכונות , ושידע לתת ולקבל עזרה. ושבכל שבוע נקיים מפגש ביום ובשעה קבועה בה נציג את התקדמות העבודה ונבצע בקרה .

שקופית ארבע: תהליך העבודה פערים

בחלק הזה אני אציג את תהליך העבודה ואת הפערים בתהליך שנוצרו מאז הגדרת מסמך ההסכמות.

* התארכות זמן פגישות שבועיות – קבענו בתחילת העבודה שנבצע פגישה שבועית והקצבנו לפגישה שעה אחת. בפועל הפגישות התארכו והיו ארוכות יותר.
* בחירת אחראי ווטו אל מול מודל Egoless – קבענו שכל ההחלטות יתבצעו לפי החלטת רוב באופן הצבעה. אבל לא לקחנו בחשבון שאנחנו 6 חברי צוות ויכול להיות מצב בו יווצר "תיקו". בעקבות כך בחרנו אחראי ווטו זאת אומרת שיהיה חבר צוות שיבצע הוא את ההחלטה במצב כזה.
* קושי בהפרדת המשימות לחברי הצוות- בגלל העבודה במודל הזה היה קושי לבצע את הפרדת המשימות כי בתחילת העבודה היינו נפגשים כולנו לשם ביצוע המשימה וגם לא היה חבר צוות שמינינו לצורך חלוקת עבודה.
* הוספת מנגנון בקרה נוסף (JIRA)-בתחילת תהליך העבודה קבענו שמנגנון הבקרה יהיה הפגישה השבועית בה נציג כולנו את הספקי העבודה. לשם ייעול הבקרה הוספנו מנגנון נוסף jira שבו הגדרנו את המשימות ושייכנו אותם לחבר הצוות שטיפל בה . בצורה הזאת כל חברי הצוות יכלו לצפות ולעקוב אחר במשימות.

שקופית חמש:תהליך העבודה סיכונים שהתממשו

בחלק הזה אני אציג את הסיכונים אותם הצגנו במסמך ההסכמות ושאכן התרחשו במהלך תהליך העבודה.

* חלוקת עבודה לא נכונה- למשל במטלה האחרונה של כתיבת הקוד בשבוע הראשון לביצוע המשימה לא הגדרנו היטב את חלוקת כתיבת הקוד וזה יצר בלבול וחוסר בהירות.
* מחסור בידע – היו משימות שלא היה לנו את הידע לשם ביצועם. ולכן נאלצנו לבצע חיפוש מעמיק באינטרנט למציאת פונקציות מסוימות.
* פערים בהבנה בין הדרישה למימוש- חוסר הוודאות הראשוני לביצוע משימות. על מנת שנוכל לפתור אותם היה עלינו להתייעץ אחד עם השני ובמידת הצורך גם לפנות אל המרצה להסבר נוסף. וקווים מנחים לפתרון המשימה.
* קונפליקטים - היו בינינו קונפליקטים מקצועיים , התנגשויות בין דעות חברי הקבוצה לגבי אופן מימוש המשימות. וקבלת החלטות.

שקופית שש: שאלות שהועלו להחלטה

בחלק הזה אני אציג את השאלות שהועלו בינינו ואת ההחלטות שביצענו בעניין.

* בחירת מודל עבודה- בתחילת העבודה היה עלינו לבחור באיזה מודל נעבוד כקבוצה. העלינו את האופציות הרלוונטיות בקבוצה ולבסוף הכרענו על פי החלטת רוב שנעבוד במודל egoless .

השיקולים שעמדו לפנינו היו שבדרך זו נוכל לבצע את העבודה בדרך משותפת ככל הניתן ושכל חבר צוות ירגיש שדעתו נשמעת ונלקחת בחשבון בהחלטות הקבוצה.

* קביעת ימי עבודה- קיימנו החלטה לפי לוז חברי הצוות של פגישה שבועית קבועה. השיקולים היו שנוכל להתנהל נכון ולבצע את המשימות בדרך רציפה וטובה .
* בחירת עיצוב- למשל בחירת עיצוב לוגו המערכת שנבנה לשם כך החלטנו שכל חבר צוות שמעוניין להציג עיצוב יציג זאת בפגישה השבועית ואז נוכל לבצע הצבעה בין חברי הקבוצה ולקבל החלטה בנוגע לעיצוב המערכת.
* חלוקת משימות- החלטנו שנפרק את המטלה לתתי משימות וגם את חברי הצוות לתתי קבוצות וכך כל צוות יהיה אחראי למשימה. את החלוקה לתתי צוותים ביצענו לפי זמינות חברי הצוות. השיקולים היו שהבנו שעל מנת שקצב העבודה יעלה עלינו לעבוד במקביל על המטלה.
* התנהלות מול קונפליקטים- כפי שהצגנו קודם לכן. החלטנו שעלינו לבחור אחראי שיטיל ווטו בעניינים בהם לא הצלחנו לקבל החלטה ע"פ הכרעת רוב. דבר נוסף שהחלטנו היה שבמידה ואחד מחברי הצוות יהיה בטוח ביתרונות שלו בידע להצלחת המשימה אז הוא יוכל להטיל את הווטו בעניין.(כמו 99% בTODO).

שקופית שבע: יתרונות

בחלק הזה אני אציג את האפקטיביות בנוגע להחלטה שלנו לבחירת עבודה במודל egoless.

* עבודת צוות שיוויונית-בגלל שלא ביצענו חלוקת תפקידים ,כל אחד מחברי הצוות הביע את דעתו והיא נלקחה בחשבון בעת קבלת החלטות .
* שיתוף פעולה מירבי- אחריות הקבוצה התחלקה באופן שווה בין חברי הצוות מה שגרם לשיתוף פעולה מירבי על מנת שהצוות יצליח במטלות. ההחלטות שקיבלנו היו באופן צוותי.
* שיתופיות-כל חברי הצוות הוו חלק מהפגישות השבועיות ושם שותפו במידע אודות ההתקדמות במטלות של כלל חברי הצוות
* כבוד הדדי-
* בטחון לחברי הצוות בהשמעת קולם ודעתם- כל חבר צוות יכול היה להשמיע את דעתו ולא להרגיש חוסר ביטחון בלבטא את עצמו כחלק מהקבוצה ואז יבוא אחראי ויבטל את דבריו. כל חבר צוות הוא חשוב ודעתו לא פחות מדעת חברי הצוות האחרים.

שקופית שמונה: חסרונות

בחלק הזה אני אציג את החסרונות שחווינו בעבודה במודל egoless.

* קושי בקבלת החלטות- בגלל שלא ביצענו חלוקת תפקידים נוצר קושי בקבלת החלטות כי ברגע שחבר צוות היה צריך לקבל החלטה בנוגע למשימות שהוטלו עליו. הוא היה חייב לבדוק את דעתם של כלל חברי הקבוצה ולקבל את רוב הקולות. (99% בtodo)
* יצירת קונפליקטים מיותרים- נוצרו קונפליקטים רבים ומאחר שאנו קבוצה של 6 חברי צוות. לכל אחד תמיד היה מה להוסיף לעניין.
* בזבוז זמן יקר- כל החלטה הייתה חייבת להתבצע באופן שוויוני ולכן מצאנו את עצמנו מקדישים לוויכוחים זמן יקר שבפועל יכולנו להקדיש לביצוע העבודה.
* קושי בחלוקת עבודה בין חברי הצוות
* חוסר בהירות בין יחסי הכוחות בצוות- אין אף גורם שאחראי על תפקיד מסוים מה שיוצר בלבול וחוסר בהירות במידה וצריך לפנות לחברי הצוות.

שקופית תשע: תובנה קבוצתית

בחלק הזה אני אציג את התובנה הקבוצתית שלנו במהלך העבודה במודל egoless.

* חלוקת משימות מראש מונעת התנגשות בעבודה- כשאר חילקנו משימות מראש ידענו כל אחד על מה הוא עובד ובכך מנענו כיפלות עבודה ו"דריסת עבודה" אחד של השני.
* חלוקה לצוותים קטנים ומוגדרים תורמת לתפוקה גבוהה- שמנו לב שכאשר אנחנו מתחלקים בינינו לתתי קבוצות או לצמדים מוגדרים כל אחד יודע מה החלק שלו בעבודה. וקצב התקדמות העבודה גדל. לדוגמא ביצענו חלוקה של צוות לקוח וצוות שרת במטלה 3 בכתיבת הקוד הגדרנו שבצוות הלקוח יהיו הודיה חיים רינת ובר ובחלק השרת יעבדו נסטיה ורועי.
* פתיחות ושיח פעיל בין חברי הצוות תורם למניעת קונפליקטים- למדנו לקבל ביקורת מחברי הצוות ולהבין שזה בסדר שישנם דעות חלוקות ושונות. בסופו של דבר המטרה שלנו היא משותפת וכולנו רוצים בהצלחת הצוות.

שקופית עשר: מסקנות

בחלק הזה אני אציג את המסקנות שלנו במהלך העבודה במודל egoless.

* קושי בקבלת החלטות- למדנו שקיים קושי בקבלת החלטות באופן כללי בצורת העבודה במודל ושהרבה יותר אפקטיבי כאשר ישנה חלוקת תפקידים לתחומים שונים אשר מוגדרים היטב בקבוצה.
* קושי בחלוקת העבודה (אין אחראי על חלוקת העבודה)- למדנו שכאשר ישנו חבר צוות אשר ממונה על חלוקת העבודה ויודע בכל שלב נתון ניתן לקבל תמונת עבודה טובה יותר.
* קושי בקבלת תמונת מעקב ובקרה ברורה- כאשר אין מישהו שתפקידו לבצע סקירה ולהיות אחראי על הבקרה קשה לעקוב בצורה תקינה וטובה.

שקופית אחד עשרה: כלים שימושיים לעבודת צוות:

בחלק הזה אני אציג את הכלים בהם השתמשנו במהלך העבודה.

* GIT- בחרנו בפלטפורמת גיט לחיבור העבודה באקליפס ולשיתוף החומר בין חברי הצוות.
* JIRA- בחרנו בפלטפורמת JIRA לחלוקת המשימות בין חברי הצוות וביצוע המעקב אחרי ההתקדמות. בתוכנה הזאת ישנם 3 חלקים לכל משימה ניתן לראות באיזה שלב כל משימה נמצאת (TODO,INPROGRES,DONE) בנוסף ניתן לראות למי כל משימה משויכת.
* DISCORD- בחרנו בDISCORD לקיום הפגישות השבועיות ופגישות העבודה על המטלות. בחרנו בזה כי ניתן להתחבר ללא שליחת קישור בכל פעם, בנוסף כאשר מישהו מתחבר לעבודה על הפרוייקט ניתן לראות שהוא נמצא וכך אם מישהו נוסף מתחבר זה נותן תחושה של עבודה יחד. בנוסף ניתן לראות גם את ההיסטוריה של השיחות בינינו.
* קפה ☺

שקופית שתיים עשרה: טיפים להצלחה כצוות:

בחלק הזה אני אציג את הטיפים שלנו להצלחה כצוות.

* קביעת מפגש שבועי – קביעת מפגש שבועי בתחילת העבודה בהתאם ללו"ז של חברי הצוות, ולהגדיר שכולם נוכחים במפגש.
* חלוקת משימות ולו"ז עבודה להמשך השבוע(JIRA)- לבצע בכל שבוע חלוקת משימות להמשך השבוע על מנת שנוכל להגדיל את התפוקה שלנו כצוות. לכל חבר צוות יהיו משימות מוגדרות לביצוע במהלך השבוע.
* חלוקת משימות לתתי משימות קטנות – שמנו לב שכאשר אנחנו מעמיקים בחלוקת המשימות לתתי משימות קטנות המשימה ברורה ככל שניתן.
* יצירת מנגנון יעיל לקבלת החלטות בתוך הקבוצה- צריך להכיר את המנגנון לקבלת ההחלטות ובכך בעצם לא לבזבז זמן מיותר על ויכוחים שניתן היה למנוע.
* לקחת הכל בפרופורציה- לא לקחת אישי ולהיעלב מהקונפליקטים שנוצרים בעבודה על המשימות.

שקופית שתיים עשרה: סיכום:

לסיכום לחלק מאיתנו זאת הייתה התנסות ראשונית של עבודה בצוות. כולנו הרגשנו שזה היה משמעותי וחוויה די שונה מהחוויות שלנו עד כה בלימודים.

בהתחלה לא הייתה היכרות מעמיקה בין חברי הצוות ולכן בחרנו בעצם egoless. בחירה מנומסת ועם הזמן הבנו שאנחנו צריכים להוסיף הגדרות במודל וגיבשנו את השיטה הנוחה והטובה לנו לעבודה. ושבנוסף תפיק עבורנו את המיטב מהיכולות שלנו. ושהפרויקט שלנו יצא על הצד הטוב ביותר.

לקראת סופו של תהליך העבודה אנחנו יכולים לומר שאנחנו מוצרים מהתוצר😊