



1- Çevik Manifesto'nun 4 değerinde de daha çok önem verdiğimiz alanların nedenleri hakkında açıklama yazınız

1) Bireyler ve Aralarındaki Etkileşimler > Kullanılan Araç ve Süreçler

İlk değerimiz olan bireyler ve etkileşimler, takım çalışmasına ve iletişimine önem verir. Araçlar (tools) yazılım geliştirmenin önemli bir parçasıdır ancak takımın birbiri ile olan etkileşimini etkilememelidir. İş geliştirme sürecinde takım ihtiyacına yönelik en uygun araç seçmeli ve bu seçimin takım üyelerinin birbiri ile olan etkileşimlerinin önüne geçilmesine izin verilmemelidir. Zira ekibin uyuşmazlık yaşaması halinde sorunların çözülmesi, ürünün teslimi ve araç seçimi gibi konularda da gereksiz yere zaman kaybederek doğru sonuca ulaşamamak kaçınılmaz olacaktır. Ekip üyeleri arasında etkileşim ve iletişimin güçlü olması, işin gelişim sürecinde doğabilecek her türlü sorun ve problemlerin kolaylıkla çözülebilmesi adına da oldukça önemlidir.

2) Çalışan Yazılım/Hizmet/Ürün > Detaylı Dökümantasyon

Belgelerin yeri kesinlikle önemlidir ve yazılımın ne olduğunu, nasıl çalıştığını merak eden kullanıcılar veya iş arkadaşları için harika bir kaynak/referans olabilirler. Fakat, bir takımın, ilerlemeye engel olacak veya üretilen değerden daha büyük bir yük olacak bir dokümantasyonu yazmamaları gerekir. Geleneksel proje yönetimi kapsamlı dokümantasyonlar içeriyordu, bu proje teslimatını olumsuz etkilerdi ve ortaya çıkan gecikmeler kaçınılmazdı. Günümüzde agile çalışan bir takımdan sadece değer ifade eden bir dokümantasyon çalışması yapması beklenir.

3) Müşteri İşbirliği > Sözleşmedeki Kesin Kurallar

Müşteri tüm ihtiyaçlarını tek seferde iletemez bu yüzden sözleşmeler çoğu zaman, ihtiyaca yönelik ürün geliştirmekten uzak ve işlerin ilerlemesini zorlaştıran bir unsurdur. Çeviklik, müşteriyle sözleşme yerine işbirliği yapmayı tercih eder. Bu

işbirliği ile iş geliştiricileri müşteriyi “karşı taraf” olarak değil, takımın bir parçası olarak görür. Zira müşterinin ihtiyaçlarının ne olduğunu bilen ve bunu takıma iletebilecek olan kişi yine müşteridir. Bu yüzden takımın başarılı bir geliştirme yapabilmesi için müşteri ile yakın çalışması, onlarla sürekli iletişim halinde olması gerekir. Bu süreçte takım, müşteriden geri bildirimler alarak, son kullanıcının ihtiyacına en uygun geliştirmeyi sağlayabilecektir.

4. Değişikliklere Uyum Sağlayabilmek > Mevcut Planı Takip Etmek

Geleneksel iş geliştiren şirketler şirketler, geliştirmeye önce tüm süreci planlayarak başlarlar. Bu oldukça zahmetli, tahmin etmesi zor ve riskli bir iştir. Çünkü zaman geçtikçe planlanan unsurlarda değişiklikler olabilir. Teknoloji değişebilir, iş ihtiyacı değişebilir hatta müşteri değişebilir. Bu değişime ayak uydurabilmek gerekir. Bu da ancak çevik bir yaklaşım ile gerçekleşir. Çevikliğin sunduğu kısa sprintler ile takımlar hızlı geri bildirim alabilir ve kısa sürede önceliklerini değiştirebilir. Böylelikle değişime ayak uydurarak istenilen sonuca kolayca ulaşılmış olur.

2- Scrum'ın değerlerini örnek vererek açıklayınız

Taahhüt – Commitment

Scrum Değerinden “Taahhüt” kısaca yapmaya söz verdiklerimizdir. Genellikle tüm kapsamın teslim edileceğinin taahhüdünü vermek gibi düşünülür. Oysaki karmaşık ve önceden tahmin edilemeyen iş dünyasında, tüm kapsam üzerinden yapılan bir taahhüt sağlıklı olmayacaktır. Burada düşünülmesi ve benimsenmesi gereken şey, scrum ekibinin sprint hedefine yani Sprint Backlog’a dahil ettiklerini teslim etmeyi taahhüt etmesidir.

Bu değer ayrıca, takımın sprintte mümkün olan maksimum çabayı göstermesini ve ilerleme ilgili tamamen şeffaf olunmasını da destekler. Ek olarak scrum ekibi, ekibe bağlılığı, katiye önem vermeyi, teknik borçlarını ödemeyi, sprint hedefine (Sprint Goal) bağlı kalmayı, profesyonel davranmayı, çevik prensiplere bağlı kalmayı, kendi

kendine organize olmayı (self-organization), çalışır yazılımı oluşturmayı, iyileştirmeyi hedeflemeyi, bitti (done) tanımına uymayı taahhüt eder.

Odak – Focus

Scrum çerçevesi, ürünün nasıl geliştirilmesi gerektiğini söylemez. Scrum, ürünü çabuk ve israfı en aza indirmek için gerekli olan çalışma yöntemlerini keşfetmeye yönlendirir. Bir ürünü bu özellikleri sağlayarak geliştirebilmenin, aynı zamanda belirsizlik ve karmaşıklık ile baş edebilmenin en önemli koşulu ise odaklanmaktır.

Odaklanma, birden fazla sorunla karşılaşıldığında, ekibin önce neyle başa çıkacağını belirlemesine yardımcı olur. Sprint hedefine odaklanarak, çözülmesi gereken sorunlar önceliklenir.

Belirsizlik durumlarında genelde belirsizliği çözüme kadar analize devam edilir. Bu daha çok geleneksel yöntemlerde yapılan bir hatadır. Odaklanma, belirsizliği takımın kabul etmesine ve geliştirmeye devam etmesine teşvik eder. Belirsizliği, deneyimleme ve geri bildirim alma yöntemleriyle çözmek, geleneksel modele göre çok daha hızlı ve güvenlidir.

Ürün vizyonuna odaklanmak, ihtiyacın dışında geliştirilecek özelliklerin önüne geçer. Böylece israf önlenmiş olur.

“Odak” değerini destekleyen Scrum pratikleri neler olabilir diye düşünürsek;

Takım, her sprint sonunda çıkarılan çalışır yazılımı (Increment) üretmek için Bitti (Done) tanımına odaklanır.

Takımın ne teslim edeceğine rehberlik etmek için Sprint Hedefi (Sprint Goal) tanımlanır ve ona odaklanarak sprint koşulu.

Product Backlog önceliklendirilmiş sıralı bir listedir. Bu sayede bir sonraki yapılacak en önemli işin ne olduğuna odaklanılır.

Scrum etkinliklerinde süre sınırlaması (Time-box) vardır. Bu kısıtlamalar bir aciliyet duygusu yaratır ve toplantının amacına odaklanmayı sağlar.

Açıklık – Openness

Scrum Değerleri ‘nden “Açıklık” Scrum’daki başarı için oldukça önemlidir. Çünkü Scrum’ı destekleyen 3 temelden (Scrum Pillars) biri olan “Şeffaflık” ile doğrudan ilişkilidir. Scrum’da her şey açık ve şeffaf olmalıdır.

Scrum Pillar : Şeffaflık (Transparency), Adaptasyon (Adaptation), Gözlem (Inspection)

Açıklık, ekip içerisindeki yardımlaşmaya destek olur. Ekip üyeleri açık bir şekilde çekinmeden yardım istemeli veya üyeler birbirlerine yardım sunabilmelidir. Sadece yardımlaşmaya değil, ekip üyeleri kendi perspektiflerini açık bir şekilde paylaşırsa, herkesin fikrini kapsayabilecek ortak kararlar alınabilir. Herkesin alınan kararlarda bir düşüncesi ve bir emeği olur.

Scrum Guide, scrum etkinliklerinin aynı yer ve zamanlarda yapılmasını önerir. Bu pratik, “Daily saat kaçta?”, “Review hangi odada yapılacak?” gibi soruları ortadan kaldırır. Dolayısı ile etkinlik yer ve saat bilgisine bir açıklık ve kolaylık getirir.

Şeffaf bir Product Backlog, ürün için planlanan/planlanmayan işleri ve sıradaki öncelikli maddelerin neler olduğunu görselleştirir.

Sprint Retrospective etkinlikleri, takımın etkileşimlerini, süreçlerini ve araçlarını sürekli iyileştirmeye odaklar böylece ekip üyelerinin yaptığı geri bildirimler takımı açıklığa davet eder.

Sprint Review etkinliği, takımın ürettiği ürün hakkında paydaşlarından geri bildirim almasına ortam sağlar. Bu ortam, paydaşların ihtiyaçlarını daha net anlamaya yardım eder ve sonraki sprintlerde geliştirilecek özelliklere bir açıklık getirmiş olur. Sprint planlama sırasında bu geri bildirimler doğrultusunda bir planlama yapılır.

Cesaret – Courage

Şeffaf bir ortamın sağlanması ve takımın kendini güvende hissetmesi için “Cesaret” gereklidir.

Takıma genellikle işin hızlı çıkması için baskılar yapılır. Bu baskılar neticesinde teslim edilen çıktı kalitesiz olmaya mahkûmdur (Bu takımın suçu değildir). Oysaki her bir çıktı için kalite oldukça önemlidir ve taviz verilmemesi gereken bir konudur. Bu yüzden takım bu konuda dik durma cesaretini gösterebilmeli, “hayır” diyebilmeli ve çıktıyı taahhüt ettiği gibi kaliteli teslim etmelidir.

Bir takım yanlış bir yoldan gittiğini fark eder ama bu hatalarını kabul edecek cesareti göstermezse, deneyimlerinden ders çıkaramaz ve iyileşme sağlayamaz. Ekip kendi içinde veya yönetimle konuşmaya cesaretli değilse, istenmeyen kararların alınması ve istenmeyen sonuçların doğması kaçınılmazdır.

Sprint Retrospective etkinliğinin amacı, takımın kendini incelemesi ve iyileştirme yöntemleri aramasını sağlamaktır. Takımın birlikte nasıl çalıştığını ve varsa sorunları

gündeme getirme cesaretini sağlar. Bu yüzden de takıma özel bir etkinlik olmalıdır. Scrum deneysellik üzerine kurulmuştur. Eğer takım yeni şeyler denemeye cesaret edemezse, Scrum'ın faydasını da bir süre sonra göremeyecektir.

Saygı – Respect

Saygı, sadece Scrum için değil, işbirlikçi takım tabanlı çalışmanın herhangi bir şekli için en temel öğelerdendir. Yalın yaklaşım (Lean) için 2 temel değerden (Lean Pillars) biridir.

Lean Pillars : Sürekli İyileştirme (Continuous Improvement), İnsana Saygı (Respect for People)

Scrum takımı birbirlerine saygı duyduğu sürece Scrum çalışacaktır. Takım içindeki üyeler birbirinden farklı kişilerdir. Herkesin aynı karakterlerde olması beklenemez. Takım bu çeşitliliğe ve farklılığa saygı duymalıdır.

Yöntemler veya kararlar üzerinde herkes hemfikir olmayabilir. Ancak Scrum Takımı ortak hedefleri olan bir ekip olduğu için alınan kararlar ve yöntemlere her bir üyenin saygı göstermesi beklenir. Bu, fayda sağlayacağına inanmadığımız bir karara saygı göstermek anlamına da gelir.

Geliştiriciler (Developers) cross-functional çalışır. Yani bir bütün olarak Bitti Tanımı'na uygun çıktıyı elde etmek için tüm becerilere sahiptir. Bir takım ancak birbirlerinin deneyim, tecrübe, fikir ve becerilerine saygı duyarsa gerçek bir takım olabilir. Tecrübeli bir takım üyesinin, henüz yeni tecrübe edinmeye başlamış bir diğer takım üyesinden öğrenecek mutlaka bir şey vardır.

Scrum'ın temel kurallarına ve uygulamalarına da saygı gösterilmeli ve bunun sınırlı bir çerçeve olduğu kabul edilmelidir. Bilerek veya kasıtlı bir şekilde Scrum çerçevesinden çıkılmamalıdır. Ancak Scrum'ı destekleyici yöntem ve uygulamalar eklenebilir. Tüm Scrum Ekibi Sprint Planning, Sprint Review ve Sprint Retrospective etkinliklerine katılmalı, geliştiriciler günlük planlamalar için Daily Scrum yapmalıdır. Bu etkinliklere katılımlar, her rol için farklı bakış açılarına saygıyı da arttıracaktır.

Product Backlog maddeleri ve önceliklendirilmesinde herkes Product Owner'ın kararlarına saygı göstermelidir. Benzer bir şekilde, Product Owner planlama sırasında geliştiricilerin Sprint Backlog oluşturmalarına ve kararlarına saygı göstermelidir. Bu ilişkinin temelinde güven yatar. Güven ortamının sağlanması için yine "Saygı" değerine ihtiyacımız vardır.

Genel olarak organizasyona da saygı duyulması gerekmektedir. Diğer takımlara, yönetim ve denetim için şeffaflığın yaratılmasına saygı gösterilmelidir.

4- Bu eğitimin size kattıklarını anlatınız.

Bu eğitim vesilesiyle aşına olduğum tüm agile kavramlarını öğrenip nasıl uygulandığını anladım. Yaptığım ödev ile de tüm bu konuları pekiştirdiğimi düşünüyorum. Eğitim sürecinde scrum a canlı bir örnek olduğunu düşünüyorum. Scrum değerlerini taşıyan bir sprint misali geçen bir eğitim süreciydi çok teşekkür ederim.