

Program szkolenia:

Modern Agile

Informacje:

Nazwa:	Modern Agile
Kod:	Agile-people
Kategoria:	Agile Software Development
Odbiorcy:	testerzy, management, DevOps, Scrum Masters, hr, Product Owners, developerzy, analitycy, admini, architekci
Czas trwania:	2 dni
Forma:	80% wykłady / 20% warsztaty

Prawie 20 lat po narodzinach Agile Software Development coś poszło nie tak.

Zatraciliśmy zasady i wartości stojące za konkretnymi implementacjami manifestu.

Praktyki menedżerskie wzięły górę nad technicznymi.

Przywiązujemy za dużą wagę do certyfikacji i zbieramy kolejne pieczętki jak odznaki harcerskie.

Kopiujemy praktyki Scrumowe z lat 90, model Spotify z 2012, modne rozwiązania z Doliny Krzemowej zapominając, że pracujemy w systemach złożonych, gdzie najlepsze praktyki nie działają.

To szkolenie pokazuje jak wypracować własne kontekstowe praktyki w oparciu o zasady Modern Agile:

- Najpierw zapewnij bezpieczeństwo
- Make people awesome
- Eksperymentuj i ucz się szybko
- Stale dostarczaj wartość

W czasie szkolenia nauczysz się:

- Traktować przyjmowanie nowych kolegów i koleżanek do pracy jako pełnowartościową pracę pierwszej kategorii, a nie przykry obowiązek.
- Zapewniać swoim współpracownikom poczucie bezpieczeństwa w codziennej pracy i częściej zauważać gdy go brakuje.
- Wspierać budowanie umiejętności eksperckich wśród swoich współpracowników i rozpoznawać co może blokować szybsze postępy.
- Rozpoznawać dlaczego niektórym osobom trudno razem pracować i jak dostosować swój przekaz do różnych poziomów zaawansowania.
- Minimalizować wpływ błędów poznawczych przy trudnych wyborach i podejmować odrobinę lepsze decyzje technologiczne czy rekrutacyjne.
- Podnosić odpowiedzialność i zaangażowanie zespołu w realizację celów bez komenderowania i kontroli.
- Projektować środowisko pracy pod kątem responsywności a nie optymalizacji kosztowej.

- Kwestionować mainstreamowe praktyki, role, rytuały, gdy te stały się częścią problemu, zamiast być częścią rozwiązania.

Zalety szkolenia:

- Principle-driven a nie Framework-driven
- Bazuje na badaniach zgodnych z metodą naukową
- Skupiamy się na kontekście projektu informatycznego i pracy developerów, bez analogii typowych dla miękkich szkoleń
- Trener jest biegły w praktykach menadżerskich i technicznych oraz nie posiada certyfikatów wydanych przez oligarchów Scrumowych

Szczegółowy program:

1. Intro

- 1.1. Agile Software Development nie tak jak miało być
- 1.2. Cel Software Developmentu
- 1.3. "Best practices" a Model Cynefin
- 1.4. Praktyki = Zasady(Kontekst)
- 1.5. Koszt utraconych możliwości
- 1.6. Jasne Punkty

2. Najpierw zapewnij bezpieczeństwo

- 2.1. nawyk kluczowy bezpieczeństwa
- 2.2. Kontekst: kod legacy
 - 2.2.1. strategiczne podejście z behawioralną analizą kodu
- 2.3. Kontekst: wdrożenia
 - 2.3.1. antywzorzec: bohater wdrożeniowy
 - 2.3.2. antywzorzec: armia wdrożeniowa
 - 2.3.3. teatr zarządzania ryzykiem
- 2.4. Kontekst: reakcja na awarie
 - 2.4.1. błędy poznawcze i kultura obwiniania
 - 2.4.2. post-mortem bez obwiniania
- 2.5. Kontekst: komunikacja w zespole
 - 2.5.1. psychological safety
 - 2.5.2. siła słabej komunikacji
 - 2.5.3. rola adwokata diabła
 - 2.5.4. aktywne słuchanie i charyzma uwagi

3. Make People Awesome

3.1. Twórcy

3.1.1. Zasada postępu

3.1.2. Job crafting

3.2. Użytkownicy

3.2.1. zapomnij o stakeholders

3.3. Uczniowie

3.3.1. od myślenia wolnego do szybkiego

3.3.2. teoria i praktyka pożądanych trudności

3.4. Przyszli eksperci

3.4.1. celowe i zamierzone ćwiczenia

3.4.2. głęboka praca w IT

3.4.3. szybkość i jakość informacji zwrotnej od ludzi i systemów

3.4.4. modelowanie ekspertów

3.4.5. Model braci Dreyfus w kontekście parowania

3.5. Ciężko pracujący

3.5.1. dobry sen > praktyki techniczne

3.5.2. "crunch mode"

3.5.3. problemy z macierzami kompetencji

3.6. Nowy zespół

3.6.1. Ćwiczenie Druckera

3.7. Nowi pracownicy

3.7.1. Serdeczne powitanie

3.7.2. Lokalizowanie ekspertów

3.8. Odchodzący pracownicy

3.8.1. Serdeczne pożegnanie

3.9. Pozostali pracownicy

3.9.1. Symulacja utraty wiedzy

3.10. Potencjalni kandydaci

3.10.1. antywzorce w ofertach pracy

3.10.2. przykładowa oferta

4. Eksperymentuj i ucz się szybko

4.1. Kontekst: Wybór technologii

4.1.1. multitracking

4.1.2. ADR

4.1.3. Efekt Lindy

4.2. Kontekst: Rekrutacja

4.2.1. skracanie procesu

4.2.2. próbka realistycznej pracy

4.2.3. rodzaje dowodów

4.2.4. feedback dla i od kandydatki

4.3. Kontekst: Planowanie roadmapy

4.3.1. #noprojects

4.3.2. mityczne "business value"

4.3.3. mapowanie impaktu

4.3.4. dewelopment sterowany hipotezami

4.4. Kontekst: Rozpoczynanie nowych projektów

4.4.1. Inception Deck

5. Stale dostarczaj wartość

5.1. Kontekst: dostarczanie oprogramowania

5.1.1. Continuous Delivery edycja matematyczna

5.1.2. Przewrotne zachęty

5.1.3. 4 metryki Continuous Delivery

5.2. Kontekst: integracja kodu

5.2.1. Test Certyfikacyjny Continuous Integration

5.2.2. Trunk Based Development a Build Feature Branching

5.3. Kontekst: struktura organizacji

5.3.1. Mapowanie strumienia wartości

5.3.2. Prawo Conway'a

5.3.3. Zespoły zorientowane na aktywność

5.3.4. Zespoły zorientowane na wynik/produkt/value stream

5.3.5. Zespoły wpierające: enabling team, complicated subsystem team, platform team

5.3.6. Rozmiar zespołu

5.4. Kontekst: komunikacja pomiędzy zespołami

5.4.1. współpraca, "as-a-service" i facylitacja

5.4.2. sieci społecznościowe w kodzie

5.5. Kontekst: własność kodu

5.5.1. rozmycie odpowiedzialności

5.5.2. pomiary potrzeby koordynacji w kodzie

5.6. Kontekst: obciążenie pracą

5.6.1. slack i mit zajętości

5.6.2. teoria ograniczeń

5.7. Kontekst: ewolucja zespołu

5.7.1. mit stabilnych zespołów

