



AGILE OFFICE

Tecrübe edilmiş uygulamaları ile
AGILE / ÇEVİK DÖNÜŞÜM

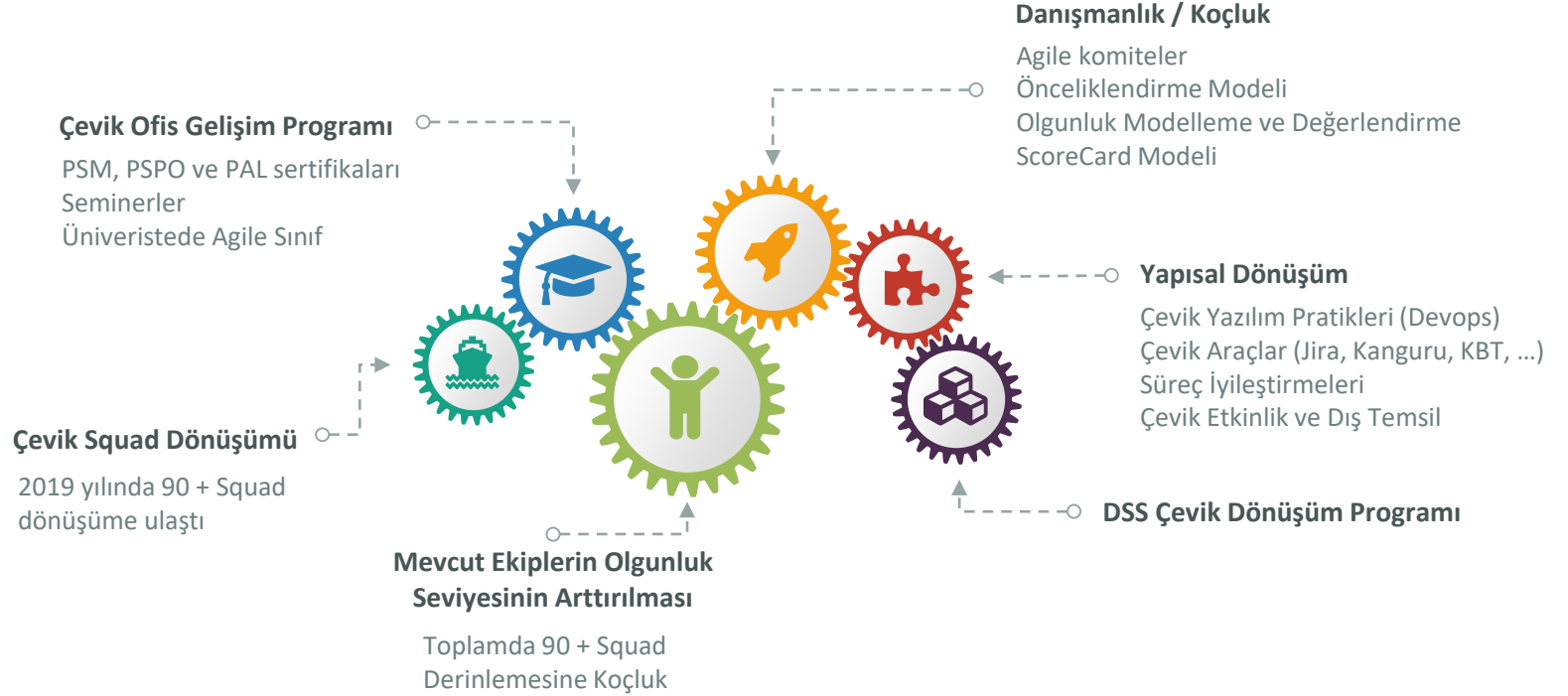


TURKCELL

2020



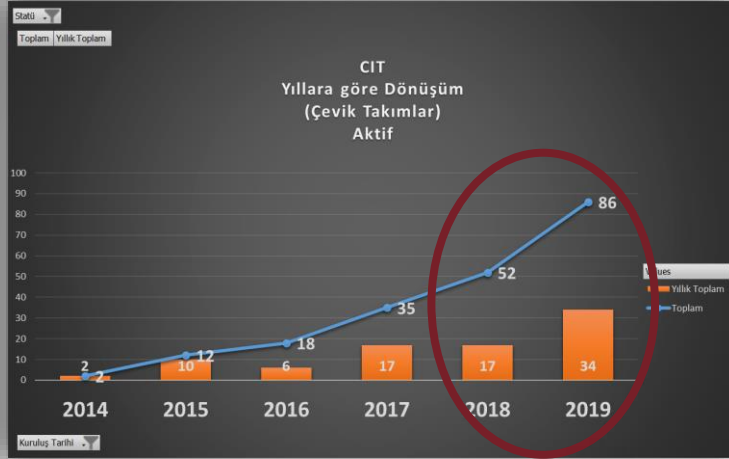
Çevik Ofis 2020



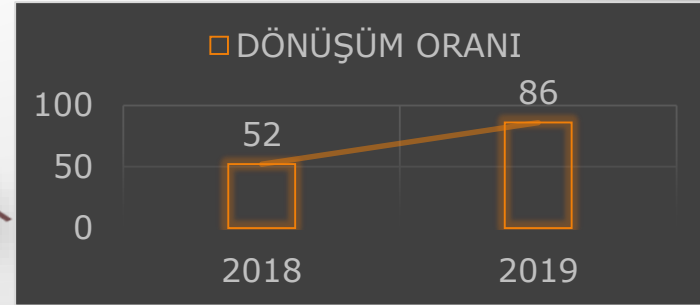
Eylül 2019 Ekim 2019 Kasım 2019 Aralık 2019 Ocak 2020 Şubat 2020 Mart 2020 Nisan 2020 Mayıs 2020



Sayılarla dönüşüm...



2019'da → 796 çalışana
758 saat (94 gün)





START WITH
WHY ?

THE WHY

Why do you do what you do?



It is one of life's greatest joys to wake up in the morning...
every morning,

With a clear sense of why that day matters,
why every day matters.

This is what it means to find your WHY.

This is the start of an inspiring journey...
your inspiring journey.

Inspire on,

Simon Sinek

<https://startwithwhy.com/#findYourWhy>

News : #1

2022'de yeni 130 milyon iş imkanı olacak; bunların 70 milyonunu robotlar alacak; geriye kalan 60 milyon işin %54'ünü yapmak için en az 6 ay sürecek yeni teknolojiler hakkında eğitim lazım ve bunu yapmayan toplumlar geri kalacak. Siz Jack Ma'ya katılıyor musunuz ?

[See translation](#)



877 · 61 Comments · 22,615 Views



ICT Çevik Dönüşüm



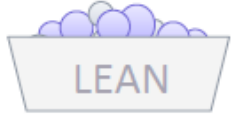
Etkin & Erken Teslimat

Çalışan Memnuniyeti

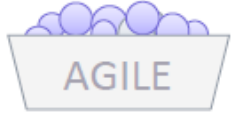
Yüksek Kalite



AGILE Çevik Felsefe - Yaklaşım



LEAN



AGILE



DEVOPS

İşleri, Değer Yaratan Hızla Teslim Edilebilir Küçük Parçalara Böl

Kendi Kendini İyileştiren Çalışma Sistemi Uygula (Scrum / Kanban)

Kendi Kendine Organize Olan Ekipler Kur (Squad & Tribe)

Kendi Kendine Yeten Ekipler Oluştur (Squad & Tribe)

“Generalist” ve “Specialist” Dengeli Organizasyon Yapılandır

Her Boyutta İletişimi Çoğullaştırılmış Kültür Oluştur

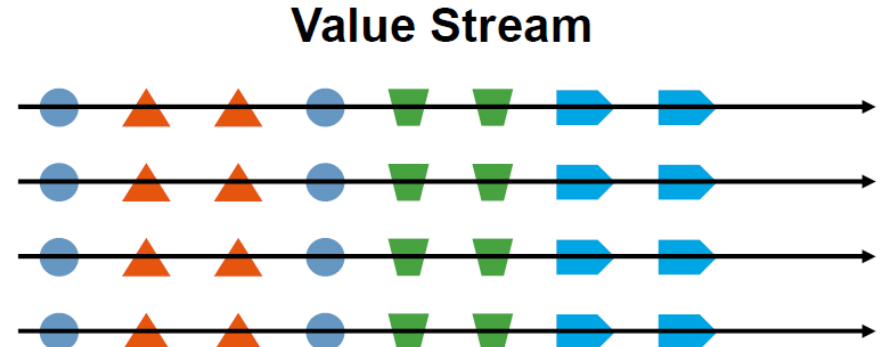
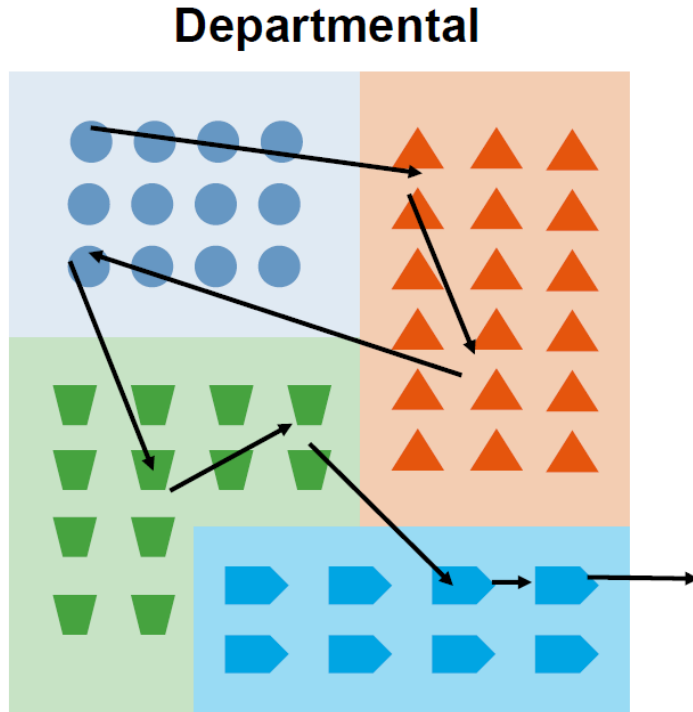
Tek Ekip & Tek Misyon Kültürü Oluştur (IT & Business Alignment)

Öğretme & Engel Kaldırma Odaklı Yöneticiler Yarat

Heyecan Yaratma, Anlam Katma Odaklı Liderler Yarat

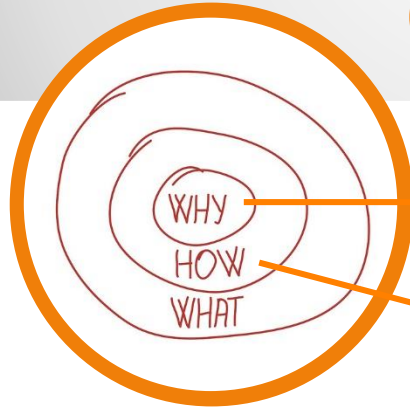
Her Alanda Otomasyon Yap (Devops)

Organizational Changes for Lean



- Minimize handoffs
- All needed equipment/skills
- Team accountability for quality
- Flatten organization
- Eliminate overhead

○ ÇEVİKLİK



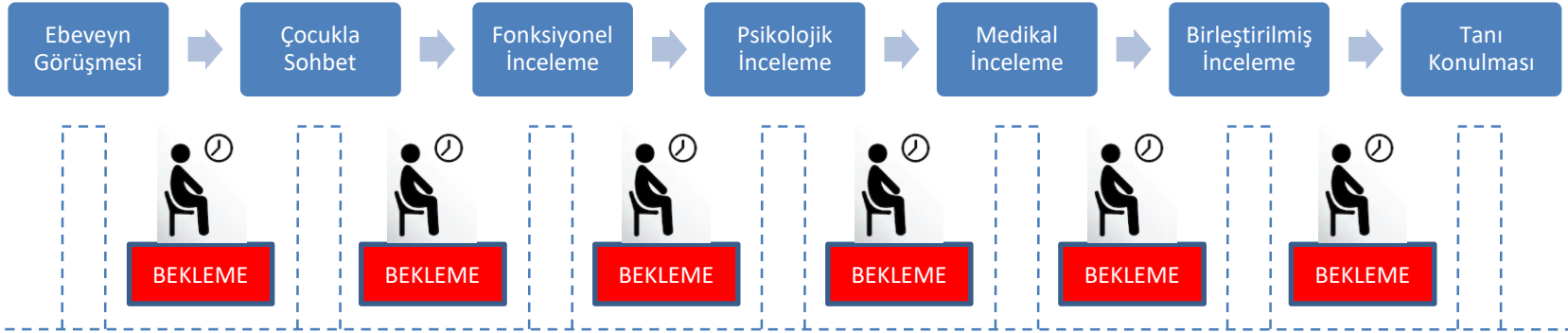
❖ **WHY?** → Ürün Geliştirme
❖ Çevik Manifesto
❖ Çevik Prensipler
❖ Değer Akışı
❖ Çevik Takım

❖ **HOW?** → Çevik Pratikler
❖ Liderlik
❖ Motivasyon
❖ Görsellik
❖ Limitler



ADHD TANI SÜRECİ

(Dikkat Eksikliği ve Hiperaktif Bozukluk)



4 AY

BAŞVURU

SONUÇ

-- VERİM --
17 SAAT/2880 SAAT

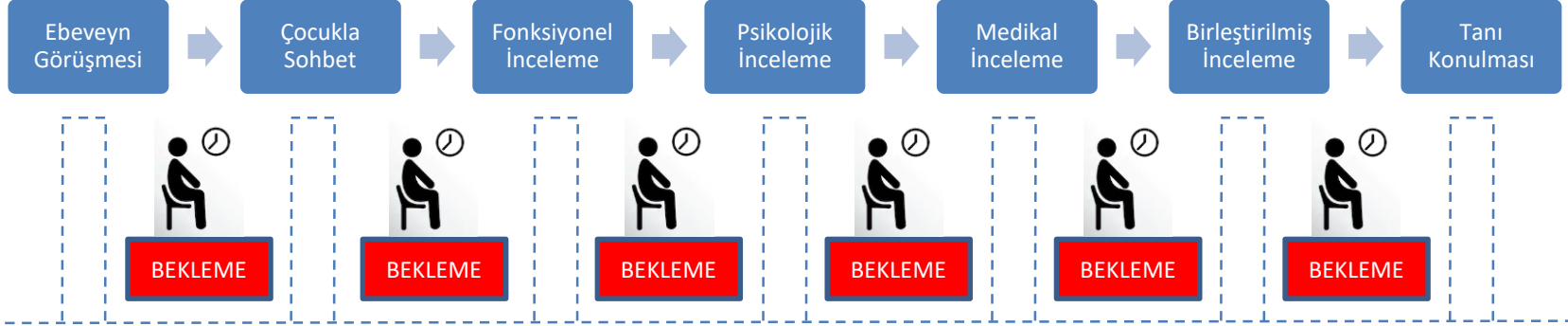
**PROBLEM
NEDİR?**



NEYE
İHTİYAÇ
VAR?



- Çocuk/ebeveyn perspektifi
- Bir arada tek bir takım olarak çalışmak
- Herkesin büyük resmi ve akışı görebilmesi
- Akışın verimliliğinin artırılması



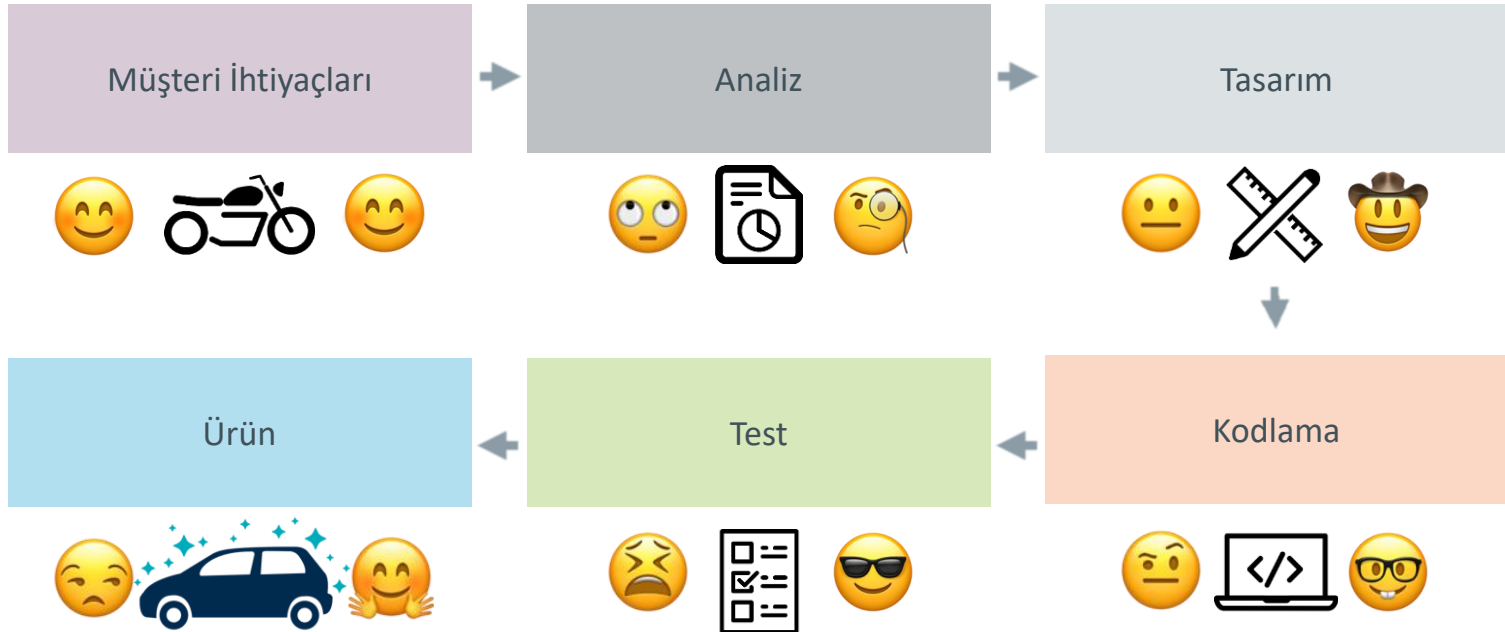
4 AY

BAŞVURU

SONUÇ

-- VERİM --
17 SAAT/2880 SAAT

Ürün Geliştirme Süreci



Gulf of Evaluation



How the customer explained it



How the project leader understood it



How the engineer designed it



How the programmer wrote it



How the sales executive described it



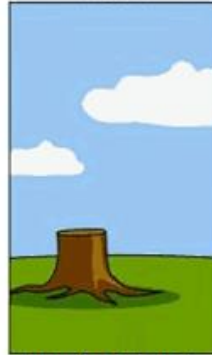
How the project was documented



What operations installed



How the customer was billed



How the helpdesk supported it



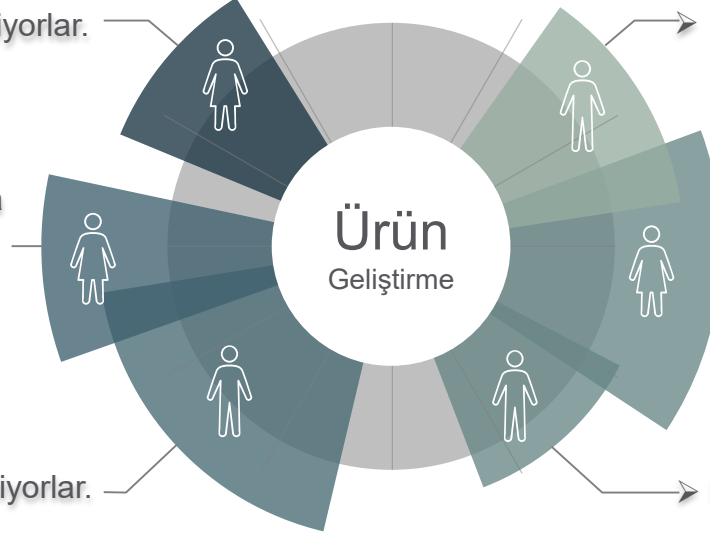
What the customer really needed

Herkes biraz haklı!

- Bir taraftan yapıp bir taraftan bozuyorlar.
- Uygulama da **sürekli hata oluyor**.
- Değişiklik istiyoruz kabul etmiyorlar.

- **Bu benim işim değil.**
- Basit bir şey istedim, işi yokuşa sürüyorlar.
- Yapmamak için elinden geleni yapılıyorlar.

- Değişiklik istiyoruz kabul etmiyorlar.
- «Mış» gibi yapıyorlar.



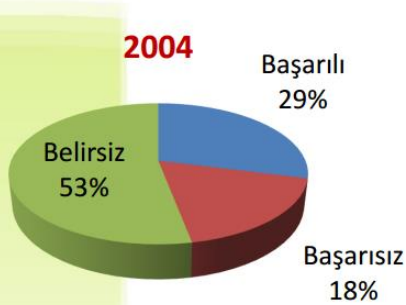
- **Ne istediklerini bilmiyorlar.** Hiçbir şeyden anlamıyorlar.
- Hata olmayan şeylere hata diyorlar.
- **Talep dokümanında yazmıyor.**

- Uygulama mis gibi çalışıyor yine de **beğenmiyorlar.**
- Yaptığımız işleri hafife alıyorlar.
- Ne zaman başlayalım diyorlar, **dün bitmeliydi dün!**

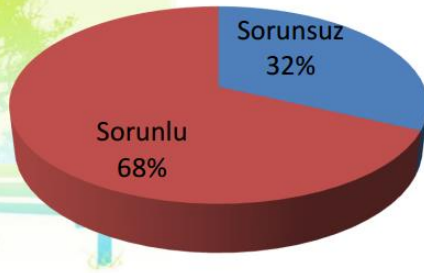
- **Hep geç teslim ediyorlar.**
- Uzun uzun anlattık ama hiçbir şeyi istediğimiz gibi yapmadılar.
- **Taleplerimiz birikti, hiçbir şeyle ilgilenmiyorlar.**

Yazılım Projelerinde Başarı

Standish Group Chaos raporları;



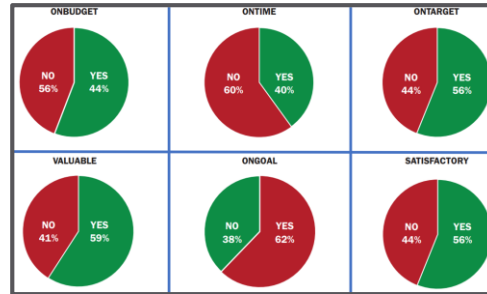
Proje Yönetimi açısından;



Ülkemizde durum nasıl ? Başarılı Proje Durumu

Durum	Oran
Tam Başarılı	% 4-5
Kısmen Başarılı	% 45-50
Çöpe Gidenler	% 45-50

STANDISH GROUP CHAOS REPORT 2015



MODERN RESOLUTION FOR ALL PROJECTS

	2011	2012	2013	2014	2015
SUCCESSFUL	29%	27%	31%	28%	29%
CHALLENGED	49%	56%	50%	55%	52%
FAILED	22%	17%	19%	17%	19%

Başarısızlığın Ana Sebepleri

1. Müşterinin **isteklerini doğru analiz** edememek
2. Proje için **uygun ekibi** kuramamak
3. Gerekli **bütçe ve kaynakları** ayırmamak
4. **Proje yönetim metotları** uygulamadan, gelişi güzel geliştirmek
5. Proje süresince müşteri ile **iletişimden kaçınmak**
6. **Yanlış teknoloji** ya da **mimari** seçimleri
7. Şirketin **yönetimsel sorunları**



AGILE MANIFESTO

2001 yılında Utah kayak merkezinde 17 vizyoner kişi
endüstrideki temel değişikliği konuşmak için
bir araya gelirler.

17

Kent Beck | **Mike Beedle** | **Arie van Bennekum** | **Alistair Cockburn** | **Ward Cunningham** |
Martin Fowler | **James Grenning** | **Jim Highsmith** | **Andrew Hunt** | **Ron Jeffries** | **Jon Kern** |
Brian Marick | **Robert C. Martin** | **Steve Mellor** | **Ken Schwaber** | **Jeff Sutherland** | **Dave Thomas**

Agile Software Development – the History

Kent Beck – Creator of XP, TDD

Mike Beedle – “Agile Software Development”

Arie van Bennekum – RAD, DSDM

Alistair Cockburn – Use Cases, Crystal

Ward Cunningham – Creator of XP, Wiki

Martin Fowler – the UML, Author of “Patterns”

James Grenning

Jim Highsmith – Creator of ASD, “Agile”

Andrew Hunt – Author, Partner in “The Pragmatic Programmer”

Ron Jeffries – Creator of XP, “Extreme Programming”

Jon Kern -

Brian Marick – Context Driven Development

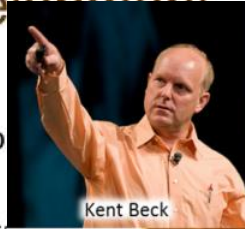
Robert C. Martin – Author of “The Clean Code”

Steve Mellor - Shlaer-Mellor

Ken Schwaber - Creator of the Scrum Framework

Jeff Sutherland – Co-creator of the Scrum Framework

Dave Thomas – Author of “The Manifesto”



Kent Beck



Mike Beedle



Arie van Bennekum



Alistair Cockburn



Ward Cunningham



Martin Fowler



James Grenning



Jim Highsmith



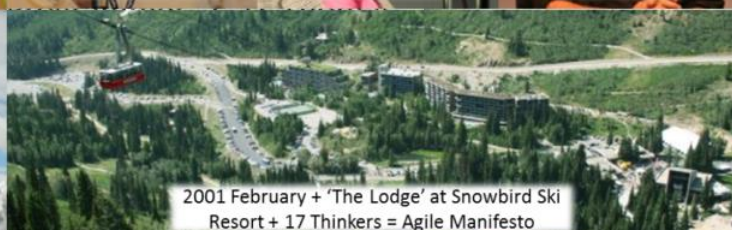
Andrew Hunt



Ron Jeffries



Jon Kern



2001 February + ‘The Lodge’ at Snowbird Ski Resort + 17 Thinkers = Agile Manifesto



Brian Marick



Bob Martin



Stephen Mellor



Jeff Sutherland



Ken Schwaber



Dave Thomas

Çevik Manifesto

On yedi yazılım gurusu 2001 yılında Amerika'nın Utah eyaletinde bir araya gelip yazılım geliştirme ile alakalı 2 günlük bir beyin fırtınası yaptılar.



Bireyler ve aralarındaki etkileşim



Kullanılan araçlar ve süreçler



Çalışan yazılım ve çözümler



Kapsamlı dökümantasyon



Müşteriyle iş birliği



Sözleşmelere bağlı kalmak



Değişime cevap verebilmek



Herhangi bir planı izlemek



Çevik Prensipler

1. Maksimum Müşteri Memnuniyeti

2. Adaptasyon – Değişimi hoş karşıla

3. Sık teslimat yap

4. Sürekli müşteri ile birlikte çalış

5. Güven ve destek ortamı ile insanları motive et

6. Yüz yüze iletişim kur

7. Çalışan yazılım

8. Sürdürülebilirliği önemse

9. Tasarımını sürekli iyileştir

10. Sade ol

11. Kendi kendine organize olan ekipler kur

12. Sürekli İyileştir

Çevik Prensipler

1 Satisfy the customer



Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.

1. Prensiip

En önemli önceliğimiz **değer** ifade eden çıktının **erken** ve **devamlı** teslimini sağlayarak müşterileri **memnun** etmektir.

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

Çevik Prensipler

2 Welcome change



Welcome changing requirements, even late in development. Agile processes harness change for the customer's competitive advantage.

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

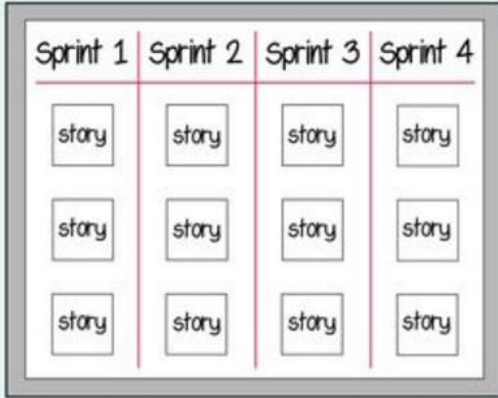
2. Prensiip

Değişen gereksinimler geliştirme sürecinin **son aşamalarında** bile kabul edilmelidir.

Çevik süreçler, değişimi müşterinin **rekabet avantajı** için kullanır.

Çevik Prensipler

3 Deliver frequently



Deliver working software frequently, from a couple of weeks to a couple of months, with a preference to the shorter timescale.

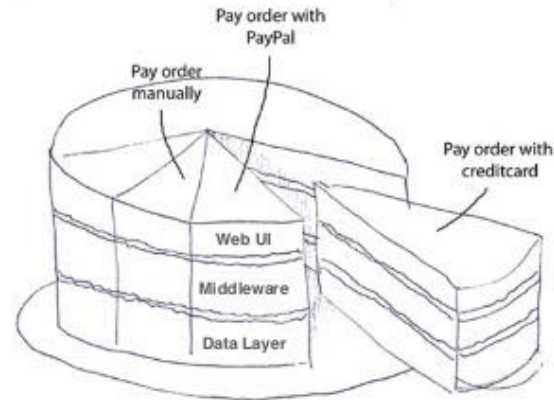
3. Prensiip

Çalışan yazılım, tercihen **kısa zaman aralıkları belirlenerek** birkaç haftada ya da birkaç ayda bir **düzenli olarak** müşteriye sunulmalıdır.

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

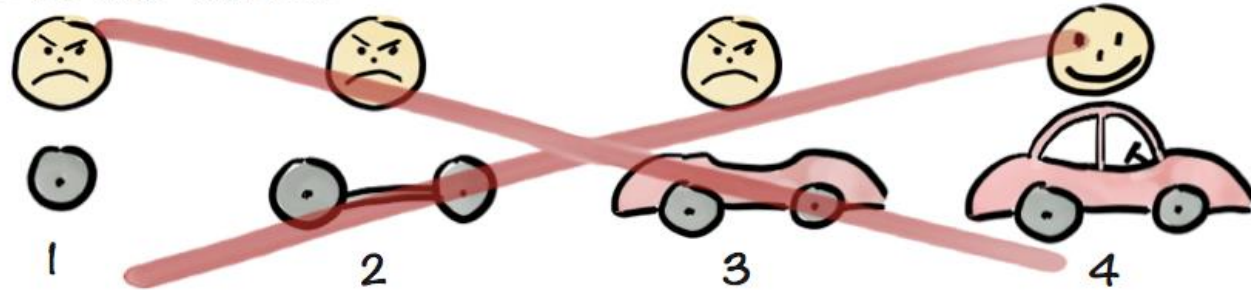
Vertical Slices

over
Horizontal Slices

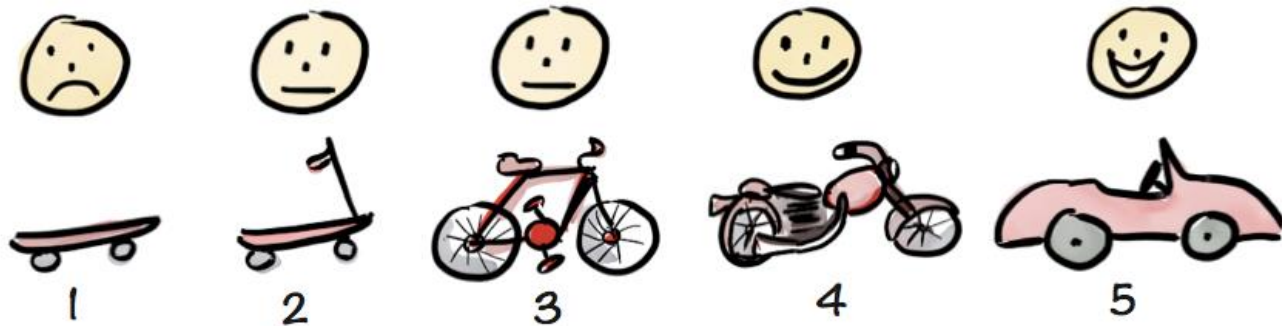


MVP (MINIMUM VIABLE PRODUCT)

Not like this....

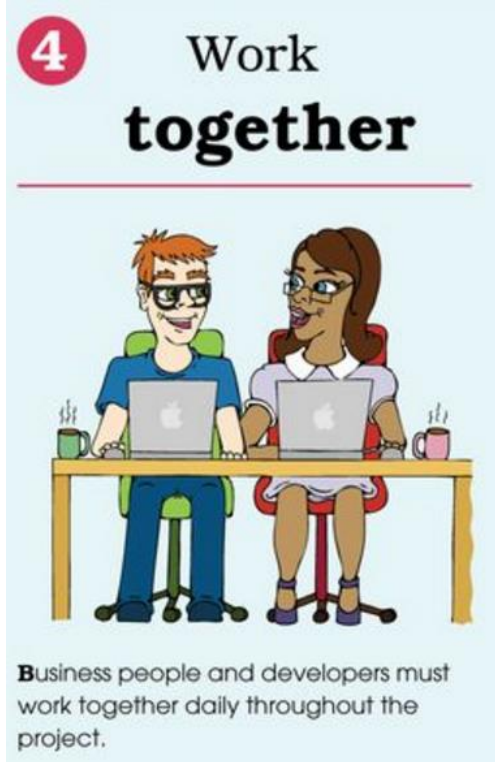


Like this!



by Henrik Kniberg

Çevik Prensipler



4. Prensiip

İş süreçlerinin sahipleri ve geliştirme ekipleri proje boyunca **her gün birlikte** çalışmalıdırlar.

Çevik Prensipler

5 Trust and support



Build projects around motivated individuals. Give them the environment and support they need, and trust them to get the job done.

5. Prensiip

Projelerin temelinde **motive olmuş** bireyler yer almalıdır. Onlara ihtiyaçları olan **ortam** ve **destek** sağlanmalı, işi başaracakları konusunda **güven** duyulmalıdır.

Çevik Prensipler

6 Face-to-face conversation



The most efficient and effective method of conveying information to and within a development team is face-to-face conversation.

6. Prensiip

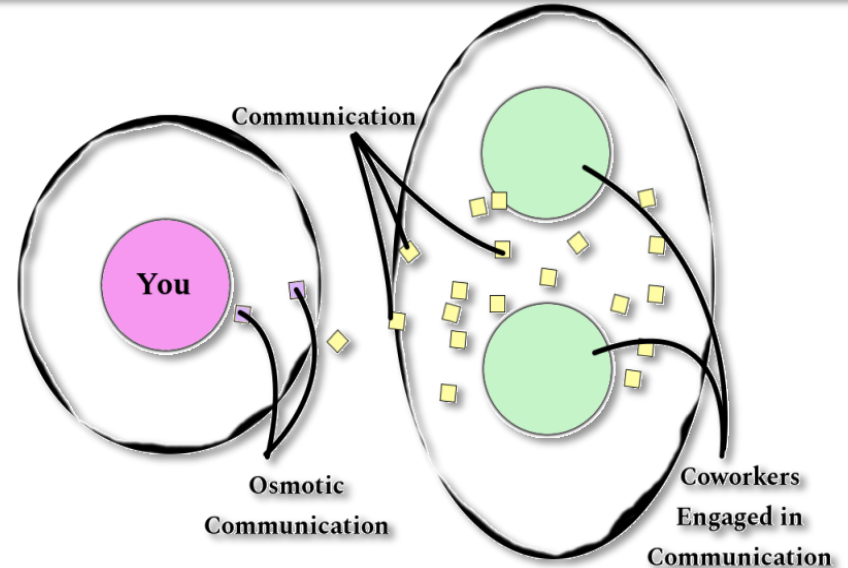
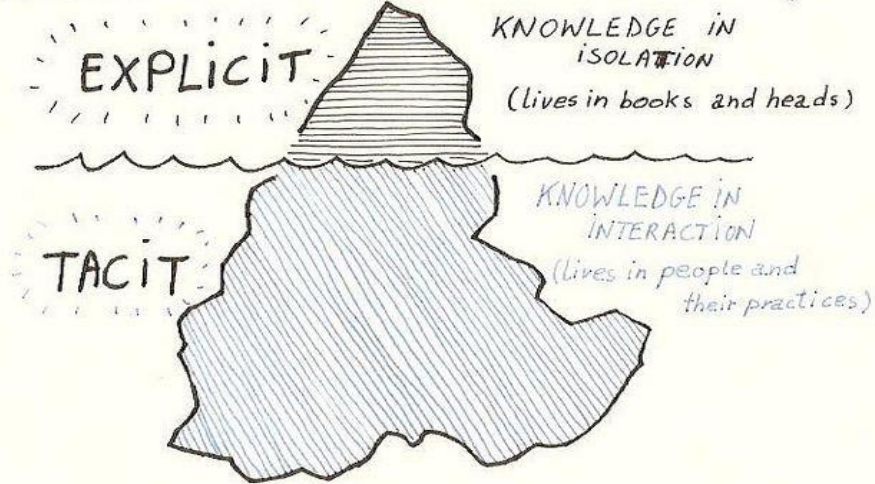
Bir yazılım takımında bilgi alışverişinin en **verimli** ve **etkin** yöntemi **yüz yüze** iletişimidir.

COLLOCATION

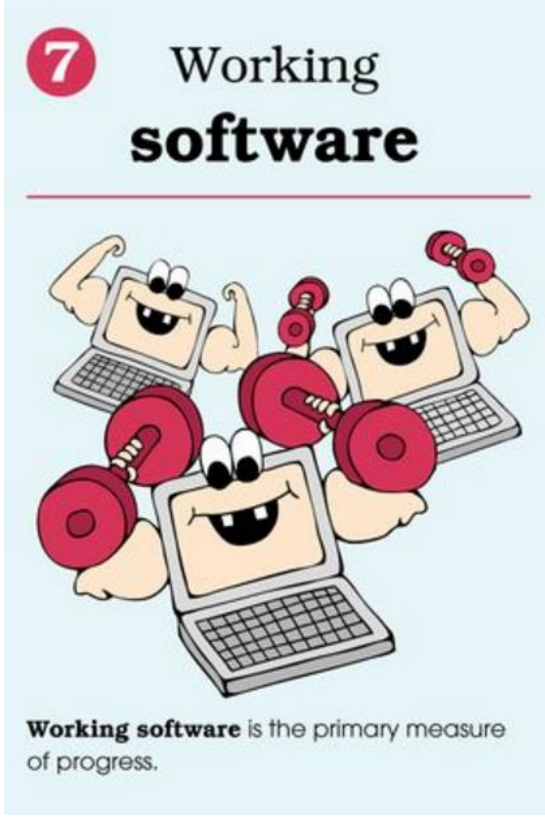
TACIT KNOWLEDGE

OSMOTIC COMMUNICATION

KNOWLEDGE AS AN ICEBERG!



Çevik Prensipler



7. Prensiip

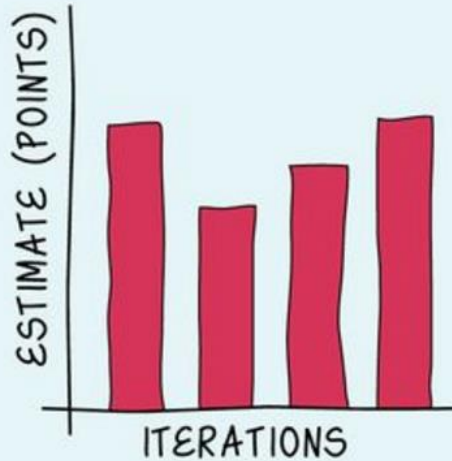
Çalışan yazılım, ilerlemenin birincil ölçüsüdür.

Neredeyse tamamlanmış olması
bittiği anlamına gelmez!

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

Çevik Prensipler

8 Sustainable development



Agile processes promote sustainable development. The sponsors, developers, and users should be able to maintain a constant pace indefinitely.

8. Prensiip

Çevik süreçler **sürdürülebilir** geliştirmeyi teşvik etmektedir. Sponsorlar, yazılımcılar ve kullanıcılar **sabit tempoyu** sürekli **devam** ettirebilmelidir.

Çevik Prensipler

9 Continuous attention



Continuous attention to technical excellence and good design enhances agility.

9. Prensipt

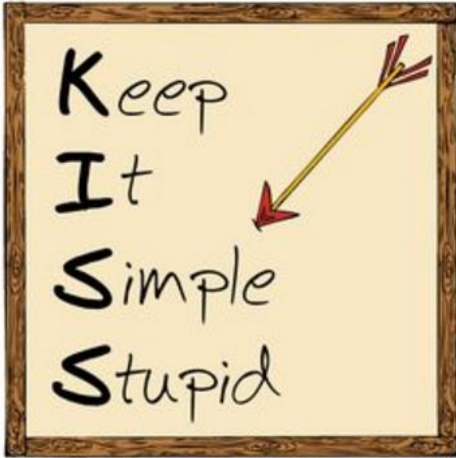
Teknik mükemmeliyet ve iyi tasarım konusundaki **sürekli özen** çevikliği artırır.

Refactoring

Çevik Prensipler

10

Maintain
simplicity



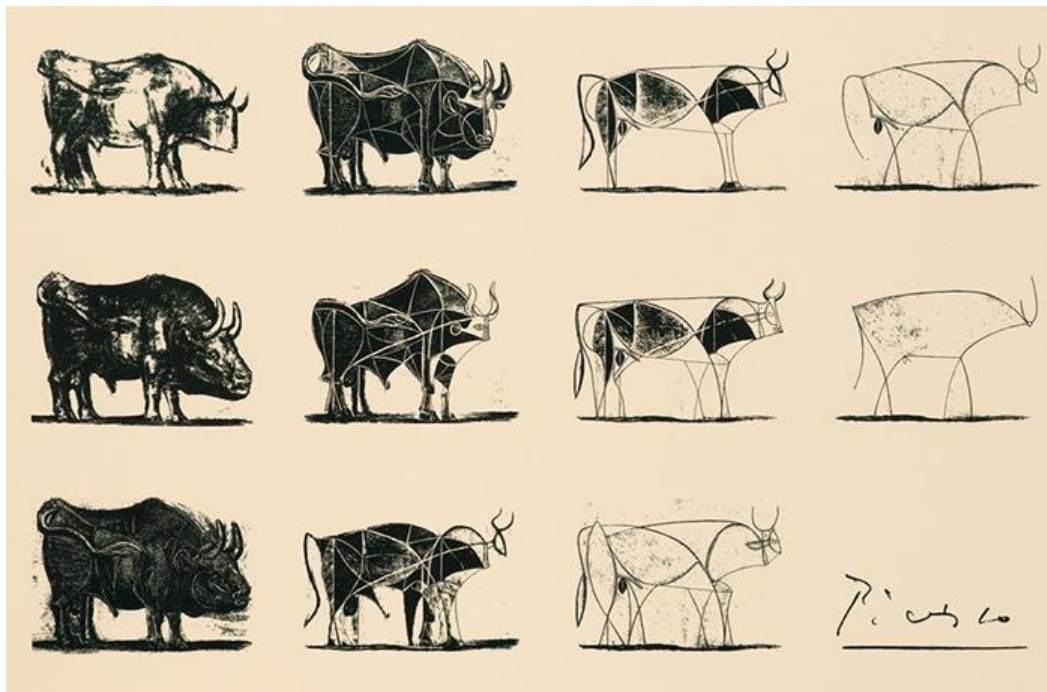
The art of maximizing the amount of
work not done - is essential.

10. Prensip

Sadelik, yapılmasına gerek olmayan işlerin mümkün olduğunca
arttırılması sanatı, olmazsa olmazlardandır.

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

Çevik Prensipler



Art is the elimination
of the unnecessary.

Pablo Picasso

Çevik Prensipler

11

Self-organizing teams



The best architectures, requirements, and designs emerge from self-organizing teams.

11. Prensiip

En iyi mimariler, gereksinimler ve tasarımlar **kendi kendine organize** olabilen takımlardan ortaya çıkar.

Çevik Prensipler

12

Reflect and adjust



At regular intervals, the team reflects on how to become more effective, then tunes and adjusts its behavior accordingly.

12. Prensip

Takım, düzenli aralıklarla **nasıl daha etkili** ve **verimli** olabileceğinin üzerinde düşünür ve davranışlarını buna göre **ayarlar** ve düzenler.

Kaizen

<http://agilemanifesto.org/principles.html>

Çevik Değerler & Çevik Prensipler

İnsan & İletişim

Kalite

İşbirliği

Adaptasyon

**Maksimum
Müşteri
Tatmini**

Adaptasyon

**Sürekli & Sık
Canlı Geçiş**

**Yüzyüze
İletişim**

**Hergün
Birlikte
Çalışma**

Süreklilik

**Çalışan
Yazılım İle
İlerleme**

**Güven
Ortam
Destek
Motivasyon**

Basitlik

**Kendi
kendine
Organize
Olan Ekip**

**Sürekli
Teknik
İyileştirme**

**Sürekli
Süreç
İyileştirme**

AGILE Çevik Felsefe Dönüşüm

Geleneksel Yaklaşım

Daha Çok Statik Organizasyon

Daha Çok Fonksiyon Bazlı Gruplar

Daha Çok Plana Uyum

Daha Çok Yönetim

Daha Çok Kontrol

DEĞİŞİM: Önlemek & Kontrol Etmek

Daha Çok Kural

Geçmiş Dönem Performans Değerlendirme



Yalın / Çevik Yaklaşım

Daha Çok Dinamik Organizasyon

Daha Çok Misyon Bazlı Ekipler

Daha Çok Adaptasyon

Daha Çok Liderlik

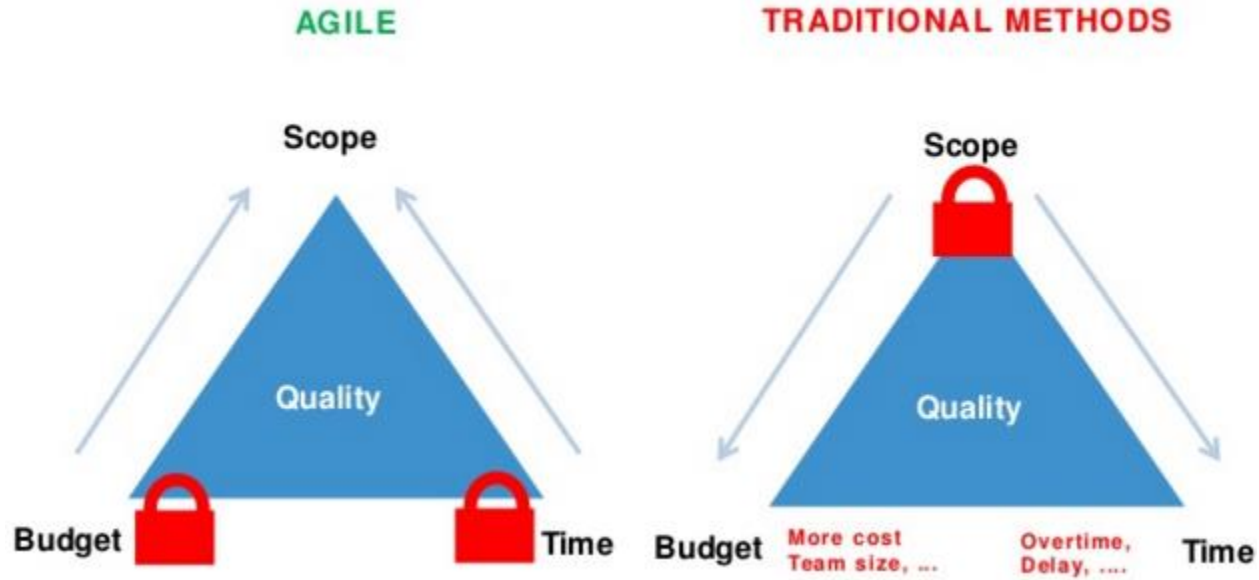
Daha Çok Yetki Devri (Otonomi)

DEĞİŞİM: Başlatmak & Adaptasyon

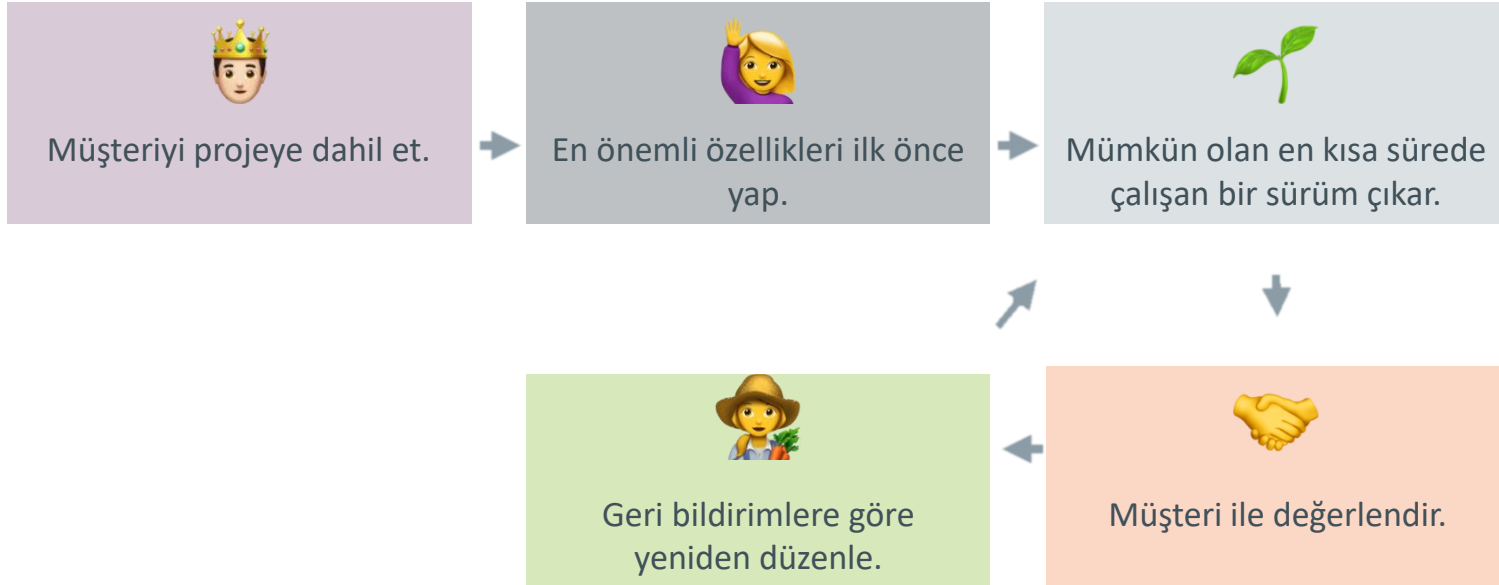
Daha Çok Prensip

Gelecek Dönem Performans İyileştirme

The Agile Triangle



Çevik Yaklaşım



***Değer akışının verimliliğine odaklan,
insanların verimliliğine değil.***

***Değer akışının verimliliğine odaklan,
insanların verimliliğine değil.***



WHEN YOU DRIVE NEVER DRINK

WILLIAMS RACING

WILLIAMS MARTINI RACING

randstad

randstad

Takım/Squad Özellikleri



TEAM CULTURE

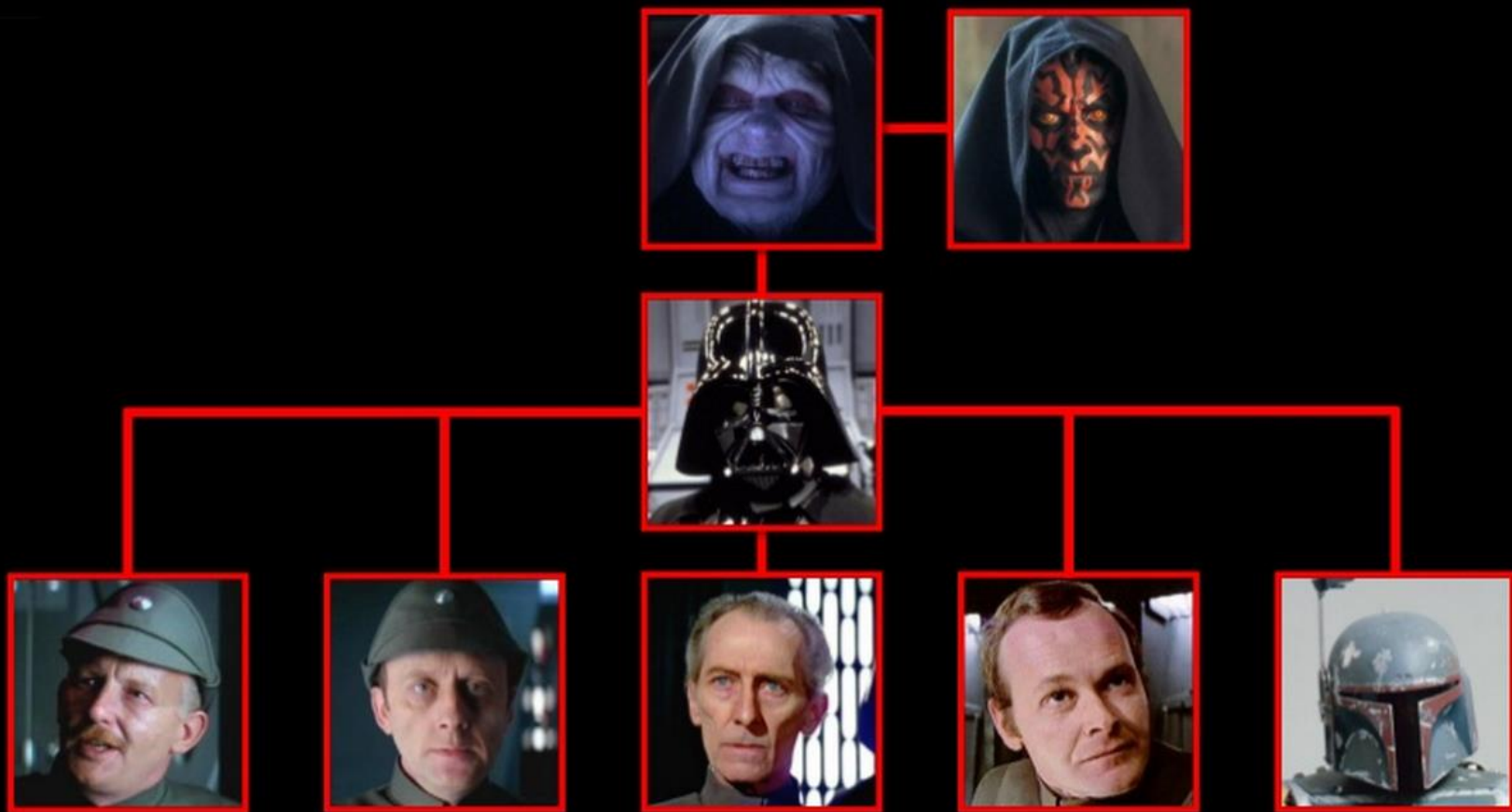


Ayrı Görevler ?

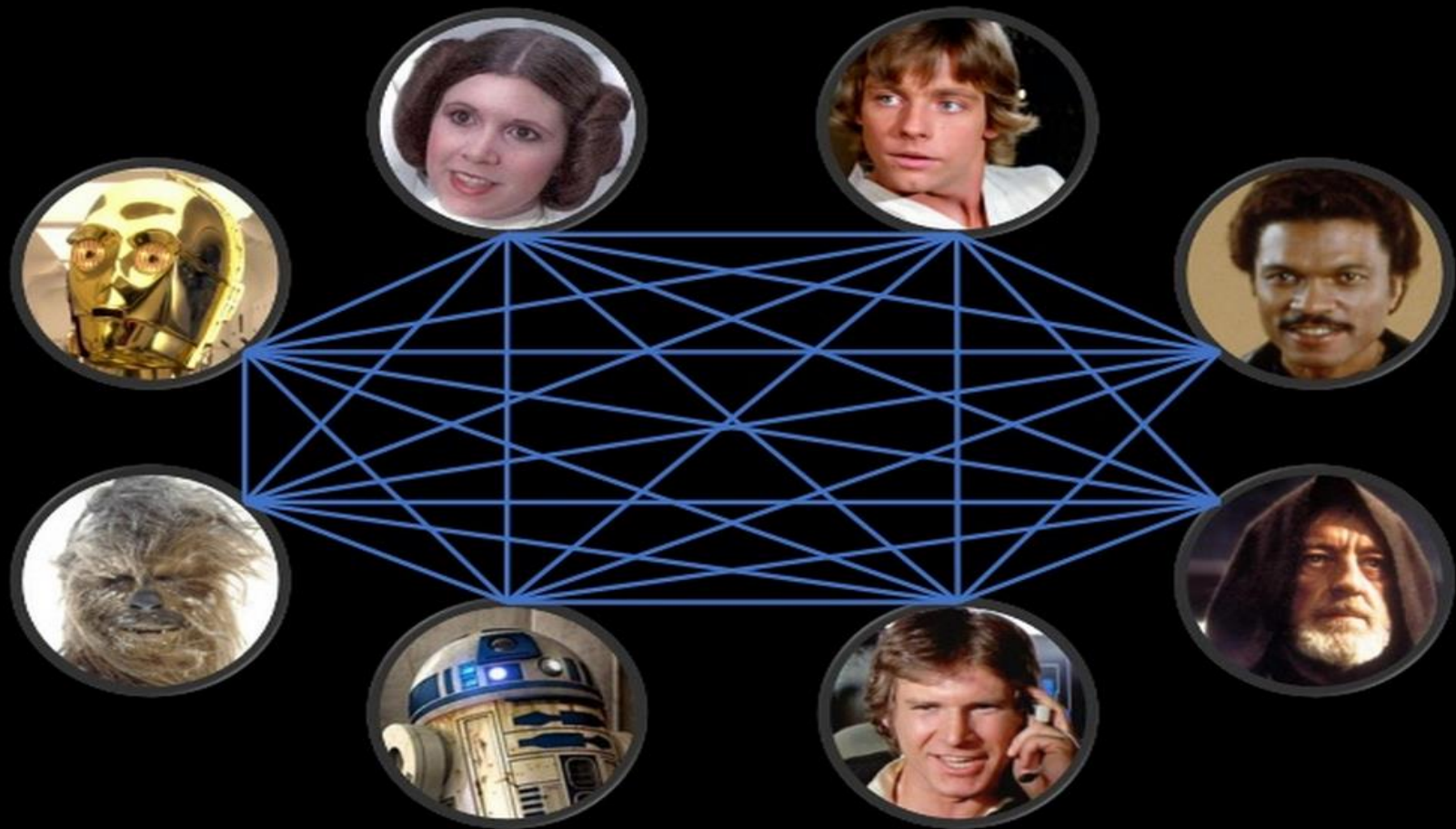




Command & Control



Self Organizing Team



NASIL Çevik Olunur?

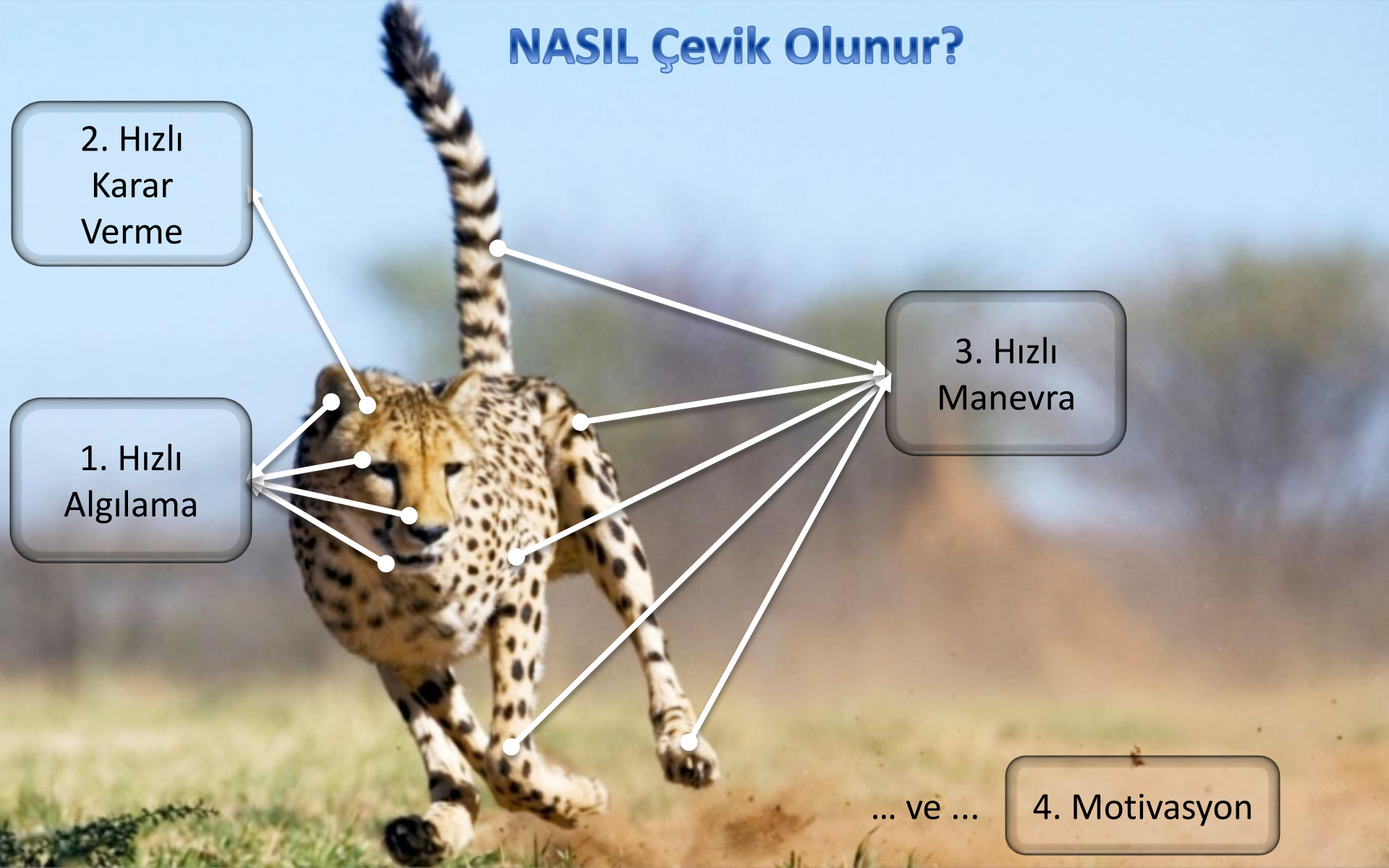
2. Hızlı
Karar
Verme

1. Hızlı
Algılama

3. Hızlı
Manevra

... ve ...

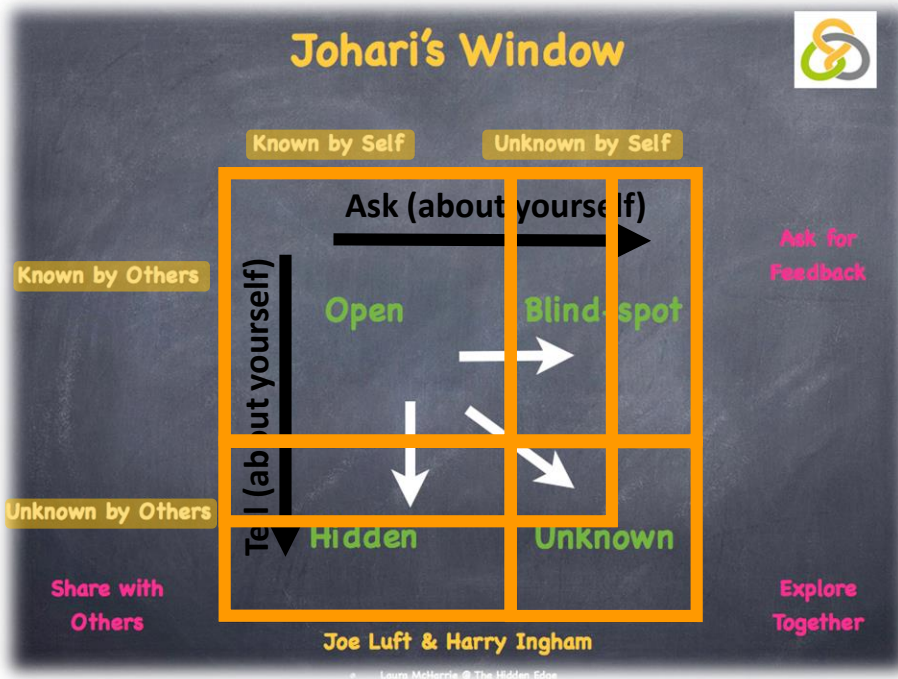
4. Motivasyon



Self-awareness – Johari Window

An Interpersonal Communication Model developed in 1955, named for its creators, **Joseph Luft** and **Harry Ingham**.

The **JOHARI** Window is a useful tool to build self-awareness and improve – understanding between individuals, relationships, communications and trust.



Self-awareness is one of the most important characteristics of an effective leader

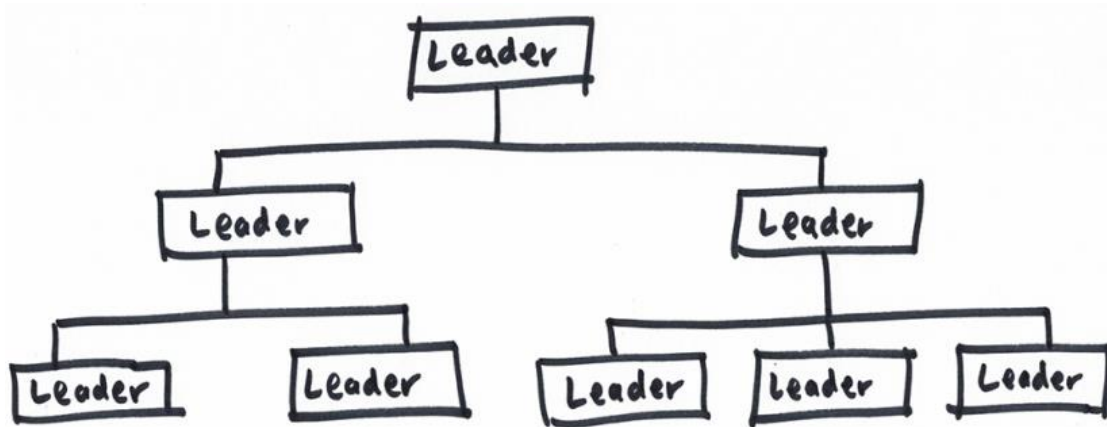
Brad Cohen

“ Front of class ” - 5dk

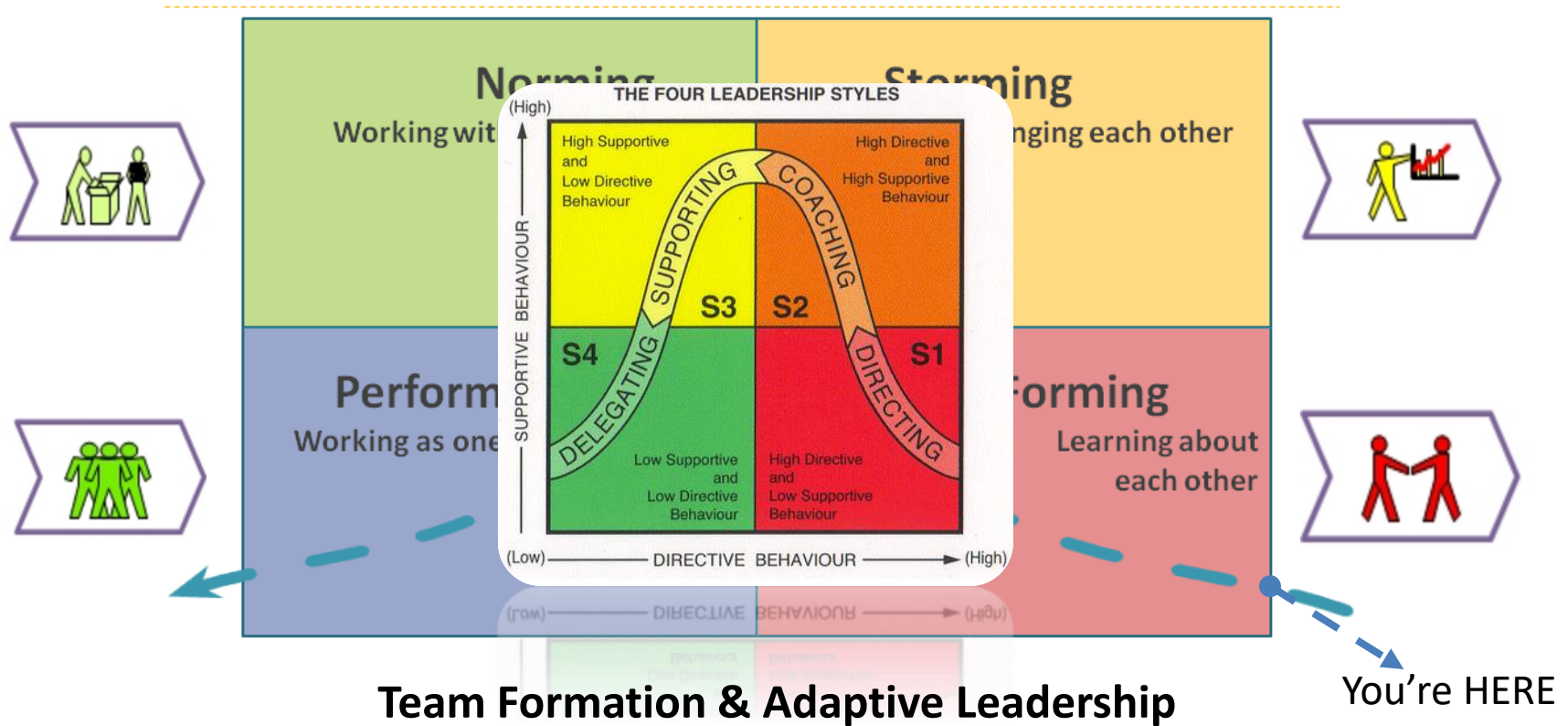


LİDERLİK

- ✓ HER SEVİYEDE LİDERLİK
- ✓ EKİPLERDE LİDERLİK
- ✓ DÖNÜŞÜMLÜ LİDERLİK



Adaptive Leadership → Tuckman's Model





Lean, Kanban, Agile Methods

Lean Thinking

Lean Product
Development

Kanban

Agile Methods

Scrum

XP

DSDM

FDD

Crystal

Kanban Nedir?



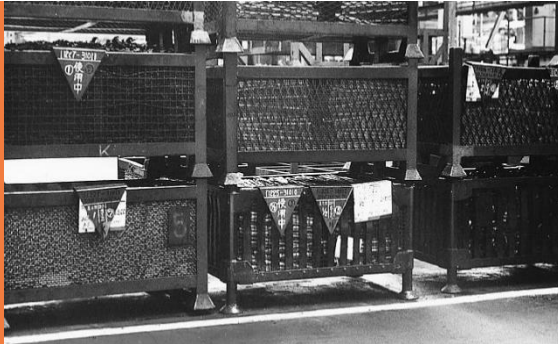
İlk olarak Toyota'nın üretimde iş yükünü dengeli bir şekilde organize etmek için geliştirdiği yöntem (1950).



Amaç ihtiyaç duyulan hammaddenin tam zamanında istenildiği yerde olmasını sağlamak.

En önemli kavram malın çekilmesi(pull).

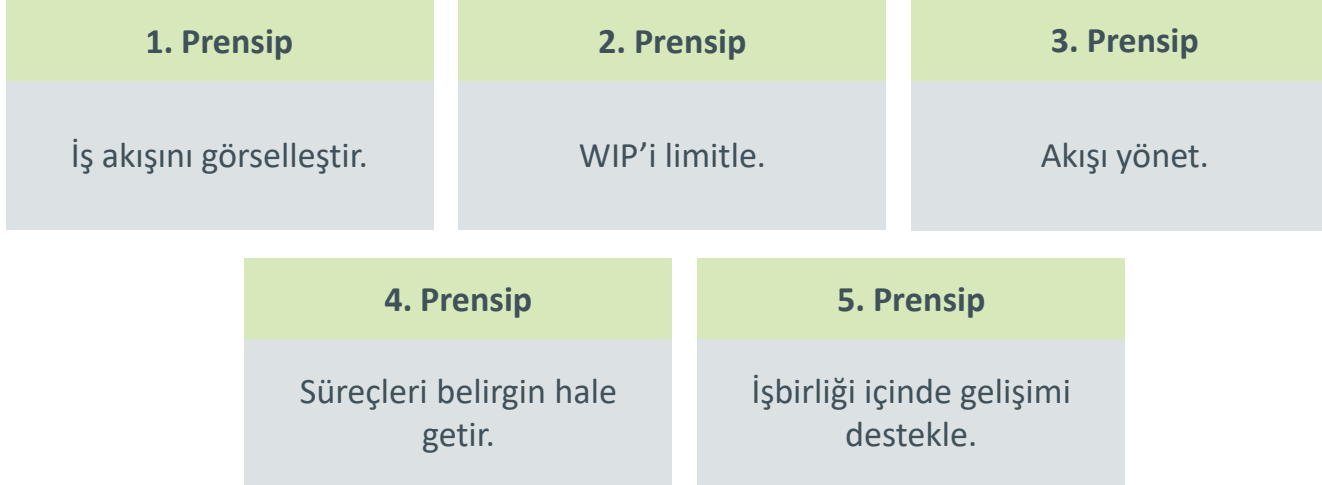
Bir istasyona mal istenmeden getirilmez (push).



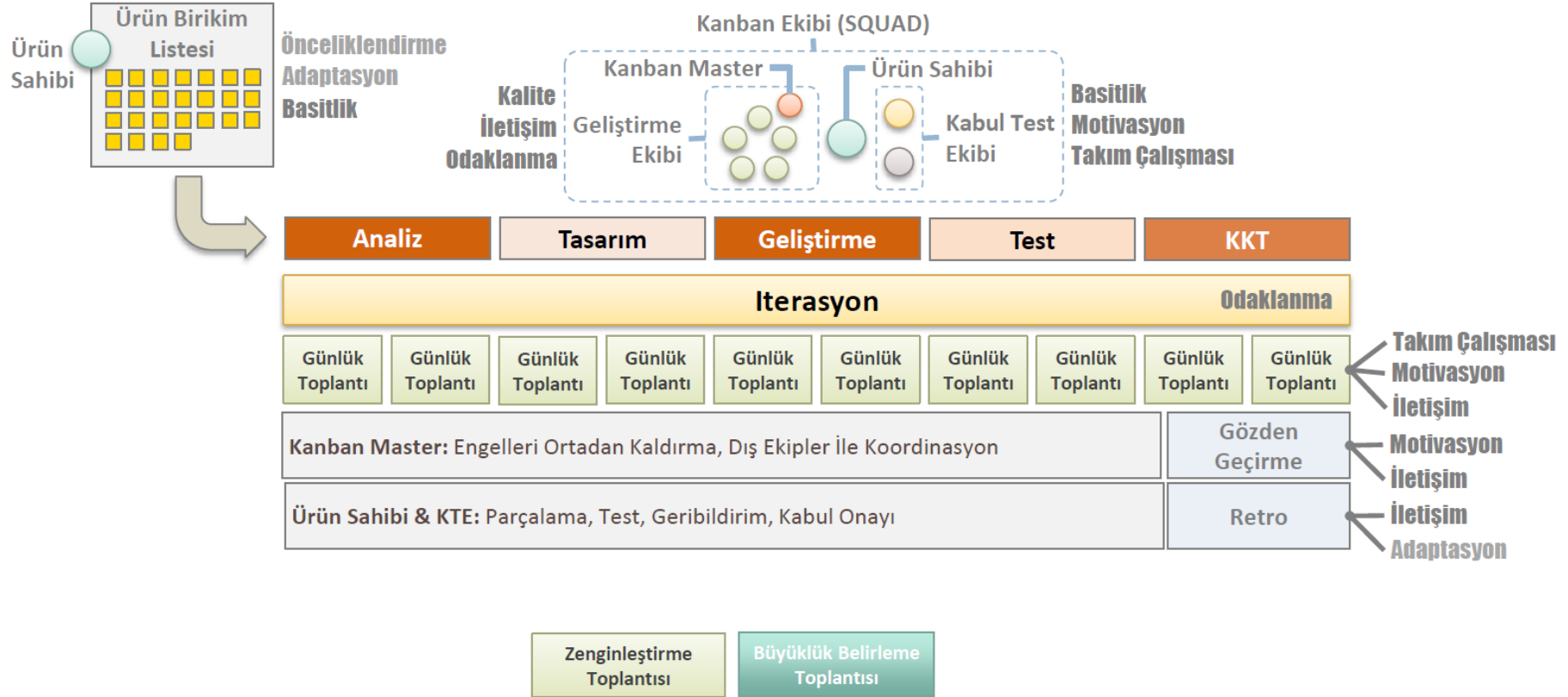
Yazılımda değişiklik yönetiminin evrimsel ve artırımsal yaklaşımla yönetilmesi (2004).



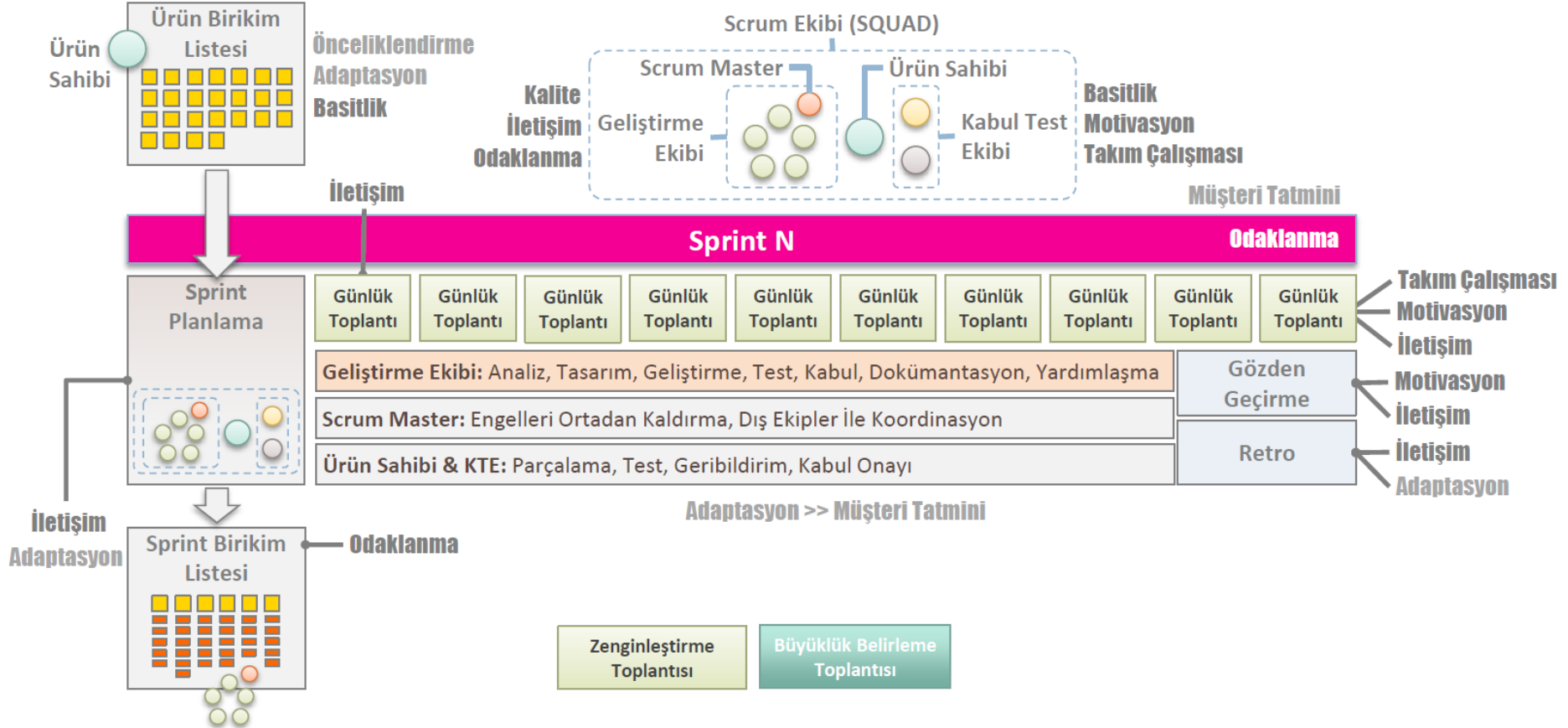
Kanban - Prensipler



KANBAN ile Kendi Kendini İyileştiren Süreç

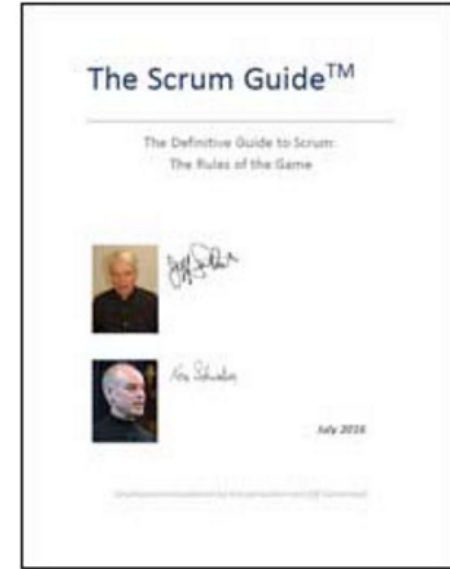


SCRUM ile Kendi Kendini İyileştiren Süreç



The Scrum Guide www.scrum.org

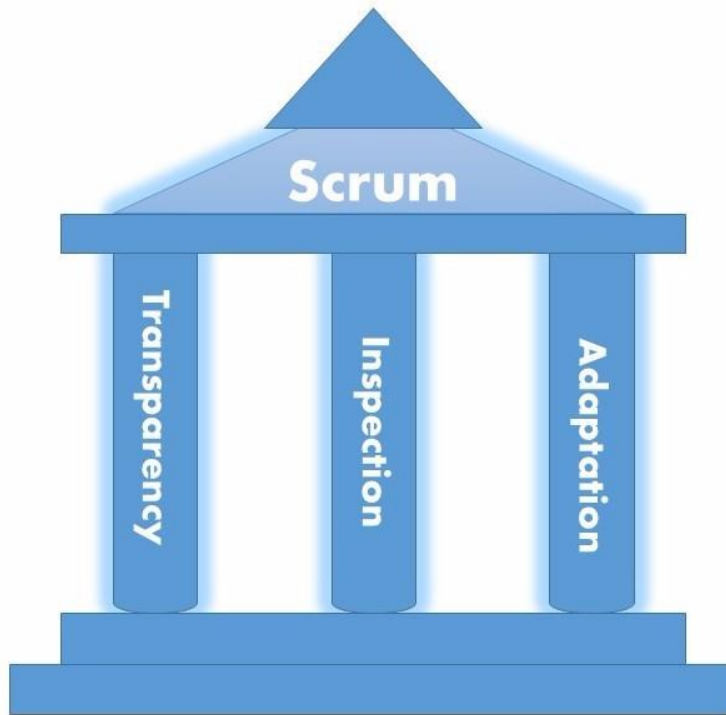
Scrum is defined completely in the Scrum Guide by Ken Schwaber and Jeff Sutherland, the originators of Scrum. The Scrum Guide is maintained independently of any company or vendor and therefore lives on a brand neutral site. The Scrum Guide is translated and available in over 30 languages. You can read and [download the Scrum Guide here](http://www.scrum.org).



Scrum Framework



Scrum : İnsanların mümkün olan en yüksek değere sahip ürünleri, **üretken ve yaratıcı** bir şekilde geliştirirken, **karmaşık ve adaptasyona** açık sorunları ele alabildikleri bir çerçeve.



PILLARS



VALUES

Basittir
Anlaması kolaydır
Uzmanlaşması Zordur







CESARET



Scrum takım üyeleri doğru
şeyi yapmaya ve zorlu
problemlerin üstüne gitmeye
cesaret ederler.



CESARET

Neler cesaret ister?

- Daha hızlı üretmemiz için **baskı altındayken** üretimimizle ilgili şeffaf olmak
- Müşteriye henüz **bitirmediğimiz** işleri **göstermemek**
- Takım hedefine katkıda bulunmayanları **sorumlu tutabilmek**
- Müşterinin isteğini yanlış anladığımızı kabullenmek ve bunu fark ettiğimizde **yön değiştirebilmek**
- Daha önce hiç **yapmadığımız** bir şeyi geliştirmeye çalışmak
- Takım arkadaşlarımızla **fikir ayrılıklarımızı** gösterebilmek ve bunları **yapıcı bir şekilde tartışabilmek**
- **Hata** yaptığımızı kabul etmek
- Bazı şeyleri bilmediğimizi kabullenmek ve **yardım istemek**



ODAK



Takımdaki herkes Sprint işlerine ve takım hedefine odaklanır.



ODAK

Neden odaklanmamız gerekir?



- İşleri daha hızlı bitirmek ve **israfı** önlemek için
- İlk önce hangi **engelle** boğuşacağımıza karar vermek için
- **Öncelikleri** anlayabilmek için
- **Sorumluluğu** paylaşmak
- Büyük resmi görebilmek



TAAHHÜT



Kişiler bireysel olarak takım hedeflerini gerçekleştirmeyi taahhüt eder.



TAAHHÜT

Taahhüt etmek ne demek?

- Sadece bireysel başarımız için değil tüm **takımın başarısı** için çaba göstermek
- Scrum yapmayı taahhüt ediyorsak sadece hoşumuza giden taraflarını değil **zor gelen kısımlarını da yapmaya çalışmak**
- **Sürekli iyileşmeyi** taahhüt etmek ve bu uğurda kolayca yön değiştirebilmek
- Kompleks ve karmaşık durumlarda bile elimizden gelenin **en iyisini yapmak**

Scrum.org





SAYGI



Takımın her bir üyesi diğer üyelere yetkin ve bağımsız insanlar olarak saygı duyar.



SAYGI

Nelere saygı duymalıyız?



- İnsanlar doğasında üretken, yaratıcı ve karmaşık problemleri işbirliği ile çözmeye yetkindir.
- İnsanların farklı özgeçmişleri, deneyimleri ve yetkinlikleri olabilir.
- Kişiler otonomilerine saygı duyulduğunda, bir amaca hizmet ettiklerini hissettiklerinde ve uzmanlaşma fırsatı sunulduğunda motive olurlar.
- İnsanlar ellerinden gelenin en iyisini yaparlar ve iyi niyetler hareket ederler.
- Hepimizin farklı görüşleri ve perspektifleri olabilir.



AÇIKLIK



Scrum Takımı ve paydaşları yapılacak tüm işler ve bu işleri yaparken karşılaşılan zorluklar hakkında açık olmayı kabul eder.



AÇIKLIK

Açıklık neyi sağlar?



- Şeffaflık için açıklık gereklidir.
- Açıklık yardım istemeyi kolaylaştırır.
- Açıklık birbirine yardım etmeyi kolaylaştırır.
- Açıklık kişilerin birbirinin perspektifini görmesini, çalışma arkadaşları tarafından işitildiğini ve takım kararlarını desteklemeyi sağlar.
- Yanlış yaptığımızı kabul edebiliriz.

EXTENDED KANBAN



KAN BAN

看板

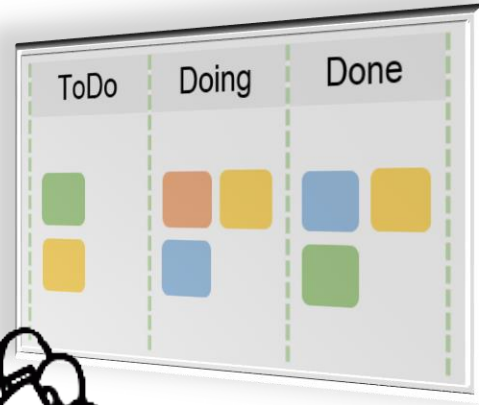
Kan => Görsel

Ban =>Kart, Pano, İşaret

gibi anlamlara sahiptir. Literatürdeki genel kullanım alışkanlığına bağlı olarak Kanban kelimesi dilimize « ***görsel pano***» olarak çevrilebilir. Değer akışının görselleştirilmesi Kanban'ın temelini oluşturuyor. Bu noktada her gün kullandığımız board'larımızın önemi büyük...

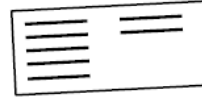
PANO NEYİ ANLATIR?

**İŞ AKIŞINI
GÖRÜNÜR
KILAR**



**ŞEFFAFLIK
SAĞLAR**





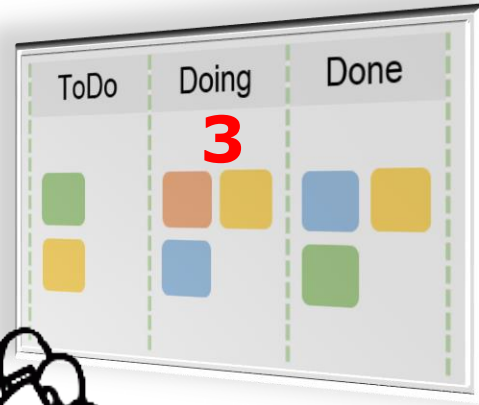
- İterasyon No:

PORTFOLIO SQUAD



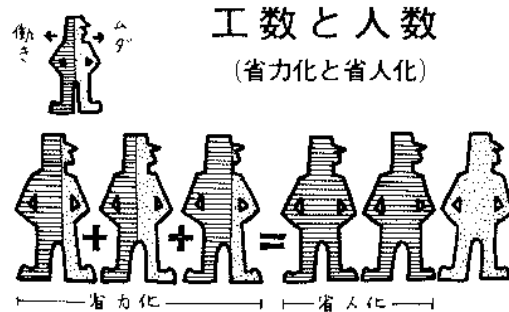
WIP?

ÜZERİNDE
ÇALIŞILAN İŞ
SAYISINI
SINIRLAR.





- ❑ İş adedini sınırlar
- ❑ İnsan sayısı demek değildir
- ❑ Değer akışını optimize eder
- ❑ Seviyelerin dengesini sağlar
- ❑ Yetkinlik değişimlerinden etkilenir
- ❑ Kaizen yaklaşımıyla shojinka'ya giden yolu açar.

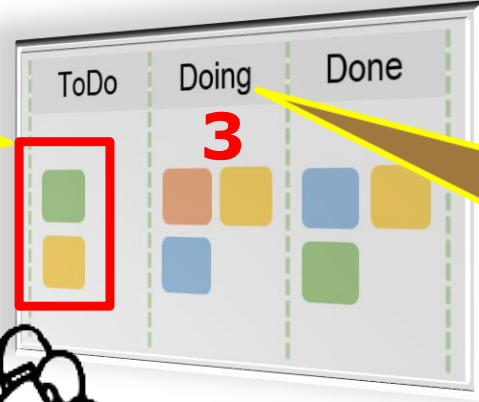


省人 化
(Shoujin Ka)

BİRİKİM LİSTESİ & ÖNCELİK

ÖNCELİKLENDİRİLMİŞ
İŞ LİSTESİ

KUYRUĞU
YÖNETİR



EFORSAL
BÜYÜKLÜĞÜ
GÖSTERİR



İnsan → Ona iş ver



İş → Onu insanlara ver



Daha fazla iş almayı istiyoruz.



Daha fazla işi bitirmeyi istiyoruz.



İnsanı planla



Değer akışını gözle



Özetle...

- Neye sahipsen onunla başla.
- O an sahip olduklarına saygı duy ve değiştirmeye çalışma.
- Görselleştir
- WIP
- Akışı yönet, insanlara güven duy.
- Geri bildirimi her seviyeye taşıyabilecek şeffaf iletişim kanalları kur.
- Her seviyede liderliği destekle.

Çocuklar "yaşayarak- yaparak" öğrenirler.

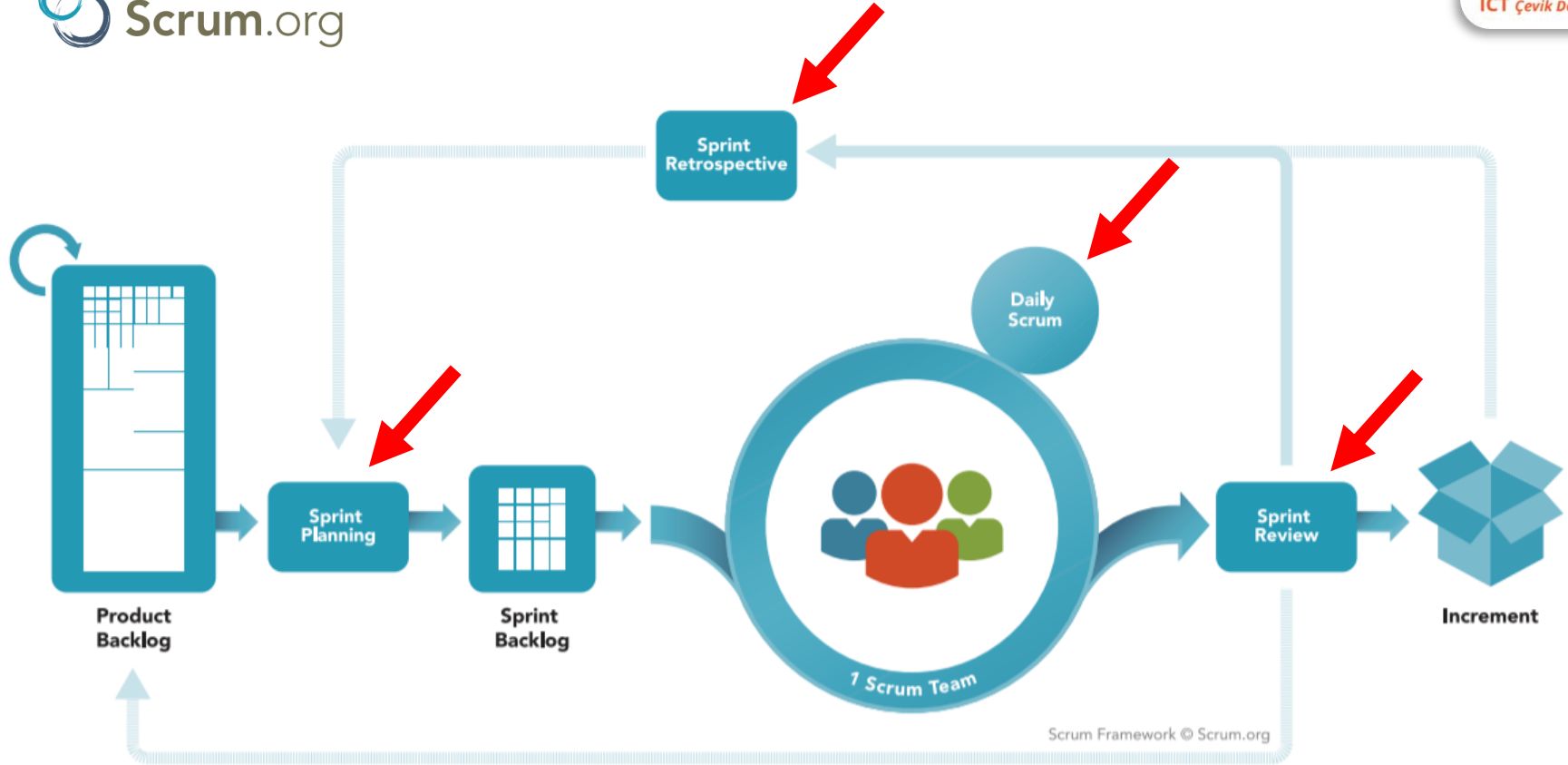
“Hiç kimse çocukların, insan ruhunun örtüsünü kaldırma yetisi olan, eğer keşfedilirse yetişkinlerin kendi bireysel ve toplumsal sorunlarını çözmelerine yardım edebilecek yaşamsal önemde bir sırı içlerinde sakladıklarını öngörememişti.” — Dr. Maria Montessori

Montessori Eğitim Sistemi	Çevik Takımlar
<i>Her gün tek bir kez zil çalınır ve çocukların bütünü kısa süreli toplanır.</i>	<i>Günlük toplantı yapar.</i>
<i>Görev ataması yapılmaz, çocuk eyleme geçmesi için teşvik edilir.</i>	<i>İş ataması yapılmaz, gönüllülük esastır.</i>
<i>Farklı yaş grupları ve farklı ilgi alanları aynı sınıfta yer alır.</i>	<i>Farklı yetkinlikler tek takımda bütünleşir.</i>
<i>Karne dönemi beklenmeden performans görüşmeleri düzenli yapılır.</i>	<i>Periyodik olarak retrospective ve review toplantısı yapılır.</i>
<i>Kesintisiz, kaliteli ve yüksek konsantrasyonlu zamanı sürekli artırır.</i>	<i>İsraf zamanlarını sürekli yok etmeye çalışır.</i>
<i>Direktiflerle öğretmek yerine çocuğun keşfetmesine fırsat verir.</i>	<i>Talimatnameleri değil; etkileşimleri esas alır.</i>



RİTÜELLER

- ❖ If Scrum → Sprint Planlama
- ❖ Günlük Toplantılar
- ❖ Retrospektif Toplantıları
- ❖ Review Toplantıları



SPRINT PLANLAMA

Sprint Planlama

SPRINT



SCRUM EKİBİ



SCRUM MASTER



PRODUCT OWNER



Sprint Hedefi

Sprint Birikim
Listesi

GÜNLÜK TOPLANTILAR

HER GÜN
AYNI
YERDE

MAX 15
DAKİKA

KONULAR
TÜM EKİBE
AİTTİR.

TOPLANTI
OYUNCAĞI
KİMDE İSE O
KONUŞUR.



DÜNDEM
BUGÜNE
NE
YAPTIM?

BUGÜN NE
YAPACAĞIM
?

HEDEFE
GİDEN
YOLDA
ENGELLERİM
BLOKLARIM
NELER?





REVIEW TOPLANTILARI

YÖNETİM EKİBİ



- Takım Hedefleri, Metrikler
- Üretim Değerleri
- Kalite KPI
- Yönetimden Beklentiler
- Top BLOKlar
- Geri Bildirimler
- El Sıkışma



KANBAN EKİBİ



KANBAN MASTER



PRODUCT OWNER

RETROSPEKTİF TOPLANTILARI

kai zen
改 善

Kai => Değişim,
Zen => Daha iyi

anlamlarına sahiptir. Dolayısıyla Kaizen kelimesi dilimize «**daha iyiye doğru değişim**» olarak çevrilebilir. Kaizen , belli zamanlarda ürün veya süreçte yapılan değişimlerle sınırlı değildir ; çok daha derin bir felesefeyi temsil eder. Durmaksızın sürekli devam eden ve hayatın bütününde yaşanan bir iyileşmedir hedeflenen ...

Neleri iyi yaptık?

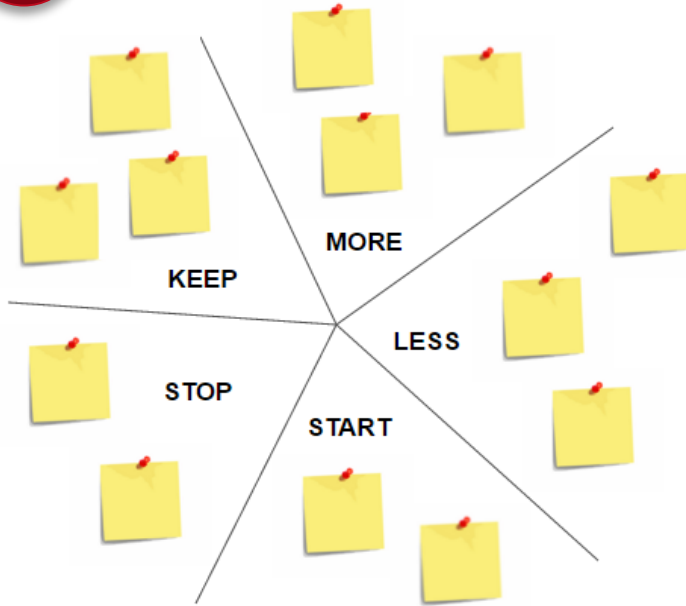


Neleri kötü yaptık?

Süreci, uygulamaları, ilişkileri geliştirmek için neler yapabiliriz?

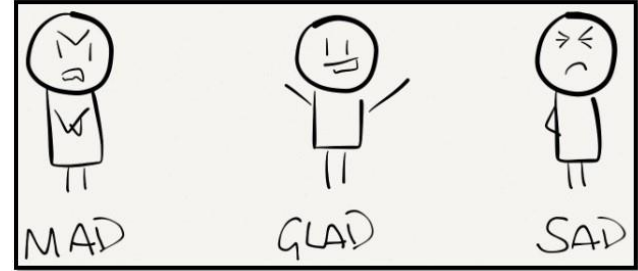
1

STARFISH



2

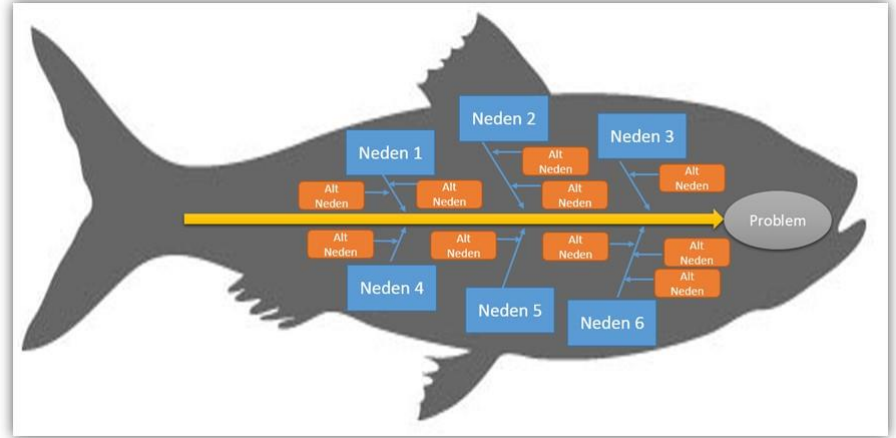
MAD/SAD/GLAD



Round Robin



Balık Kılçığı



Triple Nickels G4		⑦ Puan												
Problem:	Talep sahibi bütün faala olan squadlarda, belirli genel önceliklendirmeye dayanıyor. Sahneli kızıni talepleri önceliklendirilmis istiyor.	A <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>A</td><td>X</td><td>E</td></tr> <tr><td>B</td><td>F</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td>G</td><td></td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td><td></td></tr> </table>	A	X	E	B	F		C	G		D	H	
A	X	E												
B	F													
C	G													
D	H													
Öneri:	Önceliklendirme için genel bir beiter seti belirlemek bir kesin önünde çalışması.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td></td></tr> <tr><td>A</td><td>2</td></tr> <tr><td>B</td><td>X</td></tr> <tr><td>C</td><td>1</td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td></tr> </table>	Toplam		A	2	B	X	C	1	D	H		
Toplam														
A	2													
B	X													
C	1													
D	H													
Öneri:	1/6.1 business chipper hafiflik tek bir masoda birerogı getirilip, önceliklendirme istenebilir.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>4</td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>1</td></tr> <tr><td>C</td><td>X</td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td></tr> </table>	Toplam	4	A	1	B	1	C	X	D	H		
Toplam	4													
A	1													
B	1													
C	X													
D	H													
Öneri:	Business dihanide spoc beiterale talep hamsunu onun gretuşi itenebilir ön(A) for Mostell	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>5</td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>F</td></tr> <tr><td>C</td><td>G</td></tr> <tr><td>D</td><td>X</td></tr> </table>	Toplam	5	A	1	B	F	C	G	D	X		
Toplam	5													
A	1													
B	F													
C	G													
D	X													
Öneri:	Kpi bir net dade istemali. Proget board poi fayda kashet analitleri istenebilir.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>5</td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>2</td></tr> <tr><td>C</td><td>3</td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td></tr> </table>	Toplam	5	A	1	B	2	C	3	D	H		
Toplam	5													
A	1													
B	2													
C	3													
D	H													
Öneri:	Business spoc beiterlerin. Öncelikleri o beiterlerin.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>10</td></tr> <tr><td>A</td><td>2</td></tr> <tr><td>B</td><td>F</td></tr> <tr><td>C</td><td>X</td></tr> <tr><td>D</td><td>3</td></tr> </table>	Toplam	10	A	2	B	F	C	X	D	3		
Toplam	10													
A	2													
B	F													
C	X													
D	3													
Öneri:	Review toplantılarında önceliklendirme kriterleri belirlemek sefay re-tisim yapılmalı.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>5</td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>1</td></tr> <tr><td>C</td><td>1</td></tr> <tr><td>D</td><td>2</td></tr> </table>	Toplam	5	A	1	B	1	C	1	D	2		
Toplam	5													
A	1													
B	1													
C	1													
D	2													
Öneri:		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td>6</td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>F</td></tr> <tr><td>C</td><td>G</td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td></tr> </table>	Toplam	6	A	1	B	F	C	G	D	H		
Toplam	6													
A	1													
B	F													
C	G													
D	H													
Öneri:		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr><td>Toplam</td><td></td></tr> <tr><td>A</td><td>1</td></tr> <tr><td>B</td><td>F</td></tr> <tr><td>C</td><td>G</td></tr> <tr><td>D</td><td>H</td></tr> </table>	Toplam		A	1	B	F	C	G	D	H		
Toplam														
A	1													
B	F													
C	G													
D	H													

The image shows a collection of 'Triple Nickels' GM cards and two large 'X-Chain' game boards. The cards are numbered A through F and contain handwritten text in German. The game boards are white with yellow and orange grid lines. Each board has a 'Problem:' section, a 'Score' section with a large letter (A or B), and a 'Suggestion:' section. The boards also feature a 'TOTAL' row and a 'Suggestion:' row with a grid of letters A through F.



HATALARDAN DERS ALIRIZ

Japanese Meanings

ポカ

Poka
(mistake)

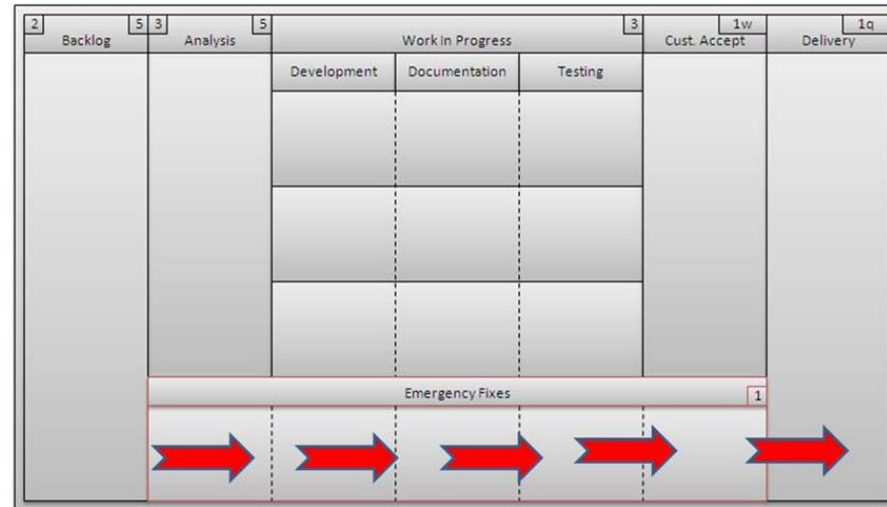
ヨケ

Yoke
(proofing)

6 |



HATALARA ANINDA MUDAHALE EDERİZ



ROLLER

- ❖ Kanban Master
- ❖ Product Owner

SQUAD – Roller

SQUAD (Kanban/Scrum Ekibi)

- Değeri maksimize eder
- Mikro kapsamı tanımlar
- İşi parçalara ayırır
- Öncelikleri belirler
- İş birimi engellerini çözer

- Performans verisi toplanmasına
- Engellerin çözülmesine
- İyileştirme fikirleri geliştirilmesine
- Diğer ekiplerle koordinasyona yardımcı olur.

- Kaliteli üretim gerçekleştirir.
- Engelleri ortadan kaldırır.
- Süreci iyileştirir.
- Ürünü iyileştirir.
- Sürekli iş birliği yapar.

Geliştirme Ekibi

Ürün Sahibi



Master



Analistler



Yazılım Uzmanları



KANBAN MASTER

KİMDİR?

HİZMETKAR LİDER

1

2

Çevik ve Yalın felsefenin anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamakla sorumludur.



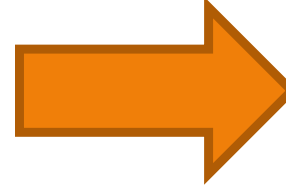
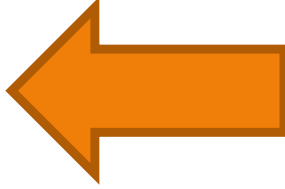
Master;

- Ekibi, ürün kalitesinin düşmesine neden olabilecek olası baskılardan **korur**.
- Ekibinin motivasyonunu düşüren olgu, olay ve durumların **çözümlemesini** sağlar.
- Ekibinin, Ürün Birikim Listesindeki maddelerin tamamlanmasına odaklanmasını sağlar.
- Ekibinin hedeflerine ulaşmak konusunda odağını bozan olgu, olay ve durumların ortadan kalkmasını sağlar.
- Ürün Sahibine, Geliştirme Ekibine ve Organizasyona Çevik ve Yalın felsefe konusunda **koçluk** yapar.
- Şeffaflığın korunması için ekibini ve tüm paydaşları **cesaretlendirir**. 
- Ekibinin, **iyileştirme** fikirlerinin geliştirmesine yardımcı olur.
- Ekibini, günlük aktivitelerini gerçekleştirirken sürekli **işbirliği** konusunda cesaretlendirir.

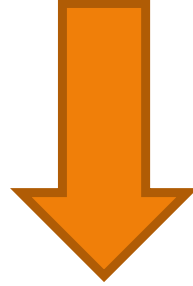
EKİP



YÖNETİM



**İŞ
BİRİMLERİ**



DİĞER AGİLE EKİPLER

How to Become a Servant Leader



Servant Leadership –
Putting **Your Team First and Yourself Second**

<https://www.mindtools.com/pages/article/servant-leadership.htm>

PRODUCT OWNER

KİMDİR?

- *Product Owner, işin sahibidir.*
- *İşi netleştiren, işleri önceliklendirerek üretilen iş değerini arttıran, tüm iş paydaşlarını takıma karşı temsil eden ve onların toplam çıkarını gözeten, üretilen üründe nelerin olacağına karar veren roldür.*

KİMDİR?

**Birikim listesinden
sorumlu tek
kişidir.**



Product owner

**Tek bir kişidir,
komite değildir.**

**İşlerin nasıl yapılacağını değil, hangi
işlerin hangi sırada yapılacağını söyler.**

NE YAPAR?

- Product Backlog 'u sıralamak

Product owner

- Her talep için kabul kriterlerini belirlemek. (Definition Of Ready)

- Product Backlog' u iyileştirmek

Sertifikasyon Eğitimleri



Certification:	CSM (Certified Scrum Master)	PSM I (Professional Scrum Master I)	PSPO I (Professional Scrum Product Owner I)	PMI-ACP (Agile Certified Practitioner)	PAL I (Professional Agile Leadership)
Sponsor Organization:	Scrum Alliance	Scrum.org (Ken Schwaber)	Scrum.org (Ken Schwaber)	PMI	Scrum.org
Focus:	Limited to Scrum	Limited to Scrum	Limited to Scrum	Broader focus on Agile and Lean	Broader focus on Agile Leadership
Testing Requirements:	Pass/Fail 35 Que	Pass/Fail 80 Que., 60 min. Passing Score %85	Pass/Fail 80 Que., 60 min. Passing Score %85	Pass/Fail exam 120 Que., 180 min.	Pass/Fail exam 36 Que., 60 min. Passing Score %85
Test Cost:	Included in training	\$150	\$200	\$435-\$495	\$200

ÖLÇÜM

- ❖ Efor
- ❖ Blok /XL Blok



EFOR



BLOK



XL BLOK

Takım Hedefi – Çevik Metrikler



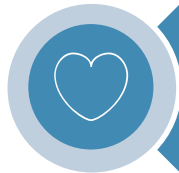
Üretim



Kalite



Teknik Gelişim



Müşteri Memnuniyeti

Çevik Dönüşüm Gelişim Alanlarımız

BETTER

THINGS

Daha fazla çevik koç desteği

MAKE

KM, PO için gereken iş yükü

Ölçme,

Raporlama,

Roadmap planlama ve iyileştirmeler için daha fazla efor

SON NOTLAR: ASLA TERK ETME

Ritüel	Kim katılır?	Ne sıklıkta?
Günlük toplantı	Tüm takım	Her gün – maksimum 15 dakika
Retospektif	Tüm takım	2 haftada 1 – maksimum 1,5 saat
Değerlendirme toplantısı	Tüm takım, kilit paydaşlar, yöneticiler	En az ayda 1
Günlük rapor	Takım sorumlu	Her gün

Günlük toplantıları her gün aynı saatte ve board önünde yap.

Hedefleri ay bazlı gözden geçir, değerlendirme toplantısında o ayı sorgula.

Sürekli iyileşmeyi kültüre dönüştür, her zaman daha iyisine ulaşmaya odaklan.

İnsan, araç, süreç boyutunda farklı kaizen'lere odaklan.

SON NOTLAR: ASLA TERK ETME

Board'unu güncel tut ve her işi/engeli/iyileştirmeyi oraya yansıt.

İş akışıyla ilgili konularda iletişimi kişi özelinden çok takımla yap.

İsraf zamanlarını sürekli takip et ve yok etmeye odaklan.

Her kademede şeffaf ol, her kademede güven duy.



{ TEŞEKKÜRLER }