

- 安西さん
- 前川さん
- 柴山さん
- 安藤さん
- 高橋さん
- 牛尾さん
- 安井さん
- 吉羽さん

メンバー

A-2 アジャイル コーチ ラウンドテーブル

コミュニティが解決する課題

- 過去の成功体験を捨てる必要がある
- コミュニティのつながりが大切
- XPである意義 エンジニアリング的な価値
- 固い業界では外から動かすほうが早い コミュニティが有効
- 会社にいるとやる気成分がなくなる コミュニティで刺激を受ける
- IT業界ではない業界 業種のくくりを取っ払う
- コミュニティの参加が後発 刺激を受けている
- 現場と結びついている人 もっと議論をしていきたい

現場にスーパーマンがいないとダメ？

- ペアプロで知識を共有
- 大規模プロジェクトをアジャイルだいきなりやらない
- 成功体験がないとできない
- 出来る人がやり方に馴染めない場合もある

ペアプロは現実的ではない？

- 研究するというのは効果的であるという仮説から
- 少し試してみることを進言する
- 相手の価値観を確認し、それに合わせるためとしてペアプロを提案する
- 実装時間は増えるが2倍にはならない バグが圧倒的に少ない
- トータルコストでは有利
- データで出ている レポートを見せる
- 責任を持って進める
 - 上司は結果責任
 - 現場は実行責任
 - 上司に手柄をあげる

アジャイルを導入してうまくいかなかったこと

- 危機感が無い人たちとやるとうまくいかない
- すべてはうまくいかない前提 今のままでよいと思っている人はうまくいかない
- 興味を持ってくれる人が一人もいない
 - 二人以上必要
 - 一人だと心が折れる

自社サービスのアジャイル開発でうまくいっているところ

- チーム間のコミュニケーションが取れている
- みんなでワークショップを行う

チームメンバーにペアプロを説得するには

- トラブルや困っている時がチャンス
 - ペアプロが効果的
 - 他のメンバーも慣れてくる
- ペアプロを見込んだアサインや計画を立てる
- チームを説得する必要はある？ 目指すゴールをチームで共有することが大事
- 評価制度に問題がある場合 チームメンバーを助けても評価にならないなど

社内標準でタイムリーにリリースされない

- 社内の品質基準と顧客の品質基準には関連がない 不要な品質基準は無駄
- 組織上のネゴシエーションが必要

組織全体をアジャイルにするには

- ほとんどの組織はコントロールされ安定している
- 企業文化は人
- アジャイルは人によってとらえ方が違う コンテキストを合わせる

技術レベルが課題のチームへのアプローチ

- 設計の目的 目的、課題を持って勉強する
- 不安がやらない理由 自信を持ってもらう
- テストを書く文化を入れる 継続的デリバリー
- チームに技術レベルの高い人がいない レベルの高い人を一人入れる ケントベック ナンバー
- コミュニティを有効に活用する
- 他部署の力をうまく利用する 社内の横のつながりで紹介してもらう
- オープンな良いソースを読む 疑似ペアプロ

アジャイルなチームを維持する方法

- チームを解散しない
- スクラムマスターが離れて元に戻るのにはチームにアジャイルが定着していない 離れるのが早すぎる
- チームを離れる準備
 - ファシリテーションを任せる
 - 朝会でも話さない
 - チーム全員がスクラムマスタになれるチームにする
 - スクラムマスタ役の勉強会を行う 社内にコミュニティを作る

失敗に寛容な組織とするには

- 責任だけ取ってもらう 結果を見せる ダマテンでやって成果を見せる
- 最初のプロジェクトは小規模で必死に成功させる
- 上司の上司にネゴる
- 今のやり方でも失敗する
- 上司の話聞く 不安な点聞く
- 顧客のビジネスを練習台にするのはおかしい 社内で練習する仕組みを作る
- 説得するためのスキルを向上させる
 - ロジカル
 - 感情に訴える
- 誠実な態度
- 最終的なゴールはどのような価値を提供できるかということ