

Os itens dessa matéria da CIO Online bateram com algumas das minhas opiniões, formada ao acompanhar de perto mais de uma centena de squads nos últimos anos:

1. O Agile é um “conceito” e a sua implementação bem sucedida (ou seja, a que aumenta a “entrega de valor” para a organização) vai derivar em modelos concretos que variam por cada empresa.
2. Não existe fórmula pronta ou modelo único, cada organização possui suas características e necessidades específicas e o modelo ágil deve ser flexível para se adequar. Dentro da mesma organização as vezes pode fazer sentido ter modelos distintos por cada tribo.

3. Não faz sentido pensar no método pelo método ou no ágil como sendo um fim em si mesmo. Há que ser crítico e perseguir sempre a efetiva entrega de valor (mais precisamente, aumentar e acelerar a entrega de valor).
4. Entregar valor não se resume apenas em funcionalidades de negócio. Escalabilidade, Disponibilidade, Performance, Manutenibilidade ou Segurança também são atributos de valor, portanto, o ágil não pode focar apenas na sprint, é necessário que existam os mecanismos que garantam a saúde arquitetônica das plataformas e soluções no longo prazo.
5. O Agile é uma questão que transcende o modelo operacional (processo, organização e ferramental) e não tem como ser implementado pela liderança via simples decreto. Se enquadra na categoria de "transformação cultural" (pessoas e equipes).

Algo que aprendi em um treinamento há muitos anos atrás (e que na época não dei muito valor) tem tudo a ver com a "natureza humana" e se enquadra perfeitamente em transformações culturais.

Se quisermos mudar uma cultura de forma sustentável, inevitavelmente precisamos transformar primeiro as camadas mais profundas da nossa consciência: tudo começa com nossas "crenças e valores", a partir daí florescem nossas "intenções", que se transformam nas nossas "promessas", e por fim, se materializam nas nossas "ações e comportamentos".

Ou seja, acho que faz sentido pensar que se queremos (não apenas individualmente, mas como organização) atuar de forma ágil, tudo começa em disseminar o conhecimento e as práticas para que as pessoas possam entender esse novo paradigma e seus benefícios, e só então, se e quando fizer sentido para elas, ajustar suas "crenças e valores" de forma a efetivamente acreditar no modelo. A partir daí o caminho está aberto para a mágica acontecer.

Já a famosa "maturidade ágil" vai aumentando de forma gradativa, mas a velocidade vai depender de alguns fatores:

1. Estabilidade dos times: pessoas precisam criar laços de confiança mútua.
2. Amplitude do ágil na organização: quando se depende de uma outra área que não está rodando ágil, provavelmente surgirão blockers.
3. Vontade e disciplina: para os seres humanos toda transformação é uma jornada.
4. Orientação e comunicação: ninguém nasce sabendo e a comunicação é vital.

5. Liderança e governança: autonomia não é anarquia. É preciso guiar, direcionar e alinhar os times.

Link para a matéria completa:
https://www.cio.com/article/406636/7-tell-tale-signs-of-fake-agile.html