

The Scrum Values

Arabic Version (2019)



Dear reader

Scrum is based on a set of fundamental values. These values are the bedrock on which Scrum's practices rest.

The Scrum Values were first described by Ken Schwaber and Mike Beedle in their book “Agile Software Development with Scrum” (Prentice Hall, 2002 - chapter 9, p. 147). They describe the Scrum Values as ‘qualities’ that they found that people using Scrum display: Commitment, Focus, Openness, Respect, and Courage.

Towards the end of 2012, an attendant of one of my Professional Scrum classes (a candidate-trainer actually) asked me about the relevance of the Scrum Values. I realized that they had indeed over time faded, although I did personally consider them important. I checked in with Ken Schwaber and he agreed: still the bedrock despite having disappeared from the radar.

It was clear that there was value in the Scrum Values and in describing them. So, that is what I did on my [website](#). I then also added that description to my book “Scrum - A Pocket Guide” (Van Haren Publishing, 2013). In 2016 they were added to the Scrum Guide. In 2018-2019 members from the global Scrum communities translated my description in 20+ languages.

Since 2012 I have only slightly evolved the words to describe the Scrum Values, like when creating the second and third edition of my pocket guide to Scrum (2019 and 2021). I am honoured and humbled for the continued appreciation of my description.

I gladly share them in this document that can be downloaded from [thescrumvalues.org](#), the website that I dedicated to [the Scrum Values](#).

I am grateful to Rasheed Raya for creating this Arabic version.

Keep learning,
Keep improving,
Keep...Scrumming.

Gunther Verheyen
independent Scrum Caretaker

Scrum.

Period

قيم السكروم /Scrum – العربية

السكروم هو عبارة عن نظام من خلاله يمكن للأشخاص والمنظمات تطوير طرق عمل محددة ومتخصصة لوقتهم وحالتهم.



إن قواعد ومبادئ السكروم جميعها تخدم المبدأ التجريبي أو طرق عمل تجريبية للتحكم، كأفضل مثال للتعامل مع الحالات المعقّدة أو المركبة.

على أي حال يوجد ما هو أكثر من القواعد والمبادئ للسكروم. إن السكروم هو عبارة عن سلوكيات أكثر منه طرق عمل.

إن نظام سكروم قائم على خمس قيم أساسية. بالرغم من أن هذه القيم لم يتم إيجادها من أجل السكروم وهي ليست مخصصة للسكروم، القيم توفر مساراً للعمل، السلوكيات والأفعال المتعلقة بالسكروم.

السكروم هو نظام عمل مُؤلف من قواعد، مبادئ و ... قيم.

‘التعهد’ (Commitment)

إن التعريف العام للتعهد أو الإلتزام هو "الحالة أو الصفة لشخص عندما يكون مخصص لعمل ما، أو نشاط معين، الخ...". على سبيل المثال مدرب فريق يقول "لأيمكنني لوم لاعبي فريقي لأنهم كانوا ملتزمين" (بالرغم من أنهم خسروا المباراة). هذا يصف تماماً كيف يتم تعريف الإلتزام في السكروم. الإلتزام هو عبارة عن الجهد وتحصيص الوقت والخبرات للوفاء بالتعهدات. ولكن الإلتزام غير مرتبط بالنتيجة النهائية للعمل، لأنه بالأساس لا يمكن معرفة النتيجة النهائية لعمل معقد غير متوقع النتائج.

حتى الان، كان هناك فهم خاطئ لمعنى قيمة الإلتزام في نظام السكروم. وهذا يعود أساساً للتوقعات السابقة بأن نظام عمل سكروم يعني أن فريق العمل يجب أن "يلتزم" بالسبرنت. هذا أيضاً أدى إلى ترجمة خاطئة بأن جميع الأنشطة الموجودة في السبرنت يجب أن تنتهي وتنفذ عند نهاية السبرنت، بغض النظر عن أي شيء. الإلتزام ترجم بشكل خاطئ إلى ما يشبه الإتفاقية الموقعة.

في العالم الذي يكون فيه المنتج المراد تطويره معقد، إبداعي و لا يمكن التنبأ بنتائجها مسبقاً، عندها يكون تحديد وقت وميزانية أمر غير ممكن. الكثير من العوامل الخارجية وتأثيرها تكون غير معروفة مسبقاً أو من الممكن أن تكون هناك أفعال غير متوقعة.

ومن أجل ربط ماتعنيه قيمة الإلتزام بشكل أساسى وفعال بالمبادئ التجريبية التي يقوم عليها نظام السكروم، فإنه تم إستبدال كلمة "الإلتزام" بـ "التبئ" خلال السبرنت. ورغم كل شيء، يبقى الإلتزام قيمة رئيسية ضمن السكروم.

اللاعبون يتزمون بالفريق. يتزمون بالجودة. يتزمون بالتعاون. يتزمون بفعل أفضل ما يمكنهم، كل يوم بشكل متكرر. يتزمون بهدف السبرنت. يتزمون بالتعامل بإحترافية. يتزمون بتنظيم أنفسهم ذاتياً. يتزمون بالتفوق. يتزمون بقيم ومبادئ المرونة. يتزمون بصنع إصدارات منتج تعلم بشكل جيد. يتزمون بالبحث عن أساليب للتطور والتحسين. يتزمون بالتعريف الصحيح للعمل المنجز. يتزمون بنظام عمل السكروم. يتزمون بالتركيز على القيمة. يتزمون بإنتهاء العمل. يتزمون بالبحث والتكييف. يتزمون بالشفافية. يتزمون بتحدي الوضع الراهن.

التركيز (Focus)

التوازن والتوزيع المستقل للمسؤوليات في السكروم يُمكِّن جميع اللاعبين من التركيز على خبراتهم.

إن الوقت المحدد المتضمن في نظام السكروم يُشجع اللاعبين على التركيز على الأشياء الأكثر أهمية حالياً دون التفكير أو الإنغال بالنظر إلى الأمور التي من الممكن أن تكون مهمة في المستقبل. هم يُركِّزون على الأشياء المعروفة لديهم حالياً. اللاعبون يُركِّزون على الأشياء قريبة الحدوث وبما أنه يصعب التنبؤ بالمستقبل فهم بحاجة للتعلم من الحاضر بغض تحصيل خبرات قد تساهم بأي عمل مستقبلي. هم يُركِّزون على ما يُسهم في إنجاز العمل المطلوب. هم يُركِّزون على أبسط شيء والذى من الممكن أن يُسهم بإنجاز العمل. إن الهدف المحدد للسبرنت يعطي تركيز لمدة أربع أسابيع، أو أقل. خلال هذه الفترة، إن إجتماع السكروم اليومي يساعد الأشخاص على التعاون من أجل التركيز على العمل اليومي المطلوب لتحقيق أفضل تقدم ممكن لتحقيق هدف السبرنت.

الإنفتاح (Openness)

المبدأ التجريبي للسكروم يتطلب شفافية، إنفتاح وأمانة. مفتش العمل يريد التحقق من الوضع الراهن من أجل إيجاد فرص للتأقلم. اللاعبون يُشاركون بإنفتاح مالذى يقومون به، التقدم بالعمل، التعلم والمشاكل التي قد يواجهوها. هم أيضاً منفتحون على العمل مع الآخرين، والإعتراف بأن الأشخاص هم أشخاص وليسوا موارد، روبيوتات، أشياء ثانوية أو قطع غيار. اللاعبون منفتحون للتعاون من خلال الأخلاقيات، الحرف والوصف التوظيفي للعمل. هم منفتحون للتعاون مع أصحاب المصلحة والمحيط الواسع. هم منفتحون للتلقي وإعطاء نصائح وأيضاً للتعلم من بعضهم البعض.

هم منفتحون على التغيير بما إن المنظمة والعالم حولهم أيضاً يتغير بشكل لا يمكن توقعه أو التنبئ به، بشكل مفاجئ وباستمرار.

الاحترام (Respect)

إن النظام البيئي الموسع للسكروم يزدهر بفضل إحترام الأشخاص لبعضهم البعض، لخبراتهم وخلفياتهم الشخصية. اللاعبون يحترمون التنوع. يحترمون وجهات النظر المختلفة. يحترمون ميزات، خبرات وأراء بعضهم البعض.

هم يحترمون البيئة المحيطة بحيث لا يتصرفون وكأنهم في عالم معزول. هم يحترمون حقيقة أن الزبائن يغيرون أرائهم. هم يظهرون إحترام للممولين بحيث لا يقومون ببناء أو الإحتفاظ بمهام لم تستخدم أبداً والتي ترفع تكلفة المنتج. هم يظهرون الإحترام من خلال عدم إهدارهم للأموال على أشياء غير قيمة، غير نافعة ويمكن أن لا تستخدم أبداً. هم يظهرون إحتراماً للمستخدمين من خلال إصلاح وحل مشكلاتهم.

جميع اللاعبين يحترمون نظام عمل سكروم. ويحترمون المسؤوليات المحددة في السكروم.

الشجاعة (Courage)

اللاعبون يظهرون شجاعة من خلال عدم صنعهم لمنتجات لا يريدوها أحد. الشجاعة من خلال إعترافهم بأن متطلبات العمل لن تكون كاملة أبداً وأنه لا يوجد خطة عمل يمكنها أن تغطي الواقع والتعقيد. هم يظهرون شجاعة من خلال إعترافهم بأن التغيير هو مصدر الإلهام والإبتكار. شجاعة بعدم تسليم منتج غير منتهي بعد. شجاعة من خلال مشاركة جميع المعلومات الممكنة والتي قد تساعد فريق العمل والمنظمة. الشجاعة من خلال الإعتراف بأن لا يمكن لأحد أن يكون كاملاً. شجاعة لتعiger المسار عند الحاجة. شجاعة بمشاركة المخاطر والمنافع.

اللاعبون يظهرون شجاعة من خلال تعزيز السكروم والمبدأ التجريبي للتعامل مع تعقيدات العمل. هم يظهرون شجاعة من خلال دعمهم لقيم السكروم. الشجاعة في إتخاذ قرار، العمل وتحقيق تقدم، عدم التظلم و شجاعة أكثر للتغيير هذا القرار.