

TRANSFORMAÇÃO ÁGIL NA PRÁTICA



WORKSHOP 1

VOCÊ PODE CRIAR UMA ORGANIZAÇÃO QUE EXECUTA **E**
INOVA?



A black and white portrait of Steven Blank, a middle-aged man with a beard and glasses, wearing a dark shirt, with his arms crossed. He is positioned on the left side of the image.

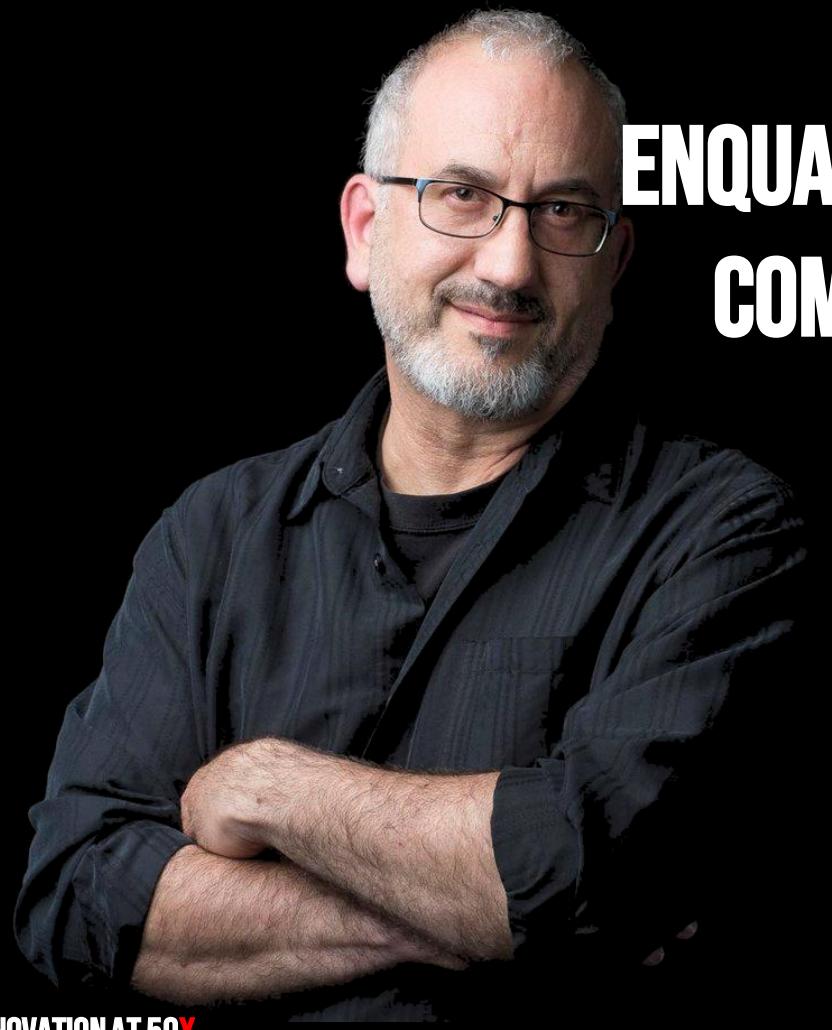
VOCÊ PODE CRIAR UMA ORGANIZAÇÃO QUE EXECUTA E
INOVA?

AMBIDESTRIA ORGANIZACIONAL

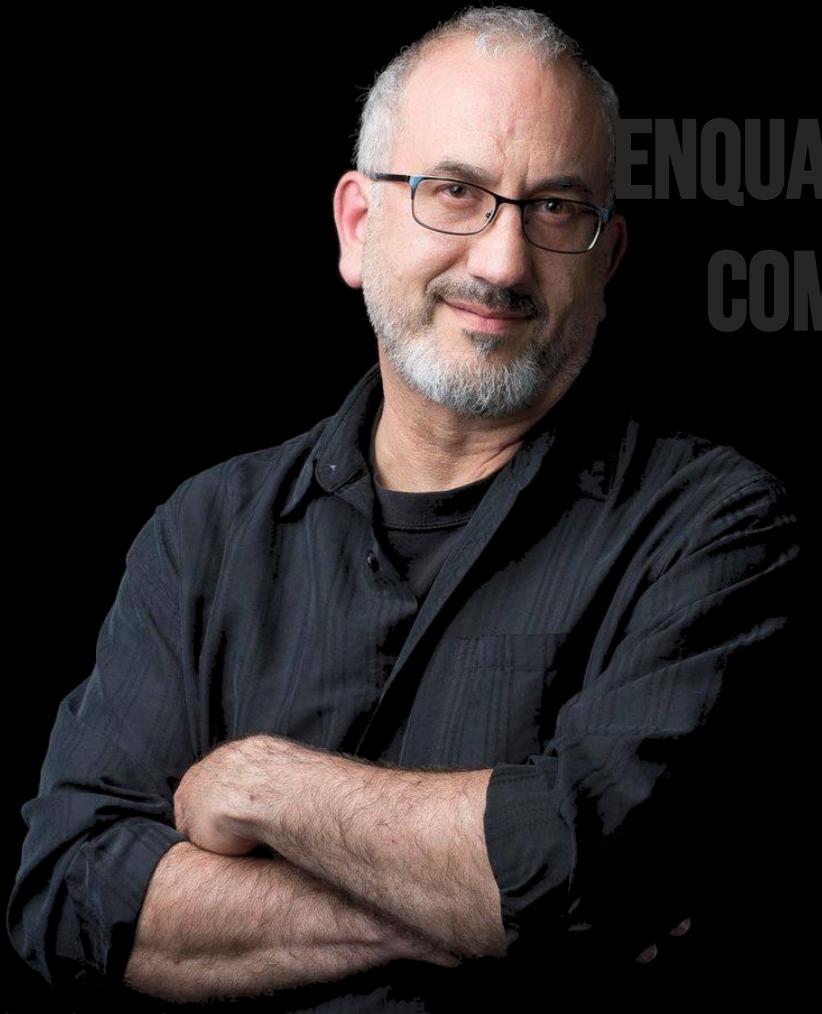
O NOME DISSO É

**UMA ORGANIZAÇÃO AMBIDESTRA ALCANÇA
INOVAÇÕES REVOLUCIONÁRIAS**





UMA ORGANIZAÇÃO AMBIDESTRA ALCANÇA
INOVAÇÕES REVOLUCIONÁRIAS
ENQUANTO **MELHORA INCANSAVELMENTE** A MANEIRA
COMO EXECUTA O MODELO DE NEGÓCIOS ATUAL



UMA ORGANIZAÇÃO AMBIDESTRA ALCANÇA
INOVAÇÕES REVOLUCIONÁRIAS
ENQUANTO MELHORA INCANSAVELMENTE A MANEIRA
COMO EXECUTA O MODELO DE NEGÓCIOS ATUAL
E ATENDE OS CLIENTES EXISTENTES



"O TRUQUE PARA TER BOAS IDEIAS É NÃO SENTAR EM ISOLAMENTO GLORIOSO E TENTAR PENSAR GRANDES PENSAMENTOS. O TRUQUE É COLOCAR MAIS PEÇAS NA MESA."

STEVEN
JOHNSON

WHERE GOOD IDEAS
COME FROM

THE NATURAL
HISTORY OF
INNOVATION

FROM THE BESTSELLING
AUTHOR OF EVERYTHING
BAD IS GOOD FOR YOU
AND THE INVENTION
OF AIR

Ideias: STEVEN JOHNSON, DE ONDE Vêm BOAS IDEIAS: A
História Natural da Inovação



“Para inventar você tem que experimentar, e se você sabe com antecedência que vai funcionar, não é um experimento. A maioria das grandes organizações abraça a ideia da invenção, mas não está disposta a sofrer a série de experimentos fracassados necessários para chegar lá.”

– Jeff Bezos, Amazon



amazonpayments™
To: graduate@olemiss.edu
Amount: \$100 USD
Note: graduation gift for you.
Win conditions here
Send [Learn more](#)

endless
by Amazon



amazon local
register

askville by amazon

amazon webstore



MYHABIT
BY amazon



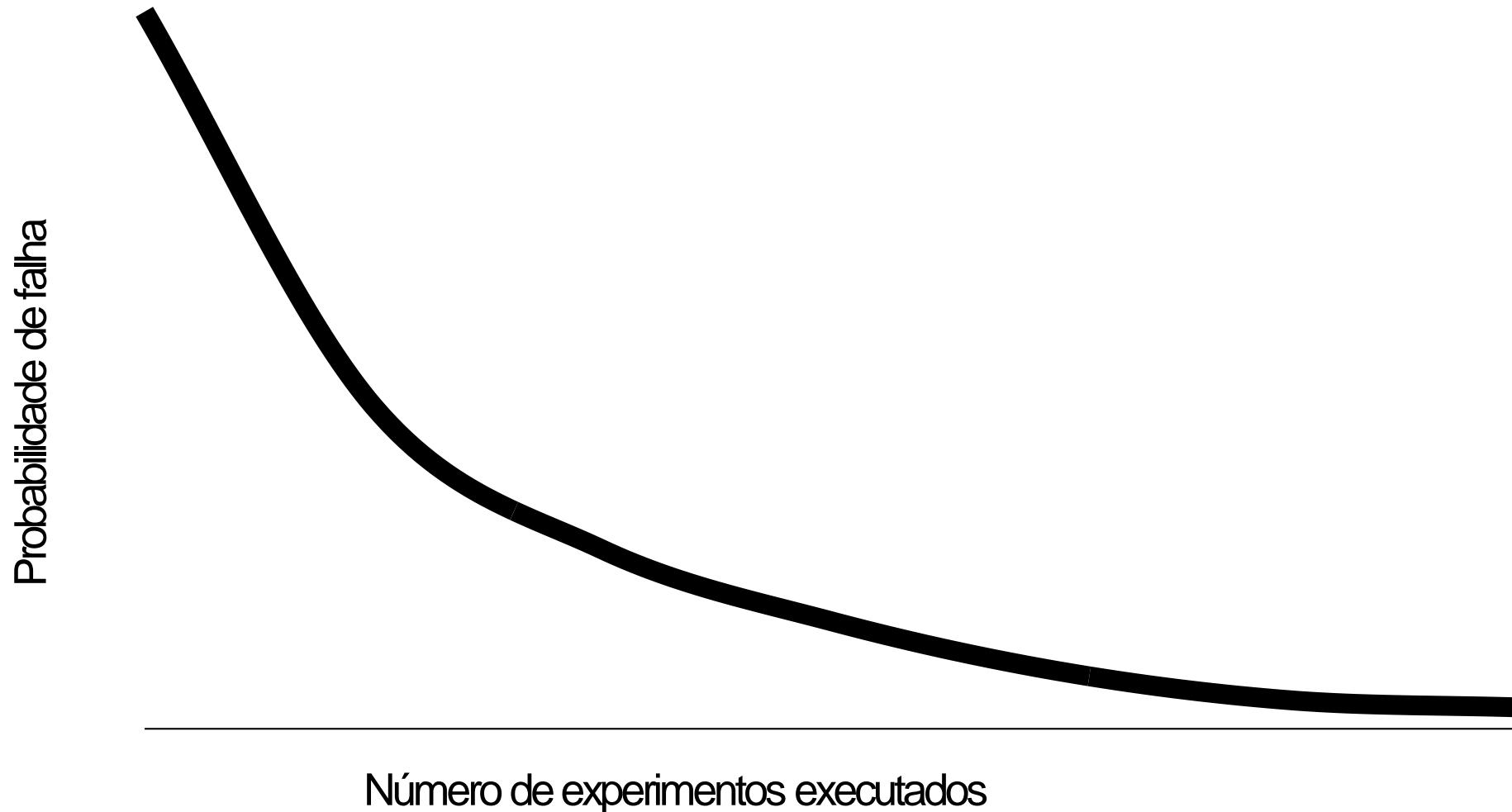
Quidsi
amazon



kozmo.com

What's your PayPhrase?
“ Feisty Mango ”

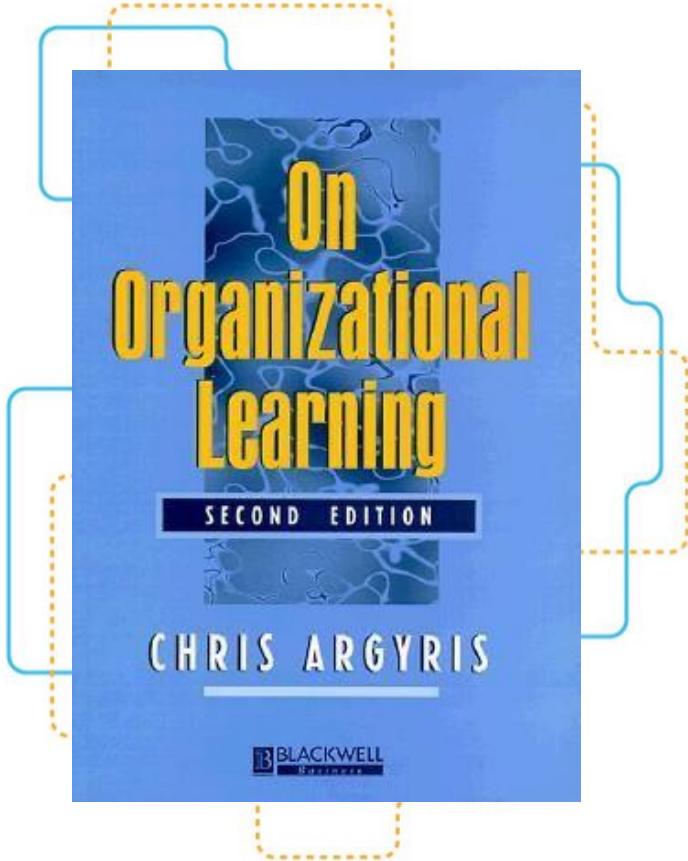
A CURVA DAS FALHAS



Muitos pequenos experimentos são menos arriscados do que alguns grandes.



Equilibre seu portfólio de
experimentos.

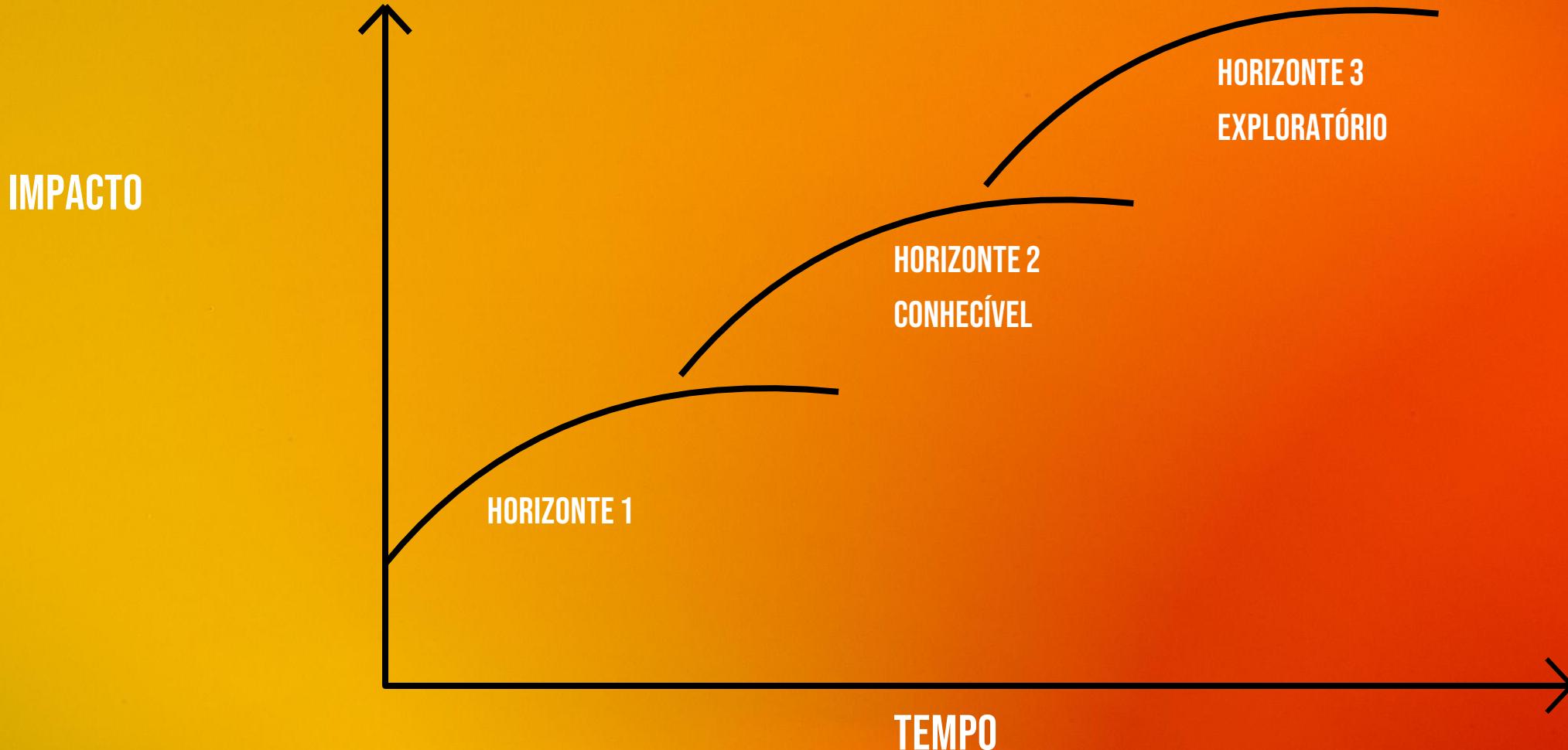


Chris Argyris

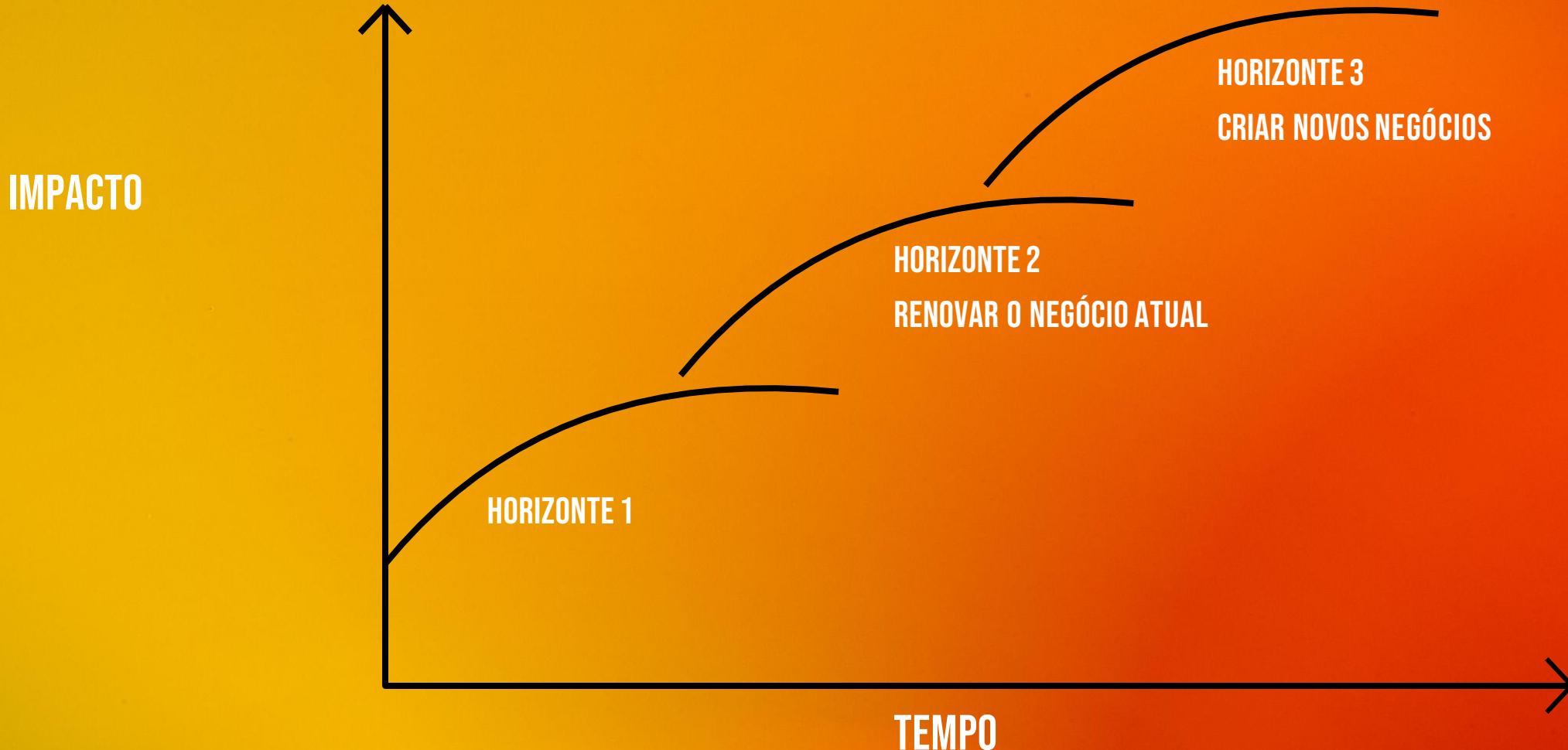
https://www.goodreads.com/book/show/1774897.On_Organizational_Learning

“O sucesso no **mercado** depende cada vez mais do aprendizado, embora a maioria das pessoas não saiba como aprender.
- Chris Argyris”

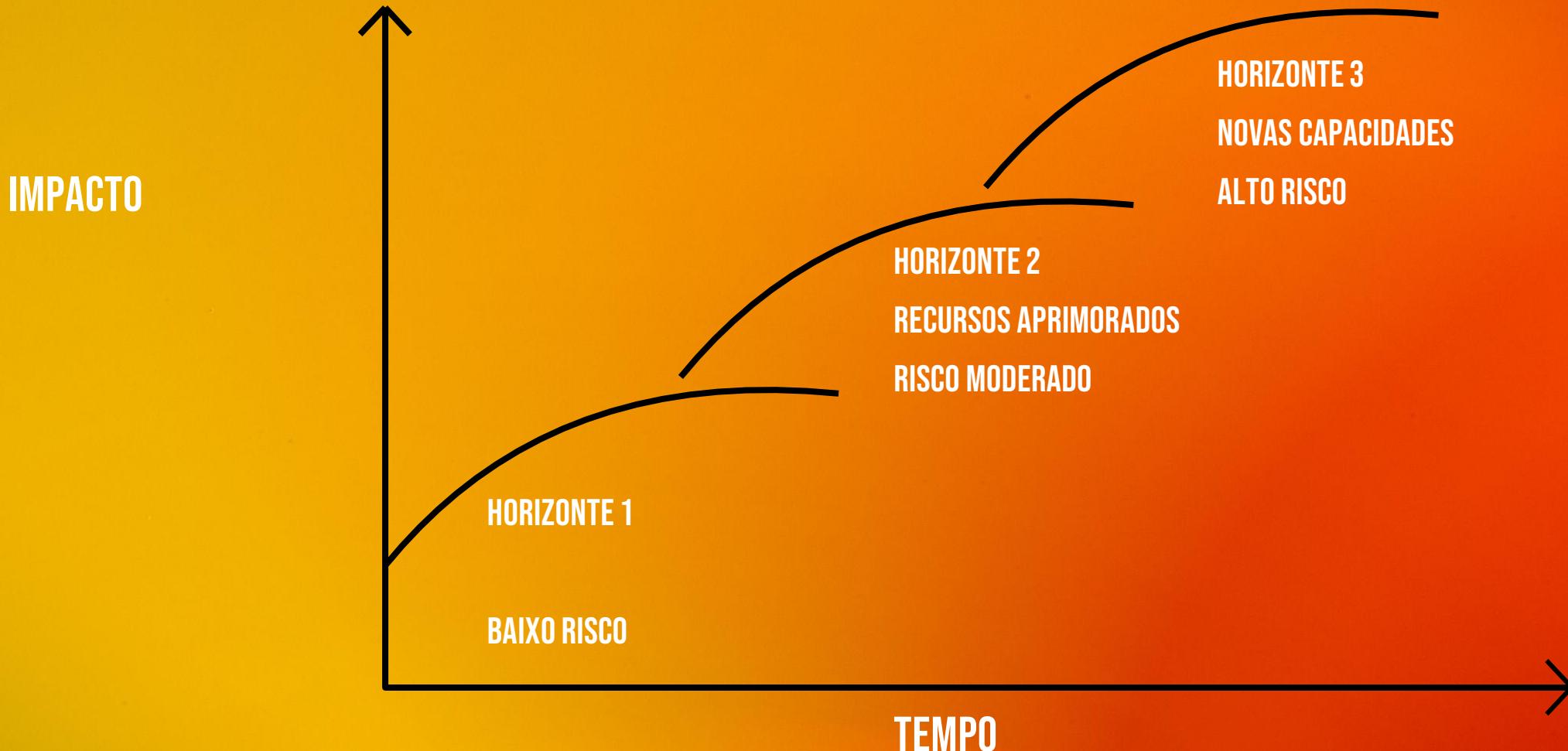
OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



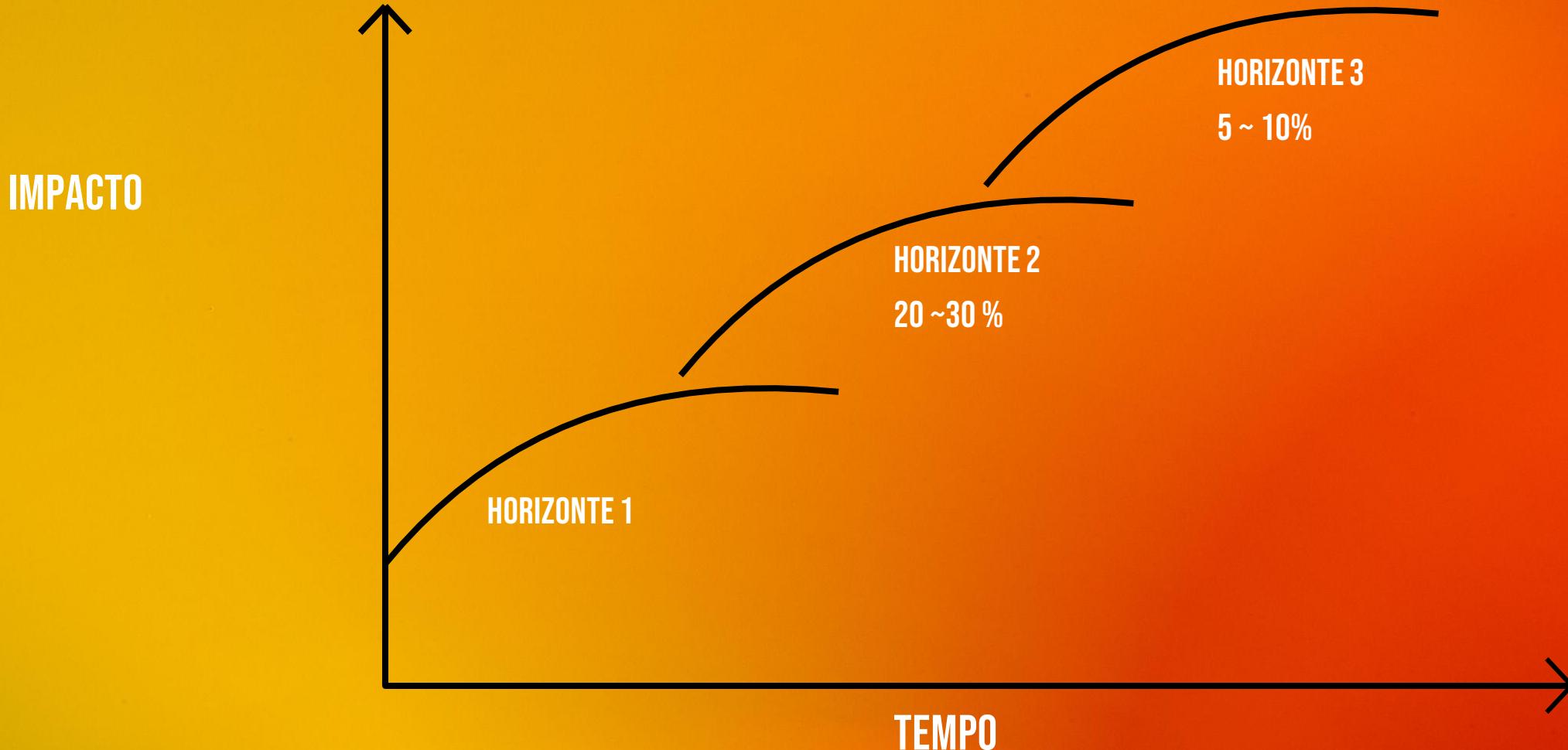
OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



SEM REGRAS RÍGIDAS, GOOGLE VISA 70/20/10



"GASTAMOS 70% DO NOSSO TEMPO EM BUSCAS E ANÚNCIOS BÁSICOS. GASTAMOS 20 POR CENTO EM NEGÓCIOS ADJACENTES, RELACIONADOS AOS NEGÓCIOS PRINCIPAIS DE ALGUMA FORMA INTERESSANTE. EXEMPLOS DISSO SERIAM GOOGLE NEWS, GOOGLE EARTH E GOOGLE LOCAL. E ENTÃO, 10 POR CENTO DO NOSSO TEMPO DEVE SER DEDICADO A COISAS QUE SÃO REALMENTE NOVAS ..."

COMO VOCÊ APLICA ESSA REGRA 70/20/10? POR UM TEMPO COLOCAMOS OS PROJETOS EM SALAS DIFERENTES. DESSA FORMA, SE ESTIVÉSSEMOS EM UM QUARTO POR MUITO TEMPO, SABERÍAMOS QUE NÃO ESTÁVAMOS GASTANDO NOSSO TEMPO CORRETAMENTE. ERA UMA ESPÉCIE DE DISPOSITIVO ESTÚPIDO, MAS FUNCIONOU MUITO BEM. AGORA TEMOS PESSOAS QUE REALMENTE ADMINISTRAM ISSO, ENTÃO EU SEI COMO GASTO MEU TEMPO E FAÇO GASTE 70/20/10".

ERIC SCHMIDT, ENTÃO CEO DO GOOGLE, FALANDO PARA A BUSINESS 2.0

REVISTA, 1 DE DEZEMBRO DE 2005

ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio prováveis



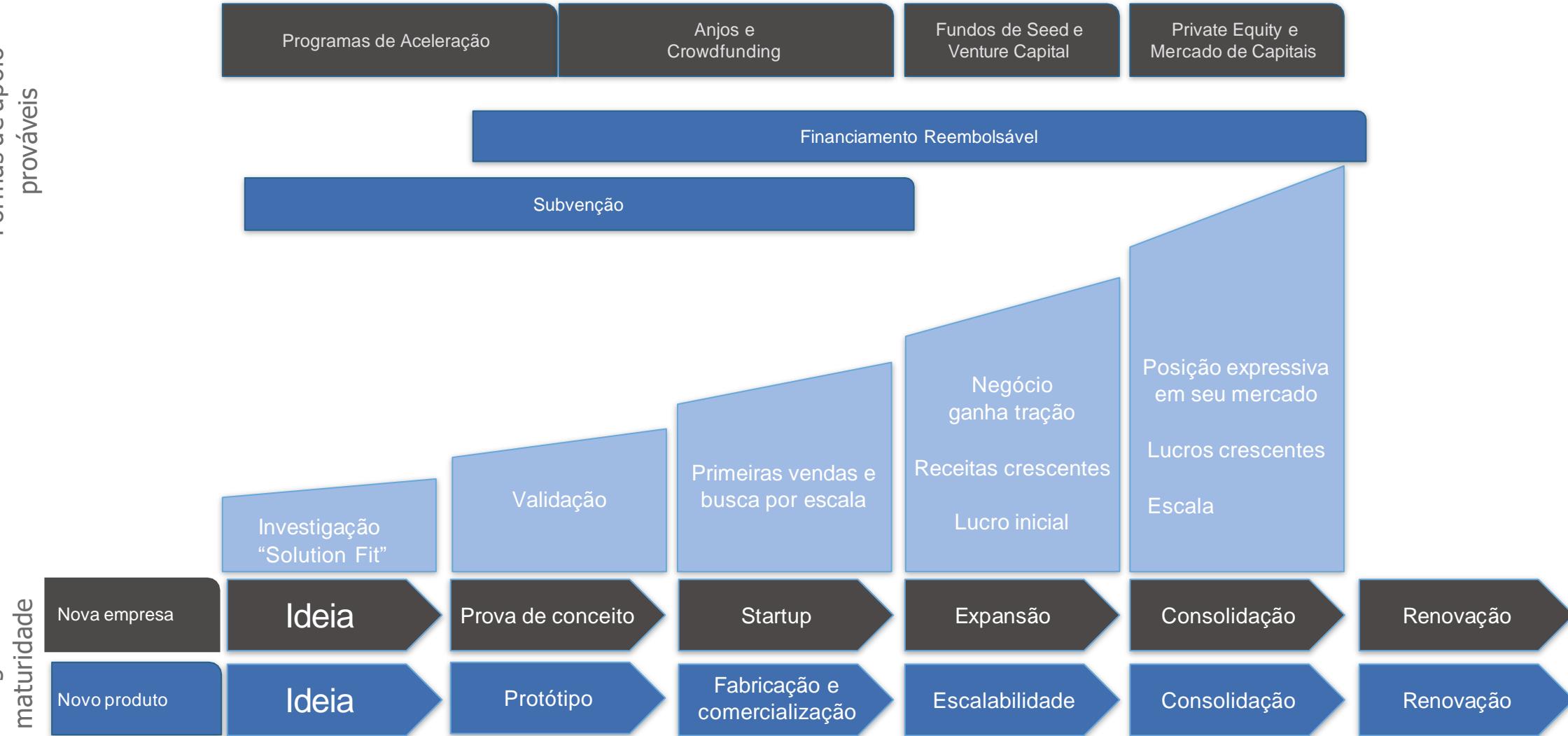
Fonte: adaptado de notícias FINEP “Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups”

link: <http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5097-finep-amplia-instrumentos-de-apoio-e-apresenta-nova-acao-voltada-a-startups>

ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio prováveis



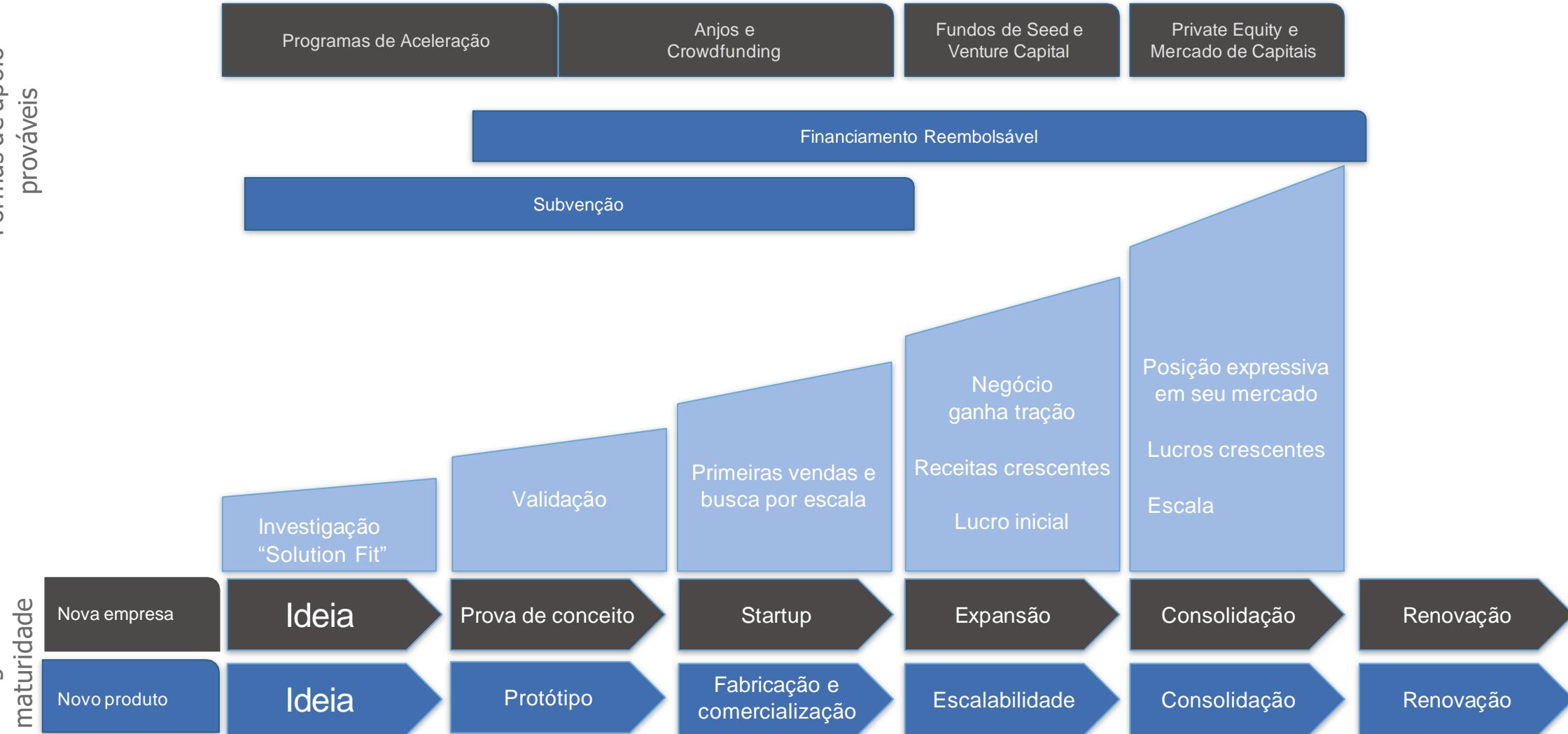
Fonte: adaptado de notícias FINEP “Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups”

link: <http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5097-finep-amplia-instrumentos-de-apoio-e-apresenta-nova-acao-voltada-a-startups>

ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio prováveis



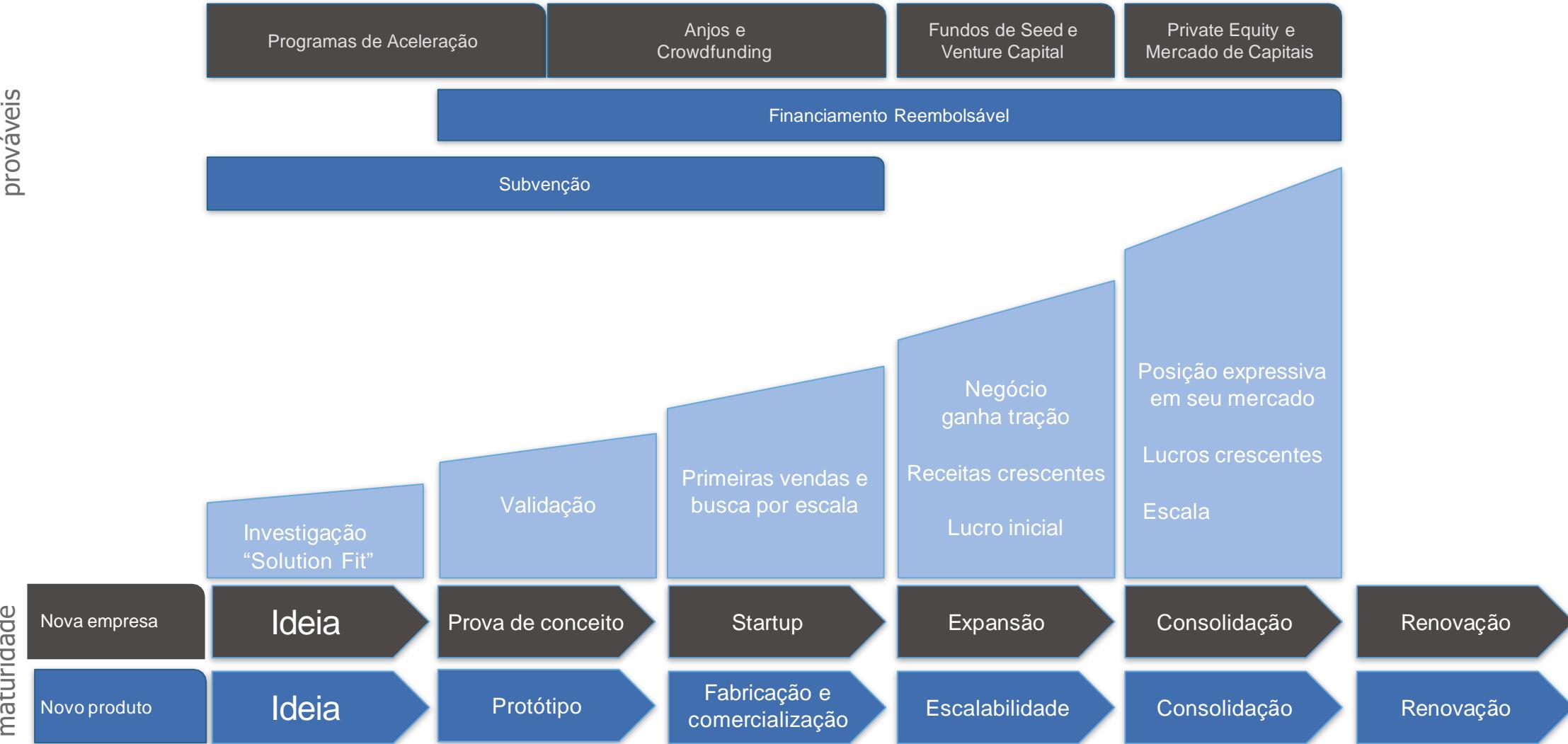
Fonte: adaptado de notícias FINEP “Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups”

link: <http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5097-finep-amplia-instrumentos-de-apoio-e-apresenta-nova-acao-voltada-a-startups>

ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio prováveis



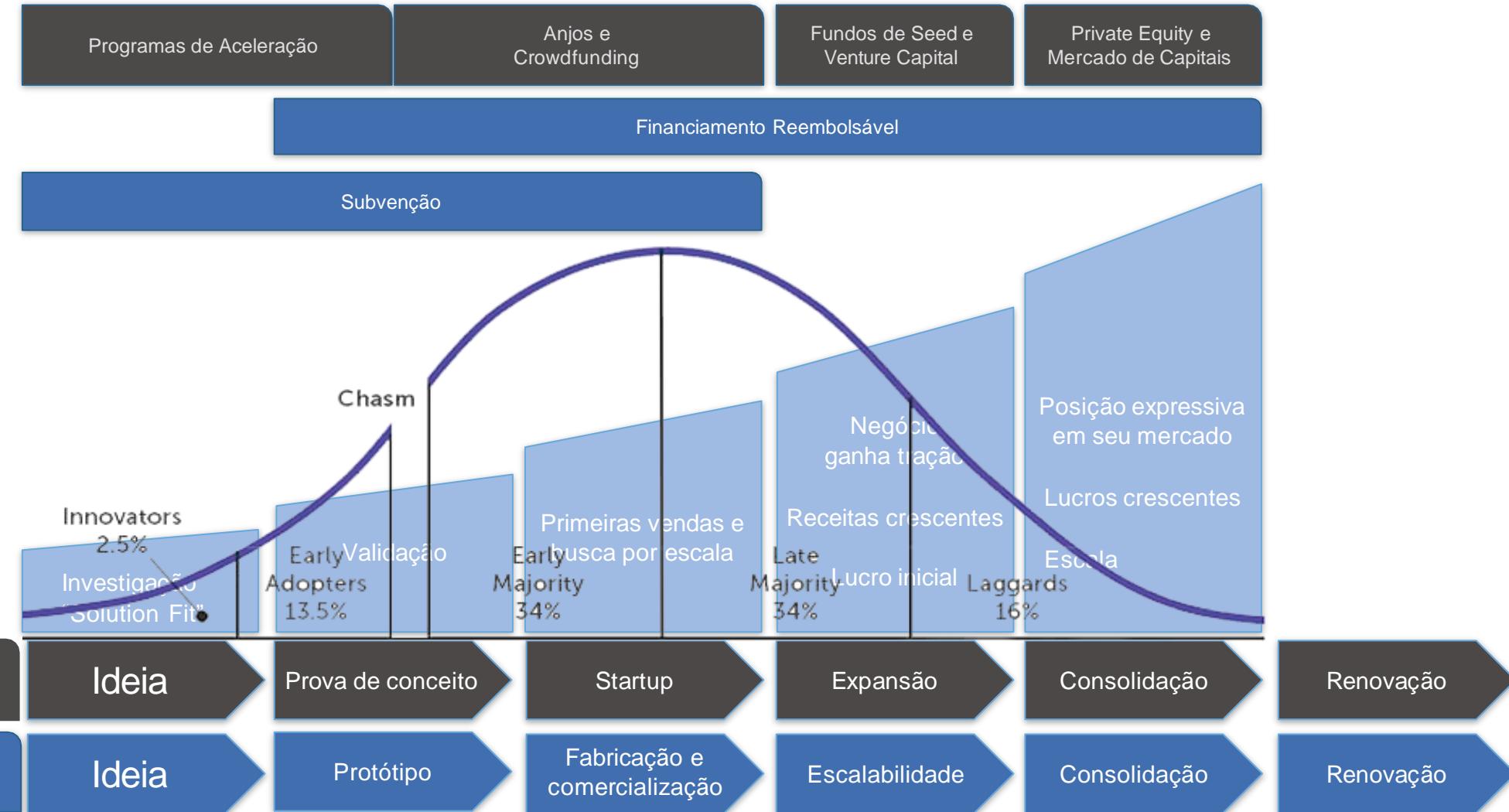
Fonte: adaptado de notícias FINEP “Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups”

link: <http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5097-finep-amplia-instrumentos-de-apoio-e-apresenta-nova-acao-voltada-a-startups>

ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio prováveis



Fonte: adaptado de notícias FINEP “Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups”

link: <http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5097-finep-amplia-instrumentos-de-apoio-e-apresenta-nova-acao-voltada-a-startups>

MAPA DO PROBLEMA

? PROBLEMA:



CONTEXTO DO PROBLEMA



CAUSAS IDENTIFICADAS



PESSOAS IMPACTADAS OU ENVOLVIDAS
(DIRETA E INDIRETAMENTE)



IMPORTÂNCIA

CONSEQUÊNCIAS:
EFÉTOS CONHECIDOS

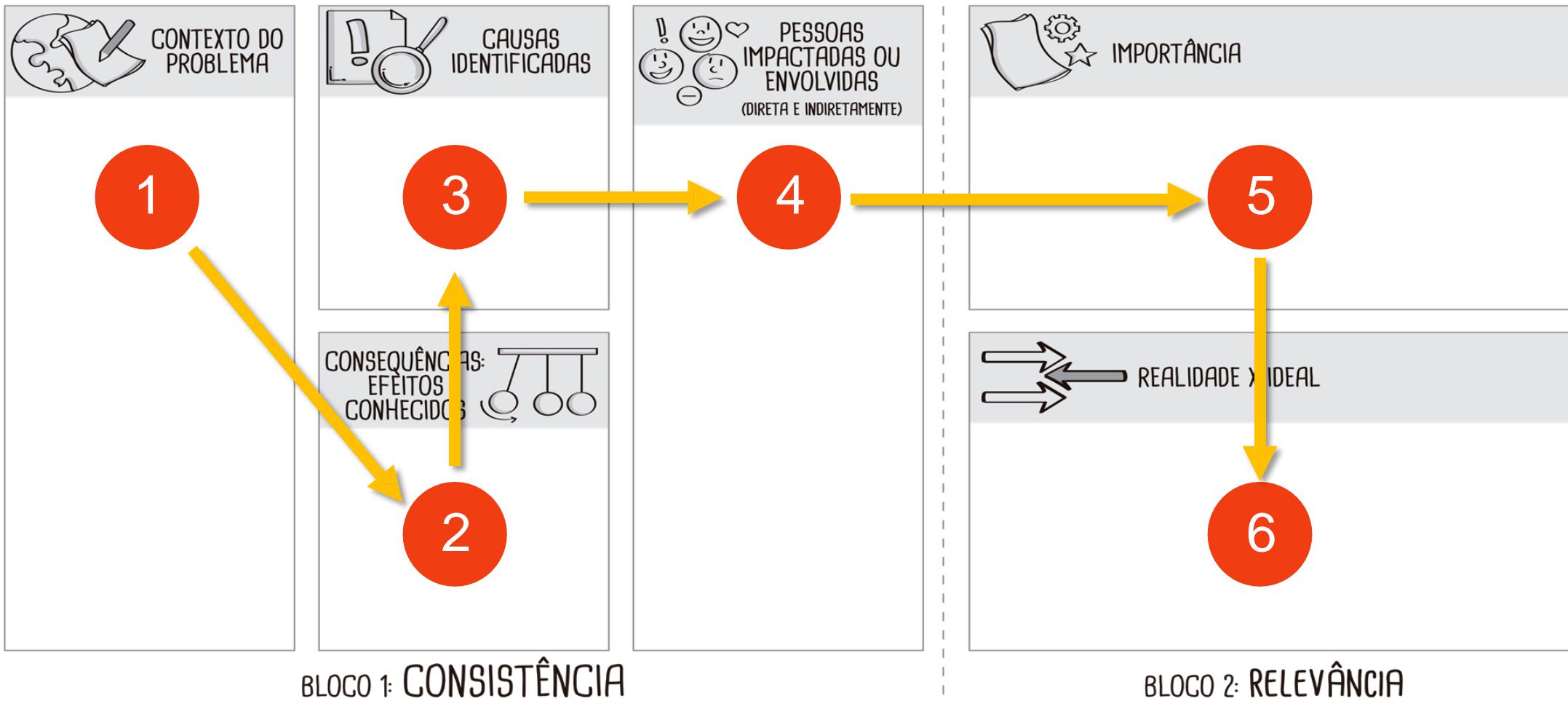
REALIDADE X IDEAL

BLOCO 1: CONSISTÊNCIA

BLOCO 2: RELEVÂNCIA

MAPA DO PROBLEMA

? PROBLEMA:





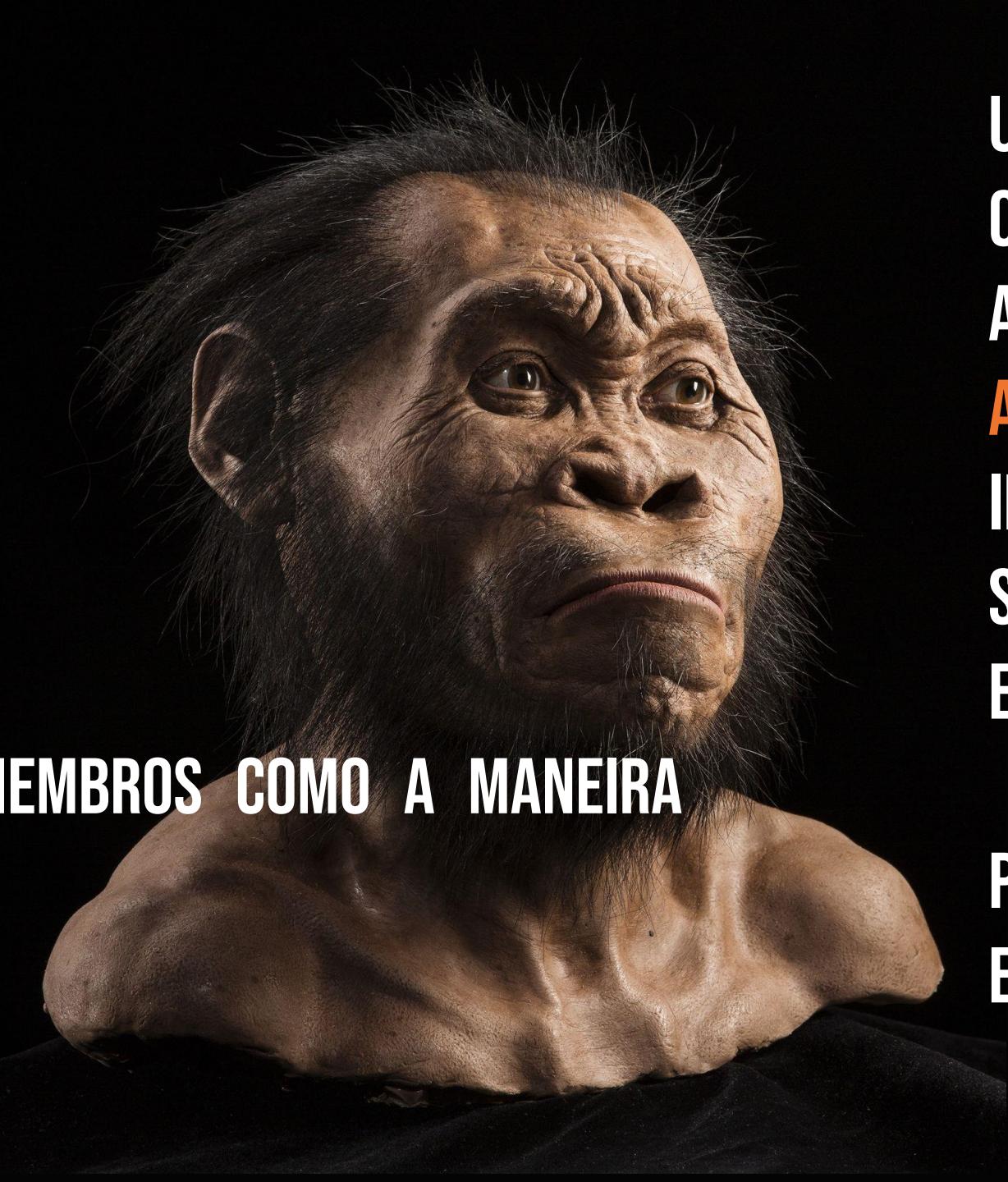
CULTURA E COMPORTAMENTO HUMANO

A photograph of a man with light brown hair, wearing a dark suit jacket, white shirt, and patterned tie. He is standing on a stage, gesturing with his right hand raised and fingers spread, as if emphasizing a point during a speech.

AS PESSOAS E SEUS **COMPORTAMENTOS** SÃO O QUE
ENTREGAM **RESULTADOS** PARA SUA ORGANIZAÇÃO.
NEM **SISTEMAS**, NEM **PROCESSOS**, NEM
COMPUTADORES, NEM **MÁQUINAS**.

MARK HORTSMAN

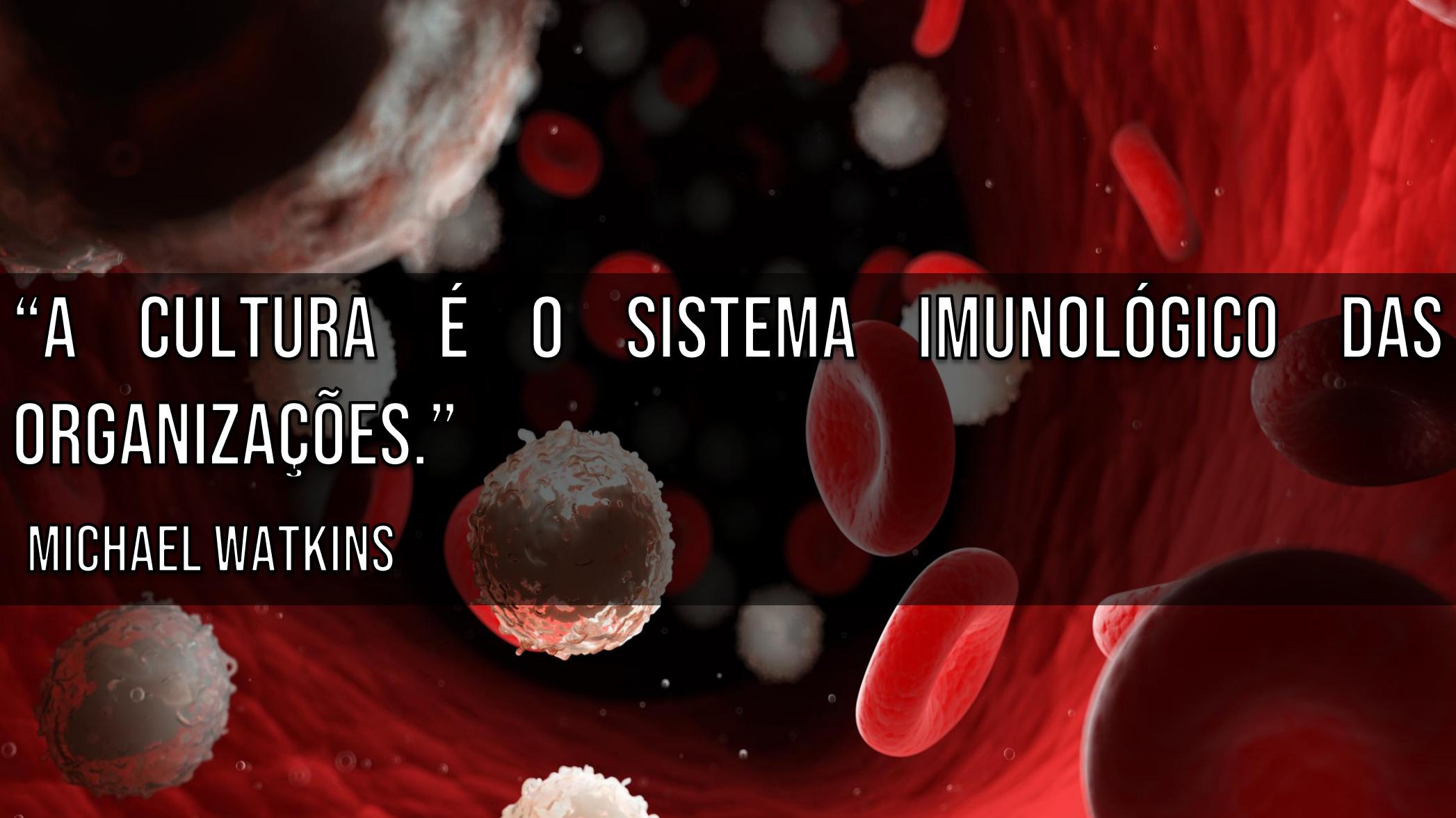




MEMBROS COMO A MANEIRA

UM PADRÃO DE SUPosiÇõES BÁSiCAS
COMPARTiLHaDAS QUE O GRUPO APRENDEU
AO RESOLVER SEUS PROBLEMAS DE
ADAPTAÇÃO EXTERNA E INTEGRAÇÃO
INTERNA, QUE TEM FUNCiONADO BEM O
SUFICIENTE PARA SER CONSiDERADO VÁLiDO
E, PORTANTO, SER ENSiNADO A NOVOS
CORRETA DE
PERCEBER, PENSAR, E SENTiR EM RELAÇÃO A
ESSES PROBLEMAS.

EDGAR SCHEIN



“A CULTURA É O SISTEMA IMUNOLÓGICO DAS ORGANIZAÇÕES.”

MICHAEL WATKINS

COMO É POSSÍVEL MUDAR E CONSERVAR A **INTEGRIDADE** DE UMA ORGANIZAÇÃO?



VALORES E CULTURA ORGANIZACIONAL



FONTE: [HTTPS://CUTT.LY/00Tc0fH](https://cutt.ly/00Tc0fH)

INTEGRIDADE
COMUNICAÇÃO
RESPEITO
EXCELÊNCIA

A MUDANÇA A PARTIR DO INDIVÍDUO

CONSCIÊNCIA

DESEJO

CONHECIMENTO

HABILIDADE

REFORÇO

MUDANÇA



CONSCIÊNCIA

DESEJO

CONHECIMENTO

HABILIDADE

REFORÇO

CONFUSÃO



CONSCIÊNCIA

DESEJO

CONHECIMENTO

HABILIDADE

REFORÇO

RESISTÊNCIA



CONSCIÊNCIA

DESEJO

CONHECIMENTO

HABILIDADE

REFORÇO

MEDO/
ANSIEDADE



CONSCIÊNCIA

DESEJO

CONHECIMENTO

HABILIDADE

REFORÇO

REGRESSÃO





POUCAS PESSOAS OU EMPRESAS
PODEM CLARAMENTE DIZER POR QUE
FAZEM O QUE FAZEM. POR QUE SUA
EMPRESA EXISTE? POR QUE VOCÊ SAI
DA CAMA TODAS AS MANHÃS? E POR
QUE ALGUÉM DEVERIA SE IMPORTAR?

SIMON SINEK

MATRIZ DE VALORES

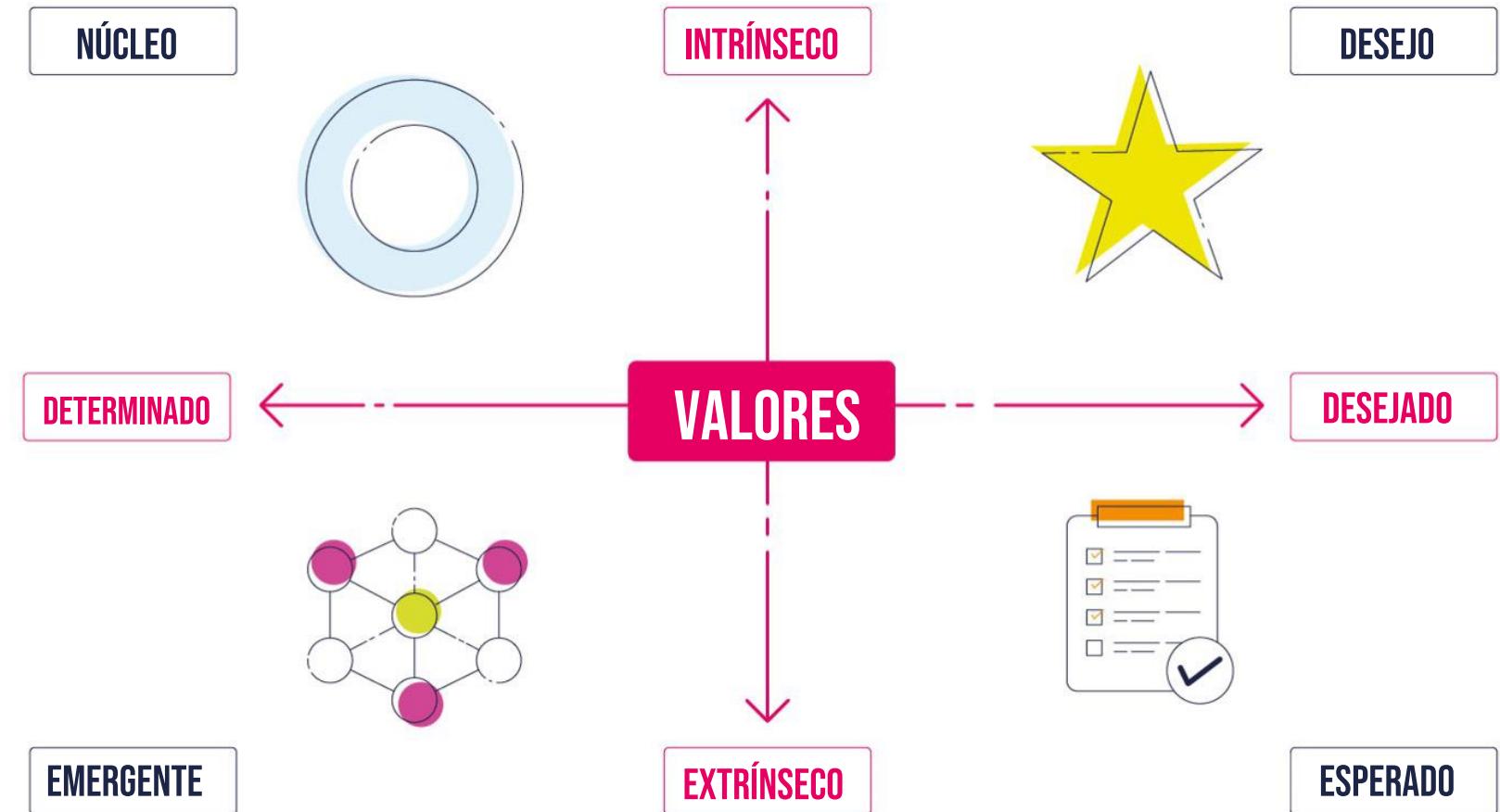


OS VALORES DE NÚCLEO SÃO OS PRINCÍPIOS PROFUNDAMENTE ARRAIGADOS QUE NORTEIAM TODAS AS AÇÕES DE UMA EMPRESA; ELES SERVEM COMO SEUS PILARES CULTURAIS. ELES NUNCA PODEM SER COMPROMETIDOS, SEJA POR CONVENIÊNCIA OU GANHO ECONÔMICO DE CURTO PRAZO.

OS VALORES DESEJADOS SÃO AQUELES QUE UMA EMPRESA PRECISA PARA TER SUCESSO NO FUTURO, MAS ATUALMENTE FALTA. OS VALORES ASPIRACIONAIS PRECISAM SER CUIDADOSAMENTE GERENCIADOS PARA GARANTIR QUE ELES NÃO DILUAM O NÚCLEO.

OS VALORES ESPERADOS, OU “DE PERMISSÃO PARA JOGAR” SIMPLESMENTE REFLETEM OS PADRões MÍNIMOS COMPORTAMENTAIS E SOCIAIS EXIGIDOS POR QUALQUER FUNCIONÁRIO. ELES TENDEM A NÃO VARIAR MUITO ENTRE AS EMPRESAS, PARTICULARMENTE AQUELAS QUE TRABALHAM NA MESMA REGIÃO OU INDÚSTRIA, O QUE SIGNIFICA QUE, POR DEFINIÇÃO, ELES NUNCA AJUDAM A DISTINGUIR UMA EMPRESA SEUS CONCORRENTES.

VALORES EMERGENTES, OU ACIDENTAIS, SURGEM ESPONTANEAMENTE SEM SEREM CULTIVADOS PELA LIDERANÇA E TOMAM CONTA AO LONGO DO TEMPO. ELES GERALMENTE REFLETEM OS INTERESSES OU PERSONALIDADES COMUNS DOS FUNCIONÁRIOS DA ORGANIZAÇÃO. OS GESTORES SEMPRE PRECISAM DISTINGUIR VALORES FUNDAMENTAIS DOS MERAMENTE ACIDENTAIS, POIS A CONFUSÃO AQUI PODE SER DESASTROSA.



“
GERIR A MUDANÇA É ESTAR SEMPRE ATENTO AOS FATORES QUE NOS
PRENDEM AO ESTADO ATUAL”



<http://www.linkedin.com/in/ginoterentim>



@ginoterentimjr



<https://www.facebook.com/ginoterentim/>



<https://www.youtube.com/GinoTerentimJunior>



<http://bit.ly/ginoterentim>



FEAR
OF
MISSING
OUT

MEDO DE FICAR DE FORA





shutterstock.com · 1657930015

bioclinicoms.com.br/nomofobia-e-um-transtorno-psicologico-que-pode-causar-

[depressao/#:~:text=Voc%C3%AA%20se%20sente%20ansioso%2C%20pensa,d%C3%A1%20o%20nome%20de%20nomofobia.](#)

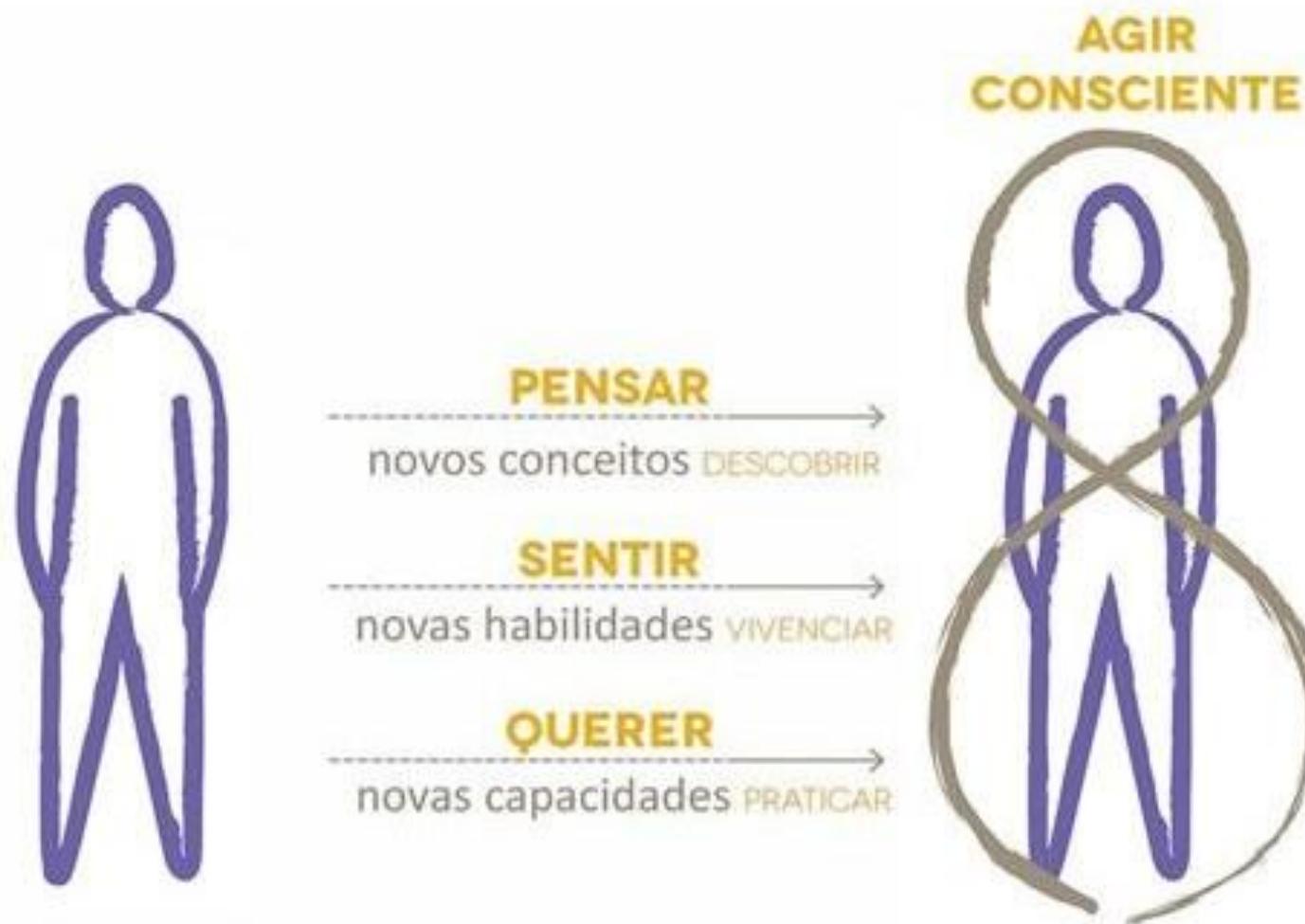
Então, esse vício já tem nome oficial, **NOMOFOBIA (no mobile fobia) definido pelo medo de ficar sem celular, e que pode causar o HIKIKOMORI um termo japonês para descrever o afastamento social grave resultado do vício pelo celular.**

<https://www.linkedin.com/pulse/celular-faz-mal-o-que-diz-neuroci%C3%AAAncia-claudia-feitosa-santana/?originalSubdomain=pt>

<https://www.bbc.com/portuguese/vert-fut-47441793>

Você se sente ansioso, pensa que está incomunicável, pode começar a suar, ter taquicardia, e até sentir tremores. Essas sensações, juntas ou isoladas, são mais comuns do que a gente imagina. E a esse **medo de ficar incomunicável pela falta do celular**, e todas as sensações que ele causa, se dá o nome de nomofobia.

MUDANÇA: ANTROPOSOFIA



Fonte: <https://comviver.net/programas/programa-germinar/>

VISÃO, MISSÃO, VALORES E PROPÓSITO

	DEFINIÇÕES	EXEMPLO: EMPRESA DO AGRONEGÓCIO
VISÃO	O que a organização quer ser no futuro	<ul style="list-style-type: none">• “Ser a maior empresa agrícola do país”
MISSÃO	O que a empresa faz (negócio em que atua, produtos e serviços que oferece)	<ul style="list-style-type: none">• “Fornecemos produtos ao menor preço do mercado, possibilitado pela automação de longo alcance.”
VALORES	Como fazemos (como nos comportamos)	<ul style="list-style-type: none">• “Somos fanáticos por inovação”• “Não aceitamos o ‘é impossível’ como primeira resposta”
PROPÓSITO	Como a empresa oferece valor para a sociedade <small>(perspectiva de dentro de si)</small>	<ul style="list-style-type: none">• “Oferecer alimentos nutritivos e a preço acessível para pessoas de baixa renda”

Fonte: criado por Carol Shinoda, a partir de Kenny, G. (2014) e Houtman, J. (2017)

VISÃO, MISSÃO, VALORES E PROPÓSITO

	DEFINIÇÕES	EXEMPLO: EMPRESA DO AGRONEGÓCIO	EXEMPLO PESSOAL
VISÃO	O que a organização quer ser no futuro	<ul style="list-style-type: none">“Ser a maior empresa agrícola do país”	<ul style="list-style-type: none">Evoluir como pessoa, construir uma família saudável em todos os aspectos e uma carreira que me traga realização e estabilidade.
MISSÃO	O que a empresa faz (negócio em que atua, produtos e serviços que oferece)	<ul style="list-style-type: none">“Fornecemos produtos ao menor preço do mercado, possibilitado pela automação de longo alcance.”	<ul style="list-style-type: none">Criar meus filhos com nossos valores e produzir conteúdo significativo sobre Propósito na forma de aulas, livros, palestras.
VALORES	Como fazemos (como nos comportamos)	<ul style="list-style-type: none">“Somos fanáticos por inovação”“Não aceitamos o ‘é impossível’ como primeira resposta”	<ul style="list-style-type: none">Busco sempre evoluir como ser humano.Sou verdadeira e honesta com as pessoas.Contribuo com meu conhecimento para que as pessoas possam ser o seu melhor.
PROpósito	Como a empresa oferece valor para a sociedade (perspectiva além de si) <small>sejam pessoas que contribuem</small>	<ul style="list-style-type: none">“Oferecer alimentos nutritivos e a preço acessível para os brasileiros”	<ul style="list-style-type: none">Criar as condições para que nossos filhos para o mundo.Ajudar jovens, profissionais e professores a descobrirem seus Propósitos de Vida.

VISÃO, MISSÃO, VALORES E PROPÓSITO

	DEFINIÇÕES	PERSPECTIVA DE LONGO PRAZO	FOCO EM ORIENTAR O DIA A DIA	ALÉM DE SI (BEYOND THE SELF)
VISÃO	O que a organização quer ser no futuro	✓	✓	Não necessariamente
MISSÃO	O que a empresa faz (negócio em que atua, produtos e serviços que oferece)		✓	Não necessariamente
VALORES	Como fazemos (como nos comportamos)		✓	Não necessariamente
PROPÓSITO	Como a empresa oferece valor para a sociedade (perspectiva além de si)	✓	✓	✓

Fonte: criado por Carol Shinoda



hop de lançamento do curso

Transformação Ágil na Prática

ESSENTIAL.MBAUSPESALQ.COM

Motivação para desenvolver o curso

Dada a **crescente incerteza** e as **constantes mudanças** no cenário social, político e econômico, **abordagens ágeis** de gerenciamento de projetos se destacam como **forma efetiva** de lidar com ambientes de **alta complexidade**.

Contudo, para que os **benefícios** sejam **reais e sustentáveis**, é preciso **dominar** as melhores práticas da **gestão de mudanças**.



Sobre o curso

- Este curso foi criado para quem quer realizar uma **transformação ágil de verdade** no seu ambiente de trabalho.
- Os participantes aprenderão não apenas os **conceitos e ferramentas de Métodos Ágeis e Gestão da Mudança**, mas também sobre **Propósito, Estratégia, Cultura, Comportamento Humano e de times**, elementos fundamentais para que a transformação seja real e duradoura.
- As aulas são gravadas antecipadamente e **o professor estará presente durante a transmissão** nas terças-feiras à noite, para esclarecer dúvidas dos participantes que estiverem ao vivo.
- Teremos **workshops práticos** ao final de cada módulo, onde será possível aplicar os conhecimentos e esclarecer dúvidas com os professores.
- **Trios de participantes** serão acompanhados por profissionais de desenvolvimento humano, os **objetos auxiliarão** na definição,

Se você busca se tornar um **agente de mudanças**, este curso foi **desenvolvido para você**.

Proposta de Valor: Ao final do curso, espera-se que os participantes

- Reconheçam os fundamentos dos métodos ágeis;
- Compreendam os diferentes tipos de problemas e saibam identificar a abordagem mais adequada;
- Saibam analisar o contexto de suas organizações e times: propósito, estratégia, cultura, governança, processos;
- Consigam desenhar o estado futuro desejado, estruturando um caminho factível para esta construção;
- Construam o modelo de transição ágil para suas organizações / contextos;
- Gerenciem a mudança do estado atual para o desejado, incluindo a gestão dos comportamentos, da comunicação e da segurança psicológica para a mudança.



Corpo Docente

Heliani Berlato dos Santos



Ana Carolina Messias Shinoda



Gino Terentim Júnior



Sérgio Pinto Zacarias



Daniel Capaldo Amaral



Elias Frederico



Mateus Cecílio Gerolamo



Mario Henrique Trentim



Programa do curso

Módulo 1 - Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Módulo 2 - Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- Métodos, técnicas e frameworks ágeis
- Organização, equipes e pessoas na mudança
- Tecnologia para organizações ágeis
- Aprendizagem organizacional

Módulo 3 - Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança

Programa do Curso - Módulo 1

Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança



Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- **Transformação Ágil**
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Apresentaremos os "7s" da *McKinsey*, que são: estrutura, estratégia, equipe, estilo, sistemas, valores compartilhados e habilidades. Cada tópico será abordado de modo a apresentar aos participantes os principais conceitos sobre a transformação ágil do ponto de vista dos "7s".

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Trabalharemos com o *Change Readiness Level*, abordando a capacidade de iniciar e responder continuamente às mudanças de forma a criar vantagem, minimizar riscos e sustentar o desempenho. Também apresentaremos a Metodologia *Prosci* para Gestão de Mudanças, a qual apoia as pessoas na transição do estado atual para o estado futuro, através de uma abordagem que leva à resultados de projeto ou iniciativas bem-sucedidos.

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- **Estratégia, Estrutura e Valores**
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Discutiremos como os "**OKRs**" (*Objectives and Key Results*), um sistema de metas coletivas e individuais, auxiliam a executar a mudança, levando em conta a **estratégia e estrutura organizacional** da empresa (visão, missão, propósito e valores).

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- **Sistemas para Mudança**
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Nesse ponto do curso, discutiremos quais serão os principais sistemas impactados pela transformação ágil organizacional. Entendemos por sistemas, todos os processos organizacionais e cadeias de valor que porventura sejam impactados direta ou indiretamente, incluindo *software* e ferramentas de gestão.

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- **Definindo Equipes Ágeis**
- Gestão e Liderança 3.0
- Planejando a Mudança

Falaremos sobre a **liderança ágil**, seus conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiência. Também trabalharemos a importância da liderança no **desenvolvimento de uma equipe saudável**, na formação de agentes de mudança e no desempenho de uma equipe ágil.

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- **Gestão e Liderança 3.0**
- Planejando a Mudança

Explicaremos as características dos modelos de gestão (1.0, 2.0, 3.0), como foco na **Gestão 3.0**, um novo modelo de liderança que passa a dividir as responsabilidades e conhecimentos, trabalhando em conjunto para obter os melhores resultados. Também teremos a oportunidade de abordar o tema das **topologias de times, reinvenção das organizações, organizações exponenciais, times remotos, cultura**, dentre outros.

Programa do Curso - Módulo 1



Projetando a Mudança

- Transformação Ágil
- O ecossistema da mudança
- Estratégia, Estrutura e Valores
- Sistemas para Mudança
- Definindo Equipes Ágeis
- Gestão e Liderança 3.0
- **Planejando a Mudança**

entificar as lacunas entre o estado atual e o estado futuro

Demonstraremos como construir um **plano de mudança ágil**, com foco na etapa pré-projeto (*blueprint*), o qual faz uma avaliação técnica e estratégica do que será executado, considerando as principais estruturas, mapeando riscos e antecipando necessidades. Também falaremos sobre a implantação do **escritório de gestão de mudanças (CMO - Change Management Office)**, para que a organização consiga supervisionar todas as mudanças e garantir que cada uma seja realizada de maneira eficaz. Utilizaremos como referência, o modelo **POTI**: Processos, Organização, Tecnologia e Informações, da organização, possibilitando a construção do *blueprint* que norteará a mudança.

Programa do Curso - Módulo 2

Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- Métodos, técnicas e frameworks ágeis
- Organização, equipes e pessoas na mudança
- Tecnologia para organizações ágeis
- Aprendizagem organizacional



Programa do Curso - Módulo 2



Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
 - Métodos, técnicas e frameworks ágeis
 - Organização, equipes e pessoas na mudança
 - Tecnologia para organizações ágeis
 - Aprendizagem organizacional

Apresentaremos os **principais processos, métodos e abordagens ágeis**, mostrando a convivência e interação entre os novos papéis em uma organização ágil e os existentes. Trataremos sobre a **seleção e implementação das novas tecnologias** utilizadas em uma organização ágil (sistema KANBAN, Lean) e softwares. Como serão criadas, difundidas e organizadas as novas informações organizacionais.

Programa do Curso - Módulo 2



Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- **Métodos, técnicas e frameworks ágeis**
- Organização, equipes e pessoas na mudança
- Tecnologia para organizações ágeis
- Aprendizagem organizacional

Nos aprofundaremos em cada método, técnica e **frameworks ágeis**, como: Feature Driven Development (FDD), eXtreme Programming (XP), Microsoft Solutions Framework (MSF), Dynamic System Development Model (DSDM), Scrum, Lean, Kanban, Scaled Agile Framework (SAFe) e Smart.

Programa do Curso - Módulo 2



Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- Métodos, técnicas e frameworks ágeis
- **Organização, equipes e pessoas na mudança**
- Tecnologia para organizações ágeis
- Aprendizagem organizacional

Abordaremos a questão da **governança, papéis, competências** necessárias, decisão “make or buy” (comprar ou produzir) e tudo o que envolve as **equipes e seus membros** no processo da mudança.

Programa do Curso - Módulo 2



Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- Métodos, técnicas e frameworks ágeis
- Organização, equipes e pessoas na mudança
- **Tecnologia para organizações ágeis**
- Aprendizagem organizacional

Apresentaremos a **tecnologia** que as empresas ágeis utilizam como sistemas, *software*, user stories (explicação geral sobre um recurso de software escrita a partir da perspectiva do usuário final ou cliente), infraestrutura e *templates*.

Programa do Curso - Módulo 2



Implementando a Mudança

- Gestão da Mudança
- Métodos, técnicas e frameworks ágeis
- Organização, equipes e pessoas na mudança
- Tecnologia para organizações ágeis
- Aprendizagem organizacional

Demonstraremos como são feitos os relatórios, como apresentar novos produtos e processos, como ler o status dos projetos ágeis e apresentação de indicadores (comunicação dos OKRs).

Programa do Curso - Módulo 3

Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança



Programa do Curso - Módulo 3



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança

Falaremos sobre a **Gestão de Benefício e Valor**, isto é, como mostrar às equipes as mudanças positivas ocorridas até o momento e o valor agregado para a empresa e seus profissionais. Além disso, explicaremos o conceito de ***Accountability***, que é um conjunto de práticas utilizadas pelos gestores para prestar contas e se responsabilizar pelas suas ações, com o foco na sustentabilidade da mudança.



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança

A fim de que a mudança permaneça e que as próximas sejam bem-sucedidas, é importante, também, abordar a questão da **saúde da empresa**. Uma das ações é por meio de **pesquisas de clima** para servir como um termômetro para os gestores e, assim, eles possam acompanhar o trabalho e percepção das equipes de maneira mais eficaz, atentando-se na **saúde mental dos profissionais** e nos **modelos de trabalho** que estão sendo utilizados.

Programa do Curso - Módulo 3



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- **Sustentando as Pessoas**
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança

consequentemente, a mudança não sobrevive.

Apresentaremos a importância de trabalhar a inteligência emocional, gestão das emoções, vulnerabilidade, resiliência, antifrágil e *growth mindset* no ambiente organizacional, pois são questões que, caso não forem trabalhadas, a mudança não será bem-sucedida. As pessoas é que fazem a mudança acontecer e se elas não tiverem as ferramentas corretas para lidar com os desafios que advém da implementação das mudanças, elas ficaram facilmente desmotivadas e,



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- **Sustentando as Equipes**
- Sustentando a Organização
- Celebrando a mudança

Entraremos mais na questão dos times e nos desafios que seus membros enfrentam ao longo da implantação da mudança. Algumas equipes têm mais resultados positivos que outras, e isso acontece porque cada indivíduo pensa de maneira diferente e, por isso, tende a agir de acordo com suas convicções. Sendo assim, **problemas no processo de formação e desenvolvimento de uma equipe** podem surgir.

Programa do Curso - Módulo 3



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- **Sustentando a Organização**
- Celebrando a mudança

Trataremos de um assunto apontado como o maior problema das empresas: **a comunicação, ou melhor, a falta dela**. Sabemos que isso leva à conflitos e, para resolvê-los é necessário um processo de mediação.

Programa do Curso - Módulo 3



Sustentando a Mudança

- Gestão de Benefício, Valor e *Accountability*
- Conservando a saúde organizacional
- Sustentando as Pessoas
- Sustentando as Equipes
- Sustentando a Organização
- **Celebrando a mudança**

Parte do processo de sustentar a mudança está nas **rituais de celebração** quando se alcança o objetivo almejado. Aqui falaremos sobre a importância de celebrar, não somente resultados, mas comportamentos positivos, por meio **de feedback e feedforward**, e como implementar um sistema de recompensa.

Inscrições abertas



Essential

Transformação Ágil na Prática

Modalidade EAD

Pré-requisito: Graduação

+55 (19) 2660-3220

transformacaoagil@pecege.com



Data e Horário

Ínicio das aulas: 07/03/2023

Aulas todas as terças, das 19h às 23h



Aulas ao vivo e gravadas

As aulas permanecem gravadas e disponíveis para os alunos até o fim do curso.



Certificado USP

Certificado com carga de 80 horas.

de certificações PMI®



Frequência

A frequência dos alunos é contabilizada pela realização das provas e deve ser igual ou superior a 75%.



[essential.mbauspesarq.com/cursos/
transformacao-agil-na-pratica](https://essential.mbauspesarq.com/cursos/transformacao-agil-na-pratica)

As vagas são limitadas, será respeitada a ordem de inscrição.

