

TRANSFORMAÇÃO ÁGIL NA PRÁTICA



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



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

O NOME DISSO É

AMBIDESTRIA ORGANIZACIONAL

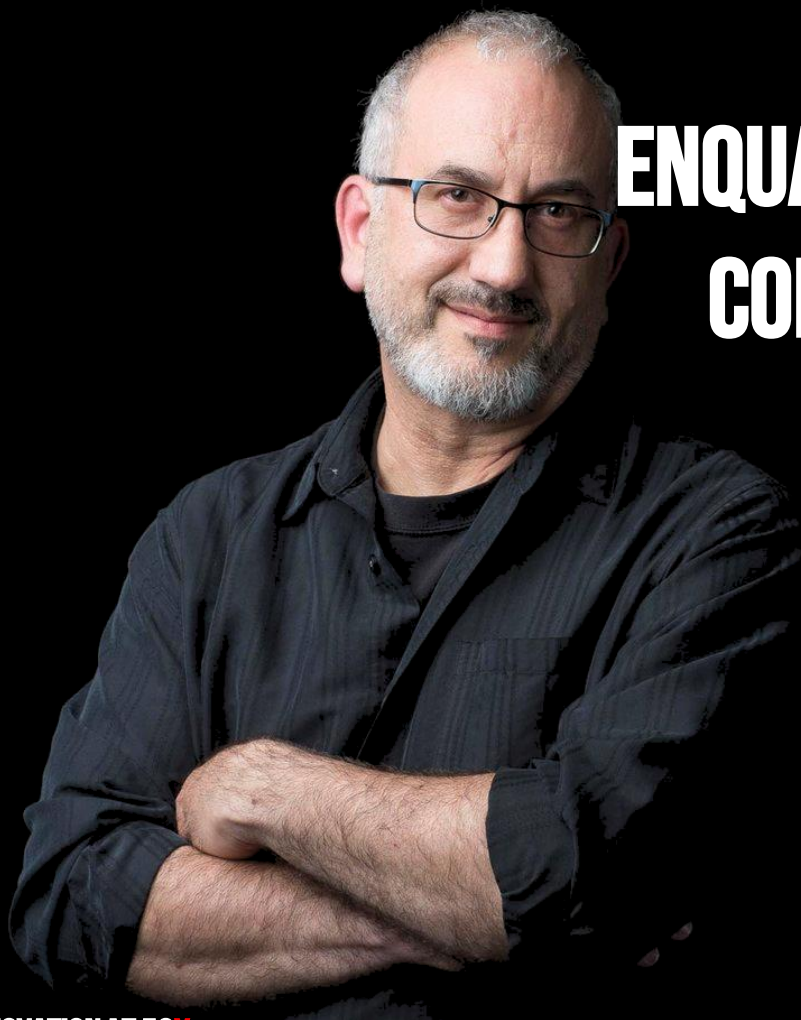


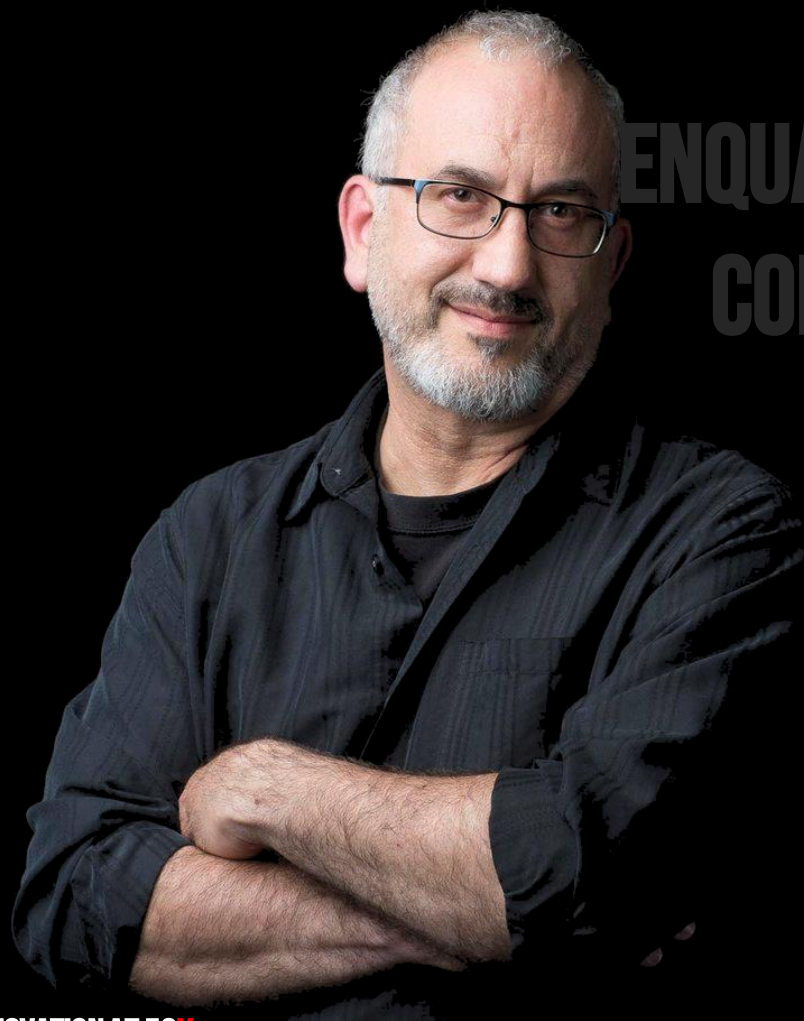
UMA ORGANIZAÇÃO **AMBIDESTRA** ALCANÇA INOVAÇÕES **REVOLUCIONÁRIAS**



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."

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

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

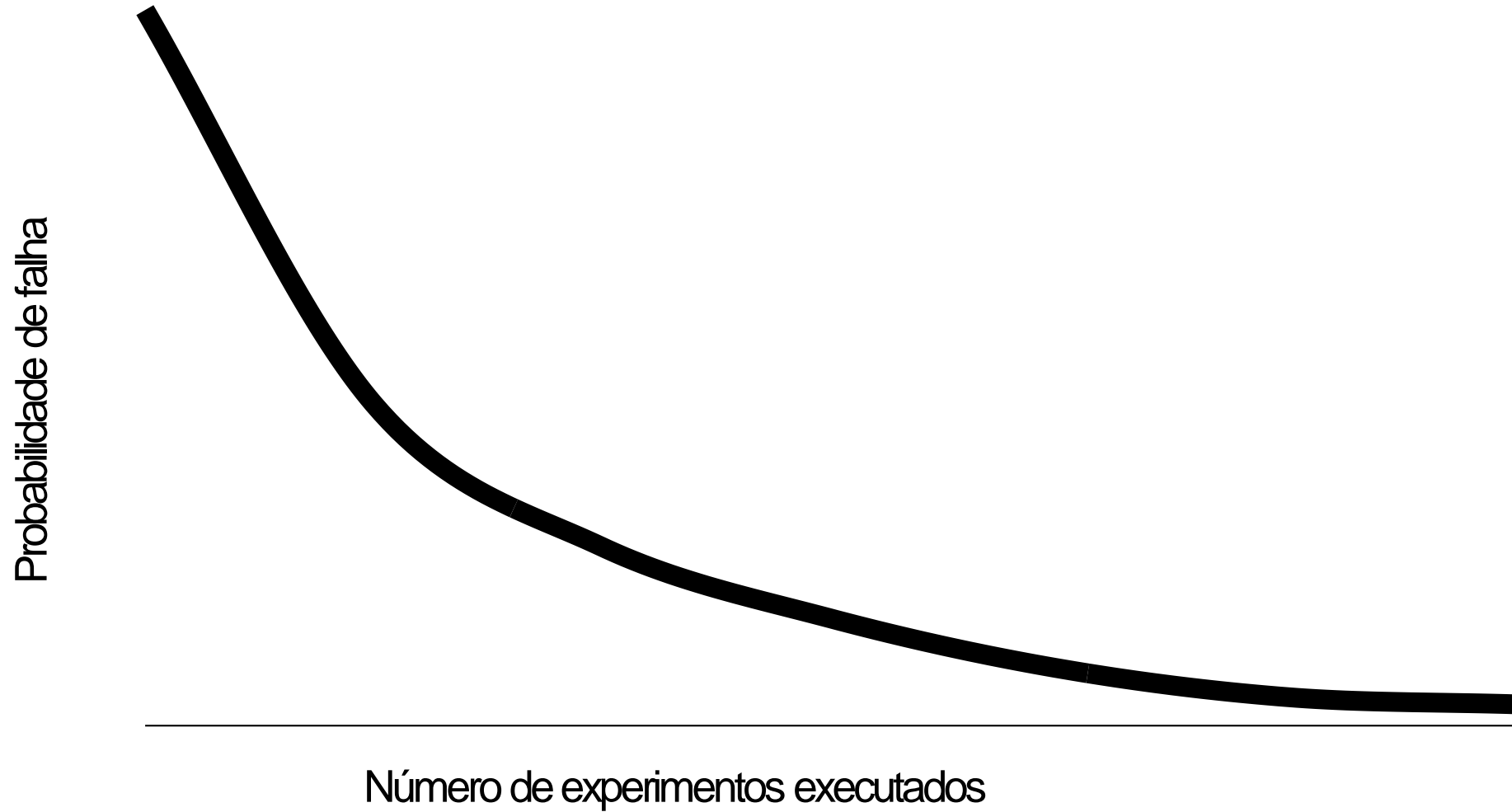


“Para inventar você tem que experimentar, e se você sabe com antecedência que vai funcionar, não é um experimento. A maioria das grandes organizações abraça a ideia da invenção, mas não está disposta a sofrer a série de experimentos fracassados necessários para chegar lá.”

— Jeff Bezos, Amazon



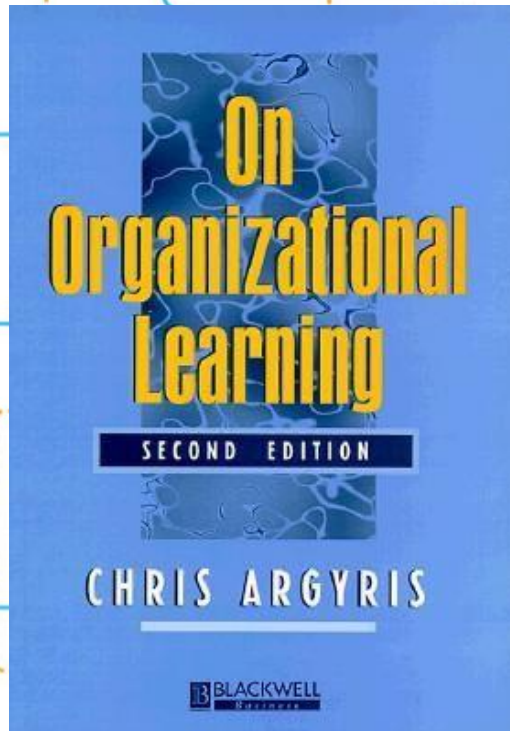
A CURVA DAS FALHAS



Muitos pequenos experimentos são menos arriscados do que alguns grandes.



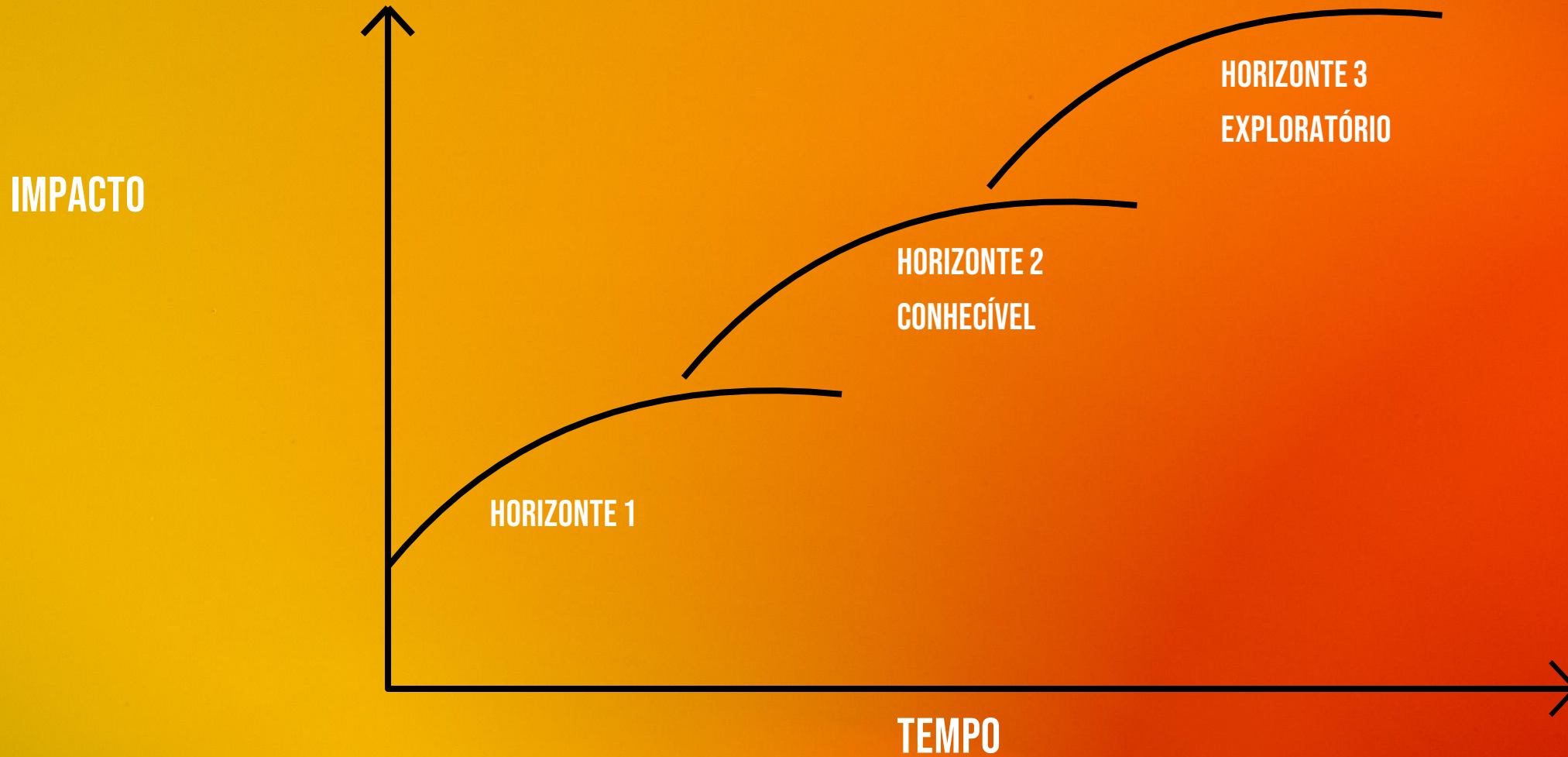
Equilibre seu portfólio de experimentos.



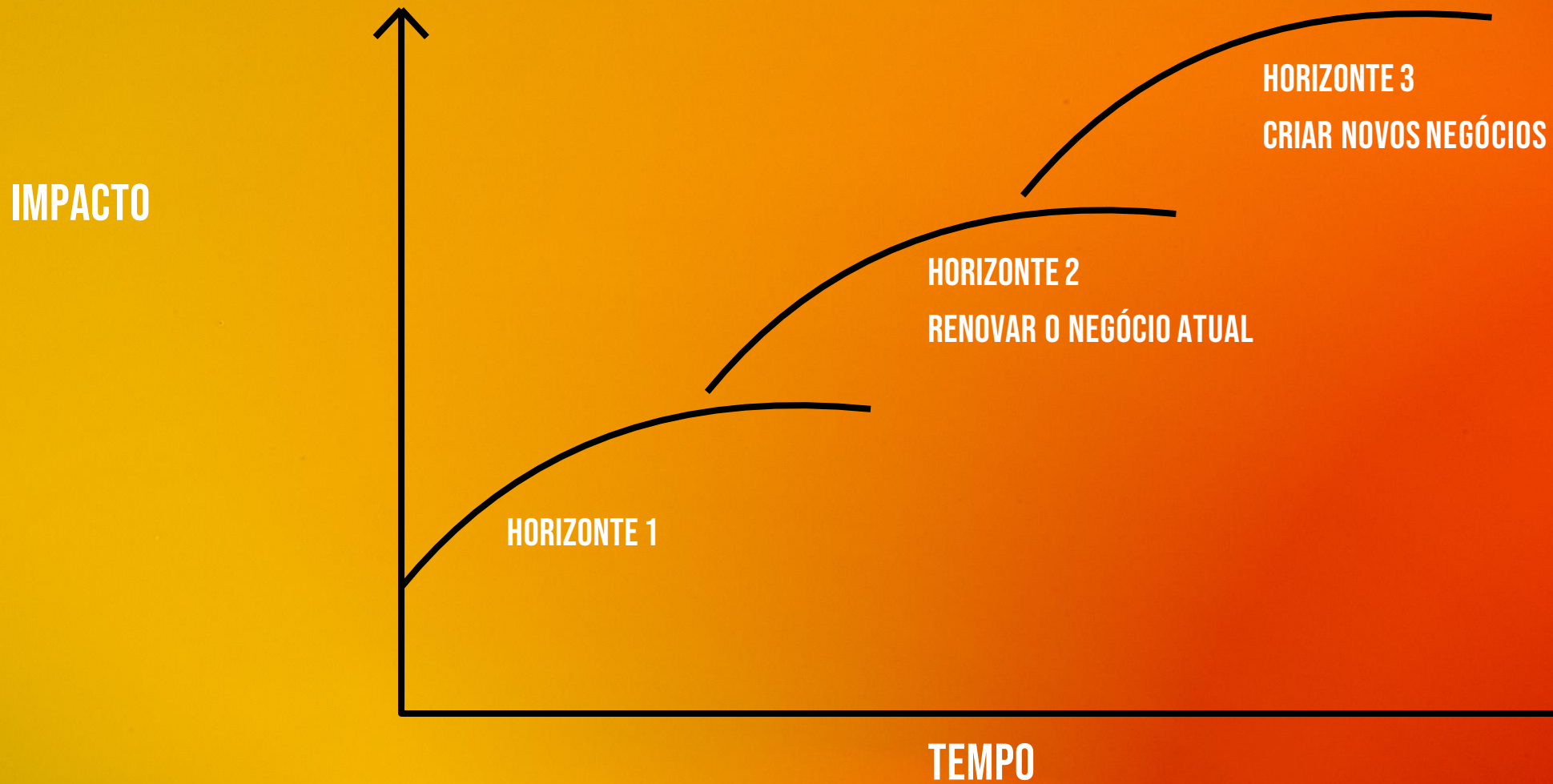
Chris Argyris

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

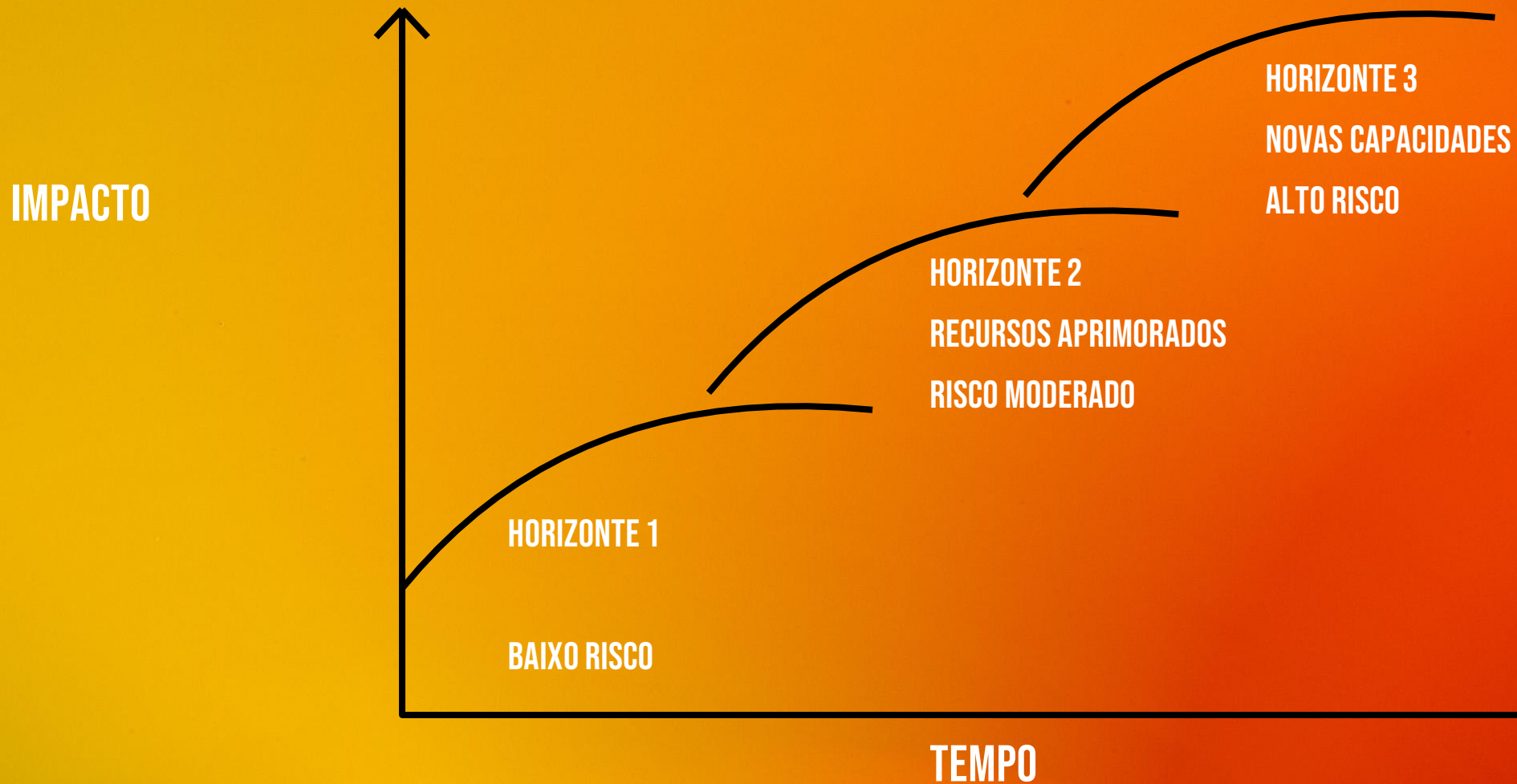
OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



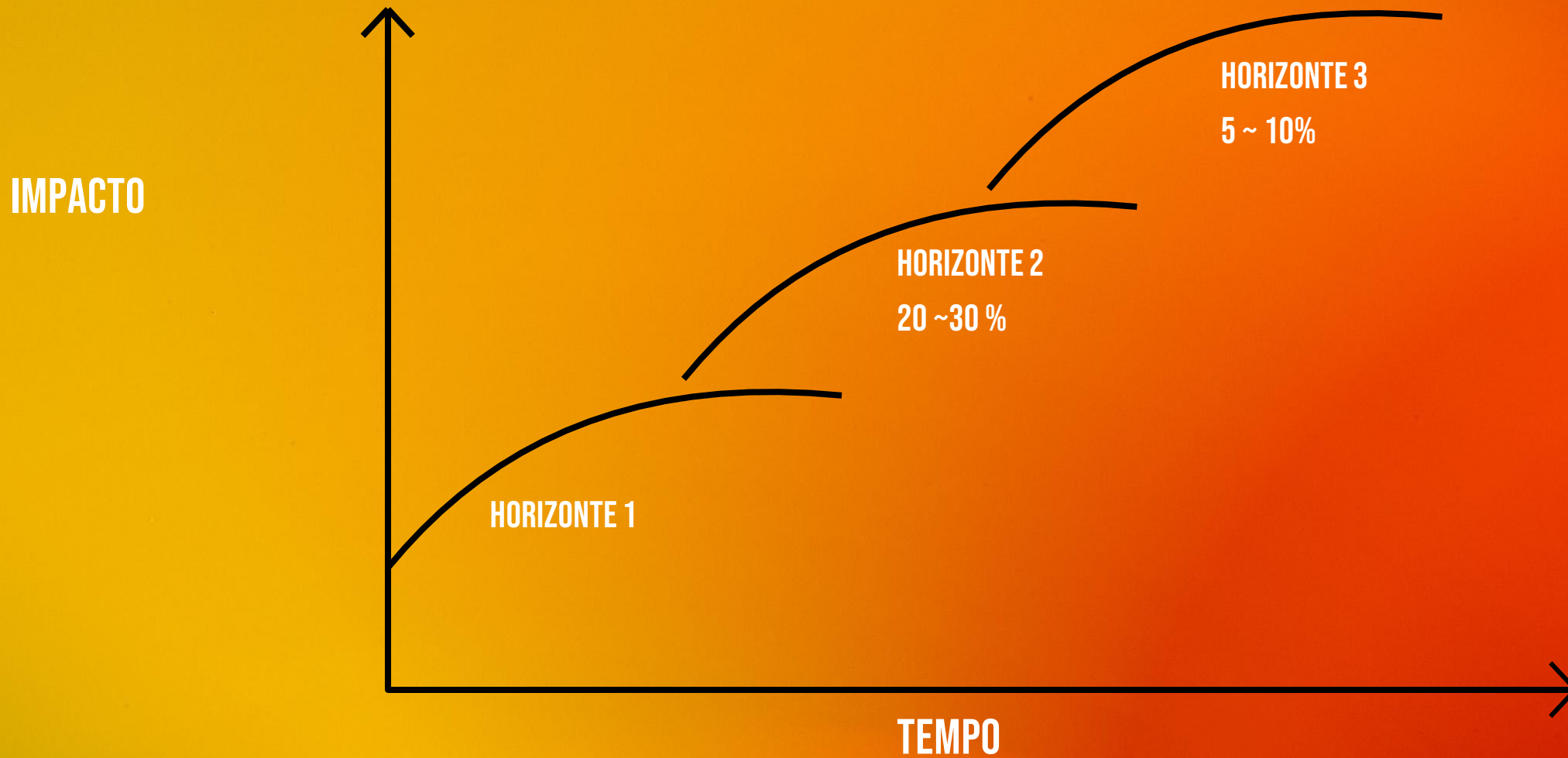
OS TRÊS HORIZONTES DA INOVAÇÃO



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”.

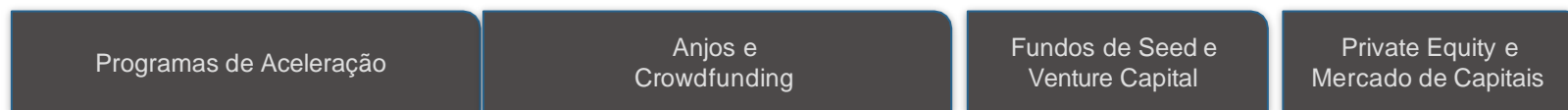
ERIC SCHMIDT, ENTÃO CEO DO GOOGLE, FALANDO PARA A BUSINESS 2.0

REVISTA, 1 DE DEZEMBRO DE 2005

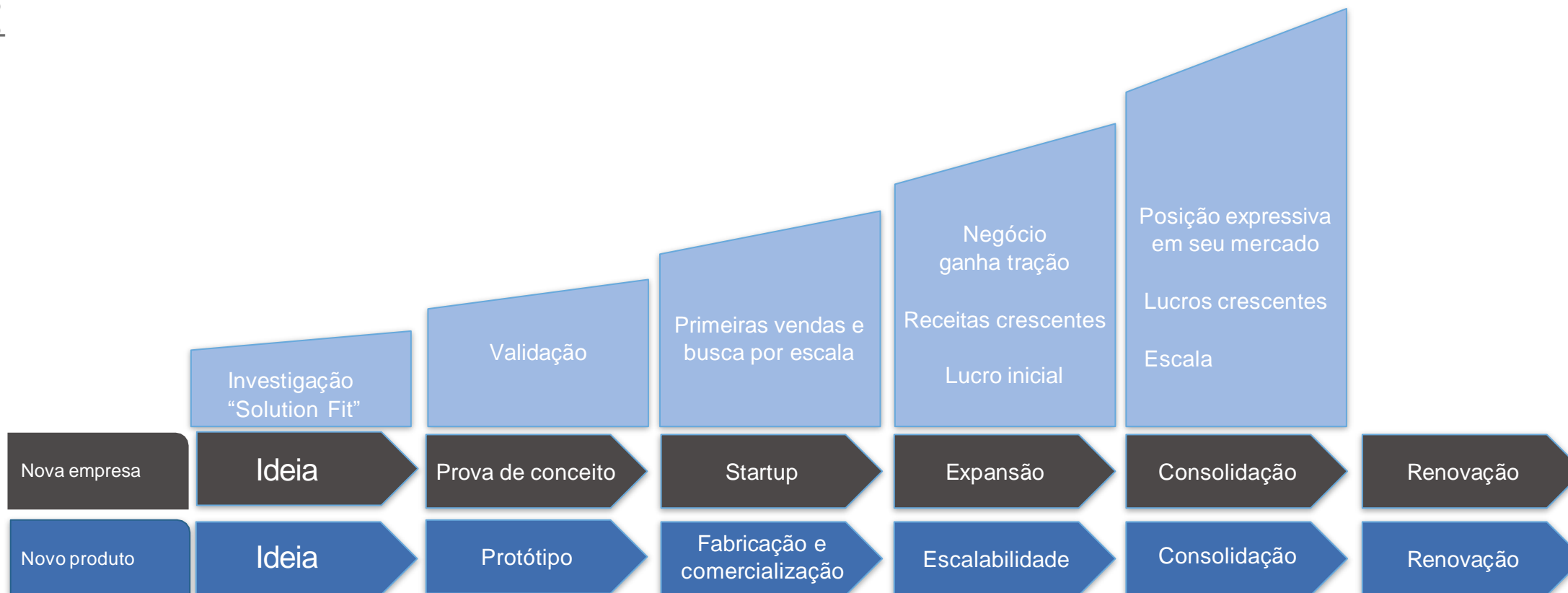
ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio
prováveis



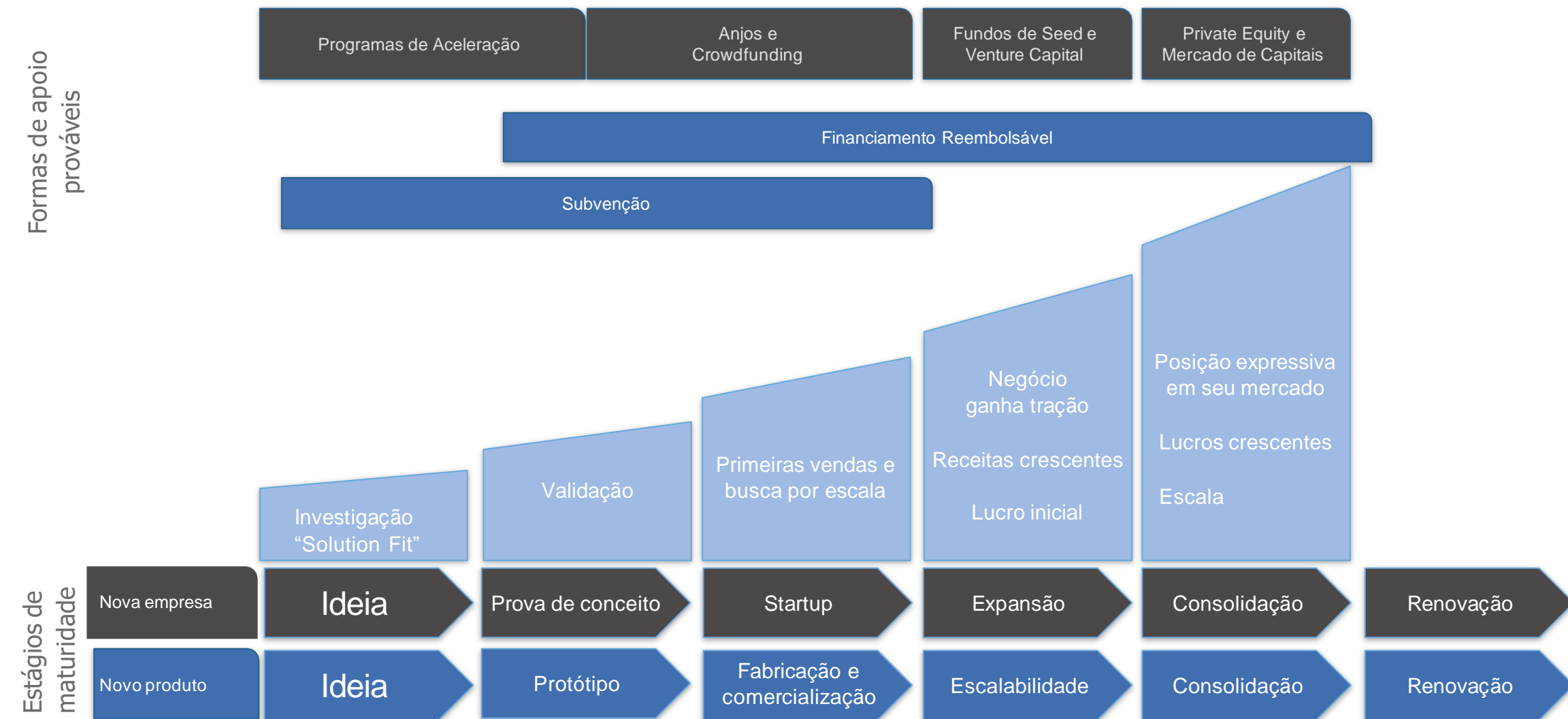
Estágios de
maturidade



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>

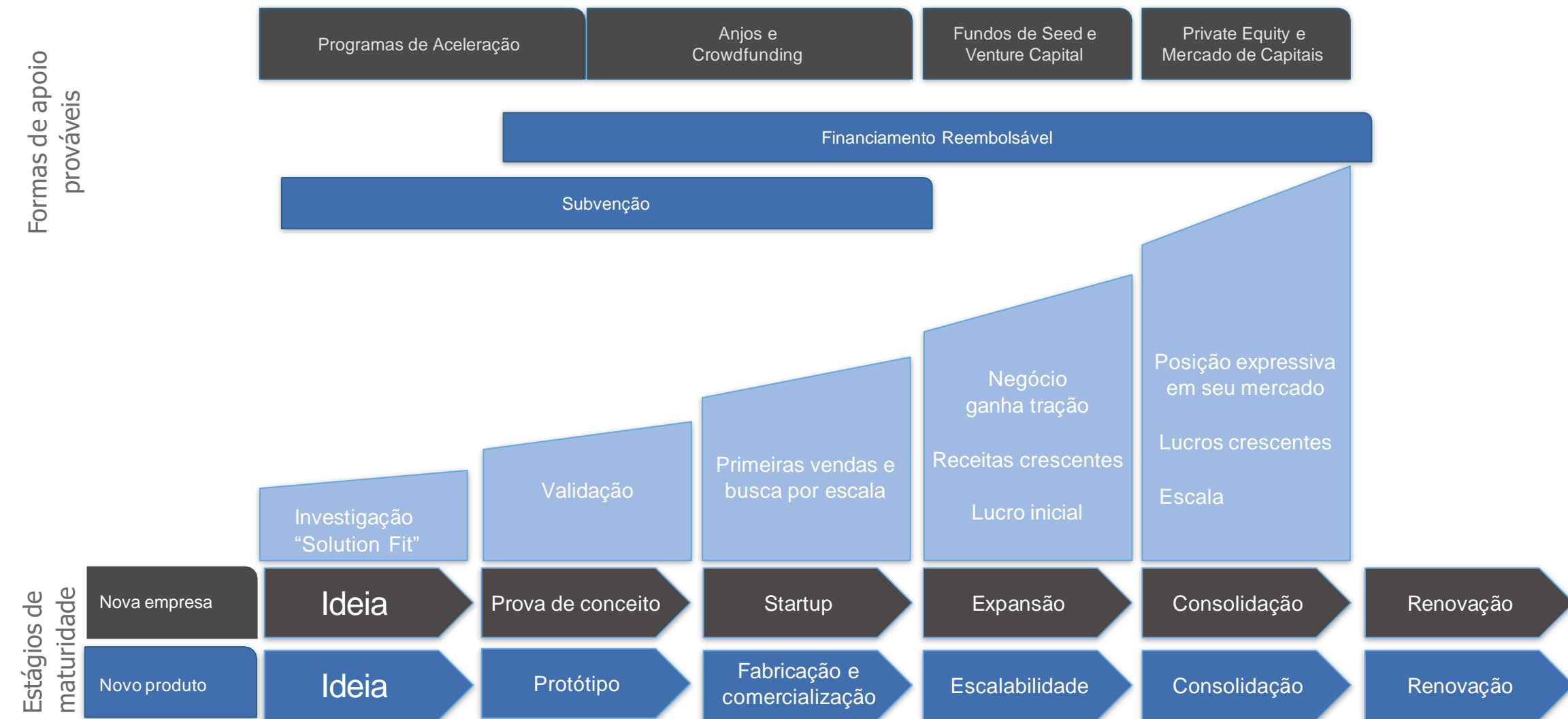
ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



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>

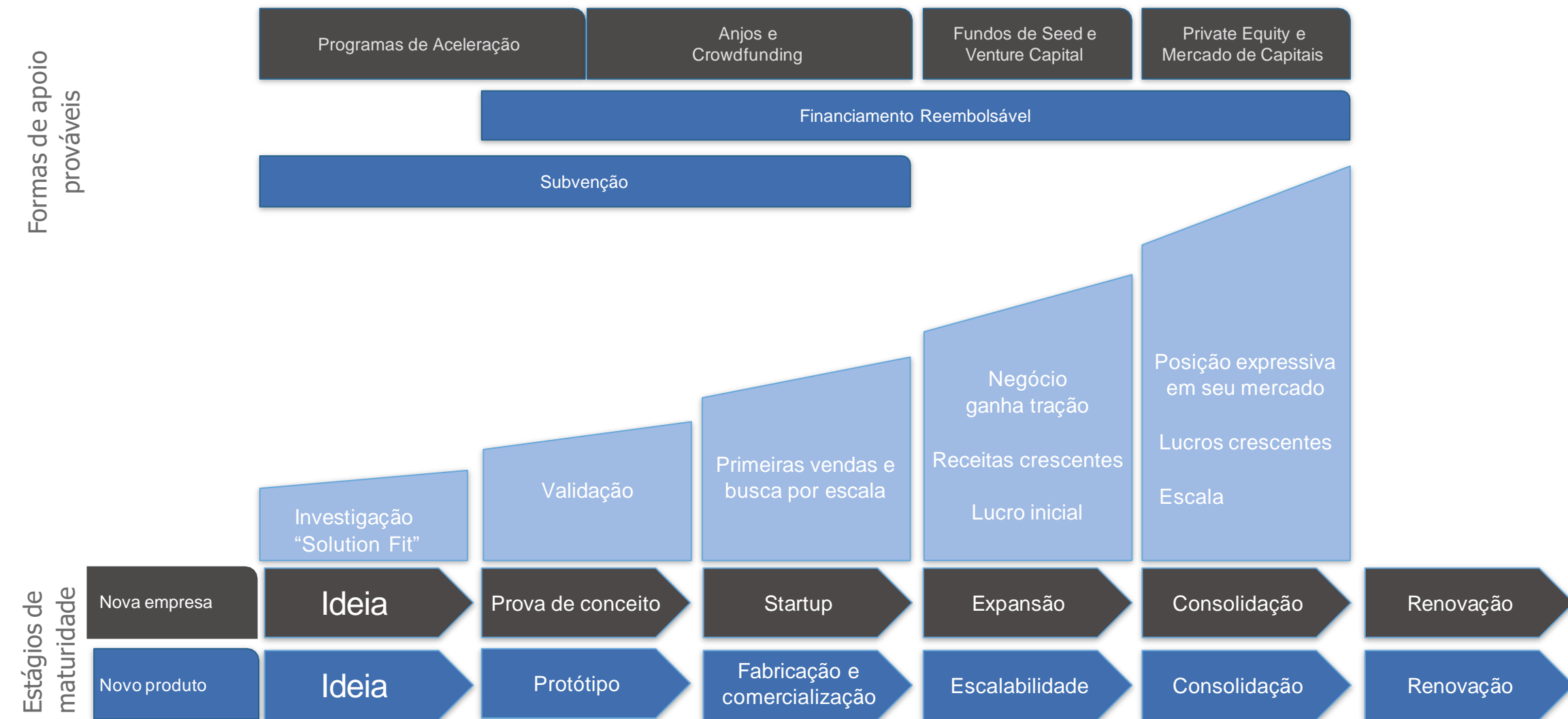
ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



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



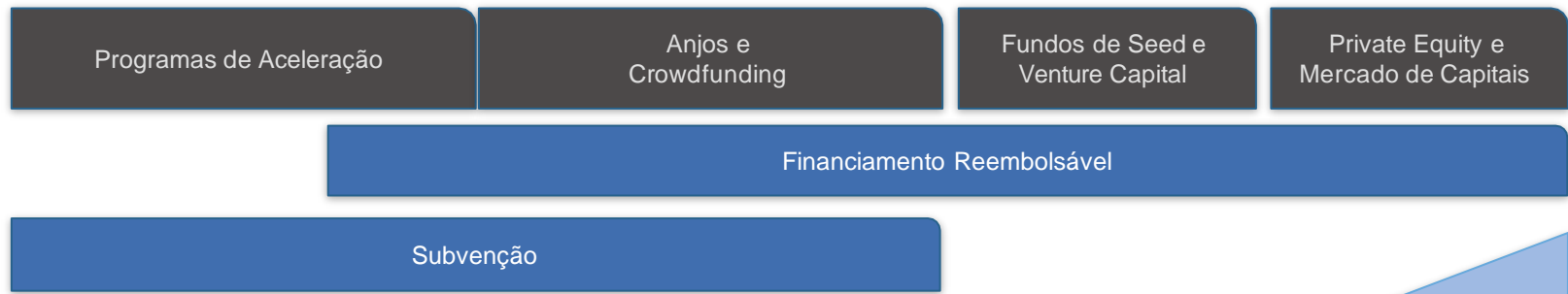
Fonte: adaptado de notícias FINEP "Finep amplia instrumentos de apoio e apresenta nova ação voltada a startups"

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

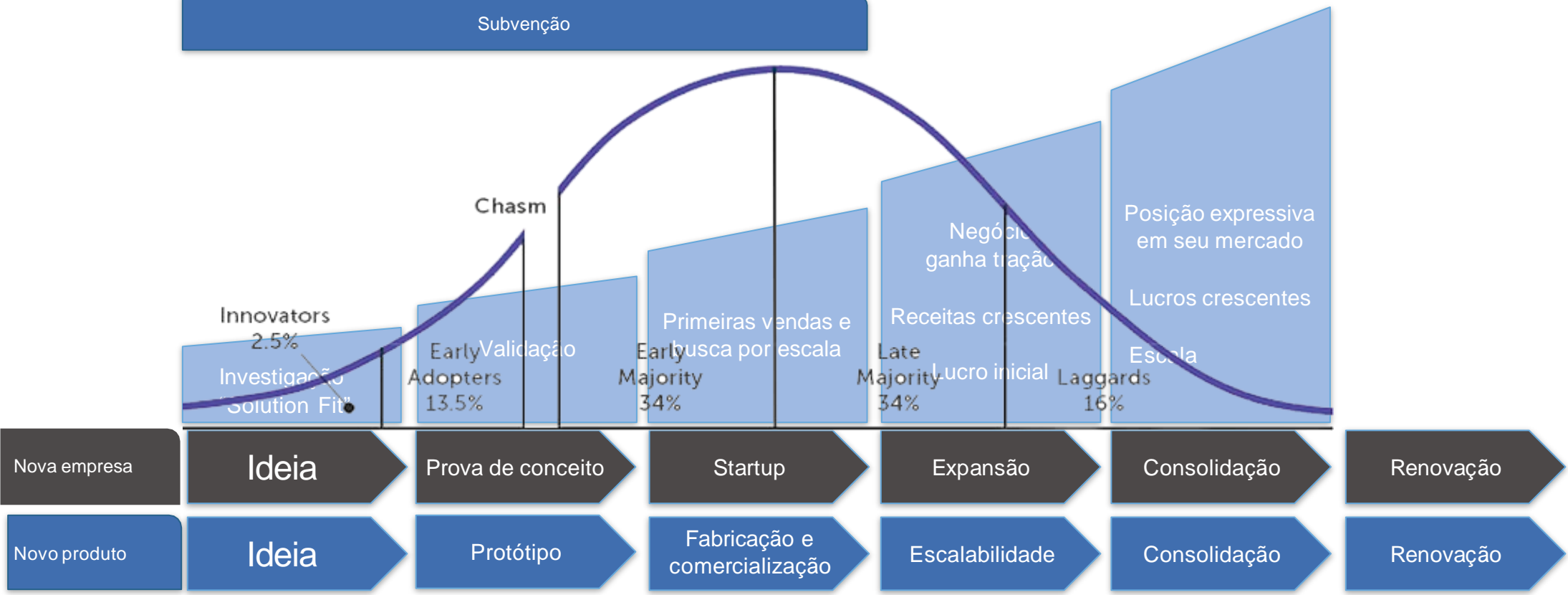
ESTÁGIOS DE MATURIDADE & FOMENTO PARA INOVAÇÃO



Formas de apoio
prováveis



Estágios de
maturidade



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)

CONSEQUÊNCIAS:
EFEITOS
CONHECIDOS 

BLOCO 1: CONSISTÊNCIA

 IMPORTÂNCIA

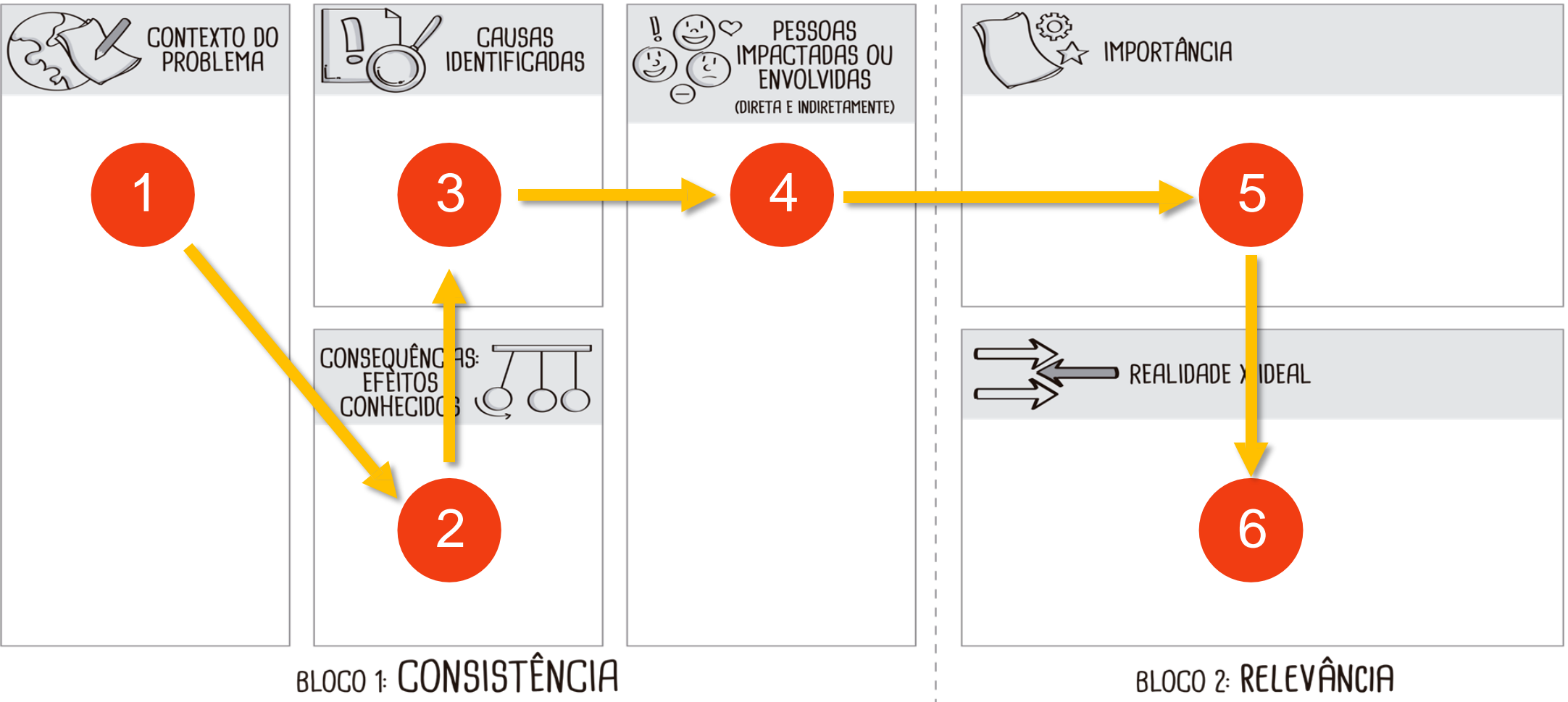
 REALIDADE X IDEAL

BLOCO 2: RELEVÂNCIA



MAPA DO PROBLEMA

? PROBLEMA:





CULTURA E COMPORTAMENTO HUMANO



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 detailed 3D rendering of a blood vessel interior. The background is a deep red, textured surface representing the vessel wall. Numerous red blood cells, depicted as biconcave discs, are scattered throughout the scene. Several white blood cells, shown as spherical cells with granular or textured surfaces, are also present, some appearing to be in motion or interacting with the vessel wall. The lighting is dramatic, with highlights on the cells and deep shadows in the surrounding fluid.

“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



**INTEGRIDADE
COMUNICAÇÃO
RESPEITO
EXCELÊNCIA**

FONTE: [HTTPS://CUTT.LY/00TG0FH](https://cutt.ly/00TG0FH)

A MUDANÇA A PARTIR DO INDIVÍDUO





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

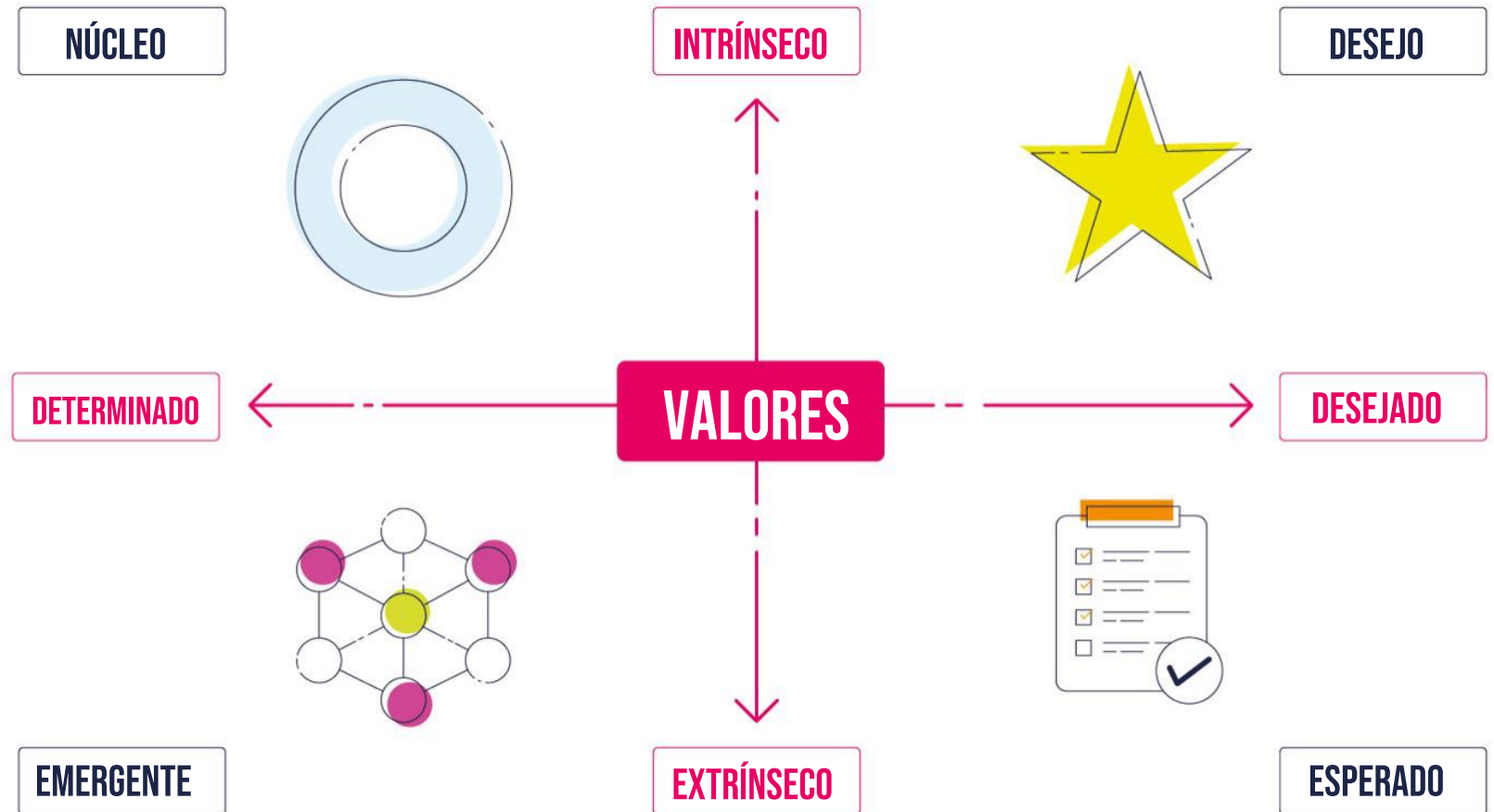


OS VALORES DE NÚCLEO SÃO OS PRINCÍPIOS PROFUNDAMENTE ARRAIGADOS QUE NORTEIAM TODAS AS AÇÕES DE UMA EMPRESA; ELES SERVEM COMO SEUS PILARES CULTURAIS. ELES NUNCA PODEM SER COMPROMETIDOS, SEJA POR CONVENIÊNCIA OU GANHO ECONÔMICO DE CURTO PRAZO.

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” SIMPLEMENTE 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.instagram.com/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

*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%A7%C3%A3o-claudia-feitosa-santana/?originalSubdomain=pt>

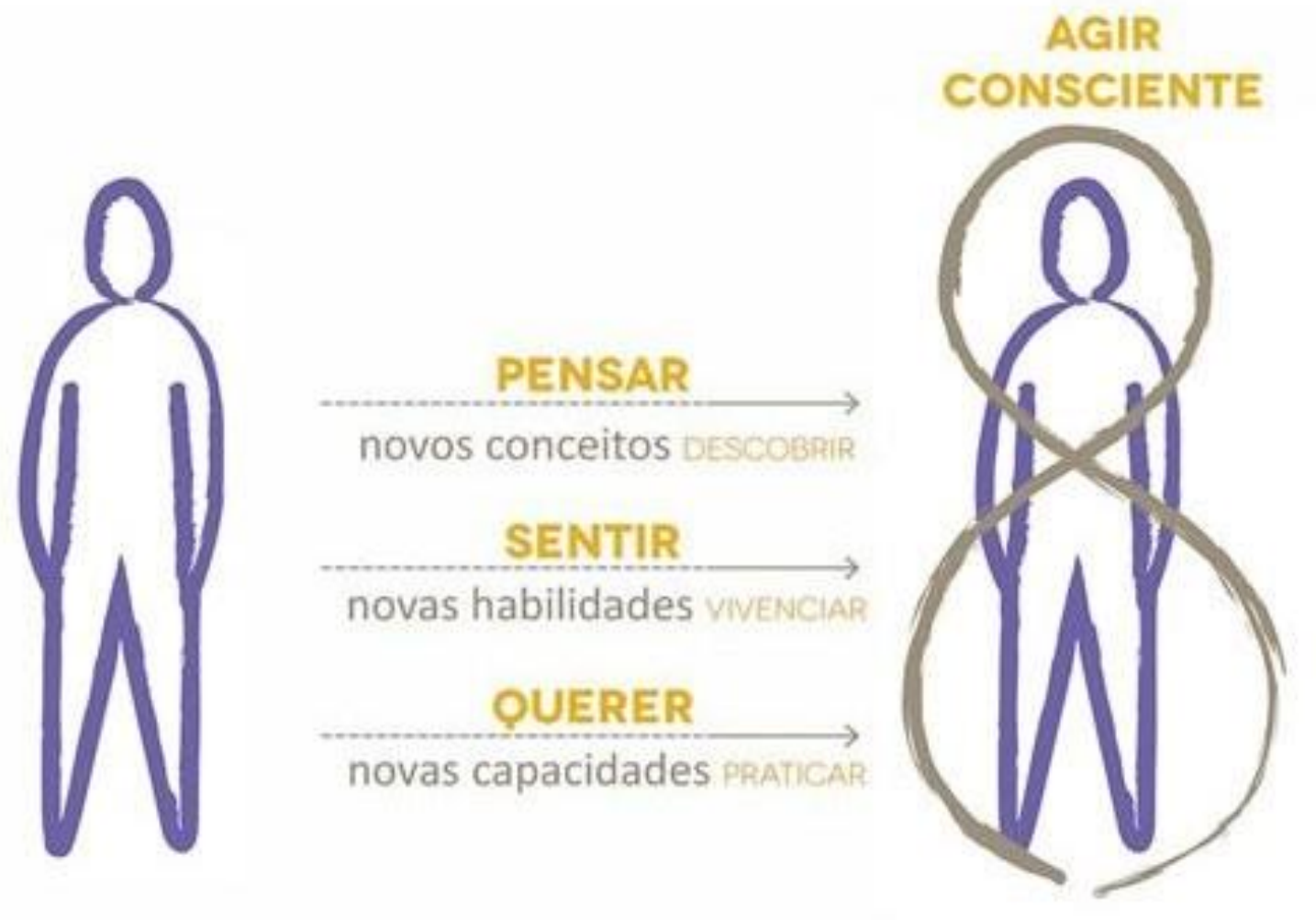
<https://www.bbc.com/portuguese/vert-fut-47441793>

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.

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

[depressao/#:~:text=Voc%C3%A7%C3%A3o%20se%20sente%20ansioso%2C%20pensa,d%C3%A1%20o%20nome%20de%20nomofobia.](#)

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	• “Ser a maior empresa agrícola do país”
MISSÃO	O que a empresa faz (negócio em que atua, produtos e serviços que oferece)	• “Fornecemos produtos ao menor preço do mercado, possibilitado pela automação de longo alcance.”
VALORES	Como fazemos (como nos comportamos)	• “Somos fanáticos por inovação” • “Não aceitamos o ‘é impossível’ como primeira resposta”
PROPÓSITO	Como a empresa oferece valor para a sociedade (perspectiva além de si) acessível para todos	• “Oferecer alimentos nutritivos e a preço

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)	<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 (<i>BEYOND THE SELF</i>)
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



Transformação Ágil na Prática

hop de lançamento do curso

[ESSENTIAL.MBAUSPESALQ.COM](https://essential.mbauspesalq.com)

Motivação para desenvolver o curso

Dada a **crecente 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 quais 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





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".



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

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.



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.



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**

identificar 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





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.



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*.



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





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.



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.



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**.



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**.

[Home](#) [Cursos](#) [Sobre](#) [Parceiros](#) [Blog](#) [Webinars](#)



Essential


Transformação Ágil na Prática

Modalidade EAD
Pré-requisito: Graduação

+55 (19) 2660-3220
transformacaoagil@pecege.com




[Já Sou aluno](#)



Data e Horário


Início 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%.

Inscrições abertas



essential.mbauspesalq.com/cursos/transformacao-agil-na-pratica

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