



# AGILE CHANGE LEADERSHIP WORKSHOP

Versão 1.0



Management 3.0 - Experiência de aprendizado do Workshop Agile Change Leadership © 2023 por [Management 3.0 BV](#) e licenciado através do [Attribution-NoDerivatives 4.0 International](#)



Você é livre para:

**Compartilhar** — copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato para qualquer finalidade, mesmo comercialmente.

O Management 3.0 não pode revogar essas liberdades desde que você siga os termos da licença.

Nos seguintes termos:

**Atribuição** — Você deve dar o crédito apropriado, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Você pode fazê-lo de qualquer maneira razoável, mas não de forma que sugira que o licenciante endossa você ou seu uso.

**Sem derivações** — Se você remixar, transformar ou construir sobre o material, não poderá distribuir o material modificado.

**Sem restrições adicionais** — Você não pode aplicar termos legais ou medidas tecnológicas que restrinjam legalmente outras pessoas de fazer qualquer coisa que a licença permita.

# CONTEÚDO

---

Conteúdo	3
Introdução	4
Sumário	5
Resultados de Aprendizagem	6
Gestão de Mudanças Avançado	7
Sucesso e Falha	8
Métricas e OKRs	9

# INTRODUÇÃO

---

Este documento foi preparado para facilitadores licenciados do Management 3.0 e participantes do Workshop Agile Change Leadership do Management 3.0.

O documento descreve os resultados esperados de um Workshop Agile Change Leadership padrão. Como organização, o Management 3.0 quer que todos os participantes, em todo o mundo, experimentem os mesmos resultados de aprendizado, módulos e práticas, independentemente de qual facilitador licenciado conduz o workshop. No entanto, os facilitadores licenciados podem personalizar a experiência de aprendizado de acordo com as diretrizes descritas neste documento.

Para obter mais informações sobre o Management 3.0 Agile Change Leadership Workshop, visite [www.management30.com/agile-change](http://www.management30.com/agile-change)

– Equipe Management 3.0

# SUMÁRIO

<b>Duração</b>	8 horas
<b>Pré requisitos</b>	Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals, descontinuado (final de 2022).
<b>Máximo de participantes</b>	20
<b>Formato</b>	Presencialmente ou Online ao vivo
<b>Certificado por atender a todas as sessões</b>	
<b>Módulos cobertos</b>	Gestão de Mudanças Avançado Sucesso e Falha Métricas e OKRs
<b>Práticas introduzidas</b>	Hipóteses e Experimentos Círculos de conexão Celebration Grids Yay! Questions OKRs

*O Management 3.0 Agile Change Leadership Workshop é um dos quatro workshops oficiais de acompanhamento. O objetivo destes workshops é obter novas perspectivas e ferramentas para ampliar seu impacto em sua organização, para apoiar a transformação Agile como líder e agente de mudança. Para uma experiência de aprendizagem holística, participe também destes workshops: Agile Team Leadership, Agile Co-Creation Leadership, Agile People Leadership*

# RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

---

**Lidere a mudança na sua organização e sua equipe através de ferramentas tangíveis, práticas e as melhores estratégias.**

Em um mundo em constante mudança e inovação tecnológica, onde a volatilidade e o tempo de resposta se tornam um fator de sobrevivência nas organizações, as empresas estão procurando novas maneiras de responder a essas mudanças, incluindo novas práticas e modelos. O Agile Change Leadership Workshop introduz em profundidade o Modelo de Mudança do Management 3.0, examina os componentes e dá orientações sobre como utilizá-los em seu negócio diário para impulsionar a transformação. Além disso, você analisará o que significa para as organizações experimentar, como a introdução de OKRs pode ajudá-lo e como introduzi-los da maneira mais eficaz.

Os módulos abordados neste workshop são:

- Gestão de Mudanças Avançado
- Sucesso e Falha
- Métricas e OKRs

Ao final deste workshop e da sua participação ativa em todas as sessões, você será capaz de:

- Saber como iniciar seus próprios experimentos em um ambiente seguro para falhar
- Ter ideias sobre como adaptar seu projeto de mudança
- Entenda como engajar pessoas em Sistemas Adaptativos Complexos
- Como facilitar os planejamentos de OKR
- Julgar OKRs e métricas que fazem sentido ou não fazem

# GESTÃO DE MUDANÇAS AVANÇADO

## O que você vai aprender?

- As razões mais comuns para o fracasso dos projetos e como se prevenir
- Como o modelo PDCA pode ser usado para mudar o Sistema
- Como o modelo ADKAR® pode ser usado para apoiar as pessoas
- Como a Curva de Adoção identifica diferentes grupos de pessoas durante um projeto de mudança
- Como usar os Cinco I's para mudar o ambiente em um projeto de mudança
- A importância de realizar experimentos para aprender e adaptar seu projeto de mudança
- Usando o modelo de hipóteses para definir experimentos
- O impacto da mudança nas pessoas usando o modelo de mudanças de Satir
- Atividades que você pode fazer para apoiar as pessoas durante uma mudança
- Usando o Círculo de Conexão para analisar um Sistema Adaptativo Complexo (CAS)
- Como os diferentes elementos de um CAS influenciam uns aos outros

## O que vamos discutir?

- Quais são as razões mais comuns para o fracasso em projetos de mudança?
- As mudanças devem ser feitas de cima para baixo ou de baixo para cima. Como você pode encontrar o equilíbrio certo em um projeto de mudança?
- O que ou quem precisa mudar para apoiar a maioria dos projetos de mudança?

## Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

### Hipóteses de experimento

Um framework simples para te ajudar a criar seus próximos experimentos.

### Círculos de conexão

Visualize os relacionamentos em um Sistema Adaptativo Complexo através da visualização das relações de causa e efeito em um sistema.



# SUCESSO E FALHA

---

## O que você vai aprender?

- O Celebration Grid, como relacionar comportamento com resultado e como usar a grade em retrospectivas e workshops
- As boas práticas, erros e experimentos podem resultar em fracasso ou sucesso.
- Quando as pessoas aprendem? As pessoas aprendem com o fracasso ou o sucesso?
- Quais estruturas organizacionais funcionam melhor para a realização de experimentos e aprendizado.
- Quais estruturas organizacionais funcionam melhor para repetir boas práticas e explorar o sucesso
- Um equilíbrio saudável entre diferentes estruturas organizacionais para apoiar a aprendizagem e o uso de boas práticas.
- A importância de, e como criar, um ambiente seguro para o fracasso.
- importância de realizar experimentos, e como os experimentos em execução estão ligados ao aprendizado.
- As Yay! Questions e como aplicá-las.

## O que vamos discutir?

- Qual deve ser o foco: celebrar o sucesso ou celebrar o fracasso?
- Como se cria um ambiente seguro para falhar?
- Como incentivar equipes e colegas de trabalho a realizarem mais experimentos?

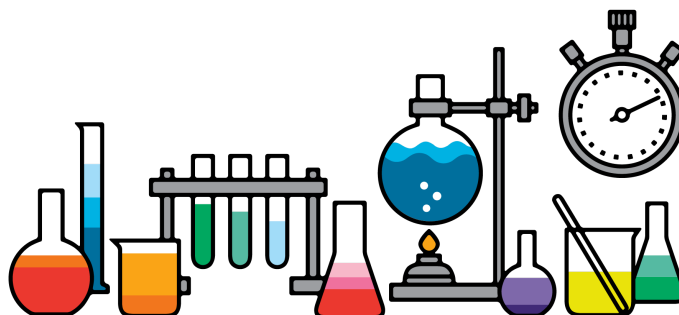
## Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

### Celebration Grids

Seja bem-sucedido ou falhando, o importante é aprender com nossas experiências e celebrar o aprendizado

### Yay! Questions

O que fizemos bem e o que aprendemos? Enfatizando o aprendizado mais que o certo versus o errado





# MÉTRICAS E OKRS

---

## O que você vai aprender?

- O bom e o ruim de ter métricas em uma organização.
- As doze regras para uma boa métrica.
- A diferença entre a vaidade e as métricas acionáveis.
- Como as métricas se relacionam com o pensamento de "paisagens fitness" e sistemas complexos.
- Como medir um sistema irá influenciar um sistema.
- O que são objetivos e resultados chave (OKRs) e como utilizá-los.
- Como uma cultura e valores fortes podem minimizar a necessidade de métricas.
- A diferença entre indicadores principais e indicadores tardios

## O que vamos discutir?

- Por que temos métricas, isto é bom ou ruim? E por quê?
- Quem é, ou deveria ser, o responsável por chegar e manter as métricas?
- Quais são as principais métricas em sua organização que você recomendaria a todos, e quais métricas devem ser evitadas?

## Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

### OKRs

Os OKRs são uma maneira simples de criar estrutura para empresas, equipes e indivíduos. Os OKRs ajudam a criar organizações de aprendizagem e a tirar as equipes e as pessoas de sua zona de conforto.

