



AGILE PEOPLE LEADERSHIP WORKSHOP

Versão 1.0



Management 3.0 - Experiência de aprendizado do Workshop Agile People Leadership © 2022 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
Significado	7
Inteligência Emocional	8
Contrate Ótimas Pessoas	9
Incentivos e Recompensas	10

INTRODUÇÃO

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

O documento descreve os resultados esperados de um Workshop Agile People Leadership padrão. Como organização, o Management 3.0 visa 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.

Além disso, o documento descreve a agenda recomendada, número mínimo de horas e informações adicionais relevantes.

Para obter mais informações sobre o Management 3.0 Agile People Leadership Workshop, visite www.management30.com/agile-people

– Equipe Management 3.0

SUMÁRIO

Duração	8 horas
Pré requisito	Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals descontinuado (final de 2022).
Máximo de participantes	20
Formato	Presencialmente ou Online ao vivo
Certificado por atender a todas as sessões	
Módulos cobertos	Significado & Propósito Inteligência Emocional Contrate Ótimas Pessoas Incentivos & Recompensas
Práticas introduzidas	Histórias sobre Valores Exposição do Trabalho Matriz de competências da Equipe STAR(T) Questões Comportamentais de Recrutamento Kudo Cards Merit Money

O Management 3.0 Agile People 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 Change Leadership

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Gerenciar o sistema, não as pessoas, é mais importante do que nunca na liderança. Transforme sua organização combinando as melhores estratégias e práticas.

Você não pode fazer as pessoas se sentirem motivadas ou engajadas. O que você pode fazer é configurar as condições certas. Neste workshop Agile People Leadership, você verá como criar uma organização pronta para o futuro, uma organização baseada em um propósito forte ao qual as pessoas podem se conectar. Você obterá insights sobre o que motiva as pessoas e que diferença líderes emocionalmente inteligentes podem fazer em sua organização. Você discutirá estratégias sobre como contratar ótimas pessoas - e como reter os melhores talentos com sistemas de recompensa à prova de futuro.

Os módulos abordados neste workshop são:

- Significado & Propósito
- Inteligência Emocional
- Contrate Ótimas Pessoas
- Incentivos & Recompensas

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

- Formular o propósito de sua equipe ou organização
- Descrever quais são as características das pessoas Inteligentes Emocionalmente e como fomentar o desenvolvimento da Inteligência Emocional dentro de sua organização
- Diferenciar entre uma mentalidade fixa e uma mentalidade de crescimento e aprenda a cultivar uma mentalidade de crescimento em sua equipe
- Aplicar perguntas comportamentais STAR(T) para entrevistas melhores e respeitadas
- Identificar melhores esquemas de recompensa e configure um sistema eficaz para sua equipe ou organização

SIGNIFICADO & PROPÓSITO

O que você vai aprender?

- Por que é importante ter um propósito e por que o crescimento e os lucros não são propósitos sustentáveis.
- Que um bom propósito usa a mentalidade e os princípios do Management 3.0.
- Quem é responsável por criar, manter e compartilhar um propósito.
- Quais são os benefícios de ter um bom propósito, e também os perigos de ter um propósito.
- A diferença entre o estabelecimento de metas tradicional e modernas.
- Como usar o modelo IKIGAI para descobrir o seu propósito.
- Como revisar seu propósito usando quatro categorias diferentes: bom serviço, verdadeira descoberta, bela excelência ou coragem heróica.
- Como o storytelling pode ajudar sua organização a descobrir seu propósito.
- A vantagem de usar exposições de trabalho e definição de metas visuais para tornar seu propósito vivo e tangível.
- Entender que definir um propósito é o primeiro passo, mas o verdadeiro trabalho é mantê-lo vivo.
- Maneiras de verificar se seu propósito está claro e vivo em sua organização.

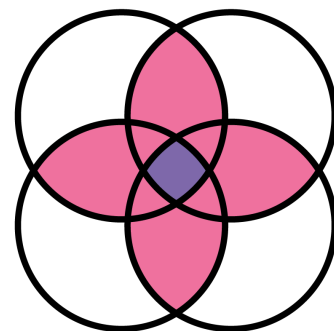
O que vamos discutir?

- Uma equipe pode ter um propósito diferente da organização? Como lidar com propósitos conflitantes?
- Como definir ou encontrar o propósito de uma organização e quem é responsável pelo propósito?
- Você acha que ter um propósito claro é mais importante para os jovens profissionais, e por que isso aconteceria (ou não)?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Histórias sobre Valores

Como usar as Histórias sobre Valores para descobrir o propósito de uma organização ou verificar se o propósito ainda está alinhado com a organização atualmente.



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

O que você vai aprender?

- Como a Inteligência Emocional é definida.
- Por que a Inteligência Emocional é importante e como ela pode ajudá-lo pessoalmente?
- Os três componentes que compõem a Inteligência Emocional.
- As sete características das pessoas emocionalmente inteligentes: agentes de mudança, autoconscientes, empáticos, não perfeccionistas, equilibrados, curiosos e audaciosos.
- Cinco passos para desenvolver sua Inteligência Emocional: estar em contato, aumentar a alegria, estratégias positivas de auto-regulação, gerenciar a conversa interna e se inclinar.
- Como medir a Inteligência Emocional em uma organização.

O que vamos discutir?

- Mostrar emoções é um sinal de fraqueza em algumas organizações, por que seria assim?
- A Inteligência Emocional é tipicamente uma característica de uma organização Management 3.0, você concorda ou discorda?
- Algumas pessoas têm uma instância de trabalho e uma instância pessoal de si mesmas. Eles se comportam de maneira diferente no trabalho em comparação com como se comportam em casa. Como isso pode ser útil ou não?



CONTRATE ÓTIMAS PESSOAS

O que você vai aprender?

- Como atrair candidatos, contratar ótimos membros da equipe e organizar boas entrevistas.
- Razões para a atual escassez de talentos
- Mentalidade fixa versus crescimento e contratações incorretas versus funcionários de primeira linha.
- As cinco etapas do recrutamento: definição do trabalho, busca, entrevista, contratação e onboarding.
- Como escrever uma vaga de trabalho atrativa. Por que você deve se concentrar nas habilidades que são necessárias, em vez de uma lista de habilidades.
- Os pontos fortes e fracos de usar referências para encontrar novos profissionais e entender o recrutamento é uma responsabilidade compartilhada de todos os funcionários.
- A importância das entrevistas, situacionais e perguntas STAR(T) questões de entrevistas comportamentais.
- Onboarding como parte do processo de contratação, novas abordagens para integrar novos colegas de trabalho e o valor de uma boa abordagem de integração.

O que vamos discutir?

- Quem deve estar envolvido no processo de contratação, como a gestão e a liderança estão envolvidas?
- Por que um candidato diria sim à sua oferta de emprego? Quais são os motivos mais importantes?
- O que é diferente quando você contrata online?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Moving Motivators

Ajuda você a aprender sobre o que motiva pessoas e equipes.

Matriz de Competências da Equipe

Identifique lacunas de conhecimento em uma equipe e compare diferentes candidatos com as habilidades desejadas para uma equipe.

Personal Maps

Faça com que os candidatos se apresentem durante uma entrevista. Uma abordagem informal, centrada na pessoa.

STAR(T) Questões Comportamentais de Recrutamento

Recrute ótimas pessoas para sua equipe realizando entrevistas comportamentais.

INCENTIVOS E RECOMPENSAS

O que você vai aprender?

- Entenda a conexão entre o desempenho e o valor criado pelos profissionais e os sistemas de recompensa.
- A diferença entre motivação intrínseca e extrínseca e onde focar em um contexto de Management 3.0.
- Como o trabalho realizado por pessoas se relaciona com propósito, maestria e liberdade?
- O risco de prometer recompensas antecipadamente.
- O risco de grandes recompensas em uma organização.
- Por que recompensar continuamente é mais poderoso do que apenas uma vez por ano.
- Como as recompensas podem ajudá-lo a desenvolver uma cultura e um comportamento desejado em uma organização.
- Por que as recompensas devem ser sobre comportamento e não apenas sobre resultados.
- A força dos sistemas de recompensa influenciados pelos pares.
- A vantagem de Kudo Cards e Kudo Walls, e o poder de dizer obrigado.

O que vamos discutir?

- É errado recompensar as pessoas e por que poderia ser bom ou ruim?
- Qual seria o melhor sistema de bônus em uma organização?
- Quanto os gerentes e líderes devem ser envolvidos na decisão sobre recompensas e incentivos, e por quê?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Kudo Cards

Faça um gesto de agradecimento, mostre a alguém que você se importa, reconheça que você aprecia os esforços de alguém.

Merit Money

Pagar às pessoas com base em méritos reais em vez de desempenho suposto.





AGILE TEAM LEADERSHIP WORKSHOP

Versão 1.0



Management 3.0 - Experiência de aprendizado do Workshop Agile Team Leadership © 2022 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
Times	7
Indivíduos e interações	8
Melhor Feedback	9
A Felicidade dos Profissionais	10

INTRODUÇÃO

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


O documento descreve os resultados esperados de um Workshop Agile Team Leadership padrão. Como organização, o Management 3.0 visa 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.

Além disso, o documento descreve a agenda recomendada, número mínimo de horas e informações adicionais relevantes.

Para obter mais informações sobre o Management 3.0 Agile Team Leadership Workshop, visite www.management30.com/agile-team

– Equipe Management 3.0

SUMÁRIO

Duração	8 horas
Pré requisitos	Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals
Máximo de participantes	20
Formato	Presencialmente ou Online ao vivo
Certificado por atender a todas as sessões	 A sample certificate of attendance for the Agile Team Leadership Workshop. The certificate is titled 'CERTIFICATE OF ATTENDANCE' and certifies that César Alejandro Aguirre Delgado successfully participated in a Management 3.0 Agile Team Leadership Workshop. The event took place on February 27-28, 2022, in Regina, Canada. It was facilitated by Priya Behl and Patricia S. Goldman-Risks. The certificate includes logos for Management 3.0 and Agile Team Leadership Workshop, and signatures of the facilitators. A license number 00000000 is also visible at the bottom.
Módulos cobertos	Times Indivíduos e interações Melhor Feedback A felicidade dos Profissionais
Práticas introduzidas	Diversity Index Matriz de decisão de time 12 Passos para a Felicidade Personal Maps Jantar de feedback 360° Feedback Wrap Kudo Cards Niko-Niko Calendar Happiness Door

O Management 3.0 Agile Team 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 People Leadership, Agile Co-Creation Leadership, Agile Change Leadership

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Lidere e desenvolva equipes ágeis auto-organizadas para equipes de alto desempenho – com a mentalidade Management 3.0 e ferramentas tangíveis.

O que é preciso para construir uma equipe de alto desempenho? Com este workshop, que é uma continuação do workshop Management 3.0 Foundation, você poderá servir melhor sua equipe como líder, estabelecer as condições certas para a auto-organização e promover o crescimento tanto para os membros da equipe quanto para os equipe como um todo.

Você será apresentado a uma ampla gama de ferramentas e práticas práticas para experimentar com sua equipe: Você conhecerá a Matriz de Decisão em Equipe para promover a tomada de decisões em equipe e técnicas para dar e receber melhor feedback com base na confiança, um fator crucial alicerce de equipes de alto desempenho. Além disso, você desenvolverá um plano para criar mais diversão em sua equipe - para tornar a felicidade no trabalho a norma e não a exceção.

Os módulos abordados neste workshop são:

- Times
- Indivíduos e interações
- Melhor feedback
- Felicidade dos profissionais

Após a participação ativa em todas as sessões, no final deste workshop será capaz de:

- Descrever o que diferencia as equipes de alto desempenho e como você, como líder, pode influenciar ativamente a criação de uma equipe auto-organizada e de alto desempenho
- Planejar atividades e práticas para alcançar mais proximidade dentro de sua equipe e entre equipes
- Configurar uma cultura de feedback saudável com base na abertura e transparência dentro de sua equipe
- Implementar um sistema para apoiar mais felicidade em sua equipe para aumentar o desempenho e a produtividade

O que você vai aprender?

- Entenda por que as equipes estão se tornando os blocos de construção das organizações modernas.
- A definição de um time: considerá-los parte da equipe, precisar uns dos outros, objetivos comuns, responsáveis em conjunto.
- O tamanho ideal para uma equipe de trabalho.
- A definição de diversidade de equipe e como ela pode apoiar uma equipe.
- Os prós e contras da diversidade em uma equipe e como apoiar a diversidade.
- Os seis componentes-chave para equipes de sucesso: conflitos, clareza, confiança, impacto, confiabilidade e resultados.
- Entenda os cinco modelos de decisão da equipe: um, maioria, alguns, todos e aleatório.
- Entenda como os gerentes ou líderes podem ajudar uma equipe a se tornar auto-organizada usando a Matriz de Decisão da Equipe e o Cartão de Decisão da Equipe.

O que vamos discutir?

- Qual é, na sua experiência, a definição de um grande time e você mesmo já experimentou isso?
- Como você mede o desempenho de uma equipe e como isso se relaciona com o desempenho individual?
- Quanta auto-organização e auto-direção é possível para uma equipe dentro de uma organização, o que é necessário para atingir 100% de auto-organização?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Diversity Index

O Índice de Diversidade (Diversity Index) pode ajudar sua equipe e organização a obter informações sobre o nível atual de diversidade. É o início da conscientização sobre a importância da diversidade.

Matriz de decisão da equipe

A Matriz de Decisão ajuda você e sua equipe a saber quando usar qual método de decisão. Uma ferramenta para gerentes e líderes apoiarem as equipes a se tornarem realmente auto-organizadas.

INDIVÍDUOS E INTERAÇÕES

O que você vai aprender?

- As organizações são, no final, sobre pessoas e as relações entre elas.
- Uma definição de diversidade, diferentes componentes que compõem a diversidade.
- As vantagens da diversidade: evitar o pensamento de grupo, apoio à criatividade e inovação, estimativas.
- A importância de criar conexões entre as pessoas como gestor ou líder.
- A diferença entre limites dentro de uma equipe e entre equipes.
- Atividades e práticas para alcançar mais proximidade dentro dos limites e alcançar a compreensão além dos limites.
- Como usar o Personal map para aumentar as conexões entre os membros da equipe e as equipes.

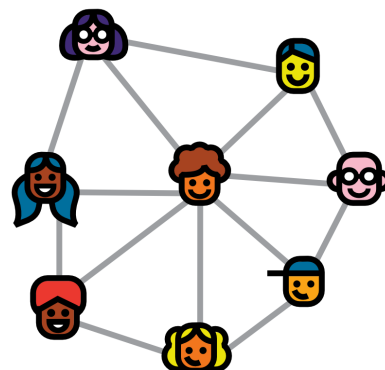
O que vamos discutir?

- Quais práticas sufocam a diversidade e quais incentivam a diversidade em sua organização.
- Como você pode criar um sistema onde as pessoas possam desenvolver relacionamentos entre indivíduos e aumentar a interação, sem o envolvimento direto de gerentes e líderes?
- Como você pode aumentar a confiança entre as pessoas em uma organização?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Personal Maps

Quão bem você conhece seus colegas?
Descubra o que motiva uns aos outros criando um Personal Map e entenda como isso o ajudará a alcançar a proximidade em uma equipe.



MELHOR FEEDBACK

O que você vai aprender?

- Razões pelas quais o feedback é importante: mantém a equipe em movimento, senso de pertencimento e propósito, aumenta o crescimento e a felicidade, desbloqueia a mudança e a inovação, evita que a equipe fique presa.
- Por que o sanduíche de feedback não deve ser usado ao dar feedback.
- Entenda os cinco ingredientes do Feedback Wrap e como usá-lo:

Descreva o contexto, Liste as observações, Exprese sentimentos, Explique o valor, Ofereça sugestões.

- Como os Kudo Cards e Kudo Walls podem ajudá-lo a implementar uma cultura de feedback.
- Como configurar e usar a prática do Jantar de Feedback 360°.
- Entenda o poder de algo apenas dizendo: Obrigado!

O que vamos discutir?

- Como a cultura em uma organização afeta dar e receber feedback?
- Por que às vezes é tão difícil dar feedback?
- Como você apoia os colegas de trabalho na criação de uma organização onde é normal dar feedback?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

Feedback Wrap

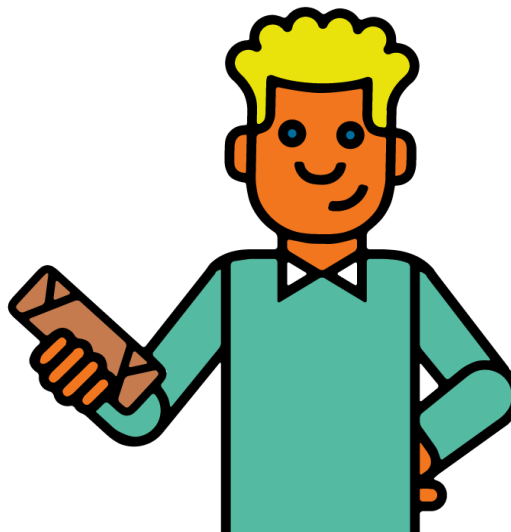
Dê feedback acionável, do tipo que leva a uma ação positiva e automotivada e não a colegas de equipe descontentes.

Kudo Cards

Como os Kudo Cards podem ajudar sua organização a dar feedback uns aos outros?

Jantar de Feedback 360° Dinner

Um atalho para o feedback 360° padronizado: convide sua equipe para um bom jantar. Durante a refeição vocês dão feedback um ao outro.



A FELICIDADE DOS PROFISSIONAIS

O que você vai aprender?

- A diferença entre profissionais engajados e profissionais felizes. O que acontece quando um profissional está engajado, mas não feliz, e o que acontecerá se um profissional estiver feliz, mas não engajado?
- Em um sistema Management 3.0, acreditamos que profissionais felizes conseguem mais e melhor no final.
- Os 12 Passos para a Felicidade: Agradecer, Exercitar, Meditar, Dar, Descansar, Socializar, Ajudar, Experimentar, Apontar, Comer Bem, Caminhar e Sorrir. Ser capaz de explicar as diferentes etapas.
- Pelo menos uma atividade para cada etapa que você pode implementar para apoiar a felicidade em uma organização.
- Como montar um sistema relacionado aos 12 Passos para a Felicidade, para permitir que as pessoas se administrem.
- Pelo menos duas ferramentas para medir a felicidade dos colegas de trabalho.

O que vamos discutir?

- Como você pode criar um sistema onde a felicidade do profissional seja uma responsabilidade de todos?
- O sucesso leva à felicidade ou a felicidade ao sucesso?
- Como você pode medir a felicidade?

Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

12 Passos para a felicidade

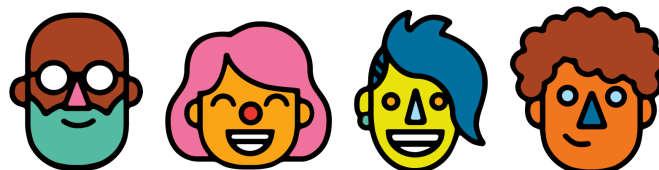
O que leva a uma vida feliz? Quais são as várias maneiras de ser feliz? Felicidade significa coisas diferentes para cada um de nós, mas você pode condensá-la em doze passos fáceis de seguir.

Niko-Niko Calendar

Como configurar um calendário Niko-Niko e como usá-lo em sua organização.

Happiness Door

Como configurar um Happiness Door e quando usá-lo em sua organização.





AGILE CO-CREATION LEADERSHIP WORKSHOP

Versão 1.0



Management 3.0 - Experiência de aprendizado do Workshop Agile Co-creation 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
Desenvolvimento Ágil de Produtos	7
Colaboração Remota e Híbrida	8
Criatividade e Inovação	9
Reuniões melhores	10

INTRODUÇÃO

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

O documento descreve os resultados esperados de um Workshop Agile Co-Creation 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 Co-Creation Leadership Workshop, visite www.management30.com/agile-co-creation

– Equipe Management 3.0

SUMÁRIO

Duração	8 horas
Pré requisitos	Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals, descontinuado (final de 2022).
Máximo de participantes	20
Formato	Presencialmente ou Online ao vivo
Certificado por atender a todas as sessões	
Módulos cobertos	Desenvolvimento ágil de produtos Colaboração remota e híbrida Criatividade e inovação Reuniões melhores
Práticas introduzidas	Persona Collab Cards Team Agreement Canvas Loteria de Feedback Dias de exploração Crowdfunding Interno Work Profiles

O Management 3.0 Agile Co-creation 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 Change Leadership, Agile People Leadership

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Liderar iniciativas de cocriação em sua organização para promover a inovação e melhoria contínua, visando uma organização bem-sucedida e sustentável.

Como você promove a inovação em sua organização? Como você colabora para alcançar mais juntos, em equipes multifuncionais, quebrando silos entre departamentos, não importa onde estejam localizados?

No Agile Co-Creation Leadership você aprenderá o que significa trabalhar de forma ágil. Além disso, o que diferencia fazer ágil de **ser** ágil. Você sairá com conhecimento sobre o que é preciso para colaborar no pós-pandemia. Aprenda sobre equipes híbridas que trabalham em qualquer lugar em configurações mistas. E aprender como isso pode ser vantajoso para você, quando bem projetado. Você será apresentado às diretrizes de inovação do Management 3.0 e como estruturar reuniões melhores que fazem a diferença

Os módulos abordados neste workshop incluem:

- Desenvolvimento Ágil de Produto
- Colaboração Remota e Híbrida
- Criatividade e Inovação
- Reuniões melhores

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

- Descrever a diferença entre fazer e ser ágil
- Definir como aproveitar a criatividade para você e sua organização
- Aproveitar a configuração da equipe multifuncional e a colaboração híbrida para fomentar a inovação em sua organização
- Facilitar reuniões que não são chatas, mas, na verdade, adicionam valor para todos

DESENVOLVIMENTO ÁGIL DE PRODUTOS

O que você vai aprender?

- As razões pelas quais uma abordagem ágil para o desenvolvimento de produtos pode trazer benefícios em relação a uma abordagem tradicional.
- O Manifesto de Desenvolvimento Ágil de Software, e como ele inspirou a forma ágil de trabalhar.
- Os oito componentes fundamentais do desenvolvimento de produtos ágeis: Pessoas, Funcionalidade, Qualidade, Ferramentas, Tempo, Valor, Processo e Conflito.
- A diferença entre um projeto versus a mentalidade do produto e porque você preferiria uma mentalidade do produto.
- Como as diferentes estruturas e práticas se relacionam com o ágil.
- O básico do Scrum: papéis, eventos e artefatos.
- Os valores da estrutura do Scrum e como eles se relacionam com o Scrum e sua forma de trabalhar.
- Uma introdução sobre como implementar uma mudança na forma de trabalhar: de baixo para cima ou de cima para baixo?
- diferença entre ser ágil e fazer ágil. Agile é uma mentalidade, uma forma de trabalhar.

O que vamos discutir?

- O que é ágil para você e por que algumas pessoas o percebem como uma palavra da moda?
- Como os valores do Scrum suportam a sua forma de trabalhar?
- Como uma forma ágil de trabalhar impacta a gestão e liderança?



COLABORAÇÃO REMOTA E HÍBRIDA

O que você vai aprender?

- A definição de trabalho híbrido
- O que é preciso para liderar em um ambiente híbrido
- Desafios e oportunidades do trabalho híbrido
- Vantagens e desvantagens de diferentes modelos híbridos de trabalho, de "Somente Remoto" a "Escritório Primeiro".
- Fatores que contribuem ainda mais para a complexidade do trabalho híbrido
- Usando o Navegador de Colaboração Híbrida para considerar vários aspectos que precisam ser definidos, discutidos e trabalhados ao Estabelecer ou melhorar a colaboração híbrida

Este módulo foi projetado para a flexibilidade na facilitação. Dependendo da decisão de seu grupo, você aprenderá como fazê-lo:

- Repensar os formatos de colaboração e tomada de decisão
- Implementar a infraestrutura correta de escritório e ferramentas e ajustá-las de acordo
- Estabelecer expectativas e diretrizes claras
- Fomentar as interações sociais e a construção da cultura
- Criar transparência e permitir aprender uns com os outros
- Defina como você quer trabalhar e o propósito por trás disso

O que vamos discutir?

- Por que precisamos projetar um modelo de trabalho híbrido e queremos nos afastar do escritório de qualquer maneira?
- Como seria o modelo de trabalho híbrido perfeito para sua empresa e sua equipe?
- Como podemos criar uma boa cultura de trabalho híbrido e segurança psicológica nesses ambientes?

Que práticas você irá experimentar ou aprender sobre?

Personal Collab Cards

Manual pessoal para cada colega; resumindo aspectos relevantes ao trabalho que você deve conhecer ao colaborar

Team Agreement Canvas

Acordo de colaboração, delineando diretrizes e expectativas sobre como uma equipe trabalhará em conjunto.

Loteria de Feedback

Ao criar oportunidades e dar dicas, o feedback se torna uma parte regular e divertida da cultura de sua equipe.



CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

O que você vai aprender?

- A mudança de organizações baseadas em conhecimento para organizações criativas, assim como a mudança de trabalhadores do conhecimento para trabalhadores criativos.
- Sete regras para gerenciar a criatividade: fomentar a diversidade, criar mercados, contar com méritos, sem previsões, atualizar o local de trabalho, mudar limitações, abrir fronteiras
- O valor de equipes multifuncionais em uma organização criativa.
- Por que habilitar perfis de trabalho e enfatizar créditos de projeto.
- Como e por que configurar mercados internos de ideias.
- Como lidar com um futuro desconhecido para incentivar a criatividade.
- O impacto de um espaço de trabalho na criatividade e inovação: escape, personalização, jogo, variedade e adaptação.
- O valor dos dias de exploração e como configurá-los.
- A vantagem da transparência, interna e externa, para cultivar a criatividade e inovação.

O que vamos discutir?

- Toda equipe em sua organização precisa ser criativa e inovadora, ou há partes em que isso não é necessário?
- Você pode fazer crescer a inovação e a criatividade compartilhando mais com o mundo, ou isso é uma contradição?
- Como a criatividade e a inovação se conectam com os princípios do Management 3.0?

Que práticas você irá experimentar ou aprender sobre?

Dias de Exploração

Explore novas idéias promovendo a aprendizagem e o desenvolvimento contínuo dentro de suas equipes.

Crowdfunding Interno

A melhor maneira para os funcionários apoiarem as ideias que eles acham que são melhores.

Work Profiles

Os títulos no trabalho afetam nossas próprias percepções de nosso trabalho e podem influenciar outros. Como seria se todos nós definíssemos nossas próprias etiquetas? Como isso incentivará a criatividade e a inovação?

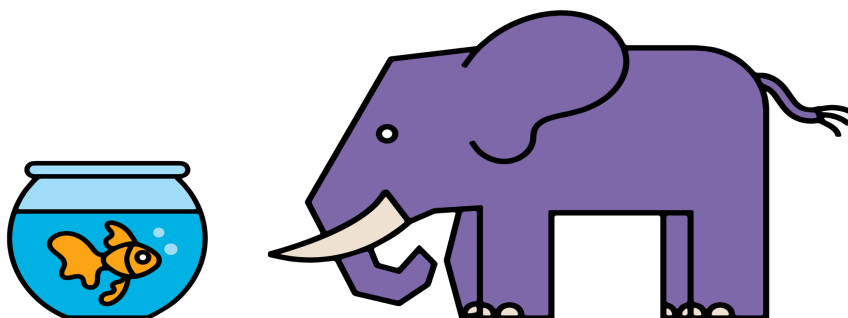
REUNIÕES MELHORES

O que você vai aprender?

- Como marcar reuniões que agregam valor e as pessoas gostam de participar.
- Saiba mais sobre as oito dicas para realizar reuniões produtivas presenciais: Vender sua reunião, quebrar o gelo, tomar decisões, um tópico, torná-la visual, melhorar, reuniões curtas, incentivar o choque de ideias.
- Há como facilitar reuniões com discussões que não parecem terminar e não têm nenhuma perspectiva sobre qualquer resultado?
- Como fazer com que as pessoas se envolvam em reuniões quando elas estão caladas e não parecem tão empenhadas.
- Aprender mais sobre as oito dicas para realizar reuniões produtivas on-line: aplicativo adequado, verificar conexão, agenda o mais rápido possível, tempo de conexão, usar gerenciamento visual, impulsionar interações, compartilhar acompanhamento.

O que vamos discutir?

- Qual é a melhor reunião que você já participou, e o que fez dela uma grande experiência?
- Como as reuniões presenciais se comparam às reuniões on-line?
- Por que algumas organizações são viciadas em reuniões, qual poderia ser a razão para isso?





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

– Equipe Management 3.0

SUMÁRIO

Duração	8 horas
Pré requisitos	Este workshop pretende ser um acompanhamento após o Workshop Management 3.0 Foundation ou o Workshop Management 3.0 Fundamentals, descontinuado (final de 2022).
Máximo de participantes	20
Formato	Presencialmente ou Online ao vivo
Certificado por atender a todas as sessões	
Módulos cobertos	Gestão de Mudanças Avançado Sucesso e Falha Métricas e OKRs
Práticas introduzidas	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?

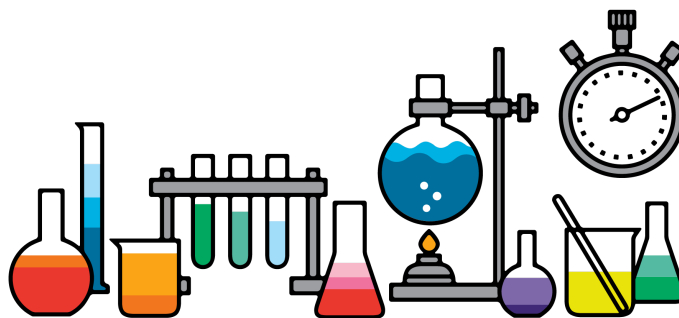
Quais práticas você vai experimentar ou aprender?

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.

