



Mentalidade e Filosofia Ágil



**Certified
Developer**
The Ultimate Tech Degree

DigitalHouse >
Coding School



**Certified Tech
Developer**
The Ultimate Degree



Oi!

Como estão?





O que vimos na aula passada?





O que vamos ver hoje?

1. Organizações ágeis
2. Mindset ágil
3. Habilidades do futuro
4. Formas de trabalho



1 | Organizações Ágeis



Debate

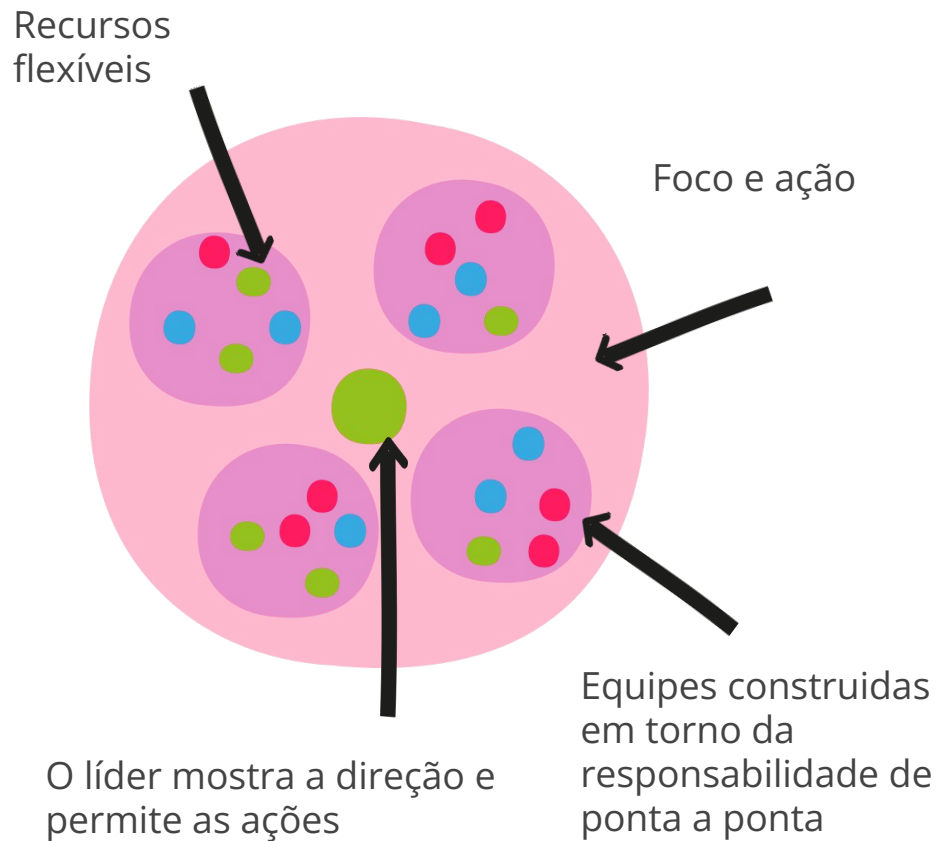
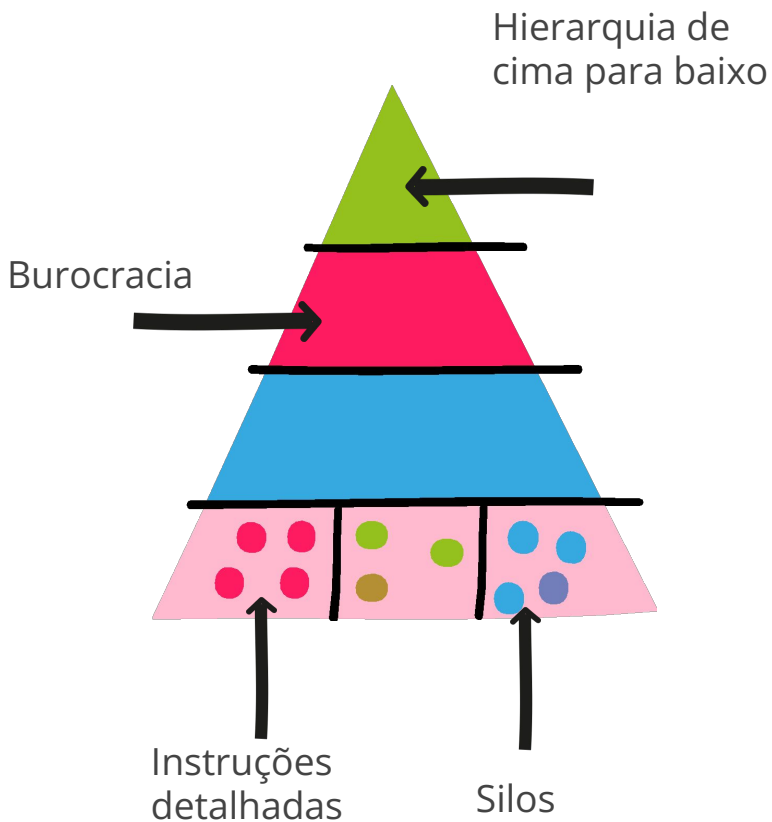
Qual a diferença entre uma organização ágil e uma não ágil?
Quais são suas características?

Levantar a mão



Escrever no chat



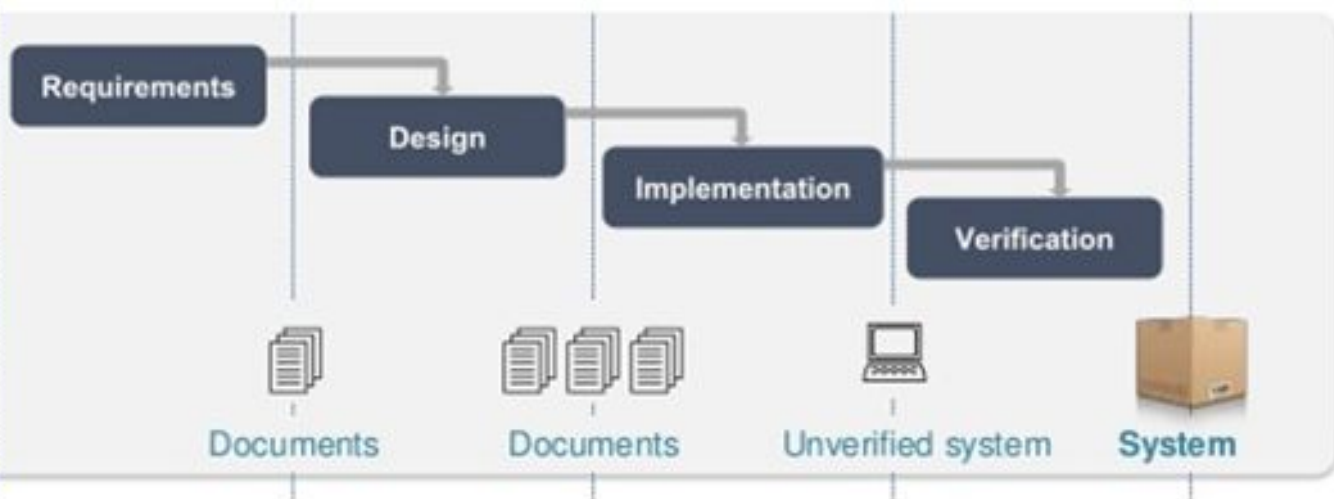




Como chegamos do ponto **A** ao ponto **B**?



WATERFALL



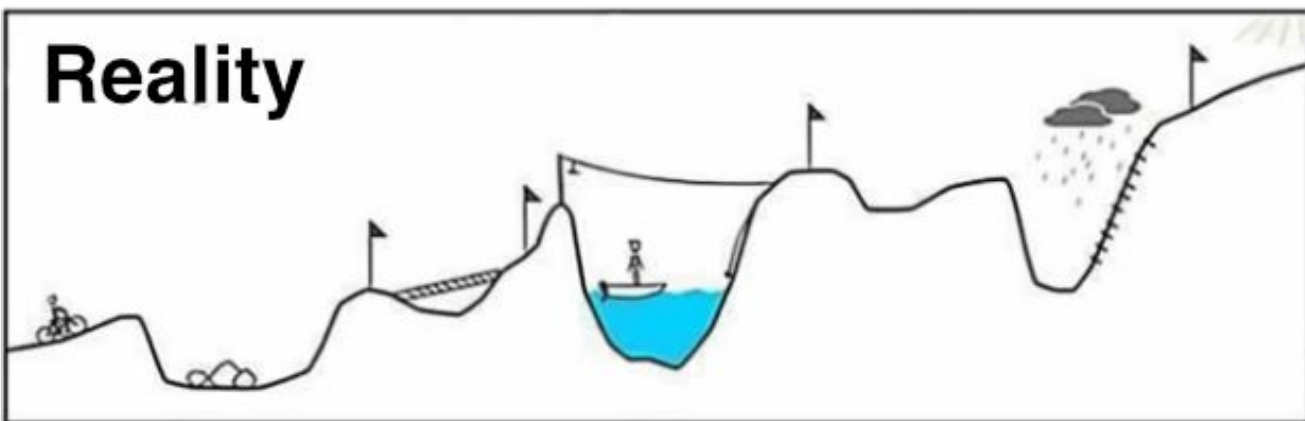
INCREMENTAL DELIVERY



Your plan

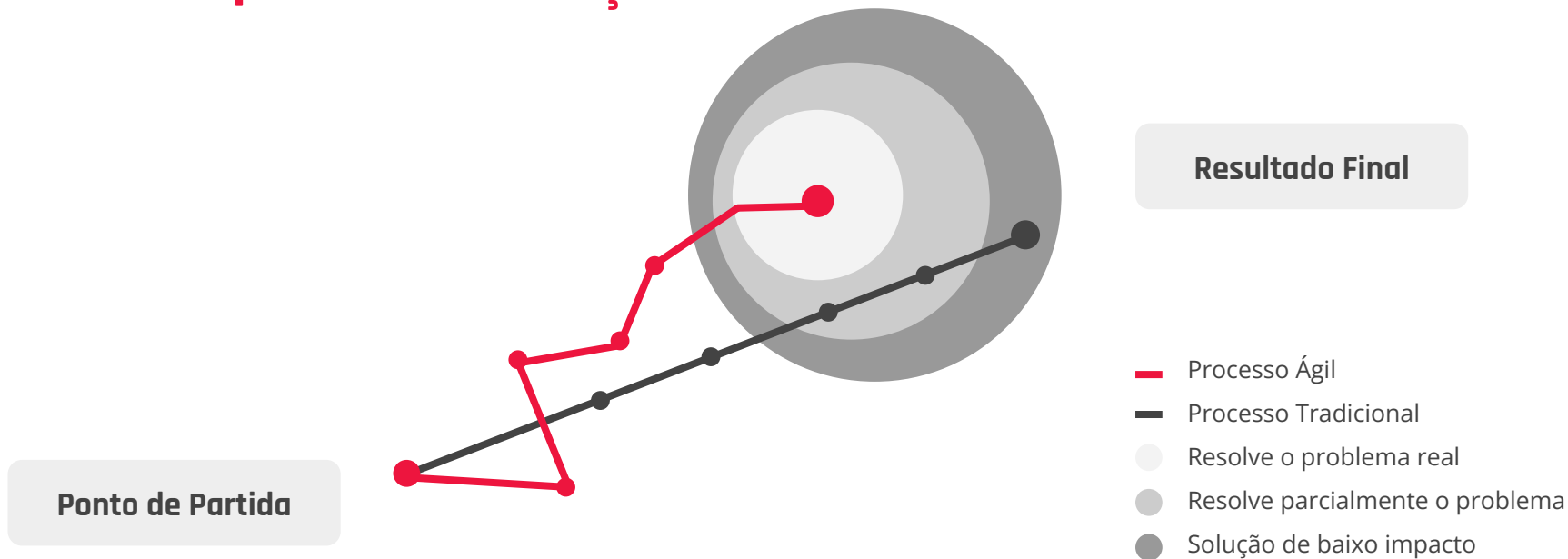


Reality





Ser ágil não é ir rápido, ser ágil é se adaptar às mudanças





Por que agilidade?



Prioriza o produto, os processos e o serviço sobre o planejamento



Inclui o cliente no processo de desenvolvimento do produto correto



Responde às **mudanças**



Dá **poder às equipes** para contribuir na definição do produto



Como são as equipes ágeis?

- Sem liderança imposta
- Auto-organizadas
- Empoderadas
- Colaborativas
- Com sensibilidade de negócio
- Medidas pelo valor que entregam
- Colaboração com o cliente



**As organizações não se transformam,
são as pessoas que se transformam
para mudar as organizações**

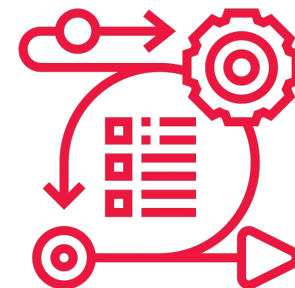
Peter Senge





Fazer agilidade é uma mudança cultural.

Uma cultura ágil tem uma mentalidade ágil.





- **67%** dos gestores de PME percebem uma cultura ágil como uma qualidade importante para suas organizações.
- É crucial **encurtar as linhas de comunicação** para alimentar uma mentalidade ágil.
- **Equipes menores e mais flexíveis** são componentes-chave da mentalidade ágil.



Benefícios de uma organização ágil

1. Configuração da identidade e dos valores da sua empresa.
2. Atrair melhores talentos e, mais importante, reter esse talento.
3. Aumentar a identidade da sua marca.



**Certified Tech
Developer**
The Ultimate Degree

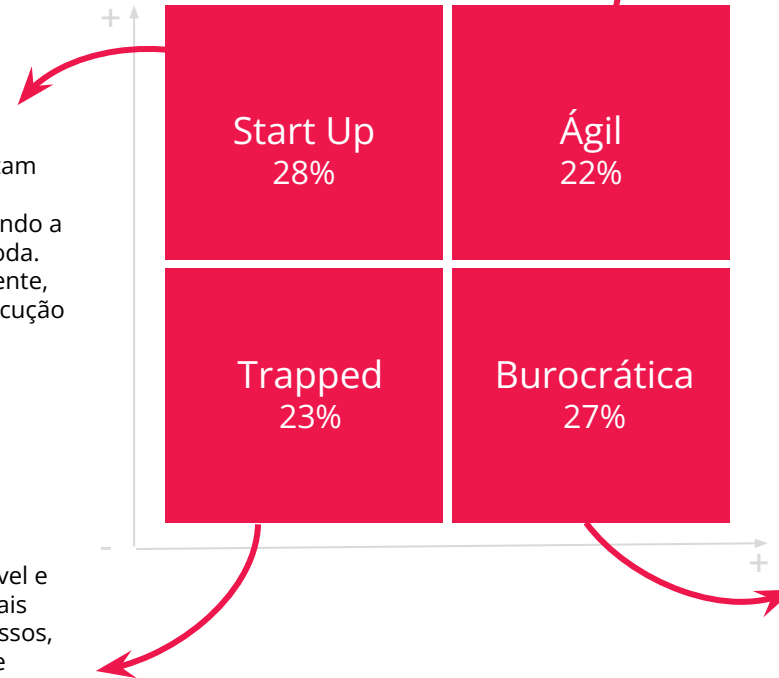


Dinâmicas Organizacionais

McKinsey & Company

Possuem pouca estabilidade e se caracterizam por serem criativas, ad hoc, em constante mudança de foco, imprevisíveis e reinventando a roda. Foco, imprevisível e reinventando a roda. Essas organizações tendem a agir rapidamente, mas geralmente tem pouca disciplina e execução sistemática. A liderança é centralizada.

Essas organizações têm um backbone estável e dinâmico. As práticas dinâmicas em que mais pecam são aquelas relacionadas aos processos, especialmente de aprendizagem, iteração e experimentação contínua e rápida.



Consideradas como sistemas vivos, elas evoluíram para prosperar em um ambiente imprevisível e em rápida mudança. As organizações ágeis são estáveis e dinâmicas. Elas são centradas no cliente, têm práticas recomendadas e comprovadas que podem se adaptar e se ajustar fluentemente às mudanças do mercado, tecnologia inovadora, feedback do cliente e regulamentações governamentais. A liderança é holística.

Elas são relativamente não dinâmicas e são frequentemente caracterizadas por confiabilidade, formas padronizadas de trabalho, aversão ao risco, silos e eficiência. Apenas 19% dos entrevistados burocráticos afirmam usar MVPs, em comparação com 74% dos ágeis. Depois disso, a maior diferença entre unidades burocráticas e ágeis é a capacidade de implantar tecnologia, sistemas e ferramentas adequadas que apoiem formas ágeis de trabalhar. Prevalecem as estruturas piramidais hierárquicas.



As organizações ágeis se destacam tanto pela **estabilidade quanto pelo dinamismo.**

As práticas dinâmicas permitem que as empresas **respondam com agilidade e velocidade a novos desafios e oportunidades**, enquanto as práticas estáveis cultivam a confiabilidade e a eficiência, estabelecendo uma espinha dorsal de elementos que não precisam ser alterados com frequência.



As organizações ágeis **têm uma "Estrela do Norte"** incorporada em toda a organização. Guiada para essa estrela do norte, elas se repensam tanto para **quem cria valor quanto para como fazê-lo.**

Elas são obsessivamente **centradas no cliente** e comprometidas com a criação de valor com e para uma ampla gama de partes interessadas, incluindo funcionários, investidores, parceiros e comunidades.





As organizações ágeis trabalham por meio de uma **rede de equipes pequenas** e qualificadas.

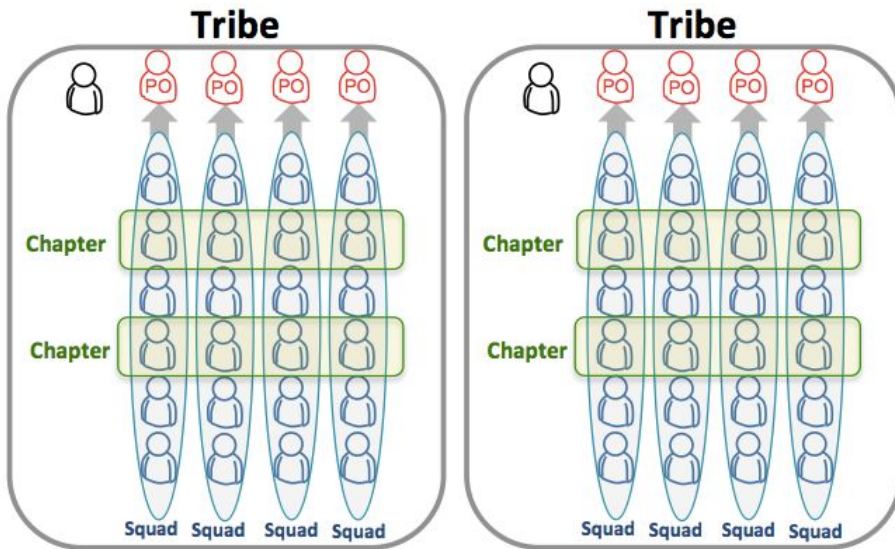
Organizações ágeis usam **decisões rápidas e ciclos de aprendizagem**. Elas trabalham em ciclos rápidos de pensamento e ação, dividindo o trabalho em pequenos sprints e frequentemente recalibrando com base em objetivos e métricas.

As organizações ágeis têm um modelo de pessoas dinâmico que desperta a paixão. Elas colocam as pessoas, **a cultura e a liderança no centro**.



Case Spotify

- A importância de uma **estrutura fluida** com equipes auto-organizadas que visam solucionar determinados problemas.



<https://www.youtube.com/watch?v=0WrB0uSRb-A>



Case Globo

- 20% de redução de custos
- 24% de melhoria no engajamento dos funcionários
- Melhoria de 86% na satisfação do cliente



<https://www.scaledagile.com/blog/tv-globo/>



Case PagSeguro

- Melhor governança e previsibilidade
- Melhor suporte para crescimento acelerado
- Satisfação do funcionário (redução da rotatividade de pessoal)
- Mais valor (\$) foi gerado



PagSeguro

<https://k21.global/cases-old/pagseguro>



Case Banco Carrefour

- +46,8% em contas novas na loja
- +81,7% em contas novas no canal Digital
- +18,3% do faturamento em relação ao real e - 3,5% em relação ao budget

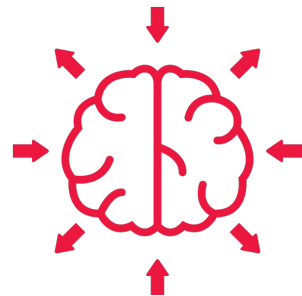


<https://k21.global/cases/case-banco-carrefour>

2 | Mindset Ágil



**As metodologias ágeis requerem uma
mudança de pensamento.**



Mudança de Mindset

Para transformar a organização e a nós mesmos



Benefício



Propósito



Hierarquias



Ecosistemas



Controle



Empoderamento



Planejamento



Experimentação



Privacidade



Transparência



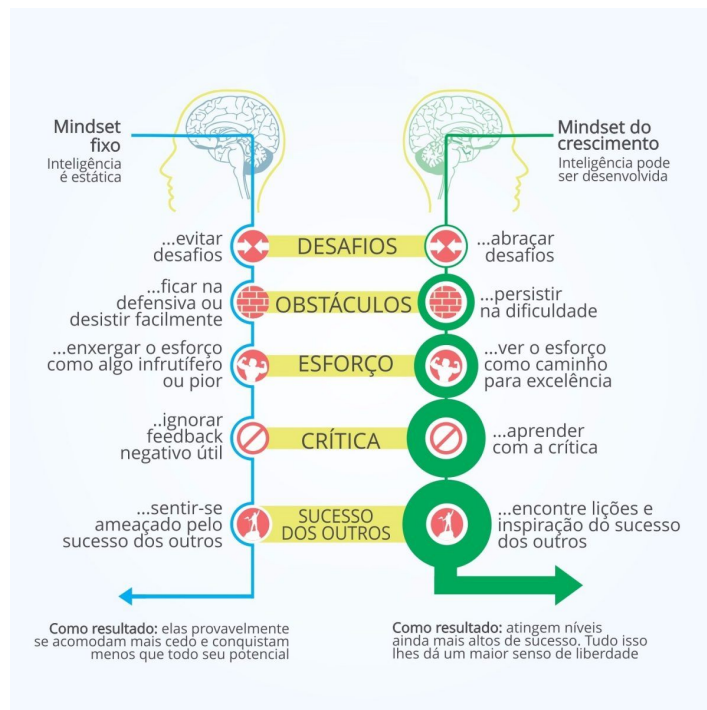
Mindset Ágil

- Colaboração
- Entrega
- Reflexão
- Melhorar

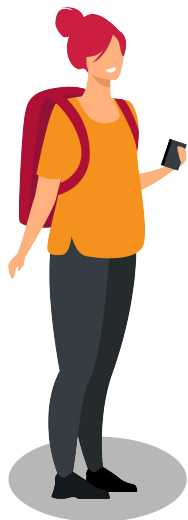




De fixo ao crescimento

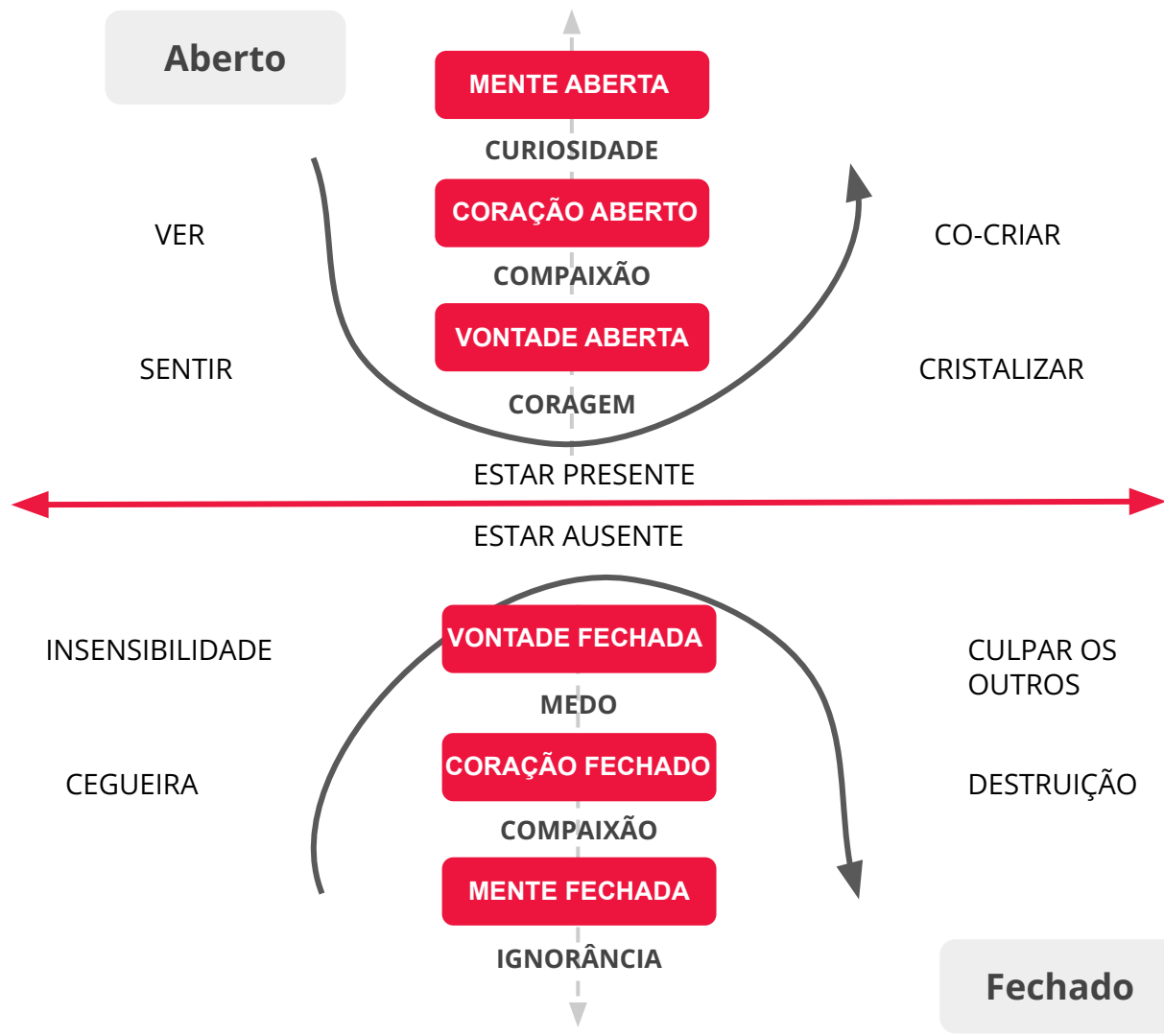


Carol Dweck



Dois Ciclos

Otto Scharmer





Como aceleramos o mindset ágil?

1. **Faça uma pausa para ir mais rápido.** Embora contra-intuitivo, fazer uma pausa pode criar espaço para julgamento, pensamento original e ação proposital.
2. **Aceite não saber.** Ouvir e pensar a partir do desconhecido é essencial para obter ideias originais e inesperadas.
3. **Reformule radicalmente as questões.** Mude a natureza das perguntas que nós fazemos para desbloquear o modelo mental existente.
4. **Defina a direção, não o destino.** Em ambientes desconhecidos, em vez de se mover em direção a um objetivo fixo, explore diferentes caminhos e rotas possíveis.
5. **Experimente suas soluções.** Experimentos rápidos e baratos podem evitar desastres grandes e caros. Pense em você como um laboratório vivo testando constantemente maneiras inovadoras de liderar.

3

Habilidades do Futuro



- A automatização eliminará 85 milhões de empregos até 2025, mas criará **97 milhões de novas funções.**

Fonte: WEF, 2020



Habilidades pós-Pandemia

- Criatividade e iniciativa
- Resolver problemas complexos
- Pensamento analítico
- Ideação
- Aprendizado ativo
- Inteligência emocional
- Resiliência e tolerância ao estresse
- Persuasão e negociação

Fonte: WEF, 2020



Habilidades pós-Pandemia

Hard/Tech Skills

- Ciência de dados
- Análise de dados
- Visualização de dados
- Nuvem
- Inteligência artificial
- Internet das Coisas

Soft/Core Skills

- Comunicação
- Colaboração
- Coaching
- Influência
- Empatia
- Networking
- Resolução de problemas

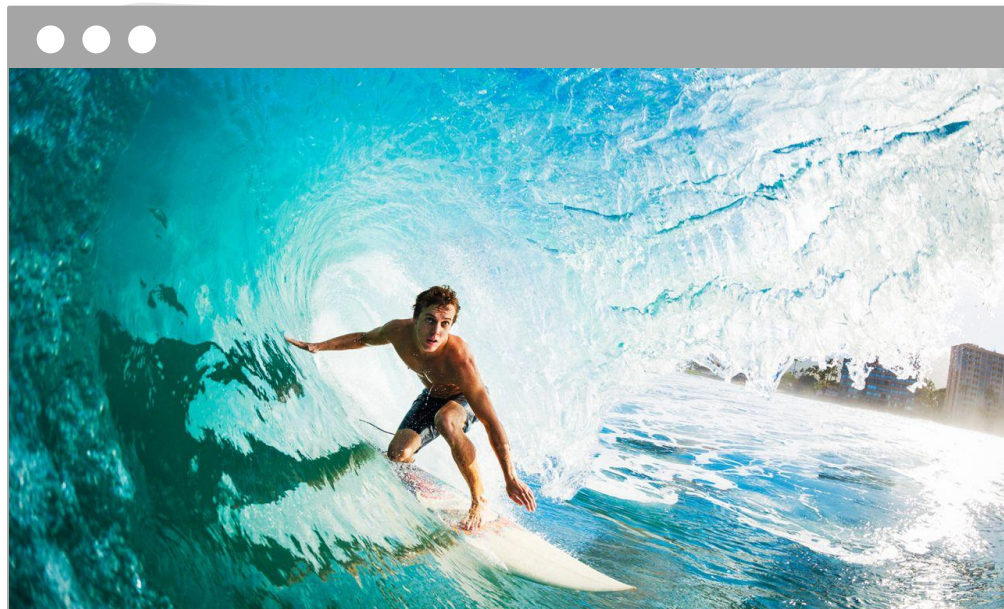
Digital Skills

- Metodologias ágeis
- Design Thinking
- DevOps
- UX

Fonte: HBR 2020



Seja ágil ou seja ágil





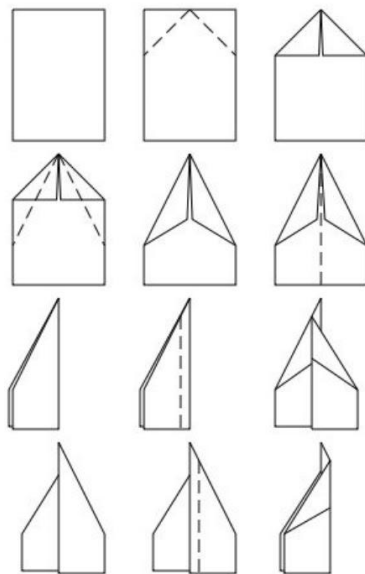
Atividade!

Aviões

- O que precisamos fazer para libertar nosso talento, para mudar nossa mindset?

5' Minutos trabalho individual

5' Compartilhamento



4

Introdução às formas de trabalho



AGILIDADE É
UM
MINDSET

DESCRITO
POR
4 VALORES

DEFINIDO POR
12 PRINCÍPIOS

MANIFESTADO EM
**MUITAS PRÁTICAS E
TÉCNICAS**



Metodologias e Formatos de Trabalho

Guarda chuva da agilidade

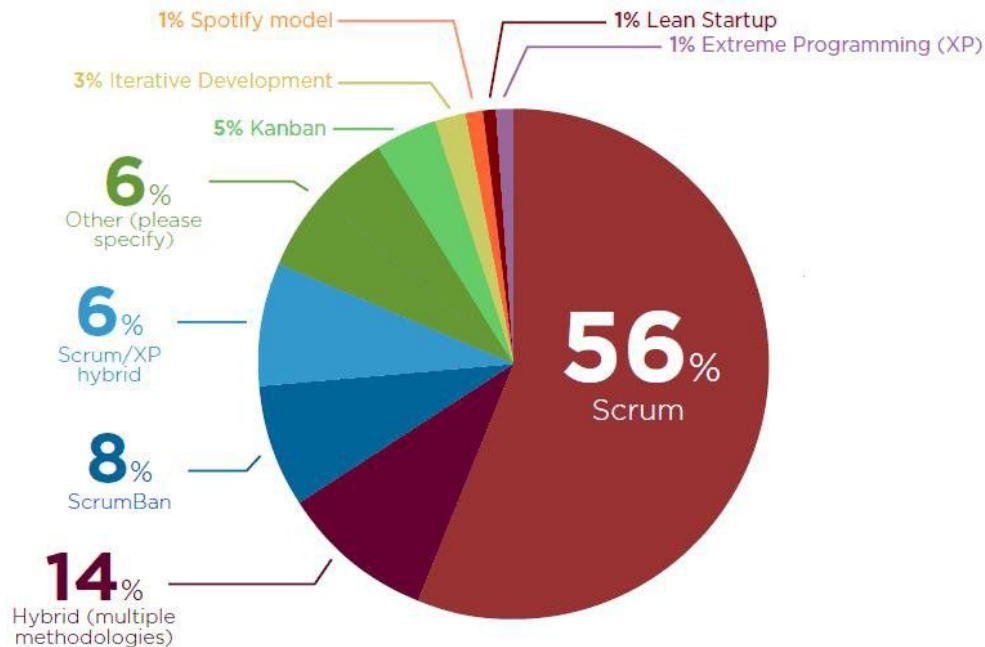
É a representação do manifesto ágil, que alinha todos os diferentes frameworks, sob seus 4 valores e 12 princípios.

Conhecem alguma?



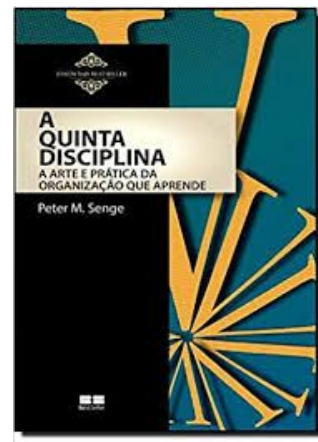
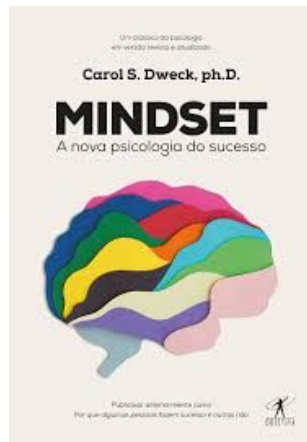
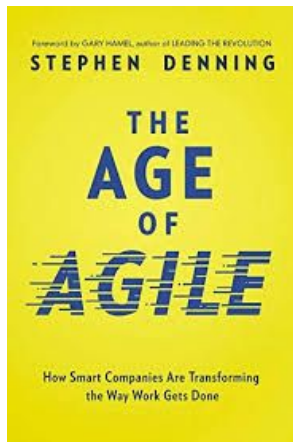
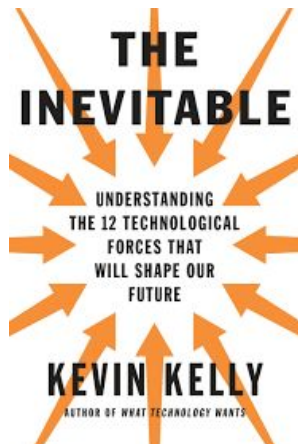


Quais são as práticas mais utilizadas?





Leituras Recomendadas





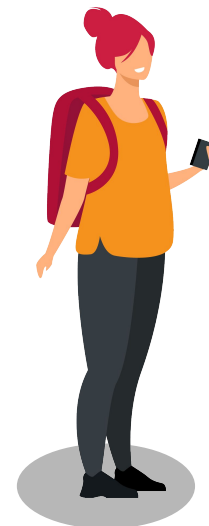
Como foi até aqui?





Leitura para próxima aula:

Material Online - Aula 4



DigitalHouse>
Coding School