



THE
DEVELOPER'S
CONFERENCE

Como criar planos de desenvolvimento para equipes ágeis



HELLO!

Leonardo Martins
Gerente Projeto Cin Samsung
lmas2@cin.ufpe.br



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



PROJETO
SAMSUNG

“ Na longa história da humanidade aqueles que aprenderam a colaborar e improvisar mais efetivamente têm prevalecido.

{ Charles Darwin }



Agenda

1. Limitações
2. Feedback corporativo
3. Feedback colaborativo e nossas extensões
4. Estudo de caso
5. Resultados e impactos
6. Trabalho futuro

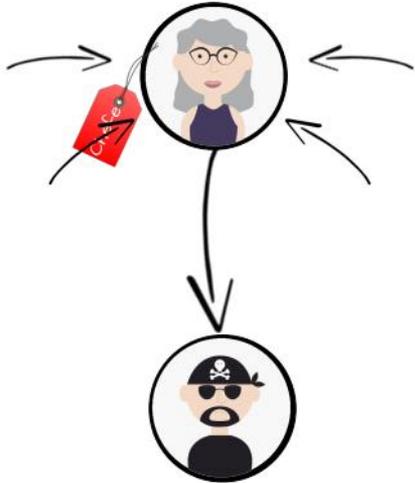
1

Limitações



Feedbacks tradicionais

Plano genérico



Classificação simples



Ocorrência 1x/2x





2

Feedback corporativo



Definições



3

Feedback colaborativo e nossas extensões



Gestão por competências

Modelo CHA

C onhecimentos → Saber

H abilitades → Saber fazer

Aspectos técnicos

A titudes → Querer fazer

Aspectos comportamentais



Classificação das competências

Modelo Dreyfus de aprendizado

1 Novato	Não possui conhecimento e experiência. É um iniciante no tema.
2 Aprendiz	Possui um pequeno conhecimento e pouca habilidade. Está dando os primeiros passos no tema e está aprendendo.
3 Praticante	Possui um bom conhecimento sobre o tema. Está praticando sem maiores problemas, obtendo bons resultados.
4 Profissional	Possui um bom conhecimento e habilidade sobre o tema. Também toma a frente dos problemas para resolvê-los.
5 Professor	Domina o tema. É um expert. Destaca-se por ensinar outras pessoas. É uma referência para a equipe.
6 Líder	Consegue combinar conhecimentos para melhorar ainda mais seu trabalho, além de ser um líder natural para esse tema.
7 Mestre	Cria novos conhecimentos sobre o assunto, domina totalmente sua execução e é uma inspiração para a equipe.



Modelo referência

Feedback Canvas

Feedback Canvas		Membro do time:  Valéria						
Competência	Atividades	1 Novato	2 Aprendiz	3 Praticante	4 Profissional	5 Professor	6 Líder	7 Mestre
Produção de Conteúdo	Redação Revisão Agendar posts				●			
	Contato com fontes Pesquisa de pautas Reunião semanal			● ●	●	●		
 Pontos Positivos 		 Pontos Negativos			 Ações de Melhoria			



Modelo adaptado

Feedback Canvas - Banner

Qualidade

Conhecimento técnico

Trabalho em equipe

Iniciativa



FEEDBACK CANVAS		Membro do time PROJETO SAMSUNG					
COMPETÊNCIAS HABILIDADES ATTITUDES	NOVATO	APRENDIZ	PRATICANTE	PROFISSIONAL	PROFESSOR	LÍDER	MESTRE
DIMENSÃO FUNCIONAL							
DIMENSÃO INDIVIDUAL							
MANTER	INTENSIFICAR	OBJETIVOS		AÇÕES			





Modelo adaptado

Feedback Canvas – Eletrônico

Feedback Canvas		Nome: Colaborador ABC Cargo: Engenheiro de Software Jr.					
Conhecimentos / Habilidades / Atitudes	1 Novato	2 Aprendiz	3 Praticante	4 Profissional	5 Professor	6 Líder	7 Mestre
DIMENSÃO FUNCIONAL							
Produtividade							
Qualidade							
Conhecimento técnico							
Pontualidade e Assiduidade							
Gerenciamento do trabalho							
DIMENSÃO INDIVIDUAL							
Comprometimento							
Trabalho em Equipe (Cooperação)							
Interesse pelo aprimoramento							
Iniciativa /Proatividade/Dinamismo							
Comunicação							
Manter Produtividade Pontualidade e Assiduidade Gerenciamento do trabalho Comprometimento Trabalho em equipe Interesse pelo aprimoramento Comunicação	Intensificar Qualidade Conhecimento Técnico Iniciativa/Proatividade/Dinamismo		Objetivos Material do treinamento .NET reformulado. Criar PPT com as Boas práticas; . Apresentar material sobre novos conhecimentos. Intervalo técnico sobre Xamarin; . Cenários de UnitTest automatizados no Jenkins.		Ações Preparar material sobre Controles; Apoiar equipe no aprendizado em .NET; Estudar novos conhecimentos/tecnologias; Colaborar nos Testes Unitários; Estudo sobre <u>Integração contínua (Jenkins)</u> Resultados adicionais		

LEGENDA:

Avaliado
Avaliadores



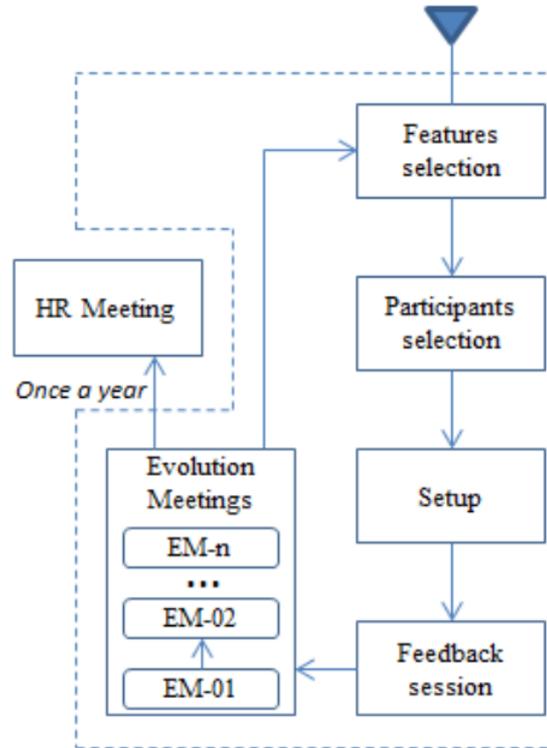
4

Estudo de caso



Fluxo do processo de feedback

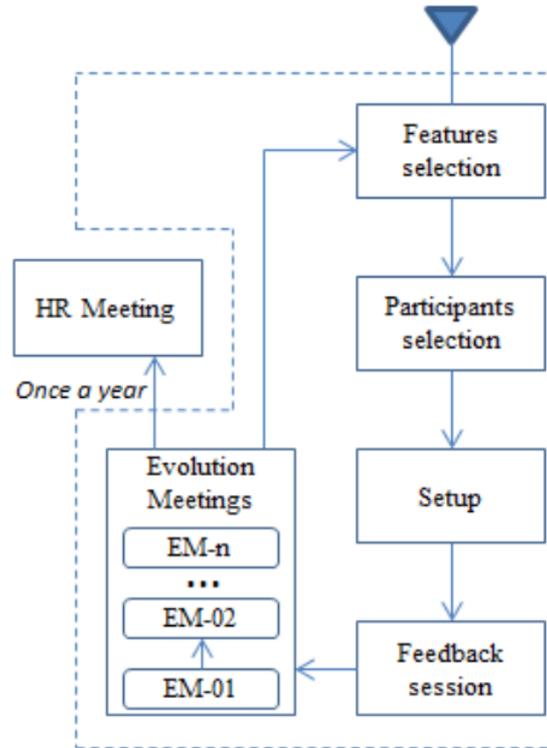
Visão geral





Fluxo do processo de feedback

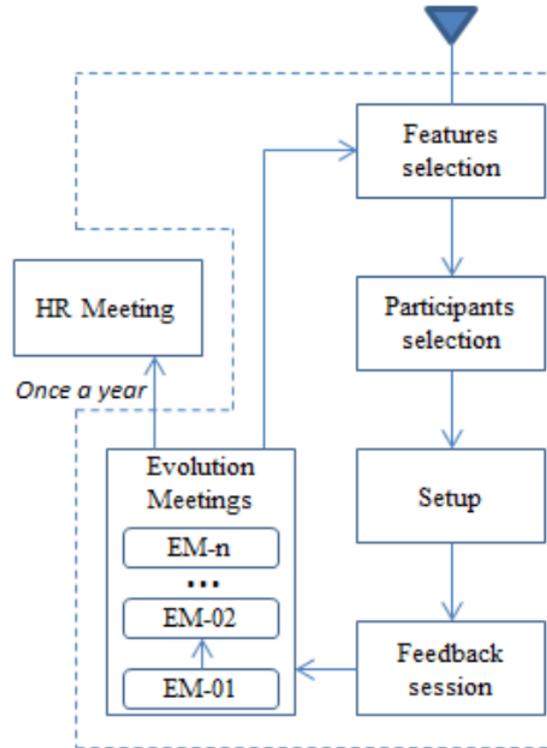
- Seleção de competências
- = 10





Fluxo do processo de feedback

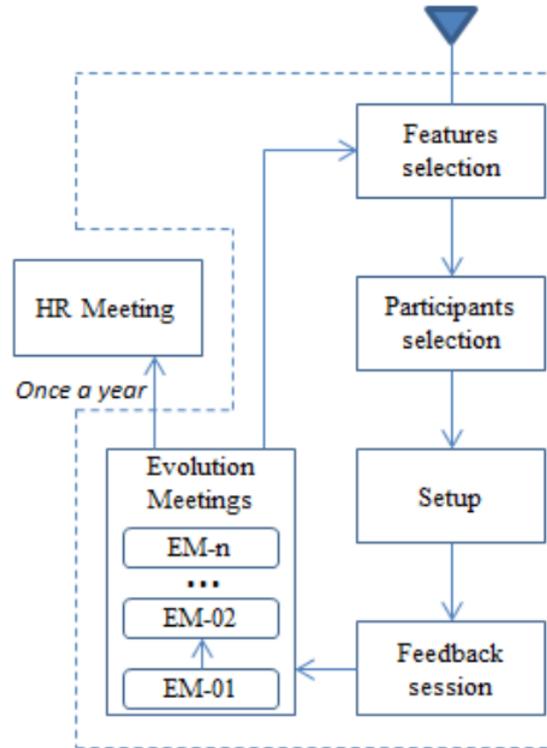
- Seleção dos participantes
- = GP + LT + equipe (opcional)





Fluxo do processo de feedback

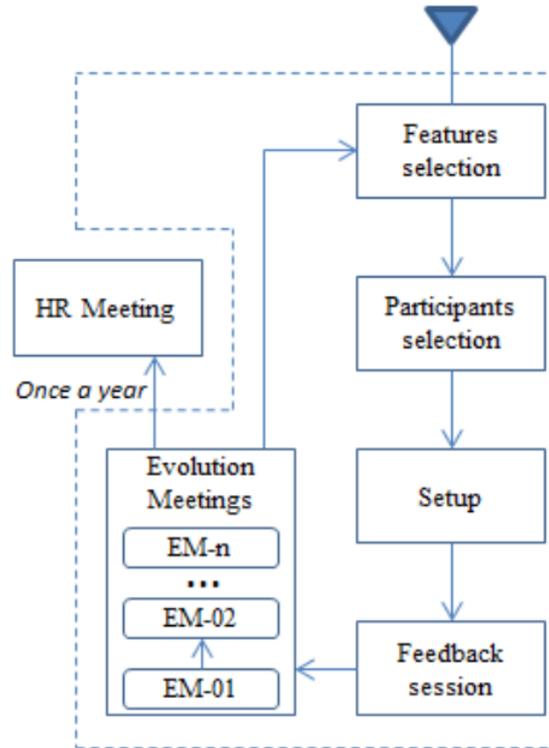
- Preparação
- Storyboard





Fluxo do processo de feedback

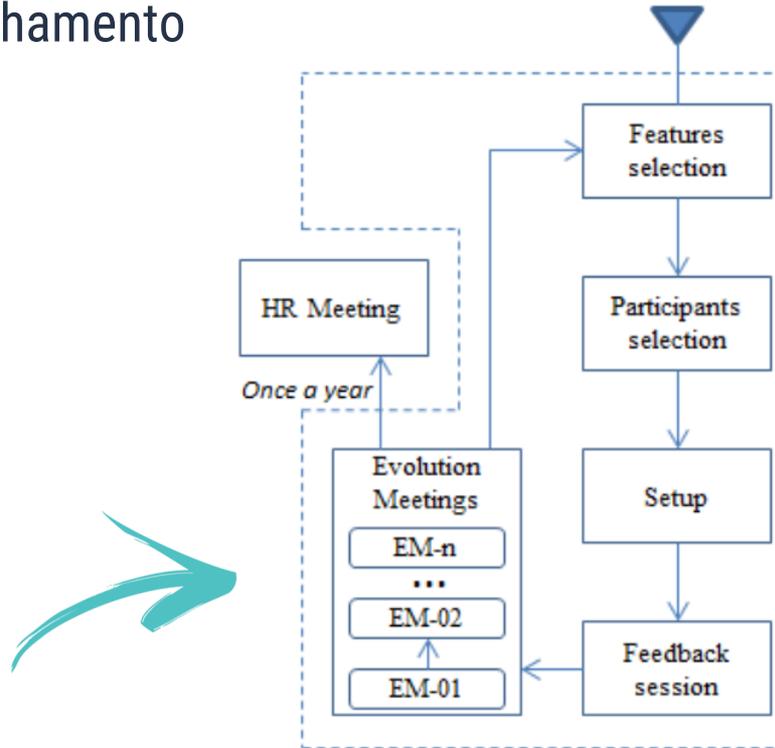
- Dinâmica
- Como funciona





Fluxo do processo de feedback

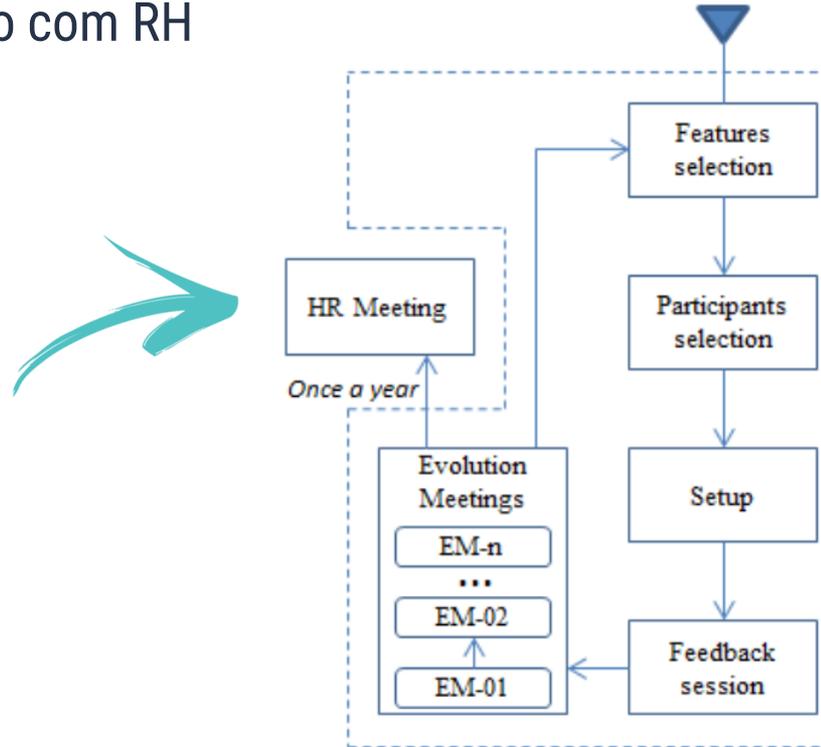
Acompanhamento





Fluxo do processo de feedback

Reunião com RH



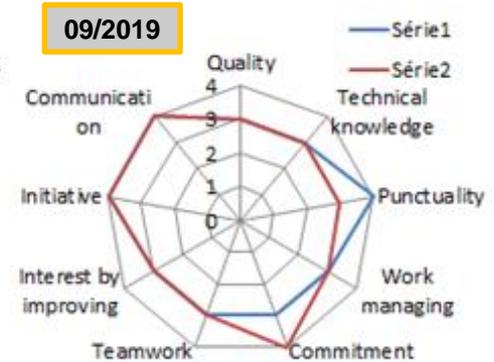
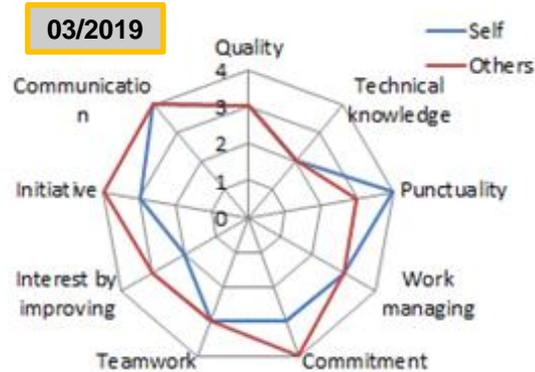
5

Resultados e impactos



Análise gráfica

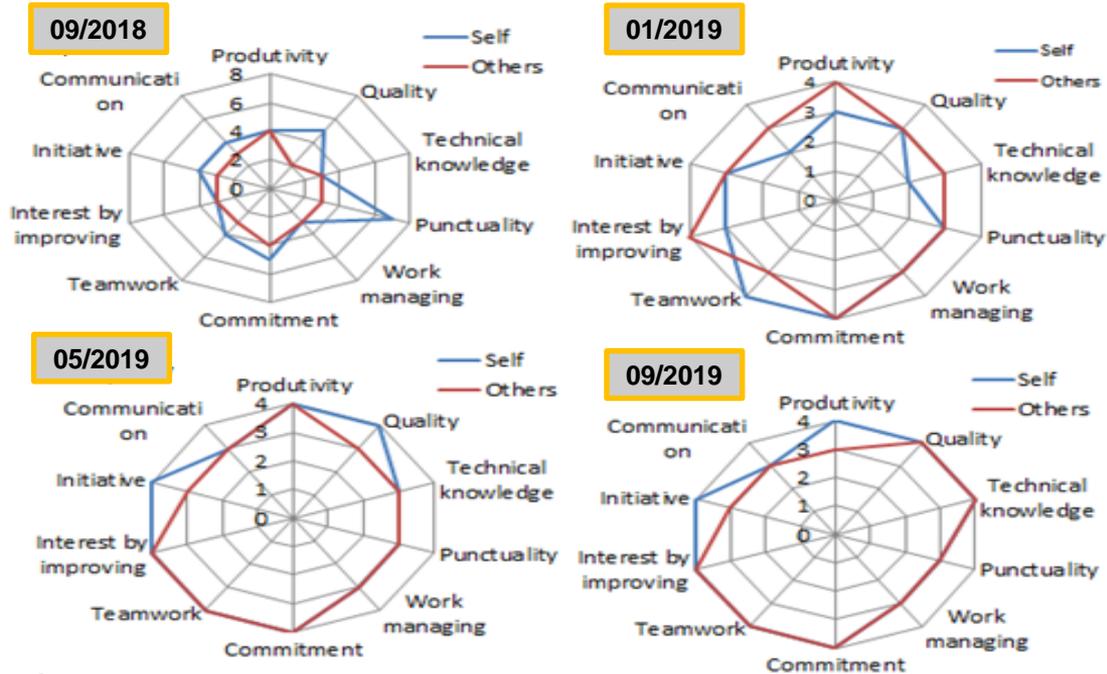
■ Evolução de um colaborador em 3 reuniões de feedback





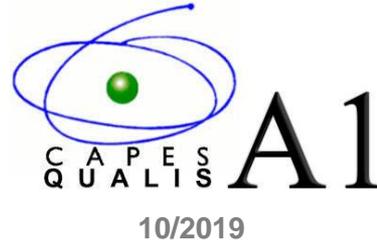
Análise gráfica

■ Evolução de um colaborador em 4 reuniões de feedback





Reconhecimentos



6

Trabalho futuro



Evolução do modelo

- **Simplificação** da escala
- Seleção de **competências** junto a equipe
- **Melhor integração** com as ações do RH
- Canvas da **equipe**
- * Uso mais efetivo de **OKRs (pertencimento)**



OBRIGADO!

Alguma pergunta?
Você pode me achar em
Imas2@cin.ufpe.br



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



PROJETO
SAMSUNG