

TÉCNICA DE FACILITAÇÃO	Team Canvas
PROPÓSITO / FOCO CENTRAL	#alinhamento da equipa #trabalho da equipa #construção da equipa #resolução de conflitos #disponibilização de feedback #resolução de problemas
FASE	#kick-off, #debrief, #apresentação
COMPETÊNCIAS / CONTEÚDO	#visão geral #avaliação
TEMPO	Entre 60 e 120; mais de 120 minutos;
TAMANHO DO GRUPO	1-5 / 6-15
NÍVEL DE FACILITAÇÃO	Experiente
ZONA DE CONFORTO	Segura

Introdução

Team Canvas é uma estrutura estratégica que ajuda a colocar os membros da equipa na mesma página. Ela é feita para alinhar equipas, aumentar a coesão e o desempenho e para criar uma cultura de equipa produtiva, rapidamente. O Team Canvas funciona em múltiplos pontos de contato:

- a criar uma equipa;
- esclarecer objetivos e abordar o desempenho geral da equipa (por exemplo, quando se sente preso como uma equipa, ou quando precisa fazer um monte de coisas);
- a crescer e a integrar novos membros da equipa;
- sessões de alinhamento geral (recomendado a cada 2-3 meses).

Apresentar a écrans da equipa como uma ferramenta para alinhar os membros da equipa e entender melhor os objetivos, papéis e valores da sua equipa.

Percorra cada passo com a equipa, certificando-se de fazer as perguntas para cada segmento. Incentive as pessoas a escrever suas respostas em adesivos e falar sobre eles com a equipa. Há campos em que toda a equipa deve concordar: 1. Pessoas e papéis; 2. objetivos; 4. propósito; 5. valores; 9. regras e cultura. O resto dos campos podem ser preenchidos individualmente, sem que seja necessário chegar a um acordo particular.

Ferramentas necessárias (o que irá necessitar)

- Escolha uma ferramenta de quadro branco online que permita utilizar écrans grandes e com capacidade de zoom.
- Faça o download do modelo Team Canvas e do Como Fazer para o celular em <http://theteamcanvas.com>

Passos

1. Pessoas & Papéis (5 minutos)

Peça às pessoas que coloquem seus nomes nos adesivos, assim como seus papéis. Se uma pessoa tem vários papéis, use post-its separados.

Perguntas:

- *Quais são os nossos nomes?*
- *Quais são os papéis que temos na equipa?*
- *Como somos chamados como uma equipa?*

Exemplos:

- Max: CEO; Marie: Design & Programação*
- Nome da equipa: BoldCar*

2. Objetivos comuns (10 minutos):

Peça à equipa para concordar em objetivos comuns.

Perguntas:

- *O que é que s, como grupo, querem realmente alcançar? Qual é o nosso principal objetivo que é viável, mensurável e com limite de tempo?*

Exemplos:

- Torne-se a empresa líder na partilha de automóveis na nossa região até 2017.*
- Criar uma empresa de 100M na área de Internet das Coisas até o outono de 2016.*

3. Objetivos pessoais (5 minutos):

Pergunte aos membros da equipa sobre os objetivos individuais que eles têm para o projeto.

Perguntas:

- *Quais são os nossos objetivos pessoais individuais para este projeto?*
- *Há agendas pessoais que queremos abrir?*

Exemplos:

- Torne-se mais confiante no desenvolvimento do iOS [Marie]*

4. Objetivo (10 minutos):

Peça à equipa que vá um passo além do seu objetivo comum e pergunte-lhes porque fazem o que fazem.

Perguntas:

- *Porque estamos a fazer o que estamos a fazer em primeiro lugar?*
- *O que é algo mais importante, que nos faz perseguir o nosso objetivo comum?*

Exemplos:

- a. *Criar um impacto positivo na vida das pessoas através da inovação social*
- b. *Tornar a vida das pessoas mais fácil e sem stress através da Internet da inovação*

5. Valores (10 minutos):

Pergunte à equipa quais são os valores centrais - os princípios mais importantes - que eles querem compartilhar dentro da equipa. A equipa deve concordar com os valores, para que todos aceitem o conjunto final.

Perguntas:

- *O que é que nós defendemos?*
- *Quais são os princípios orientadores?*
- *Quais são os valores comuns que queremos que estejam no centro da nossa equipa?*

Exemplos:

- a. *Confiança*
- b. *Criatividade*
- c. *Qualidade*

6. Forças e Ativos (15 minutos):

Peça à equipa para compartilhar as principais Competências (tanto as Competências técnicas quanto competências sociais) e ativos disponíveis dentro da equipa. Não desconsiderar coisas 'insignificantes'. pode descobrir que a equipa tem capacidade para as artes marciais, correr maratonas ou persuadir as pessoas. Encoraje as pessoas a compartilhar algo sobre si mesmas, assim como note qualidades importantes que elas veem em seus companheiros de equipa.

Perguntas:

- *Quais são as Competências que temos na equipa que nos ajudarão a alcançar nossos objetivos?*
- *O que são Competências interpessoais/macias que temos?*
- *Em que somos bons, individualmente e como equipa?*

Exemplos:

- a. *Codificação (iOS/Python/etc.)*
- b. *Desenho*
- c. *Ser dedicado e motivado*
- d. *Ser visionário*
- e. *Energia*
- f. *Vendas e pitching*

7. Fraquezas & Áreas de Desenvolvimento (15 minutos):

Peça à equipa que compartilhe as principais fraquezas e áreas de melhoria que eles veem, bem como os obstáculos que enfrentam como uma equipa. Reforce o que as pessoas podem encontrar em si mesmas, em vez de discutir as fraquezas dos outros.

Perguntas:

- *Quais são os pontos fracos que temos, individualmente e em equipa?*
- *O que os nossos colegas de equipa devem saber sobre nós?*
- *Quais são alguns dos obstáculos que vemos à nossa frente e que provavelmente vamos enfrentar?*

Exemplos:

- Facilmente distraído [Marie]*
- Pode ser arrogante [Max]*
- Falta de comunicação estruturada [geral], etc.*

8. Regras & Atividades (10 minutos):

Peça à equipa que chegue a acordo sobre regras e atividades comuns. Pense nisto como um resultado do

seções: um conjunto concreto de regras e atividades que eles querem implementar.

Perguntas:

- *Quais são as regras que queremos introduzir depois de fazer esta sessão?*
- *Como é que comunicamos e mantemos todos atualizados?*
- *Como é que tomamos decisões?*
- *Como executamos e avaliamos o que fazemos?*

Exemplos:

- Manter a confidencialidade dentro do grupo*
 - Atualizações semanais de status*
 - Comunicação por Slack + Skype para chamadas*
 - Jantares juntos a cada duas semanas (Max como organizador)*
 - Dia de trabalho: das 9 às 10, as reuniões começam às 10*
 - Manter o dia de trabalho a 8 horas, exceto quando é necessário encurtá-lo um pouco para mais*
9. Embrulhe: Ao fechar o workshop da Equipa de Écrans, peça aos membros da equipa para falarem sobre uma única visão mais importante que ganharam durante o workshop.

Truques e Dicas

- Coloque cada tópico em uma área diferente do quadro, espalhe-os exatamente como faria nas paredes de uma sala.
- Ao facilitar a discussão em grupo, recomendamos que os participantes usem meios não verbais para indicar que gostariam de falar. pode usar ferramentas como as ferramentas de feedback não-verbal do Zoom, um emoji de reação, ou simplesmente



fazer com que as pessoas levantem as mãos. O facilitador pode então convidar essa pessoa para falar.

Fonte

<http://theteamcanvas.com/>

