



(<http://www.ihi.org>)

Courses

Certificates

MQ 105: O Lado Humano da Melhoria da Qualidade

Lesson 2: (Lição 2) O que motiva as pessoas a mudar

Contents

A Importância da Motivação

O Que Faz uma Pessoa Mudar?

As Pessoas São Diferentes

Usando Ferramentas de Avaliação Para Compreender a Dinâmica da Equipe

Entendendo Jim, Sue, Frank, e Joanne

Sensação versus Intuição

Pensadores versus Sentimentais

Julgamento versus Percepção

Por Que as Pessoas Fazem o Que Fazem

Conclusão

Assessments

⌚ Avaliação da Lição

Usando Ferramentas de Avaliação Para Compreender a Dinâmica da Equipe

← 4 of 11 →

Existem vários instrumentos de avaliação que pode ajudar os membros de uma equipe a entender melhor seus pontos fortes e preferências individuais. Por exemplo:

- StrengthsFinder 2.0
(<http://www.strengthsfinder.com/113647/Homepage.aspx>)

- Myers-Briggs Type Indicator

(<http://www.myersbriggs.org/>)

- Strength Deployment Inventory

(<http://us.personalstrengths.com/sdi.php?id=104>)

- DiSC Profile

(<http://www.discprofile.com/>)

- Riso-Hudson Enneagram Type Indicator (RHETI)

(<http://www.enneagraminstitute.com/>) Cada instrumento é diferente, ea decisão de qual ferramenta usar, se for o caso, muitas vezes depende de preferência pessoal. Algumas ferramentas requerem profissionais qualificados para administrar e interpretar. Cada instrumento tem um olhar diferente para as pessoas, mas todos eles oferecem uma lente para a compreensão da nossa diversidade.

Para esta lição, vamos discutir o Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) como um exemplo de um desses instrumentos de avaliação. O MBTI é utilizado nas organizações para ajudar as

peessoas a compreender o modo preferidos de funcionamento, seu e o dos outros. Esta ferramenta também pode ajudar as equipes a melhorar o desempenho e a colaboração.

O MBTI se concentra em quatro dicotomias relacionadas com as preferências identificadas na teoria da personalidade de Carl Jung². As quatro dicotomias incluem o seguinte:

Mundo favorito: Você prefere focar internamente ou externamente? Você é a favor conceitos e idéias, ou o mundo "real" de pessoas e objetos? Essas preferências são conhecidas respectivamente como introversão e extroversão.

Informações: Sua preferência é por interpretar informações. Você gosta de se concentrar em dados concretos, ou você costuma confiar em palpites? Essas preferências são conhecidas respectivamente como sensação e intuição.

Decisões: Você prefere olhar para a lógica e a coerência na tomada de decisão, ou você olha para as pessoas e as circunstâncias especiais? Essas preferências são conhecidas respectivamente como pensamento e sentimento.

Estrutura: Ao organizar o seu ambiente, você prefere decidir e então fazer as coisas, ou você prefere manter-se flexível e ficar aberto a novas informações e opções? Essas preferências são conhecidas respectivamente como julgamento e percepção.

A combinação das preferências resulta em 16 tipos de personalidade. Esses tipos de personalidade nos dão uma perspectiva única sobre como os indivíduos e as equipes preferem operar. Ao compreender e responder às preferências únicas de cada pessoa e a diversidade das preferências encontradas em sua equipe de melhoria, é possível melhorar a eficácia dos esforços da equipe.

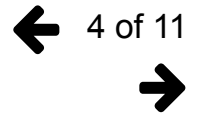
Na Lição 1 deste curso, nós introduzimos uma outra abordagem para classificar as pessoas em relação a uma idéia de mudança em particular (por exemplo, pioneiros), baseado na teoria de Everett Rogers de difusão da inovação. perfis de personalidade, como o MBTI não entram em conflito com as categorizações, pois eles só apresentam uma forma diferente de entender como as pessoas preferem operar.

Sua Vez

Qual é o seu tipo de personalidade MBTI? Vá on-line e faça uma avaliação rápida baseada nas dicotomias de Jung na <http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp> (<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp>). Não é nenhum substituto para uma avaliação MBTI formal seguido por

uma sessão com um terapeuta treinado, mas ele vai dar um pouco de sentido as suas preferências.

² Myers IB, McCaulley MH, Quenk NL, Hammer AL. *MBTI Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator (3rd Ed)*. Mountain View, CA: CPP, Inc.; 2003.



Report a Problem / Contact Us (<http://www.ihi.org/about/pages/contact.aspx>) | Privacy (<http://www.ihi.org/pages/privacystatement.aspx>) | Terms of Use (<http://www.ihi.org/pages/termsfuse.aspx>)

© 2019 Institute for Healthcare Improvement. All rights reserved. 53 State Street, Boston MA 02109