

心理安全、信任与 赋能

关键点

- 1 当所有成员都觉得安全，愿意冒险进行人际交往，并且也感到团队的重视时，团队就具备了心理安全。
- 2 搭建场景:3步过程，即定义工作、邀请参与和积极回应。
- 3 构建心理安全:4个阶段的框架，即包容性安全、学习者安全、贡献者安全和挑战者安全。

责任制+ 心理安全 = 高绩效



- 冷漠区:** 个人对工作缺乏关注。缺少沟通和支持。
- 舒适区:** 轻松的氛围，但缺乏对创造力和成长的推动。
- 焦虑区:** 沟通中断，害怕惩罚或羞辱。
- 学习区:** 高度创新和成长。成员对自己的行为负责，并且得到持续的支持。

心理安全、信任与 赋能

关键点

搭建场景: 3步骤



心理安全的4个阶段

阶段4: 挑战者安全

- 需要展现出创造力&创新能力
- 感到安全地发表意见, 挑战现状, 提出新的想法。

4. 挑战者安全

阶段3: 贡献者安全

- 需要做出改变
- 感到安全地使用技能, 做出有意义的贡献

3. 贡献者安全

阶段2: 学习者安全

- 需要学习和成长
- 感到安全地参与学习过程

2. 学习者安全

阶段1: 包容性安全

- 需要连接和归属感
- 能做真实的自己, 并以真实面貌被接纳

1. 包容性安全

心理安全、信任与 赋能

关键点

构建4个阶段的策略



小技巧: 在团队中建立信任

将“你好吗?”换成

- “今天有什么事情让你**微笑**?”
- “这周你做了什么来**照顾自己**?”
- “今天你**希望多做**什么?”
- “这周让你**最兴奋**的是什么?”
- “这周什么时候你有感到**被赏识或被理解**?”
- “如果今天的任何部分能**重新来过**, 你希望是什么?”

通过有意识地在个人层面上相互了解来建立信任