探索教育團隊
進階共修

日期：2025年9月20日

地點：台中靜思堂

互相尊重，互相學習--互為導師的關係

https://youtu.be/7p1nCRQCiUM?si=7QxWqmRj35TXi5zS

在組織當中如何互動與分享經驗？

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

要如何互相建立信任關係？

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

要如何做才能讓團隊更好？

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

用一句話形容你心目中最理想的職場環境?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

作業1-在組織當中如何互動與分享經驗？

1. 建立「互為導師」文化

- 鼓勵不同年齡、職級、背景的員工彼此學習。
- 例如：資深員工分享情緒智慧與產業洞察，年輕員工分享數位工具與新思維。

2. 建立安全、智慧流通的分享空間

- 定期舉辦「午餐學習會」、「經驗交流日」或「錯誤分享會」
- 讓員工知道：分享失敗經驗不是丟臉，而是成長的機會。
- 這不只是「**教**」**與**「**學**」，**而是**「**一起探索**」

3. 利用非正式交流

- 茶水間對話、團隊聚餐、線上聊天室都能促進自然互動。
- 有時候，**一杯咖啡勝過一場會議**。

作業2- 要如何互相建立信任關係？

1. 誠實透明-安全感優先

- 創造「不批判、可犯錯」的環境，讓員工敢於分享與提問
- 領導者要以身作則，坦誠面對挑戰與決策過程，公開學習與反思。
- 團隊成員也要感受到「說真話是安全的」。

2. 積極傾聽

- 不只是聽對方說什麼，更要聽出他們的感受與動機。
- 回應時展現理解與尊重，而非急著給建議。

3. 尊重差異

- 接納不同的工作風格、溝通方式與價值觀。
- 信任的基礎是「你不需要跟我一樣，我也能相信你」。
- 讓年長者不覺得自己「過期」，讓年輕人不覺得自己「不夠格」
- 鼓勵「長幼不是距離，專業沒有尊卑」，不論年齡、職級，只要站上講台就是老師的互動文化。

作業3-1 要如何做才能讓團隊更好？

1. 明確共同目標

- 所有人都知道自己在為什麼而努力，才能產生凝聚力。
- 共同的目標，彼此產生影響力、互相學習與成長。

2. 發揮每個人的強項–(適材適用)

- 讓每個人都能在自己擅長的領域發光發熱。
- 例如：有些人擅長分析，有些人擅長人際，有些人擅長創意。

•3. 建立即時回饋機制

- 不要等到年度評估才給意見。
- 鼓勵「即時、具體、善意」的回饋文化。

作業3-2 要如何做才能讓團隊更好？

4. 打造「共學圈制度」

- 什麼是老了!當你不再學習代表您老了!
- 組織、企業應該也是如此吧!不斷互相學習，注入新血、新元素不斷成長進步

5. 設計「雙向導師配對」機制

- **將資深員工與年輕員工配對，彼此擔任導師與學習者。**
- 例如：年輕人教資深員工使用新工具，資深員工分享人際處理與組織經驗。就如(Airbnb 的資深奇普和年輕蘿拉的組合)
- 每月安排一次「互導對談」，並記錄學習成果

五個世代補充資料

【Z 世代（Gen Z）：2012 ～1995（13歲～30歲）】

身處於數位時代的人，他們可能認為智能手機與設備非常重要。關注於人的本質（有趣、機智、聰明等），而不在乎種族或民族等問題。透過科技，塑造了這世代的人際關係。

喜歡科技導向、簡化的招聘流程，因為他們沒有耐心花長時間等待反饋。他們渴望儘快展開自己的職業生涯，並且傾向於優先考慮薪水，而不是福利。

喜歡接觸可以生產力的創新工具和技術，可以遠端工作，並且尋找能提高社會責任與多元性的環境。

能夠高度參與合作的管理關係，是這世代的特質。這些人希望管理層建立強大的整體使命、明確的期望、定期有建設性的反饋，並且樹立榜樣來幫助他們學習與成長。

【千禧世代（Millennial）：1994 ～1980（31歲～45歲）】

是目前勞動市場人數最多的一代。他們在互聯網變革的社會中長大，願意進行數位交流，而不是走到辦公室與某人面對面聊天。而且他們重視管理者的反饋，也會經常向他們認為是導師的人尋求建議。

著重於建立符合職涯發展技能結構的培訓計劃，來滿足他們對領導力培訓、技能發展和職涯成長的渴望。

喜歡有反饋並定期接受評估。這能鼓勵他們的自信和肯做（Can-Do）的態度。

經常思考未來，傾向於接受培訓。他們習慣表達，期望他們的主管能聽到他們的意見。獎勵他們的最好方式就是樂趣與刺激。

關心績效品質，希望獲得認同，而不是根據工作時間長短來評估他們的考績。溝通工作事項時，管理者最好採取透明誠實的方式，並鼓勵他們提問。

【X 世代（Generation X）：1979 ～1965（46歲～60歲）】

有更高教育程度。能自力更生、工作勤奮，並對財務負責的世代。

樂於使用科技互動，也樂於面對面的互動。

不易與不同世代組成團隊一起工作。管理者可以要求X世代團隊成員獨立執行一些研究，並向團隊報告。

傾向於將工作視為一份合約，他們更在乎獎勵的實用性。他們期待公平的薪酬，以及經由額外工作賺取額外收入的機會。他們尋求機會來培養技能專長和證照，替未來做好準備。重視休閒時間。

喜歡具有個人空間的環境，能靈活管理工作量，以及更多的身心靈空間。隨著這世代從過去養育子女的角色轉變為可能的看護者的角色，更加看重工作的靈活性。

職業生涯一般多很順利，也具有管理者會重視的經驗，他們能在較少監督與更多自主權的方式下，完成工作任務。希望擁有能讓他們得到健康工作與生活平衡的時間表。

【嬰兒潮世代（Baby Boomers）：1964 ～1946（61歲～79歲）】

具有強烈的職業道德與目標導向的思維。努力工作，重視面對面的互動。他們不是在電腦環境下成長，但肯定會運用技術來達成工作相關事項。

通過導師計劃，來挖掘他們更多的專業知識。樂於與同事分享他們的經驗，來表現出他們的貢獻。

喜歡有機會能從事讓他們感到興奮與高影響力的專案。面對面交流，可以幫助他們與各種年齡團隊成員建立關係。對於自己的工作感到自豪，從他們對組織的貢獻獲得的認可中，獲得應有的回報。

嬰兒潮世代通常不會跳槽，因此工作保障對他們很有吸引力。

希望他們的經驗和技能能夠得到認可。是行業知識的重要來源，也喜歡有機會能分享他們的專業知識。管理者應該考慮利用這些特點，鼓勵嬰兒潮世代指導年輕員工。

【沉默的一代（Silent Generation）：1945～1927（80歲～98歲）】

是是目前勞動市場中最古老的一代。雖然這一代大多數已經退休，但仍有一些仍在職場。吸引這一代人員加入工作場所的方法，是提供兼職機會和減少工作時間。這讓他們能夠利用可用的靈活性做出更多貢獻。談到管理這些人員時，他們更喜歡面對面的討論。如此可以分享知識，並且由管理者提供直接反饋。

互為導師的關係—重點學習-1

- 不論在什麼環境都要思考，我可以為這裡做些什麼？
- 選擇把評斷轉為好奇，然後開始學習，探索與融入團隊，在過程中找出自己對這個團隊的價值所在
- 彼此建立足夠的信任，才能分享彼此的智慧
- 無論什麼年齡，五個世代要彼此互相學習
- EQ+DQ，才能成就事業
- 多元的團隊包括年齡、性別、種族，效率高，績效好

互為導師的關係—重點學習-2

- 這個時代弔詭的地方是，年輕人充滿生氣活力，自以為很有經驗，中老年人應該經驗豐富卻覺得自己一無是處。
- 有些年輕人會把老年人的經驗視為負債，不是資產
- 60歲就是新的40歲，30歲就是新的50歲。
- 以前，45到65中年，現在，35到75都算中年
- 情緒智慧要在中年之後才會成熟，會辨識自己與別人
- 企業不管是B2B， B2C最後都是H2H，人與人之間

互為導師的關係—重點學習-3

- 學習做一個企業的現代長者，既是實習生又是導師
- 千禧世代的數位智慧，加上X世代及嬰兒潮世代的情緒智慧，相互橋接對方的優點。任務導向的分析力，加上以人為中心的直覺力
- 搜尋引擎與AI擅長給你提供答案，但是有智慧的導師能提供你正確的問題
- 要把「知識工作者」改成「智慧工作者」
- 珍惜緣分，形成企業文化，互相學習，互為導師關係，這是讓組織變成一個新的共享經濟的關鍵

課後播放歌曲—送別年輕的你

THANK YOU

奈普敦智慧平台