2022-10-31

**譯者**．**陳如月**

# 反向教導在生命科學行業中的價值

找到一位可以為自己的職涯提供指導的導師是許多年輕專業人士的目標。但是，反向導師制 — 當年輕、經驗不足的員工成為導師時 — 可能會更有益，因為雙方都能從中受益。在生命科學行業等科技術驅動的領域尤其如此。

據Forbes報導**，**General Electric前執行長Jack Welch在1999年推廣反向導師的概念。當時網際網路剛剛開始流行，他希望年輕員工幫助高階主管學習如何駕馭這項新科技。

當時，Welch不可能知道這種早期科技在接下來的20年裡會發展到什麼程度。但是，科技在當今專業人士生活的各個方面所扮演的角色，使得反向教導的概念現在比以往任何時候都更加適用。

大藥廠和新創公司都實施了他們自己版本的這些計畫，希望幫助他們的員工幫助自己。

Takeda就是其中之一。Takeda的Center for Health Equity and Patient Affairs副總裁兼負責人Charlotte Owens告訴BioSpace，她認為反向導師制是進一步多元化和建立公司現有人才的一種方式。

Owens說：「在Takeda，我們的Center for Health Equity and Patient Affairs與內部和外部合作，以確定和消除健康不平等 — 這也與導師制和實習制有關。我們認識到對多元化人才的需求，並將反向導師制視為利用這一點的另一個機會。」

Owens也是Morehouse School of Medicine婦產科的臨床兼任助理教授，她在那裡培訓和教育醫學生和住院醫師。她強調導師制在年輕員工職涯中的重要性。

* **「沒有什麼是不可能的」的心態**

Owens**說**：「**導師制允許你借用別人的夢想，直到你能清楚地識別並獲得自己的夢想。它提供一個創造、蒐集建議並進行坦誠對話的空間，這些都**是發展你的職涯和培養職業韌性的重要組成部分。」

她還強調反向導師制對更有經驗的團隊成員的價值。年輕員工可以透過科技幫助他們的門生變得更有效率也就不足為奇了，但Owens**表示**，年輕員工往往擁有更有價值的東西 — 樂觀的遠景。「年輕的員工往往有一種『沒有什麼是不可能的』心態，沒有我們隨著時間的推移而增加的那種恐懼或限制。」

* **破壞典型的層級體系**

儘管如此，要成功實施反向教導計劃仍有一些挑戰，尤其是當它們首次導入時。最明顯的挑戰是破壞典型層級體系或現狀所帶來的不可避免的緊張關係。雖然任何人都很難接受建設性的批評，但當有一種不尋常的權力動態在產生作用時，這種情況就會加劇。

這些計劃的另一個潛在挑戰是缺乏共同利益，特別是在一個不重視多元性的組織中。Owens指出，通常情況下，年輕的門生會模仿他們的導師，當導師有相似的背景或共同的經歷時，他們這樣做要容易得多。但當這不可能時，一方或雙方可能會感到沮喪或氣餒，錯過他們本可以學到的東西。

Owens**說**：「研究顯示，我們傾向於根據可以看到自己本身和像我們這樣的人來選擇職涯路徑……重要的是，我們在這些計劃中為更多元化的人才創造一條路徑，讓年輕一代看到像他們ㄧ樣的人在他們可能從未想過進入的領域獲得成功。」

* **營造誠信成長的安全空間**

傳統導師制和反向導師制的最終目標都是成長。而要實現任何形式的成長，首先要有一定程度的開放心態和改變的意願。幸運的是，有一種方法可以幫助員工實現這種成長 — 透過創造一個讓他們感到安全的環境。根據Owens的說法，第一步是營造一個空間，讓員工可以放心地坦誠相待，而不必擔心報復或憤恨。

Owens說，在那之後，對於資深和資淺員工來說，更重要的是不加判斷地接受反饋並從中吸取教訓。Owens**說**：「有時候，接受誠實的反饋可能很困難，但這正是更好地了解别人、你的團隊甚至你自己所需要的。」當反向導師制計劃成功時，它可以產生漣漪效應，影響到公司的各個方面。

Owens總結道：「正是這種（營造安全環境）在整個導師計劃中的努力，促進更好的生產力、激發員工的積極性和增加員工的貢獻。」

(資料來源：BioSpace)