



志工成長計畫 - Mentorship 良師益友計畫

一、計畫緣起

公益平台基金會鼓勵青年大膽探索潛能、將專長與業界需求接軌、重視工作態度，同時為回饋志工的付出，2017 年首度推出「志工成長計畫」，讓青年志工有機會參加香港 MaD 創不同年會、成功人士的 7 個習慣工作坊或 Mentorship 良師益友計畫。其中，良師益友計畫為期 9 個月，與合作多年的企業夥伴台灣 IBM 共同推出，由 IBM 員工擔任導師(mentor)，公益平台志工為導生(mentee)。

二、計畫目標

透過分享，導師、導生雙向學習，盼個人之間建立起良師益友的長期關係。

- (一) 對導生而言：打開視野、培養職場專業素養與能力、與產業/社會/經濟趨勢接軌。
- (二) 對導師而言：瞭解年輕人的想法、將工作和人生經驗轉化成年輕人可以吸收的養份。
- (三) 對 IBM 和公益平台而言：串聯企業界與年輕志工、建立往後類似計畫的模式、發揮社會影響力。

三、主辦單位

台灣 IBM、公益平台文化基金會

四、計畫時間

- (一) 2017 年 10 月 ~ 2018 年 7 月
- (二) 每月 1 次，共 9 次(原訂 2018 年 6 月的聚會延至 7 月舉辦)

五、活動地點

台灣 IBM 總部

六、參與對象

(一) 導師

由 IBM 專案負責人邀請 IBM 在職顧問、業務、行銷、IT、企業公民責任等部門之專業企業志工參加。

(二) 導生

1. 資格

- (1) 參與公益平台 2016 年服務之青年志工優先申請
- (2) 邀請優秀的前志工(現為社會新鮮人)參加
- (3) 保留 1-2 個名額給與 IBM 產業領域相關之合作夥伴成員，如：
Girls in Tech
- (4) 尚有名額時，開放予 2017 年志工申請

2. 甄選志工特質

- (1) 面對必須完成而遇挑戰的事情時，尋求突破，超越自我。
- (2) 在乎成果的品質、虛心學習，抱持超越前人的求好態度。
- (3) 勇於分享、貢獻想法，有行動力，主動、具積極解決問題的態度能力。
- (4) 其他：英語營志工在培訓、營期間以英語表達的勇氣亦列入考量；學習條件及熱情相當的情況下，志工服務時數亦列入考量。

(三) 導師與導生分組

以下分別為 10 位 IBM 導師、17 位導生，每組約 5-6 位。

導 師	導 生
陳慧純 Lisa、鄭舜元 Roger	余柔毅、吳鈺芳、徐嘉偉、陳琦均
梁晏慈 Winnie、董俊賢 James	張惟恩、曾展緯、劉尹婷
劉幼梅 Amanda、楊秉中 Tony	朱敏慈、蕭筠、黃鈺珊
李偉甄 Jennifer、劉玉琦 Charles	蕭旭剛、陳琳蓁、王品晴、余若瑛
秦素霞 Cynthia、李致杰 Eric	邱筱雯、黃誼瑄、陳律瑾

七、計畫內容

(一) 計畫執行模擬

2017 第一季，2 位導師(含 IBM 專案負責人)2 位志工與公益平台專案負責人，進行 3 次會議並模擬導師生聚會，以規劃出符合彼此的計畫內容。

(二) 時程



(三) 內容

1. 原則

主動性在導生。當「連結」導師生的機制建立起來後，導生要主動向導師請益、維護關係。

2. 媒合

(1) 組成：2 位導師與 2-3 位導生為 1 組。如此，導生可看到 2 位不

同導師的思考角度；此外，其中一位導師無法出席時，還有一位可以回應導生。

- (2) 導師與導生媒合方式：導生填寫意願表，根據想學習的領域和相處的感覺，列出 3 位心目中的導師；雙導師則以不同專長或個性互補之 2 人為 1 組。IBM 與公益平台專案負責人，依此媒合導師與導生。
- (3) 導師與導生交流時間：安排於全員初見以及第 1 次主題大聚後開始展開。

3. 活動

(1) 每月 1 次導師生全員「大聚」(120 分鐘)

- 短講：為確保有一具體學習，避免導生興趣各異、交流發散，每次設定一主題，由導師為全員分享，為小組討論的開啟話題。短講「直播」，讓無法到場的導生不錯失學習。
- 流程：開場(上月回顧)、主題短講(30-40 分鐘)、針對主題各小組內部交流(30-40 分鐘)、各組公開分享交流內容(20-30 分鐘)、結尾(下月預告)

(2) 每月 1 次各組「小聚」：以組為單位，導生私下向導師預約請益。

(四) 責任

1. 每次大聚後，以組為單位，導生輪流記錄會議精華，請導師過目/指導；而每位導生則須填寫會後回饋問卷。
2. 每次小聚後，以組為單位，導生輪流記錄可分享之聚會精華。
3. 由一位導生擔任志工，協助與 IBM 日常執行的聯絡，以及導生方面的行政與聯繫，如，統計出席、製作問卷/簡報等。

(五) 連結機制

1. 「大聚」之小組交流：2 個小時的大聚，安排較多的時間給小組，同一組成員每月至少有固定的交流時間。
2. 規定「小聚」每月一次的頻率：若只是大聚，比較像是參加了一次性的活動，難以深入認識彼此，也無法照顧到個別需求。為協助導師生建立信任感，因而規劃了小聚，又為避免導師生因雙方忙碌疏於聯絡，因而訂定每月一次的頻率。
3. 建立社群：開設 FB 不公開社團，成員為所有的導師生，貼文包括短講直播、會議精華記錄、會後補充或相關分享。

(六) 交通補助

居住台北以外的導生，補助大聚來回車資(以自強號為準)。

八、執行概況

(一) 導生組成

1. 人數變化：因課業安排或距離台北較遠，17 位導生中有 2 位* (屏東/彰化)從未出席或只出席 1 次；另有 2 位導生於計畫中途加入，另 1

位社會新鮮人因工作日益繁忙，半年後暫停。同時間有效參與者約為 14 位。(*以下統計皆不列入計算)

2. 身分別比例：在校學生或未就業者 8 人(60%)；上班族 6 人(40%)
3. 居住地：有效參與者最遠來自高雄和花蓮。
4. 主修科目或職業別：教師、設計、觀光、外文、運動行銷(新創公司)、PM(台灣前幾大科技品牌、國際公司之唯一在台員工)及其他。

(二) 大聚時間

1. 為不耽誤導師私人時間，在導師彈性工作允許下，大聚安排於上班時間進行。
2. 因每位導師行程不一，每月大聚結束前，現場約定下次聚會時間。大多定於每月最後一個星期五 4-6 pm。

(三) 每月短講主題

始於世界趨勢、呼應個人理財需求，漸漸進入職場實務。由導師們輪流主講(12 月為外部客座講師、3 月為 IBM HR 分享)

時間	主題	講者
2017 年 10 月	初見/自我介紹	
2017 年 11 月	大趨勢 Mega Trend	Charles
2017 年 12 月	投資是個哲學習題	Ann Chang
2018 年 1 月	領導與溝通力	Cynthia、Tony
2018 年 2 月	個人品牌建立	Winnie、Jennifer、James
2018 年 3 月	企業品格與價值觀、求職實務技能	Christine、Ann
2018 年 4 月	模擬面試	
2018 年 5 月	設計思考工作坊 Design Thinking	Jennifer
2018 年 7 月	良師益友計畫反思與應用	導生畢業報告

(四) 投入度及滿意度

1. 計畫展延 3 個月：最初規劃半年，因導生回饋收穫豐富，在導師們樂意繼續陪伴下，延長計畫至 9 個月。
2. 大聚出席率
 - (1) 導師：半數以上(5 次以上)的大聚，導師幾乎全部全程參與。
 - (2) 導生：每次聚會平均約 10 位導生參加，出席率約 70%。
3. 小聚：4 次會面後(初見及 3 次大聚)的期中問卷顯示，僅約半數導生進行過小聚，5 組裡有 3 組進行過 1-2 次(100%達成應為 3 次)。
4. 期中問卷(一月大聚後進行問卷調查)
 - (1) 回覆率：78.6%(11 位)
 - (2) 滿意度：4.1(滿分為 5)

- (3) 願意推薦其他人參加
- (4) 共通的收穫：拓展眼界、人脈(突破同溫層)、認識自己、夢想接地
- (5) 啟發最多的是：溝通和向上管理

九、回饋

(一) 對主講者印象深刻的話：

1. 你可以討厭你現在做的事，但不能從中停止學習。
2. 別因一次失敗就當作世界末日，下次再用實力證明回來！個人品牌累積不是一瞬間。
3. 有些看似兩難的選擇其實可以是同一條路。
4. 用獵頭的角度看自己每份工作中的連結，方向確定後就朝那邊走，繞路也是打基礎(如果真的喜歡這份工作，也可考慮「降轉」)。在求職時如果很喜歡這份職務，但沒有直接相關經驗，則注重「我做過甚麼、我可以幫你(公司)什麼、我不會什麼但學得很快」。

(二) 回饋：

1. 聽完「領導統御」後，發現能將向上管理應用在與教授的應對進退。
2. 不僅聽到前輩的分享，還能認識其他有才華的同儕們；同時突破同溫層，認識不同領域的專家。
3. 對於某位 mentor 看似雲淡風輕的短講中，其實蘊含很多對工作的「韌性」與「專業」。
4. 從 mentor 演講中夠感受到她「獨到眼光」卻「謙虛到位」的品牌。
5. 期待我自己以後也有能力可以分享、回饋。
6. 「職涯轉換的一致性，保持一貫的中心思想。」在分享自身經歷的過程中，重新思索自己一路走來的路途，其實，並非平坦順遂筆直，雖然，繞了些遠路，但卻慶幸自己仍在同一軌道之上。
7. Mentor 真誠、掏心掏肺的分享，一點也不藏私。
8. 我都有私下觀看重播的影片來吸收 mentor 們的智慧！

(三) 建議：

1. 一開始互相交流的機會不多，如在前二次大聚可以讓大家做更多分享和熟悉會更好。
2. 有時小聚無法有聚焦的討論。

十、執行檢討與回饋

(一) 導生出席率：出席率和收穫(滿意度)成正比。建議：

1. 大聚時間：若可以在甄選導生前大致底定(如，每月最後一個星期五 4-6 pm)，在校生可據此排課，時間無法配合者恕無法參加。
2. 學生/上班族：上班族因公無法參加的情形較難避免，或許至多佔導生的 3 成。

3. 遠居：居住花東、南部的導生，甄選時儘可能瞭解其動機、主動性和繁忙程度，尤其小聚無交通補助，初期若無用心投入，建立起與組員的親近感，遠居的導生較難持續。
4. 導師生比：導生人數約為導師 1.5-2 倍(如：10 位導師，15-20 位導生)。每次都有導生因調課、社團、工作等不可控因素而無法參加。

(二) 「小聚」達成率

1. 小聚是否成行和熱絡度，與同組導生之間的熱絡度相關，尤其初期。
2. 承上，聚會內容是否呼應個人需求(關注的事情、實用性)更形重要。

(三) 小組媒合

1. 人格特質：每組至少有 1 位熱情、擅長引導討論的導生，尤其初期炒熱小組氣氛，主動連結大家；每次小聚，也能引導豐富的交流。
2. 上班族、遠居的導生：每組至多 1-2 位上班族或遠居的導生，以提高大小聚出席率。(本屆有 4 位上班族被媒合在同 1 組，一方面根據導生志願，另一方面考量上班族可能有共同需求，但導致難以有共同的時間，無法進行小聚)
3. 小組可選出 1 位組長(或輪流)，負責協調小聚時地、帶動組員參與。

(四) 進行方式和目標設定

此屆除了主題短講，其他時間(小組討論、小聚)由各組自由連結、請益。若計畫一開始便設定 9 個月，建議積極設定導生個人或小組須完成一個具體的小計畫、專案目標，可以是個人一直想做的題目或是小組共同關心的主題，以增加實作的收穫。

(五) 預期之外的成效：導生同儕之間因不同領域的增廣見聞、彼此學習。

十一、活動照片

Mentorship 良師益友計畫



1	2
3	4
5	6

1. 首次相見全員合照
2. 導師主題短講-向上管理
3. 大聚之小組討論
4. 大聚之小組討論
5. 模擬面試之震撼教育
6. 設計思考工作坊