







Téměř každý začíná svou kariéru jako učeň. Definice učně je osoba, která pracuje s kvalifikovaným zkušeným pracovníkem, aby se od něj učila. Během našeho pracovního života se musíme naučit nové dovednosti, abychom se mohli přizpůsobit a sladit se s neustále se měnícím a neustále se vyvíjejícím pracovním prostředím. Učňovský model učení není ničím novým. Stát se mentorem na pracovišti lze považovat za přínos pro zaměstnance z hlediska zvýšeného sebevědomí. Z pohledu zaměstnavatele je učení se ze zkušeností ostatních v rámci společnosti vynikajícím způsobem, jak podpořit a zlepšit stanovování cílů, vytváření sítí a silných komunikačních dovedností. Mentor je někdo, kdo má příslušné odborné znalosti, dovednosti a chování a ví, jak je předat. V organizačních souvislostech byl koncept reverzního mentoringu propagován Jackem Welchem, bývalým generálním ředitelem General Electric, který v roce 1999 obrátil společnost vzhůru nohama tím, že nechal „mladé a talentované učit starší”, čímž vytvořil jeden z prvních programů reverzního mentoringu. V tomto smyslu a v organizačním kontextu se termín reverzní mentoring vztahuje na mentorské praktiky, kdy zaměstnanec považovaný za juniora podporuje vedoucího zaměstnance. Koncept reverzního mentoringu je stále silně spojen s podnikatelským světem a zaměřuje se na dovednosti, které může jedna generace předat druhé, například:



Při pohledu na váhy se zdá, že tento přenos dovedností je nevyvážený, ale není tomu tak. Párování starších a mladších zaměstnanců na pracovišti prostřednictvím mentorských postupů není nic jiného než předávání dovedností, znalostí a hodnot.

**INFORMAČNÍ KARTY**

| **Linda Crawford (66) moderátorka** |
| --- |
| Linda má 66 let (narozena v roce 1955); Linda předčasně ukončila školní docházku a neměla luxus dalšího vzdělávání. Dostala svou první práci v oděvní továrně. Když začala pracovat, byla vyškolena kolegou z práce, který se s ní podělil o své odborné znalosti a dovednosti. Linda pokročila k tomu, aby se stala vedoucí výroby tím, že efektivně zvyšovala svou kvalifikaci, byla proaktivní, viděla příležitosti a využívala je.  Linda využila každé příležitosti, kterou jí společnost dala, aby se v továrně posunula. Je odbornicí na fungování továrny a má velký zájem o blaho svých kolegů.  Linda je velmi charismatická, vysoce motivovaná, ráda přebírá iniciativu, je přirozeným vůdcem. Navíc se svými zkušenostmi vyškolila a poskytla podporu téměř každému, kdo pracuje na výrobní lince. Když chce někdo vědět o továrně, jak funguje a jak se věci dělají, zeptá se Lindy.  Je jen jedna věc, která Lindě úplně nevyhovuje: práce s technologiemi. Majitelé společnosti nyní aktualizují svou technologickou politiku a podnikají kroky k digitalizaci společnosti. |

| **Robert Powell (25)** |
| --- |
| Robertovi je 25 let (narozen v roce 1996). Je grafický designér s vynikajícími IT dovednostmi, zejména s designovým a fotografickým softwarem. Má výjimečné tvůrčí schopnosti a nedávno byl najat, aby vyvinul novou brandingovou kampaň společnosti.  Toto je Robertovo druhé zaměstnání od doby, kdy opustil vysokou školu. Navzdory tomu, že je vynikajícím časovým manažerem s dobrými organizačními schopnostmi a smyslem pro detail, není si zcela jistý svými dovednostmi a hodně se stresuje tím, aby věci dělal správně.  Pracuje v oděvní továrně tři měsíce a stále o společnosti nic neví. Takže jak se chystá vytáhnout novou strategii brandingu, aby pomohl společnosti vyniknout nad konkurencí? |

**SITUAČNÍ KARTY**

| **Situační karta 1 – Linda (66)** |
| --- |
| Ahoj Lindo, byla jsi zavolána na personální oddělení. Zde je to, o čem se diskutovalo:  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Lindo, společnost roste a my si začínáme uvědomovat, že musíme jít online a být více digitalizovaní. Abyste dokázala plnit své úkoly, budete muset zvládnout práci s novým softwarem, který společnost zavedla.* *S tímto programem budete moci kontrolovat směny, vyměňovat si informace s ostatními pracovníky, dostávat výplatní pásky. V podstatě vše, co jste dělala na papíře, budete provádět prostřednictvím tohoto nového programu.*  **Linda:**  *Ale víte, že počítače nejsou mým oborem!*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Ano, Lindo, víme. Ale nedělejte si s tím starosti. Společnost má nový mentoringový program. Cílem tohoto programu je spojit spolupracovníky z různých oblastí a oddělení a nechat je vyměňovat si znalosti a dovednosti prostřednictvím orientovaných mentorských sezení.*  **Linda:**  *Co to znamená v praxi?*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Ve vašem případě, abychom šli přímo k věci, vás spojíme s Robertem Powellem, naším novým grafickým designérem, který ví vše o softwaru, počítačích, sociálních médiích a vše, co je třeba vědět o internetu a o tom, jak věci fungují v tomto digitalizovaném světě, ve kterém žijeme*. Bude to váš mentor.  **Linda:**  *Můj mentor? Ale má jen 25 a ve firmě je teprve tři měsíce. Co mě může naučit?*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *No, Lindo, jak jsem řekla, rozumí technologiím a v této oblasti potřebujete školení a podporu. A jak jste řekla vy, „je tu teprve tři měsíce”. Z tohoto důvodu ho budete mentorovat a poskytovat mu podporu ve všech oblastech, se kterými potřebuje pomoc.* *Ale nebojte se, všichni ve firmě dostanou školení a informace k tomuto novému mentoringovému programu.* |

| **Situační karta 2 – Robert (25)** |
| --- |
| Ahoj Roberte, byl jsi povolán na personální oddělení. Zde je to, o čem se diskutovalo:  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Roberte, vidíme, že máte potíže poznat dynamiku společnosti a všimli jsme si, že máte nějaké problémy zapadnout mezi lidi z různých oddělení.*  **Robert:**  *To je pravda, Carlo, opravdu se obávám projektu re-brandingu a zaměřil jsem se na nalezení správného konceptu. Sotva mám čas se dostat do kontaktu se svými kolegy.*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Ale víte, být v kontaktu se svými kolegy by vám mohlo usnadnit práci, že?*  **Robert:**  *Jak je to možné?*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *Společnost má nový mentoringový program. Cílem tohoto programu je spojit různé spolupracovníky z různých oblastí a oddělení a povzbudit je k výměně znalostí a dovedností prostřednictvím orientovaných mentorských sezení. Myslíme si, že byste mohl být mentorován Lindou Crawfordovou a vy můžete být jejím mentorem.*  **Robert:**  *Být Lindiným mentorem, jak je to možné? Co ji mohu naučit? Linda ví všechno o historii společnosti a je tu tak dlouho! Vsadím se, že tu není nic, co bych ji mohl naučit.*  **Carla Thomson (HR manažerka):**  *No, Roberte, to je důvod, proč máme toto školicí oddělení. Spojujeme lidi, kteří mají různé dovednosti a odborné znalosti. Vy* *a Linda budete nyní těžit z tréninkových potřeb toho druhého. Linda musí být vyškolena a vedena v používání technologií a můžete využít některé z jejích zkušeností a zjistit, jak se dozvědět více o továrně a společnosti. Její zkušenosti vám pomohou odblokovat své nápady na projekt rebrandingu a představí vás všem v továrně. A můžete to použít k odemknutí své kreativity tím, že se dostanete do kontaktu s naší firemní DNA.*  **Robert:**  T*o zní skvěle. Jen mi dejte vědět, kdy a jak začít!* |