

Основной  
инструментарий  
эксперта-организатора  
стажировок



# Процесс работы эксперта-организатора стажировки со стажером

Необходимо тщательно спланировать весь процесс стажировки от первой до последней встречи

Первая индивидуальная встреча эксперта со стажером.

Во время этой встречи надо:

- Согласовать необходимость развития
- Определить и согласовать цель проекта
- Согласовать задачи и результаты стажировки
- Определить формы обратной связи, время встреч.
- Убедиться, что стажер сам является ответственным за успешное выполнение своего плана.

Необходимо проследить весь процесс стажировки, провести ее мониторинг, обсудить результаты и подвести итоги.

# Умения и навыки эксперта

Необходимо знать:


- Свой стиль индивидуального подхода к людям и способ влияния на людей, с которыми они работают.
- Стиль и потребности тех, с кем они работают. Это означает продумывание следующих аспектов:

*Какие потребности стажера необходимо развивать*

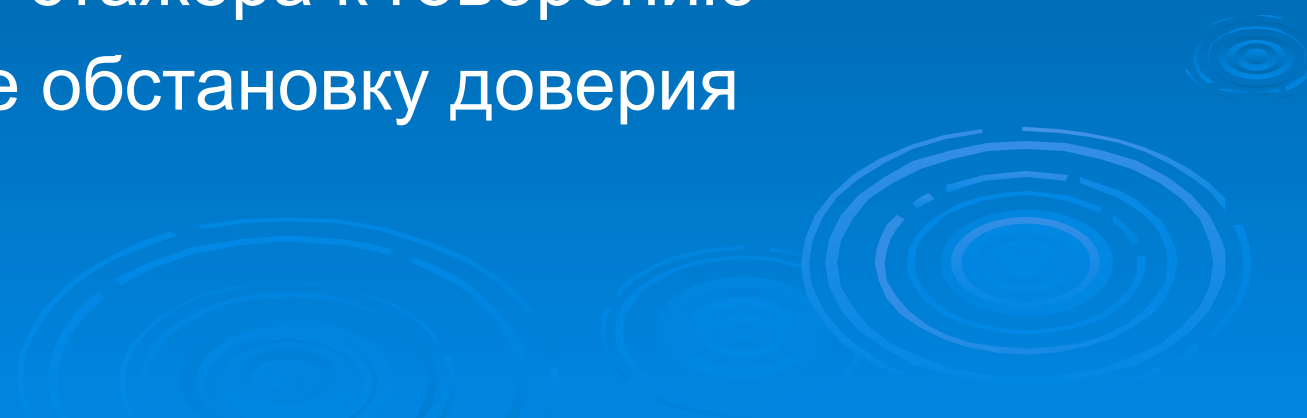
*Каков лучший путь, метод работы со стажером*

*Каковы возможные проблемы в процессе стажировки*

# Умения, обеспечивающие эффективность работы со стажерами

- Слушание
  - Умение задавать вопросы
  - Умение использовать обратную связь
- 

# СЛУШАНИЕ

- Смотрите на стажера, демонстрируйте невербальными средствами, что вы слушаете его внимательно (поза, взгляд и т.д.).
  - Постарайтесь не перебивать.
  - Регулярно обобщайте то, к чему вы пришли, с чем согласились
  - Поощряйте стажера к говорению
  - Создавайте обстановку доверия
- 

# Чтобы понять мысль стажера, необходимо:

- Слушать все слова, которые произносятся
- Необходимо зафиксировать сведения, которые собрал и использовал стажер
- Необходимо понять логику изложения стажером обсуждаемого материала
- Используйте парафраз

# Чтобы понять чувства стажера, необходимо

- Вслушиваться в способ, манеру речи

Спросите себя:

- Каков тон разговора: доверительный или озабоченный
- Какова поза стажера – открытая или закрытая, оборонительная
- Смотрит ли он на вас прямо, или отводит взгляд
- Каков темп его речи: быстрый, медленный, сбивчивый

# Чтобы понять намерения стажера, необходимо:

- Вслушаться в то, что он намерен делать в данной ситуации
- Убедиться, что его выводы и суждения соответствуют ситуации
- Определить, что стажер хочет в данной ситуации
- Определить уровень целеустремленности стажера



# УМЕНИЕ ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ


Вопросы используются, чтобы:

- ✓ Помочь стажеру полнее развить идеи
- ✓ Изучить имеющиеся у стажера возможности
- ✓ Подтолкнуть стажера к всестороннему обдумыванию всех аспектов процесса стажировки
- ✓ Помочь осознать цель проекта, стажировки
- ✓ Мотивировать стажера на дальнейшее личностное развитие

# НЕВЕРНАЯ ПОСТАНОВКА ВОПРОСОВ

- - В чем ваша проблема?
- - Как давно она возникла?
- - Кто виноват?
- - Почему вы ее не разрешили?
- - Что вы будете с ней делать?

# НЕОБХОДИМАЯ ФОРМА ВОПРОСОВ

- - Что вы хотите?
  - - Как вы узнаете, что вы достигли этого?
  - - Что еще вы можете улучшить?
  - - Какие ресурсы у вас есть?
  - - Достигали ли вы успехов в подобной ситуации?
  - - Каков ваш следующий шаг?
- 

# Вопросы, ориентированные на развитие

Это вопросы о:

- Целях
- Реальности
- Выборах
- Воле

# ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

- Важна для обеих сторон: для эксперта и стажера

Эксперт получает полезную информацию о своей роли,

стажер – возможность узнать о своем росте (прогрессе), о том, что у него получается и что еще можно улучшить.