

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

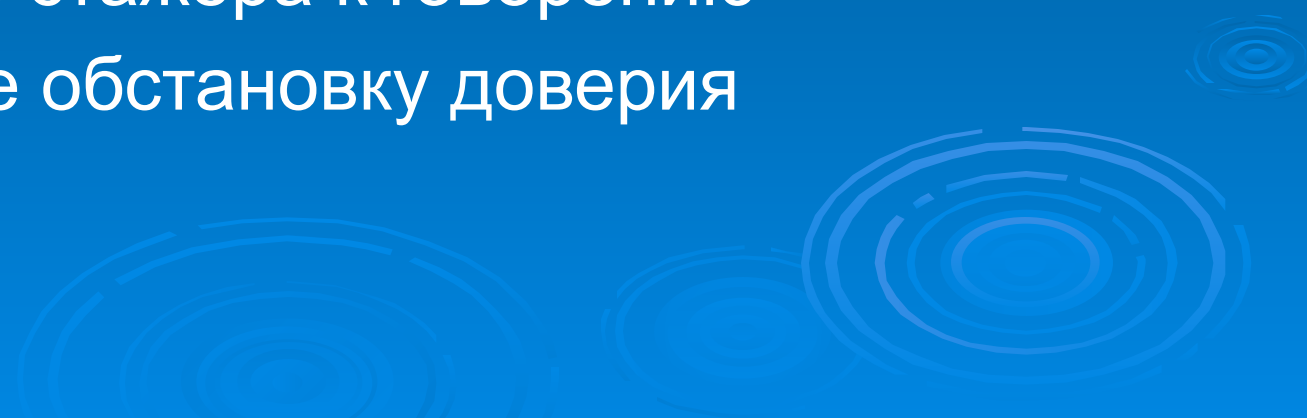
Каков лучший путь, метод работы со стажером

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.