

КАК НА СОБЕСЕДОВАНИИ РАСПОЗНАТЬ ХОРОШЕГО ПЕДАГОГА?

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ



Елена ШКЕТИК, заместитель директора по учебной работе государственного учреждения образования «Средняя школа № 152 г. Минска»

«Умеете ли вы вести деловое обсуждение» — стоит ли задавать такой вопрос на собеседовании?

Да, стоит.

Что указывает на то, что кандидат волнуется на собеседовании?

Человек часто переспрашивает, несколько раз записывает одну и ту же фразу, не может сосредоточиться, теряет нить разговора, запинаясь.

Какие существуют приемы для снижения эмоционального напряжения?

Например, упражнения «муха», «лимон».

Педагогические кадры в учреждение образования могут привлекаться с помощью внутренних и внешних источников.

К внешним источникам можно отнести: объявления в средствах массовой информации, сарафанное радио, поиск сотрудников в других учреждениях образования, в т.ч. высших учебных заведениях, взаимодействие с агентствами по найму и т.д.

В результате привлечения кадров с помощью внешних источников у коллектива учреждения образования появляются новые импульсы для развития. В то же время нельзя исключать ухудшение на некоторое время социально-психологического климата в учреждении.

Внутренние источники привлечения педагогических кадров способствуют появлению шансов служебного роста для молодых работников учреждения образования, повышению степени привязанности к конкретному учреж-

дению образования, улучшению социально-психологического климата.

Как правило, при подборе кадров с использованием внутренних источников претендентов на должность хорошо знают в педагогическом коллективе, а претендент, в свою очередь, хорошо знаком с коллективом, со взаимоотношениями в нем. При этом в коллективе может возникнуть некая напряженность или соперничество в случае появления нескольких кандидатов на определенную должность, а также так называемое панибратство при решении деловых вопросов.

Подбор педагогических работников за счет внутренних источников во многом зависит от работы с педагогическими кадрами в конкретно взятом учреждении образования. Разумное использование человеческих ресурсов позволяет учреждению образования некоторое время обходиться без привлечения специалистов извне.

Педагогический коллектив — эффективный ресурс

Всегда следует помнить о тонкостях душевной организации педагогов, о создании атмосферы сотрудничества для решения ряда вопросов на основе мобильности, инициативы, творчества.

Для успешного налаживания контакта и решения вопросов, связанных с привлечением педагогических работников, необходимо руководствоваться приведенными ниже правилами общения с людьми.

1. Важно искренне интересоваться другими людьми.

Мы всегда охотнее разговариваем с теми, кто дает нам понять, что мы сами являемся интересными собеседниками. Важно улыбаться. Многочисленные психологические исследования доказывают, что улыбающиеся люди кажутся всем в целом более привлекательными, обладающими лучшими человеческими качествами. Употребляя в беседе имя человека, вы как будто говорите ему: «Вы удивительный человек и яркая личность».

2. В общении важно не только слушать, но и слышать собеседника.

Демонстрация внимания является мощнейшим инструментом воздействия. Слушайте человека, задавайте ему дополнительные вопросы и не скрывайте своих эмоций, если услышите что-то новое или удивительное.

3. На собеседовании с потенциальным кандидатом на должность необходимо обращать внимание на внешний вид человека, на то, что и как он говорит.

Человек должен вести себя вежливо, грамотно представиться в начале диалога, добросовестно заполнять документы, внимательно слушать задаваемые вопросы, давать исчерпывающие ответы по существу. Положительные эмоции вызывает человек, который, столкнувшись с необходимостью дать негативную информацию о себе, не отрицает факты, которые соответствуют истине, но обязательно старается сбалан-

сировать их положительной информацией о себе, держится с достоинством, завершая разговор, не забывает об обычных правилах вежливости.

4. Приходить на собеседование кандидату на должность необходимо на 5–10 мин раньше назначенного времени.

Этим он показывает уважение к администрации учреждения образования. Были случаи, что человек не успевал к назначенному времени, но перезванивал и предупреждал об этом. Внешний вид кандидата на должность и манера держаться имеют большое значение, практически определяют первое впечатление. На первую встречу с администрацией лучше выбирать официально-деловой стиль одежды. Выглядеть необходимо опрятно. При выборе из нескольких кандидатов, обладающих одинаковой квалификацией, опытом, решающую роль сыграет, как правило, умение произвести благоприятное впечатление во время собеседования.

Если человек часто переспрашивает, несколько раз записывает одну и ту же фразу, не может сосредоточиться, теряет нить разговора, запинаясь, то это говорит про излишнюю нервозность, тревожность. Именно в этот момент следует немного приостановить собеседника, поговорить с ним несколько минут на отвлеченные темы, чтобы потом вернуться к основному вопросу и продолжить диалог.

Важно проговорить кандидату на должность, что достижения и заслуги необходимо подтверждать документами, сертификатами, справками.

Всегда привлекает внимание тот человек, который во время диалога демонстрирует свои лучшие качества.

Не стоит забывать и о языке жестов. И руководителю, и кандидату на должность желательно следить за своей осанкой, открыто смотреть на собеседника. Обязательно следует пояснить претенденту, когда станут известны результаты собеседования.

В таблице (на следующей странице) приведем несколько вопросов, которые стоит задать кандидату на собеседовании.



Таблица

Вопросы для собеседования

Вопрос	Пояснение
Умеете ли вы вести деловое обсуждение?	Педагоги ведут себя по-разному на совещаниях, педагогических советах: одни скромно, с оглядкой, другие способны много говорить, акцентируя внимание на несущественных вопросах. Всё зависит от конкретной ситуации, от конкретного человека. Педагог умеет вести деловое обсуждение, если говорит о том, что всегда корректно высказывает свою точку зрения, способен предложить план, идеи для решения вопроса, прислушивается к замечаниям других, приводя аргументированные доводы, признает собственные ошибки, старается их устранять, способен сформулировать альтернативы к предложениям других
Какие критерии конструктивного разрешения педагогического конфликта вы знаете и планируете использовать в работе?	Важным является понимание кандидатом на должность неизбежности конфликтных ситуаций в процессе взаимодействия педагога с другими участниками образовательного процесса. А вот как выйти из конфликтной ситуации, как дальше строить отношения с учащимися, законными представителями во многом зависит именно от педагога. Правильно разрешив напряженный момент, можно сблизить людей, помочь им понять друг друга и, оставаясь в хороших межличностных отношениях, далее решать важные задачи. Необходимо, чтобы педагог понимал сущность деструктивных и конструктивных конфликтных ситуаций, избегал в своей профессиональной деятельности неудовлетворенности одной или же обеих сторон столкновения. Можно предложить педагогу привести пример конструктивного урегулирования ситуации. Верным будет следующий ответ: «Часто учащиеся способны самостоятельно, без помощи педагога, урегулировать конфликтную ситуацию. Если педагог понимает, что вмешаться в ситуацию просто необходимо, то следует это сделать в спокойной форме, без давления на учащегося, без угроз, без привлечения законных представителей, без публичных извинений. Учащиеся с помощью подсказок педагога способны самостоятельно найти алгоритмы решения вопроса. Конструктивный конфликт, а также конструктивный выход из него способствуют формированию у учащихся социальных навыков, необходимых для общения как со сверстниками, так и с взрослыми людьми. Педагогу необходимо обращаться к учащимся по имени. Учащиеся должны чувствовать доброжелательность, доверие по отношению к себе»
Какими приемами для снижения эмоционального напряжения вы пользуетесь в своей профессиональной деятельности?	Педагоги владеют приемами снятия эмоционального напряжения: противострессовое дыхание, минутная релаксация, музыка, физические упражнения. Для снятия напряжения с лицевой мускулатуры на собеседовании, в практической деятельности рекомендуется использовать упражнение «муха». Нужно сесть максимально удобно, руки положить на колени, плечи и голову опустить, глаза закрыть, мысленно представить, что на лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Задача: с закрытыми глазами прогнать назойливое насекомое как можно быстрее. Для снятия мышечного напряжения рекомендуется использовать упражнение «лимон». Сесть нужно удобно, руки положить на колени, плечи и голову опустить, глаза закрыть. Необходимо мысленно представить, что у вас в правой руке находится лимон. Надо медленно его «сжимать» до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Важно заполнить свои ощущения. Можно повторить «процедуру с лимоном» левой рукой, затем двумя руками

Как понять, что педагог «сойдется» с учениками?

Учреждению образования всегда нужны приятные в общении педагоги, способные работать в команде, быстро адаптирующиеся к ситуации, обладающие энтузиазмом,

стрессоустойчивостью, надежностью, тактичностью. Важно, чтобы в разговоре с потенциальным кандидатом на должность можно было понять, какие у человека жизненные приоритеты, потребности, способен ли педагог: рассматривать проблемы как возможности; развивать чувство юмора; планировать действия

ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ

для достижения поставленной цели; справляться с различными стрессами — информационным, связанным с информационными перегрузками, эмоциональным, который возникает при остром переживании негативных эмоций, коммуникативным, связанным с различными ситуациями при общении со всеми участниками образовательного процесса.

По опыту автора, самыми распространенными ответами на вопрос «Какими принципами вы руководствуетесь в работе с учащимися?» являются:

1. *«Я всегда с чувством юмора отношусь к сложным ситуациям. Оно помогает снять напряженность в классе, а своевременно сказанная шутка способна вмиг снять накопившуюся усталость учащихся. Да, стрессов в учительской работе много, важно не замыкаться в себе».*

2. *«Я всегда стараюсь убеждать учащихся, что они способны добиться больших результатов, внушаю им чувство уверенности. В классе создаю все условия для раскрытия потенциала детей».*

3. *«Я всегда последовательна в работе, учащиеся всегда знают, чего от меня можно ожидать. Это создает благоприятную атмос-*

феру. Я одинаково справедлива ко всем. Я всегда быстро адаптируюсь к изменяющимся обстоятельствам».

В настоящее время в учреждениях образования востребованными являются специалисты с профильным образованием, знаниями, навыками, опытом работы, способные быстро обучаться, коммуникабельные, инициативные, способные прогнозировать, анализировать, стремящиеся к профессиональному росту, проявляющие упорство в решении разного рода проблем, самодостаточные, дисциплинированные.

Знание психологических аспектов подбора педагогических кадров в учреждении образования позволяет администрации учреждения создать команду мотивированных, думающих, нацеленных на результат специалистов, которые «идут в ногу со временем», адекватно оценивают ситуации, ставят цели, проводят мероприятия по их достижению, эффективно выстраивают личностное и социально ориентированное общение с окружающими, проявляют эмпатию к коллегам, являются вежливыми, тактичными, чуткими, самокритичными, требовательными к себе, эмоционально устойчивыми, креативными, решительными. 



В СЕНТЯБРЕ ОТМЕЧАЮТСЯ

1 сентября — День знаний

5 сентября — День белорусской письменности, Международный день благотворительности

8 сентября — Международный день грамотности

10 сентября — Всемирный день предотвращения самоубийств

15 сентября — День библиотек Беларуси, Международный день демократии

16 сентября — Международный день охраны озонового слоя

17 сентября — День народного единства

21 сентября — Международный день мира

27 сентября — Всемирный день туризма

