



Šta reći, koju poSuku poRati

Pitanja za intervju u proceduri prijema na posao su uvijek bila važna tema, a za ovaj proces se moramo dobro pripremiti kada tražimo posao (nastavnika).



Intervjui su posebno važni za poziciju nastavnika zahtijeva snažan smisao za prezentaciju, socijalne i druge vještine. Dobro planirane pripreme za intervju mogu vam pomoći da se osjećate samopouzđano i pripremljeno.

Ali čak i nastavnici kojima inače javni govor ne predstavlja problem (zato su i odabrali ovaj posao!), mogu biti pod velikim stresom na intervjuima, posebno ako su iz Unsko-sanskog kantona i ako se procedura obavlja prema **Pravilniku o prijemu u radni odnos za osnovne i srednje škole USK**, od septembra 2021.

Na osnovu člana 116. stav (6) Zakona o srednjem obrazovanju (Službeni glasnik Unsko- sanskog kantona", broj: 17/12. 12/19 i 15/20), člana 66. stav (2), člana 68. stav (1) Zakona o organizaciji organa uprave Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine", broj: 35/05), a u vezi sa članom 1. i članom 21. Uredbe o postupku prijema u radni odnos (Službeni glasnik Unsko-sanskog kantona", broj: 7/19 i 11/19) ministar Ministarstva obrazovanja, nauke, kulture i sporta donio je

Pravilnik za prijem u radni odnos u osnovnim i srednjim školama Unsko-sanskog kantona kojim se uređuju kriteriji za bodovamje kandidata za prijem u radni odnos po raspisanim javnim konkursima u osnovnim i srednjim školama na području Unsko sanskog kantona, te se utvrđuju procedure, uslovi i način bodovanja kandidata koji se prijavljuju na raspisane javne konkurse radi zasnivanja radnog odnosa.

Ono što mi je dobro zagrebalo po amigdali su neki Članovi Pravilnika koji se odnose na komisiju i način bodovanja kandidata, pitanja na usmenom dijelu ispita i još neki...

Iz Člana 6. (Komisija za izbor) piše da "komisiju za izbor nastavnika i stručnih saradnika čine direktor škole i dva nastavnika"

Uzmimo za primjer da se prvi put prijavljujem za posao profesor fizike u nekoj školi. Prema postojećem pravilniku, komisiju za prijem profesora fizike mogu činiti direktor i dva nastavnika, npr, nastavnik historije i nastavnik njemačkog jezika.

Član 9

(Postupak izbora kandidata), stav 5 kaže:

"Postupak izbora kandidata za radna mjesta nastavnika i stručnih saradnika, radna mjesta sekretara i knjigovođe se provodi pismeno i usmeno, a za radna mjesta pomoćno-tehničkog osoblja samo usmeno"

Ali se onda u članu 10, stav 6 kaže ovo:

"Usmeni dio ispita se provodi samo u slučaju kada su dva ili više najuspješnijih kandidata ostvarili jednak broj bodova na pismenom dijelu ispita"

Posebno apsurdan je član 9. stav 6 koji glasi

"Pismeni dio postupka izbora kandidata se sastoji od deset pitanja. Pitanja na pismenom dijelu izbora kandidata moraju biti koncipirana prema sljedećem: pet pitanja iz oblasti zakonskih propisa koji reguliraju rad školskih ustanova na području Unsko-sanskog kantona, pet pitanja iz oblasti struke usko vezane za radno mjesto na koje kandidat konkurira."

Zar anketari ne bi trebali prilagoditi pitanja tako da odgovaraju njihovoj instituciji u smjeru poboljšanja rada i reprezentativnosti?

Zar pitanja koja ne zadiru u stručnost osobe koja je dokazana završenim obrazovanjem i odbranom diplomskog rada, nisu mogla biti koncipirana u sferi općih tema koje se se tiču samog posla nastavnika?

Prema mom skromnom mišljenju, pitanja na pismenom dijelu postupka kojima bi se jedan nastavnik trebao pozabaviti ako želi dobiti dobru ocjenu za posao su:

Zašto ste odlučili da postanete nastavnik?

Šta vas je inspirisalo da se prijavite u našu školu?

Šta možete donijeti u našu školu što vas čini jedinstvenim?

Koji su neki od trenutnih izazova u obrazovanju?

Zar nije važnije dokazati (komisiji) kako ste odlučili postati nastavnik jer ste oduvijek željeli promijeniti živote budućih učenika/ca, a da posao nastavnika obogaćuje i vaš život?

Zar nije važnije spomenuti ljude ili iskustva koja su vas inspirisala da se i vi bavite ovom profesijom?

Gospodo, vi koji ste donijeli ovakav Pravilnik i otvorili mogućnost komisiji da zadire u moju stručnost i elokvenciju, moram vam reći da me vrijeđa svako pitanje na koje ću dati odgovor o znanju fizike. Zašto bih pala na tom ispitu, jer neka komisija sastavljena od nekompetentnih stručnjaka iz drugih polja procijeni moje odgovore nedovoljno dobre?

Želim dati odgovor u kojem ću moći zaista pokazati jedinstvene kvalitete navedene u CV-u, dakle, svoje kvalifikacije i povezana iskustva - aktivnosti u kojima sam učestvovala a koje su bitne za rejting škole, želim pisati o hobijima koji se mogu integrisati u nastavni proces, želim objasniti kako ono što donosim u školu proširuje i nadopunjuje postojeće (pišem pjesme, izrađujem makete, crtam, programiram, pjevam u horu, pišem (naučni) blog...). Želim slobodno pisati o tome gdje sam unaprijedila svoje znanje, jer to je ono o čemu bi moji nadređeni (anketari) zaista trebali znati o meni. Pisala bih i o temama izazova sa kojima se susreću nastavnici, o onome što trenutno vrši pritisak na njih npr. internetsko i drugo nasilje, rukovođenje razredom, disciplina u razredu, teški roditelji, djeca sa posebnim potrebama...pisala bih o vještinama otplate kredita nastavničkim platama, o pijanoj djeci na ekskurzijama, o pokušajima podmećanja i montiranih procesa pedofilstva časnim kolegama koje djecu u razredu gledaju kao svoju, pisala bih o ocjenama i "štelama", o mobbingu...

Zar za zaposlenje u školi nije važnije pokazati da nastavnik može biti koristan za školu, da je otvoren za nove ideje? Zar nije važnije napraviti pravilnik ocjene životopisa priloženog u aplikaciji?

Da li bi trebalo biti važnije bodovanje dokvalifikacije i stručnih kompetencija i potkrijepljenih vještina 21. vijeka kao što su soft skills: sposobnost učenja, kreativno razmišljanje, radoznalost, emocionalna inteligencija, istrajnost, sposobnost donošenja odluka, sposobnost komunikacije, sposobnost da se nosimo sa stresom, upravljanje emocijama...) koje bi aplikant naveo u svom CV-u?

Koliko su ocjenjivači aplikanata regrutovani za ljudske resurse?

Pitam se da li je Pravilnik i napisan kako bi negdje neki kandidat bez trunke profesionalnog iskustva, dakle onaj koji je nedavno diplomirao na pedagoškim fakultetima, bio jedan među jednakima, jer će komisija sastavljena (od npr. profesora bosanskog) njegovo znanje (fizike, pedagogije, psihologije, njemačkog jezika....) na intervjuu ocijeniti bolje nego znanje nekog starijeg kolege.

Zar u Pravilniku o prijemu ne bi trebali biti uvršteni i kriteriji poznavanja rada na računaru, poznavanje jednog stranog jezika, čak i svog vlastitog maternjeg jezika (**i danas se mogu naći**

pravopisne greške nastavnika u dnevnicima i zapisnicima). Da li se u Pravilnik o prijemu mogao naći i dio o poznavanju opće kulture - poznavanje filmova, muzeja, svjetske književnosti, muzike...što bi svakako bilo od koristi cjelokupnoj školskoj zajednici.

Nadalje, u istom članu Pravilnika stav 7 piše:

"Izbor pitanja vrše Komisije iz člana 6, stav (1) i (2) najranije 2 sata pred početak pismenog dijela postupka. Pitanja su ista za sve kandidate koje konkuriraju za određeno radno mjesto"

Zamišljam ovu tragikomediju ovako:

Pretpostavimo da je u pitanju posao profesora fizike.

Dakle, barem 2 sata prije pismenog dijela, komisija se laća posla: traži udžbenike fizike za srednju školu, ili neku enciklopediju dostupnu u biblioteci, ili čak se otvara wikipedija ili neki portal za fiziku...kopa se po sadržajima i metodom slučajnog izbora biraju se pitanja i odgovori.

Obrnimo situaciju. Pretpostavimo da sam ja u komisiji za prijem nastavnika likovnog.

Pitanja bi se morala uzimati iz literature, koju bi se moralo referirati citatom izvora u samom papiru za kandidata. Posebno odgovori, kako bi se, u slučaju žalbe, kandidat mogao pozvati na izvor.

Uostalom, otkud MENI pravo da JA postavljam pitanje o Vam Goghu, ako je budući kolega/kolegica položio kolegij koji je sadržavao i Van Gogha????

Zar nije ovo sprdnja sa vlastitom profesijom?

Hvata me panika pri samoj pomisli na ovo, jer će Pravilnik dopustiti da se u radni odnos ne primi kandidat za mjesto profesora fizike kojeg je negativno ocijenio profesor njemačkog jezika, jer mu se nije dopao odgovor kandidata na pitanje o kvarkovima.

Ipak ima nade. Ako se kojim slučajem desi da više najuspješnijih kandidata na pismenom dijelu ispita imaju isti broj bodova, dakle, najmanje 70% bodova, pristupa se usmenom dijelu ispita.

Nadalje u članu 10 Pravilnika piše:

(8) Usmeni dio traje najviše petnaest minuta po kandidatu, a članovi Komisije moraju strogo voditi računa o vremenu.

(9) Usmeni dio postupka za izbor kandidata se provodi tako što predsjednik Komisije pročita osnovne podatke o kandidatu, nakon čega kandidat sam sebe predstavi Komisiji u smislu isticanja vlastitih motiva, sposobnosti, ambicija i slično, vezanih za radno mjesto za kojekonkuriše. Članovi Komisije imaju pravo postavljati pitanja kandidatu.

10) Zadatak komisije je da utvrdi profesionalne karakteristike kandidata u izravnom kontaktu, da procijeni iskazane sposobnosti i afinitete, kao i lične stručne kompetencije

11) Sekretar Komisije dužan je voditi bilješke (zapisnik) o kandidatu na način da bilježi ono čime se kandidat predstavio Komisiji. Zapisnik je sastavni dio dokumentacije o postupku o izboru kandidata.

12) Nakon obavljenog usmenog dijela ispita, svaki član Komisije svakom kandidatu dodjeljuje od 1 do 2 boda, prema vlastitoj procjeni...

Ovdje sam mjerila vrijeme štopericom šta o sebi mogu reći za 15 minuta, uzimajući u obzir i moguća postavljena pitanja članova Komisije, ali i ekstremnu anksioznost pri samoj pomisli na tih 15 minuta...

Dakle, zamislimo da nas očekuje veliki razgovor (u Pravilniku usmeni dio) za posao. Dugo smo čekali ovu divnu priliku za posao za koji smo se školovali. Ali osjećaj da smo "pod lupom", povećava nervozu. Da li će Komisija proučavati naš izgled, manire, da li će pažljivo slušati šta govorimo i kako govorite...?

Dakle, ulozi su visoki. Veliki faktor straha na razgovoru za posao je da neko drugi ima kontrolu. Ne znamo šta će pitati ili kako će se ponašati. Nažalost, ta anksioznost prije intervjua može zaista sabotirati naš nastup na velikom danu.

Ako ste sretnica pa vas je zapala šansa i za usmeni dio postupka, evo nekoliko savjeta šta činiti

- Budite tačni
- Hodajte samouvjereno da pozdravite svog sagovornika, uspostavite kontakt očima, nasmiješite se i pružite mu ruku. Ovo je vaša jedina prilika da ostavite prvi utisak. Kada sjednete, sjedite uspravno i izbjegavajte pogrbljenost. Možete se malo nagnuti naprijed da pokažete svoje interesovanje. Ovdje je cilj izgledati prirodno, samouvjereno i entuzijastično. Izbjegavajte svaki govor tijela koji bi se mogao protumačiti kao pokazivanje nezainteresovanosti ili očaja. Nemojte se naslanjati (izgledat ćete previše opušteno ili letargično) ili se vrpolti (izgledat ćete nervozno ili nezrelo) i nemojte upadati u lični prostor vašeg sagovornika

Držite stopala na podu, a ruke u prirodnom položaju. Ako niste sigurni šta da radite sa rukama, držite ih labavo sklopljene u krilu ili na stolu.

- Važno da dočarate profesionalan izgled i pažljivo odaberete svoju odjeću za intervju

Općenito, teško je pogriješiti sa uglađenim poslovnim odijelom za profesionalni intervju.

Za muškarce je najbolje poslovno odijelo i kravata – tamnije boje izgledaju profesionalnije, košulja dugih rukava – bijela je najbolji izbor, pojas tamne boje koja odgovara vašem odijelu i cipelama

(crne ili tamnosmeđe cipele sa tamnim čarapama).

Nakit: ograničite nakit na vjenčani prsten i sat

Kosa treba da bude uredno ošišana i počešljana (brada i ostale bradice ili brkovi takođe treba da budu dobro njegovani).

Dodatna oprema — Nosite aktovku ili portfolio profesionalnog izgleda.

Odaberite ugodan losion nakon brijanja i uvjerite se da su vam nokti uredno podrezani

Za žene:

Za (školsko) okruženje se odlučite se za odijelo sa suknjom koja je barem do koljena. Odijelo sa hlačama profesionalnog izgleda također je prihvatljivo. Odaberite bluzu koja se uklapa u odijelo i ne pokazuje dekolte. Neka cipele budu bez štikle, otvorenih prstiju ili jarkih boja.

Odaberite samo jedan ili dva kvalitetna komada nakita. Nosite čarape neutralne boje. Neka vaša frizura bude jednostavna i elegantna. Razmislite o podignutom repu. Popravite izrastak kose ako farbate kosu. U svakom slučaju, pazite da vam je kosa čista i uredna. Neka vaša šminka bude lagana, vaš miris suptilan, a nokti njegovani. Ponesite aktovku ili portfolio profesionalnog izgleda

Svi moramo da radimo sa ljudima, jer ne radimo u svjetioniku.

Budimo precizniji o vrstama vještina ljudi koje posjedujemo: mentorstvo, komunikacija, motivacija, saradnja. Ako je naša radna etika zaista snaga koja vas izdvaja, pobrinimo se da imamo priču na intervjuu o vremenu kada smo otišli iznad i dalje od dužnosti.

Kao naši "odozgora"

Tags

Istraživanje

Aktivnosti sa partnerima iz zajednice

Collections

Autorski tekstovi

Objava