ТЕСТ ЗА ПРОВЕРКА НА ЗНАНИЯТА: „ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА“

ВЕРСИЯ ЗА УЧИТЕЛЯ – С КЛЮЧ, ПОДСКАЗКИ И МЕТОДИЧЕСКИ АНАЛИЗ

ЧАСТ I: ВЪПРОСИ С ИЗБОР НА ОТГОВОР (MCQ)

1. Кое е най-подходящото време за пристигане на интервю за работа?

- А) Точно в уречения час.
- Б) 30-40 минути по-рано, за да покажете голяма мотивация.
- **В) 10-15 минути по-рано.** **[ВЕРЕН ОТГОВОР]**
- Г) 5 минути след началния час, за да изглеждате заети.

> **Обяснение за учителя:**
> *• Защо В е верен: Пристигането 10-15 минути по-рано ви дава време да дишате, да се успокоите и да попълните документи, ако се налага, без да притеснявате графика на интервюиращия.*
> *• Защо останалите са грешни: Закъснението (Г) демонстрира неуважение и лоша организация. Твърде ранното пристигане (Б) поставя под натиск HR специалистите, които може все още да са в среща. Пристигането „на секундата“ (А) крие риск от непредвидени забавяния на пропуска.*

2. Какво означава акронимът STAR – методът, използван за отговори на поведенчески въпроси?

- **А) Ситуация, Задача (Task), Действие (Action), Резултат.** **[ВЕРЕН ОТГОВОР]**
- Б) Стратегия, Тактика, Анализ, Решение.
- В) Статус, Опит (Timeline), Автобиография, Референции.
- Г) Спокойствие, Търпение, Аргументация, Реализъм.

> **Обяснение за учителя:**
> *• Защо А е верен: STAR (Situation, Task, Action, Result) е световно признат стандарт в подбора на персонал за структуриране на разказ за минал опит.*
> *• Защо останалите са грешни: Останалите варианти са произволно измислени комбинации от думи, които звучат логично в бизнес среда, но няма такава методология в контекста на интервюиране.*

3. Когато интервюиращият ви попита „Разкажете ми за себе си“, на кои елементи трябва да наблегнете като ученик без трудов опит?

- А) За личните си хобита, домашните любимци и семейната история.

- Б) За подробна критика към образователната система и защо училището ви е било скучно.
- **В) За образованието си, училищни проекти, придобити умения и мотивацията си за тази позиция.** **[ВЕРЕН ОТГОВОР]**
- Г) Трябва да отговорите, че всичко важно вече е написано в CV-то и няма какво да добавите.

> **Обяснение за учителя:**
> *• Защо В е верен: Това е въпрос-айсбрекер. Работодателят иска да види как селектирате важната информация и дали умеете да свържете личния си капацитет с нуждите на позицията.*
> *• Защо останалите са грешни: (А) е твърде личен и непрофесионален отговор. (Б) показва негативизъм, което е червен флаг за работодателите. (Г) демонстрира грубост и липса на комуникативни умения.*

4. Как трябва да постъпи кандидатът, ако по време на интервюто получи въпрос, чийто отговор не знае или няма опит с казуса?

- А) Да измисли история на момента и да излъже, за да не изглежда некомпетентен.
- Б) Да замълчи и да изчака интервюиращият сам да премине на следващия въпрос.
- **В) Да признае честно, че няма опит с това, но да обясни логически как би подходил към решаването му.** **[ВЕРЕН ОТГОВОР]**
- Г) Да каже: „Това не влиза в задълженията ми, така че не ме интересува.“

> **Обяснение за учителя:**
> *• Защо В е верен: Честността и демонстрацията на аналитично мислене („Нямам опит с Х, но ако ми се наложи, бих направил следното...“) се ценят изключително високо. Това показва способност за учене.*
> *• Защо останалите са грешни: Лъжата (А) лесно се хваща и напълно дисквалифицира кандидата. Мълчанието (Б) изглежда незряло, а отговор (Г) показва арогантност.*

5. Кой от следните въпроси е ПОДХОДЯЩ да зададете вие на интервюиращия в края на срещата?

- А) „Колко дни платен отпуск мога да взема веднага след като започна?“
- Б) „Проучвате ли профилите на кандидатите във Facebook и Instagram?“
- **В) „Какви са най-големите предизвикателства пред екипа, в който ще работя, през следващите месеци?“** **[ВЕРЕН ОТГОВОР]**
- Г) „Нямам въпроси, всичко ми е ясно.“

> **Обяснение за учителя:**
> *• Защо В е верен: Този въпрос показва стратегическо мислене, реален интерес към работата и желание кандидата да бъде полезен от първия ден.*

> *• Защо останалите са грешни: (А) поставя фокуса твърде рано върху облагите, преди кандидатът изобщо да е доказал възможностите си. (Б) издава притеснение относно личното съдържание. (Г) демонстрира липса на любопитство.*

ЧАСТ II: КАЗУСИ И ОВЛАДЯВАНЕ НА СИТУАЦИЯТА

Казус 1: „Въпросът-клопка за слабостите“

Интервюиращият пита 12-класника Георги: „Коя е най-голямата ти слабост?“. Георги отговаря: „Аз съм страшен перфекционист и много се раздавам за работата, това ми е проблемът.“

- **Въпрос към ученика: Оценете отговора на Георги. Успешна стратегия ли е това?**

> **Ключ за учителя (Правилен анализ):**
> *Не, отговорът е неуспешен. Това е класическо клише. HR специалистите го чуват ежедневно и го тълкуват като неискреност или неспособност за реална самооценка. Георги се опитва да замаскира положително качество като негативно.*
>
> *Подсказка за поправка: Правилният подход е да се посочи реална, но некритична за позицията слабост, като веднага се покаже действие за нейното отстраняване (напр.: „Понякога ми е трудно да презентирам пред много хора, затова последната година се записвах доброволно за училищни проекти с презентации, за да преодолея сценичната треска.“).*

Казус 2: „Невербални сигнали“

По време на интервю за позиция „Продавач-консултант“, кандидатът Мария говори изключително тихо, седи със скръстени пред гърдите ръце, гледа предимно в пода и постоянно поправя косата си, въпреки че отговорите ѝ са фактологически отлични.

- **Въпрос към ученика: Какво послание изпраща Мария на интервюиращия чрез езика на тялото си и защо това може да ѝ попречи да получи работата?**

> **Ключ за учителя (Правилен анализ):**
> *Мария изпраща сигнали за неувереност, затвореност (скръстените ръце са защитна бариера) и висока тревожност (нервните жестове с косата). За позиция като „Продавач-консултант“ комуникативността и излъчването на доверие са ключови. Дори отговорите ѝ да са верни, невербалното поведение показва, че тя би изпитвала огромно затруднение при директен контакт с клиенти.*

СКАЛА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

- Въпроси от 1 до 5 (MCQ): Всеки верен отговор носи по 2 точки (Максимум: 10 точки).
- Казуси 1 и 2: Всеки казус се оценява с до 5 точки въз основа на дълбочината на анализа и логиката на предложеното решение (Максимум: 10 точки).
- Общ брой точки: 20.

Точки	Оценка
18 – 20 т.	Отличен (6)
14 – 17 т.	Много добър (5)
10 – 13 т.	Добър (4)
6 – 9 т.	Среден (3)
Под 6 т.	Слаб (2)