Картина мира сотрудника

1. Какое у вас образование?

Наличие у кандидата двух образований, не связанных одним профилем

- **Междисциплинарный взгляд и нестандартные решения.** Человек, освоивший разные области, может переносить подходы из одной сферы в другую.
- **Гибкость при распределении задач.** Такой сотрудник может закрывать смежные зоны ответственности.
- **Способность «переводить» между профессиональными языками.** Кандидат может быть связующим звеном между разными подразделениями — объяснять технические детали педагогам, а методические требования — педагогам.
- **Высокая обучаемость и навык работы с информацией.** Получение второго образования (особенно в другой области) показывает, что человек умеет осваивать новую предметную область, структурировать знания и справляться с когнитивной нагрузкой.

Устойчивость к профессиональному выгоранию. Разнообразие профессиональных интересов и навыков может служить защитным фактором: когда одна сфера утомляет, человек переключается на другую, сохраняя продуктивность.

2. Какие свои качества вы считаете сильными?

Формулировка кандидата	Что это может значить на практике	Что спросить следом, чтобы проверить
«Я очень ответственный»	Часто — общее клише. Может означать добросовестность, а может — перфекционизм и страх делегировать.	«Расскажите случай, когда вы несли ответственность за важный результат. Что и сделали, чтобы всё получилось?»
«Легко нахожу общий язык с людьми»	Может быть про эмпатию и умение договариваться, а может про поверхностную общительность.	«Приведите пример, когда вам нужно было согласовать интересы двух конфликтующих сторон. Какой результат был?»

Формулировка кандидата	Что это может значить на практике	Что спросить следом, чтобы проверить
«Быстро учусь»	Хороший маркер обучаемости, но без контекста неясно, чему и в каких условиях.	«Какое сложное для вас знание вы освоили в последнее время? Сколько времени заняло, какие ресурсы использовали?»
«Умею работать в условиях неопределённости»	Полезно для проектных ролей, но может скрывать неумение планировать.	«Опишите недавнюю ситуацию, где не хватало вводных. Как вы действовали, чтобы снизить неопределённость?»
«Сильная аналитика / системность»	Ценно для методистов, организаторов, администраторов.	«Какой инструмент или подход вы используете, чтобы структурировать информацию и принимать решения?»

3. Какие у вас хобби или увлечения?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом, чтобы проверить
«Читаю, смотрю фильмы, провожу время с семьёй»	Нейтрально: нет явных профессиональных навыков, но может быть про восстановление и баланс. Риск: кандидат не привык формулировать свои сильные стороны.	«Что из прочитанного/увиденного в последнее время вам особенно запомнилось? Как это повлияло на вашу работу или взгляд на неё?»
«Занимаюсь спортом/хожу в походы»	Часто про выносливость, дисциплину, умение работать в команде, справляться со стрессом.	«Расскажите про самую сложную тренировку/поход. Что было самым трудным и как вы с этим справились?»
«Фотографирую/рисую/монтирую»	Внимание к деталям, эстетика, визуальное мышление, иногда — умение объяснять через образы (полезно для педагога).	«Приходилось ли вам использовать это в работе? Например, сделать наглядные материалы, оформить пост, подготовить презентацию?»

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом, чтобы проверить
«Играю в настольные/стратегические игры, решаю головоломки»	Системное мышление, прогнозирование, работа с правилами, иногда — управление конфликтами.	«Какая игра вам ближе всего? Что в ней требует наибольшего внимания и как эти навыки помогают в работе?»
«Волонтёрство, наставничество, организация мероприятий»	Инициативность, ответственность, умение договариваться, работа с разными людьми.	«Какой проект вы вели от начала до конца? Какие сложности возникали и как вы их решали?»
«Изучаю языки, прохожу курсы, делаю пет-проекты»	Высокая обучаемость, интерес к развитию, готовность пробовать новое.	«Чему вы научились за последний год? Как быстро вы смогли применить это на практике?»

4. Какие поступки или черты характера людей вас раздражают?

Формулировка кандидата	Что это может значить	Что спросить следом
«Меня раздражают безответственные и ленивые»	Часто — ярлыки, склонность к оценочным суждениям; риск предвзятости и эскалации конфликтов.	«Приведите пример, когда вы столкнулись с невыполнением обязательств. Что вы сделали до того, как почувствовали раздражение, и как решили вопрос?»
«Когда человек срывает сроки и не предупреждает»	Конкретное рабочее поведение; признак ориентации на результат и планирование.	«Как вы заранее страхуетесь от таких ситуаций? Какие инструменты используете (чек-листы, трекер, напоминания)?»

Формулировка кандидата	Что это может значить	Что спросить следом
«Когда перебивают и не дают договорить»	Важны границы и уважение к коммуникации; может быть чувствителен к стилю взаимодействия.	«В команде бывают быстрые обсуждения. Как вы добиваетесь, чтобы вашу мысль услышали, не создавая конфликта?»
«Когда всё делают в последний момент»	Ценит предсказуемость и планирование; может плохо переносить неопределённость.	«А если обстоятельства вынуждают работать в сжатые сроки? Приведите пример, как вы адаптировались и что помогло сохранить качество.»
«Когда скрывают проблемы, а потом всё валится»	Важна прозрачность и раннее предупреждение; хороший сигнал для проектной работы.	«Какой формат обратной связи вы считаете комфортным для команды, чтобы люди сообщали о рисках, а не тянули до последнего?»

5. Ходили ли вы в детский сад? Бывали ли вы в детских или оздоровительных лагерях?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом
«Да, был(а) в саду/лагере, это было классно, помню отрядные огоньки и походы»	Позитивное отношение к среде, готовность использовать опыт. Может быть источником идей.	«Какой момент оттуда вы бы перенесли в свою работу с детьми? Что именно в этом помогало группе становиться дружнее?»
«Был(а), но не очень нравилось: было шумно, много правил, хотелось побыть одному»	Понимание, что среда бывает некомфортной; может быть особенно чутким к детям-интровертам. Риск: усталость от «вечной группы».	«Если в классе ребёнок явно хочет побыть один, а группа требует вовлечься, как вы балансируете? Приведите пример приёма, который помогает не ломать ребёнка, но и не терять группу.»
«Не ходил(а), не довелось»	Нейтрально: нет «инсайдерского» опыта, но это не минус. Часто компенсируется профессиональным обучением и наблюдательностью.	«Как вы обычно знакомитесь с тем, как устроена жизнь группы? Какие источники (коллеги, методички, наблюдения) помогают вам быстро считывать динамику?»

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом
«Помню, что было много конфликтов, воспитатели казались строгими, я чувствовал(а) себя лишним(ей)»	Сигнал о чувствительности к справедливости и принятию. Ценно для профилактики буллинга, но может быть триггер на жёсткие правила.	«Когда вы видите, что ребёнок чувствует себя «лишним», какие первые 2–3 шага вы делаете? Как при этом сохраняете правила для всей группы?»
«В лагере был(а) не как ребёнок, а как помощник/вожатый»	Прямой релевантный опыт: понимание нагрузки, ответственности, групповой динамики.	«Что из того, что вы делали как помощник, вы считаете самым полезным для педагога? Какой навык оттуда вы используете сейчас?»

6. Есть ли у вас братья или сестры?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом
«Да, есть брат/сестра, мы нормально ладили, иногда ссорились, но мирились»	Базовый опыт горизонтальных отношений, нормальная толерантность к конфликтам.	«Вспомните одну типичную ссору из детства. Что в итоге помогло помириться? Как этот способ можно перенести на ситуацию в классе?»
«Я старший/старшая, приходилось присматривать, помогать с уроками»	Опыт ответственности и наставничества, но риск «родительской» позиции вместо партнёрской.	«Когда вы помогаете младшему, как отличаете “помочь” от “сделать за него”? Приведите пример, где вы удержали эту границу.»
«Младший брат/сестра, часто приходилось подстраиваться»	Навык гибкости, учёта чужих потребностей, но возможен дефицит опоры на собственные интересы.	«Как вы восстанавливаете свои границы, если приходится много подстраиваться? Назовите один приём, который помогает не выгорать.»
«Нет, я единственный ребёнок»	Отсутствие опыта постоянных горизонтальных конфликтов, но часто — высокая самостоятельность, умение работать один на один.	«В команде бывают трения. Как вы обычно договариваетесь, если мнения расходятся? Приведите пример из учёбы/работы.»
«Отношения сложные, мы почти не общаемся»	Есть чувствительные зоны, которые могут быть триггером при работе с конфликтами детей.	«Если в классе дети открыто говорят “я его не люблю”, как вы организуете взаимодействие, не обесценивая их чувства и сохраняя учебную задачу?»

7. К кому вы обращаетесь за помощью в сложной ситуации?

- **к более опытному коллеге;**
- **к руководителю;**
- **постараюсь решить сам;**
- **ни к кому.**

«К более опытному коллеге»

Что это может значить: развитые горизонтальные связи, готовность учиться, умение выбирать источник экспертизы, не «перепрыгивая» через руководителя.

Плюсы: быстрее закрывает пробелы, не грузит руководителя мелочами, поддерживает культуру взаимопомощи.

Риски: может затягивать решение, если коллеги перегружены; иногда «прячется» за чужое мнение.

Как проверить: «Расскажите случай, когда вы обратились к коллеге. Как вы выбирали, к кому именно? Что сделали с полученной рекомендацией: приняли, адаптировали, проверили? Какой был итог?»

«К руководителю»

Что это может значить: уважение к иерархии, желание действовать «в контуре» и с согласованием; либо нехватка уверенности/инструментов для самостоятельного решения.

Плюсы: прозрачность, меньше сюрпризов, удобно на старте и в рисковых задачах.

Риски: высокая нагрузка на руководителя, замедление процессов, низкая автономность.

Как проверить: «В каких именно ситуациях вы идёте к руководителю (сроки, риски, конфликт, неясные требования)? Приведите пример, где вы сначала попробовали решить сами, а потом пришли с 2–3 вариантами решений. Что выбрали и почему?»

«Постараюсь решить сам»

Что это может значить: высокая самостоятельность, инициативность, готовность брать ответственность.
Плюсы: быстро закрывает типовые задачи, не создаёт лишней переписки, хорошо для ролей с высокой автономией.
Риски: может долго биться о стену, скрывать проблему до эскалации, не использовать экспертизу команды.
Как проверить: «А как вы понимаете, что пора просить о помощи? Опишите критерий: срок, риск, отсутствие результата. Приведите пример, когда вы вовремя поняли, что не справляетесь, и что сделали дальше?»

«Ни к кому»

Что это может значить: либо крайняя автономность, либо избегание взаимодействия, либо недоверие к команде.
Плюсы: почти отсутствуют (разве что для очень узких индивидуальных задач).
Риски: высокий риск ошибок, срывов сроков, выгорания; плохо для командной и педагогической работы.
Как проверить: «Что вы делаете, если решение не получается? Как проверяете, что оно верное? Приведите случай, когда отсутствие внешней проверки привело к ошибке и чему вы научились?»

8. Есть ли у вас возможность и готовность взять на себя дополнительную нагрузку?

Ответ кандидата	Что это может значить	Риски и что проверить следом
«Да, конечно, я всё возьму, мне не сложно»	Высокая мотивация, желание понравиться, возможно, низкая привычка выставлять границы.	«Приведите пример, когда вы брали дополнительную задачу в середине четверти. Что пришлось

Ответ кандидата	Что это может значить	Риски и что проверить следом
		подвинуть, как предупредили заинтересованных, как контролировали сроки?»
«Готов, если это временно и с понятными сроками»	Зрелый подход: видит нагрузку как управляемый процесс, а не как «вечно».	«Что для вас “временно”? Опишите типичный сценарий: неделя, месяц, до конца модуля. Как вы поймёте, что пора остановиться?»
«Зависит от характера нагрузки и компенсации»	Прагматик: оценивает усилия и вознаграждение (деньги, опыт, карьерные возможности).	«Если компенсации нет, а задача важна для команды, при каких условиях вы согласитесь? Назовите 2–3 критерия, которые сделают задачу приемлемой.»
«Постараюсь, но не обещаю: у меня есть личные обязательства»	Честность, умение называть ограничения. Может быть хорошим сигналом устойчивости.	«Как вы заранее предупреждаете о рисках перегрузки? Приведите пример, где вы сказали “не потяну в таком виде” и предложили альтернативу.»
«Нет, я не готов брать больше»	Либо чёткие границы, либо низкая вовлечённость. В образовании это часто воспринимается как нежелание «быть частью команды».	«В каких ситуациях вы всё-таки берёте сверх плана (форс-мажор, поддержка коллег, важный проект)? Опишите один такой случай и что помогло его закрыть.»