

## Strategjitë e avancuara për parashtrimin e nënpyetjeve gjatë intervistave – Udhëzues praktik

Pyetjet kryesore (pyetjet fillestare për secilën fushë për të cilën bëhet matja) janë shumë të rëndësishme në intervista. Megjithatë, thellësia dhe qartësia e vërtet e përgjigjes së intervistës varet kryesisht nga nënpyetjet efektive që synojnë të krijojnë një pasqyrë më të plotë të situatës dhe të menduarit të kandidatit. Nënpyetjet zgjedhën në varësi të asaj që ka thënë kandidati – pra, ato për nga natyra janë më dinamike. Megjithatë, ka situata të zakonshme intervistash dhe strategji për parashtrimin e nënpyetjeve që mund të përdoren. Njohja e këtyre mund të rrisë ndjeshëm efektivitetin e mbajtës së intervistës tuaj.

<b>Situata:</b>	Kandidati ndalon (pauzon), dhe ju nuk jeni të sigurt nëse ata e kanë kuptuar pyetjen kryesore të parashtruar.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kjo mund të tregojë se kandidati i duhen disa momente për të menduar për përgjigjen e tij/saj. Kandidati mund të jetë hutuar ose e ka keqkuptuar pyetjen dhe/ose nuk e di se ku ta nisë përgjigjen. Kandidati mund të mos ketë ndonjë shembull të përshtatshëm.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ndrehuni rehat duke i dhënë kandidatit disa momente për të mbledhur mendimet dhe për të strukturuar përgjigjen. Shpesh intervistuesit përpiqen ta shpjegojnë pyetjen shumë shpejt dhe kjo mund të jetë e padobishme. Përdorimi i <b>ndalimit (pauzës) dhe heshtjes është një strategji për parashtrimin e nënpyetjes</b> në vetvete.</li><li>• Nëse i keni dhënë kandidatit pak kohë për të menduar dhe kandidati ende duket i pasigurt, atëherë përsërisni pyetjen kryesore saktësisht siç ishte shkruar në fillim. Mund të jetë tunduese të përpiqeni të ri-frazoni ose shpjegoni pyetjen. Duke e bërë këtë shumë herët mund të jetë e padobishme. Nëse keni nevojë ta parashtroni pyetjen për herë të tretë, përpiquni ta parashtroni më ngadalë, duke theksuar fjalët kryesore në pyetje. Për shembull: “Më trego për një rast kur ke zgjidhur një problem kompleks” do të ishte “Kjo pyetje kërkon <b>një rast</b> ku ju personalisht keni <b>zgjidhur një problem kompleks</b>”.</li><li>• Nëse kandidati nuk është në gjendje t'i përgjigjet kësaj pyetjeje as herën e tretë, nuk është efektive të përpiqeni ta shpjegoni atë më tutje pasi kjo fillon të ndryshojë pa dashje përqendrimin (fokusin) e pyetjes. Në këto raste, do të ishte më e përshtatshme të pyesni kandidatin nëse ka ndonjë shembull që mund të ndihmojë për t'iu përgjigjur kësaj. Nëse nuk ka, atëherë e ndryshoni pyetjen (vetëm në këtë pikë dhe jo më herët) duke e pyetur atë “Nëse do ta gjeni veten në atë situatë, cila do të ishte qasja juaj?”. Kur e bëni këtë, mungesa e një shembulli përkatës duhet të pasqyrohet në vlerësimin tuaj.</li></ul>	

- Shmangni tundimin për t'i dhënë kandidatit shembuj të llojit të situatës të cilën ata mund të përshkruanin (p.sh. duke iu referuar një pozite që ju e dini se e ka pasur në të kaluarën). Përgjegjësia për të dhënë përgjigje duhet t'i mbetet kandidatit!

<b>Situata:</b>	Kandidati ju pyet juve të shpjegoni se çfarë kërkoni nga pyetja kryesore e parashtruar.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kjo mund të jetë një mënyrë që kandidati të përpiqet të kuptojë më mirë se çfarë kërkon pyetja. Ndonjëherë kjo mund të jetë një mënyrë që kandidati të fitojë pak kohë për të menduar më tej rreth pyetjes.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	Kur kërkohet të shpjegojmë diçka, është një reagim i natyrshëm të bëjmë atë që na është kërkuar. Megjithatë, një intervistues i mirë do të shmanget kësaj dhe thjesht do ta ritheksojë pyetjen ashtu siç është bërë fillimisht. Mbani në mend, pyetja nëse është projektuar mirë duhet të jetë aq e shkurtër, e qartë dhe jo dykuptimeshe sa të jetë e mundur. Shpjegimi i saj shpesh fillon të ndryshojë pyetjen pa dashje. Ndiqni procesin e përshkruar më sipër kur një kandidat është i pasigurt ose i paqartë për pyetjen.

<b>Situata:</b>	Kandidati fillon t'ju tregojë për CV-në e tij/saj, biografisë, arritjet akademike ose historinë personale - dhe kjo nuk është çfarë kërkon pyetja kryesore.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kjo pjesërisht mund të jetë një e pritur kulturore apo praktikë me të cilën njerëzit mund të jenë mësuar ta bëjnë. Kjo mund të përforcohet nga këshillat që kandidati mund të ketë marrë nga njerëz që kanë marrë pjesë në intervista historikisht, ku kjo mund të ketë qenë një praktikë e zakonshme ose e pritshme.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	Gjëja më e rëndësishme është që, përderisa kandidati e bën këtë, ai/ajo nuk ofron ndonjë provë të dobishme për t'i ndihmuar vetës për performim të mirë. Ndërprisni menjëherë kandidatin dhe shpjegoni se e keni parë CV-në e tij/saj dhe jeni në dijeni të kaluarës së tyre nga procesi i aplikimit. Shpjegojini kandidatit se duhet t'i dëgjojë me kujdes pyetjet dhe t'i përqendrojë përgjigjet në to pasi kjo është ajo që është e rëndësishme dhe për të cilën komisioni/paneli duhet të mbledhë prova (dëshmi). Për pyetjet e bazuara në kompetenca, zakonisht pritet që kandidati të përshkruajë një shembull specifik të kaluar, të sjelljes (veprimeve) së tij/saj, në vend që të flasë në terma të përgjithshëm ose t'ju japë një vetëvlerësim të aftësive ose arritjeve të tij/saj.

<b>Situata:</b>	Kandidati thotë se nuk ka një shembull për pyetjen kryesore siç kërkohet .
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Në intervista, disa njerëz mbingarkohen nga situata dhe nuk mund të mendojnë qartë. Mund të ndodhë që kandidati me të vërtetë nuk ka një shembull të përshtatshëm për atë që është kërkuar ose ka vështirësi ta zgjedhë një të tillë.
<b>Strategjitë për parashkrimin e nënpyetjeve:</b>	Hapi i parë është të ngadalësoni kandidatin dhe ta bëni të mendojë më qartë. Për ta bërë këtë, kërkonit të ndalet dhe të mendojë nëse ka ndonjë rast ose shembull që mund të ketë lidhje me atë që u pyet. Nëse kandidati vazhdon të mos ketë një shembull, atëherë ndërroni pyetjen në pyetjen “Nëse do ta gjeni veten në atë situatë, cila do të ishte qasja juaj?”. Kur e bëni këtë, mungesa e një shembulli përkatës duhet të pasqyrohet në vlerësimin tuaj.

<b>Situata:</b>	Kandidati fillon t'i përgjigjet pyetjes kryesore edhe është e qartë se po flet për atë që bëjnë në përgjithësi dhe jo duke dhënë një shembull specifik siç kërkohet.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Mund të ketë shumë arsye për këtë, megjithatë ndonjëherë mund të jetë një ngurrim kulturor për të folur për veten pasi mund të duket jomodeste. Mund të ndodhë sepse kandidati nuk ka prova efektive dhe ai/ajo po përpiqet të thotë diçka që mendon se mund të jetë e rëndësishme.
<b>Strategjitë për parashkrimin e nënpyetjeve:</b>	Përderisa kandidati flet në përgjithësi për mënyrën se si u qasen situatave si ajo për të cilën u pyet në pyetje, ai/ajo nuk po ofron asnjë provë. Si intervistues, është e rëndësishme të ndërprisni kandidatin sa më shpejt që të jetë e mundur për të ndaluar humbjen e kohës së vlefshme kur mund të ofrohen prova. Ndërprisni kandidatin dhe shpjegoni – “pyetja kërkon që ju të jepni një shembull real dhe specifik, nëse flisni për atë që bëni në përgjithësi, kjo nuk do të mjaftojë për të performuar mirë në intervistë” - pastaj përsëritni pyetjen origjinale të bërë.

<b>Situata:</b>	Kandidati jep një shembull specifik por përgjigja është shumë e shkurtër dhe në një nivel sipërfaqësor ose të përgjithshëm detajesh
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Ndonjëherë kandidati mund ta marrë fjalën, fjalë për fjalë dhe të mos jetë i vetëdijshëm se jo vetëm duhet t'i përgjigjet pyetjes, por të shpjegojë detajet rreth rrethanave, sjelljen e tyre personale dhe ndikimin. Disa njerëz kanë një stil komunikimi që do të thotë se nuk janë mësuar të flasin në mënyrë më të plotë.
<b>Strategjitë për parashkrimin e nënpyetjeve:</b>	<p>Si intervistues, është e rëndësishme të shkoni përtej dallimeve individuale në stilet e komunikimit të kandidatëve. Ekziston rreziku që intervistat të vlerësojnë kandidatët që thjesht flasin mirë mund të dëmtojnë ata që kanë aftësitë, përvojën dhe sjelljen përkatëse, por që janë më pak efektivë (efikas) në paraqitjen e kësaj. Për të shmangur këtë, intervistuesit ndoshta i duhet të punojë më shumë dhe të provojë (hetojë) më shumë me kandidatët që japin përgjigje të shkurtra. Ja si mund ta bëni këtë:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Ju lutem, a mund të ktheheni përsëri në atë që sapo thatë dhe të jepni më shumë detaje rreth asaj që keni bërë në çdo hap.”</li> <li>• “Do të doja më shumë detaje rreth rrethanave që çuan në këtë situatë”. Pastaj; “Më trego më shumë për atë që ke bërë (ti) dhe pse”. Pastaj; “Përshkruani ndikimin e asaj që keni bërë” – në këtë intervistuesi e udhëheq kandidatin përmes procesit të dhënies së dëshmimeve më të plota dhe më të mira.</li> <li>• “Ju përmendët 'x' më tregoni më shumë për atë aspekt të asaj që keni bërë ju”. Kjo mund të jetë e dobishme kur ekziston një aspekt individual që kandidati mund ta ketë mbuluar shumë sipërfaqësisht.</li> </ul>

<b>Situata:</b>	Kandidati jep një përgjigje të gjatë dhe ju besoni se mund t'i mbarojë koha.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Ky është problemi i kundërt me atë të përshkruar në pjesën e mëparshme. Mund të jetë një ndryshim individual në mënyrën se si njerëzit komunikojnë. Megjithatë, mund të jetë e bazuar në atë çfarë ata mendojnë se komisioni/paneli pret që ata të bëjnë – ose bazuar në këshillat që mund të kenë pasur. Kohëzgjatja e intervistave është e shkurtër dhe ndonjëherë njerëzit janë të etur të thonë gjithçka që kanë përgatitur. Situata shpesh lind kur kandidati shpjegon shumë detaje rreth kontekstit, pa lënë kohë të mjaftueshme për të përshkruar sjelljen e tij, ose ndikimin e asaj çfarë ka bërë - më shumë duke treguar historinë sesa duke ofruar dëshmi dhe duke iu përgjigjur pyetjes.
<b>Strategjitë për parashkrimin e nën-pyetjeve:</b>	Identifikimi se kjo po ndodhë është shpesh më sfidues. Mund të bëhet më e vështirë nëse kandidati flet gjithashtu në një mënyrë relativisht të pa-strukturuar. Për të menaxhuar këtë:

- Ndërprisni kandidatin në një kohë të përshtatshme dhe kërkojini atij të fokusohet në atë fushë/kritere të kompetencës me të cilën lidhet pyetja. Shpjegoni se ai/ajo duhet të përqendrohet gjithashtu në pyetjen e parashtruar.
- Shpjegojini kandidatit se duhet të flasim më konciz (me ngjeshur) për t'u përgjigjur pyetjeve në intervistë.
- Tregojini kandidatit që dëshironi të sqaroni disa pika specifike – më pas bëjini të jenë të qartë për rrethanat, rolin/sjelljen e tij/saj personale dhe ndikimin (rezultatit).
- Kërkojini kandidatit të shpjegojë se si ajo çfarë ka thënë lidhet me fushën e kompetencës dhe/ose pyetjen e parashtruar. Kjo është strategji shumë e fuqishme për parashtrimin e nënpyetjeve ku përgjegjësia për të ofruar relevancën i mbetet kandidatit.
- Për të fituar qartësi në përgjigjen e gjatë nga kandidati, veçanërisht nëse përgjigja është “e pa strukturuar dhe sfiduese për t'u ndjekur, mund të jetë e dobishme t'i kërkonti kandidatit të përmbledhë në një ose dy fjali esencën (thelbin) e veprimeve të tij/saj dhe se si veprimet e tij/saj kanë kontribuar në rezultatit e situatës.

<b>Situata:</b>	Kandidati flet për ‘ne’ në vend të ‘unë’.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Nga aspekti kulturor, të flasësh për sukseset tuaja mund të jetë e pakëndshme për shumicën e njerëzve. Megjithatë, mund të jetë po ashtu një shenjë se dikush po flet për diçka në të cilën ishin pjesërisht të përfshirë, por që ishte në pronësi dhe drejtuar nga dikush tjetër. Sa më e lartë dhe komplekse të jetë diçka, aq më shumë ka të ngjarë që do të kërkojë një ekip njerëzish apo edhe njerëz nga organizata të ndryshme që punojnë së bashku – megjithatë, një kandidat efektiv do të jetë në gjendje të shpjegojë rolin e tij/saj dhe kontributin e tij/saj unik personal brenda kontekstit të punës së bërë, krahas të tjerëve. Nëse kandidatët janë përgatitur në mënyrë efektive për një intervistë të bazuar në kompetenca, ata duhet të jenë të vetëdijshëm se formati i intervistës do t'u kërkojë atyre të jenë specifike për sjelljen dhe kontributin e tyre në shembujt që i përshkruajnë.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nën-pyetjeve:</b>	<p>Si një intervistues ju duhet të jeni në gjendje të evidentoni qartë se çfarë ka bërë personalisht kandidati dhe çfarë është bërë nga të tjerët. Nëse kandidati fillon të flasë për ‘ne’, atëherë ndërpriteni menjëherë.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Shpjegojini kandidatit se ju duhet të kuptoni kontributin e tyre unik individual në atë situatë. Ju mund të pranoni se kandidati ishte pjesë e një grupi ose ekipi më të gjerë.</li> </ul>

- Pyete kandidatin të përshkruajë më qartë rolin e tij/saj personal dhe të flasë për atë që ka bërë-.
- Pyete kandidatin për rolin e tij/saj dhe çfarë roli kanë luajtur të tjerët në lidhje me këtë.
- Pyete kandidatin të shpjegojë vendimet që i ka marrë dhe vendimet që ishin përgjegjësi e të tjerëve.
- Pyeteni; “Çfarë keni thënë ju (personalisht)?”, dhe/ose: “Çfarë keni bërë ju (personalisht)?”.

<b>Situata:</b>	Kandidati jep një përgjigje ku është e paqartë se cila ishte kronologjia e ngjarjeve.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kjo ndonjëherë është një çështje e stilit të komunikimit, por mund të vjen si rrjedhë kur kandidati nuk e ka marrë parasysh strukturën e asaj që thotë.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	<p>Për të adresuar këtë:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pyeteni kandidatin të kthehet shkurtimisht nëpër ngjarje dhe të jenë më të qartë në lidhje me linjën kohore të ndërlidhur me këto.</li> <li>• Pyeteni kandidatin të shpjegojë se kur filloi ai shembull (situatë) dhe kur përfundoj.</li> <li>• Përdoreni; “A mund të më ktheni pas atij shembulli (situate) duke qenë më i qartë për hapat individualë të asaj që ndodhi”.</li> <li>• “Përmbliidhni shkurt për mua, rrethanat që çuan në këtë ngjarje: - pastaj; – “Përmbliidhni rolin dhe veprimet tuaja” – pastaj; “Më thuaj cili ishte ndikimi i kësaj”.</li> </ul>

<b>Situata:</b>	Kandidati po jep një përgjigje që është në nivelin e gabuar për pozitën për të cilin aplikohet.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Shpesh kandidatët do të duan të flasin për gjënë që ata e konsiderojnë më komplekse ose më interesante – kjo mund të jetë ose jo në nivelin e duhur për pozitën. Në intervistat për pozita më të larta, kandidati mund të mendojë për gjënë më sfiduese që ka ndodhur në karrierën e tij/saj, por kjo mund të jetë mjaft e kufizuar (p.sh. menaxhimi i një situate individuale një-me-një, në vend të asaj me implikime në mbarë-organizatën).
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	Në mundësinë më të parë, ndërprisni kandidatin – ju e ndihmoni dhe mbështesni duke e bërë këtë. Shpjegoni se performanca e intervistës do të ndikohet nga niveli i provave dhe shembujve që ata përdorin. Informojini, se duhet të përdorin shembuj që janë sa më afër nivelit të pozitës për të cilin aplikojnë. Pyetini nëse kanë një shembull (situatë)

që është më në përputhje me nivelin e pozitës për të cilin aplikojnë. Nëse nuk e bëjnë, lejojini të vazhdojnë me shembullin me të cilin kanë filluar. Është e dobishme të mbani në mend – kandidati mbetet përgjegjës për shembujt (situatat) që i ofron dhe ju nuk duhet t'i drejtoni apo orientoni ata, nëse dini për një shembull (situatë) nga e kaluara e tyre që mendoni se do të ishte më në përputhje me nivelin e pozitës. Kjo lloj sfide nuk duhet të mbi-përdoret (mjafton që një herë brenda interviste, t'i kujtojmë kandidatit se çfarë duhet të bëjë) dhe se është e rëndësishme të bëni gjykimin nëse kandidati mund të ketë shembuj (situata) më të mirë.

<b>Situata:</b>	Kandidati thotë diçka që ju shqetëson se mund të mos jetë e vërtetë ose histori e plotë.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Një intervistë nuk mund të përcaktojë pa-mëdyshje nëse diçka është e vërtetë apo nuk është. Kandidatët ndonjëherë mund të ofrojnë një përgjigje që nuk është diçka që ata personalisht e kanë bërë, por e kanë marrë nga një situatë për të cilën janë në dijeni. Kjo mund të jetë ose mos të jetë një përpjekje e qëllimshme për të drejtuar në rrugë të gabuar komisionin/panelin.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	<p>Sa më specifik të kërkonti që dikush të jetë në detajet e një situatë, aq më sfiduese është të kuptoni nëse diçka është e pavërtetë, nëse po e zbukurojnë (ekzagjerojnë) rolin e tyre ose është diçka në të cilën në të vërtetë nuk kanë qenë të përfshirë. Për ta adresuar (zgjidhur) këtë, pyetni për detaje specifike:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Çfarë i keni thënë atij personi?” “Çfarë ju kanë thënë juve si përgjigje?”</li><li>• “Kur saktësisht ka ndodhur kjo?” - pastaj; – “Tregoni për hapat më në detaje.”</li><li>• “Kush tjetër kishte një rol apo interes në çfarë po ndodhte me këtë?”</li></ul>

<b>Situata:</b>	Kandidati thotë diçka të cilën ju duhet ta kuptoni qartë.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kandidatët duhet të flasin mjaft shkurt për t'u siguruar që i përgjigjen pyetjes në kohën që kanë në dispozicion dhe mund të mos kenë për qëllim të mbulojnë një aspekt në mënyrë sipërfaqësore. Disa individë mund të dëshirojnë të flasin për një/disa aspekt/e sipërfaqësisht pasi janë të vetëdijshëm se këto janë pjesë më pak të forta të shembullit/përgjigjes së tyre.

### **Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:**

Intervistuesit e mirë do të zhvillojnë aftësi për dëgjim me kujdes, për aspektet e një përgjigjeje që mbulohet sipërfaqësisht.

Për ta menaxhuar këtë, pyesni kandidatin:

- “Ju shkurt keni përmendur ‘x’, ju lutem më flisni për atë pjesë më në detaje”.
- “Unë kam vështirësi për të kuptuar ‘x’, a mund të më ndihmoni ta shpjegoni këtë pak më tepër”.
- “Më duhet të kuptoj më shumë për rolin tuaj në lidhje me ‘x’”.

Mund të ketë raste kur kandidati vazhdon të jetë i pakuptueshëm. Në këto raste, përdorimi i ‘pyetjeve të mbyllura’ është i rëndësishëm në përcaktimin e fakteve. Për shembull:

- “Ju folët për një ‘x’ vendim të cilin e bëtë – a ishte ky një vendim që e morët ju personalisht, apo ishte vendim i dikujt tjetër?”
- “Duhet ta kuptoj qartë se si ndodhi ‘x’ - a ishte kjo diçka ku veprimet i ndërmoret ju vetë?”
- Kur kandidati përshkruan një iniciativë , ide ose sugjerim dhe e lë të paqartë se e kujt ishte iniciativa (nisma), pyesni drejtpërdrejt kandidatin: “I/e kujt ishte kjo iniciativë?”. Përderisa është tunduese të kontrollosh duke pyetur “A ishte kjo iniciativa juaj?”, përpiquni të shmangni pyetjen në këtë mënyrë, sepse kandidati mund të ndjehet i tunduar (joshur) që thjeshtë të pajtohet në mënyrë pohuese.

### **Situata:**

Kandidatit i kërkohet të japë një shembull, por dëshiron të japë më shumë se një shembull.

### **Pse ndodh kjo:**

Njerëzit kanë prirje të përpiqen të bindin një komision/panel se ata kanë shumë përvojë. Ata besojnë se duke i treguar komisionit/panelit sa më shumë që të jetë e mundur në lidhje me këtë, do të ketë një ndikim pozitiv. Megjithatë, ata shpesh nuk janë të vetëdijshëm se diapazoni i përvojës së tyre duhet të vijë nga të gjitha pyetjet dhe jo vetëm brenda një pyetjeje. Përveç kësaj, ata shpesh nuk e kuptojnë se për të mbuluar dy ose më shumë shembuj do të thotë se kjo do të bëhet shumë sipërfaqësisht për të siguruar prova kuptimplote të cilat çojnë në vlerësim më të lartë.

### **Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:**

Sa më parë që kandidati tregon se synojnë të jap më shumë se një shembull; ose është gati të kalojë nga një shembull në tjetrin, një intervistues i mirë do t'i ndërpresë dhe ndalojë ata.

Shpjegojini kandidatit se ju dëshironi që ata të përdorin vetëm një shembull (situatë), pasi ju duhet të mblidhni detaje për atë çfarë kanë bërë, si e kanë bërë. Përdorimi i më shumë se një shembulli do të ndikojë në performancën e tyre të mirë, pasi që ju nuk do të jeni në gjendje të eksploroni nivelin e detajeve të nevojshme në lidhje me sjelljen (veprimet) dhe kontributin e tyre.

Kërkoni kandidatit t'i përmbahet shembullit që beson se tregon më së miri sjelljen e tij/sak në lidhje me fushën/kriteret e kompetencës që matet, përgjigjen për pyetjen e parashtruar, dhe e cila është më e përafuar me nivelin e pozitës për të cilin ka aplikuar.

Shpesh është e dobishme, në këtë fazë, të përsëritet pyetja dhe të theksohen fjalët “një shembull” për pyetjen. Shpjegoni se kjo specifikon një shembull të vetëm, p.sh. “Ju lutem më jepni >>një shembull<< të një situatë ku (...)”

<b>Situata:</b>	Kandidatët japin shembuj që janë të vjetër.
<b>Pse ndodh kjo:</b>	Kjo mund të ndodhë sepse ata mendojnë se shembulli është më i miri që kanë për të demonstruar aftësitë dhe sjelljen e tyre. Për disa është shembulli i vetëm përkatës, i tyre.
<b>Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:</b>	<p>Kur shembujt janë të vjetër, mund të jetë një shenjë se kandidati nuk ka përvojë relevante të kohëve të fundit në lidhje me nivelin e pozitës për të cilin kanë aplikuar. Kjo është një shenjë se ai/ajo mund të mos jetë kandidat i besueshëm ose i fortë – kandidatët e besueshëm do të kenë një gamë përvojë që është relativisht e kohëve të fundit (rishtazi).</p> <p>Për të adresuar këtë:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ndërprisni kandidatin dhe kërkoni që ai/ajo të shpjegojë saktësisht kohën e shembullit që ata japin.</li><li>• Shpjegoni se ata mund të mendojnë se shembulli i vjetër është më i miri i tyre- por diçka e kohëve më të fundit mund t'i ndihmojë ata të shpjegojnë detajet në mënyrë më efektive.</li><li>• Nëse është relativisht i vjetër – pyeteni kandidatin nëse ka një shembull përkatës të kohëve më të fundit që tregon se si përvoja e tyre e fundit lidhet me pozitën për të cilin aplikojnë.</li></ul>

Shpjegojini kandidatit se ata mund të kanë dëshirë të vazhdojnë me shembullin e vjetër, por duke vepruar kështu mund të ndikojë në atë se sa mirë mund të tregojë përvojën e kohëve të fundit të lidhur me pozitë

**Situata:** Kandidati përsërit pyetjen në përgjigjen e tij dhe shpjegon se “gjithmonë bëj...” me atë çfarë ndërlidhet pyetja. Për shembull: “Të udhëheqësh ekipet në mënyrë efektive për të siguruar që ata të japin performancën më të lartë është diçka çfarë unë gjithmonë bëj...”.

**Pse ndodh kjo:** Kjo mund të jetë për shkak se kompetenca për të cilën parashtrohet pyetja rezonon me atë se sa kompetent ata besojnë se janë, ose mund të jetë një tregues se kandidati ka vështirësi të mendojë për një situatë në përgjigje të pyetjes. Duke thënë se bëjnë gjithmonë diçka, ndonjëherë kandidatët shpresojnë se kjo do të japë një përshtypje të qëndrueshmërisë dhe të të qenit efektiv.

**Strategjitë për parashtrimin e nënpyetjeve:**

Sa më parë të vini re se kandidati fillon të përgjithësojë në këtë mënyrë, ndërpriteni me mirësjellje dhe shpjegoni se po kërkoni një shembull që ilustron një kohë specifike që ata e kanë bërë këtë. Pastaj vazhdoni duke thënë se do ta përsërisni pyetjen; dhe më pas lexoni përsëri pyetjen, duke pasur kujdes që ta parashtroni pyetjen me një ritëm mesatar.

**Situata:** Kandidati përgjigjet duke shpjeguar rrethanat, çfarë ka bërë dhe ndikimin - por është më pak i qartë në arsyeshmërinë dhe arsyet e veprimeve dhe opsionet e tjera që i ka shqyrtuar

**Pse ndodh kjo:** Kandidati mund të mendojë se arsyeshmëria ishte e qartë ose e padiskutueshme ose thjesht mund të harrojë ta shpjegojë këtë si pjesë e përgjigjes. Ata mund të mos e kuptojnë se dhënia e qartësisë se pse e kanë bërë atë që e kanë bërë është një aspekt i rëndësishëm i demonstrimit të një situatë komplekse.

**Strategjitë për parashtrimin e nën-pyetjeve:**

Për të adresuar këtë, parashtroni pyetjet e mëposhtme:

- Cilët faktorë iu është dashur t’i merrni në parasysh dhe t’i peshoni, në marrjen e një vendimi se çfarë të bëni?
- Cilat opsione të tjera keni marrë në parasysh? Në çfarë mënyrash vendimi që morët ishte një opsion (alternativë) më e mirë? Si i keni zvogëluar rreziqet dhe zbrazëtirat të cilat vendimi juaj nuk i adresoi?
- Si u mor vendimi përfundimtar?
- Pse e keni ndërmarrë atë veprim?