



TOLOSAKO UDALTZAINBURU OFIZIAL KATEGORIARA IGOTZEKO PROZEDURA **HAUTATZAILEAREN HIRUGARREN PROBA: ELKARRIZKETA PERTSONALA.**

- Eguna: 2023ko azaroaren 13a.
- Tokia: Tolosako Udala, Plaza Zaharra 6, A, 4. solairua.
- Ordua: Asier Moreno Yanci, goizeko 10:00etan.

Andoni Otamendi Irastorza, 12:00etan.

► **Helburua:** Elkarrizketa pertsonalak eskatzaileek eskainitako lanpostuaren funtzioak eta zereginak betetzeko duten jokaera eta gaitasun egokitasuna ebaluatzea du helburu. Eskatzaileak gaitasunei dagokienez lana ondo betetzeko beharrezko baldintzak betetzen dituela egiaztatzea da.

► **Deskribapena:** Hautaketa-elkarrizketa mota desberdinak bereizten dira egitura motaren arabera: elkarrizketa egituratuak, erdiegituratuak eta askeak edo egituratu gabekoak. Euren edukiaren arabera ere: ohiko elkarrizketak (curriculuak) eta jokabide-elkarrizketak.

Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Ebaluazio Arloak prozesu honetan elkarrizketa posibleen artean komenigarriena denaren aldeko apustua egin du; Beste argudio batzuen artean, kontuan hartu behar ditugu:

- Poliziaren lanaren izaera irekia eta konplexua.
- Ofizial kategoriako hainbat postutan garatzea.
- Eskatzaileen biografien heterogeneotasuna.
- Lortu nahi den informazioa kontrastearen zailtasuna.
- Gaitasunen ebaluazio objektibo eta zehatzaren garrantzia.
- Proba psikoteknikoa egin behar duten hautagaien hasierako kopurua.
- Eskatzaileen lan-esperientzien luzetarako ibilbidea kontuan hartu beharra.

Behin lanpostuaren eskakizunak eta elkarrizketa-modalitate ezberdinen bidez lor daitekeen informazio-mota eta maila aztertuta, proposatzen den aukera gomendagarria JOKAERA-ELKARRIZKETA ERDI EGITURATUA da, GAITASUNAK neurtzen dituen, ezberdinetatik eratorritako informazio orokorra batzen duen elkarrizketa gisa definitua. gaiak eta elkarrizketatutako pertsonaren bizitza akademiko, laneko eta/edo pertsonaleko jokabide-adibideak eskuratzean zentratuz, laneko etorkizuneko jokabidearen iragarle gisa erabil daitezkeenak. Jarraian tresnaren onurak daude:



JOKAERAKO ELKARRIZKETAK: lan eta/edo esperientzia pertsonalei buruzko galderei eta, funtsean, jokabideen deskribapenei erreparatu. Hautagaiek iraganeko zenbait egoeratan izandako jokabidea deskribatu behar dute. Jokabide errepikakorreko beste elkarrizketa batzuk egoera-elkarrizketak dira, eta horietan hautagaiei egoera hipotetikoetan duten errendimenduaz galdetzen zaie.

Bere propietate psikometrikoak 0,83 fidagarritasuna eta 0,63 baliotasuna dira. Bere baliozkotasuna egoera, erakunde, aurreikusi beharreko irizpide eta lanpostu ezberdinetan orokortzen da. Emaizetan konfiantza eta epaileen arteko emaitzen antzekotasuna eskaintzen dute.

ELKARRIZKETA ERDI EGITURATUAK: Elkarrizketa erdiegituratua modalitatean, elkarrizketatzaileak elkarrizketan zehar egingo dituen gai eta galdera sorta prestatu du. Hainbat bloke tematikotako informazioa biltzeko abantaila du (ezagutzak, lanbide-esperientzia, trebetasunak, motibazioak, interesak, etab.), gaitasun-maila ebaluatu ahal izateko eta, elkarrizketatutako pertsonak emandako erantzunen arabera. Galderen eta eztabaidatutako blokeen ordena aldatzea posible izango da, nahiz eta egin nahi dituzun galdera batzuk alde batera utzi, eta horietako bakoitza jorratzen den sakontasuna ere aldatuz. Dagoeneko erantzuna duen galdera baten aurrean, elkarrizketatzaileak berriro galdetzea edo jarraipen edo sakoneko galderak egitea erabaki dezake. Terminoak argitu, anbiguotasunak identifikatu, formalismoak murrizteko... etab.

Elkarrizketa mota honi esker, elkarrizketa egituratuaren abantailak uztartzen ditugu epaileen arteko fidagarritasunari dagokionez eta elkarrizketaren baliozkotasunari dagokionez, bere eragozpenak gutxituz. Egituratze maila altua aurkezten dute, elkarrizketa prozesu osoa errepikatzen da elkarrizketatutako pertsona guztiekin eta haien edukiek posizioa identifikatzen duten dimentsio garrantzitsuekin lotutako jokabideen bilaketari egiten diote erreferentzia.

Bestalde, elkarrizketa klasikoaren subjektibotasunari eta fidagarritasun ezari egindako kritikei eta objektioei erantzunez, GAITASUNA elkarrizketa sortu zen. Elkarrizketa mota hau aurreko edozein modalitatetan aplikatu daiteke eta aukeratzeko aukerak kontuan izan behar du horietako bakoitzaren abantailen eta desabantailen oreka, lanpostuan eskatzen diren ezaugarriak eta eskatzaileen ezaugarriak dagokienez.

► **Metodologia:** Elkarrizketa mota hau jokabide-elkarrizketa metodologian oinarritzen da. Elkarrizketa mota honen marko teorikoak galdera mota ezberdinen banaketa orekatua ahalbidetzen du, hala nola jarraian adierazitakoak:

- Kredentzialak: eskatzailearen ikasketek, lan-historiari, izandako arrakasta eta porrotei buruzko galderak dira. Adibideak: Zein ikasketa egin dituzu?
- Galdera teknikoak: Galdera hauek adierazten dute hautagai batek lanpostu bat egiteko ezagutza teknikorik duen ala ez.



TOLOSAKO
UDALA

- Esperientziari buruzko galderak: zure lan eta esperientzia profesionalari buruzko informazioa bilatzen dute. Adibideak: Zeintzuk izan ziren zure azken lanean?
- Galdera hipotetikoak: Hainbat arlo lantzen dituzte: beren lanpostuei buruz, lankideei eta nagusiei buruz, helburuak, etorkizuna, norbere buruari buruz. Adibideak: Zeintzuk dira zure helburuak hurrengo urteetarako?
- Portaera deskribatzeko galderak: Galdera mota hauek iraganeko eta etorkizuneko jokabideei buruzko galderak barne hartzen dituzte.

► **Ebaluatu beharreko gaitasunak:** Elkarrizketa pertsonaleko ariketan ebaluatu beharreko eskatzaileen gaitasunak bost hauek dira: Motibazioa, Egonkortasun Emozionala, Erantzukizuna, Etika eta Diskrezioa, Analisi Ahalmena, Plangintza eta Arazoak Ebazteko eta Lidergoa- Kudeaketa eta Komunikazioa .

1.- MOTIBAZIOA

Norbere buruari motibazioa emateko eta bide berriak probatzeko borondatea, nahi den helburua lortu arte edo horretan tematzea arrazoizkoa ez den arte beharrezko ahalegina eskainiz. Interesgarritzat jotzen den helburu batera "motu propio" aurrera egiteko borondatea.

2.- EGONKORTASUN EMOZIONALA

Berdin eta neurtuta egoteko gaitasuna, espiritu lasaiarekin eta epai inpartzialarekin, egoera zailtan ere. Erantzun ereduak egoeren eta aldarteen jarraikortasunaren proportzionalak. Norbanakoarentzat presio handiko egoeretan lasai egoteko eta eraginkortasunez funtzionatzeko gaitasuna.

3.- ERANTZUKIZUNA, ETIKOA ETA DISKREZIOA:

Lanean fidagarria. Hartutako betebeharren kontzientzia eta hartutako konpromisoak betetzeko eta horien ondorioak onartzeko prest egotea. Betebeharraren zentzua. Bidezko eta egokia denaren arabera jarduteko gaitasuna, oinarrizko printzipio etiko eta juridikoak errespetatuz. Hitz egiteko eta jarduteko zuhurtzia, zuzentasuna eta epaia.

4.- AZTERKETA, PLANGINTZA ETA PROBLEMAK EBAZTEKO GAITASUNA

Agerian erlazionatuta ez dauden egoeren arteko loturak identifikatzeko eta gai konplexuetan funtsezko alderdiak identifikatzeko gaitasuna. Egoera baten datuak aztertzeke eta arrazoitu, ebaluatu eta hautatuz ondorioetara edo irtenbideetara iristeko gaitasuna.



TOLOSAKO
UDALA

Lan-proiektu bat ezarri eta burutzeko gaitasuna, ekintza-ordena egokia ezarriz, helburu bat lortzeko helburuarekin. Helburuak, lehentasunak, denbora eta baliabideak adieraziz planak ezartzeko gaitasuna, baita jarraitu beharreko hainbat etapa ere.

5.- LIDERGO-KUDEAKETA ETA KOMUNIKAZIOA

Zure kolaboratzaileen lankidetzeta eta/edo inplikazioa lortzeko eta lan-talde eraginkorra sortzeko gaitasuna.

Argi eta modu limurtzailean adierazteko gaitasuna; taldekideei mezu baten edukia jakinaraztea gaizki-ulertu edo nahasmendurik sortu gabe; ezagutza tekniko maila altua erraz transmititzeko.

► **Elkarrizketa pertsonala nola gauzatu:** Elkarrizketak publiko egin eta Epaitegi Kalifikatzaileak onartutako deialdiaren arabera egingo dira. Elkarrizketetako bakoitza, gutxienez 30 minutuko iraupena izango duena, Polizia eta Larrialdietako Euskal Akademiako Ebaluazio Arloko teknikari batek (psikologoa) egingo du. Elkarrizketak audio eta bideo formatuan grabatuko dira, elkarrizketatutako pertsonak berariaz uko egiten ez badu.

► **Balorazioa:** Elkarrizketa, deialdiaren oinarrietan xedatutakoa eta Epaitegi Kalifikatzaileak aho batez onartutako proposamena kontuan hartuta, nortasun proben atalean emandako gutzirako 5 puntuetatik 0 puntutik 2ra baloratuko da. Nortasun Proba Orokorrean eta Laneko Nortasun Proban lortutako puntuazioa gehitu behar zaio eta hiru proben baturan gutxienez 2,5 puntu lortu beharko dira prozesuan jarraitzeko. Horrez gain, balio hori eta «Gaitasun Probetan» lortutakoa gehituz gutxienez 5 puntu lortzeko baldintza ere bete beharko da eskatzailea hirugarren proba honetan gaitzeko.

Bost maila ezartzen dira hautagai bakoitzak ebaluatutako bost gaitasunetakobakoitzerako duen egokitasun-maila ebaluatzeko. Dagokion gaitasunerako egokitzapen-maila bakoitza jarraian adierazten den moduan ebaluatzen da:

EGOKITASUN MAILA	MAILA LEHIAKETA BAKOITZAN	PUNTUAK
ESKAS	1	0.,10
EZ NAHIKOA	2	0,50
NAHIKOA	3	1
ONGI	4	1,5
BIKAIN	5	2

1. Maila: Egokitasun eskasa: elkarrizketa pertsonalean eskatzaileak ebaluatutako gaitasunaren maila oso baxua islatu du. Bertara egokitze-maila eskasak hutsik dagoen lanpostuaren eginkizunak eta eginkizunak eraginkortasunez betetzea suposatzen du, gaitasun hori aipatutako eginkizunak eta eginkizunak betetzeko beharrezkoa denean.

2. Maila: Egokitasun nahikoa: elkarrizketa pertsonalean eskatzaileak maila baxua islatu du ebaluatutako gaitasunean. Bertara egokitze-maila eskasak ez du bermatzen hutsik dagoen lanpostuaren eginkizunak eta eginkizunak eskudun betetzea, gaitasun hori aipatutako eginkizunak eta egitekoak betetzeko beharrezkoa denean.

3. Maila: Egokitasun nahikoa: elkarrizketa pertsonalean eskatzaileak ebaluatutako gaitasunaren maila egokia islatu du. Haien egokitzapen-maila nahikoa izateak esan nahi du eskatzailea eskaintzen den lanpostuaren eginkizunak eta eginkizunak behar bezala betetzeko gai izan daitekeela, gaitasun hori aipatutako eginkizunak eta egitekoak betetzeko beharrezkoa denean.

4. Maila: Egokitzapen ona: elkarrizketa pertsonalean eskatzaileak egokitzapen maila ona islatu du ebaluatutako gaitasunarekin. Hartara egokitze-maila nabarmenak esan nahi du eskatzailea gai izan daitekeela eskaintzen den lanpostuaren zereginak eta eginkizunak modu disolbatzaile eta eraginkorrean betetzeko, gaitasun hori aipatutako eginkizunak eta egitekoak betetzeko beharrezkoa denean.

5. Maila: Egokitzapen bikaina: elkarrizketa pertsonalean eskatzaileak egokitzapen maila bikaina islatu du ebaluatutako gaitasunarekin. Bertara egokitzeko aparteko mailak esan nahi du eskatzailea eskaintzen den lanpostuaren zereginak eta eginkizunak bikain betetzeko gai izan daitekeela gaitasun hori aipatutako eginkizunak eta egitekoak betetzeko beharrezkoa denean.

Bost maila hauetan, aldez aurretik definitutako jokabide-aingurak biltzen dira. Gaitasun guztiak bost mailatan eskalatzen dira maila bakoitzerako jokabide-aingurarekin. Jokabide-aingurak maila guztietan garatzen dira eskatzaileen jokabide- eta gaitasun-egokitasunera egokitzea eskasa, ez nahikoa, nahikoa, ona edo bikaina den kontuan hartuta.

Konpetentzia bakoitzaren egokitasun-maila eskatzaileek adierazitako portaera esanguratsu zehatzetatik eratorritako ainguren ondorio zuzena da.

Elkarrizketa pertsonalaren probaren azken puntuazioa gaitasun bakoitzean lortutako puntuazioen batez bestekotik lortzen da.

Tolosa, 2023ko azaroaren 3a

Epaimahai Kalifikatzailearen idazkaria



TOLOSAKO
UDALA