Hautaketa prozesuak:

TALDE DINAMIKA



2024ko urria

Telefonoa: 848 42 45 00
orientacion@navarra.es
https://www.navarra.es/eu/enplegua

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO
NAFAR LANSARE

TALDE DINAMIKA

Edukia

1. Hautapen-prozesua 2

2. Talde-dinamika hautapen-prozesuetan 2
   - 2.1. Zer den 2
   - 2.2. Zertarako erabiltzen den 3
   - 2.3. Noiz erabiltzen den 3
   - 2.4. Faseak 3
     - A. Aurkezpen pertsonala 4
     - B. Garapena 4
     - C. Itxiera 6

3. Hitzik gabeko lengoaia talde-dinamikan 6

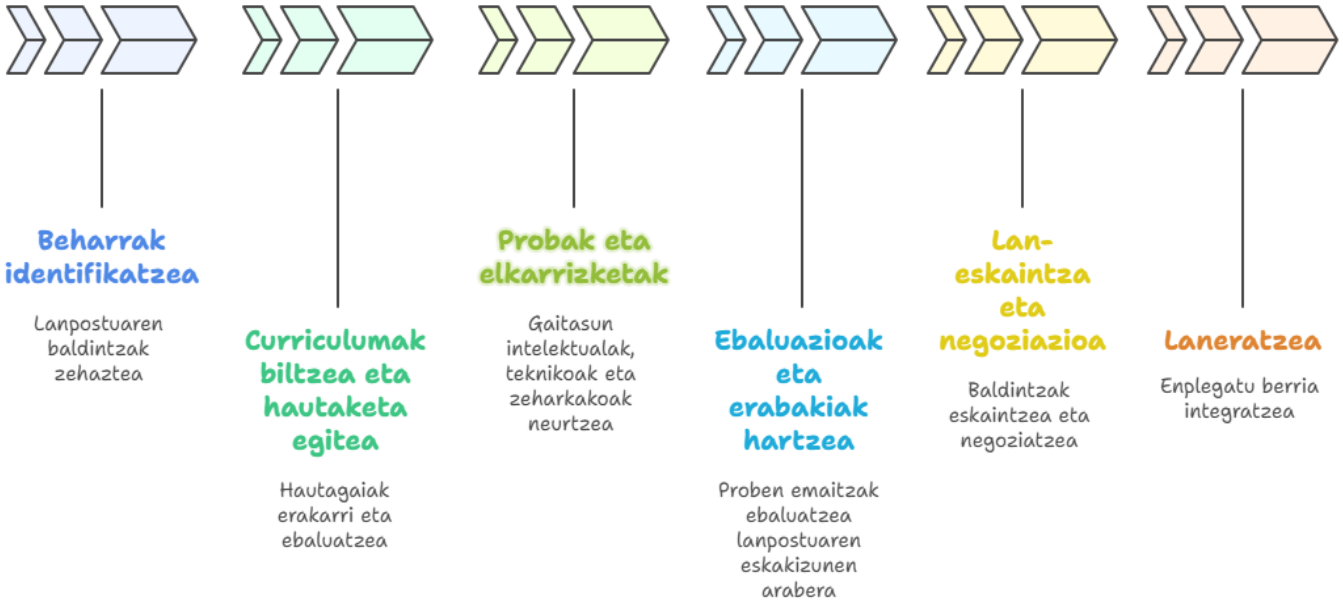
4. Nola jokatu talde-dinamiketan 9

5. Beste egoera-proba batzuk 11

6. Laburpena 12

1. Hautapen-prozesua

Hautapen-prozesuaren bidez, erakunde edo enpresa errekrutatzaile edo hautatzaile batek, langileak kontratatu behar dituenean, eskakizunak zehazten ditu, enplegu-eskaintzak zabaldu eta **hautaketa-probak ezartzen ditu.** Proba horiek egiten dira aurkezten direnen artean pertsonarik egokiena hautatzeko.



2. Talde-dinamika hautapen-prozesuetan

Talde-dinamika da, lan-elkarrizketekin batera, hautapen-prozesuetan gehien erabiltzen den tekniketako bat eta, beraz, **oso litekeena da zure enplegu-bilaketan horietako batean parte hartzea.** Horregatik, garrantzitsua da zertan datzan jakitea eta arrakastaz aurre egiteko prestatzen jakitea.

2.1 Zer da?

Lanpostu baterako hautaketan parte hartzen duten 7-10 hautagairen arteko bilera da, non gai edo kasu bat proposatzen baita, denbora jakin batean ebatzi beharrekoa.

2.2 Zertarako erabiltzen da?

Talde-dinamikak hautagaien gaitasun teknikoak eta/edo pertsonalak ebaluatzeko balio du, lanpostu jakin baten profil profesiografikoarekin lotuta.

Ez da ebaluatzen planteatutako gaiari buruz nork dakien gehiago, baizik eta nola interaktuatzen duten eta nola erlazionatzen diren pertsonak, eta hortik baloratzen dira haien konpetentzia pertsonalak: komunikatzeko nahiz lankidetzarako trebetasunak, talde-lana, lidergoa...

2.3 Noiz erabiltzen da?

Maiz erabiltzen da hautaketa-prozesu masiboetan, halakoetan hautagai guztiei banakako lan-elkarrizketak egitea oso motela eta garestia izanen bailitzateke.

Ohikoa da, halaber, talde-dinamika erabiltzea jendaurreko lanpostuak (adibidez: salmentako langileak, talde komertziala, bezeroaren arreta) edo taldean aritzen diren lanpostuak hautatzen direnean.

2.4 Faseak

Talde-dinamika 3 fasetan egiten da.



Guztiak dira garrantzitsuak. Gogoratu **horietan guztietan ebaluatzen zaituztela!**

A. NORBERAREN AURKEZPENA

- Ebaluatzaileak proba zertan datzan esanen du.
- Ondoren, hautagaiei eskatuko die banan-banan aurkezteko beren burua, hala nahi duen hautagaia hasita.
- Fase hau funtsezkoa da, hautaketa-prozesuan jendaurrean hitz eginen duzun lehen aldia izanen da-eta!



Zeure burua aurkezteko aholkuak:

- Garrantzitsua da zure aurkezpena **ongi prestatzea**; ez du 3 minutu baino gehiago iraun behar.
- Batez ere, **zure motibazioa** prestatu behar duzu: "Zergatik interesatzen zaizu lanpostu hau?".
- **Adorez** azaldu ezazu zuretzat postua lortzeak zer esan nahi duen.

B. GARAPENA

Ondoren, egoera, arazo edo gai bat planteatuko da, taldean egin beharreko zeregin zehatz batekin.



Kontua ez da ikasgai batean "azkarrena" nor den jakitea, baizik eta taldeko kideek elkarri nola eragiten dioten ikustea eta bakoitzaren konpetentziak ebaluatzea.

Dinamika **mota** desberdinak daude, proposatutako gaiaren arabera:

- **Gai erreala:** Hautapenaren helburu den lanpostuan ohikoa izaten den egoera bat aurkezten da. Adibidez, ekintza-plan bat proposatzea biltegi batean arazoak konpontzeko: eskaerak ustekabean handitzea, langileen absentismoa bajengatik, karga-jasogailuko ekipoan akatsak izatea...
- **Aurrez finkatutako gaia:** Fikziozko egoerak dira, non parte-hartzaileek erabakiak hartu beharko dituzuen. Hauek dira ezagunenetako batzuk: Ilargira bidaia, globo aerostatikoa, aterpea (edo bunkerra), Elle kasua...
- **Asmatutako gaia:** Gaia benetakoa izan daiteke, edo ez. Adibidez, produktu berri bat merkaturatu nahi duen fikziozko enpresa batentzat ekitaldi bat antolatzea, non taldeak aurrekontu mugatua duen eta alderdi kritikoak erabaki behar dituen, hala nola lekua, ekitaldiaren gaia, gonbidatuak, publizitate-kanpaina eta ekitaldian eginen diren jarduerak...

Dinamikak distrakzio-elementuekin

DINAMIKAK DISTRAKZIO-ELEMENTUEKIN

Batzuetan, parte-hartzaileei traba egiteko edo haien arreta galarazteko elementuak sartzen dira. Kanpoko estimuluak izan daitezke, edo zeregin paraleloak edo ustekabeko egoerak, taldeak ikuspegiari eusteko eta problemak ebazteko duen gaitasuna probatzen dutenak.

DISTRAKZIO-ELEMENTU MOTAK

Entzumenekoak: Atzeko soinu gogaikarriak, hala nola sirenak, musika ozena edo ozenki hitz egitea gelaren beste alde batean...

Ikusmenekoak: Kolore distiratsuko kamiseta daraman norbait mugitzea, mugimendu azkarreko bideo bat proiektatzea...

Ingurunekoak: Gelako argi bat itzali egiten da aldizka, mahai eta aulkien posizioak deseroso egiten du haietan lan egitea...

C. BUKAERA

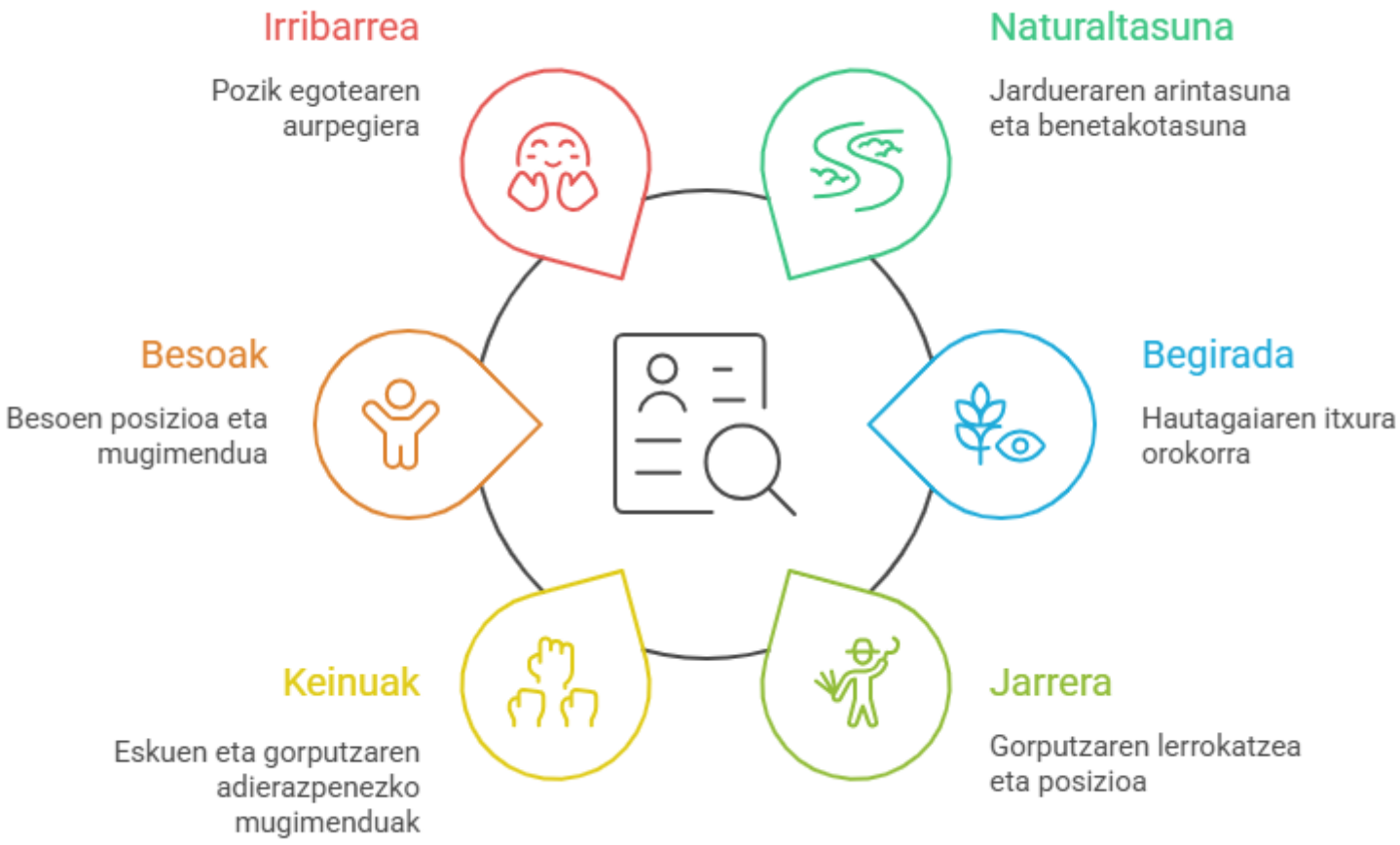
Elkarrizketatzaileak ariketa amaitutzat emanen du denbora amaitzen denean, hautagaiek ariketa bukatu nahiz ez bukatu.

Beharbada galdetuko du, “zer moduz dena?”.

Kontuan izan behar duzu, lana amaitu bada ere, dinamika gidatzen duten pertsonek behatzen eta datuak biltzen jarraitzen dutela.

3. Hitzik gabeko lengoaia talde-dinamikan

Talde-dinamika osoan, hautagaia hitzik gabeko adierazpenean nola ari den ebaluatzen da, hau da, begiradaren, jarreraren, keinuen eta abarren bidez.



☑ Begirada

Ikusizko kontaktua izan behar duzu beste parte-hartzaileekin.

Kontaktu horri ihes egitea honela interpreta daiteke: interesik ez duzula, beste pertsona batzuekin behar bezala lan egiteko lotsa handiegia duzula edo, are gehiago, ezkutatzeko zerbait duzula.

Ez egin gehiegi atzerantz (urruntzeko jarreratzat har daiteke) edo aurrerantz (jarrera oldarkortzat har daiteke).

☑ Gorputz-jarrera

Eseri eroso **bizkarra zuzen** duzula, aurreratu pixka bat aulkian (horrek interesa iradokitzen du).

☑ Keinuak

Kontuz ibili **eskuekin**; naturaltasunez erabili.

Eskuekin zer egin ez badakizu, **hartu oharrak** edo jarri mahai gainean.

Ez estali ahoa hitz egitean. Kontrolatu tikak (ilea etengabe ukitzea, bolalumarekin jostatzea, behatzekin mahaia kolpatzea...).

☑ Besoak

Ez gurutzatu besoak bularraren aurrean (urruntzea), beso bat hanka baten gainean eta bestea oharrak hartzen edo bi besoak erlaxatuta eskuak hanken gainean jarrita.

☑ Irribarrea

Erantzun seriotasunez galderei, baina egin irribarre komeni denean.

Baina, **kontuz!**
Kontuan izan ez dela komeni beti irribarre egitea: zenbaitetan, irribarrea ez dago justifikatuta (gerta daiteke norbaitek pentsatzea: "Irri egiten ari zait?").

☑ Ororen gainetik, naturaltasuna

Erabili normalean egiten dituzun keinuak.

Uste duzu lanerako balio duzula? Orduan ez duzu zertan beldurrik izan behar, hobe da zure izaera ezagutaraztea.

Izan itzazu kontuan hitzik gabeko hizkuntzari buruzko aurreko aholku guztiak, betiere zure izaerari **egokituta**.

Ez dago ezer okerragorik robot bat bezala agertzea baino!

4. Nola jokatu talde-dinamiketan

Hemen dituzu **25 aholku** talde-dinamika batean parte hartzen duzunean praktikan jartzeko:



1. Zaindu kontu handiz **gizalegea** eta **adeitasuna.**
2. **Ez** jokatu modu **oldarkorrean**.
3. Saiatu **nerbioak kontrolatzen**.
4. Erakutsi besteekiko **begirunea**.
5. Izan zaitez zu zeu. **Izan naturala**.
6. Saiatu **izotzaldia urtzen** eta eztabaida bideratzen.
7. **Errespetatu** beti beste parte-hartzaileen iritziak.
8. Saia zaitez **emandako zereginean** sartzen, **sinesten** eta, are, ongi pasatzen.
9. Rol bat esleitu badizute, **finkatu zure helburua** eztabaidan.
10. **Parte hartu aktiboki** eta lagundu taldeari bere helburua lortzen.
11. **Bilatu taldeak zereginean aurrera egitea**, zure buruaren luzimendua baino gehiago.
12. **Ez** hartu **gainerako** parte-hartzaileak **etsaitzat**.
13. Hitz egin **segurtasunez**, ez izan zalantzarik pertsona baliotsua zarela.
14. **Defendatu** irmotasunez zure irizpidea modu **arrazoituan**.
15. **Ez tematu** zure ideiekin. Iritziz aldatzea ez da negatiboa.
16. Ez izan **beldurrik akatsen bat egiteko.**
17. Hitz egitean **jarrera** funtsezkoa da, horrelako probetan ez baita baloratzen "zer esaten den", baizik eta **"nola esaten den"**.

> IRMOTASUNA ETA SEGURTASUNA BALIO POSITIBOAK DIRA EDOZEIN LANPOSTUTARAKO.

18. **Gonbidatu** taldeko beste pertsona batzuk **parte hartzera**, parte hartzen ari ez badira.
19. Parte har ezazu ideia argi eta zehatzekin, eta, ahal denean, gainerako pertsonen hitzak **integratuz**.
20. Saiatu **irtenbideak ematen**.
21. Saia zaitez unean-unean lortutakoaren **laburpenak** egiten.
22. **Zaindu denbora**, eta ziurtatu akordio batera iristen zaretela eman dizueten denboran.
23. Ez duzu zertan saiatu liderraren papera hartzen, baina bai zure inguruan **lan-giro atsegina sortzen**.
24. Ez dago portaera idealik. Bete beharreko lanpostuaren araberakoa izanen da. **Izan naturala.**
25. **Ez saiatu asmatzen** zer bilatzen duten errekrutatzaileek.

Gogoratu funtsezko ideia hauek



5. Beste egoera-proba batzuk

Talde dinamikez gain, gerta daiteke "egoera-proba" izeneko beste proba batzuetan parte hartzea, zure lanpostuaren/helburu profesionalaren arabera:

ROL JOKOA

Hautagaiei eskatzen zaie pertsona jakin baten larruan jartzeko eta esleitutako rolaren arabera aritzeko, etorkizuneko lan-inguruan gerta daitekeen egoera jakin batean.

Adibidez, pozik ez dagoen bezero bat, bulegoan gatazka bat, lankideekin negoziazio bat... Taldea elkarlanean aritu behar da egoera konpontzeko.

SARRERAKO ONTZIA

Proba honetan, hainbat zeregin ematen zaizkio hautagaiari, eta hark laneko egun arrunt batean "sarrerako ontzian" jaso izan balitu bezala kudeatu behar ditu. Hautagaiak zereginak berrikusi eta lehenetsi behar ditu, eta erabaki behar du nola kudeatuko dituen denbora-tarte mugatu batean.

Oroitu, administrazioko, kudeaketako edo merkataritzako postuetarako hautaketetan erabiltzen da.

AURKEZPENA

Hautagaiari eskatzen zaio azalpen bat edo aurkezpen bat egiteko:

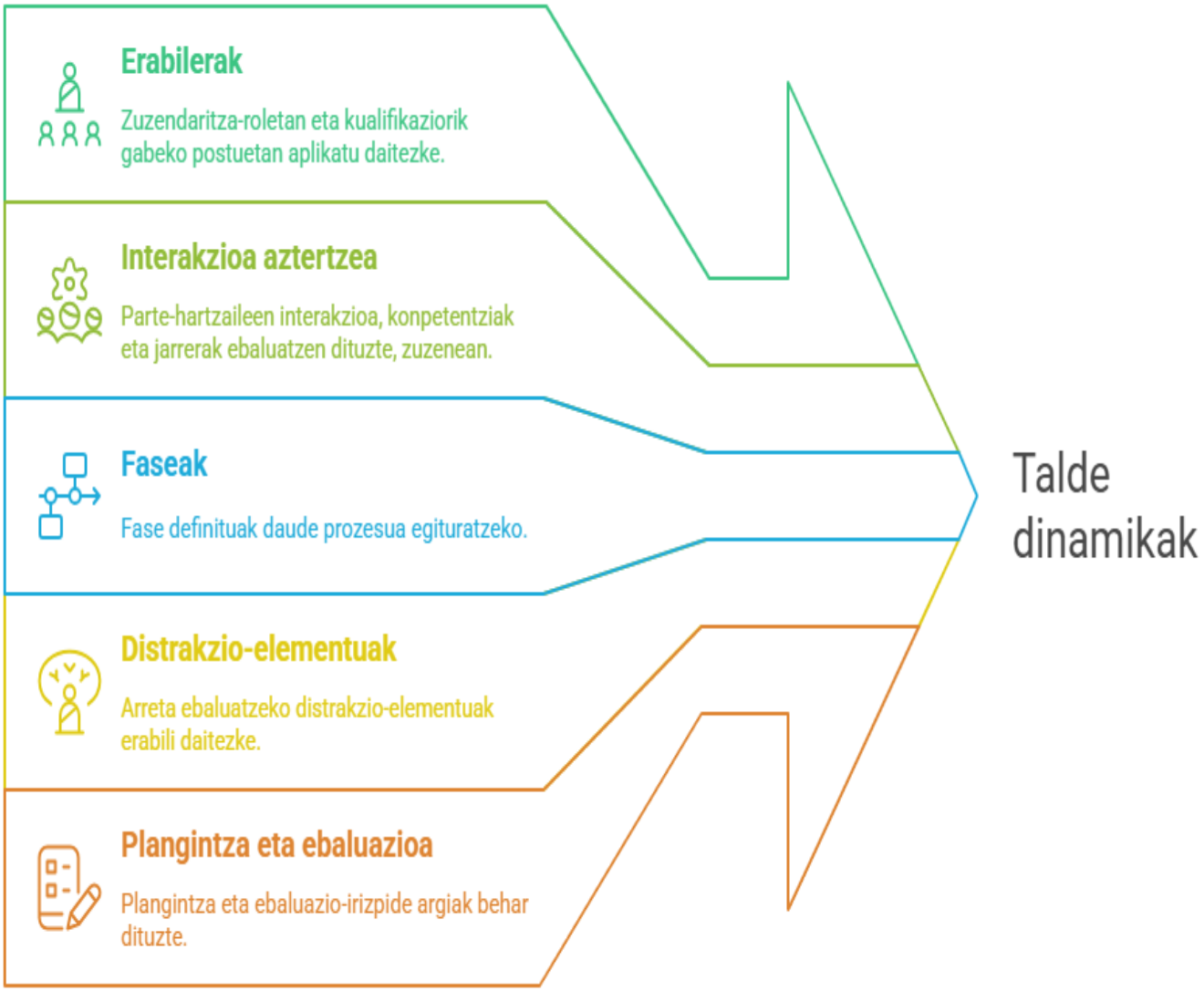
- Bere burua aurkezteko.
- Proiektu bat azaltzeko.
- Lanpostuarekin zerikusia duen gai bat azaltzeko.
- Problema bat ebazteko.

KASU PRAKTIKOA

Kasu gehienetan, ebaluazio hau taldeko edo banakako elkarrizketa baten ondoren egiten da.

Lanpostua lortu nahi duenari ariketa bat ematen zaio, etorkizuneko lanpostuan bete beharko dituen zereginen antzekoa, eta hautagaiak hura garatu behar du.

6. Laburpena


Erabilerak
Zuzendaritza-roletan eta kualifikaziorik gabeko postuetan aplikatu daitezke.
Interakzioa aztertzea
Parte-hartzaileen interakzioa, konpetentziak eta jarrerak ebaluatzen dituzte, zuzenean.
Faseak
Fase definituak daude prozesua egituratzeko.
Distrakzio-elementuak
Arreta ebaluatzeko distrakzio-elementuak erabili daitezke.
Plangintza eta ebaluazioa
Plangintza eta ebaluazio-irizpide argiak behar dituzte.
Talde dinamikak





Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

SISTEMA
NACIONAL DE EMPLEO

Centros de Orientación,
Emprendimiento, Acompañamiento
e Innovación para el Empleo

Nafarroako
Gobernua

Gobierno
de Navarra

SERVICIO
NAVARRO DE
EMPLEO

NAFAR
LANSARE