

STARR Methode

De STARR methodiek laat je toe om voor bepaalde competenties te weten te komen hoe iemand een bepaalde situatie aangepakt heeft in het verleden.

- **Situatie:** Laat de kandidaat een situatie schetsen waarbinnen hij de competentie in de praktijk bracht. Wie was aanwezig? Waren er spanningen? Hoe was de werkomgeving en de werkdruk?
- **Taak:** Peil naar de persoonlijke inbreng van de kandidaat. Wat was zijn/haar rol? Wat werd van hem/haar verwacht?
- **Actie:** Welke bijdrage leverde de kandidaat in de uitvoering van de taak? Wat deed hij/zij precies en wat niet?
- **Resultaat:** Wat was het resultaat van de actie? Wat was het aandeel van de kandidaat in het resultaat? Hoe heeft de kandidaat dit ervaren?
- **Reflectie:** Door de kandidaat te vragen zijn of haar persoonlijke bijdrage te evalueren, kan je naar het leervermogen peilen en zicht krijgen op de fundamentele kenmerken die het handelen van de persoon hebben beïnvloed en dit ook in de toekomst zullen doen. Wat was goed? Wat kon beter? Zou de kandidaat opnieuw zo handelen? Zo nee, hoe dan wel?

Stel zo weinig mogelijk waarom-vragen, die geven aanleiding tot fantaseren. Waardoor of hoe-vragen verschaffen je meer inzicht in de feiten.

