

STARRT-methodiek

Criteriumgericht interview volgens STARRT.

De STARRT-methode is een interviewtechniek die zich goed leent voor het uitdiepen van ervaringen. Deze techniek wordt ook wel het competentiegericht of criteriumgericht interview genoemd. De letters STARRT staan voor verschillende invalshoeken van bevraging:

S= in welke situatie zijn de ervaringen opgedaan?

T= wat was in die situatie precies uw taak, opdracht of rol?

A= welke actie ondernam u, wat deed u?

R= wat was het resultaat of effect?

R= was je tevreden met het resultaat?

T= wat heeft u ervan geleerd voor de toekomst?

Bij voorkeur verloopt het proces van bevraging in de eerder aangegeven volgorde. Daarmee wordt veiligheid en een logische opbouw gecreëerd voor de kandidaten. De opbouw verloopt dan van een beschrijving van de situatie (context en omgeving; wat meer afstandelijk) naar de eigen bijdrage en de waardering van het eigen resultaat. Dit proces van interviewen wordt wel omschreven als een ontwikkeling van de wij-vorm naar het ik-niveau, naar de meta-fase of het duo-niveau (afstand nemen van de manier waarop iemand zich heeft gekwetend van zijn taak en de persoonlijk bijdrage evalueren). De interviewer moet stimuleren, dat het vragen naar de informatie over de eigen taken en acties zoveel mogelijk gebeurt in de vorm van ik- statements.

In schema

De context van de belangwekkende ervaring uit het portfolio in verband met een bepaald criterium	Situatie Wij-niveau
Individuele taak en de persoonlijke rol van de kandidaat in een bepaalde situatie	Taak en Actie Ik-niveau
Kritische terugblik op de persoonlijke ervaring en het leerproces	Resultaat (en toekomst) Meta-niveau

De STARRT-werkwijze is goed bruikbaar bij de portfoliomethodiek, omdat ze handvatten biedt om ervaringen te concretiseren.

In het criteriumgericht interview probeer je eerst een beeld te krijgen van de situatie waarin iemand bepaalde ervaringen heeft opgedaan.

Dan vraag je wat precies de taak was van die persoon in die situatie. Met de taak ontstaat een beeld van de plaats en verantwoordelijkheden in de organisatie en de activiteiten. Daar liggen de eerste aanknopingspunten voor onderzoek van de bekwaamheden. We hebben dan een beter beeld van de taak, maar nog niet van de competenties.

De volgende stap bestaat uit het concretiseren van de acties die iemand in die taak onderneemt. Wat doe je precies? Op die manier kan uiteindelijk verband worden gelegd met de vaardigheden die de kandidaat inzet in zijn handelen. In het vragen naar de actie ontstaat een beeld hoe iemand de taak aanpakt.

De laatste stappen bestaan uit het bevragen naar het resultaat en de toekomst: daarmee ontstaat pas echt een beeld van de kwaliteit van de activiteiten ofwel van de competentie. Wat was het resultaat? Ging het goed af? Wat zou u anders doen en waarom? Het resultaat kan helderder worden door te vragen waaruit het resultaat bleek. Wat heeft u ervan geleerd voor de toekomst?

Op deze manier kan uiteindelijk verband worden gelegd met de vaardigheden die voor het beroep of de opleiding belangrijk zijn.

Aandachtspunten bij het verloop van het interview:

1. Introductiefase: kennismaking, vertrouwensbasis scheppen, informatie over de duur, verloop en doel van het interviewen, de rol van de interviewer en de geïnterviewde.
2. Informatiefase: gestructureerde bevraging van de ervaringen. Hoofdfase van het interview (75-80%) is STARRT. In de middenfase van het interview gaat het er om als interviewer samen met de kandidaat een zo volledig en scherp mogelijk beeld te ontwikkelen van diens ervaringen. Bij voorkeur verloopt het proces van bevraging in de aangegeven volgorde, daarmee wordt de veiligheid en een logische opbouw gecreëerd voor de kandidaten. De opbouw verloopt dan van een beschrijving van de situatie naar de eigen bijdrage en de waardering van het eigen resultaat. Van wij-niveau (S) naar ik-niveau (T en A) naar meta-niveau (R+T).
3. Afrondingsfase: afsluiting gesprek. Heeft de kandidaat nog vragen? Afspraken over nader aan te leveren gegevens, afspraak maken over de terugkoppeling van de resultaten en adviesgesprek.

Het ervaringsgerichte interview heeft een hogere betrouwbaarheid en validiteit dan andere interviewmodellen. Doel is te onderzoeken hoe een kandidaat specifieke gedragscriteria heeft laten zien in het verleden. Deze gedragscriteria dienen zoveel mogelijk omschreven te zijn in termen van concreet waarneembaar gedrag.

Richt je vooral op het positieve, op de kwaliteiten of talenten die aanwezig zijn (de halfvolle fles) en niet op wat er niet is (de halflege fles). Doel is niet selectie, maar ervaringen in beeld te krijgen en deze te waarderen ten opzichte van een standaard (kwalificatiestandaard, beroepsprofiel of anders).

Liever geen

- Suggestieve vragen: 'dus je bent wel gewend om alleen te werken?'
- Kritische vragen: 'ben je niet een beetje snel met die conclusie?'
- Gesloten vragen: 'is het doel duidelijk?'
- Waarom vragen: 'waarom heb je dat gedaan?'

Wel

- Open vragen: 'wat, waar, wanneer, hoe kun je me iets vertellen over'
- Doorvragen: 'wat bedoel je met "ze"?' Laatste woord herhalen. Vragen naar verschillen en overeenkomsten.