



## MET STAR(R) MEER ZICHT OP COMPETENTIES

De STAR(R)-methode is een interviewtechniek voor het uitdiepen van ervaringen. Ook bekend als het competentiegerichte of criteriumgerichte interview. Het is een gestructureerde methode om informatie over handelen expliciet te maken.

De STAR(R) is bruikbaar bij coaching, begeleiding en voortgangsgesprekken en om leerdoelen te formuleren voor het individueel opleidingsplan (IOP).

### Structuur gesprek

1. Introductie/inleiding  
Kandidaat op gemak stellen, werkwijze toelichten
2. Welke competentie(s) centraal
3. Bespreking van de competenties met STAR(R)
4. Afsluiting

## De STAR(R)-werkwijze in het kort:

### VRAAG NAAR DE SITUATIE

In welke **S**ituatie zijn de ervaringen opgedaan? Geef een voorbeeld van een concrete situatie. Wie waren aanwezig? Wat gebeurde er precies?

---

### VRAAG NAAR DE TAAK

Wat was in die situatie precies je (in)formele **T**aak, opdracht of rol? Wat wilde je bereiken? Wat verwachtte je van jezelf?

---

### VRAAG NAAR DE ACTIE

Welke **A**ctie ondernam je? Wat deed je precies? (Doorvragen op het gedrag tot duidelijk is wat de betrokkene precies deed in termen van concrete activiteiten.) Wat is het verband tussen je taak en je aanpak? Hoe reageerden anderen? Hoe reageerde jij daarop? Wat deed jij ermee?

---

### VRAAG NAAR HET RESULTAAT

Wat was het **R**esultaat of effect? Hoe reageerden anderen daarop? Hoe was de stemming/sfeer?

---

### VRAAG NAAR REFLECTIE

Wat zou je de volgende keer anders doen en waarom? Wat zegt dit over jezelf? Herken je dit ook in andere situaties?

### Tips

- besteed aandacht aan het vertelde: luisteren, samenvatten, doorvragen, non-verbale signalen herkennen en interpreteren;
- stel geen suggestieve vragen; laat details buiten beschouwing;
- houd de volgorde van STAR(R) vast voor het beste resultaat.