

Toelichting van de “Wakker methode”

- **Waarnemen:** observeer het concrete, feitelijke gedrag van de kandidaat. Wat doet en zegt hij/zij, en wat doet en zegt hij/zij niet?
- **Aantekeningen maken:** schrijf je belangrijkste waarnemingen op zodat u deze nog eens kunt teruglezen.
- **Klasse bepalen:** koppel het gedrag van de medewerker aan de competenties die voor het geëxamineerde niveau van belang zijn.
- **Kwantificeren:** maak onderscheid tussen uw observaties en de verschillende niveaus van vereiste competenties en hang hier een score aan.
- **Evalueren:** bespreek de beoordeling.
- **Rapporteren:** bespreek de conclusies met de medewerker en neem deze op in het verslag.

Toelichting van de “STARR” methode

Situatie

- Beschrijf de situatie. Wat is er gebeurd?
- Wie waren de betrokkenen?
- Waar speelde het zich af?
- Waarover ging het precies?

Taak

- Wat was de taak ?
- Wat was je rol? Wat was je functie?
- Wat moest je doen ?
- Wat werd er van je verwacht?
- Wat was je voornemen? Had je een plan?

Actie

- Wat heb je werkelijk gedaan?
- Welke afwegingen hebben daarin op dat moment een rol gespeeld?
- Wat dacht je? Wat voelde je? Wat zag je voor je?
- Wat was precies jouw aandeel of inbreng?

Resultaat

- Wat was het gevolg van jouw actie bij jezelf en wat was het gevolg bij andere betrokkenen?
- Wat was het gevolg op de sfeer?
- Wat was de invloed op het proces? Konden jullie nog goed verder werken?
- Wat was de invloed van jouw aandeel (van je actie) op het resultaat dat je wilde bereiken.

Reflectie

- Was het resultaat van je actie dat wat je er mee wilde bereiken?
- Heb je er iets van geleerd ?
- Kun je deze situatie en je handelen daarin koppelen aan een competentie uit het profiel van de beroepsbeoefenaar uit de opdracht? Als je dat kan, hoe scoorde je dan voor deze competentie?