

# Criteriumgericht Interview

---

## Inhoud

Wat is het doel van een criteriumgericht interview?.....	1
Wat wordt er getoetst? .....	1
Hoe verloopt zo'n interview? .....	2
Hoe bereid ik me voor? .....	2
Hoe slaag ik voor dit interview? .....	3
Bronnen .....	3

## Wat is het doel van een criteriumgericht interview?

In een criteriumgericht interview krijg je via een **gestructureerd mondeling gesprek** de kans om de docent ervan te overtuigen dat je de **vooropgestelde competenties** voldoende bezit. Je doet dat door situaties zo helder en concreet te beschrijven dat de docent het gevoel heeft erbij geweest te zijn.

Andere namen voor het criteriumgericht interview zijn:

- gedragsgericht interview
- competentiegericht interview
- gestructureerd interview
- ervaringsgericht interview
- portfoliogesprek

Het komt er dus op neer dat je tijdens het gesprek **echt gebeurde (beroeps)situatie(s)** bespreekt en toelicht waarin je jouw competenties hebt laten zien. Je kunt het vergelijken met wat je doet **als je een film navertelt**: je wilt de docent die er niet bij was vertellen wat er allemaal precies in is gebeurd. Dat betekent niet dat je van alles kunt verzinnen: de interviewer is erop getraind om door een **specifieke vraagtechniek** (het zogenaamde 'STARR-model': meer info hierover lees je bij 'hoe verloopt zo'n interview?') jouw handelen en gedrag te bespreken: wat deed je precies, wat was jouw aandeel, hoe reageerde je, ... Als je hier niet persoonlijk (ik-vorm) en concreet genoeg op kunt antwoorden, zal de docent moeilijk te overtuigen zijn.

## Wat wordt er getoetst?

- Je overtuigt de beoordelaars ervan dat je **in verschillende (beroeps)situaties juist hebt gehandeld**, dus competent bent.
- Voorbeelden van (beroeps)situaties kunnen komen uit ervaringen die je hebt opgedaan tijdens **opdrachten, praktijk, projecten en stages**.
- Als je **buiten je studie** aan je competenties hebt gewerkt, kun je daarvan een situatie inbrengen.

## Hoe verloopt zo'n interview?

- Je weet van te voren **welke competenties** getoetst worden en op welk niveau.
- Meestal worden er **per interview maximaal 2 à 3 competenties** getoetst, want de bespreking van de situaties en hoe jij daarin handelde, is zéér tijdsintensief.
- Dikwijls is er **meer dan één beoordelaar** aanwezig (een jury).
- Het interview verloopt volgens een vaste structuur. Er is steeds sprake van de volgende fasen:
  - De **inleiding**, verwelkoming: je wordt op je gemak gesteld, het doel wordt nog eens overlopen, de werkwijze toegelicht, wederzijdse verwachtingen en eventuele onduidelijkheden worden besproken.
  - De **vaststelling van de competentie(s) die centraal staan**. In sommige gevallen wordt er gekozen uit een aantal competenties door de student of door de docent.
  - De **bespreking van situaties** waarin je de competenties beheerst met behulp van een vraagmethodiek.
  - De **afronding**: samenvatting, verdere verloop van de procedure, afspraken over bekendmaking van de resultaten.
- Per competentie worden dezelfde soort vragen gesteld in dezelfde volgorde. Een veel gebruikt model daarvoor is het zogenaamde '**STARR-model**':
  - **S= Situatie**: wat speelde er precies?  
Vragen als: Hoe zag de situatie eruit? Wie waren aanwezig (vb. collega's, klanten, leerlingen, patiënten)? In welke context (vb. klas, afdeling, school, bedrijf,...)?
  - **T = Taak**: wat waren jouw taken?  
Vragen als: Welke verantwoordelijkheid kreeg je? Met wie werkte je samen? Wat werd er door de stageplaats (school, bedrijf, ziekenhuisafdeling, ...) van je verwacht in deze situatie?
  - **A = Actie**: **wat heb je concreet gezegd of gedaan?** Hoe heb je het aangepakt?  
Vragen als: Wat zei je precies? Hoe reageerde je? Welke handelingen deed je eerst en wat daarna? Hoe gebruikte je de aanwezige middelen ter beschikking?...
  - **R = Resultaat**: Wat gebeurde er daarna? Wat was het resultaat of effect van jouw aanpak?  
Vragen als: Hoe reageerde de leerling, de patiënt, de klant... Wat deed het bedrijf met jouw plan, advies, ...
  - **R = Reflectie**: een terugblik op de handelingen in de situatie.  
Vragen als: Wat heb je uit geleerd? Zou je het achteraf anders doen?

## Hoe bereid ik me voor?

- Zorg ervoor dat je weet **welke competenties** er getoetst worden, of indien je zelf mag kiezen: welke competenties wil je graag bespreken?
- Kies op voorhand een **aantal situaties** waarvan jij vindt dat ze goed aantonen dat je de gevraagde competentie beheerst.
- Bekijk de [voorbeeldvragen](#) uit de STARR-methodiek op de website van Score (HvA).
- **Oefen** het interview met andere studenten.

- Wees vertrouwd met de **beoordelingscriteria**.
- **Neem de tijd** om de vragen te beantwoorden.
- Gebruik deze kans om jezelf in de verf te zetten: **laat zien wat je kunt!**

### Hoe slaag ik voor dit interview?

- Gebruik zoveel mogelijk **de ik-vorm** bij de bespreking van de situaties, de acties die jijzelf nam en de effecten daarvan. Dat helpt je om jouw eigen aandeel en competenties zo duidelijk en helder mogelijk te beschrijven. Jouw handelingen/acties staan centraal, niet die van collega's of leerlingen of patiënten, ...
- Bespreek zo waarheidsgetrouw en zo precies mogelijk jouw gedrag en vermijd daarbij te vertellen welke ideeën je daarover had (maar niet uitvoerde). Het gaat om het **werkelijk gedrag**.
- Je 'competent zijn' staat centraal en **niet** je ontwikkeling: situaties die misliepen en waar je zelf veel uit leerde zijn **géén** goede basis voor een competentiegericht interview (maar wel voor een begeleidings- of voortgangsgesprek of een reflectieopdracht).
- Tijdens het gesprek kunnen jouw **antwoorden zo getrouw mogelijk genoteerd** worden.
- Na afloop zal (zullen) de beoordelaar(s) samen nagaan of je met het antwoord op de vragen voldoet aan de criteria. De kernvraag is: Heb je iedereen overtuigd van de gewenste competenties?
- Onthoud: de keuze, de analyse en de bespreking van de situaties en je gedrag is van belang in de beoordeling. Zoals hierboven reeds gezegd: kies voor het interview **die situatie(s) die jouw beheersing van de competentie het best aantoont (aantonen)**.

### Bronnen

- Janssens, K. (2008). *Criteriumgericht interview*. Gent: Arteveldehogeschool. Niet-gepubliceerde hand-outs bij interne vormingssessie.
- Derycke, H. (2002). *Het selectie-interview. Handboek voor het gedragsgericht interviewen bij het aanwerven van personeel*. Leuven/Leusden: Acco.
- Derycke, H., & Van Beirendonck, L. (2009). *Het selectie-interview. Trefzeker gedragsgericht interviewen*. Leuven: Lannoocampus.
- [http://www.carrieretijger.nl/carriere/solliciteren/sollicitatiegesprek/gesprekstechnieken/sta\\_r](http://www.carrieretijger.nl/carriere/solliciteren/sollicitatiegesprek/gesprekstechnieken/sta_r)
- [http://www.score.hva.nl/s\\_criteriumgericht\\_interview.html](http://www.score.hva.nl/s_criteriumgericht_interview.html)