

Programma STARR SOON	
Twee dagdelen: 9.30 uur tot 17.00 uur	
Eerste dagdeel: 9.30 uur tot 12.30 uur	<p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leren kennen van de doelstelling van de selectie. • Verdieping van kennis over de selectieprocedure en besluitvorming. • Begrip van het nut en de toepassing van de STARR methode in selectie. • Aanscherpen vaardigheden in verschillende vraagtechnieken en herkennen van effectieve en minder effectieve vraagsoorten in selectiegesprekken. • Kennismaken met eigen beoordelingsvalkuilen en -gewoontes. • Leren toepassen van ORCWE model voor objectivering van beoordeling in selectiegesprekken.
START 9.30 uur	PLENAIR: 8 deelnemers, 1 trainer, 3 instituutsvoorzitters
Uitleg selectieprocedure door instituutsvoorzitters: doel, resultaten tot nu toe en beantwoording vragen.	<p>Doel:</p> <p>Leren kennen van de doelstelling van de selectie. Verdieping van kennis over de selectieprocedure</p>
10.00 uur	
Korte kennismaking: Trainer en deelnemers, line up	<p>Doel: elkaar leren kennen, vertrouwen opbouwen, individuele leerdoelen inventariseren zodat deelnemers verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun leeropbrengst, afspraken maken over hoe we met elkaar omgaan: leercontract.</p> <p>Vorm:</p> <p>De deelnemers gaan meerdere keren in een line-up staan. Geef ze een opdracht en geef daarbij de uitersten aan, zoals "Links is 'niet tot nauwelijks', rechts is 'heel veel'". Begin luchtig en switch geleidelijk naar meer serieuze opdrachten die te maken hebben met interviewen met de STARR</p> <ul style="list-style-type: none"> - aantal jaren afgestudeerd als arts - ver voor 7.15 uur vanochtend opgestaan - veel/weinig aios begeleid - hoeveelheid ervaring met gesprekken als sollicitant - zin om met de training te starten - ervaring met het voeren van selectie-gesprekken (als selecteur) - Koppel aan de kennismaking de vraag naar individuele leerdoelen
10.30 uur: Korte doorloop programma en start bespreking theorie en huiswerkopdracht	<p>Doel: inventariseren welke kennis er al is over de selectieprocedure en ervaring met de methode: inschatten startniveau</p> <p>Bespreken huiswerk en vragen naar aanleiding van de bestudeerde stof. Formuleren van persoonlijke leervraag voor vandaag.</p>

<p>Korte doorloop van gedragsgericht beoordelen en de STARR; bespreking en discussie</p>	<p>Doel: Begrip van het nut en de toepassing van de STARR methode in selectie. Waarom STARR? Wat zijn de elementen van het STARR model, hoe pas je het in gesprekken toe?</p>
<p>PAUZE</p>	
<p>11.10 uur: Voorbeeld STARR</p>	<p>Trainer en acteur of filmpje Doel: Illustratie van een STARR, modeling voor de juiste hantering van de methode. Evaluatie gezamenlijk en inventariseren leerpunten uit het voorbeeld.</p>
<p>11.30 uur: Oefenen met STARR</p>	<p>STARR-oefening in vier tweetallen: 5 minuten p.p. Doel: Aanscherpen vaardigheden in verschillende vraagtechnieken en herkennen van effectieve en minder effectieve vraagsoorten in selectiegesprekken.</p> <p>Probeer in een interview van 5 minuten zicht te krijgen op de mate waarin je collega aan één van de 6 criteria voldoet, waarop je binnenkort kandidaten voor de opleiding gaat beoordelen. Na 5 minuten stop je en noteer je voor jezelf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is je beeld over de mate waarin de collega deze competentie beheerst? (voldoende, onvoldoende, weet niet) • Waar baseer je je oordeel op? <p>Als beiden aan de beurt zijn geweest in 2-tal oordelen uitwisselen. (5 minuten) Trainer: loop rond tijdens de oefening en luister mee. Opvallende goede of minder goede (bv. suggestieve) vragen worden genoteerd op de flap-over</p>
<p>11.45 tot 11.55 uur</p>	<p>Nabespreking: met flap-over evalueren wat de oogst van de oefening is. Daarbij gebruik je de observaties die je tijdens de oefening gedaan en genoteerd hebt. Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat was lastig? • Wat helpt om een dergelijk gesprek goed te voeren? • Wat zijn goede vragen? <p>Herhaal nog even de soorten vragen (theoretisch, suggestief, open/concreet).</p> <p>Eindig met vraagsoorten als nodig</p>
<p>ORCWE, beoordelingsfouten</p>	<p>Vraag aan de groep: achtergrond voor ORCWE is voorkomen van beoordelingsfouten. Welke beoordelingsfouten herken je, wie kan een voorbeeld noemen?</p> <p>Doel: Kennismaken met eigen beoordelingsvalkuilen en -gewoontes. Leren toepassen van ORCWE model voor objectivering van beoordeling in selectiegesprekken.</p> <p>Alleen als nodig: aanvullende uitleg van beoordelingsvalkuilen en -gewoontes (sheet 14)</p>

	<p>Toelichting bij sheet 12</p> <p><u>Stereotypering</u>: kenmerken waarvan men denkt dat ze bij een bepaalde groep horen van toepassing verklaren op een persoon (dikkerds zijn gezellige mensen, vrouwen zijn zorgzaam, mooie mensen zijn aardige mensen, roodharigen zijn fel)</p> <p><u>Selectieve perceptie</u>: we nemen slechts een deel van de werkelijkheid waar; we zien dus niet de gehele persoon, maar dat wat om wat voor een reden dan ook onze aandacht trekt. Dus een deel van de persoonlijkheid ontgaat ons.</p> <p><u>Halo-effect</u>: de neiging om, als we eenmaal een positieve eigenschap (grappig, goed formulerend) hebben ontdekt, automatisch meerdere positieve eigenschappen aan iemand toe te schrijven (Horn-effect is precies het tegenovergestelde: slordig gekleed, dus...)</p> <p><u>Projectie</u>: bij projectie neem je jezelf als norm en schrijf je eigen (positieve en/of negatieve) eigenschappen toe aan de kandidaat, terwijl hier objectief gezien geen grond voor is.</p>
11.55 uur	<p>Oefening met observeren en registreren: Doel: Leren toepassen van ORCWE model voor objectivering van beoordeling in selectiegesprekken. Aan de hand van voorbeeldfilmpje observeren en registreren in de praktijk brengen.</p>
12.20 uur	<p>Laatste losse eindjes: besluitvorming en schaal voor beoordeling Doel: Verdieping van kennis over de besluitvorming.</p>
12.30 uur	Pauze
Tweede dagdeel: 13.15 uur tot 16.30 uur/ 17.00 uur	<p>Doel: Vaardigheid opdoen in het voeren van een STARR gesprek binnen de selectie van kandidaten voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Leren kennen van eigen gewoontes, valkuilen en ontwikkelpunten voor gespreksvoering.</p>
13.15/13.30 uur	<p>kort voorstellen acteur en uitleg werkvorm, intro op CV acteur</p> <p>Oefenen met de methode in de groep: 1 acteur met drie deelnemers; overige deelnemers observeren. De interviewer doet de STARR op 1 criterium of competentie. Na 5 minuten stoppen en inventariseren of je voldoende info hebt en een oordeel kunt geven. Daarna een andere interviewer voor een andere competentie.</p>
16.30 uur	Afronding van de training: wat is er blijven liggen, wat heb je geleerd of versterkt en hoe kan je hiermee verder?

Trainer:

Drs. Mariëlle Damoiseaux, registerpsycholoog NIP Arbeid & Organisatie, werkzaam bij MD assessment coaching training in Groesbeek. STARR trainer voor de opleidingen tot arts M&G, arts AVG en Huisartsopleiding.

Acteur:

Drs. Jette van den Bergh, trainingsactrice bij Nonons te Amsterdam, coach en trainer op het gebied van communicatie.