

Opleiden in school

Wat is een opleidingsschool?

In een opleidingsschool wordt geleerd door allen: door de student, de leerkrachten van de opleidingsschool, docenten van de hogeschool. Er wordt gestreefd naar een opleiding waarin theorie en de praktijk optimaal op elkaar aansluiten.

Voor studenten betekent dat er een betere afstemming is tussen wat theoretisch aangereikt wordt in de opleiding en praktisch uitgevoerd wordt in de school.

Om deze aansluiting vanaf het begin al goed in beeld te hebben is het van belang dat student en school bij elkaar passen. Dat geldt met name voor de opdracht van de student in de stage. Studenten solliciteren om die reden naar een werkplekplaats in de school. Tegelijkertijd is solliciteren een goede oefening voor de toekomst.

Om de vaardigheden en mogelijkheden van de student goed te laten aansluiten is er een sollicitatie procedure waardoor in het gesprek met name daarop wordt geselecteerd. Deze procedure is bekend onder de naam STAR. De methode sluit sterk aan bij de ontwikkelde competenties. En bij de criteria die aan de werkplek opdracht worden gesteld.

Informatie over een selectiegesprek met de STAR methode.

Het doel van het selectie gesprek is relevante en nuttige informatie te krijgen van en over de kandidaat. Dit zodat een goed beeld van de competenties van de kandidaat wordt gevormd en een weloverwogen keuze gemaakt kan worden over de plaatsing.

Bij elke werkplek opdracht heeft de school bepaald welke bepaalde competenties van belang zijn en aan welke criteria de student voldoet. In het algemeen zijn dat de competenties waarvoor aandacht geweest is in het tweede jaar van de opleiding.

In het gesprek worden dan ook vragen gesteld over voorbeelden waarin blijkt wordt gegeven van ervaring en vaardigheden met betrekking tot bepaalde competenties. Als een onderdeel van de activiteit in het derde jaar bijvoorbeeld vraagt om het nemen van initiatieven dan zal gevraagd worden naar een voorbeeld, waarin **Situatie**, **Taak**, **Aanpak** en **Resultaat** besproken worden. (**S.T.A.R.**).

Voorbeeld:

Kun je een situatie beschrijven waaruit blijkt dat je initiatief hebt genomen:

Situatie: In welke situatie speelt het voorbeeld zich af?

Taak: Wat was jouw functie/taak/rol daarbij?

Aanpak: Wat heb je gedaan om tot het gewenste resultaat te komen?

Waarom heb je juist voor die “oplossing” gekozen/waarom heb je dat ontwikkeld/etc.?

Resultaat: Waar hebben jouw initiatieven toe geleid?

Een dergelijk gesprek wordt ook wel een ‘criterium gericht interview’ genoemd.

Waarom criteriumgericht interviewen?

Beeldvorming (= subjectiviteit) speelt een grote rol bij selectiegesprekken. Woorden zijn vaak dezelfde, maar de opvatting achter de woorden verschilt enorm door verschillende ervaringen en betekenisgeving van de betrokkenen.

Een bekend voorbeeld: “ik heb een hond gekocht.” Ga eens na wat iedereen zich daarbij voorstelt.

Door te vragen naar concrete situaties en het eigen handelen daarin, is er grote kans dat een goed beeld van de competenties van de kandidaat wordt gevormd.

Wat is criteriumgericht interviewen?

De criteria zijn afgeleid van de opdracht. Bij een sollicitatieprocedure gaat het erom welke kandidaat het best past bij de opdracht op basis van tevoren vastgestelde criteria. Deze criteria zijn afgeleid van de benodigde competenties.

Er wordt een rationele overweging aan de afweging toegevoegd.

Nut van de STAR-methode

Door gebruik van de STAR methode kan voorkomen worden dat kandidaten vragen sociaal wenselijk beantwoorden. Sociaal wenselijke antwoorden zijn antwoorden die de vragensteller graag wil horen c.q. waarvan de kandidaat denkt, dat ze door de vragensteller graag gehoord worden.

Een voorbeeld van criteriumgericht interviewen is:

- Gevraagde competentie: “vaardig in begeleiden van individuele leerlingen in een groep.”
- Doel van het gesprek: goede voorspelling kunnen doen over kwaliteit en successen van de kandidaat. Met andere woorden: hoe kan bepaald worden aan de hand van een gesprek of iemand werkelijk vaardig is?
- Voorbeelden van vragen:
Vaardigheid in begeleiding is een gevraagde competentie.
S: Kun je in grote lijnen een situatie schetsen waarin je daarin actief geweest bent?
Wat was de aanleiding om de leerling individueel in een groep te begeleiden?
T: Welke taak heb je op je genomen? Welke rol speelde je erin?
A: Wat heb je gedaan? Wat kwam je tegen en hoe ben je daarmee omgegaan?
R: Wat was het resultaat? Hoe waardeer je dat achteraf? Hoe waardeer je je rol achteraf? Wat zou je wel/niet anders doen?

Kandidaten geven vaak aan dat zij het gesprek prettig vinden om dat geput kan worden uit zelf aangedragen voorbeelden en verteld wordt vanuit eigen ervaringen.

Scholen zijn geïnformeerd over deze methode. De gesprekken zullen worden gevoerd door de schoolopleider, de directeur en/of een mentor.