

Vraag-nummer	Vraag	
1	Op welke competenties worden er getoetst met het PDG assessment?	Momenteel wordt getoetst op de volgende onderdelen: Interpersoonlijk competent, pedagogisch competent, vakinhoudelijk en didactisch competent, competent in samenwerking met collega's, organisatorisch competent, competent in samenwerking met omgeving, competent in reflectie en ontwikkeling. HBO werk- en denkniveau.
2	Werd het PDG assessment door medewerkers van het ROC zelf uitgevoerd of werd dit aan een externe partij overgelaten?	Dit wordt door een externe partij uitgevoerd.
3	Jullie vragen om een COTAN registratie; in welke mate staat het ROC open voor alternatieve registraties dan wel certificeringen?	Wij staan niet open voor alternatieve registraties, zie Landelijk Raamwerk PDG van de mbo raad: https://www.mboraad.nl/publicaties/landelijk-raamwerk-pedagogisch-didactisch-getuigschrift-pdg
4	Waarom is ervoor gekozen om selectie-assessments af te nemen "bij aanvang van de sollicitatieprocedure" en niet aan het einde, voor de finale kandidaten?	Wij willen het selectie-assessment aan de voorkant van de procedure aangezien kandidaten niet aan het einde van een sollicitatieprocedure willen afwijzen o.b.v. het assessment. Daarnaast willen wij de input van het assesment gebruiken tijdens de sollicitatiegesprekken. Bovendien bevordert dit objectiviteit tijdens de sollicitatieprocedure.
5	Wat werd er tot nu toe in de selectie-assessments gemeten? Hoe en door wie werden de uitkomsten geïnterpreteerd?	Afhankelijk van voor welke functie het assessment wordt afgenomen zijn er competenties vastgesteld, deze competenties zijn in lijn met het functieprofiel. Het assessmentbureau, de medewerkers van de afdeling Recruitment en de hiring managers beoordelen de uitkomsten. Hiervoor hebben de medewerkers van de afdeling Recruitment trainingen gevolgd.
6	Welke criteria hanteren jullie op basis waarvan jullie kandidaten afwijzen dan wel doorlaten na uitvoering van een selectie assessment? Wordt daarbij rekening gehouden met de specifieke opgave die per functie moet worden vervuld (bijv. Type/omvang school, specifieke veranderopgave)?	De criteria waarop kandidaten worden afgewezen zijn op basis van de bepaalde scores/uitkomsten op een competentie. Van tevoren wordt vastgesteld welke competenties belangrijk zijn voor die specifieke opgave en over welke competenties de ideale kandidaat moet beschikken. Daarnaast worden kandidaten afgewezen wanneer ze niet beschikken over het vereiste werk- en denkniveau wat bij de functie hoort.
7	Is het de bedoeling dat selectie-assessments uitsluitend bestaan uit online tests (zoals een cognitieve test, een persoonlijkheidsvragenlijst en een cultuurfit-analyse), die vervolgens worden geïnterpreteerd door medewerkers van ROC MN? Of is er ook interesse in een procedure waarbij een externe assessor een (online) interview afneemt om de testresultaten te valideren en op basis daarvan aanbevelingen te doen?	Dat kan interessant zijn.
8	Wat is de verwachte verspreiding van de 80-100 over de periode van een jaar? Zijn er specifieke periodes waarop er veel assessments tegelijkertijd moeten plaatsvinden?	De af te nemen testen zijn verspreid over het hele schooljaar. Aangezien wij een onderwijsinstelling zijn, zullen er tijdens de schoolvakanties minder assessments plaatsvinden.