



Verwaltung des Expertenpools / Rekrutierung

1 Kontext

Die Prüfungskommission / Qualitätssicherungskommission ist das Organ, das alle Aufgaben im Zusammenhang mit einer eidgenössischen Berufsprüfung oder einer eidgenössischen höheren Fachprüfung übernimmt.

Ihre Aufgaben sind in der Prüfungsordnung festgelegt. Dazu gehören die Ernennung und Anstellung der Expertinnen bzw. Experten sowie deren Schulung im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Prüfungsexpertinnen und -experten, bei denen es sich um ausgewiesene Fachleute im jeweiligen Bereich handelt, dafür zuständig, die Prüfungen oder Teilprüfungen vorzubereiten und zu organisieren.

Die Rekrutierung umfasst sämtliche Tätigkeiten zur Anwerbung und Bildung eines Pools aus qualifizierten potenziellen Expertinnen und Experten. Mit dem Auswahlverfahren können die Expertinnen und Experten ermittelt und gewählt werden, die am besten den Anforderungen entsprechen.

Die Rekrutierung und Ausbildung von Expertinnen/Experten sind für die Prüfungs- oder Qualitätssicherungskommissionen oft eine echte Herausforderung. Schwierigkeiten bilden die Einschränkungen durch das Milizsystem sowie insbesondere der Mangel an Hilfsmitteln und das Fehlen einer einheitlichen Praxis.

2 Auftrag

Thema	Im Rahmen dieses Workshops diskutieren die Teilnehmenden über die Situation zur Rekrutierung der Expertinnen und Experten an eidgenössischen Prüfungen
Organisation	Arbeit in Unter-Gruppen
Ziele	Ausgehend von den untenstehenden Fragen und konkreten Fällen stellen Sie in der Gruppe vor, wie Sie bei der Rekrutierung in Ihren jeweiligen Berufen vorgehen, erläutern die Vor- und Nachteile der heutigen Situation und schlagen konkrete Verbesserungsmassnahmen.
Leitfragen (nicht abschliessende Liste)	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sieht die aktuelle Situation in Bezug auf Anzahl, Alter und Qualität der Expertinnen/Experten aus? • Welches Qualifikationsprofil und welche Qualifikationen (Diplome, Jahre Berufserfahrung...) setzen Sie voraus? • Benötigen Sie eine Unterstützung für die Rekrutierung Ihrer Expertinnen/Experten? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht? • Besteht ein Prozess zur Rekrutierung der Expertinnen/Experten? Wenn ja, wie ist der Prozess organisiert? Wer ist für den Prozess zuständig? • Bestehen Sondermassnahmen, um die Rekrutierung von französisch- und italienischsprachigen Expertinnen/Experten sowie Frauen zu erleichtern? • Wie halten Sie den Kontakt zu unregelmässig eingesetzten Expertinnen/Experten aufrecht, damit ihr Ausbildungsstand und ihre Motivation erhalten bleiben? • Wer kümmert sich um die Ausbildung der Expertinnen/Experten? Welches sind die 2 – 3 wichtigsten Themen? Wie wird die Ausbildung gestaltet?
Erwartetes Resultat	Max. 10-minütige Präsentation mithilfe eines Plakats



3 Zusammenfassung

Die Qualität der Experten zeigt sich anhand Ihrem Fachwissen, den Soft-Skills und der Pädagogik. Die Arbeitsbelastung eines Experten wird auf 15 – 20% geschätzt.

Die Mindestanforderung für ein Experte ist ein HFP Abschluss.

Der Ablauf für einen neuen Experten sieht wie folgt aus:

Schriftliche Prüfung bewerten → KO-Experte an mündlichen Prüfungen → Lead-Experte an mündlichen Prüfungen → Prüfungen entwickeln

Um die Rekrutierung der Experten zu verbessern, braucht es mehr finanzielle Unterstützung von den Arbeitgeberverbänden und vom SBF. Neue Experten werden grundsätzlich in Gesprächen mit bestehenden Experten weiterempfohlen. Die Schwierigkeit besteht darin, Experten im französischen und italienischen Bereich zu finden.

Um den Kontakt zu den Experten zu pflegen, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Expertentag
- E-Plattformen
- Newsletter

Die Organisationen der Arbeitswelt, die Prüfungskommission und das EHB sind prinzipiell zuständig für die Expertenausbildung. Die zwei wichtigsten Themen sind:

- Methodik und Sozialkompetenz
- Kompetenzorientiert prüfen

4 Antworten Leitfragen

a. Wie sieht die aktuelle Situation in Bezug auf Anzahl, Alter und Qualität der Expertinnen/Experten aus?

Es gibt immer mehr Berater und immer wie weniger Experten aus der Praxis. Wenn eine neue Berufsprüfung angeboten wird, ist die Nachfrage hoch.

Das Alter der Experten spielt grundsätzlich keine Rolle, dennoch sollte eine Limite gesetzt werden, weil die älteren Experten nicht wirklich auf dem neustem Stand sind.

b. Welches Qualifikationsprofil und welche Qualifikationen (Diplome, Jahre Berufserfahrung...) setzen Sie voraus?

Ein Experte benötigt folgende Voraussetzungen: (sollte schriftlich festgehalten werden)

- Mindestens einen HFP Abschluss
- Fachliches Wissen (Berufserfahrung)
- Bevor Lead-Experte, zuerst KO-Experte

c. Benötigen Sie eine Unterstützung für die Rekrutierung Ihrer Expertinnen/Experten? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?

Grundsätzlich braucht es finanzielle Unterstützung von den Arbeitgeberverbänden und vom SBF. Es wäre hilfreich, wenn jedes Jahr eine Expertenschulung stattfinden würde.

d. Besteht ein Prozess zur Rekrutierung der Expertinnen/Experten? Wenn ja, wie ist der Prozess organisiert? Wer ist für den Prozess zuständig?

Generell gibt es keinen Prozess, neue Experten werden in Gesprächen mit bestehenden Experten weiterempfohlen.



e. Bestehen Sondermassnahmen, um die Rekrutierung von französisch- und italienischsprachigen Expertinnen/Experten sowie Frauen zu erleichtern?

Nein, es ist schwierig gute französische und italienische Experten zu finden.

f. Wie halten Sie den Kontakt zu unregelmässig eingesetzten Expertinnen/Experten aufrecht, damit ihr Ausbildungsstand und ihre Motivation erhalten bleiben?

Oft wird jährlich ein Expertentag (Spesen) durchgeführt. Die Möglichkeit wäre ebenfalls, Newsletter zu erstellen, verschiedene e-Plattformen (z.B. Konvink) oder die Prüfung an einem Ort zu veranstalten, um den Kontakt zu allen Experten beizubehalten.

g. Wer kümmert sich um die Ausbildung der Expertinnen/Experten? Welches sind die 2 – 3 wichtigsten Themen? Wie wird die Ausbildung gestaltet?

Die Organisationen der Arbeitswelt, die Prüfungskommission und das EHB sind prinzipiell zuständig für die Expertenausbildung. Die zwei wichtigsten Themen sind:

- Methodik, Sozialkompetenz
- Kompetenzorientiertes Prüfen