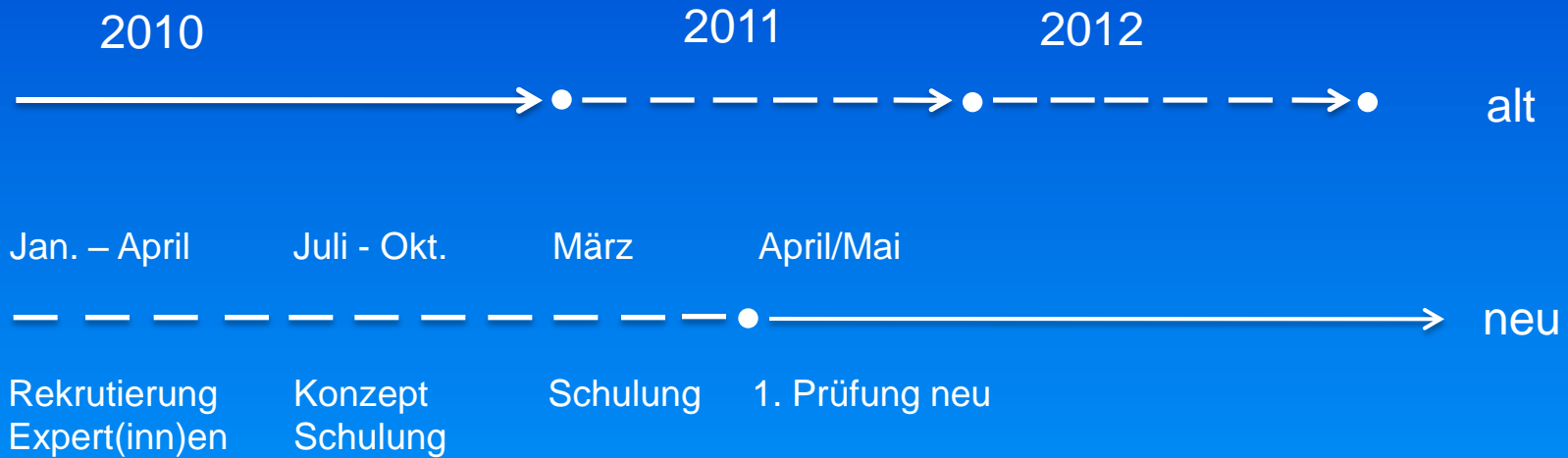


Erste Erfahrungen mit der Expertenrekrutierung im Detailhandel

Zeitliche Situierung



Anforderungsprofil Expert(inn)en

Alt:

- Traditionelles System
- Prüfungsfächer und Projektarbeit
- Höhere Ausbildung als die zu Prüfenden
- Supervision / ad hoc Schulung
- Keine weiteren Kriterien

Anforderungsprofil Expert(inn)en

Neu:

- modularer Aufbau
- Fallarbeit und Assessment-Tag (Critical Incidents, Planungsaufgabe und Präsentation, Gruppendiskussion und Reflexion)
- 5-jährige Berufserfahrung im Detailhandel
- aktiv im Detailhandel tätig
- Vernetztes Prüfen
- Kommunikative Kompetenzen
- Qualifikation in den Fachthemen

Schwerpunkte

Detailhandelsspezialist/in

Modulqualifikation → vorbereitende Institute	Berufsprüfung → Trägerschaft
Fokus auf Fachkompetenzen	Fokus auf Sozial-, Methoden- und kommunikative Kompetenzen
Hohe Ökonomie durch Standardisierung	Hohe Validität durch Simulationen
Vorwiegend schriftliche Prüfungen mit verschiedenen Prüfungsfragen	Kombination aus Umsetzungsaufgabe (Prüfungstag 1) und Assessment (Prüfungstag 2)
Kompetenzstufe bzw. Komplexität der Prüfungsfragen: K1-K4	Kompetenzstufe bzw. Komplexität der Prüfungsfragen: K4-K6

Vorgehen

- Redaktion Stellenbeschreibung mit Fragebogen
- Anschreiben sämtlicher bisherigen Expert(inn)en
- Anschreiben der Betriebe
- Eingang schriftliche Bewerbungen
- Sichtung Bewerbungen
- 1. Priorität - 2. Priorität - Absagen
(67) (24) (31)

Erfahrungen

- Riesiges Echo
- Grosser administrativer Aufwand
- Viele Absagen (v.a. Schulvertreter/innen)
- Absagen begründen

Eckwerte Schulungskonzept

- Informationen zum Konzept der Prüfung
- Einführung in die Aufgaben und Beurteilungsdimensionen
- Darstellung und Training des Beobachtungs- und Bewertungsprozesses
- Fehlerquellen bei der Beobachtung und Bewertung
- Darstellung der Inhalte / Ziele / des Ablaufs der Notenkonferenz
- Reflexion über Verantwortung und Konsequenzen der Expert(inn)enrolle
- Rapportierung im Falle eines Rekurses
- Input zu aktuellen Trends im Detailhandel