

BESTANDSAUFNAHME DES PROFESSIONALISIERUNGSBEDARFS DER ANGESTELLTEN IM THERMALEN BÄDERWESEN IN BULGARIEN



Inhaltsverzeichnis

Einführung	2
Projektvorstellung	2
Der Zugang über Kompetenzen (ZÜK)	5
Liste der im Laufe des Projektes erarbeiteten Produktionen	7
Zielsetzung der Bestandsaufnahme	9
Definition des/der AIB	10
Verwendete Methodologie	11
Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe	12
Bestandsaufnahme der Professionalisierungsbedürfnisse von Angestellten in Thermalbad-Sektor	13
Wirtschaftsdaten für den Thermalsektor in Bulgarien	15
Die Ausbildung des Personals	20
Die Herausforderungen an die Thermalbadbranche in Bulgarien	21
Fazit	25
Bibliographie	26
Glossar	27
Anlagen	33

Einführung

Projektvorstellung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projektes « Erarbeitung einer europäischen Qualifizierung für Angestellte im Bäderwesen - THERM-134098_LLP_LMP » verfasst, finanziert durch das Programm Leonardo Da Vinci der Europäischen Union.

Das Hauptziel dieses Projektes war die Entwicklung einer europäischen Qualifikation für diese Tätigkeit. Tatsächlich existiert nämlich in keinem der drei Partnerländer Bulgarien, Frankreich und Rumänien eine auf nationaler Ebene anerkannte Qualifizierung.

In Europa stellen sich im Bereich des Thermalwesens wichtige soziale und wirtschaftliche Fragen. Bulgarien und Rumänien stehen vor den Herausforderungen des Übergangs von einer Planwirtschaft zur Marktwirtschaft und ihrer Integration in Europa. Die Entwicklung des Tourismus, vor allem des Badetourismus, bildet für beide Länder eine strategische Achse. Frankreich, das wichtigste Tourismusland, verfügt über einen großen Reichtum im Bereich des Thermalwesens.

In allen drei Ländern existiert eine gemeinsame Problematik:

- Die Entwicklung der Erwartungen des/der Patienten/in hinsichtlich des Empfangs, der Versorgung sowie der Behandlungen zur Steigerung des Wohlbefindens,
- die schrittweise Reduzierung der Kostenübernahme für thermale Behandlungen durch die Krankenkassen,
- die Notwendigkeit, die thermalen Aktivitäten und den medizinischen Service an die sozialen Entwicklungen (Alterung der Bevölkerung, Entwicklung einiger chronischer Beschwerden, Kampf gegen die Sucht) anzupassen

impliziert eine Entwicklung der beruflichen Verhaltensweisen des/der AIT.

Nun sind ausgerechnet diese Beschäftigten, die im ständigen Kontakt zur Kundschaft stehen, in den Thermalbädern die einzigen Personen ohne Ausbildung. In keinem der drei Partnerländer (Bulgarien, Rumänien, Frankreich) gibt es eine anerkannte Ausbildung.

Unter den Partnern der drei Länder wurde ein Konsortium gegründet. Jedes Land wurde durch drei Gruppen von PartnerInnen vertreten:

- RepräsentantInnen der wirtschaftlichen Unternehmen des Thermalwesens (Arbeitgebervertretungen)
- Universitäten, die Expertise im Bereich der Balneologie zu Verfügung stellen.
- Bildungsträger, die über eine Expertise im Bereich des Weiterbildungsmanagements verfügen.

Die Zielsetzung dieser Partner war es auf, europäischer Ebene eine von allen drei Ländern anerkannte Zertifizierung zu entwickeln, um die verlangten Kompetenzen des/der Angestellte/n in Thermalbädern weiter zu entwickeln und anzuerkennen.

Diese Zertifizierung setzt sich aus dem Anforderungskatalog für Angestellte im Bäderwesen (ABT), einem Qualifikationskatalog (QK), einem Kompetenzprofil (KP) und einer Beschreibung der Qualifikationseinheiten zusammen. Diese Profile/Kataloge wurden nach dem Konzept des Zugangs über Kompetenzen (ZÜK) erstellt.

Die Tätigkeiten der « Angestellten im thermalen Bäderwesen » (Oberbegriff) sind in einigen Ländern hauptsächlich saisonale Tätigkeiten. Es wurden Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Anforderungsprofilen gesucht um eine Bi-Qualifikation zu unterstützen und somit auch die Absicherung der beruflichen Tätigkeit der SaisonarbeiterInnen.

Diese neue Qualifizierung wurde mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) in Beziehung gesetzt. Sie ist auf einer der 8 europäischen Ebenen des Meta-Rahmens angesiedelt (Niveau 3). Dies hat ihr eine bestimmte Punktzahl zugeschrieben, 24 ECVET. Sie ist in 5 Qualifikationseinheiten gegliedert.

Um die Anerkennung von im Rahmen der Ausübung der Tätigkeiten bereits erworbenen Fähigkeiten zu erleichtern (Lernen durch Erfahrung) wurden spezielle Verfahren entwickelt, um die Anerkennung von im Laufe der Berufstätigkeit erworbenen Fähigkeiten zu erlauben und so den Zugang zur europäischen Qualifikation der Angestellten im thermalen Bäderwesen zu erleichtern

In jedem der drei Partnerländer wurde die Integration dieser Qualifikation in die nationalen Qualifikationsverzeichnisse beantragt.

Das Projekt hatte eine Dauer von 2 Jahren und 4 Monaten: von Januar 2008 bis April 2010. Es war in drei Phasen gegliedert:

Phase 1: Eine Bestandsaufnahme, die die sozialen und wirtschaftlichen Problemfelder der Beschäftigung von Angestellten im thermalen Bäderwesen sowie die Problematik der Professionalisierung dieser Tätigkeit präsentiert, wurde in allen drei Ländern realisiert. Neben dieser Bestandsaufnahme wurden die Hauptentwicklungen des Tätigkeitsfeldes identifiziert.

Phase 2: Die Entwicklung der neuen Qualifikation wurde umgesetzt, indem man sich auf die Methodologie des « Zugangs über Kompetenzen » stützte.

Der Ausgangspunkt dieses Konzeptes besteht in der Analyse und Formalisierung der beruflichen Aktivitäten und Aufgaben in diesem Tätigkeitsfeld. Die Analyse der verschiedenen Arbeitsplätze in verschiedenen Bädern in jedem der drei Länder, ergab drei Anforderungsprofile der berufstypischen Tätigkeiten (ABT – référentiel des activités professionnelles), ein bulgarisches, rumänisches und ein französisches Profil. Die vergleichende Analyse der drei ABT erlaubte es, ein typisches Tätigkeitsfeld des/der Angestellte/n im Bäderwesen zu definieren, sowie eine Synthese, ein **europäisches Anforderungsprofil berufstypischer Tätigkeiten** des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen.

Ausgehend von der Analyse der beobachteten berufstypischen Tätigkeiten, aber auch unter Berücksichtigung der gewünschten Entwicklungsperspektiven des Tätigkeitsfeldes, wurden die durch die berufstypischen Situationen und ihre Herausforderungen verlangten Kompetenzen identifiziert.

Diese Kompetenzen wurden in einem Qualifikationskatalog formalisiert, der es einem pädagogischen

Team erlaubt, die erworbenen Fähigkeiten zu evaluieren und einer Jury, diese Fähigkeiten zu zertifizieren.

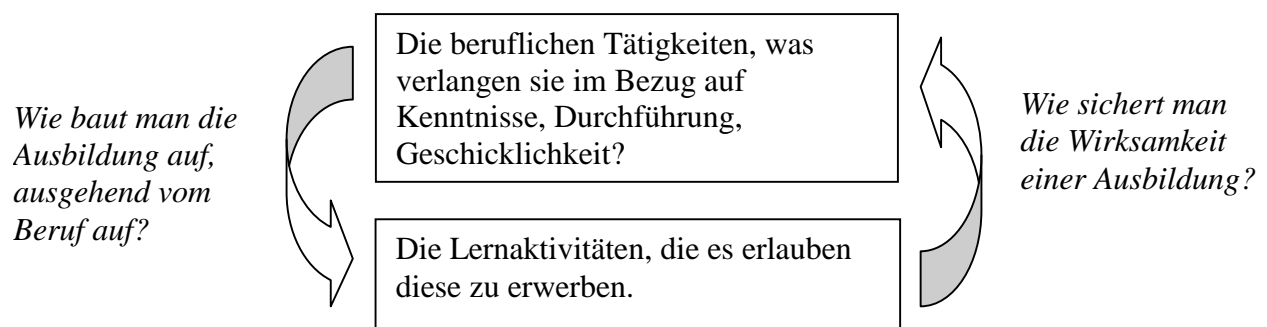
Phase 3: Ein Programm zur „Ausbildung der Ausbilder/innen“ wurde definiert und genutzt um pädagogischen Teams die Aneignung dieser neuen Zertifizierung zu erlauben. Eine Erprobung neuer Kurse, die aus dieser neuen Qualifikation hervorgehen, wird in allen drei Ländern durchgeführt.

Der Zugang über Kompetenzen (ZÜK)

PRÄSENTATION DES ZÜK :

Die AusbilderInnen haben Schritt für Schritt eine Methodologie entwickelt in der « die Ausbildung einem Hebel der wirtschaftlichen Leistung entspricht », genannt „Zugang über Kompetenzen“.

Der ZÜK ist eine Herangehensweise, eine Sichtweise, eine Orientierungshilfe, die der Ausbildungspraxis Sinn gibt. Der rote Faden besteht darin, die aktuellen beruflichen Aufgaben so zu gliedern, dass sich daraus die berufstypische Tätigkeit ergibt, und die Ausbildung so zu gestalten, dass sich die Lernergebnisse in Effekte am Arbeitsplatz umsetzen.



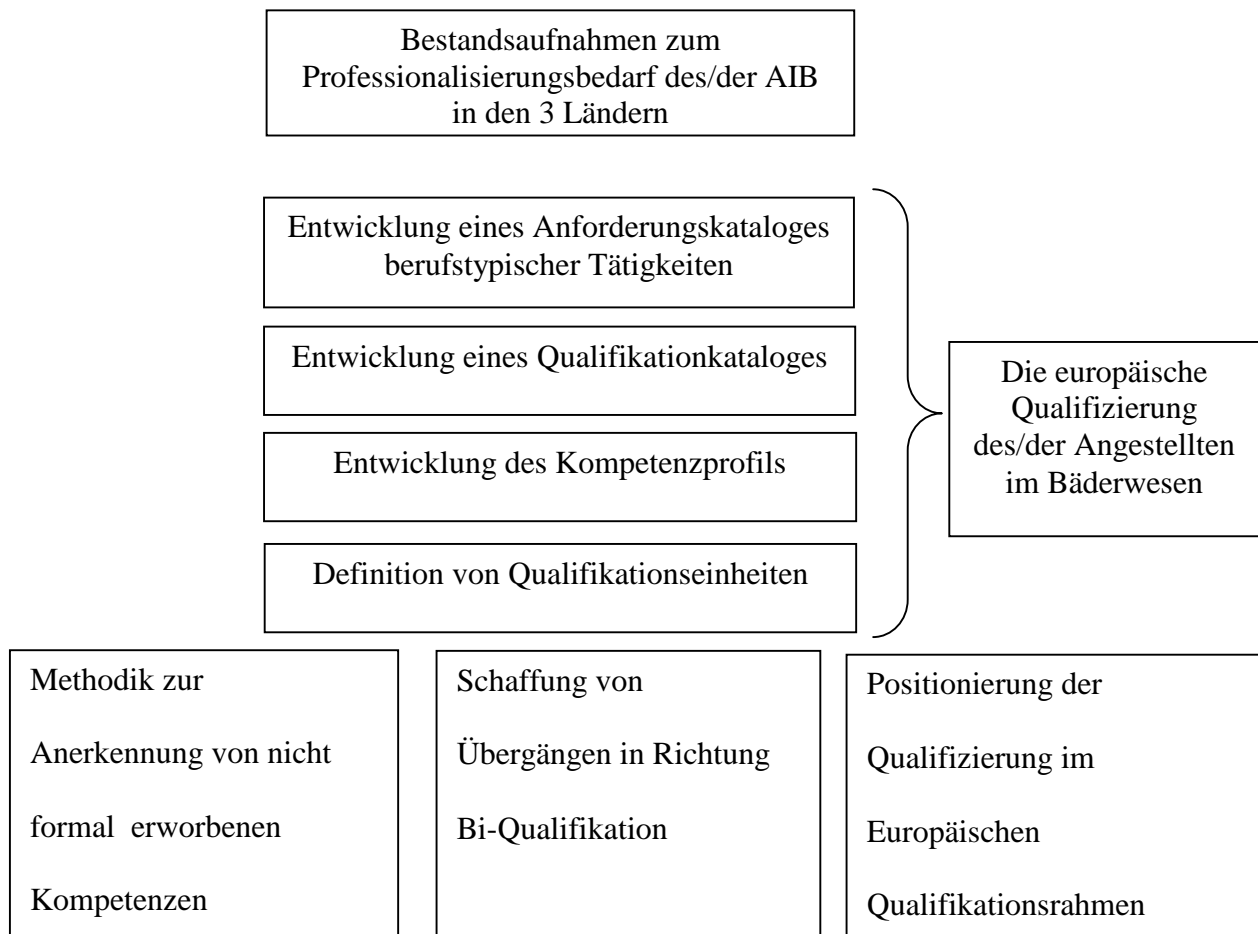
Durch diesen roten Faden, den der ZÜK darstellt, ist ein neuer Bereich der Kompetenzen von Ausbildern/innen entstanden, nämlich das **Bildungsmanagement (ingénierie de formation)**.

Die Definition von Bildungsmanagement, die wir im Projekt benutzt haben, ist folgende:

« Gesamtheit der Methoden des Bildungsmanagements, die in der Bildungsarbeit zum Einsatz kommen. » Der Bereich der Analyse kann eine gesamte Organisation oder ein Teilbereich sein. Das Bildungsmanagement ist somit die Gesamtheit der Methoden, Werkzeuge, Herangehensweisen, die dazu dienen

- Die Probleme im Hinblick auf die Humanressourcen in einer bestimmten Arbeitsorganisation zu analysieren
- Diese Probleme in einen (Aus)bildungsbedarf zu übersetzen
- Die Bedingungen zu definieren, unter denen die Bildungsmaßnahme im Stande ist diesen Bedarf zu befriedigen
- Zu evaluieren, ob die Maßnahme eine Auswirkung auf die Problematik hat
- Falls nötig, Korrekturen vorzunehmen

Um diese Qualifikation zu entwickeln, hat man sich auf die Methodologie des Bildungsmanagements gestützt, indem man das Konzept des Zugangs über Kompetenzen anwandte. Dabei fiel die Wahl auf die folgenden Methoden:



Liste der im Laufe des Projektes erarbeiteten Produktionen :

N°	Titel des Dokuments	Code
1	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	1_BG_fr
2	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Rumänien (in französischer Sprache)	1_RO_fr
3	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Frankreich (in französischer Sprache)	1_FR_fr
4	Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Rumänien, Frankreich (in französischer Sprache)	1_EU_bg
5	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in französischer Sprache)	1_EU_fr
6	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in rumänischer Sprache)	1_EU_ro
7	Europäische Synthese der Bestandsaufnahmen des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien (in deutscher Sprache)	1_EU_de
8	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	2_BG_fr
9	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Frankreich (in französischer Sprache)	2_FR_fr
10	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen in Rumänien (in französischer Sprache)	2_RO_fr
11	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	2_EU_bg
12	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in französischer Sprache)	2_EU_fr
13	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	2_EU_ro
14	Europäischer Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen Bäderwesen (in deutscher Sprache)	2_EU_de
15	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	3_EU_bg
16	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	3_EU_fr
17	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	3_EU_ro
18	Europäischer Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen (in deutscher Sprache)	3_EU_de
19	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in bulgarischer Sprache)	4_EU_bg
20	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	4_EU_fr
21	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in rumänischer Sprache)	4_EU_ro
22	Europäisches Kompetenzprofil des/der Angestellten im Bäderwesen (in deutscher Sprache)	4_EU_de

	Sprache)	
23	Die Qualifizierungseinheiten des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	5_EU_fr
24	Brücke zwischen der Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und verwandten Qualifizierungen (in französischer Sprache)	6_EU_fr
25	Europäische Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und Validierung der durch Erfahrung erworbenen Kompetenzen (in französischer Sprache)	7_EU_fr
26	Europäische Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen und europäischer Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	8_EU_fr
27	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im bulgarischen Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	9_BG_bg
28	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im französischen Qualifikationsrahmen (in französischer Sprache)	9_FR_fr
29	Unterlagen zur Aufnahme der Qualifikation des/der AIB im rumänischen Qualifikationsrahmen (in rumänischer Sprache)	9_RO_ro
30	Programm zur Ausbildung der AusbilderInnen (in französischer Sprache)	10_EU_fr
31	Liste der pädagogischen Ressourcen bezüglich der europäischen Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen (in französischer Sprache)	11_EU_fr

Zielsetzung der Bestandsaufnahme

Die Entwicklung einer neuen Qualifikation verlangt, dass die betreffende Beschäftigung in ihrem sozio-ökonomischen Kontext verortet wird. Die Beschäftigung ist Teil eines Ganzen, einer produktiven Organisation, Teil der thermalen Einrichtung. Die thermalen Einrichtungen zeigen eine enorme Vielfalt im Hinblick auf ihre Organisation, Angebote, Arbeitsweisen etc. Die Unterschiedlichkeit der Einrichtungen beeinflusst die Tätigkeit. Die Einrichtungen selbst sind allerdings Elemente eines ökonomischen Bereiches, von dem sich zahlreiche Charakteristika ebenfalls auf die Beschäftigung auswirken.

Darüber hinaus ist der allgemeine Rahmen der Tätigkeit kein starres Gebilde. Er unterliegt ökonomischem, sozialem und politischem Druck, der ihn dazu zwingt, sich anzupassen. Auch haben die Entwicklungsperspektiven des Sektors einen Einfluss auf die Stelle des/der AIB. Es ist wichtig, eine Qualifikation zu entwickeln, die nicht nur von den aktuellen Umständen ausgeht, sondern auch voraussichtliche Elemente zukünftiger Entwicklungen mit einbezieht, die Einfluss auf das Tätigkeitsfeld haben werden.

Die Notwendigkeit, den allgemeinen Rahmen der Beschäftigung sichtbar zu machen, ist umso wichtiger, wenn es sich um die Entwicklung einer Qualifikation auf europäischer Ebene handelt und Kontext, Geschichte und Organisationsform des Thermalwesens in den drei Ländern stark voneinander abweichen.

Der gewählte Entwicklungsprozess der Qualifikation des/der AIB war folgender:

- Charakterisierung des allgemeinen Rahmens des Berufsbildes des/der AIB in allen drei Ländern
- Entwicklung des Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten
- Entwicklung eines Referenzrahmens Qualifizierung
- Entwicklung eines Kompetenzprofils
- Entwicklung der Qualifikationseinheiten

Die Charakterisierung des allgemeinen Rahmens wird hiermit in Form der « Bestandsaufnahme des Professionalisierungsbedarfs der Angestellten im Bäderwesen in Rumänien » vorgelegt.

Hinsichtlich des Entstehungsprozesses einer beruflichen Qualifikation ist es unerlässlich, dass die sozio-ökonomische Realität beachtet wird. Diese Realität kann je nach Land eine andere Form annehmen, die europäische Qualifikation muss hinsichtlich dieser verschiedenen Kontexte relevant sein. Darüber hinaus ist diese Realität nicht unveränderlich, sondern unterliegt Entwicklungsfaktoren im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Globalisierung, insbesondere des Tourismus, was bei der Entwicklung der Qualifikation berücksichtigt werden muss. Diese Entwicklungen können sich von Land zu Land gleichen, oder aber ganz unterschiedlich sein. Auch hinsichtlich dieser Entwicklungen muss die europäische Qualifikation relevant sein.

Definition des/der AIB :

Der/die Angestellte im Bäderwesen ist ein Oberbegriff für Tätigkeiten, die in den verschiedenen Ländern und selbst innerhalb dieser Länder mit unterschiedlichen Bezeichnungen versehen werden. Um jegliche Zweideutigkeit, die aus diesem Wirrwarr an Bezeichnungen resultieren könnte, zu beseitigen, wurde im Rahmen dieser Studie eine Definition vorgenommen:

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung beteiligt ist und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, in Übereinstimmung mit der ärztlichen Verschreibung bzw. den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Verfahren der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, von thalassotherapeutischen Kurhäusern, Krankenhäusern, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Eine der ersten Arbeiten der Bestandsaufnahme war die Suche nach den Tätigkeiten, die der durch die Projektgruppe AIB gegebenen Definition entsprechen.

Die Problematik dieses Projektes ist komplex. Es geht nicht nur darum, auf die Entwicklungen des Thermalwesens (europäische Öffnung, steigende Erwartungen, Umgestaltung des Gesundheitssystems, insbesondere bei der Betreuung von Patienten mit chronischen Krankheiten, aber auch bei der Prävention...) zu antworten, sondern auch auf die in der Tätigkeit des/der AIB (Entwicklung der hydrotherapeutischen Pflegepraktiken, Beziehung zur Kundschaft...). Desweiteren stellen wichtige sozio-ökonomische Kontexte (ökonomischer Paradigmenwechsel in Bulgarien und Rumänien, Probleme der Saisonarbeit in Frankreich...) spezifische Parameter und Zwänge dar.

Im Laufe dieser Arbeit ist eine allgemeine Problematik des Sektors thermaler Aktivitäten in Europa sichtbar geworden. Zum Fachwissen der Pflege, der Qualitäten der Wasser und der verwendeten therapeutischen Produkte, kommen neue Kompetenzen hinzu, die mit der Entwicklung des Pflegesystems und den gestiegenen Anforderungen im Wellness-Bereich, insbesondere hinsichtlich Aufnahme und Versorgung der Kunden/innen, verbunden sind. Die Angestellten im Bäderwesen sind die einzige Kategorie der thermalen Einrichtungen, in der das Personal in ständigem Kontakt zum/zur Kunden/in steht und keine anerkannte Qualifikation aufweisen kann. Hierin liegt die Begründung des Projektes.

Verwendete Methodologie

Präsentation des Untersuchungsfeldes

Es wurden vier Achsen zur Informationssammlung festgelegt:

- Achse 1 : Ökonomische und soziale Situation des Sektors (Kontext der Beschäftigung des/der AIB)
- Achse 2 : Die Herausforderungen des Sektors und Zukunftsperspektiven
- Achse 3 : Situationen, Probleme und Herausforderungen des Berufes, Charakteristika der Population der AIB, die Problematik der Rekrutierung
- Achse 4 : Die Professionalisierung der Beschäftigung, Bedürfnisse im Bereich der Ausbildung

Die Daten, die zu diesen 4 Achsen gehören, wurden bei der Verfassung des Berichtes in 5 Kapitel unterteilt:

- Kapitel 1 : Die Geschichte des Thermalwesens in Rmänien
- Kapitel 2 : Die ökonomische und soziale Situation des Sektors
- Kapitel 3 : Die Herausforderungen des Sektors
- Kapitel 4 : Die Population der AIB
- Kapitel 5 : Der Professionalisierungsbedarf der AIB.

Verfahren der Bestandsaufnahme:

Es wurde ein schriftlicher Fragebogen und einen Interviewleitfaden entworfen, ausgehend von einer Tabelle gemeinsamer Kriterien. Die Kriterien beinhalten folgende Elemente:

- Wirtschaftliche und soziale Situation des Bereiches, der Kontext der Tätigkeit des/der AIB zukünftige Herausforderungen im Sektor (Zukunftsorientierung)
- Situationen, Problematiken und mit der Tätigkeit verbundene Herausforderungen, Charakteristiken der Gruppe des/ der AIB
- Die Problematik der Rekrutierung
- Der Bildungsbedarf
- Der Professionalisierungsbedarf

DIE ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITSGRUPPE:

In jedem der drei Partnerländer wurde eine Arbeitsgruppe zur Durchführung der Erhebungen, Forschungsarbeiten und dem Verfassen der nationalen Berichte gegründet.

Die Zusammensetzung der bulgarischen Arbeitsgruppe ist wie folgt:

Name	Funktion	Institution
Prof.dr. MIRCHEV Ivan	Präsident	Universität Blagoevgrad
Prof.ass.dr. MADGEROVA Raya	Vize - Präsident	Universität Blagoevgrad
Prof.ass.dr. GEORGIEV Géorgi	Leiter Studienbereich Tourismus	Universität Blagoevgrad
Ass.prof.dr. DIMITROV Preslav	Chefassistent des/der Professors/in – Studienbereich Tourismus	Universität Blagoevgrad
Prof.ass.dr. PETROVA Nelly	Expert	SAPI
Dr. STOYKOVA Nadya	Expert	SAPI
Dr. ANGELOVA Zlatka	Expert	SAPI
NECHKOV Géorgi	Expert	SAPI
Dr. ANGELOVA Tatyana	Generalsekretärin	UBBSPA ((Union der bulgarischen Thermalbäder)
Dr. KANEVA Tsvétélina	Fachärztin	UBBSPA
Dr. STOYCHEVA Maria	Fachärztin	UBBSPA
ADAMOVA Aglika	Expertin	UBBSPA
BEEVSKA Miléna	Manager	SHARK
HADJIEVA Vessela	Directorin	SHARK

Bestandsaufnahme der Professionalisierungsbedürfnisse von Angestellten in Thermalbad-Sektor

Einführung

Bulgarien ist ein Land mit einer langen Geschichte, welches eine reiche Erfahrung in der Thermalbranche hat. An vielen Orten des Landes zeugen Ausgrabungen von der Verwendung von Mineralwasser zu Heilzwecken.

In der Antike bauten die Thraker ihre Dörfer in der Nähe von Mineralwasserquellen. Später hatten die Römer einige der größten Heiligtümer des Asklepios im römischen Reich in der Nähe von Kyustendil, Sapareva Bania, Hissar, Burgaski mineralna bani, usw. gebaut.

Heutzutage haben sich diese Orte zu Kurorten entwickelt, deren Ressourcen für die Behandlung und das Wohlbefinden genutzt werden. Die Wirtschaftskrise, die die Geschichte Bulgariens in den letzten 20 Jahren geprägt hat, hatte eine sehr negative Auswirkung auf die wirtschaftliche Entwicklung in diesen Kurorten. Eine der schwerwiegendsten Folgen dieser Krise war die globale Reorganisation der Erholungsgebiete des Landes. So wurden einige der Ressorts verkauft, andere zerstört.

In den vergangenen Jahren ist eine andere Richtung eingegangen worden. Investoren interessieren sich nicht mehr nur für saisonabhängige Urlaubsorte am Meer oder in den Bergen (Wintersport), sondern sie wollen zusätzlich zum Strand - Tourismus die Entwicklung neuer Urlaubsorte, die Touristen das ganze Jahr über empfangen. Viele Komplexe und moderne Wellness- und Kurorte sind im ganzen Land errichtet worden.

Allgemeine Daten über die Hydrotherapie in Bulgarien - Rohstoffversorgung

Einer der größten Schätze von Bulgarien sind die Quellen der Mineralwasser. Mehr als 600 Mineralquellen an etwa 130 Standorten sind erschlossen. Der Gesamtstrom beträgt etwa 5.000 Liter pro Sekunde. Die chemische Zusammensetzung von Mineralwasser ist sehr vielfältig, ihre Temperatur schwankt von kaltem Wasser (12 ° C) bis zu heißem Wasser (103 ° C).

Eine weitere Ressource bietet der Heilschlamm. Orte mit anorganischen Schlamm sind Primorsk, Shabla, etc., Orte mit Quell-Schlamm in Bania (Karlovo-Region), Marikostinovo und Orte mit organischem Schlamm (pflanzlichen Ursprungs) in Baykal , Sadovo, etc..

Ein weiterer Faktor ist die therapeutische Wirkung des Klimas in bestimmten Regionen des Landes.

Die Gesamtzahl Rehazentren in Bulgarien ist 142. Unter ihnen sind 58 Bade-Orte, 56 Gebirgserholungsorte und 28 Erholungsorte am Meer. In den letzten Jahren wurden moderne Hotelanlagen und Spa-Resorts gebaut. Die bekanntesten Badeorte an der Küste des Schwarzen Meeres sind: Albena, Pomorie, Varna und innerhalb des Landes: Devin, Velingrad, Hissar, Kyustendil, Sandanski, Bansko, Varchets.

Bulgarien ist ein Land mit reichen Traditionen in der Balneotherapie, Fangotherapie und Klimatherapie.

Wirtschaftsdaten für den Thermalsektor in Bulgarien

In den vergangenen sieben Jahren ist die bulgarische Tourismusindustrie stetig gewachsen und das Wachstum erreichte im Jahre 2006 6,64%. Im selben Jahr steigt die Zahl der Touristen auf 5.158.117 von denen 4.364.557 aus dem Ausland kommen. Sie haben das Land besucht, um sich zu entspannen und Sehenswürdigkeiten zu besuchen. Einige von ihnen haben von den Dienstleistungsangeboten des Ressort- und Spa-Tourismus profitiert. Nach Angaben der Nationalen Agentur für Tourismus, wächst die Branche langsam, aber im Laufe der letzten zwei Jahre hat sich das Wachstum verdoppelt. Die Spa-Branche erwirtschaftet 3% der Tourismuseinnahmen des Landes. Im Jahre 2006 hat Bulgarien 2 061 400 000 € im Tourismus erwirtschaftet (dies entspricht 21,8% des Bruttonationaleinkommens - BNE), der Anteil des Tourismus- und Wellness-Sektors beläuft sich auf 61.842.000 € (oder 0,25% des BNE Bulgariens).

Einnahmen aus dem Fremdenverkehr stellten im Jahre 2006 eine wirtschaftliche Tätigkeit von 6 184 200 000 € oder 24,64% des bulgarischen BIP dar. Daraus kann man schließen, dass der Tourismus- und Spa-Sektor eine Wirtschaftskraft von 185 526 000,00 € oder 0,74% des BSP des Landes erzeugt.

Prognosen für die künftige Nachfrage: Nach Daten aus zwei Studien erklären 18,5% der ausländischen Touristen in Bulgarien während der Wintersaison, dass sie Thalassoeinrichtungen besucht haben und 6,5% erklären Wellness - Resorts besucht zu haben.

Für die Sommersaison sind es 30,8% für Thalasso- und Wellness-Tourismus und 8,5% für Strand-Tourismus.

Was das Alter der Touristen (bulgarische und ausländische) angeht, so gibt es einen Abwärtstrend im Durchschnittsalter in der gesamten Tourismusbranche.

Hauptsächliche Herkunftsländer der Touristen

Nach ihrer Bedeutung für die bulgarische Tourismusindustrie und vor allem für den Wellness und Thalasso-Tourismus teilen sich die hauptsächlichlichen Herkunftsländer der Touristen wie folgt ein:

- Deutschland
- Vereinigtes Königreich
- Russland
- Balkan-Länder (Griechenland, Mazedonien und in geringerem Maße Serbien),
- die Länder West-Europa (ohne UK)
- die Länder Osteuropas,
- Skandinavien (insbesondere Schweden).

Angestellte im Bäderbereich in Bulgarien

Berufe, die der Funktion Angestellter im Bäderbereich in Bulgarien entsprechen

Die Zielgruppe der Studie beinhaltet nicht-qualifizierte Mitarbeiter in Thalasso- und Wellness-Zentren, die im direkten Kontakt mit Kunden / Patienten sind.

Die Nationale Klassifizierung der Berufe Bulgariens (NJC) von 1996 definiert vier Berufsabschlüsse, die diese Dienste erbringen und in gewisser Weise der Funktion "Angestellter im Bäderbereich" in Bulgarien entsprechen.

Diese Abschlüsse sind:

- - Hydrotherapeut (NJC Code 96: 5.132-1.002);
- - konzentriertes Meerwasser - Therapeut (NJC Code 96: 5132-1005);
- - Schlamm -Therapeut (NJC Code 96: 5132-1004);
- - Paraffin -Therapeut (NJC Code 96: 5.132-1.011).

Diese Abschlüsse sind Teil der gleichen Berufsgruppe, die in der nationalen Klassifizierung unter der Nummer 5.132 aufgeführt wird. Es umfasst das Personal, welches Patienten in Gesundheitseinrichtungen behandelt und in anderen Arten von Einrichtungen der gleichen Branche.

Bis 1996 wurden ihre Aufgaben von so genannten "protsedurchici" durchgeführt:

Die "protsedurchitsi" haben eine Ausbildung für die Anwendung von Paraffin, Schlamm und Wasser ohne den Einsatz von medizinischen Wasserstrahl-Massagen.

Die Mehrheit der Befragten halten es für erforderlich, diese vier Berufe zu vereinheitlichen zu einem einzigen Beruf (83% der Führungskräfte und 89% der Beschäftigten).

Vereinheitlichter Berufsname (vorgeschlagen von den Befragten):

Die Befragten schlugen unterschiedliche Namen vor:

- "protsedurtchik" (der Name kommt aus dem bulgarischen Wort "protsedura", das bedeutet "Pflege") - 42% der Befragten (dieses Ergebnis erklärt sich wahrscheinlich aus der Tatsache, dass der Name in der Praxis seit vielen Jahren verwendet wird).

- SPA - Therapeut - 25%
- SPA- Thermo-Therapeut - 8%
- SPA-Betreiber - 8%
- "balnéoletchitel (Balneotherapeut) - 8%
- "Assistent für Wasser und Heißenwendungen" - 4%, und die von uns vorgeschlagene Variante - "Assistent für Hydro- und Wärmetherapie,
- Balneoassistent,
- Spezialist für Kuranwendungen - 4%
- Bade-Therapie - Beauftragter
- Assistent für Balneo-Therapie.

In Übereinstimmung mit dem Projekt werden wir die folgenden Berufsrichtungen mit „Angestellte im Bäderwesen“ bezeichnen.

Definition

Die nationale Klassifikation von Berufen und die verfügbare Literatur bieten uns keine Definition der erwähnten Berufe. Auf der Grundlage von Interviews und Fragebögen haben wir eine gemeinsame Definition für die vier Berufe erstellt, die für jeden von ihnen angewandt werden kann, wobei nur die Art der durchgeführten Verfahren geändert werden muss:

"Angestellter im thermalen Bäderwesen " ist eine professionelle, qualifizierte Tätigkeit, bei der Behandlungen mit geeigneten thermischen und natürlichen Mitteln unter der Kontrolle von einem Facharzt für physikalische Medizin und Rehabilitation durchgeführt werden, nach den Regeln und Standards der jeweiligen medizinischen Einrichtung. "

Die meisten Ärzte und höheres Pflegepersonal der medizinischen Einrichtungen fordern, dass die Definition zwangsläufig auch die Anforderung nach einer Überwachung der Arbeit des Angestellten im Bäderwesen durch einen Arzt beinhalten muss.

Vertreter der SPA-Einrichtungen schlagen vor, dass Angestellte im thermalen Bäderwesen die Möglichkeit haben, ihren Beruf frei auszuüben (ohne Kontrolle durch einen Arzt), aber mit strenger Befolgung der Regeln und Standards in den jeweiligen Einrichtungen.

Dieser Vorschlag resultiert aus der Tatsache, dass einige SPA-Zentren keinen Arzt haben und die Anwendungen von Personal mit Abiturabschluss durchgeführt werden (Physiotherapeut, Reha – Therapeut und / oder anderen verwandten Spezialisierungsrichtungen).

Berufliche Tätigkeiten

Die Beschreibung der vom Personal durchgeführten der ist von der jeweiligen Einrichtung abhängig. Der einzige Beruf, für den es eine Standard - Beschreibung gibt, ist der des "Spezialisten für Hydrotherapie" in den Strand-Hotels.

Autonomie

Die Mitarbeiter der medizinischen Einrichtungen sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit wenig autonom. Der Arzt bestimmt die Behandlung des Patienten und das Verhalten der Mitarbeiter. Die einzigen Initiativen, die von den Mitarbeitern getroffen werden, beinhalten die Überwachung des allgemeinen Zustands der Patienten während der Behandlung, und sie müssen den Arzt informieren, wenn Komplikationen auftreten. Im Falle eines Notfalls, muss das Personal in Übereinstimmung mit den Notfall-Regeln handeln.

Die Situation in SPA-Centren ist sehr unterschiedlich. Hier arbeiten die Angestellten im thermalen Bäderwesen meist unabhängig und ihre Behandlungen werden nicht von einem Arzt überprüft. Die Angestellten entscheiden selbstständig über die anzuwendende Methodik. Darüber hinaus sind sie besser in Bezug auf Theorie und Praxis als ihre Kollegen in den medizinischen Einrichtungen vorbereitet, weil ihre beruflichen Qualifikationen höher ist. Darüber hinaus sind die meisten ihrer Patienten in der Regel gesund und Hauptziel ihrer Behandlung sind Prävention und allgemeines Wohlbefinden.

Die Spezialisten, die die Funktionen der Angestellten im thermalen Bäderwesen (AST) in Bulgarien ausfüllen

Beruf, Bildungsniveau

Die Funktionen der Angestellten im thermalen Bäderwesen in den medizinischen Einrichtungen werden von Fachleuten in Hydrotherapie durchgeführt (61% der Befragten), Paraffin - Therapeuten mit (18%), Therapeuten, die auf konzentriertes Meerwasser spezialisiert sind (11%) und Spezialisten der Fangotherapie (11%) sowie Krankenschwestern, Physiotherapeuten und Sanitäter - viele dieser Mitarbeiter haben nur einen normalen Schulabschluss und einige von ihnen sogar nur einen Grundschulabschluss (ca. 19% der Befragten).

In den SPA-Centren werden die gleichen Funktionen in erster Linie durch Physiotherapeuten (36%), Krankenschwestern (9%), Rheha-Therapeuten (9%) und Masseur (9%) durchgeführt. In diesem Fall haben die Mitarbeiter einen Schul- oder Universitätsabschluss 45% - mit Abitur und 9% mit Master.

Altersverteilung

Die interviewten Angestellten im thermalen Bäderwesen der medizinischen Einrichtungen sind zwischen 29 und 58 Jahren alt (Durchschnittsalter - 43 Jahre).

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den SPA-Centren ist geringer - die Befragten dieser Einrichtungen sind zwischen 24 und 58 Jahre alt (mittleres Alter - 36,5 Jahre).

Anteil männlicher Mitarbeiter

Der Beruf des Angestellten im thermalen Bäderwesen ist sehr feminin, vor allem in "medizinischen Einrichtungen". Männer machen nur 8% der befragten Mitarbeiter aus. Unter den Beschäftigten der medizinischen Einrichtungen, die einen Fragebogen ausgefüllt haben, stellen Männer nur 7% dar. Der Prozentsatz für "SPA-Centren" beträgt 9%.

Saisonarbeit

Dieser Berufszweig schafft eine permanente Tätigkeit, auch wenn die Zahl der Patienten / Kunden saisonal schwankt.

Ein Angestellter im thermalen Bäderwesen, der in medizinischen Kureinrichtungen arbeitet, behandelt zwischen 10 und 50 Patienten pro Tag (im Durchschnitt 23), während sein Kollege aus der SPA-Anlage zwischen 5 und 50 Kunden behandelt (im Durchschnitt 17).

Berufsattraktivität, Gehaltsniveau

Alle Befragten in den medizinischen Einrichtungen sind der Auffassung, dass der Beruf relativ unattraktiv ist, weil die Arbeit anstrengend und schwierig ist, besonders bei sehr kranken Patienten.

Dagegen hat nur die Hälfte der Angestellten in SPA-Centren diese Ansicht geäußert. Die andere Hälfte empfindet die Arbeit als attraktiv, weil eine angenehme Arbeitsatmosphäre herrscht und der Grossteil der Kunden sich in einem guten Gesundheitszustand befindet.

Diese Antworten sind eng mit Daten über die Löhne gekoppelt. Während die Mitarbeiter von medizinischen Einrichtungen den Mindestlohn erhalten würden (220 LV, dh etwa 110 Euro), erhält das Personal der SPA-Anlage zwischen 240 und 600 lv (Durchschnittsgehalt - 396 lv), dh zwischen 120 und 300 Euro, wozu noch Prämien kommen.

Alle Befragten glauben, dass sich der Berufszweig in der Zukunft noch entwickeln wird.

Die Einstellung von Angestellten im thermalen Bäderwesen

Die Befragten stellen die folgenden Bedingungen für die Einstellung von Angestellten im thermalen Bäderwesen:

- Mindestausbildung: 75% der Befragten in den medizinischen Einrichtungen und 33% der Befragten in SPA-Centren ist der Meinung, dass Angestellte im thermalen Bäderwesen mindestens das Gymnasium absolviert haben müssen.
- Qualifikation für die Ausübung der Tätigkeiten: jeweils 21% der Befragten der medizinischen Einrichtungen und 89% der Befragten in SPA-Centren
- Spezialisierte Ausbildungen (Kurse) über die speziellen Tätigkeiten (25% bzw. 22%).

6% der Befragten der medizinischen Einrichtungen sagen, sie hätten keine besonderen Kriterien, wenn sie Personal rekrutieren.

Einige Arbeitgeber in SPA-Centren geben weitere Kriterien für die Einstellung von Bewerbern an:

- Kenntnisse mindestens einer häufig verwendeten Fremdsprache (33%);
- Guter Umgang mit Menschen (20%);
- Berufserfahrung (10%);
- Technische Fähigkeiten (11%).

Die zusätzlichen Kriterien für SPA-Centren sind am häufigsten:

- attraktives Aussehen und gute persönliche Hygiene;
- Fähigkeiten für eine gute Teamarbeit;
- Gute Arbeitskultur;
- Präzision;
- Test der theoretischen Kenntnisse und der praktischen Fähigkeiten des Kandidaten.

Die Ausbildung des Personals

Ausbildungsmethoden

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass der Erwerb von Fähigkeiten, die für den Beruf des Angestellten im thermalen Bäderwesen in der Praxis erforderlich sind, vor Ort, in der medizinischen Einrichtung erfolgt (85%). Eine Minderheit von ihnen (15%) erhielt seine Ausbildung in anderen Einrichtungen mit ähnlichem Profil.

Ausbilder

Nach Analyse der Ergebnisse der Umfrage wird deutlich, dass, wenn die Ausbildung vor Ort erfolgt, die Ausbilder ein Arzt (45%), eine Krankenschwester (15%), andere medizinische Spezialisten (20%) oder berufserfahrene Kollegen (20%) sind.

Weiterbildung

Zur Sicherung und kontinuierlichen Aktualisierung des Fachwissens der Mitarbeiter, organisieren einige Einrichtungen regelmäßige Schulungen für ihre Mitarbeiter.

Man merkt einen großen Unterschied zwischen den beiden Gruppen von Institutionen.

68% der Mitarbeiter von medizinischen Einrichtungen erhalten keine solche Ausbildung, 28% der Arbeitnehmer haben weniger als 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr, 4% haben 20 bis 40 Stunden Weiterbildung pro Jahr.

Selbst wenn sie über eine bessere Anfangsqualifikation verfügen, werden die Mitarbeiter von SPA - Einrichtungen zumeist in ihrem Betrieb weitergebildet. Nur 22% der Mitarbeiter erhalten keinerlei Weiterbildung. 44% der Mitarbeiter haben weniger als 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr, 11% der Beschäftigten haben 20 bis 40 Stunden pro Jahr, 11% der Beschäftigten - 40 bis 80 Stunden pro Jahr und 12% mehr als 80 Stunden pro Jahr.

Sie wurden von einem Arzt (67%), einer Krankenschwester (8%), einem höhergestellten Reha - Therapeuten, einem höhergestellten Therapeuten (8%), einem Reha - Therapeuten (17%) oder einem Kollegen geschult.

Beurteilung

Am Ende der Ausbildung, haben 33% der Mitarbeiter von medizinischen Einrichtungen und 91% der Mitarbeiter von SPA-Einrichtungen eine Abschlussprüfung bestanden. Im Allgemeinen ist es eine praktische und eine theoretische Prüfung (im Fall von 47% der Mitarbeiter von medizinischen Einrichtungen und 55% der Beschäftigten in SPA- Einrichtungen). 21% der medizinischen Einrichtungen haben eine praktische Prüfung (gegen 36% der SPA- Einrichtungen) organisiert. 32% der Mitarbeiter von medizinischen Einrichtungen und 9% der Mitarbeiter in SPA- Einrichtungen haben noch nie eine Prüfung dieser Art belegt.

Zertifikat / Zertifizierung

Das Wissen einiger der Kursteilnehmer wird durch ein offizielles Zertifikat bestätigt (62% für medizinischen Einrichtungen und 33% in SPA- Einrichtungen). Ein anderer Teil der Mitarbeiter hat keine offiziellen Zertifikate erhalten.

Die Herausforderungen an die Thermalbadbranche in Bulgarien

Die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden

Die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden sind:

- steigende Nachfrage der Touristen in Bezug auf Qualität, Einzigartigkeit, Attraktivität und Vielfalt von touristischen Dienstleistungen,
- Orientierung der Touristen nach Urlaubszielen und Ländern, in denen Sicherheit und Frieden gewährleistet sind,
- Suche nach bestimmten Formen des Tourismus: "Resort and Spa" Tourismus, Hobby- Tourismus und Extremsport, Ökotourismus und ländlicher Tourismus, Sporttourismus, medizinischer Tourismus, Abenteuer-Tourismus, etc.,
- Erhöhte Anzahl von Senioren -Touristen, die Behandlung, Prophylaxe und Reha-behandlungen sucht
- Erhöhte Anzahl von sehr jungen Kunden, die Spa und Wellness - Kuren besuchen
- deutliche Ausweitung der Rolle neuer Kommunikationstechnologien bezüglich der Suche nach passenden Angeboten, der Planung und Durchführung von Reisen durch Hotels und Reiseveranstalter.

Kundenprofil

Fachleute aus dem Bereich des Tourismus müssen berücksichtigen, dass sich das Kundenprofil verändert hat:

- Der Kunde besitzt eine Erfahrung, die ihm die Einschätzung des wahren Wertes der angebotenen Dienste ermöglicht und sucht das beste Preis-Leistungsverhältnis
 - Er stellt höhere Anforderungen da er mehr Informationen besitzt. Er ist besser über alle Produkte informiert. Er erkennt, dass er vor einem Markt steht, in dem Angebote und nicht Nachfrage dominieren.
- Er sucht Sicherheit und Garantie für die angebotenen Leistungen. Er will nicht nur an der Behandlung teilnehmen, sondern auch die einzelnen Elemente wählen.
- Er will mehr und mehr seine geistigen Interessen treffen, weil er besser ausgebildet ist.
- Er interessiert sich nicht nur für Basisangebote, sondern auch für ergänzende Programme.
- Er teilt seinen Urlaub auf. Urlaube sind kürzer, aber viel zahlreicher, und verteilt über das ganze Jahr.
- Die Vorliebe besteht immernoch für traditionelle und relativ nahe Reiseziele.
- Er hat ein Gespür für den Umweltschutz und den Schutz der natürlichen
- Er ist an Kontakten mit der lokalen Bevölkerung interessiert.
- Er nutzt unterschiedliche Informationsquellen über sein Reiseziel, das Internet mehr und mehr genutzt.

Öffentliche Politiken

Probleme im Zusammenhang mit Gesundheitstourismus

Hemmnisse für die Entwicklung von Balneotherapien, SPA- oder Wellnesscentren in Bulgarien sind vor allem folgende:

- Medizinischer Tourismus in Bulgarien ist keine Priorität der staatlichen Politik im Bereich des Tourismus;
- Bulgarien ist nicht auf der europäischen Karte des medizinischen Tourismus präsent;
- Die gesetzlichen Regelungen für diese Art von Tourismus sind unzureichend, die bestehenden Regelungen bedürfen Klärung und Aktualisierung;
- Fehlen einer Strategie für die Entwicklung des Gesundheitstourismus;
- Mangel an gesetzlichen Grundlagen für die Organisation, den Betrieb und die Kategorisierung von SPA- und Wellness-Zentren;
- Fehlen einer umfassenden Werbekampagne im Ausland für SPA- oder Wellnesscentren
- Mangel an ausreichenden aktuellen statistischen Daten.

Maßnahmen:

Angeichts dieser Hemmnisse, werden folgende Maßnahmen von der Branche vorgeschlagen:

- Umsetzung einer Strategie und Aktionsplan für die Entwicklung von Gesundheitstourismus in Bulgarien: Resort, Spa- und Wellness-Strategien und Programme, Werbung, Marketing, Einrichtung von "package" Touren;
- Kurorte, die ganzjährig Kurgäste empfangen
- Schutz und Erhaltung der natürlichen Ressourcen, die Umsetzung einer Umweltpolitik für eine "gesunde Umwelt", um die natürlichen Ressourcen der Kurorte langfristig zu gewährleisten;
- Offizielles Statut für die sanitären Einrichtungen, Spa- und Wellnesszentren;
- Gesetzliche Regelungen speziell für den Bau und die Entwicklung von Kurhotels, Spa- und Wellnessbereichen, und ebenfalls für die Leistungen, die sie anbieten;
- Verabschiedung eines Gesetzes über die Verwaltung und Entwicklung der Kurorte;
- Bestimmung der optimalen Aufnahmekapazitäten der Kurorte;
- Schaffung von Normen für Kurhotels, Spa- und Wellnessbereiche und für die Leistungen, die sie anbieten;
- Angebot von medizinischen Programmen als Teil des gesamten Tourismus- Angebotes;
- verbesserte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Einrichtungen in den Bereichen des Gesundheitstourismus.
- Einführung und Verbreitung von Werbemitteln und Informationen, Organisation von Seminaren, Diskussionsrunden, Konferenzen, Ausstellungen und anderer touristischer Werbung und Marketing.

Ausbildungsbedürfnisse

Laut 95% der befragten Verantwortlichen in medizinischen Einrichtungen und laut 69% der Leiter von Heil- und Thermal-Einrichtungen müssen die Angestellten im thermalen Bäderwesen neue Kompetenzen erwerben. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus:

- der Entwicklung neuer Methoden und Technologien und der Notwendigkeit, verbesserte Ausrüstungen zu verwenden,
- Die Angestellten müssen den neuen Anforderungen der Patienten / Klienten gerecht werden,
- Sie müssen sich an die neuen Marktbedingungen anpassen und deren Entwicklungsmöglichkeiten nutzen

Die Analyse der Umfrage zeigt, dass 97% der Führungskräfte und mehr als 73% der Beschäftigten glauben, dass spezielle Programme für die Ausbildung des Personals erforderlich sind.

Die Befragten wollten eine Ausbildung in Form von:

- Speziellen Kurse (63% der medizinischen Einrichtungen und 58% der SPA-Einrichtungen)
- Kurse in Ausbildungstätten oder in berufsbildenden Schulen (63% der medizinischen Einrichtungen und 50% der SPA-Einrichtungen)
- Ausbildung mit Hilfe der Gewerkschaften (jeweils 5% und 8%)
- Ausbildung in der Einrichtung selber (11% bzw. 25%).

Der Grossteil der Befragten ist der Ansicht, dass der theoretische Teil der Ausbildung in Hochschulen durchgeführt werden muss, während der praktische Teil in der Einrichtung erfolgen sollte - in Krankenhäusern und spezialisierten SPA-Einrichtungen.

In Bezug auf die Ausbilder schlugen die Befragten vor, dass diese Absolventen eines Medizinstudiums sind und vorzugsweise einen Fachärzte für physikalische Medizin.

Was die Dauer der Ausbildung angeht, so sind die Erwartungen unterschiedlich in medizinischen Einrichtungen und SPA-Zentren:

- 20 Tage bis drei Jahre für Spezialisten in medizinischen Einrichtungen
- 14 Tage bis 1 Jahr für Spezialisten in SPA-Zentren.

Alle Befragten halten es für notwendig, gemeinsame Kriterien für alle Fachkräfte im Land zu etablieren. Dies würde den Arbeitgebern bei der Rekrutierung helfen.

Darüber hinaus ist ein Großteil der Verantwortlichen der Einrichtungen der Meinung, dass gemeinsame Standards innerhalb der EU notwendig sind, dies würde die angebotenen Leistungen aufwerten und die hohe Qualifikation der Spezialisten gewährleisten. Somit würde diese Kategorie von Fachleuten auf dem europäischen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein.

Die Befragten haben folgende Vorschläge über den Inhalt der Ausbildungsprogramme gemacht:

- Wissen um die natürlichen und thermischen Charakteristiken der Produkte, Vor- und Nachteile ihrer Anwendung und Gegenanzeigen
- Wissen und Methodik bei der Anwendung der Produkte;
- das Wissen um die Zusammenhänge der Kombination mit anderen Heilmethoden
- allgemeine Kenntnisse auf dem Gebiet der Anatomie und Physiologie des menschlichen Körpers;
- allgemeine Kenntnisse im Bereich der Medizin;
- das Wissen über Möglichkeiten zur Schmerzlinderung;
- Kenntnisse, Anforderungen und Vorschriften der Hygiene;
- ethisches und ästhetisches Wissen;
- Kompetenz, im Team zu arbeiten;
- grundlegende Sprachkenntnisse;
- Kenntnisse über Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz.

Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung ist die Feststellung, dass die Ausbildung sowohl theoretisch als auch praktisch sein sollte. Das empfohlene Mischungsverhältnis ist 40/60 bis 30/70 für die praktische Ausbildung.

Fragen zur Ausbildung des Personals

Vor 10 - 15 Jahren, wurden die Angestellten im Bäderwesen in spezialisierten medizinischen Einrichtungen von qualifizierten Fachkräften im Bereich der Balneologie geschult, und erhielten so eine praktische und theoretische Ausbildung auf sehr hohem Niveau. Nach den politischen Veränderungen in Bulgarien, die den Übergang von der zentralen zur Marktwirtschaft begleitet haben, hat sich die Struktur und Organisation der Spa-Branche stark verändert. Eine zentralisierte Ausbildung von ungelernten Arbeitern wurde gestrichen, und Institutionen, die früher für diese Ausbildung zuständig waren, haben ihre Aufgaben und Tätigkeiten verändert.

Durch diese Veränderungen gibt es einen Mangel an qualifizierten Mitarbeitern für die Ausübung dieser Funktionen - ein Trend, der sich in den letzten Jahren noch verschlechtert hat. Aufgrund des Mangels an spezialisierten Ausbildungszentren, hat die Branche angefangen, ihr Personal vor Ort auszubilden. Darüber hinaus, sind die Ausbilder meist nicht kompetent genug und verfügen nicht über die notwendigen Qualifikationen für diese Rolle. Spezielle Trainingsprogramme fehlen.

Die Angestellten erhalten die notwendigen Kenntnisse für die Ausführung ihrer Aufgaben in ihrer Einrichtung. Wenn sie beschließen, ihren Arbeitsplatz wechseln, erhalten sie keine Garantie, dass die absolvierten Kurse und Leistungen in einer anderen Institution anerkannt werden. Die auf diese Weise

geschulten Mitarbeiter sind professionell wenig mobil.

Ein anderes wichtiges Problem ist die unterschiedliche Dauer der Ausbildung in den Einrichtungen, und die Tatsache, dass einige Institutionen Schulungen der Mitarbeiter organisieren, während andere dies nicht tun. So können die Beschäftigten verschiedener Institutionen, die ähnliche Positionen besetzen und das gleiche Einkommen haben, in der Tat unterschiedliche Fähigkeiten besitzen. Dies führt zu einem Rückgang der Motivation und der Weiterbildung des Personals.

Das Fehlen von Kriterien für die Einstellung von Angestellten im Bäderwesen zwingt die Einrichtungen dazu, unqualifiziertes Personal einzustellen mit einem niedrigen Lohn. Folglich werden diese Arbeitsplätze unattraktiv, geschultes Personal vermeidet sie.

Die Spa-Einrichtungen haben ähnliche Probleme, aber sie schaffen es, diese zu umgehen dank der besseren Qualifizierung ihres Personals und der Tatsache, dass die Funktionen der Angestellten im Bäderwesen von Physiotherapeuten, Reha-Therapeuten und Krankenschwestern durchgeführt werden. Dennoch muss auch ihr Personal vor Ort einen Grossteil der Fähigkeiten erwerben, um Thermaltherapien durchzuführen.

Die SPA-Einrichtungen haben jedoch probleme, die es nicht in den medizinischen Einrichtungen gibt: es gibt keine Ärzte, die angemessene Behandlungen auswählen und überprüfen. So müssen die Angestellten im Bäderwesen größere Verantwortung übernehmen. Dies zwingt wiederum die Arbeitgeber, hochqualifiziertes Personal einzustellen, und ihnen Gehälter anhand ihrer Qualifikation zu zahlen, die nicht ihrer Tätigkeiten entsprechen.

Fazit

Die Studien zur Herstellung dieses Dokuments haben gezeigt, dass der thermale Tourismus in Bulgarien sehr bedeutende Fortschritte gemacht hat, vor allem in den letzten Jahren. Investoren interessieren sich für thermalen Tourismus und für Kurorte, die Kurgäste das ganze Jahr über empfangen. Moderne SPA- und Balneo-Zentren wurden im ganzen Land errichtet.

Doch das Niveau der Leistungen entspricht nicht immer der Entwicklung der Infrastrukturen. Dieser Beitrag beleuchtet eine der größten Schwächen der bulgarischen Resorts, die geringe Qualifikation der Arbeitskräfte aufgrund fehlender Ausbildung.

Die bulgarischen Ferienorte sind gezwungen, Schulungsprogramme für Ausbildung von Angestellten im Bäderwesen einzuführen. Das Leonardo-Projekt trägt zur Verbesserung der der Angestellten bei. Das Leonardo-Projekt THERM profitiert von einem günstigen Kontext, da der Thermalbadtourismus in Bulgarien Fortschritte in seiner Entwicklung macht. Diese Entwicklung muss zwangsläufig durch die Hebung des Niveaus der Servicequalität begleitet werden.

Bibliographie

Владева, Л. и кол., Справочник на българските минерални води, Ст.З., Н. и Т., 2002 ; (Vladeva, Indicateur de eaux minerals bulgares, 2002)

Димитров, П., Прогнозиране на икономическите процеси в туризма, Изд. „Авангард-Прима“, София, 2008 г.; (Dimitrov, P., Pronostic des processus economiques dans le tourisme, 2008)

Държавната агенция по туризма, 2007 г., (Agence Nationale de Tourisme, 2007)
<http://www.tourism.government.bg/bg/stat.php?menuid=3&id=3>;

Закон за здравето, Държавен вестник, бр 70, 10.08.2004 (Loi pour la sante, Journal d'Etat, No 70)

Караколев, Д., Основи на балеолечението, С., М. И Ф., 1984, (Karakolev, Bases de la balneotherapie, 1984)

Костадинов, Д. И кол., Български курорти, С., М.и Ф., 1978, (Kostadinov, Stations bulgares, 1978)

Кръстева, Д., В.Едрева, Балнеолечение, водолечение, калолечение, С. Ирвай, 2000, (Krasteva, Edreva, Balneotherapie, hydrotherapie, therapie par boue, 2000)

Медицински стандарт „Физикална и рехабилитационна медицина“, Държавен вестник, бр.85, 28.09.2004; (Standart medical “Medecine physique et de reeducation”, Journal d'Etat, No 85)

Проучване на фирма „Ноема“ – „Ваканционни туристи – лято 2007“, слайд 28,
<http://www.tourism.government.bg/bg/stat.php?menuid=3&id=13>;

Dimitrov, P., Short-Run Forecasting of Cultural Tourism Arrivals in Bulgarian Tourism Industry, 2008 International Conference on “Culture and Event Tourism: Issues & Debate.”, Alanya, Turkey, 2008;

<http://www.bgholiday.com/pro/home.nsf?Open>;

<http://www.nsi.bg>;

<http://www.rehabilitatzia-bg.com/bg/>

<http://docstore.odit.info/?s=4&rid=625>

Glossar

Angestellte/r im Bäderwesen

Die im Rahmen des Projektes verwendete Definition :

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung teilnimmt und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, konform zur ärztlichen Verschreibung/ den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Durchführungsmodalitäten der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, thalassotherapeutischen Kurhäuser, Krankenhäuser, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Aufgaben

Die Gesamtheit der Arbeitsvorgänge, die von der Fachkraft anlässlich der Ausübung einer Tätigkeit umgesetzt werden. Die Bandbreite der Aufgaben ist relativ groß gehalten, sodass die Anzahl der Aufgaben etwa 20 entsprechen. Die Wahl dieses Wertes rechtfertigt sich durch die Tatsache, dass bei der verwendeten Methode die Kompetenzen aus den Aufgaben abgeleitet werden und diese dürfen angesichts der Schnellebigkeit der Arbeitswelt nicht zu begrenzt und zu zentriert auf das Know-How sein. Die Kompetenzen sollten breit definiert werden und schwerpunktmäßig nicht auf dem Tun, sondern auf dem und Reagieren liegen.

Ausbildungsprogramm

Ein Programm ist eine Gesamtheit von Konzepten, die der Lehrkörper oder der/die AusbilderIn vermitteln muss. Ausgehend von einem Programm entwickelt die Lehrkraft einen Lehrplan entsprechend der Charakteristika des/der Lernenden und der für den Unterricht zur Verfügung stehenden Zeit. Die Pflicht einer Lehrkraft ist es, das Programm so weit wie möglich abzudecken. So muss sich ein/e Ausbilder/in beispielsweise zur Erarbeitung einer Lerneinheit auf den Referenzrahmen stützen, um der Ausbildung Sinn zu geben.

Angestellte/r im Bäderwesen

Die im Rahmen des Projektes verwendete Definition :

«Der/die Angestellte im Bäderwesen ist die Person, die an der medizinischen Versorgung teilnimmt und die Leistungen, Tätigkeiten, Dienstleistungen und Handlungen am/ an der Patienten/in vornimmt, konform zur ärztlichen Verschreibung/ den geforderten oder durch das medizinische Personal formulierten Verfahren oder den Durchführungsmodalitäten der thermalen Stationen/, balneologischen Kurhäuser, thalassotherapeutischen Kurhäuser, Krankenhäuser, SPA-Zentren, SPA-Hotels »

Arbeitsbeschreibung (travail prescrit)

Die Arbeitsbeschreibung findet sich in Arbeitsplatzbeschreibungen, in Funktionsdefinitionen, in den Verfahrenshandbüchern und in den Vorschriften, die einem/r Untergebenen von einem/r Vorgesetzten gemacht werden. Der AIB formalisiert die Arbeitsbeschreibung. In der Regel weicht die Arbeitsbeschreibung ein wenig von der Realität ab.

Ärztliche Verordnung

Das vom/von der Arzt/Ärztin verfasste Dokument, das die Art der Behandlungen, ihren Ausführungsort sowie ihre Parametrisierung definiert.

Balneotherapie

Gesamtheit der thermalen Behandlungen und Pflegen, die durch Bäder erfolgen, unabhängig davon, welche Art von Wasser dafür benutzt wird.

Beruf

Der Beruf ist die Gesamtheit aller Tätigkeiten, die zu einem gemeinsamen Ziel führen und nach gemeinsamen fachlichen Charakteristika zusammengefasst sind.

Jeder Beruf besteht aus einer Summe von Kenntnissen, spezifischem Know-How und persönlichen Kompetenzen, die sich nach und nach beherrscht werden und sich vom ganz Elementaren zum Komplexen entwickeln. Man kann in einem bestimmten Beruf AnfängerIn, Professionnelle/r, Fachmann/frau oder Experte/in sein.

Nach G.Le Boterf (2000) zeichnet sich der Beruf durch 4 große Charakteristika aus:

- ein Korpus an Wissen und grundlegendem fachlichem Know-How
- eine Gesamtheit spezifischer moralischer Regeln der entsprechenden Community (Beispiel : BuchhalterInnen, die den Prinzipien der Buchhaltung gehorchen)
- Eine Identität, die es erlaubt, sich sozial einzuordnen (« ich bin SekretärIn », « ich bin IngenieurIn »)
- Die Aussicht, das Wissen und Können durch die Kumulierung von Erfahrung zu vertiefen (learning by doing)

Bildungsmanagement (Ingénierie de formation):

« Gesamtheit der Methoden des Bildungsmanagements, die in der Bildungsarbeit zum Einsatz kommen. » Der Bereich der Analyse kann eine gesamte Organisation oder ein Teilbereich sein. Das Bildungsmanagement ist somit die Gesamtheit der Methoden, Werkzeuge, Herangehensweisen, die dazu dienen

- Die Probleme im Hinblick auf die Humanressourcen in einer bestimmten Arbeitsorganisation zu analysieren
- Diese Probleme in einen (Aus)bildungsbedarf zu übersetzen
- Die Bedingungen zu definieren, unter denen die Bildungsmaßnahme im Stande ist diesen Bedarf zu befriedigen
- Zu evaluieren, ob die Maßnahme eine Auswirkung auf die Problematik hat
- Falls nötig, Korrekturen vorzunehmen

Beschäftigung

Eine Beschäftigung ist eine Gesamtheit von beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben, die zu einem gemeinsamen Ziel beitragen sollen. Diese Gesamtheit wird einer einzigen Person übertragen. Die gleiche Beschäftigung kann ganz unterschiedliche Formen annehmen, je nach beruflicher Organisation, in der sie ausgeübt wird oder der Region, in der sie sich befindet.

Bewertende Evaluation

Die bewertende Evaluation ist die erste Stufe der Qualifikation, sie geht der Stufe der Validierung durch eine befugte Autorität voraus. Diese Evaluation wird in der Regel von pädagogischen Teams durchgeführt. Sie beruht auf einer Evaluationsnorm, die durch die befugte Autorität anerkannt wurde. Die Qualifikationsnorm der/der AIB setzt sich zusammen aus:

- Dem Qualifikationskatalog (Gesamtheit der Anforderungskriterien)
- Der Beschreibung der Qualifikationseinheiten (Gesamtheit der Prüfungen)

Die bewertende Evaluation wird folglich durch ihre Zielsetzung bestimmt, die Zertifizierung der Kompetenzen durch eine befugte Autorität.

ECTS (Definition)

ECTS ist das Acronym von « European Credit Transfer and Accumulation ».

Die ECTS sind eine Einheit zur Messung des Arbeitsvolumens des/der Studenten/in hinsichtlich der Bildungsziele eines Studienprogrammes (eines Semesters oder Jahres), das in einem bestimmten Zeitraum für ein gegebenes Niveau erbracht werden muss. Ein Semester enthält per Postulat 30 ECTS. Die vorgesehenen Unterrichtseinheiten müssen sich folglich die 30 ECTS teilen.

Der ECTS sind eine Einheit zur Messung des Arbeitsvolumens des/der Studenten/in und misst alle zum Erreichen der Ausbildungsziele erforderlichen Lernfähigkeiten: Teilnahme an den Kursen, praktische Arbeit, persönliche Arbeit, Examensvorbereitung, etc. Die ECTS werden nicht nur in Abhängigkeit der für eine Unterrichtseinheit vorgesehenen Arbeitsbelastung zugeschrieben, sondern auch entsprechend der relativen Gewichtung dieser UE im Vergleich zu anderen.

Der ECTS wurde entwickelt, um die Anerkennung von Leistungen, die während eines Auslandsaufenthaltes, an einer anderen Universität oder in einem Unternehmen erbracht wurden, zu ermöglichen.

Die ECTS lassen sich von einem Land zum anderen sammeln und transferieren.

Europäischer Qualifikationsrahmen

Der EQR ist die zweite Achse der Bildungspolitik der europäischen Union nach der des Bologna-Prozesses. Der EQR strebt die Erleichterung:

- Der Transparenz der beruflichen Qualifikationen in Europa
- Der transnationalen Mobilität von Auszubildenden oder ArbeitnehmerInnen an.

Der EQR beinhaltet 8 Niveaus, die die Gesamtheit der Lernergebnisse abdecken, ob nun durch allgemeine, berufliche Bildung oder das Hochschulwesen.

Die am 23. April 2008 verabschiedeten Empfehlungen der 32 Minister für Bildung und beruflicher Ausbildung sollen die Mitgliedsstaaten dazu anregen bis 2012, jede ihrer Qualifikationen einem der 8 Niveaus zuzuordnen.

Der Europäische Qualifikationsrahmen fungiert als Meta-Rahmen.

«Ein Meta-Rahmen kann als Mittel betrachtet werden, das einem Qualifikationsrahmen erlaubt, einen Zusammenhang zu anderen herzustellen und deshalb auch eine Qualifikation mit anderen, die ursprünglich aus einem anderen Rahmen stammen, verbinden kann. Der Meta-Rahmen hat zum Ziel, ein Vertrauensverhältnis zwischen den Ländern und beruflichen Sektoren zu schaffen im Hinblick auf die Qualifikationen, in dem operationelle Prinzipien zur Sicherung von Qualität, Orientierung, Informationen und Mechanismen zum Transfer und zur Sammlung von 2 credit points“ definiert werden,

67

um Transparenz zu schaffen, die auf nationaler und sektorieller Ebene notwendig ist, aber auch international umgesetzt werden muss. »²³

Formelles Lernen

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs-Ausbildungseinrichtungen/am Arbeitsplatz) vermittelt wird, und explizit als Lernen (hinsichtlich Ziele, Zeit und Ressourcen) bezeichnet wird. Das formelle Lernen ist von dem/der Kandidaten/in beabsichtigt; es endet in der Regel mit einer Qualifikation.

Formative Bewertung

Die formative Bewertung ist die Bewertung, die die Lehrenden mit dem Ziel, den Lernenden zu helfen,

die eigenen Leistungen zu messen und Fortschritte zu erkennen, durchführt. Die formative Ausbildung ist also durch ihre Zielsetzung bestimmt: die Hilfe.

Informelles Lernen

Lernen, das sich aus Tätigkeiten des alltäglichen Lebens bei der Arbeit, mit der Familie oder bei Freizeitaktivitäten ergibt. Es ist weder organisiert noch strukturiert (was Ziele, Zeit oder Ressourcen anbelangt). Das informelle Lernen ist meistens von den Lernenden unbeabsichtigt. Es endet in der Regel nicht mit einer Qualifikation.

Kompetenz

Fähigkeit eines Individuums im richtigen Moment die eigenen Ressourcen zu mobilisieren (Konzeptuelles oder praktisches Wissen, erlangt durch Erfahrung oder Ausbildung, Einstellungen, physische oder psychische Energie) sowie die Ressourcen seiner Umgebung (Datensammlungen, Materialien, fachkundige Kollegen/innen) um ad hoc ein Ergebnis zu erzielen.

Krenotherapie

Kommt aus dem Griechischen und bedeutet « Quelle ». Die Krenotherapie ist die medizinische Behandlung mit Quellwasser. Synonym für Thermalismus.

Kunde /In

In den verschiedenen thermalen Einrichtungen werden unterschiedliche Begriffe verwendet um die Behandelten zu bezeichnen: Patient/In, Kunde/In, Nutzer/In, Nutznießer/In, Kranke/r. In Spa-Zentren ist die einheitliche Bezeichnung Kunde/in. In Anbetracht der Notwendigkeit für die thermalen Einrichtungen, sich ständig nach neuen finanziellen Quellen umzusehen, wurde der Begriff Kunde/in auch für die Behandelten übernommen, deren Behandlung von der Krankenkasse bezahlt wird. Somit wird auf diese Tendenz aufmerksam gemacht und die Entwicklung des Berufsbildes des AIB gerechtfertigt.

Lernergebnisse

Lernergebnisse sind, wie der Name schon sagt, was der/die Lernende am Ende eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist, umzusetzen. Die Lernergebnisse sind auf europäischer Ebene mit den Begriffen « knowledge », « skills » und « competences » definiert.

Nicht-formelles Lernen

²³ Brüssel, 8/7/2005, SEC(2005) 957, Arbeitsdokument der Kommission «in Richtung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen »

68

Lernen, das in geplante Aktivitäten integriert ist, die nicht explizit als Lehrtätigkeiten (was Ziele, Zeit oder Ressourcen angeht) bezeichnet werden, aber zu einem wichtigen Teil aus Lernen bestehen. Das nicht-formelle Lernen ist von dem/der Lernenden beabsichtigt und endet für gewöhnlich nicht in einer Qualifikation.

Qualifikation

Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses, der durch eine dazu befähigte Organisation durchgeführt wird, das besagt, dass eine Person einen Wissensbestand besitzt, der einer gegebenen Norm entspricht. Die Qualifikation bezeichnet zum einen den Prozess der « Bewertung und Validierung » und zum anderen sein Endergebnis, eine « Qualifikation ».

Referenzrahmen

Ein Referenzrahmen ist ein Dokument, das Vorgaben enthält, auf die sich ein Individuum in seiner Tätigkeit beziehen kann. So muss sich ein/e Ausbilder/in beispielsweise zur Erarbeitung einer Lerneinheit auf den Referenzrahmen stützen, um der Ausbildung Sinn zu geben.

Das Konzept des « Referenzrahmens » unterscheidet sich vom Konzept des Bildungsprogrammes. Das Bildungsprogramm ist Teil des «Pädagogischen Konzeptes des Zugangs über Inhalte» während der Referenzrahmen Teil des „Pädagogischen Konzeptes des Zugangs über Kompetenzen“ ist.

Ressourcen

Gesamtheit der materiellen und immateriellen Ressourcen, die von der Fachkraft zur Umsetzung ihrer Fähigkeiten benutzt werden. Es gibt zwei Arten von Ressourcen: interne und externe. Angesichts der tiefgreifenden Wandlungen der Produktionssysteme ist es der Fachkraft nicht möglich, den Überblick über alle notwendigen Mittel zu bewahren und sie mit einzubeziehen, zumal letztere zahlreich, komplex und fluktuierend sind. Das Können einer Fachkraft misst sich mehr und mehr an seiner Fähigkeit externe Mittel frei zu setzen

SPA

Im 20. Jahrhundert entwickelte sich das Akronym SPA zu einem Oberbegriff für Wellnesszentren der Spitzenklasse, die kosmetische Behandlungen anboten. Diese Behandlungen haben keinerlei medizinischen oder paramedizinischen Nutzen, was sie von den Behandlungen der Thalassotherapie oder thermalen Kuren unterscheidet.

Sprudelbäder, besser bekannt unter dem Namen des Erfinders der ersten Sprudelwanne im Jahre 1968, Jacuzzi.

Unter den verschiedenen Hypothesen zur etymologischen Herkunft des Wortes SPA, hielt sich die der „sprudelnden Quelle“, im Lateinischen *sparsa* am längsten. Im 12. Jahrhundert überquerte der Begriff den Ärmelkanal, um im Englischen zur „thermalen Station“ zu werden. Die im heutigen Spa, Yorkshire entdeckte Quelle wurde von dem Arzt Timothy Bright im Jahre 1596 als „The English Spaw“ bezeichnet, woraus vermutlich der Oberbegriff Spa entstand. Zudem kann man die zunehmende Verbreitung der Annahme, SPA sei eine romanische Abkürzung für „sana per aquam“ (Gesundheit durch Wasser) beobachten. Vermutlich handelt es sich hierbei um die nachträgliche Bildung einer fiktiven Abkürzung.

Tätigkeit (emploi)

Eine Tätigkeit ist eine Gesamtheit von beruflichen Aktivitäten und Aufgaben, die zu einem gemeinsamen Ziel beitragen sollen. Diese Gesamtheit wird einer einzigen Person übertragen. Die gleiche Tätigkeit kann ganz unterschiedliche Formen annehmen, je nach beruflicher Organisation, in der sie ausgeübt wird oder der Region, in der sie sich befindet.

Thalassotherapie

Die Thalassotherapie ist die unter medizinischer Aufsicht und mit einem präventiven oder heilenden Zweck erfolgende Verwendung der wohltuenden Erzeugnisse des Meeres: Meerwasser, Algen, Sand und andere dem Meer entnommene Substanzen.

Was die Balneotherapie betrifft, die mit Süßwasser arbeitet, so fällt diese in den Bereich der Schönheitspflege.

Die Institute, die die Thalassotherapie anwenden, sind in Frankreich dem Rundschreiben von 6 Juni 1961, sowie dem Dekret vom 6 März 1956 zur Tätigkeit von Rehasentren, verpflichtet.

Therapeutische Produkte

Die in den Einrichtungen praktizierten Behandlungen verlangen alle nach natürlichen Ressourcen. Diese Mittel können sein: Mineralwässer, Schlamm, Schlick, Salzlösungen, Algen, etc.

Im Anforderungskatalog werden diese natürlichen Mittel unter dem Oberbegriff „therapeutische Produkte“ zusammengefasst.

Thermalismus

Thermae bedeutet im Griechischen Hitze und bildet den Ursprung des Wortes « Thermalismus ». Thermalismus oder auch «Crenotherapie», vereinigt alle ausschließlich medizinischen, inneren oder äußeren Behandlungen, die dazu einzig Quellwasser und dessen Folgerzeugnisse wie Dampf, Gas oder thermalen Schlamm, verwenden

Übergänge (passerelles)

Ein Übergang ist das zur Festlegung von Entsprechungen zwischen zwei verschiedenen, aber verwandten Qualifikationen des gleichen Niveaus (EQR), angewandte Instrument. Im Rahmen des Projektes THERM wurden 2 Typen von Übergängen definiert:

- Ein Übergang durch Gleichwertigkeit von Qualifikationseinheiten (eine QE der Qualifikation 1 ist äquivalent zu einer QE der Qualifikation 2)
- Ein Übergang durch Erleichterung des Ausbildungsweges (der Besitz der Qualifikation 1 ermöglicht es, die Dauer der Ausbildung für den Erhalt der Qualifikation 2 zu verkürzen).

Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF)

Der Prozess, der darin besteht, eine Reihe von Kenntnissen, Know-How und Kompetenzen, die von einem Individuum im Laufe seines Lebens in verschiedenen Zusammenhängen, beispielsweise während des Unterrichts, der Arbeit oder seiner Freizeitaktivitäten erworben wurden, zu evaluieren und anzuerkennen.

Verfahren

Gesamtheit der in einer vorgegebenen Reihenfolge auszuführenden Vorgänge zur Umsetzung einer Aufgabe. Die Verfahren sind spezifisch für die einzelnen Einrichtungen und begründen ihre Einzigartigkeit. In der Umgangssprache werden Vorgehensweise und Verfahren oft synonym verwendet.

Im Referenzrahmen wird der Begriff Verfahren benutzt, um die Gesamtheit der, von der AIB zur Umsetzung der Behandlungen oder der Bedienung der Apparate, auszuführenden Vorgänge zu beschreiben.

Vorgehensweise

Eine Vorgehensweise ist eine Abfolge von Handlungen und Taten, die dazu dienen eine Behandlung «nach den Regeln der Kunst» auszuführen. Die Vorgehensweisen sind formalisiert. Siehe Verfahren.

Wellness

Bedeutet « Wohlbefinden ». Die Behandlungen, die in den SPA-Zentren angeboten werden, streben eine Steigerung des Wohlbefindens an.

Wissen

Wissen sind objektivierte Kenntnisse, also Daten, Konzepte, Verfahren und Methoden, die „außerhalb des wissenden Subjekts“ liegen und die für gewöhnlich in Veröffentlichungen kodifiziert sind.

Im Referenzrahmen/Anforderungskatalog wird zwischen vier Arten von Wissen unterschieden:

- konzeptuelle oder theoretische Kenntnisse
- verfahrenstechnische oder methodische Kenntnisse
- praktische Kenntnisse
- relationale Fähigkeiten

Anlagen

Fragebögen

Therm

Therm

Therm

ORGANISMES PARTENAIRES ET PERSONNES A CONTACTER :



UNIVERSITE SUD-OUEST « NEOFIT RILSKI », BLAGOEVGRAD (Promoteur)
Prof.assoc.dr.Géorgi Géorgiev
glgeorgiev@abv.bg; ++359 738 85952
Prof.assoc.dr. Préslav DIMITROV
preslav.dimitrov@mail.bg; ++359 888 796 605



UNION BULGARE DE BALNEOLOGIE ET SPA-TOURISME
Stéfan SHARLOPOV
office@bubspa.org
Dr. Tsvétéline KANEVA
drkaneva@abv.bg; ++359 888 783 872



GIP FIPAG (Coordinateur)
Jean-Noël PACHOUD
jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr; ++33 622 973 069



GRETA SAVOIE
Jean PUGIN
jean.pugin@ac-grenoble.fr; ++33 681 689 619



THERMES NATIONAUX D'AIX LES BAINS
Philippe PLAT
pplat@thermaix.com; ++33 479 353 850

FEDERATION THERMALE ET CLIMATIQUE RHONE ALPES
Didier LELOSTEC
rhonalpthermal@yahoo.fr; ++33 479 357 692



SHARK 2001 EOOD
Vesséla HADJIEVA
vess_mh@yahoo.com; ++359 899 103 434



INSTITUT DE PRATIQUE SOCIALE (SAPI)
Prof.assoc.dr. Nelly PETROVA-DIMITROVA
sapi@sapibg.bg; ++359 2 852 4713



UNIVERSITE DE MEDICINE ET PHARMACIE "GR. T. POPA", IAȘI
Dr. Dan ZAHARIA
dan.zaharia@bioinginerie.ro; ++40 723 218 004
Mariana ROTARIU
rotariu29@yahoo.com; ++40 723 133 560



ASSOCIATION PARTENER – LE GROUPEMENT D'INITIATIVE POUR LE DEVELOPPEMENT LOCAL
Catalin ILASCU
catalin@asociatia-partener.ro; ++40 722 586 225



ORGANISATION PATRONALE DE TOURISME BALNEAIRE DE ROUMANIE (OPTBR)
Georgéta Rodica PENCEA
rodica_pencea@yahoo.com; ++40 741 222 922

pro **Innovation**
Dr. Anne Rösger

PRO INNOVATION (Evaluation)
Dr. Anne ROESGEN
anne.roesgen@proinnovation.de; ++49 172 696 9189

Therm

Therm