

EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSKATALOG DES/DER ANGESTELLTEN IM BÄDERWESEN



THERM N° du projet: 134098-LLP-2007-BG-LMP

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

März, 2010

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG: PROJEKTVORSTELLUNG	3
DER ZUGANG ÜBER KOMPETENZEN	6
ZIELSETZUNGEN DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSKATALOGES FÜR ANGESTELLTE IM BÄDERWESEN	9
VERWENDETE METHODOLOGIE	11
ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITSGRUPPEN IN DEN DREI LÄNDERN	11
DER ARBEITSKALENDER	12
DIE METHODOLOGIE UND IHRE GRUNDSÄTZE :	14
ENTWICKLUNGSVERFAHREN DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSKATALOGES DER ANGESTELLTEN IM BÄDERWESEN	17
ÜBERSICHT ZUM VERHÄLTNIS VON AUFGABEN UND KOMPETENZEN	20
BESCHREIBUNG DER BERUFLICHEN KOMPETENZEN	22
C1. DIE MEDIZINISCHE VERSCHREIBUNG FEHLERFREI INTERPRETIEREN	22
C2. MÖGLICHE RISIKEN FÜR DIE GESUNDHEIT DES/DER PATIENTEN/IN BZW KUNDEN/IN ERKENNEN.	22
C3. DIE VERSCHRIEBENEN BEHANDLUNGEN SO ANORDNEN, DASS IHRE ABFOLGE GEMÄß DEN ANFORDERUNGEN GEWÄHRLEISTET IST.	23
C4. DIE NACHVOLLZIEHBARKEIT DER BEHANDLUNGEN GEWÄHRLEISTEN, INDEM MAN DEN VERFAHRENSABLAUF EINHÄLT.	23
C5. DAS VERFAHREN IN ANGEMESSENER UND BERUHIGENDER ART UND WEISE ERKLÄREN.	24
C6. DIE VERSCHIEDENEN APPARATE, INSTALLATIONEN UND INSTRUMENTE, DIE ZUR THERMALEN BEHANDLUNG GEHÖREN, VORBEREITEN.	24
C7. DIE VERSCHIEDENEN THERAPEUTISCHEN PRODUKTE VORBEREITEN.	25
C8. DIE EIGENE ARBEITSZEIT EFFIZIENT EITEILEN	25
C9. DIE HILFESTELLUNG AN DIE MOBILITÄT UND PATHOLOGIE DES/DER PATIENT/IN ANPASSEN UND SICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN.	26
C10. DIE PARAMETER DER APPARATUREN DER VERSCHREIBUNG, DEM ZUSTAND DES/R PATIENTEN/IN UND SEINEN/IHREN REAKTIONEN INNERHALB DER ERLAUTEN GRENZEN, ANPASSEN.	26
C11. DIE VERSCHIEDENEN THERAPEUTISCHEN PRODUKTE ENTSPRECHEND DER DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN BENUTZEN.	27
C12. DURCH BEOBACHTUNG DES/DER PATIENTEN/IN MÖGLICHE UNFALLGEFAHREN AUFSPÜREN.	27
C13. IN ANGEMESSENER ART UND WEISE AUF ENTDECKTE UNFALLRISIKEN REAGIEREN.	28
C14 DIE HYGIENEVORSCHRIFTEN AM PFLEGEORT BEHERRSCHEN.	29
C15 DIE HYGIENEVORSCHRIFTEN FÜR PFLEGER/IN UND PATIENT/IN BZW KUNDE/IN BEHERRSCHEN.	29
C16 JEGLICHE UNREGELMÄßIGKEIT IM BETRIEB DER APPARATE AUFFINDEN.	30
C17 VORBEUGENDE BEHANDLUNGSTECHNIKEN UND SICHERHEITSBESTIMMUNGEN ZUR INSTALLIERUNG UND MOBILISIERUNG DER PATIENTEN/INNEN BZW KUNDEN/INNEN ANWENDEN.	31
C18 FÄHIG SEIN, VERSCHIEDENE PROBLEMSITUATIONEN ZU MEISTERN.	32
C19. ERSTE HILFE LEISTEN.	33
C20. DEN/DIE KUNDEN/IN EMPFANGEN.	34

C21. EINE ANGEMESSENE KOMMUNIKATION UND BEZIEHUNG MIT DEM/DER KUNDEN/IN BZW. PATIENTEN/IN ETABLIEREN.	35
C22. MIT DEN KOLLEGEN INNERHALB DES EIGENEN TEAMS, SOWIE DEN VORGESETZTEN KOMMUNIZIEREN.	36
C.23 WISSEN VERMITTELN.....	36
C. 24 DIE LAGERHALTUNG BEHERRSCHEN.	37
FAZIT	38
BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN	39
GLOSSAR	40

Einleitung: Projektvorstellung

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projektes « Erarbeitung einer europäischen Qualifizierung für Angestellte im Bäderwesen - THERM-134098_LL_P_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 Qualifizierungskatalog (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 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 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 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 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.

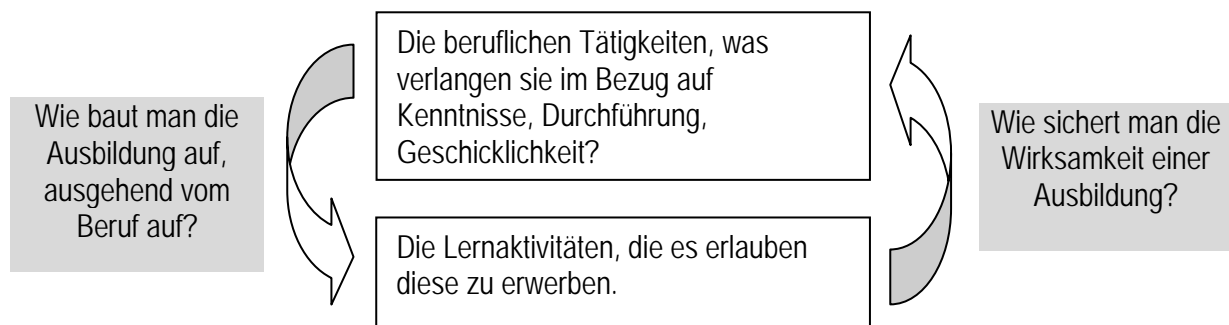
Phase 3: Ein Programm zur „Ausbildung der Ausbilder/innen“ wurde definiert und genutzt um pädagogischen Teams die Aneignung dieser neuen Zertifizierung zu erlauben. Eine Erprobung neuer Kurse, die aus dieser neuen Qualifikation hervorgehen, wird in allen drei Ländern durchgeführt.

Der Zugang über Kompetenzen

PRÄSENTATION DES ZUGANGS ÜBER KOMPETENZEN

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.



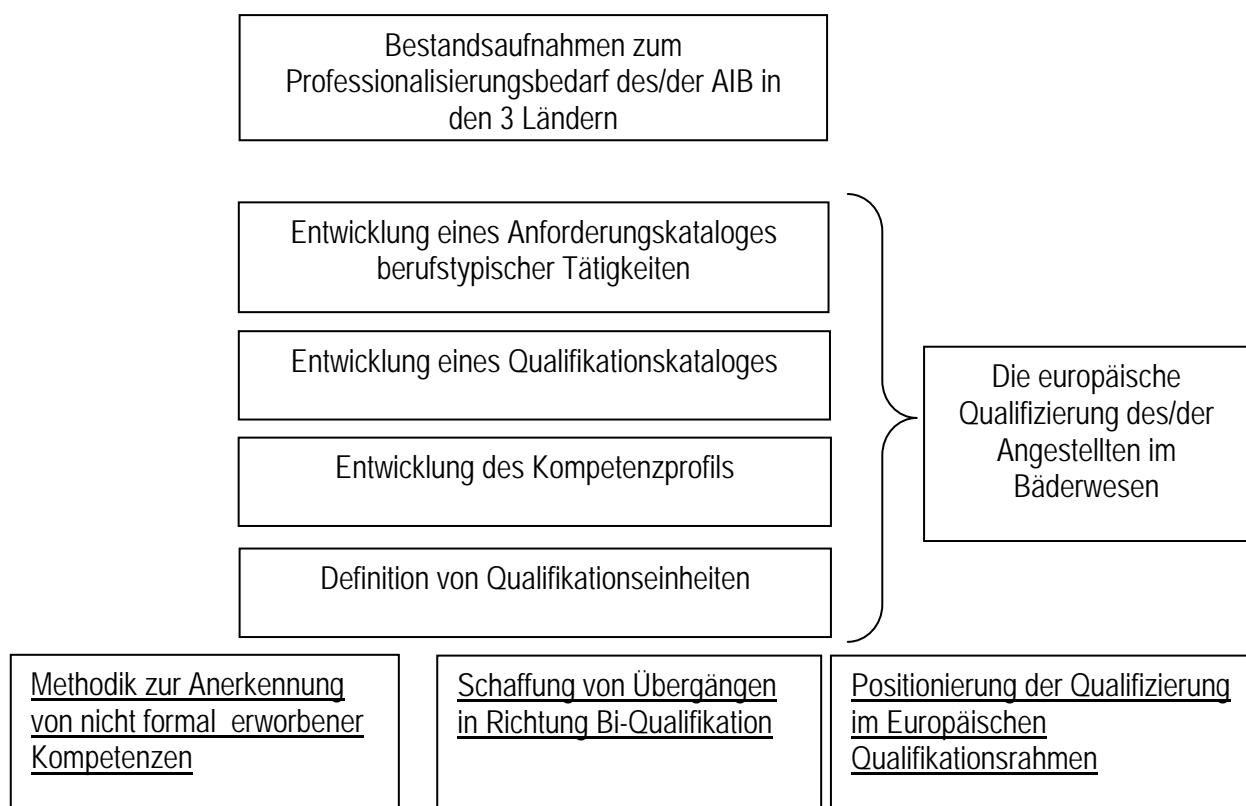
Durch diesen roten Faden, den der ZÜK darstellt, ist ein neuer Bereich der Kompetenzen von Ausbildern/innen entstanden, nämlich das **Bildungsmanagement (ingénierie de formation)**.

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 umgesetzten 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	1_EU_de

	deutscher Sprache)	
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
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

Zielsetzungen des Europäischen Qualifikationskataloges für Angestellte im Bäderwesen

Präsentation des europäischen Qualifikationskataloges für Angestellte im Bäderwesen:

Der Qualifizierungskatalog ist das Dokument, das es tatsächlich schafft, eine Verbindung zwischen den zwei Bereichen der Arbeit und der Ausbildung herzustellen, er gehört somit beiden Bereichen an. Der QK besteht zunächst aus einer Kompetenzliste. Diese Kompetenzen beziehen sich auf berufliche Aufgaben und sind zugleich aus den beruflichen Aufgaben entstanden. Dieser so entwickelte Qualifizierungskatalog ist kongruent zum ABT.

Der QK hat eine zweifache Zielsetzung:

- Er stellt eine Verbindung zwischen den beruflichen Tätigkeiten einerseits und der Lerntätigkeit andererseits her.
- Er dient der Jury bei der Zertifizierung von Kompetenzen als Instrument

Was die erste Zielsetzung betrifft, so ist der QK ein Instrument für den/die AusbilderIn. Bei jedem pädagogischen Fortschritt müssen die erworbenen Kenntnisse in Lerneinheiten zergliedert werden. Diese Aufteilung von Wissen in Stücke kann zu einem Zerbröckeln des Wissens führen (ein Vorwurf, der berechtigterweise während der "zielorientierten Pädagogik" aufkam). Mit dem ZÜK erlangt ein solches Lernen seinen Sinn zurück, da es während der Ausübung dieser oder jener Kompetenz verlangt wird, welche sich dann in einer bestimmten beruflichen Tätigkeit manifestiert. Dementsprechend wird der Qualifikationskatalog während der gesamten Ausbildung genutzt, um dem Erlernen Sinn zu geben und Situationen zu beruflichen Evaluation¹ zu schaffen.

Was die zweite Zielsetzung angeht, so ist der QK ein Instrument der Jury. Die Jury ist verantwortlich für die Zertifizierung.

Die Funktionen des Europäischen Qualifikationskataloges für Angestellte im Bäderwesen:

Der Qualifikationskatalog für Angestellte im Bäderwesen (QK) sollte zwei Hauptfunktionen erfüllen:

I. Eine Vermittlungsfunktion: Der Referenzrahmen Qualifizierung dient den Ausbildern/innen dazu, eine ständige Verbindung herzustellen zwischen

¹ Die berufliche Evaluation ist die Evaluation, die der/die AusbilderIn mit Ziel dem/der Lernenden zu helfen, das Erworbene zu bewerten und seine/ihre Fortschritte zu erkennen, ausführt. Die berufliche Evaluation zeichnet sich folglich durch ihre Zielsetzung aus, der Hilfe.

- Dem unterrichteten Wissen
- Den Fähigkeiten, die sich nach und nach mit dem unterrichteten Wissen entwickeln
- Und den beruflichen Aufgaben bei denen die entwickelten Fähigkeiten mobilisiert werden.

II. Die Funktion eines Werkzeuges im Evaluationsprozess der Kandidaten/innen, die Angestellte im Bäderwesen werden möchten: Der Qualifikationskatalog ist nicht nur eine Liste von Kompetenzen, denn wie sein Name schon sagt, dient er als Referenz zur Qualifizierung. Aus diesem Grund werden die Fähigkeiten durch eine Beschreibung der Situationen ergänzt, in die der/die KandidatIn versetzt wird, wenn es darum geht seine/ihre Fähigkeiten zu bewerten.

Der QK präzisiert die Bedingungen unter denen die Kompetenzen evaluiert werden und die erwarteten Ergebnisse. Als solcher ist er die grundlegende Referenz zur Bewertung der Kompetenzen. Alle Prüfungen, die zur Zertifizierung der Kompetenzen erstellt werden, müssen dem Leistungsverzeichnis entsprechen, das die Grundlage des QKs bildet.

Verwendete Methodologie

Die Entwicklung des Qualifikationskataloges ist Inhalt der dritten Etappe der Konzeption einer Qualifikation des/der Angestellten im Bäderwesen. Sie folgt auf die Entwicklung des Anforderungskataloges beruflicher Tätigkeiten.

Phase1: Studie zum Professionalisierungsbedarf der Angestellten im Bäderwesen in Bulgarien, Frankreich und Rumänien, gefolgt von einer Synthese des Bedarfs.

Phase 2 : Entwicklung dreier Anforderungskataloge beruflicher Tätigkeiten für Bulgarien, Frankreich und Rumänien. Diese 3 ABT wurden so zusammengefügt, dass ein für alle drei Länder gemeinsamer ABT für den Berufstyp des/der Angestellten im Bäderwesen definiert werden konnte.

Phase 3 : Entwicklung des Qualifikationskataloges.

Die gemeinsame Arbeitsgrundlage, um den Qualifikationskatalog zu entwickeln war für jede der 3 Konzeptionsmannschaften der Europäische Qualifikationskatalog des/der Angestellten im Bäderwesen. Die 3 Gruppen wurden in allen 3 Ländern der gleichen Methodologie folgend, gebildet.

Eine erste Identifikation von Kompetenzen wurde in allen drei Ländern begonnen. Im Laufe dreier Internationaler Seminare wurde der Qualifikationskatalog erarbeitet.

ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITSGRUPPEN IN DEN DREI LÄNDERN

Die bulgarische Arbeitsgruppe

Name	Funktion	Institution
Tatyana ANGELOVA	Generalsekretärin	UBBSPA (Union der bulgarischen Thermalbäder)
Zlatka ANGELOVA	Bildungsberaterin	SAPI (Privater Bildungsträger)
Miléna BEEVSKA	Direktorin	SHARK
Ivan MIRCHEV	Professor Doktor	Universität Blagoevgrad
Raya MADGEROVA	Professor Doktor	Universität Blagoevgrad
Géorgi GEORGIEV	Leiter der touristischen Fakultät	Universität Blagoevgrad
Preslav DIMITROV	Chefassistent des Professors	Universität Blagoevgrad
Marin HADJIEV	Direktor	SHARK
Vesséla HADJIEVA	Gesundheitsdirektor	SHARK
Tsvétélina KANEVA	Fachärztin	UBBSPA (Union der bulgarischen Thermalbäder)
Nelly DIMITROV-PETROVA	Professor Doktor	SAPI (Privater Bildungsträger)
Diana ROUSSEVA	Bildungsberaterin	SAPI (Privater Bildungsträger)
Nadya STOYKOVA	Bildungsberaterin	SAPI (Privater Bildungsträger)

Maria STOYCHEVA	Fachärztin	UBBSPA (Union der bulgarischen Thermalbäder)
-----------------	------------	--

Die französische Arbeitsgruppe

Name	Funktion	Institution
CARRET André	Physiotherapeut	Thermalbad Aix les Bains
HENRY Perrine	Ausbilderin Thermalwesen	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
JUMEL Michèle	Ausbilderin Thermalwesen	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
LCHAT Mireille	Bereichsleiterin	Thermalbad Aix les Bains
MARGUIN Delphine	Beauftragte Thermalwesen	FRATH Aix (Thermalbäderverband)
MITILLO Delphine	Bildungsreferentin	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
NOTTE Mireille	Ausbilderin	Greta Ardèches (Staatlicher Weiterbildungsträger)
PESCHIER Valérie	Verantwortliche des Bereiches Soziale Gesundheit	Greta Ardèches (Staatlicher Weiterbildungsträger)
POURILLE David	Leitender Ausbilder	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
PUGIN Jean	Projektleiter	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)
ROUX Patricia	Ausbilderin	Greta Ardèches (Staatlicher Weiterbildungsträger)

Die rumänische Arbeitsgruppe :

Name	Funktion	Institution
Rodica PENCEA*	Generalsekretärin	OPTBR
Maria DORINA FARCAS	Fachärztin	OPTBR
Julia BELC	Fachärztin	OPTBR
Delia CİNTEZA	Fachärztin	Nationales Bäderinstitut
Catalin ILASCU*	Präsidentin	Verein PARTENER
Alina CIORNEI*	Bildungsberaterin	Verein PARTENER
Mariana ROTARIU*	Laborantin der Physio-und Krankentherapie	Universität Iasi
Calin CORCIOVA	Assistentin	Universität Iasi
Mickaela MUSCALU	Abteilungsleiterin	Universität Iasi
Gabriela MIRCEA	Ärztin	Bädereinrichtung

DER ARBEITSKALENDER

Kalender der Arbeitstreffen bezüglich des Europäischen Qualifikationskataloges der Angestellten im Bäderwesen (QK) :

Art des Treffens	Ort	Datum	Inhalt
------------------	-----	-------	--------

Ausbildungsseminar	Bukarest	19.-22. Oktober 08	Validierung des europäischen ABT Schulung zur Entwicklung des Qualifikationskataloges
Europäisches Seminar	Blagoevgrad	25.-28. November 08	Fertigstellung des Qualifikationskataloges Entwicklungsmethodologie des Kompetenzprofils
Europäisches Seminar	Efforie	4.-8. März 09	Validierung des Qualifikationskataloges Fertigstellung des Kompetenzprofils Entwicklungsmethodologie von Schnittstellen benachbarter Qualifikationen
Führungskomitee	Sofia	5. und 6. November 09	Fachwissen zu Produktionen Evaluation des unternehmerischen Handelns Abstimmung des Arbeitsplanes für die letzte Phase des Projektes

Kalender der Arbeitstreffen bezüglich des Europäischen Qualifikationskataloges der Angestellten im Bäderwesen (QK) in Bulgarien :

Inhalt	Ort	Datum
Verteilung und Formalisierung einiger Kompetenzen des QK, die für die bulgarischen Partner bestimmt waren	Sofia	13. und 14. November 2008
Zusammenlegung von Produktionen (Kompetenzen, die für die bulgarischen Partner bestimmt waren)	Sofia	14. Januar 2009
Fertigstellung des QK und der Beschäftigung des/der AIB hinsichtlich der für die bulgarischen Partner bestimmten Kompetenzen	Sofia	6. Februar 2009

Kalender der Arbeitstreffen bezüglich des Europäischen Qualifikationskataloges der Angestellten im Bäderwesen (QK) in Frankreich :

Inhalt	Ort	Datum
Schulung der französischen Analysten zur Entwicklungsmethodologie des QK	Aix les bains	19. und 20. November 08
Formalisierung des QK durch die Analysten	Chambéry, Aix, Aubenas	Vom 21. November 08 bis zum 11. Dezember 08
Zusammenlegung von Produktionen	Bassens	12. Dezember 08
Fertigstellung des QK und der Beschäftigung des/der AIB	Bassens	26. Januar 09

Kalender der Arbeitstreffen bezüglich des Europäischen Qualifikationskataloges der Angestellten im Bäderwesen (QK) in Rumänien:

Ziel	Ort	Datum
Schulung der rumänischen Analysten der	Iasi	10. , 12. und 14. November 08

Projektpartner zur Entwicklungsmethodologie des QK		
Formalisierung durch die Analysten der Kompetenzen des QK, die den rumänischen Partner übertragen worden waren	Iasi/Bukarest	14. November 2008- Januar 2009
Zusammenlegung von Produktionen (Kompetenzen, die für die rumänischen Partner bestimmt waren)	Iasi	29. Januar 2009
Fertigstellung des QK und der Beschäftigung des/der AIB im Bereich der an die rumänischen Partner übertragenen Kompetenzen	Iasi	23. März 2009
Überprüfung des QK	Iasi	16. November und 15. Dezember. 2009

DIE METHODOLOGIE UND IHRE GRUNDSÄTZE :

Der Europäische Qualifikationskatalog (QK) der Angestellten im Bäderwesen ist der 2. Referenzrahmen, der im Rahmen des Leonardo Projektes THERM entwickelt wurde. In gewisser Weise stellt er das Herzstück der Qualifizierung des/der Angestellten im Bäderwesen dar. Zur Entwicklung des QK hat sich die Projektgruppe auf ein Kompetenzkonzept und eine Methodologie geeinigt.

Bedeutung des im Projekt verwendeten Kompetenzkonzeptes:

Die Literatur zum Weiterbildungsmanagement, der Verwaltung von Human Ressourcen und der Arbeitssoziologie ist sehr weitschweifig im Bezug auf ein Konzept zur Kompetenzentwicklung. Dieses Konzept ist jedoch seit etwa zwanzig Jahren eines der zentralen Konzepte im Aus- und Weiterbildungsbereich geworden

Die Vielfältigkeit der Analysen und Ansätze zeigt, dass dieses Konzept aber zu fassen ist. Mehr als 100 Definitionen wurden allein in Frankreich erfasst. Das Fehlen einer eindeutigen Definition des Kompetenzkonzeptes zeigt, dass dieses Konzept vielleicht aus mehr als nur einem besteht. Es handelt sich vielmehr um eine Vorstellung oder ein « Kofferwort », das sich durch die Bedeutung definiert, die ihm der/die AutorIn gibt.

Dennoch ist sich die wissenschaftliche Gemeinschaft darüber einig, dass die Kompetenz

- mit der Mobilisierung diverser Ressourcen (frühere Erfahrung, erworbenen Kenntnissen, Ressourcen der Umwelt, etc.) verbunden ist
- nicht direkt beobachtbar ist, aber mutmaßlich in dem Moment existiert, in dem man eine Leistung erbringt.

Im Rahmen des Projektes haben wir uns auf den Ansatz von Guy LE BOTERF² geeinigt. Dieser Autor besteht auf die Notwendigkeit, den « Streit der Definitionen » zu überwinden. Er besteht darauf, dass

² Siehe hauptsächlich « Von der Kompetenz zur beruflichen Navigation », « Individuelle und kollektive Kompetenzen entwickeln » G Le Boterf - 2001 - Editions d'organisation.

die essentielle Frage nicht « was ist die Kompetenz », sondern « welches Kompetenzkonzept benötigen wir? » ist.

In diesem Projekt brauchen wir ein Konzept, das uns erlaubt

- Eine Verbindung zwischen beruflicher Tätigkeit und Aus- und Weiterbildung herzustellen
- Die verschiedenen Kenntnisse, die Ziel der Lernfähigkeit sind, einzugrenzen

Gleichzeitig müssen die Kompetenzen auf rigorose wenn nicht objektive Art und Weise bewertbar sein.

Wir haben die Bedeutung der Kompetenz von Le Boterf gewählt, weil sie zu unseren Bedürfnissen zu passen scheint. Diese Definition ist folgende:

« Die Kompetenz ist die Fähigkeit eines Individuums, Ressourcen zu mobilisieren,

- die verinnerlicht sind (erworbenes Wissen, frühere Erfahrungen, Fähigkeiten, etc.)
- die in der Umwelt liegen (Materialien, Ausrüstungen, dokumentierte Ressourcen, die Anderen, etc.)

um in einer gegebenen beruflichen Situation handeln und die erhofften Ergebnisse erzielen zu können. »

Kenntnisse und Fähigkeiten (savoirs), ob konzeptuell, methodologisch oder relational sind Ressourcen, die der Einzelne bei der Ausübung der Arbeit mobilisiert. Die Verfahren, die Vorgehensweisen, die Ausstattungen, die Datengrundlagen und die KollegInnen, die bestimmend für die Arbeitssituation sind, sind auch mobilisierbare Ressourcen bei der Ausübung des Berufes.

Die Definition von G Le Boterf offenbart die Tatsache, dass die Kompetenz kein « **Zustand** », sondern ein « **Prozess** » ist, der durch die Konfrontation einer beruflichen Situation mit den Potenzialen eines Individuums entsteht.

Im Leonardo Projekt THERM wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Individuen in der Ausbildung, ob während der Lerneinheiten oder in der Prüfung « Ressourcen angemessen mobilisieren », und zwar sowohl ihre eigenen (verinnerlichte Ressourcen), als auch Ressourcen aus der Arbeitsumgebung.

Die Identifikation der Kompetenzen der Beschäftigung der/des AIB

In der Methodologie die wir befolgen sind die Kompetenzen aus den Aufgaben « abgeleitet ». Dieser Vorgang der **Ableitung** besteht darin, zu fragen:

Ausgehend von einer gegebenen Aufgabe « welcher Teil dieser Aufgabe verlangt die Intelligenz des Individuums? Welche Wahl muss es treffen? Was muss es mobilisieren, um sich für eine Handlung oder Reaktion zu entscheiden? »

Diese Fragen erlauben es festzulegen, ob es - ausgehend von der Benennung einer Aufgabe - eine oder mehrere Kompetenzen gibt, die der/die Einzelne unter Beweis stellen muss.

Der OK mündet in einer Tabelle, die die beruflichen Aufgaben und die geforderten Kompetenzen in Beziehung zueinander setzt.

Auszug aus dem QK des/der AIB :

	Aufgaben	Kompetenzen
A1.T1	Die Arbeit unter Berücksichtigung von Anweisungen und Terminvereinbarungen vorbereiten.	C1. Die medizinische Verschreibung fehlerfrei interpretieren. C2. Mögliche Risiken für die Gesundheit des/der Patienten/in erkennen. C3. Die verschriebenen Behandlungen so anordnen, dass ihre Abfolge gemäß den Anforderungen gewährleistet ist. C4. Die Nachvollziehbarkeit der Behandlungen gewährleisten, indem man den Verfahrensablauf einhält.
A1.T2	Dem/der Patienten/in die Prozedur erklären	C5. Das Verfahren in angemessener und beruhigender Art und Weise erklären.

Bedeutung des Konzeptes zur Qualifikation

Im Rahmen dieses Projekts wurde die Definition von Qualifikation (certification) der EU Kommission³ verwendet:

«Formelles Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses, der durch eine dazu befähigte Organisation durchgeführt wird, die besagt, dass eine Person einen Wissensbestand besitzt, der einer gegebenen Norm entspricht ».

Seit einigen Jahren versucht man, den Bildungsprozess von dem der Zertifizierung zu trennen. Da die europäische Politik bestrebt ist, den Zugang zur Qualifikation über die Kapitalisierung von in verschiedenen Ländern und unter verschiedenen Bedingungen erworbenen Lernergebnissen zu fördern, ist es unerlässlich geworden, dass die Beschreibung der Zertifizierung unabhängig von der Beschreibung eines formellen Aus- oder Weiterbildungsprogrammes erfolgt.

Diese Orientierung hat eine zweifache Konsequenz für das Projekt:

- Die Zertifizierung muss unabhängig vom Bildungsprozess beschrieben werden.
- Sie beinhaltet Rubriken, die von der EU Kommission⁴ empfohlen wurden

Diese Empfehlungen sind folgende:

- Der allgemeine Titel der Qualifikationseinheit
- Der allgemeine Titel der Qualifikation, auf die die Qualifikationseinheit sich bezieht
- Die Referenz der Qualifikation im Bezug auf das Niveau des EQR mit den Creditpoints, die mit der Qualifikation verbunden sind
- Die Lernergebnisse, die die Einheit beinhaltet

³ In « Gemeinsames Europäischer Referenzrahmen für lebenslanges Lernen » 23. April 2008

⁴ In « Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und Rates im European Credit System for Vocational Training and Education professionnel (ECVET) » 9. April 2008.

- Verfahren und Kriterien der Bewertung der Lernergebnisse

Neben den empfohlenen Rubriken, fügt die Projektgruppe noch folgende Informationen hinzu:

- Ein Koeffizient zu jeder der Einheiten, um die Anwendung der Kompensationsregel zu erlauben (siehe das Kapitel « Regeln der Beurteilung » der Qualifikationseinheiten)
- Eine Sammlung von Nachweisen, die der/die KandidatIn im Rahmen der Validierung durch Erfahrung erworbener Kompetenzen zur Zertifizierung erbringen muss

ENTWICKLUNGSVERFAHREN DES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONS-KATALOGES DER ANGESTELLTEN IM BÄDERWESEN

Das Verfahren

Vorarbeiten zur Identifikation der Kompetenzen wurden von der französischen Projektgruppe geleistet. Diese Gruppe wurde gebildet aus

- 3 AusbilderInnen aus dem Bereich des Thermalwesens
- 2 Bildungsreferenten/innen, die ExpertInnen im Bereich des Weiterbildungsmanagements sind
- 3 „Professionelle“
 - PhysiotherapeutInnen, die in einer thermalen Einrichtung und zugleich als AusbilderInnen der AIB tätig sind
 - AbteilungsleiterInnen, die in einer thermalen Einrichtung und zugleich als AusbilderInnen der AIB tätig sind
- Dem pädagogischen Leiter des Projektes.

Ausgehend vom Anforderungsprofil hat sich die Gruppe jede der Aufgaben vorgenommen, um daraus die geforderten Kompetenzen abzuleiten. Der dabei verwendete Fragenkatalog war folgender:

Bei der Ausführung der Aufgabe :

- Welches Verständnis muss der/die AIB unter Beweis stellen?
- Welches theoretische Wissen muss er/sie haben?
- Welche Methoden und Verfahren muss er/sie umsetzen?
- Welche Art von kommunikativer Beziehung muss er/sie aufbauen?
- Welche Ausrüstungen muss er/sie benutzen?
- Was wären die Konsequenzen eventueller Fehler?
- Welche Sicherheitsrisiken gibt es?
- Wie soll er/sie Rechenschaft ablegen?

Dieser Fragenkatalog erlaubt es, aus den Aufgaben Kompetenzen abzuleiten. Der ABT wurde so konstruiert, dass die « Art der Intelligenz des/der AIB » in der Listung der Aufgaben erscheint. Die Ableitung der Kompetenzen ist die Suche nach kognitiven Prozessen, die den/die Einzelne/n dazu bringen, zu handeln und zwar auf eine bestimmte Art und Weise.

Es wurde eine empirische Regel festgelegt: jede Aufgabe kann in 1, 2 oder 3 Kompetenzen zerlegt werde. Jede Zahl, die darüber hinaus geht bedeutet, dass die Aufgabe zu breit definiert wurde (es handelt sich dann nämlich um eine Tätigkeit und nicht um eine Aufgabe).

Jede dieser Kompetenzen war Inhalt einer Beschreibung von Tätigkeiten, Bedingungen und Kriterien, von denen ausgehend es möglich ist, ihre Beherrschung durch eine/n Kandidaten/in zu zertifizieren.

Der erste Entwurf des QK wurde bei einem internationalen Seminar erarbeitet, damit er ausgehend von der Erfahrung der zwei anderen Länder verbessert werden und schließlich beschlossen werden konnte.

Zu den Kompetenztabellen

Der QK besteht aus zwei grundlegenden Teilen:

- Einerseits beinhaltet der QK die Liste der Kompetenzen, die bei der Beschäftigung des/der AIB gefordert sind und stellt eine Beziehung Aufgabe \leftrightarrow Kompetenz her.
- Andererseits beinhaltet der QK die notwendigen Informationen zur Evaluierung der Kompetenzen bei der Zertifizierung.

Die erste Tabelle stellt eine Beziehung zwischen AUFGABEN und KOMPETENZEN her:

Diese Tabelle erlaubt es, eine Verbindung zwischen der Bildungs- und der Arbeitswelt herzustellen. Alles, was die Entwicklung von Kompetenzen anstrebt, hat seine Zielsetzung in der Ausführung der beruflichen Aufgaben. Diese Tabelle ist das Ergebnis der « Ableitung von Kompetenzen ».

Nachstehend ein beispielhafter Auszug aus der Übersicht:

	Aufgaben	Kompetenzen
A1.T1	Die Arbeit unter Berücksichtigung von Anweisungen und Terminvereinbarungen vorbereiten.	C1. Die medizinische Verschreibung fehlerfrei interpretieren. C2. Mögliche Risiken für die Gesundheit des/der Patienten/in erkennen. C3. Die verschriebenen Behandlungen so anordnen, dass ihre Abfolge gemäß den Anforderungen gewährleistet ist. C4. Die Nachvollziehbarkeit der Behandlungen gewährleisten, indem man den Verfahrensablauf einhält. .
A1.T2	Dem/der Patienten/in die Prozedur erklären	C5. Das Verfahren in angemessener und beruhigender Art und Weise erklären.

A2. T1	Den Arbeitsplatz vorbereiten	C6. Die verschiedenen Apparate, Installationen und Instrumente, die zur thermalen Behandlung gehören, vorbereiten. C7. Die verschiedenen therapeutischen Produkte vorbereiten.
--------	------------------------------	---

Die weiteren Tabellen werden für die Beschreibung der Kompetenzen und deren Bewertungsverfahren genutzt. Jede Kompetenz ist in einer Tabelle beschrieben, die aus 3 Spalten besteht:

Diese Tabellen sehen wie folgt aus:

Listung der Kompetenz		
Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird :
xxx	xxx	xxx

Für die Tabelle des QK haben wir 3 Spalten entwickelt:

- **Was gefordert wird:** hier handelt es sich um Tätigkeiten, die von dem/der Kandidaten/in verlangt werden, damit die Jury das Verhalten in einer beruflichen Situation beobachten kann
- **Was gegeben wird:** dies sind externe Ressourcen, die dem/der Kandidaten/in zur Verfügung stehen
- **Was erwartet wird:** dies sind die Kriterien und Indikationen, die gefordert sind, damit die Jury die Kompetenz als beherrscht betrachtet.

Der QK muss in gewisser Weise « ein Gesetz » darstellen, dem jede Zertifizierungseinrichtung beteiligt ist, verpflichtet ist. Ob das nun der Ort ist oder die Art und Weise mit der ein/e KandidatIn sein Erlerntes umsetzt, beides wird nach dem gleichen « Gesetz » bewertet und dann zertifiziert. Die Überprüfung der Beherrschung der beruflichen Kompetenzen muss so vorgenommen werden, dass das Risiko einer Unter- oder Überbewertung der Leistungen minimiert wird.

Um die Bedingungen der Bewertung zu beherrschen und sie zu normieren wurde neben dem Qualifikationskatalog noch ein weiteres Instrument eingeführt, die Beschreibung der Prüfung (oder Reglementierung der Prüfung):

Die Beschreibung der Prüfungen enthält:

- Die Situationen, in denen die Kandidaten/innen geprüft werden
- Die Kompetenzen, die in diesen Situationen evaluiert werden

Die Beschreibung der Prüfungen befindet sich in dem Dokument « Qualifikationseinheiten des/der Angestellten im Bäderwesen ». Diese zwei Dokumente, der Qualifikationskatalog, sowie die Beschreibung der Prüfungen ergänzen sich, um die Bedingungen der Evaluierung zu « normieren ».

Übersicht zum Verhältnis von Aufgaben und Kompetenzen

	Aufgaben	Kompetenzen
A1.T1	Die Arbeit unter Berücksichtigung von Anweisungen und Terminvereinbarungen vorbereiten.	C1. Die medizinische Verschreibung fehlerfrei interpretieren. C2. Mögliche Risiken für die Gesundheit des/der Patienten/in erkennen. C3. Die verschriebenen Behandlungen so anordnen, dass ihre Abfolge gemäß den Anforderungen gewährleistet ist. C4. Die Nachvollziehbarkeit der Behandlungen gewährleisten, indem man den Verfahrensablauf einhält.
A1.T2	Dem/der Patienten/in die Prozedur erklären	C5. Das Verfahren in angemessener und beruhigender Art und Weise erklären.
A2. T1	Den Arbeitsplatz vorbereiten	C6. Die verschiedenen Apparate, Installationen und Instrumente, die zur thermalen Behandlung gehören, vorbereiten. C7. Die verschiedenen therapeutischen Produkte vorbereiten.
A2. T2	Die eigene Arbeitszeit managen	C8. Die eigene Arbeitszeit effizient einteilen.
A3.T1	Den/die Patienten/in unter Berücksichtigung seiner/ihrer körperlichen Verfassung unterbringen	C9. Die Hilfestellung an die Mobilität und Pathologie des/der PatientIn anpassen und Sicherheit gewährleisten.
A3.T2	Die Parameter der Apparate hinsichtlich der medizinischen Verschreibung und des Zustandes des/r Patienten/in einstellen	C10. Die Parameter der Apparaturen der Verschreibung, dem Zustand des/r Patienten/in und seinen/ihren Reaktionen innerhalb der erlaubten Grenzen, anpassen.

A3. T3	Die verschiedenen Behandlungen durch die therapeutischen Techniken und Produkte umsetzen.	C11. Die verschiedenen therapeutischen Produkte entsprechend der Durchführungsmodalitäten benutzen.
A3.T4	Den Zustand des/r Patienten/in überwachen, um die Prozedur daran anzupassen.	C12. Durch Beobachtung des/der Patienten/in mögliche Unfallgefahren aufspüren C13. In angemessener Art und Weise auf entdeckte Unfallrisiken reagieren.
A4. T1	Die Hygiene des Arbeitsplatzes, seiner selbst und des/r Patienten/in gewährleisten.	C14. Die Hygienevorschriften am Pflegeort beherrschen. C15. Die Hygienevorschriften für PflegerIn und PatientIn bzw. Kunde/in beherrschen.
A4.T2	Die Sicherheit des/r Patienten/in und seiner selbst gewährleisten.	C16. Jegliche Unregelmäßigkeit im Betrieb der Apparate auffinden. C17. Vorbeugende Behandlungstechniken und Sicherheitsbestimmungen zur Installierung und Mobilisierung der Patienten/innen bzw. Kunden/innen anwenden.
A4.T3	Falls notwendig, auf Probleme reagieren.	C18. Fähig sein, verschiedene Problemsituationen zu meistern. C19. Erste Hilfe leisten.
A5. T1	Eine angemessene Gesprächsebene mit dem/der Kunden/in etablieren.	C20. Den/die Kunden/in empfangen. C21. Eine angemessene Kommunikation und Beziehung mit dem/der Kunden/in etablieren.
A5. T2	Mit Kollegen und Vorgesetzten kommunizieren	C22. Mit den KollegInnen innerhalb des eigenen Teams, sowie den Vorgesetzten, kommunizieren. C23. Wissen vermitteln.
A5. T3	Die Dokumentation und den Informationsfluss beherrschen.	C24. Die Lagerhaltung beherrschen

Beschreibung der beruflichen Kompetenzen

C1. DIE MEDIZINISCHE VERSCHREIBUNG FEHLERFREI INTERPRETIEREN.		
Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
1. Die im Rezept enthaltenen Informationen lesen und erklären. 2. Die im Ablaufplan enthaltenen Informationen lesen und erklären.	- Medizinische Verschreibung - Ablaufplan	1. und 2. Das Fachvokabular ist bekannt. 1. und 2. Die wichtigsten Informationen (Pathologie, Lokalisation, therapeutische Produkte) werden herausgefiltert.

C2. MÖGLICHE RISIKEN FÜR DIE GESUNDHEIT DES/DER PATIENTEN/IN BZW KUNDEN/IN ERKENNEN.		
Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
1. Die Gegenindikationen der vorgesehenen Behandlung identifizieren und auflisten. 2. Die unerwünschten Nebeneffekte der Behandlung nennen.	- Eine Verschreibung	1. Die wichtigsten Gegenindikationen sind bekannt. 2. Die häufigsten unerwünschten Nebeneffekte der Behandlung sind bekannt.

C3. DIE VERSCHRIEBENEN BEHANDLUNGEN SO ANORDNEN, DASS IHRE ABFOLGE GEMÄSS DEN ANFORDERUNGEN GEWÄHRLEISTET IST.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird:	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die einzelnen Behandlungen chronologische anordnen und die gewählte Vorgehensweise begründen. 2. Die Kohärenz der Behandlungsabfolge beim/bei der Patienten/in verifizieren, um Abweichungen aufzuspüren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Liste der verordneten Behandlungen - Eine Verschreibung - Ein Behandlungsplan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Effekte jeder Behandlung und mögliche Zwischenfälle im Ablauf sind bekannt. 2. Der Ablauf ist verifiziert, Abweichungen aufgespürt.

C4. DIE NACHVOLLZIEHBARKEIT DER BEHANDLUNGEN GEWÄHRLEISTEN, INDEM MAN DEN VERFAHRENSABLAUF EINHÄLT.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die verschiedenen Arbeitsdokumente zur Nachvollziehbarkeit von Behandlungen auflisten. 2. Die Wichtigkeit der Nachvollziehbarkeit von Behandlungen erklären. 3. Eines der Dokumente ausfüllen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Dokument bezüglich der Nachvollziehbarkeit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Arbeitsdokumente zur Nachvollziehbarkeit sind bekannt. 2. Die Grundsätze der Nachvollziehbarkeit werden verstanden. 3. Das Dokument ist korrekt und leserlich ausgefüllt, die wichtigsten Informationen werden dokumentiert. 4. Das Verfahren zur Nachvollziehbarkeit ist bekannt und wird angewandt.

C5. DAS VERFAHREN IN ANGEMESSENER UND BERUHIGENDER ART UND WEISE ERKLÄREN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird:	Was gefordert wird :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Eine Behandlung beschreiben- Bedingungen, Dauer, Etappen, Apparate, therapeutische Produkte. 2. Die direkten und/oder indirekten Wirkungen, die die Behandlung anstrebt, erklären, sowie ihre möglichen Nebenwirkungen. 3. Einem/r Kunden/in die Regeln der Behandlung und Sicherheit erklären. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Behandlung - Situationssimulation (mit einem/einer Patienten/in) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Behandlung wird fehlerfrei beschrieben, die Abfolge der einzelnen Behandlungen wird eingehalten. 2. Ein dem/der Patienten/in angemessenes Vokabular wird verwendet. 3. Die gegebenen Anweisungen sind an das Profil des/der Patienten/in angepasst.

C6. DIE VERSCHIEDENEN APPARATE, INSTALLATIONEN UND INSTRUMENTE, DIE ZUR THERMALEN BEHANDLUNG GEHÖREN, VORBEREITEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die zur Verwendung einer therapeutischen Indikation notwendigen Apparate und Materialien nennen. 2. Die dem Start eines Apparates vorhergehenden Operationen und die die KundInnen betreffenden Sicherheitsbestimmungen, die daraus hervorgehen, erklären. 3. Die Regulierung der Einstellungen eines Apparates vornehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Therapeutische Indikation - Apparat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die wichtigsten Apparate und Materialien werden genannt. 2. Die Benutzung der Parameter und der Apparate ist bekannt. 3. Die Abfolge der Durchführungen ist bekannt und korrekt.

C7. DIE VERSCHIEDENEN THERAPEUTISCHEN PRODUKTE VORBEREITEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
1. In chronologischer Abfolge die Vorbereitungsphasen eines therapeutischen Produktes beschreiben. 2. Die am häufigsten gebrauchten Parameter beschreiben (Temperatur, Konsistenz, Mischungsverhältnis...)	- Therapeutische Produkte	1. Das Vorbereitungsverfahren der technischen Produkte kennen. 2. Umfassende Kenntnisse über die Parameter der therapeutischen Produkte besitzen

C8. DIE EIGENE ARBEITSZEIT EFFIZIENT EINTEILEN

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
1. Die Benutzung eines Arbeitsplatzes auf einem Belegplan eintragen. 2. Die Dauer der Behandlungen angeben Die Herausforderungen eines hochwertigen Kundenservice erläutern (hinsichtlich Planung und Wartezeit)	- Belegplan	1. Die Zeiten sind bekannt 2. Gute Kenntnisse in der Planung

C9. DIE HILFESTELLUNG AN DIE MOBILITÄT UND PATHOLOGIE DES/DER PATIENTIN ANPASSEN UND SICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regeln, Handgriffe und Stellungen erklären; die zu machenden/nicht zu machenden Handgriffe und die von AIB und Kunde/in eingegangenen Risiken in einer solchen Situation. 2. Ein Beförderungsmittel verwenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Krankheitstyp (Hyperlordose, Lähmung, Arthrose, Verbrennungen, Fettleibigkeit, Operationsschäden, Alzheimer, neuropsychotisch ...) - Beförderungsmittel (Krankentrage, Hebetisch,...) - Ein/e PatientIn 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wahl der in dieser Situation relevanten Handgriffe, Ausrüstung und Vorsichtsmaßnahmen 2. Richtige Benutzung der Ausrüstung 3. Lückenloses Wissen der Bestimmungen zu Bewegungen und Stellungen.

C10. DIE PARAMETER DER APPARATUREN DER VERSCHREIBUNG, DEM ZUSTAND DES/R PATIENTEN/IN UND SEINEN/IHREN REAKTIONEN INNERHALB DER ERLAUBTEN GRENZEN, ANPASSEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausgehend von einer Situation die am Apparat vorzunehmenden Regelungen erklären (Temperatur, Druck der Düsen...). 2. In einer nachgestellten Situation die unerwünschten Effekte im Falle eines Parameterwechsels (falsche Einstellung) erklären. 3. Die mögliche Anpassung der Einstellung entsprechend der Reaktion eines/r Patienten/in erklären. 4. Einen Apparat verwenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situationssimulation - Therapeutische Produkte und Apparate 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Richtige Wahl der Einstellungen. 2. Kenntnisse der unerwünschten Effekte. 3. Passende Verwendung der Ausrüstung.

C11. DIE VERSCHIEDENEN THERAPEUTISCHEN PRODUKTE ENTSPRECHEND DER DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN BENUTZEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Anwendungsabfolge eines gewählten therapeutischen Produktes beschreiben. 2. Mit dem gewählten therapeutischen Produkt eine Behandlung umsetzen entsprechend einer bestimmten Verschreibung oder einer gewählten Pathologie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Patient - Anweisungsblatt - Materialien, Produkte, Apparate 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Abfolge der einzelnen Behandlungsschritte präzise beschreiben. 2. Die Anweisungen des Blattes korrekt interpretieren. 3. Die Behandlung korrekt umsetzen/ Temperatur, Lokalisation, die Technik zur Umsetzung der Behandlung.

C12. DURCH BEOBACHTUNG DES/DER PATIENTEN/IN MÖGLICHE UNFALLGEFAHREN AUFSPÜREN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die zu überwachenden Faktoren aufzählen (Kunde/in, Geräte, herrschendes Klima). 2. Die beim/bei der Kunden/in zu überwachenden Faktoren nennen (Hautfarbe, Augen, Atmung). 3. Durch angemessene Beobachtung und Befragung des/der Patient/in mögliche Gründe für Zwischenfälle identifizieren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reale Situation oder Fallstudie - Anweisungsblatt - Materialien, Produkte, Geräte 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Totale Aufmerksamkeit 2. Korrekte Risikodiagnose möglicher Zwischenfälle

C13. IN ANGEMESSENER ART UND WEISE AUF ENTDECKTE UNFALLRISIKEN REAGIEREN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Reaktionen beschreiben (die Behandlung unterbrechen, falls nötig, den/die Patienten/in vom Gerät wegführen, ihn/sie hinlegen, ihm/ihr den Kopf positionieren, ihm/ihr ein Glas Wasser reichen, kalte Kompressen anwenden,). 2. Die Grenzen des durch den/die AIB möglichen Eingriffs definieren. 3. Die zum Eingriff befähigten Personen nennen. 4. Einen der Art des Zwischenfalls entsprechenden umzusetzenden Eingriff auswählen. 	- Fallstudie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Grenzen des eigenen Eingriffs kennen. 2. Das Organigramm kennen. 3. Die grundlegenden Verhaltensregeln des/der AIB kennen. 4. Eine kohärente Abfolge von Entscheidungen und Handlungen.

C14 DIE HYGIENEVORSCHRIFTEN AM PFLEGEORT BEHERRSCHEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Das zum Behandlungsplatz passende Produkt wählen: medizinische Materialien und Gerätschaften, Oberflächen. 2. Die Wahl der Produkte rechtfertigen (Klassifizierung). 3. Die Produkte dosieren. 4. Angesichts einer unangemessenen Veränderung des Produktes reagieren. 5. Die Verfahren anwenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebrauchsanweisungen der Produkte - Verfahrensweise zur Vorbereitung - Sicherheitsvorschriften - Verfahrensweise zur Sauberkeit und Sicherheit am Platz - Verfahrensweise zum hygienischen Gebrauch der Geräte 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Produktetikett interpretieren können 2. Die Wirkungen der Produkte kennen. 3. Die Risiken der Produkte kennen. 4. Keine Verwechslung zwischen den verschiedenen Produkten. 5. Die Dosierungsanweisungen befolgen. 6. Eine angemessene und effiziente Antwort. 7. Den Verfahrensablauf einhalten. 8. Aufpassen, dass kein Produkt kontaminiert wird.

C15 DIE HYGIENEVORSCHRIFTEN FÜR PFLEGERIN UND PATIENTIN BZW KUNDE/IN BEHERRSCHEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. An jedem Arbeitsplatz eine angemessene Bekleidung wählen. 2. Die Überträger nosokomialer Krankheiten verstehen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskleidung und eine individuelle Schutzausrüstung - Hygieneanweisungen für den/die Patienten/in 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eine saubere und angemessene Kleidung beachten. 2. Die Benutzung der kompletten Ausrüstung zum individuellen Schutz beachten. 3. Korrekte Hand- und Körperpflege. 4. Ein Verhalten an den Tag legen, dass eine mikrobielle Verschmutzung verhindert.

C16 JEDLICHE UNREGELMÄSSIGKEIT IM BETRIEB DER APPARATE AUFFINDEN.

Was gefordert wird	Was gegeben ist :	Was gefordert wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die zu überwachenden Parameter, sowie die Grundsätze, die das Funktionieren der Apparate gewährleisten, kennen 2. Eine Fehlfunktion der Apparate erkennen und Alarm geben 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebrauchsanweisung der Geräte - Wartungsprotokoll - Messstecker 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regelmäßig die für einen reibungslosen Ablauf der Behandlung notwendigen, Parameter kontrollieren 2. Eine Fehlfunktion wird erkannt und die Informationen an die dafür zuständige Person weitergeleitet

C17 Vorbeugende Behandlungstechniken und Sicherheitsbestimmungen zur Installation und Mobilisierung der Patienten/innen bzw. Kunden/innen anwenden.

Was gefordert wird	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> Die Sicherheitsbestimmungen zur Installation kennen und respektieren. Die Prinzipien der Ergonomie und Beförderung identifizieren und anwenden; während der Mobilisierung Gehhilfen und Verlagerung des/der Patienten/in bzw. Kunden/in. Die Regeln zur Sicherheit und Risikoprävention (Stürze...) erkennen und anwenden, vor allem jene, die mit den Pathologien und der Benutzung der medizinischen Apparate verbunden sind. Die Person am Behandlungsort installieren, indem man auf ihre Pathologie, ihr Handicap, ihre Beschwerden und ihre Fähigkeiten eingeht Eine seinen/ihren Fähigkeiten angemessene Beteiligung des/der Patienten/in erwirken. Die körperlichen Übungen ausführen, die zur Stärkung seiner/ihrer Muskulatur und zur Vermeidung muskulärer Müdigkeit dienen, um das Auftreten berufsbedingter Krankheiten zu vermeiden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorschriften zur Beförderung des/der Patienten/in (schriftlich und mündlich) - Bedienungsanleitung und Normen zur Funktionsweise der Apparate - Gebrauchsanweisung der therapeutischen Instrumente - Situationssimulation guter und schlechter beruflicher Praktiken - Situation von Situationen in einer Beziehung mit Patienten/Innen bzw. Kunden/Innen 	<ol style="list-style-type: none"> Alle Anweisungen und Regeln zur Benutzung der Geräte und therapeutischen Instrumente befolgen. Die Personen korrekt und komfortabel unterbringen. Das Verhalten zur Sicherheit und Sturzprävention verinnerlichen. Einen angemessenen Grad der Hilfestellung leisten, um dem/der Patienten/in eine Situation der kleinstmöglichen Abhängigkeit zu bieten. selbst physisch in Form bleiben.

C18 FÄHIG SEIN, VERSCHIEDENE PROBLEMSITUATIONEN ZU MEISTERN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Eine unregelmäßige Situation entdecken und identifizieren. 2. Die Schwere der Situation erkennen. 3. Das eigene Verhalten an die Situation anpassen. 4. Die eigenen Handlungsgrenzen in Konfliktsituationen erkennen und von der Person und der Situation Abstand gewinnen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Sicherheitsbestimmungen der jeweiligen Einrichtung - Liste der zur Verfügung stehenden Personen - Situationssimulationen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruhig bleiben 2. Schnell und effizient handeln 3. Hilfe anfordern, alarmieren

C19. ERSTE HILFE LEISTEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Person schützen. 2. Alarmieren. 3. Sich vor Folgeunfällen zu schützen wissen. 4. Wissen wann und wie man ein Opfer im Notfall versorgt. 5. Die Vitalfunktionen überwachen sowie eine mögliche Lebensgefahr erkennen und einschätzen kann. 6. Angesichts sichtbarer Blutungen zu handeln wissen. 7. Angesichts einer bewusstlosen Person, die ventiliert zu handeln wissen. 8. Atemnot erkennen und die angemessenen Maßnahmen ergreifen können. 9. Einen Herz-Kreislauf-Stillstand erkennen und Maßnahmen einleiten können. 10. Angesichts einer Person die bei Bewusstsein ist und über Schmerzen klagt, zu handeln wissen. 11. Angesichts einer Wunde oder Verbrennung zu handeln wissen. 12. Eine traumatische Verletzungen der Knochen oder Gelenke erkennen und dementsprechend handeln können. 	<p>- Beispiel einer Situation, die Erste-Hilfe-Maßnahmen erfordert.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die für diese Kompetenzen erforderlichen Erwartungen werden durch die verschiedenen nationalen Reglementierungen bestimmt.

C20. DEN/DIE KUNDEN/IN EMPFANGEN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none">1. Mit dem/der Patienten/in bzw. Kunden/in verbal oder non-verbal kommunizieren2. Die Terminplanung überprüfen	- Terminplanung	<ol style="list-style-type: none">1. Höflichkeitsregeln beherrschen2. Den Terminplan bei jedem/r Kunden/in systematisch konsultieren und bearbeiten

C21. EINE ANGEMESSENE KOMMUNIKATION UND BEZIEHUNG MIT DEM/DER KUNDEN/IN BZW. PATIENTEN/IN ETABLIEREN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird:	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ein offenes Ohr für die Person haben und nonverbale Zeichen der Kommunikation erkennen, ohne darüber zu urteilen. 2. Sich in einer dem Niveau seiner/ihrer Sprache angepassten, Art und Weise austauschen und ausdrücken, dabei die Person respektieren und Diskretion wahren. 3. Die auszuführende Behandlung und ihre Effekte erklären. 4. Eine belehrende/aufklärende Vorgehensweise oder eine Hilfestellung annehmen, die ihm/ihr erlaubt seine/ihre Gesundheit zu bewahren, wiederherzustellen oder zu fördern und eine bestmögliche Lebensqualität anzustreben. 5. Die Person dazu bringen, ihre Bedürfnisse und Erwartungen auszudrücken, sie wiedergeben und zur Umsetzung der Behandlung angemessene Modalitäten vorschlagen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Offizielle Reglementierungen und Dokumente aller beteiligten Länder - Situationssimulation - Verzeichnis der Behandlungen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ein empathisches Verhalten annehmen. 2. die Vertraulichkeit erhaltener Informationen respektieren. 3. Während der gesamten Behandlung und dem gesamten Aufenthalt eine Beziehung aufrecht erhalten. 4. Das eigene Wissen im Bereich der öffentlichen Gesundheit regelmäßig auffrischen. 5. Den/die Patienten/in bzw. Kunden/in dazu bringen, sich an der Behandlung zu beteiligen, um sein/ihr Verhalten gegenüber der eigenen Gesundheit und Lebensqualität zu verbessern.

C22. MIT DEN KOLLEGEN INNERHALB DES EIGENEN TEAMS, SOWIE DEN VORGESETZTEN KOMMUNIZIEREN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zu einem guten Informationsfluss beitragen um so eine gute Teamkoordination zu gewährleisten. 2. Notwendige Informationen zur angemessenen Umsetzung der Tätigkeit herausfiltern. 3. Die zu übermittelnden Informationen herausfiltern, übermitteln, absichern und Unregelmäßigkeiten melden, um eine hochwertige Qualität und Abfolge der Behandlungen zu gewährleisten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitplanung des Teams - Die zu konsultierenden Dokumententypen - Behandlungsplan des/der Patienten/in bzw. Kunden/in - Liste der PatientenInnen pro Arbeitsplatz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Regeln zur Qualität der Behandlungen einhalten, Respekt vor der Würde und dem Komfort der behandelten Person. 2. Berufliche Diskretion. 3. Übermittlung präziser, zuverlässiger und relevanter Informationen. 4. Ein Arbeitsprotokoll verfassen. 5. Empathie. 6. Einhaltung der Nachvollziehbarkeit. 7. Dokumente von beruflichem Charakter lesen können.

C.23 WISSEN VERMITTELN.

Was gefordert wird :	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktikanten/innen und/oder Auszubildende in Empfang nehmen. 2. Die Institution und Ablaufmodalitäten vorstellen. 3. Die Behandlungsabfolge zeigen und erklären. 4. Die Tätigkeiten des/der Praktikanten/in oder des/der neuen Mitarbeiters/in beobachten und kontrollieren. 5. Zusammen mit dem Referenten an der Bewertung des/der Praktikanten/in teilnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Praktikantenbuch - Liste der zu erreichenden Ziele - Verlaufsheft und Evaluationstabelle 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Grundlegende Regeln zur beruflichen Deontologie 7. Berufliche Diskretion

C. 24 DIE LAGERHALTUNG BEHERRSCHEN.

Was gefordert wird:	Was gegeben wird :	Was erwartet wird:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wäsche verwalten. 2. Die therapeutischen Produkte, ebenso wie deren Abfälle verwalten. 3. Die Bestandsverwaltung und die Anordnung der Produkte und Materialien, die zur Hygiene dienen, beherrschen. 4. Den richtigen Verbrauch und die richtige Benutzung der therapeutischen Produkte leiten und überwachen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prozedur zur Verwaltung und Verteilung der Wäsche - Verteilungsprotokoll der Wäsche - Reinigungsprotokoll - Bestellschein - Mündliche oder schriftliche Verfahren 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Den Kreislauf der sauberen und schmutzigen Wäsche beachten. 2. Einen individuellen Gebrauch der Wäsche einhalten. 3. Die korrekte Bereitstellung (Quantität und Qualität) für die Kundschaft gewährleisten und gleichzeitig ökonomische und ökologische Anliegen beachten. 4. Bedürfnisse korrekt bewerten. 5. Wissen, wie man einen Bestellschein ausfüllt. 6. Die Verfahren und Reglementierungen respektieren.

Fazit

Die Entwicklung des Qualifikationskataloges ist eine Aufgabe, die zwei bedeutende Schwierigkeiten aufweist. Die erste ist eine Eigenschaft des Zertifizierungsprozesses. Es geht darum das Ziel der Qualifikation zu charakterisieren, d.h. die Zertifizierung von Kompetenzen und nicht von Know-How oder Kenntnissen. Das Projektteam hat versucht das Kompetenzkonzept zu charakterisieren und ihm eine Bedeutung zu geben, die gleichzeitig operativ (sie muss nützlich für den Qualifikationsprozess sein) ist und sich zugleich auf relativ kohärente theoretische Fundamente stützt. Das Ziel der Qualifikation wurde charakterisiert, bleibt nur noch die Definition der Bedingungen der Bewertung der Kompetenzen, damit diese Evaluation nicht willkürlich, sondern normiert wird, um sie so objektiv wie möglich zu gestalten.

Die zweite Schwierigkeit ist mit der internationalen Dimension des Projektes verbunden. Jedes Land hat seine eigene Geschichte im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Bewertung und Zertifizierung. Diese Geschichten äußern sich in mehr oder weniger strengen Reglementierungen. Es ist schwierig diese manchmal weit voneinander entfernten Systeme in Einklang zu bringen. Diese Schwierigkeit wurde durch die Existenz der europäischen Empfehlungen (ERO), an die sich alle drei Länder halten, teilweise gemildert. Die Entwicklung des Qualifikationskataloges war die Gelegenheit zur Gegenüberstellung der jeweiligen nationalen Geschichte mit einer europäischen Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Dieses Projekt ist die Gelegenheit, sich mit der ambitionierten europäischen Politik, die einen « europäischen Raum allgemeinen und beruflichen Bildung.» anstrebt, auseinander zu setzen. Dieses Projekt liefert seinen Beitrag zu diesem gemeinsamen Unternehmen.

Bibliographische Angaben

- Chomsky, Noam, Aspects of the Theory of Syntax, Cambridge - 1965 - MA: MIT Press;
- G Le Boterf « Von der Kompetenz zur beruflichen Navigation » – 2001 - Editions d'organisation ;
- G Le Boterf « Individuelle und gemeinsame Kompetenzen entwickeln »– 2001 - Editions d'organisation ;
- Gemeinsamer Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQR) – 23.April 2008 ;
- Krishner, Cristoph, GLOSSAR, European Spa Association, Velag GmbH, Melsungen, 2005;
- Empfehlungen des Europäischen Parlaments und Rates im Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. PE-CONS 3662/07
- Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und Rates im Europäischen Kreditpunkte System für berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET) – 9. April 08 ;
- Methodologischer Leitfaden, der im Leonardo Projekt « Therm » benutzt wurde und seine Erklärungen, überarbeitete Version von Jean Pugin, Version 01 Ausgabe vom 11. September 2009.

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 Schnelligkeit 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 Arbeitsvolumen des/der Studenten/in und misst alle zum Erreichen der Ausbildungsziele erforderlichen Lerntätigkeiten: 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, um Transparenz zu schaffen, die auf nationaler und sektorieller Ebene notwendig ist, aber auch international umgesetzt werden muss. »⁵

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.

⁵ Brüssel, 8/7/2005, SEC(2005) 957, Arbeitsdokument der Kommission «in Richtung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen »

Nicht-formelles Lernen

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 (« Soft-Skills »)

Therm Therm

PARTNER UND KONTAKTPERSON



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



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



GIP FIPAG (Coordinateur)
Jean-Noel 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
Vessela 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", IASI
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)
Georgeta Rodica PENCEA
rodica_pencea@yahoo.com; ++40 741 222 922

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



Therm

Therm