

EUROPÄISCHE QUALIFIZIERUNG DES/DER ANGESTELLTEN IM BÄDERWESEN UND VALIDIERUNG DER DURCH ERFAHRUNG ERWORBENEN KOMPETENZEN



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG: PROJEKTVORSTELLUNG	2
DER ZUGANG ÜBER KOMPETENZEN	5
PRÄSENTATION DES ZUGANGS ÜBER KOMPETENZEN	5
LISTE DER IM LAUFE DES PROJEKTES UMGESetzten PRODUKTIONEN :	6
DIE ZIELSETZUNG DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF).....	8
DER ARBEITSPLAN	10
DIE ARBEITSGRUPPEN	10
DER KALENDER DER ARBEITSTREFFEN.....	11
PRAXIS DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN.....	13
EINFÜHRUNG	13
PRAXIS DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN.....	13
NORMATIVE GRUNDLAGE UND REGLEMENTIERUNG	14
DIE WICHTIGSTEN CHARAKTERISTIKA DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN	14
DIE WICHTIGSTEN INSTITUTIONEN ZUR VERWALTUNG UND STEUERUNG DES VALIDIERUNGSSYSTEMS	15
DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN	15
DIE ZUSAMMENSTELLUNG DER UNTERLAGEN	18
FAZIT :	18
PRAXIS DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN FRANKREICH.....	20
VERBINDUNG ZWISCHEN BERUFLICHER ERFAHRUNG UND VALIDIERUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN.....	20
DIE ENTWICKLUNG DES VERFAHRENS :	20
DIE VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN DEN ZERTIFIZIERENDEN MINISTERIEN	21
DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF), ANGEWENDET AUF DEN/DIE AIB IN FRANKREICH	21
DIE ETAPPEN DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) :	24
PRAXIS DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN RUMÄNIEN.....	27
DIE ZENTREN ZUR BEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN, DIE DURCH ANDERE MITTEL ALS DIE FORMELLEN ERWORBEN WURDEN	28
DAS INDIVIDUELLE DOSSIER ZUR BEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG VON KOMPETENZEN, DIE DURCH ANDERE MITTEL ALS DIE FORMELLEN ERHALTEN WURDEN.....	29
DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF), ANGEWENDET AUF DEN/DIE AIB IN RUMÄNIEN	30
DER PROZESS DER VALIDIERUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN :	31
FAZIT.....	35
BIBLIOGRAPHIE	36
GLOSSAR.....	38

Einleitung: 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 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 professionnels), 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.

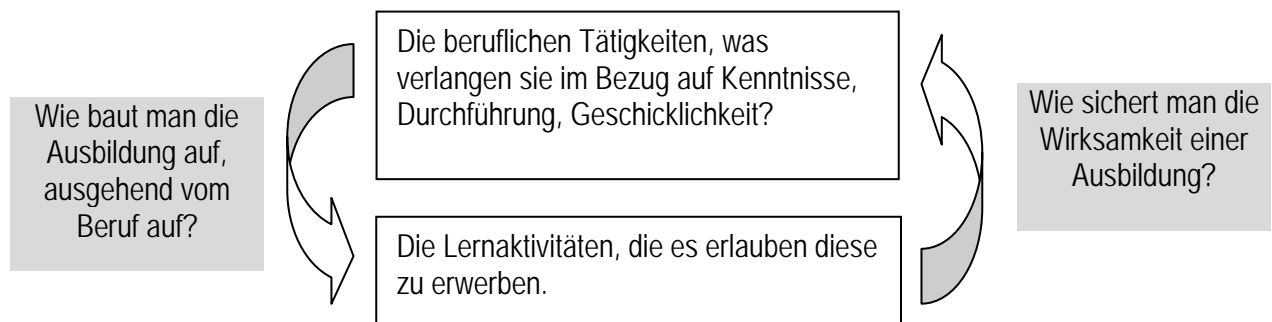
Phase 3: Ein Programm zur „Ausbildung der Ausbilder/innen“ wurde definiert und genutzt um pädagogischen Teams die Aneignung dieser neuen Zertifizierung zu erlauben. Eine Erprobung neuer Kurse, die aus dieser neuen Qualifikation hervorgehen, wird in allen drei Ländern durchgeführt.

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.



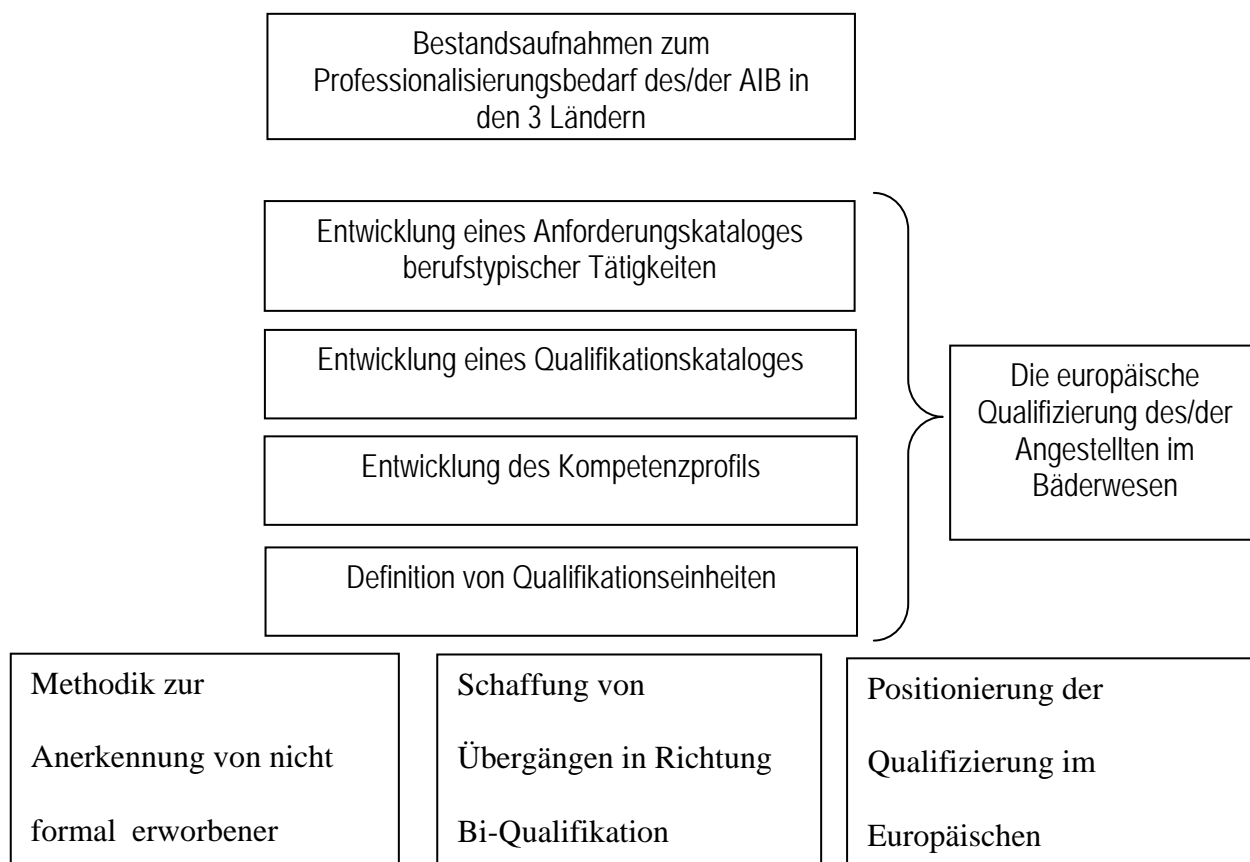
Durch diesen roten Faden, den der ZÜK darstellt, ist ein neuer Bereich der Kompetenzen von Ausbildern/innen entstanden, nämlich das **Bildungsmanagement (ingénierie de formation)**.

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 deutscher Sprache)	1_EU_de
8	Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten des/der Angestellten im thermalen	2_BG_fr

	Bäderwesen in Bulgarien (in französischer Sprache)	
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

Die Zielsetzung der Validierung¹ durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF)

Im Rahmen europäischer Politik, sei es auf dem Niveau des Hochschulwesens (Bologna-Prozess) oder dem der beruflichen Bildung (EQR, ECVET), ist es ratsam das Lernen in den verschiedenen Kontexten, formell, informell oder nicht-formell zu berücksichtigen, um das notwendige Lebenslange Lernen zu entwickeln (LL).

Das Konzept des Lebenslangen Lernens verlangt eine Überwindung der Trennung zwischen Bildungs- und Arbeitswelt. Erfahrung und (Aus)bildung werden als zwei Arten des Kompetenzerwerbes angesehen.

Die Umsetzung der VEF impliziert, dass die Abschlüsse so konzipiert werden, dass die Lernergebnisse im Hinblick auf Tätigkeiten und Kompetenzen sichtbar gemacht werden.

Der Zugang über Kompetenzen ist die Methodologie, um die Referenzrahmen der Abschlüsse zu entwickeln. Der ZÜK organisiert sich um folgende Etappen:

1. Einsatz einer gemischten Kommission: Aus-/WeiterbilderInnen und ArbeitgeberInnen
2. Identifikation der berufstypischen Tätigkeiten
3. Erarbeitung des Anforderungskataloges berufstypischer Tätigkeiten
4. Identifikation der zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen
5. Erarbeitung des Qualifikationskataloges
6. Erarbeitung des Kompetenzprofils
7. Entwicklung der Lerneinheiten und Definition der Prüfungen

Die Entwicklung der Abschlüsse ausgehend vom ZÜK erlaubt es, die im Beschäftigungsfeld geforderten Tätigkeiten und die grundlegenden Kenntnisse, die die Kompetenzen konstituieren, in Verbindung zu setzen. Folgende 3 Referenzrahmen haben diesen Zusammenhang hergestellt:

- Der Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten (ABT)
- Der Qualifikationskatalog (QK)
- Das Kompetenzprofil (KP)

Die Organisation der Abschlüsse um diese Referenzrahmen erleichtert die Umsetzung der VEF. **Der Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten** ist das Grundlagendokument. Die Festlegung der Kompetenzen geschieht durch die Ableitung beruflicher Aufgaben. Im Rahmen der VEF wird der/die VEF BeraterIn dem/r Kandidaten/in helfen, eine Verbindung zwischen seiner/ihrer Erfahrung und dem Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten herzustellen.

¹ Anerkennung

Der Qualifikationskatalog beinhaltet die Gesamtheit der zur Ausübung beruflicher Tätigkeiten notwendigen Kompetenzen. Er definiert die Bedingungen der Zertifizierung. Die Ausübung der Tätigkeiten und das Erreichen der erwarteten Resultate setzt die Existenz der Kompetenzen bei dem/der Kandidaten/in voraus. Der/die BeraterIn VEF wird dem/der Kandidaten/in helfen, die Umsetzung der Kompetenzen in seiner/ihrer Erfahrung zu identifizieren.

Das Kompetenzprofil erfasst die Gesamtheit der praktischen, methodologischen und konzeptuellen Kenntnisse, die für die Kompetenzen grundlegend sind. Der/die BeraterIn wird dem/der Kandidaten/in helfen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten mobilisierten Kenntnisse, sichtbar zu machen.

Auf diese Weise werden die Qualifikationskataloge, die für die Qualifikation des/der AIB entwickelt wurden, durch die zwei Zugangsmodalitäten in gleicher Art und Weise genutzt:

- Die formelle (Aus)bildung einerseits
- Und die Erfahrung andererseits

Eines der Ziele des Leonardo Projektes THERM war die Entwicklung eines beispielhaften (procédure type) zur versuchsweisen, experimentellen Umsetzung der VEF in allen 3 Ländern, sowie für die entwickelte Qualifikation des/der Angestellten im Bäderwesen. Die folgenden Kapitel stellen die zu diesem Zweck durchgeführten Arbeiten dar. Nacheinander werden der Arbeitsplan, die Praxis der VEF in allen 3 Ländern, sowie die Verfahren zur vorläufigen Umsetzung der VEF und zur Qualifikation der AIB in Bulgarien, Frankreich und Rumänien vorgestellt. Wir möchten schon jetzt darauf hinweisen, dass es nicht möglich war, ein für alle drei Länder gemeinsames Verfahren zu entwickeln, denn dies haben die Unterschiede in der Anwendung dieses Konzepts durch die pädagogischen Kulturen der 3 Länder nicht zugelassen. Allerdings hat jedes der 3 Länder eine eigene Vorgehensweise entwickelt und die Erprobung der VEF für die AIB wird umsetzbar sein.

Der Arbeitsplan

Um diese Arbeit durchzuführen, hat man sich dazu entschieden, in jedem der drei Länder eine Bestandsaufnahme der Praxis der VEF zu machen. Welche nationalen Reglementierungen gibt es zu diesem Thema? Welche Berufe sind durch diese Modalität betroffen? Gibt es eine standardisierte Vorgehensweise für die Umsetzung der VEF? Welche Institutionen setzen die VEF um? Unter welchen Bedingungen werden die Bewerbungen der Kandidaten/innen zugelassen? Unter welchen Modalitäten werden die Kompetenzen der Kandidaten/innen anerkannt?

Diese Untersuchungen wurden in jedem der drei Länder von den nationalen Arbeitsgruppen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen wurden im Steuerkreis präsentiert, der die Unterschiede der Praktiken und Reglementierungen in den 3 Ländern zur Kenntnis genommen hat.

Die 3 nationalen Arbeitsgruppen sind die folgenden:

DIE ARBEITSGRUPPEN

Die bulgarische Arbeitsgruppe:

Name	Funktion	Institution	Land
Tatyana ANGELOVA	Generalsekretärin	UBBSPA	Bulgarien
Tsvétélina KANEVA	Fachärztin	UBBSPA	Bulgarien
Zlatka ANGELOVA	Bildungsberaterin	SAPI	Bulgarien
Preslav DIMITROV	Chefassistent des Professors	Universität Blagoevgrad	Bulgarien
Milena BEEVSKA	Direktorin	SHARK	Bulgarien
Ivan MIRCHEV	Prof. Dr.	Universität Blagoevgrad	Bulgarien
Raya MADGEROVA	Prof. Dr.	Universität Blagoevgrad	Bulgarien
Vessela HADJIEVA	Pflegeleitung	SHARK	Bulgarien
Maria STOYCHEVA	Fachärztin	UBBSPA	Bulgarien
Anjela ADAMOVA	Sekretärin	UBBSPA	Bulgarien

Die französische Arbeitsgruppe:

Name	Funktion	Institution	Land
Jean Pugin	Projektleiter	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)	Frankreich
André Carret	Physiotherapeut	Thermalbad Aix les Bains	Frankreich
Delphine Marguin	Beauftragte Thermalwesen	Verbund von Thermalbäder in der Region Rhone-Alpes	Frankreich
Mireille Lachat	Bereichsleiterin Thermalbad Aix-les-Bains	Thermalbad Aix les Bains	Frankreich
Jean Michel Picard	Pflegedirektor Thermen	Thermalbad Nevzac	Frankreich
Smain Ouldbouama	Bildungsreferentin	Greta Ardèches (Staatlicher	Frankreich

		Weiterbildungsträger)	
Michèle Jumel	Bildungsreferentin	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)	Frankreich
Perrine Henry	Ausbilderin Thermalwesen	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)	Frankreich
Delphine Mitillo	Bildungsreferentin	Greta Savoie (Staatlicher Weiterbildungsträger)	Frankreich

Die rumänische Arbeitsgruppe:

Name	Funktion	Institution	Land
Mariana ROTARIU	Physiotherapeutin	Medizinische und pharmazeutische Universität Iasi, bio-medizinische Fakultät	Rumänien
Rodica PENCEA	Generalsekretärin	OPTBR	Rumänien
Catalin ILASCU	Präsident	Verein PARTENER IASI	Rumänien
Calin CORCIOVA	Assistentin	Medizinische und pharmazeutische Universität Iasi, bio-medizinische Fakultät	Rumänien
Mickaela MUSCALU	Abteilungsleiterin	Medizinische und pharmazeutische Universität Iasi, bio-medizinische Fakultät	Rumänien
Gabriela MIRCEA	Ärztin	Abteilung Bäderwesen	Rumänien
Marina DORINA FARCAS	Ärztin	OPTBR	Rumänien
Julia BELC	Ärztin	OPTBR	Rumänien
Delia CİNTEZA	Ärztin	Nationales Institut für das Bäderwesen	Rumänien
Alina CIORNEI	Bildungsberaterin	Verein PARTENER Iasi	Rumänien

DER KALENDER DER ARBEITSTREFFEN

Kalender der bulgarischen Arbeitstreffen :

Inhalt	Ort	Datum
Verfassen der Studie über die VEF	Sofia	31. Juli 2009
Definition der Arten von Leistungsnachweisen für die VEF des/der AIB	Sofia	10.-11. Juni 2009
Verfassen des Dossiers des/r Kandidaten/in VEF AIB	Sofia	12. Februar 2010

Kalender der französischen Arbeitstreffen

Inhalt	Ort	Datum
Verfassen der Studie über die VEF	Bassens	2. Juni 2009
Definition der Arten von Leistungsnachweisen für die VEF des/der AIB	Bassens	3. Juni 2009

Verfassen des Dossiers des/r Kandidaten/in VEF AIB	Bassens	9. Dezember 09
--	---------	----------------

Kalender der rumänischen Arbeitstreffen:

Inhalt	Ort	Datum
Verfassen der Studie über die VEF	Iasi	2. November 2009
Definition der Arten von Leistungsnachweisen für die VEF des/der AIB	Iasi	15. Februar 2010
Verfassen des Dossiers des/r Kandidaten/in VEF AIB	Iasi	22. Februar 2010

Der Kalender der internationalen Seminare

Art des Treffens	Ort	Datum	Inhalt
Steuerkreis	Aix	17.-19. Juni 09	Bewertung des Projektes (in Folge des Monitorings) Methodologie der Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten
Steuerkreis	Sofia	5. und 6. November 09	Bewertung der Ergebnisse Bewertung Einschätzung der Aktivitäten Anpassung des Arbeitsplanes für die letzte Etappe des Projektes
Steuerkreis	Sofia	1. und 2. Februar 10	Bewertung der Ergebnisse (Studie zur VEF) Vorbereitung des pädagogischen Berichts
Steuerkreis	Lyon	8. und 9. März 10	Bewertung der Ergebnisse (Validierung der Studie zur VEF)

Praxis der Validierung² durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF) in Bulgarien

EINFÜHRUNG

Die nationalen Strategien zur Entwicklung von Humanressourcen sehen unterschiedliche Modalitäten der beruflichen Entwicklung und Qualifikation vor und lassen dabei die Arten des Erwerbes außer Acht. Die Idee, die hinter der Validierung der Resultate informellen Lernens steckt, das außerhalb des Bildungssystems, hauptsächlich am Arbeitsplatz, durch Erfahrung, erworben wurde, ist eine neue Idee in Bulgarien, die durch die Herausforderungen der Entwicklung der Qualifikationen im Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung entstand. Aus diesem Grund wurden im Laufe der vergangenen zwei Jahre in Bulgarien konstant Anstrengungen zur Ausarbeitung und Einführung eines Systems zur Bewertung und Validierung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die durch nicht- formelle Bildung oder informelles Lernen erworben wurden, unternommen.

PRAXIS DER VALIDIERUNG³ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN

So wurde im Zusammenhang mit der Umsetzung eines bulgarisch-deutschen Projektes mit dem Namen „ **Förderung der beruflichen Bildung und der Beschäftigung in Bulgarien**“ eine inter-institutionelle ExpertInnengruppe gegründet, die sich aus Repräsentanten/innen des Bildungs- und Wissenschaftsministerium (MES), des Arbeits- und Sozialministeriums (MTPS), der Nationalen Agentur für berufliche Bildung und Lehre (ANEFP), der Nationalen Arbeitsagentur (AE), der Sozialpartner, von NGO's, etc. zusammensetzt. Die Arbeiten dieses Projektes wurden gegen Ende des Monats März 2009 fertiggestellt, nach der probeweisen Umsetzung des entwickelten Modelles.

Die zukünftigen Herangehensweisen werden auf der Ergebnisanalyse und Ausarbeitung der Vorschläge basieren, die die jeweilige Anpassung in Bezug auf die administrativen Reglementierungen vorsehen. Das angestrebte Ziel besteht in der Entwicklung zweckmäßiger Bedingungen zur Implementierung eines effektiven nationalen Validierungssystems.

Das konzipierte Modell stellt die grundlegenden Prinzipien und essentiellen Regeln zur Validierung der Ergebnisse des nicht-formellen Bildung und des informellen Lernens in Bulgarien dar. Dieses Modell ist adäquat zur europäischen Praxis; es spiegelt die Prinzipien, Methoden und Grundformen wider, die in Frankreich, Spanien und anderen Ländern angewandt werden.

Die Validierung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch nicht - formelles Lernen erworben werden, wurde hinsichtlich einiger **Versuchsgruppen** von Arbeitern/innen umgesetzt, die auf die **Berufe** „TischlerIn“, „SchneiderIn“, „SozialarbeiterIn“ ausgerichtet waren.

² Anerkennung

³ Anerkennung

Am Ende des Projektes, nach den Examina, haben 13 Personen eine Zertifizierung für den Beruf „SchreinerIn“ und 2 für den Beruf „SozialarbeiterIn“ erhalten.

NORMATIVE GRUNDLAGE UND REGLEMENTIERUNG

Es existiert keine spezifische normative Grundlage zur Validierung der/des durch nicht-formelles oder informelles Lernen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Bulgarien. Die Grundlagen, die die VEF regeln, befinden sich in der Ausarbeitung. Diese spezifische Reglementierung stützt sich allerdings auf die grundlegenden Texte der Bildung:

Die wichtigste normative Grundlage ist dargestellt in:

- Dem Gesetz zur allgemeinen und beruflichen Bildung (LEFP) ;
- Dem Gesetz zur nationalen Bildung (LEN);
- Dem Gesetz zur Beschäftigungsförderung (LPE) ;
- Den reglementierenden Verfügungen, darunter :
 - Anweisung N° 3 des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft zum Bewertungssystem vom 15. April 2003 und
 - Anweisung N° 4 zu den, für das nationale Bildungssystem relevanten Dokumenten vom 16.04.2009.
- Ebenfalls anwendbar sind die Verfügungen zu :
 - Der nationalen Strategie zur allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2010;
 - Der nationalen Strategie für Beschäftigung der Republik Bulgarien von 2008- 2015 ;
 - Der Strategie zur Erwachsenenbildung, ebenso wie
 - Einigen Darlegungen des Nationalen Aktionsplans 2008 für Beschäftigung.
- Von größter Bedeutung in normativer und methodologischer Hinsicht sind
 - Die staatlichen Vorgaben der Bildung zum Erwerb beruflicher Qualifikationen;
 - Die Liste der Berufe aus dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung ;
 - Die gültigen Zertifizierungen – Zertifikat des erworbenen Grades beruflicher Qualifikation ;
Bescheinigung der beruflichen Ausbildung.

DIE WICHTIGSTEN CHARAKTERISTIKA DER VALIDIERUNG⁴ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN

Im Rahmen der Entwicklung der neuen Modalität zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation wurde bereits jetzt eine gewisse Anzahl von Orientierungspunkten definiert.

Welche Zielgruppen werden von der VEF anvisiert?

Alle Personen, die mindestens 16 Jahre alt sind und die Kenntnisse und Fähigkeiten/ Kompetenzen, die sie durch nicht-formelles oder informelles Lernen erworben haben, zu validieren wünschen.

Hier muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass es bis heute keine Bedingungen für das Dienstalter bei der Ausübung des Berufes gibt, die Inhalt der Validierung sind, ganz anders als in anderen europäischen Ländern wie beispielsweise Frankreich, wo Dienstalter von 3 Jahren festgelegt wurde.

Auf welchen Prinzipien basiert der Prozess der VEF?

⁴ Anerkennung

Es gibt 4 Prinzipien:

1. Prinzip: Gleichwertiger Status für die durch die VEF anerkannten Ergebnisse und Dokumente, gegenüber dem Status der nach dem erfolgreichen Durchlaufen der beruflichen Bildung erhaltenen Dokumente. Dies ist ein allgemeines Prinzip, das natürlich bei der VEF der AIB Anwendung findet.

2. Prinzip: Die Validierung erworbener Fähigkeiten muss durch den Vergleich der Resultate mit denen Bildungsmaßnahmen vollzogen werden, die konform zu den Staatlichen Verordnungen zur Ausbildung (PEE) umgesetzt werden: Diesem Prinzip wurde im Leonardo Projekt THERM Rechnung getragen. Tatsächlich wurde es in der Beschreibung der Qualifikationseinheiten, genauso wie in den Prüfungsmodalitäten (formelles Lernen) und den Prüfungsmodalitäten (VEF) in kohärenter Weise vorgesehen.

3. Prinzip: Die Validierung ist nur möglich bei Berufen, die in der Liste der anerkannten Ausbildungsberufe innerhalb des beruflichen Ausbildungssystems eingetragen sind; dies ist ein allgemeines Prinzip, das bei der VEF der AIB Anwendung findet.

4. Prinzip: Die Dokumente, die nach der Validierung eines Berufes ausgestellt werden, können zur Sammlung und zum Transfer von „credit points“ benutzt werden. Hier hat das Leonardo Projekt vorgesehen, jeder Qualifikationseinheit eine bestimmte Anzahl von ECVET „credit points“ zuzuordnen.

Die verschiedenen Produktionen, die im Laufe des Leonardo Projektes THERM erstellt wurden und sich auf die VEF beziehen, respektieren diese 4 Prinzipien.

DIE WICHTIGSTEN INSTITUTIONEN ZUR VERWALTUNG UND STEUERUNG DES VALIDIERUNGSSYSTEMS

Die mit der VEF beauftragten Institutionen unterstehen 3 Verwaltungsebenen, der nationalen Ebene, der regionalen Ebene und der lokalen Ebene. Die Institutionen sind folgende:

- Die nationale Kommission zur Validierung (CNV) - kollektives, interinstitutionelles Organ zur Verwaltung des globalen Prozesses der Validierung auf nationaler Ebene,
- Die regionalen Kommissionen zur Validierung (CRV) - kollektive Organe zur Steuerung und Umsetzung des Validierungsprozesses auf regionaler Ebene.
- Die durchführenden Stellen der Validierung (Institutionen die durch die jeweilige CRV autorisiert wurden) - involviert in konkrete Tätigkeiten innerhalb der Validierungsprozesse, nämlich: die Umsetzung der Tests und Prüfungen zur beruflichen Theorie und Praxis, Organisation der Bildungsmaßnahmen, der Zertifizierung, etc.

DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG⁵ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN BULGARIEN

Zwischen den BildungsexpertInnen gibt es eine Debatte über die Art der Nachweise, die der/die KandidatIn der Jury erbringen muss, um seine/ihre Erfahrung zu beweisen. Eine Seite meint, der/die Einzelne solle alle Dokumente oder andere Belege vorlegen, die die Beherrschung der Kompetenzen des/der Kandidaten/in beweisen. Eine andere Meinung verlangt, dass der/die Kandidat/in konkret, durch

⁵ Anerkennung

Prüfungen, Tests oder beruflichen Simulationen die Kompetenzen, die er/sie erworben hat, beweisen sollte.

In Bulgarien hat man sich während der Erprobungsphase der VEF dazu entschieden, beide Verfahren zu verwenden:

- Die Erstellung eines Dokumentes mit Nachweisen (Hauptverfahren)
- Berufliche Testsituationen (Zweites Verfahren).

Ein Dossier aus Nachweisen könnte beispielsweise beinhalten:

- Dokumente, die die Existenz einer vorherigen Ausbildung und den Erwerb von definierten Kenntnissen und Know-How belegen (Diplome, Zertifikate, Belege, Dokumente des/der Arbeitgebers/in, die den Typ und die Qualität der ausgeführten Aufgaben bescheinigen, offizielle Nachweise eines Praktikums in einem bestimmten Bereich, etc.);
- Andere überprüfbare Belege wie : Produktionen des/der Kandidaten/in, Photographien, Audio- oder Videoaufzeichnungen, etc.;
- Informationen durch Zeugen oder Beglaubigungen anerkannter Autoritätspersonen, die den/die Kandidaten/in bei seiner/ihrer Arbeit beobachtet und die angestrebten Kompetenzen beobachtet haben ;
- Ein beruflicher Lebenslauf ;
- Ein Bogen/Formular zur SelbstBewertung ;
- Ein eigenes berufliches Portfolio, das von dem/der Einzelnen auf den neusten Stand gebracht wird.

Die Umsetzung beruflicher Test kann bestehen aus

- Tests und /oder Prüfungen ;
- Fragebögen, Erhebungen und/oder Gespräch mit dem/der Kandidaten/in ;
- Praktische Überprüfungen der Kenntnisse und des Know-Hows des/der Kandidaten/in.

Welches sind die möglichen Resultate des Validierungsprozesses?

Falls nach der Bewertung der vorgelegten Belege anerkannt wird, dass diese alle geforderten Kriterien erfüllen, werden die geforderten **Kompetenzen anerkannt** und das jeweilige offizielle Dokument wird ausgehändigt.

Falls die vorgelegten Dokumente als unzureichend, nicht glaubwürdig oder von unangemessener Qualität eingestuft werden, empfiehlt man dem/der Kandidaten/In:

- Zusätzliche Prüfungen oder Tests, gemäß der festgelegten Vorgaben;
- Eine ergänzende Ausbildung, nach einem individuellen, sorgfältig ausgearbeitetem Plan ;
- Die Anmeldung zu einer zweckmäßigen Bildungsmaßnahme ;
- Eine zusätzliche berufliche Orientierung oder Beratung.

Wie verläuft der Validierungsprozess (die wichtigsten Etappen des Verfahrens)?

Etappe 1

Einreichen eines Antrages zur Bewertung von Kenntnissen, Know-How /Kompetenzen, die durch nicht-formelles oder informelles Lernen erworben wurden, bei der jeweiligen Organisation, die für die Validierung zuständig ist. Nach der Abgabe des Formulars Typ 1 (Antrag eines/r individuellen/r Kandidaten/in) oder auch 02 (Antrag eines Arbeitgebers/einer Organisation/Sonstige) bei der Regionalen Validierungskommission entscheidet diese, den/die Kandidaten/in zur Validierung zuzulassen oder ihn/sie abzulehnen.

Etappe 2

Falls die Entscheidung positiv ausfällt, genehmigt man den individuellen Validierungsplan zur Qualifikation, der mit Hilfe eines/r beratenden/r Beamten/in der regionalen Aufsichtsbehörde erstellt wird. Innerhalb von 15 Tagen nach der Entscheidung der Regionalen Validierungskommission, muss der/die Kandidat/in zu einem Beratungsgespräch erscheinen, bei dem es um die Art der Präsentation und Vervollständigung der notwendigen Dokumente geht.

Etappe 3

Zwei Monate nach dem Beratungsgespräch muss der/die Kandidat/in das Formular Typ 4- Formular des/der Kandidaten/in bei der Regionalen Validierungsbehörde einreichen.

Etappe 4

Einreichen der notwendigen Informationen, die die Existenz der festgelegten Kompetenzen bescheinigen, durch den/die AntragstellerIn, damit diese/r sich für das Validierungsverfahren anmelden kann (innerhalb eines Monats nach Einreichen des Formulars durch den/die Kandidaten/in). Eine Unterkommission der Regionalen Validierungskommission prüft und beurteilt die Zulassungsmöglichkeit der Kandidatur und die vorliegenden Belege. Die RVK ihrerseits entscheidet, ob sie das Verfahren fortsetzt oder weitere Auskünfte des/der Kandidaten/In anfordert.

Etappe 5

Falls notwendig legt der/die Kandidat/in die zusätzlich angeforderten Dokumente innerhalb eines gegebenen Zeitraums, der je nach Fülle der zusätzlich geforderten Informationen festgelegt wird, vor.

Etappe 6

Nach Ablauf von zwei Wochen nach Einreichen der zusätzlichen Informationen, entscheidet die Regionale Validierungskommission das Verfahren fortzusetzen oder abzubrechen.

Etappe 7

Im Falle der Fortsetzung des Verfahrens wird das Dossier des/der Kandidaten/in an die ausführende Institution für die weitere Vorgehensweise weitergeleitet. Es wird ein Vertrag mit der ausführenden Institution geschlossen, für den Fall, dass berufliche Tests und/oder Bildungsmaßnahmen notwendig werden.

Etappe 8

Umsetzung der Bewertung durch den Vergleich der Kenntnisse und des Know-Hows/der dokumentierten Kompetenzen mit den jeweiligen Vorgaben und/oder Überprüfung durch eine Prüfung, einen Test oder andere Formen der Beurteilung. Je nach konkretem Fall, aber spätestens 3 Monate nach der Entscheidung der RVK ist die ausführende Institution dazu verpflichtet, die ergänzende berufliche Schulung, die Tests oder die Examen, die vorgeschrieben ist/sind, umzusetzen.

Etappe 9

Weitere Bewertung (Falls die Anerkennung auf Grund mangelhafter/ungenügender Kenntnisse oder mangelndem Know-Hows verschoben wurde und wenn die interessierte Person den Vorschlag einer ergänzenden Schulung akzeptiert hat).

Etappe 10

Zertifizierung der Beurteilungsergebnisse. In dem vorgegebenem Zeitrahmen nach absolviertem Test oder absolvierter Prüfung nach Durchlaufen der Ausbildungsphase werden die Kompetenzen der interessierten Person anerkannt und das jeweilige Zertifizierungsdokument an sie ausgehändigt.

DIE ZUSAMMENSTELLUNG DER UNTERLAGEN

Wie setzt sich das Dossier des/der Kandidaten/in zusammen?

Um zur Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten zugelassen zu werden, muss der/die AIB ein Dossier erstellen. Dieses Dossier ist mittlerweile standardisiert. Es enthält folgende Bestandteile:

- Bewerbung des/der einzelnen Kandidaten/in, adressiert an den/die Präsidenten/in der Regionalen Validierungskommission- Formular Typ 1
- Antrag des/der Arbeitgebers/in /der Organisation/ anderer, adressiert an den/die Präsidenten/in der Regionalen Validierungskommission- Formular Typ 2
- Informationsblatt zum ersten Interview und der Befragung des/der Kandidaten/in (ausgefüllt durch den Sekretär der Regionalen Validierungskommission)
- KandidatInnenformular- Typ 4

Teil I – Persönliche Daten

Teil II – Informationen über die Erfahrung in einer bezahlten, unbezahlten oder ehrenamtlichen Beschäftigung, die für den angegebenen Beruf/die angegebene Spezialisierung von Bedeutung ist (angefangen bei der am kürzesten zurückliegenden Stelle)

Teil IV – notwendige Belege, als Teil des Antrags

Teil V – Erklärungen

- Individueller Plan zur Validierung des/der Kandidaten/in
- Bestätigung des/der Arbeitgebers/in – Beispiel eines Modelles
- Portfolio, das zur Ausführung der Beurteilung von Kenntnissen/ Kompetenzen/ Know-How/ notwendigen Belege enthält

FAZIT :

Der Beruf des/der Angestellten im Bäderwesen kann in das Validierungssystem von Kenntnissen und Know-How, die/das über den Weg nicht-formellen und informellen Lernens erworben wurden, erst

eingeführt werden, wenn der genannte Beruf in die Liste der anerkannten Berufe eingetragen ist. Aus diesem Grund wurde im Laufe des Leonardo Projektes THERM ein Antrag auf Einschreibung verfasst.

Wie bereits erwähnt, ist die im Laufe des Leonardo Projektes THERM verwendete methodologische Vorgehensweise des Bildungsmanagements (ingénierie de formation) konform mit den Prinzipien, die in Bulgarien zur Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten festgelegt wurden.

Der NAVET wurde vorgeschlagen, dass der Beruf der AIB Inhalt einer Erprobung der VEF sein soll, ebenso wie die 4 weiter oben genannten Berufe. Dieser Anfrage wird gerade statt gegeben.

Praxis der Validierung⁶ durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF) in Frankreich

VERBINDUNG ZWISCHEN BERUFLICHER ERFAHRUNG UND VALIDIERUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN

Die Annäherung von Schule und Unternehmen hat in Frankreich noch nicht immer existiert und hat sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durchgesetzt. Das Ende des 2. Weltkrieges markiert eine wichtige Wende in der Bildung, insbesondere der beruflichen Bildung. Durch den großen Bedarf an Arbeitskräften wurde die Ausbildung in das Unternehmen verlagert und im Laufe der Jahre wurde daraus ein wichtiges Feld der Entwicklung und Anpassung der unternehmerischen Tätigkeiten an die wirtschaftlichen Anforderungen. Die Gewerkschaften haben gleichzeitig zur Einführung des Rechtes auf Weiterbildung für jede/n Angestellte/n beigetragen und diese neuen Maßnahmen schufen den Begriff „lebenslanges Lernen“.

Die erste Einrichtung zur Validierung, die als Validierung beruflicher Erfahrung bezeichnet wurde, machte Frankreich 1985 zu einem Pionier in diesem Bereich. Die Neuerungen wurden am 20. Juli 1992⁷ mit der tatsächlichen Einführung der VEF (Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten) als Mittel zum vollanerkannten Zugang zur Qualifikation, fortgesetzt.

DIE ENTWICKLUNG DES VERFAHRENS :

Die Gesamtheit dieser Maßnahmen hat einen massenhaften Andrang von Bewerbungen ausgelöst, die es zu bearbeiten galt. Die Entwicklung der VEF war nur mit der Bildung einer Informations-, Beratungs- und Orientierungseinrichtung auf dem gesamten nationalen Gebiet möglich. Seit dem 1. Januar 2006 fällt die Verwaltung dieses Netzwerkes unter die Zuständigkeit der Regionen. Die Nationalräte haben die Einführung von Informations- und Beratungseinrichtungen angeregt, um auf die Anfragen der Öffentlichkeit reagieren zu können. Diese Einrichtungen wurden in bereits bestehende Strukturen eingefügt (lokale Arbeitsagenturen, lokale Delegationen, Bildungseinrichtungen, etc.). Ein Gütesiegel für diese Strukturen, die über BeraterInnen der VEF verfügen müssen, wurde geschaffen. Diese BeraterInnen werden regelmäßig in folgenden Themenbereichen weitergebildet:

- Das Feld der Zertifizierung und der Nutzen
- Die Verfahren der Validierung
- Die Finanzierungsmöglichkeiten der Verfahren
- Probleme, die mit der Organisation der Jurys verbunden sind
- Die lokale Organisation des Angebotes der VEF
- Die Möglichkeiten ergänzender Fortbildung

⁶ Anerkennung

⁷ Gesetz vom 20. Juli 2006 : Die Maßnahme der « Validierung beruflicher Erfahrung » erlaubt den Erhalt von technischen und beruflichen Diplomen durch die beauftragten Ministerien für Landwirtschaft und Nationale Bildung.

« 2006 zählte man ca. 800 Informations- und Beratungseinrichtungen, die über das ganze Land verteilt sind. Diese haben ungefähr 90 000 Menschen empfangen. Drei Viertel dieser Personen wurde zu einem Validierungsprojekt geraten.

DIE VALIDIERUNG⁸ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) IN DEN ZERTIFIZIERENDEN MINISTERIEN

Seit 2002, dem Datum der Einführung der Einrichtung, haben 107 000 Kandidaten/innen eine Zertifizierung über den Weg der VEF erhalten. 2007 wurden beinahe 80 000 Dossiers von den Ministerien, die die Zertifikationen über die VEF erteilen, als zulässig befunden und etwa 55 000 wurden durch eine Jury geprüft.

Nach einem starken Anstieg der zu Betreuenden bis 2005, verläuft das Verfahren nun in einem gemäßigten Rhythmus : etwa 30 000 Kandidaten/innen haben 2007 eine Zertifizierung durch die VEF erhalten, das sind 16% mehr als 2006. Zwischen 2003 und 2004 ist die Zahl der zertifizierten Kandidaten/innen um mehr als 65%, zwischen 2004 und 2005 um 28% angestiegen.

Seit 2007 wurden mehr Kandidaten/innen von den Ministerien für Soziales und Gesundheit für zulässig befunden, als vom Ministerium für nationale Bildung (beinahe 30 000 gegenüber beinahe 26 000). Die Vormachtstellung des Ministeriums für nationale Bildung geht seither zurück: 2007 haben etwas weniger als die Hälfte der Kandidaten/innen ein Diplom für berufliche und technische Lehre vom Ministerium für nationale Bildung erhalten (46%); 2004 waren es etwas mehr als 6 von 10.

DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG⁹ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF), ANGEWENDET AUF DEN/DIE AIB IN FRANKREICH

Der Prozess der VEF, der für die Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten des/der Angestellten im Bäder- und Wellnesswesen¹⁰ festgelegt wurde, gliedert sich in 3 Phasen:

Phase I : Information der Kandidaten/innen

Phase II : Betreuung und Beratung der Kandidaten/innen

Phase III : Validierung des Erworbenen und Aushändigung des Zertifikats

Zur Umsetzung dieser Tätigkeiten ist es notwendig, Zentren zur Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten bereit zu stellen. Die zwei Zentren, die die VEF für die Angestellten im Bäderwesen durchführen können, sind:

- Greta ¹¹Savoie einerseits
- Greta Ardèches meridional andererseits.

Vermutlich wird die Gesamtheit der Greta¹² Frankreich diese Maßnahme nach Transfer der notwendigen Kompetenzen umsetzen können.

⁸ Anerkennung

⁹ Anerkennung

¹⁰ Die Qualifikation des/der Angestellten im Bäderwesen (Oberbegriff für das Projekt) wurde in Frankreich zu « AssistentIn der thermalen Pflege und Fitness » umgetauft, diese Bezeichnung reflektiert die Qualifikation des Berufes besser.

¹¹ greta ist die Abkürzung für groupement des établissements publics pour la formation continue. Die lokalen Einrichtungen der Erstausbildung sind – im Verbund - in Frankreich auch die Träger der staatlichen Weiterbildung und unterstehen wie diese dem nationalen Bildungsministerium.

¹² Vgl. Fußnote 11

Die Zentren haben die Information der Zielgruppen, also der Angestellten der thermalen Einrichtung, sowie die Betreuung und Validierung zur Aufgabe.

Phase I : Information der Kandidaten/innen

Neben der allgemeinen Information der Kandidaten/innen über die Maßnahme der VEF, wird zu Beginn auch die Zulässigkeit des Antrags überprüft. Denn es ist nötig

- sicher zu stellen, dass der/die KandidatIn den reglementarischen Anforderungen, insbesondere was die Dauer seiner/ihrer Erfahrung angeht, entspricht (die VEF validiert die Kompetenzen einer erfahrenen Person und nicht von AnfängerInnen).
- Den Zusammenhang zwischen erworbener Erfahrung und dem Inhalt des Abschlusses zu überprüfen.

Phase II: Betreuung und Beratung der Kandidaten/innen

Das grundlegende Prinzip der VEF beruht auf der Anforderung an den/die Kandidaten/in, zu beweisen, dass

- er/sie die Tätigkeiten die dem Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten entsprechen, ausübt
- er/sie über die grundlegenden Kenntnisse, die den Kompetenzen des jeweiligen Berufes zugrunde liegen, verfügt.

Diese Nachweise werden Inhalt eines « Dossiers zur Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten ». Dieses Dossier erlaubt dem/der Kandidaten/in, die Beschäftigungen, Tätigkeiten und Aufgaben zu beschreiben, durch die er die Kenntnisse und Kompetenzen, die dem genannten Abschluss entsprechen, erworben hat.

Phase III : Validierung der erworbenen Fähigkeiten und Aushändigung des Zertifikats

Die Qualifikation stützt sich auf die Nachweise der Beherrschung der geforderten Kompetenzen durch den/die Kandidaten/in. Der/die Kandidat/in hat zwei Möglichkeiten, seine/ihre Kompetenzen nachzuweisen:

- während der Simulation einer beruflichen Situation (Prüfung)
- durch das Erstellen eines Dokumentes mit Nachweisen (deklarierend).

Was die Zertifizierung des/der AIB angeht, hat man sich für das Erstellen eines Dokumentes mit Nachweisen und gegen die Simulation einer beruflichen Situation entschieden. Diese Wahl wird wie folgt begründet:

- Der/die Erwachsene, der/die seit Jahren berufstätig ist, muss sehen, dass seine/ihre Kompetenzen, ebenso wie seine/ihre Erfahrung anerkannt werden. Die Kompetenzen durch eine Prüfung beweisen zu müssen, würde bedeuten die erworbene Erfahrung zu negieren
- Die Formalisierung seiner/ihrer Kompetenzen erfordert eine Distanzierung von der Ausübung, einen Perspektivwechsel und dadurch wird eine Meta-Kompetenz entwickelt. Aus diesem Grund ist die Formalisierung des Dossiers mit Nachweisen eine sehr lehrreiche Erfahrung.

Dennoch gibt es eine Schwierigkeit bei der Umsetzung des Dossiers mit Nachweisen. Die gering qualifizierten Erwachsenen haben in der Regel ein schwieriges Verhältnis zum Schriftlichen. Das Nachweisdossier ist eine Praktik, die sehr viel einfacherer für die höher qualifizierten Kandidaten/innen ist. Die Betreuung des/der Kandidaten/in sollte diese Schwierigkeit allerdings reduzieren.

Das durch den/die Kandidaten/in zusammengestellte Nachweisdossier unterliegt der Beurteilung durch eine Jury. Die Jury versucht im Laufe eines Gesprächs mit dem/der Kandidaten/in, die Beherrschung der für den Beruf verlangten Kompetenzen zu überprüfen. Dafür

- stellt sie die Verbindung zwischen den von dem/der Kandidaten/in umgesetzten Aufgaben und dem Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten des Abschlusses her
- leitet sie daraus die Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die von dem/der Kandidaten/in beherrscht werden, ab
- verbindet sie die Kompetenzen mit den Modulen des Abschlusses.

Nach einer Beratung zertifiziert die Jury entweder eine oder mehrere Einheiten oder die vollständige Qualifikation. Im Fall der unvollständigen Qualifikation lädt die Jury den/die Kandidaten/in dazu ein, seine/ihre Qualifikation über eine Fortbildung zu vervollständigen.

Ein solches Verfahren verlangt die Begleitung/Beratung des/der Kandidaten/in. Die eigenen Kompetenzen, ausgehend von einem zu interpretierenden Anforderungskatalog zu analysieren, verlangt Metakompetenzen, die nicht selbstverständlich sind. Ein/e BeraterIn, spezialisiert auf die VEF, wird den/die KandidatenIn in diesem Prozess begleiten können.

Diese Betreuung

- wird die Form individueller Gespräche und eventuell gemeinsamer Sitzungen annehmen,
- wird das Verfassen des Dossiers erleichtern
- wird den/die Kandidaten/in auf die Präsentation vor der Jury vorbereiten.

Die pädagogische Vorgehensweise zur Betreuung bedient sich der Methodologie der Tätigkeitsanalyse. Die Arbeit des/der Begleiter/in wird daraus bestehen, dem/der Kandidaten/in zu helfen, sich seiner/ihrer tatsächlichen Arbeit bewusst zu werden durch:

- die Beschreibung der umgesetzten Aufgaben (der beobachtbare und konkrete Aspekt der Arbeit)
- die Identifikation ihrer Komponenten (Tätigkeiten)
- das Benennen der während der Ausführung der Tätigkeiten mobilisierten Kenntnisse und Kompetenzen.

Dem/der Kandidaten/in wird dabei geholfen, Situationen auszuwählen, in denen die Mobilisierung seiner/ihrer Kompetenzen seiner/ihrer Arbeit und des Anforderungskataloges beruflicher Tätigkeiten am deutlichsten wird

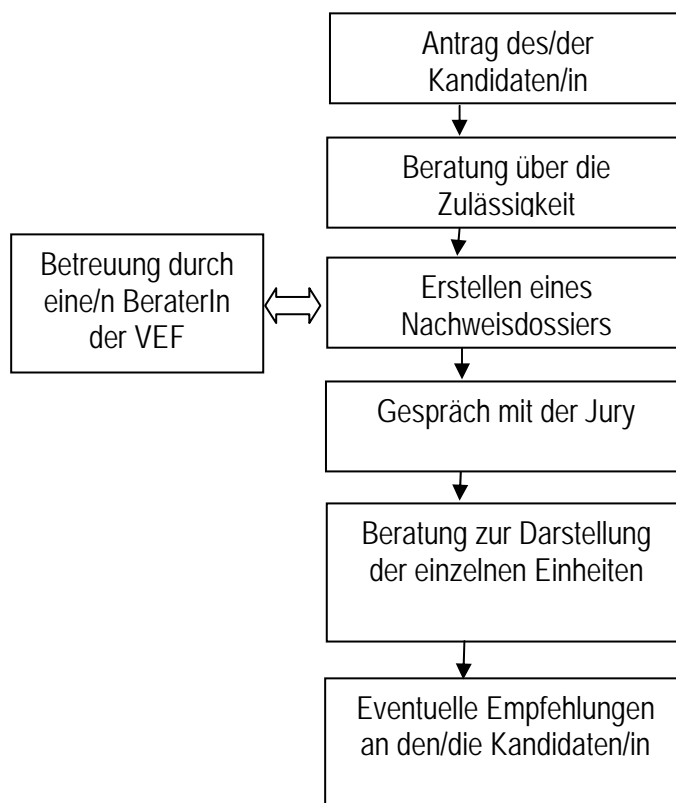
Die Vorgehensweise des/der Betreuers/in wird das Bewusstwerden, die Reflexion über sich selbst und was man kann und über die Formalisierung der erworbenen Erfahrung fördern. Ausgehend von den Aufgaben wird die Betreuung dem/der Kandidaten/in helfen, sich seiner/ihrer Kompetenzen bewusst zu werden und über:

- die tatsächlichen Prozesse (Begründung, Strategie...)
- Die verfolgten Ziele
- Die angewandten Kenntnisse

Das Instrument, das diese Selbstreflexion fördert, ergibt sich aus den Referenzrahmen der Abschlüsse:

- Der am häufigsten verwendete Referenzrahmen ist der Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten, der sich auf die beruflichen Kontexte bezieht, in die sich der Abschluss einfügt und die von KandidatIn zu KandidatIn unterschiedlich sein können
- Der Qualifikationskatalog und das Kompetenzprofil werden dem/der KandidatenIn helfen, das gesamte konzeptuelle, methodologische oder praktische Wissen, das er/sie im Rahmen seiner/ihrer Erfahrung umgesetzt hat, sichtbar zu machen.

DIE ETAPPEN DER VALIDIERUNG¹³ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF) :



1. Die Vorgehensweise zur Beantragung der VEF und die Kriterien zur Zulässigkeit des Antrags

Jede/r kann die Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten in Anspruch nehmen, sofern er/sie zwei Bedingungen erfüllt:

- Erfahrung als Angestellte/r im Bäderwesen oder einer verwandten Tätigkeit oder in einer Wellness- und Fitnessseinrichtung.
- Berufliche Erfahrung in diesem Feld, die sich über drei Jahre und mindestens 2200 Arbeitsstunden erstreckt.

¹³ Anerkennung

2. Die Zusammenstellung des Dossiers zum Nachweis von Erfahrung (siehe Dossier des/der Kandidaten/in im Anhang)

Das Dossier erlaubt es dem/der Kandidaten/in die Beschäftigungen, Tätigkeiten und Aufgaben zu beschreiben, dank derer er/sie die Kenntnisse und Kompetenzen, die dem angestrebten Abschluss entsprechen, erwerben konnte. Es besteht aus folgenden Teilen (siehe Anhang):

- Identifikation des/der Kandidaten/in
- Eine Beschreibung des Weges des/der KandidatenIn
- Eine Beschreibung des Unternehmens
- Eine Beschreibung der ausgeführten Arbeiten
- Eine Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten zusammen mit den sichtbar zu machenden Kompetenzen

3. Die Betreuung des/der Kandidaten/in

Um die Kandidaten/innen zu betreuen, müssen BeraterInnen benannt werden. Diese Kandidaten/innen müssen

- die Methodologie zur Erstellung des Referenzrahmens beruflicher Diplome gemäß dem ZÜK
- Die Techniken zur Explizierung, zur Unterstützung des/der Kandidaten/in bei der Formalisierung seiner/ihrer Erfahrung

beherrschen.

4. Zusammensetzung und Rolle der Jury

Die Jury besteht aus mindestens 4 Mitgliedern. Sie beinhaltet zu 50 % Repräsentanten/innen der Berufswelt und zu 50% Repräsentanten/innen aus der Welt der (Aus)bildung. Die Repräsentanten/innen der Berufswelt sind zu einer Hälfte Repräsentanten/innen von ArbeitgeberInnen und zur anderen von ArbeitnehmerInnen. Die Jurypräsidentschaft wechselt zwischen einem/r Repräsentanten/in der Berufswelt und einem/r Repräsentanten/in der (Aus)bildungswelt.

Kompetenzanalyse des/der Kandidaten/in

- die Jurymitglieder stellen eine Verbindung zwischen den, vom/von der Kandidaten/in umgesetzten Aufgaben und dem Anforderungskatalog beruflicher Tätigkeiten der Abschlüsse her,
- sie leiten daraus die Kompetenzen, Kenntnisse und Eignungen des/der Kandidaten/in ab,
- sie stellen eine Beziehung zwischen den Kompetenzen und den Einheiten des Abschlusses her.

5. Die Entscheidungen der Jury

Die Entscheidungen werden kollektiv getroffen die Einschätzungen der Kompetenzen des/der Kandidaten/in sind Inhalt eines Austauschs, die Reflexion findet als globale Analyse statt. Der Bereich der Validierung ergibt sich ausgehend von der Analyse der Tätigkeiten, für deren Präsentation sich der/die KandidatIn entschlossen hat. Sie stützt ihre Analyse auf den Anforderungskatalog beruflicher

Tätigkeiten. Sie evaluiert, ob die Gesamtheit der Erfahrung vollständig oder teilweise den Anforderungen des angestrebten Abschlusses entspricht.

Die Jury kann

- die Zuerkennung der Qualifikation,
- die Zuerkennung von Qualifikationseinheiten
- keine Anerkennung

vorschlagen.

Im Falle einer teilweisen Validierung berät die Jury den/die Kandidaten/in hinsichtlich des Erhalts der fehlenden Einheiten.

Sie erstellt ein Protokoll der Beratung.

Die ergänzende Beurteilung muss innerhalb von 5 Jahren nach Bekanntmachung der Juryentscheidung stattfinden. Jede/r Kandidat/in profitiert in diesen 5 Jahren von den erworbenen Einheiten.

Praxis der Validierung¹⁴ durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten (VEF) in Rumänien

Das Verfahren der Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel, als die formellen, erworben wurden, wird in Rumänien durch die Anwendung der Vorschriften von Artikel 32 der Verordnung 129/2000 der Erwachsenenbildung geregelt.

Das Verfahren der Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen erworben wurden, angenommen durch eine gemeinsame Anordnung Nr. 4543/468 von 2004 der betreffenden Ministerien, des rumänischen Ministeriums für Bildung und Forschung und des Rumänischen Ministeriums für Arbeit, Solidarität, Soziales und Familie wurde gemäß des Standards ISO 17024 betreffend „die allgemeinen Kriterien für die Akkreditierung von Bildungseinrichtungen, die die Zertifizierung von Personal durchführen“, ausgearbeitet. Dieses Verfahren spezifiziert die allgemeinen Kriterien die von einer Organisation, die Personal zertifiziert, beachtet werden müssen.

Der Nationalrat für Erwachsenenbildung (CNFPA) koordiniert und kontrolliert auf nationalem Niveau die Tätigkeit der Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die auf anderen Wegen als den formellen, erworben wurden, mit folgenden Zuständigkeitsbereichen

- autorisiert/garantiert das Monitoring der Zentren zur Bewertung beruflicher Kompetenzen
- Zertifiziert die Personen, die die beruflichen Kompetenzen beurteilen sowie die internen und externen PrüferInnen.

Der Prozess zur Bewertung und Qualifikation beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel, als die formellen, erworben wurden, hat folgende Kennzeichen:

- Er ist freiwillig
- Er stützt sich auf den Berufsstandard (standard occupationnel): die Bewertung der Kompetenzen wird unter Berücksichtigung der im Berufsstandard/ Standard zur beruflichen Bildung beschriebenen Umsetzungskriterien umgesetzt;
- Er findet an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten statt: im Bewertungssystem, basierend auf Berufsstandard/ Standard zur beruflichen Bildung, erfolgt die Sammlung der Kompetenznachweise nach der Anwendung von Bewertungsmethoden in verschiedenen Kontexten und zu verschiedenen Zeiten;
- es ist unabhängig vom Prozess der beruflichen Bildung : die Bewertung, basierend auf dem Berufsstandard/ Standard zur beruflichen Bildung, erlaubt die Anerkennung der beruflichen Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen, erworben wurden;
- Jede der Kompetenzeinheiten wird mit dem Ergebnis « kompetent » oder « noch nicht kompetent » abgeschlossen.

¹⁴ Anerkennung

Der Prozess zur Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen erworben wurden, gründet auf folgenden Prinzipien:

- Gültigkeit: die Bewertung basiert auf den Nachweisen von Kompetenzen, die für die im Berufsstandard beschriebenen Tätigkeiten notwendig sind;
- Glaubwürdigkeit: die Bewertung verwendet Methoden, die auf konsequente Art und Weise zum gleichen Ergebnis führen;
- Unparteilichkeit: die Bewertung erlaubt den Einbezug aller Betroffener, ohne Vorherrschaft eines partikularen Interesses;
- Flexibilität: Die Bewertung ist an die Bedürfnisse des/der Kandidaten/in und die Spezifika des Arbeitsplatzes angepasst,
- Vertraulichkeit: die Daten, die die Modalitäten des Ablaufes, ebenso wie dessen Ergebnis betreffen, sind dem Empfänger vorbehalten ;
- Einfachheit: der Bewertungsprozess ist einfach zu verstehen und von allen beteiligten Personen anzuwenden.

DIE ZENTREN ZUR BEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN, DIE DURCH ANDERE MITTEL ALS DIE FORMELLEN ERWORBEN WURDEN

Das Zentrum zur Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen ist eine juristische Person des öffentlichen- oder privaten Rechts, die gemäß der rechtlichen Bedingungen dazu befugt ist, Bewertungsvorgänge zu organisieren und berufliche Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen erworben wurden, zu zertifizieren.

Die Akkreditierung der Zentren zur Bewertung und Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel, als die formellen erworben wurden, wird durch den CNFPA durchgeführt. Die Akkreditierung stellt den Prozess dar, nach dem die Zentren dazu befugt sind, auf nationaler Ebene anerkannte Zertifikate beruflicher Kompetenzen auszuhändigen.

DIE BEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN, DIE DURCH ANDERE MITTEL ALS DIE FORMELLEN ERWORBEN WURDEN

Die Personen, die wünschen, zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen erworben wurden, auf Basis eines Berufsstandards/Standards der beruflichen Bildung bewertet zu werden, müssen sich an ein Zentrum, das für den jeweiligen Beruf/die jeweilige Qualifikation autorisiert ist, wenden.

Die Bewertung kann entweder für alle Einheiten der Kompetenz, die Teil eines Berufsstandards/Standards der beruflichen Bildung ist, oder aber für eine oder mehrere Einheiten der Kompetenz des jeweiligen Standards entsprechend des Antrags der betroffenen Person, durchgeführt werden.

Jede/r Kandidat/in reicht eine schriftliche Bewerbung bei einem Zentrum ein, das für den Beruf/die Qualifikation, für den /die die Bewertung und Zertifizierung beantragt ist, autorisiert wurde.

Um die beruflichen Kompetenzen entsprechend einem Beruf/einer Qualifikation zu evaluieren, weist man jedem/r Kandidat/in eine Person zu, die die beruflichen Kompetenzen evaluiert und für die Anwendung des kompletten Bewertungsprozesses verantwortlich ist.

Vor Beginn des eigentlichen Bewertungsprozesses analysiert der/die Kandidat/in mit der Hilfe eines/r Beraters/in der beruflichen Kompetenzen seine/ihre eigene berufliche Tätigkeit im Vergleich zum Inhalt des Berufsstandards/Standards der beruflichen Bildung.

Die Person, die die beruflichen Kompetenzen bewertet, erklärt und gibt auf Anfrage des/der Kandidaten/in Details über den Inhalt und die Vorgaben des Berufsstandards/Standards der beruflichen Bildung, weiter.

Je nach Ergebnis der Selbstevaluation empfiehlt die Person, die die beruflichen Kompetenzen bewertet, dem/der Kandidaten/in entweder, die Bewertung für den kompletten Standard oder für einen Teil dessen zu beginnen, oder aber, den Bewertungsprozess nicht zu starten.

Die Entscheidung ob der Bewertungsprozess begonnen wird, liegt beim/bei der Kandidaten/in, der/die an die Bewerbung die Kompetenzeinheiten anhängt, für die er evaluiert werden möchte und die aus der Liste der Kompetenzeinheiten des Standards stammen, die ihm/ihr von der Person, die die beruflichen Kompetenzen evaluiert, zur Verfügung gestellt wurde.

Der/die BewerterIn der beruflichen Kompetenzen stellt dem/der Kandidaten/in die Bewertungsmethoden, die benutzt werden vor und legt das Programm für den Ablauf des Bewertungsprozesses nach Beratung mit dem/der Kandidat/in fest.

Jedes Zentrum etabliert die konkrete Weise der Bewertung, ebenso wie die anzuwendenden Methoden, die konsequent dazu führen, die Kompetenz in ihrer Gesamtheit nachzuweisen. ; Die schriftliche Prüfung und eine Methode der praktischen Demonstration sind obligatorischer Bestandteil der vom Zentrum/ der BewerterIn der beruflichen Kompetenzen gewählten Methodenkombination.

Die Nachweise der Kompetenz, die von dem/der Kandidaten/in während der Bewertung erbracht werden, werden von dem/der BewerterIn beruflicher Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen des Berufsstandards/Standards der beruflichen Ausbildung analysiert und bewertet. Die Personen die in Folge des Bewertungsprozesses als kompetent befunden werden, erhalten ein Zertifikat beruflicher Kompetenzen für die Kompetenzeinheiten, in denen sie als kompetent befunden wurden.

Die Personen, die für alle für eine Beschäftigung oder Qualifikation spezifischen Kompetenzeinheiten, als kompetent befunden wurden, erhalten ein Zertifikat beruflicher Kompetenzen, das alle Kompetenzen, die für die Beschäftigung oder Qualifikation, konform zum Berufsstandard/Standard beruflicher Ausbildung, spezifisch sind, zusammenfasst. Diese Zertifikate haben den gleichen Wert wie die national anerkannten Qualifikationszertifikate, die im Rahmen des formellen Systems der beruflichen Ausbildung ausgestellt werden.

DAS INDIVIDUELLE DOSSIER ZUR BEWERTUNG UND ZERTIFIZIERUNG VON KOMPETENZEN, DIE DURCH ANDERE MITTEL ALS DIE FORMELLEN ERHALTEN WURDEN

Das individuelle Bewertungsdossier beinhaltet

- den Antrag des/der Kandidaten/in
- den Selbstevaluationsbogen
- Die Angaben zur Identifikation des/der Kandidaten/in und die Kompetenzeinheiten, für die es/sie die Bewertung beantragt
- Die Bewertungsmethoden, die der/die BewerterIn mit dem/der Kandidaten/in vereinbart hat, um sie im Bewertungsprozess anzuwenden

- Die Planung der Bewertung
- Die direkten, indirekten und zusätzlichen Nachweise, die vom/von der Kandidaten/in erstellt wurden oder ein Synthesenblatt davon, falls sie dem Dossier nicht direkt beigelegt werden können
- Die Liste der kritischen Aspekte, die während der Bewertung abgedeckt werden
- Die abschließende Entscheidung zur Kompetenz der Kompetenzeinheiten, für die die Bewertung umgesetzt wurde, zusammen mit Kommentaren und Empfehlungen durch den/die BewerberIn
- Feedback/ Reaktionen seitens des/der Kandidaten/in

DAS VERFAHREN DER VALIDIERUNG¹⁵ DURCH ERFAHRUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN (VEF), ANGEWENDET AUF DEN/DIE AIB IN RUMÄNIEN

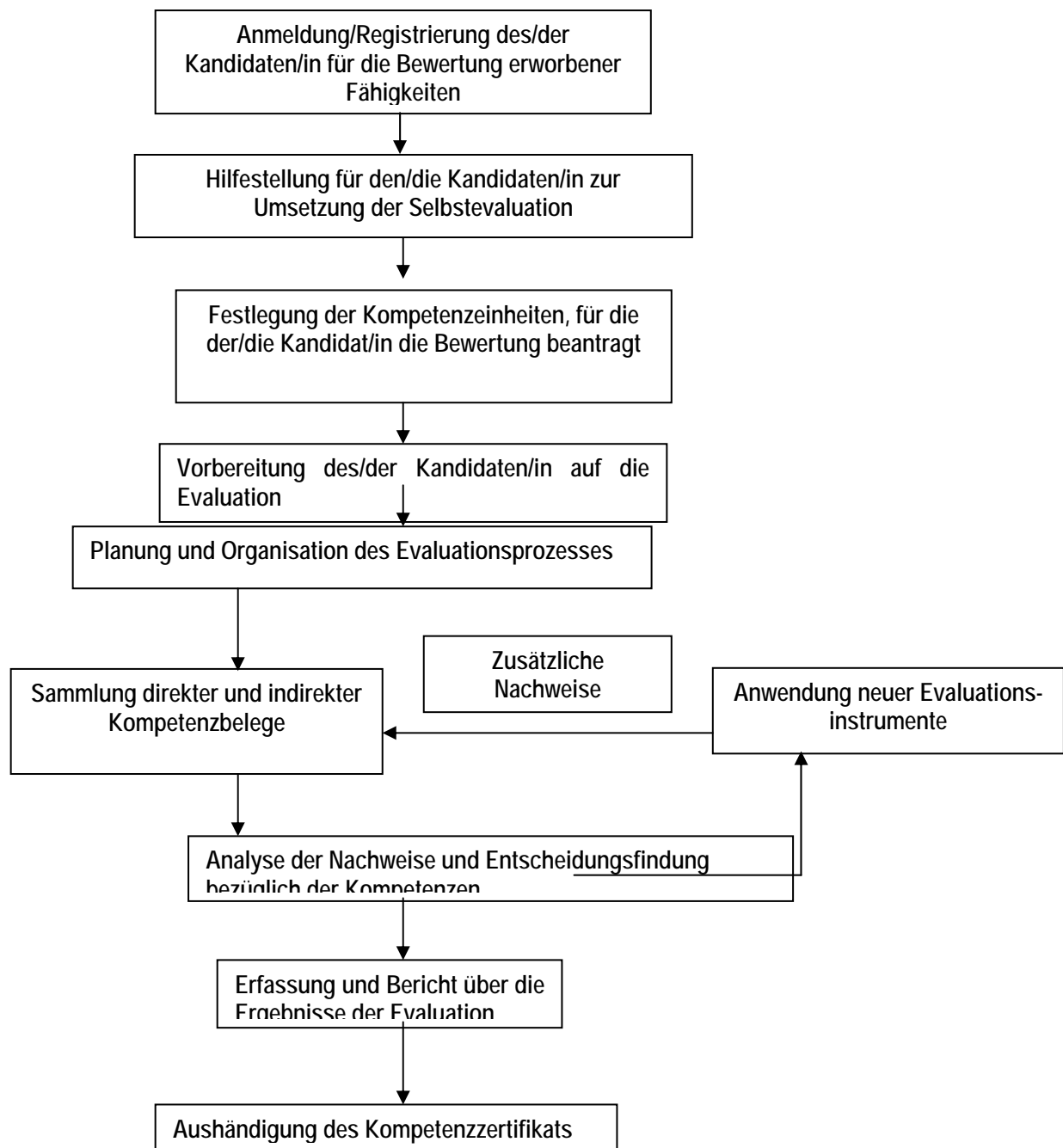
Das Verfahren der Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten stützt sich in Rumänien auf den national anerkannten Berufsstandard (Anforderungskatalog berufstypischer Tätigkeiten). Die Ausarbeitung des Berufsstandards ist Inhalt eines speziellen Verfahrens, das per Gesetz geregelt ist.

Momentan existiert für den Beruf des/der Angestellten im Bäderwesen kein Berufsstandard. Das Projekt THERM sieht vor, die Ausarbeitung eines solchen Dokumentes einzuleiten. In der ersten Phase ist die berufliche Analyse, gemäß der gültigen rumänischen Methodologie, im Laufe des Monats März fertiggestellt, worden und das Dossier wurde beim Ausschuss für Gesundheit, Hygiene und Soziales der Nationalen Zertifizierungsagentur (CNFPA) eingereicht. Erst nach der Validierung der beruflichen Analyse kann der Berufsstandard ausgearbeitet und zur Bewertung beim entsprechenden Ausschuss der ANQ eingereicht werden. Vom Ausschuss einmal als valide befunden, wird der Berufsstandard auf nationaler Ebene anerkannt und dient als Referenz für den Beruf oder die Qualifikation, für den/die er ausgearbeitet wurde.

Im Anbetracht dieser Elemente kann das Verfahren der VEF für den/die Angestellten im Bäderwesen in Rumänien noch nicht angewandt werden.

¹⁵ Anerkennung

DER PROZESS DER VALIDIERUNG ERWORBENER FÄHIGKEITEN :



- *Anmeldung/Registrierung des/der Kandidaten/in zur Bewertung der Kompetenzen*

Der/die Kandidat/in reicht in einem Bewertungszentrum, das für die Beschäftigung/den Beruf, für die/den er/sie sich ein Kompetenzzettifikat wünscht, autorisiert ist, einen Antrag ein. Man teilt dem/der Kandidaten/in eine/n BewerberIn der beruflichen Kompetenzen zu, der/die für die Anwendung des kompletten Bewertungsprozesses zuständig sein wird.

- *Hilfestellung beim/bei der Kandidaten/in zur Umsetzung der Selbstevaluation*

Der/die BewerterIn erklärt und gibt, dem Antrag des/der Kandidaten/in entsprechend, Details zum Inhalt und den Vorgaben des Standards, er/sie stellte ihm/ihr den Bogen zur Selbstevaluation vor und erklärt ihm/ihr, wie man ihn ausfüllt. Der/die Kandidat/in analysiert jeden Aspekt der Kompetenzen, für die er/sie die Bewertung beantragt, so wie er im Selbstevaluationsbogen dargestellt ist und entscheidet, ob er/sie in der Lage ist, die Belege zu liefern, aus denen deutlich und unmissverständlich hervorgeht, dass er/sie kompetent ist. Gleichzeitig fertigt er/sie ein Bestandsverzeichnis möglicher Nachweise zuvor erlangter Kompetenzen an und legt fest, in welcher Form er/sie diese dem/der BewerterIn präsentieren möchte.

- *Festlegung der Kompetenzeinheiten für die der/die Kandidat/in die Bewertung beantragt*

Nachdem der/die Kandidat/in ihn ausgefüllt hat, wird der Bogen zur Selbstevaluation von ihm/ihr zusammen mit dem/der Bewerter/in analysiert. Falls der/die Bewerter/in feststellt, dass die Arbeitserfahrung, ebenso wie das berufliche Können des/der Kandidaten/in in Frage kommt, dass es aber schwierig oder sogar unmöglich für ihn/sie wäre tatsächliche Kompetenznachweise zu finden, kann empfohlen werden im Anschluss an diese Analyse empfehlen, den Beginn der Bewertung so lange zu verschieben, bis ausreichend Kenntnisse und Praxiserfahrung gesammelt sind, um die Kompetenz zu belegen.

Die Entscheidung, die Bewertung zu beginnen, liegt bei dem/der Kandidaten/in, der/die nach der Besprechung der Selbstevaluation und in Anbetracht der Empfehlungen des/der Bewerter/in entscheidet, ob er/sie die Bewertung für eine Kompetenzeinheit, eine Gruppe von Einheiten oder die gesamte Beschäftigung beginnt.

- *Vorbereitung des/der Kandidaten/in auf die Bewertung*

Der/die BewerterIn stellt dem/der Kandidaten/in die Bewertungsmethoden vor, die im Bewertungsprozess verwendet werden, klärt ihn/sie über die Art und Weise, mit der der/die KandidatIn seine/ihre Kompetenz nachweisen wird, auf und erklärt ihm/ihr, wie er/sie die Belege der zuvor erlangten Kompetenzen präsentieren muss.

- *Planung und Organisation des Bewertungsprozesses*

Der/die BewerterIn plant und organisiert die Bewertung entsprechend der Beratungen mit dem/der Kandidaten/in. Er/sie stellt zugleich sicher, dass die festgelegten Bewertungsmethoden, ebenso wie der Programmablauf des Bewertungsprozesses sowohl von dem/der Kandidaten/in, als auch der Leitung des Zentrums genehmigt wurden. Die Dauer des Bewertungsprozesses darf 30 Tage nicht überschreiten.

- *Sammlung der Kompetenzbelege*

Bei der Bewertung der beruflichen Kompetenzen, werden die von dem/der Kandidaten/in vorgelegten Kompetenzen hinsichtlich der festgelegten kritischen Aspekte für jede Kompetenzeinheit des Standards, beurteilt.

Die Kompetenzbelege werden ausgehend von einer großen Bandbreite an Quellen zusammengestellt. *Die direkten Kompetenzbelege* werden im Rahmen des sogenannten Bewertungsprozesses, durch Anwendung bestimmter Bewertungsinstrumente, gesammelt, um die Kompetenz zu beweisen (direkte Beobachtung oder Simulation, mündlich gestellte Fragen, Projekt, schriftliche Prüfung). *Die indirekten Kompetenzbelege* werden von dem/der Kandidaten/in als Ergebnisse von, im Vorfeld der Bewertung

umgesetzten Tätigkeiten, präsentiert (Portfolio, Berichte von Dritten, Projekte, Qualifikationsbescheinigungen, Aufzeichnungen).

Der/die BewerterIn fertigt für jeden vorgelegten Beleg, eine Synthese über die kritischen Aspekte, die durch diese abgedeckt wurden, an.

Die zusätzlichen Kompetenzbelege sind notwendig, falls der/die BewerterIn durch die Analyse der direkten und indirekten Beleg nicht die Entscheidung « kompetent » treffen konnte (die für jede Kompetenz unterschiedlichen, kritischen Aspekte konnten nicht vollständig erfüllt werden oder die Kompetenz wurde nicht in allen im Standard erwähnten Kontexten, nachgewiesen).

Die zusätzlichen Belege werden in Folge der Anwendung anderer Bewertungsinstrumente erworben.

- *Analyse der Belege und Entscheidungsfindung hinsichtlich der Kompetenz*

Die Kompetenzbelege werden von dem/der BewerterIn im Bezug auf die kritischen Aspekte , die den, von dem/der Kandidaten/in festgelegten, Kompetenzeinheiten entsprechen, auf Grundlage folgender Prinzipien analysiert und beurteilt:

- *Gültigkeit* – Die Kompetenzbelege beziehen sich deutlich und direkt auf Tätigkeiten, Ergebnisse und Kenntnisse, die in den Kompetenzeinheiten, für die die Bewertung umgesetzt wird, beschrieben sind.
- *Authentizität* – Die Belege stammen direkt von dem/der Kandidaten/in
- *Qualität* – die von dem/der Kandidaten/in nachgewiesenen Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechen dem qualitativen Niveau, das in den Kompetenzeinheiten, für die die Bewertung umgesetzt wird, beschrieben wird.
- *Transferfähigkeit* - Die Belege beweisen die Fähigkeit des/der Kandidaten/in, die Kenntnisse und Fertigkeiten in vielen verschiedenen Kontexten umzusetzen.
- *Aktualität* – die von dem /der Kandidaten/in vorgelegten Beweise sind aktuell und spiegeln seine/ihre aktuelle Fähigkeit, die in den evaluierten Kompetenzeinheiten beschriebenen Tätigkeiten umzusetzen, wider.
- *Hinlänglichkeit* – die Belege reichen aus, um die Kompetenzen in ihrer vollständigen Komplexität zu belegen.

- *Aufzeichnung und Bericht über die Ergebnisse der Bewertung*

Der/die BewerterIn verzeichnet die erzielten Bewertungsergebnisse in dem Bewertungsdossier des/der jeweiligen Kandidaten/in. Die Belege, bestehend aus schriftlichen Prüfungen, mündlichen Befragungen, direkten Beobachtungen, Simulationen, Berichten, Projekten, Portfolios, können entweder direkt ins Dossier oder in den Anhang eingefügt werden.

Jedes Bewertungszentrum arbeitet sein eigenes Verfahren zur Aufzeichnung und dem Zugang von Informationen, die durch eine Bewertung entstanden sind, aus.

Am Ende der Bewertung bietet der/die Bewerter/in dem/der Kandidaten/in ein Feedback an für den Fall, dass die Entscheidung „noch nicht kompetent“ lautete, und dass die Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten, die zum Beleg der jeweiligen Kompetenzen fehlten, präzisiert. Darüber hinaus empfiehlt er/sie dem/der Kandidaten/in, je nach Fall, die Wege, die er/sie beschreiten kann, um die jeweiligen Kompetenzen zu erlangen. Selbst in dem Fall, dass die Bewertung mit der Entscheidung „kompetent“

endetet, kann der/die BeraterIn, dem/der Kandidaten/in Empfehlungen mit auf den Weg geben. Sie betreffen Aspekte der Einstellung, des Stils oder der Effizienz, die verbessert werden können um die berufliche Leistung der betroffenen Person zu steigern.

Die Informationen, die an den/die Kandidaten/in weiter gegeben werden, müssen ausgewogen, klar und sachdienlich sein.

Ebenso wichtig ist das Feedback, das der/die Kandidat/in den Beratenden gibt und dabei zu einer höheren Qualität der Arbeit und so gleichzeitig einem steigenden Prestige des Bewertungszentrums beiträgt.

- *Ausstellung des Kompetenzzertifikats*

Die in Folge eines Bewertungsprozesses als kompetent befundene Person erhält ein Zertifikat beruflicher Kompetenzen. In diesem Zertifikat beruflicher Kompetenzen werden die Kompetenzeinheiten, für die der/die KandidatIn als kompetent befunden wurde, aufgeführt. Das Zertifikat wird durch den/die SekretärIn des Bewertungszentrums ausgefüllt.

Fazit

Das Projekt **THERM, Entwicklung einer Europäischen Qualifikation des/der Angestellten im Bäderwesen**, hat sich zum Ziel gesetzt auf europäischer Ebene eine Qualifikation zu schaffen, die in 3 Ländern (Bulgarien, Frankreich und Rumänien) validiert ist, um die Kompetenzen dieses Berufes anzuerkennen.

In Kohärenz mit den Empfehlungen der Europäischen Kommission vom 23. April 2008, die die Staaten dazu auffordern, die Anerkennung des Lernens in nicht-formellen Situationen und die Verbindung zwischen dem formellen, nicht formellen und informellen Lernen zu fördern, sowie das Lebenslange Lernen zu entwickeln, wurde im Rahmen des Projektes **THERM, Entwicklung einer Europäischen Qualifikation des/der Angestellten im Bäderwesen** die Möglichkeit zur Entwicklung eines Verfahrens, dass die Anerkennung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten für den/die Angestellten im Bäderwesen, zum Ziel hat, untersucht.

In diesem Dokument wurden alle Informationen zum gesetzlichen Rahmen und den existierenden Praktiken hinsichtlich Anerkennung, Bewertung und Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten in Bulgarien, Rumänien und Frankreich zusammengefasst.

Die durchgeführte Untersuchung zeigt, dass das Konzept in allen 3 Ländern angewandt wird, was die fortschreitende Konvergenz der beruflichen Bildungssysteme in Europa sichtbar macht. Die Tatsache, dass Frankreich bereits eine lange Tradition bei der Validierung durch Erfahrung erworbener Fähigkeiten pflegt, und dass sich die anderen beiden Länder erst seit kurzem mit diesem Ansatz auseinander setzen, wurde betont. Auch wenn die Geschichte der VEF in Bulgarien und Rumänien noch sehr frisch ist, wurde bereits ein Reglementierungsrahmen errichtet, der zwar noch nicht stabil, aber ausreichend für die Durchführung von Erprobungen ist. Die mit der Organisation der VEF beauftragten Institutionen in Bulgarien und Rumänien (NAVET und ANC) verfolgen mit Interesse die Überlegungen im Projektes THERM, die entwickelten Innovationen sind dafür geeignet, die Praktiken der VEF und ihren gesetzlichen Rahmen weiter zu entwickeln.

Also ist die differenzierte Umsetzung der VEF für die neue Qualifikation dargestellt, auch wenn das ursprüngliche Ziel, „einen Verfahrenstyp“ für die probeweise Umsetzung der VEF in den 3 Ländern auf Grund der spezifischen nationalen Reglementierungen in den 3 Ländern, die dem entgegenstehen, nicht realisiert werden konnte.

Im Ergebnis stehen drei Verfahren, von denen jedes konform mit den nationalen Gesetzen ist. Es ist zu erwähnen, dass die französische Gesetzgebung den Akteuren/innen großen Spielraum bei der Umsetzung der VEF lässt. Die rumänische Gesetzgebung hingegen legt einen sehr engen Rahmen für diese Praktik fest. Die bulgarische Gesetzgebung ist noch in der Konzeptionsphase, da die VEF im Versuchsstadium ist. Man soll angemerkt werden, dass die für den/die AIB angewandte VEF das zweite Versuchsfeld der VEF in Bulgarien ist weshalb die beauftragte Organisation, NAVET, den Wunsch geäußert hat, diese Testphase genau zu verfolgen.

Bibliographie

Bulgarische Bibliographie :

- Modell des Validierungssystem von Kompetenzen, die über den nicht-formellen Weg erworben wurden– Projekt « Förderung der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Erwachsenen»
www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/.../model_validirane_MOMN.pdf
- Gesetz zu Änderung und Ergänzung des Gesetzes zur Beschäftigungsförderung, Journal d'Etat, No 26, 2008.
- Erste Schritte zur Einrichtung eines Systems zur Validierung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die über den nicht-formellen oder individuellen Weg erworben wurden, Trud i pravo –
www.trudipravo.bg
- Seite des Ministeriums für nationale Bildung, Jugend und Forschung: www.mon.bg
- Seite des Ministeriums für Arbeit und Soziales : www.mlsp.government.bg
- Seite der Arbeitsagentur : www.az.government.bg
- Seite der Nationalen Agentur für Bildung und berufliche Ausbildung : www.navet.government.bg

Französische Bibliographie :

- Gesetz von 20 Juli 1992 zur Modalität der « Validerung erworbener beruflicher Fähigkeiten »
Gesetz n° 2002-73 vom 17. Januar 2002,.
- Die Untersuchung der DARESE von Februar 2009 – N°o8.1
- Zeitschrift CEREQ : BREF N°230, Mai 2006. « Die VEF : Welche Kandidaten/innen für welche Diplome ? »
- Dossier Info Flash – Etappenbericht einer Übergangsphase: Information und Beratung bei der VEF.
N°692 – Dezember 2006
- Besson Bericht « Erworbene Fähigkeiten aufwerten: eine Bewertung des Verfahrens der VEF ».
- Seite des Ministeriums für nationale Bildung: www.education.gouv.fr
- Seite des Ministeriums für Arbeit : www.travail.gouv.fr
- Seite des Ministeriums für Landwirtschaft : www.agriculture.gouv.fr
- Untersuchung der DARESE vom Februar 2009 – N°o8.1 – Erste Synthesen Informationen – Die VEF 2007 im Ministerium für Arbeit

Rumänische Bibliographie:

- Nationalrat zur Bildung rumänischer Erwachsener (CNFPA) :

www.cnfpa.ro

- Praktischer Leitfaden für den/die BewerberIn beruflicher Kompetenzen – 2005 :

<http://so.cnfpa.ro/so/ghid-eval-cp.pdf>

- Bewertungsverfahren und die Zertifizierung beruflicher Kompetenzen, die durch andere Mittel als die formellen erworben wurden in Rumänien:

<http://www.cnfpa.ro/Files/Norme%20metodologice/Procedura%20de%20evaluare%20non%20formala.pdf>

- Verordnung der Regierung (OG) Nr. 129/2000 zur Erwachsenenbildung in Rumänien.
- Verordnung der Regierung (OG) Nr. 76/2004 zur Modifizierung OG no. 129/2000 zur Erwachsenenbildung in Rumänien.

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 2credit points“ definiert werden, um Transparenz zu schaffen, die auf nationaler und sektorieller Ebene notwendig ist, aber auch international umgesetzt werden muss. »¹⁶

¹⁶ Brüssel, 8/7/2005, SEC(2005) 957, Arbeitsdokument der Kommission «in Richtung eines europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen »

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

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 Acronym 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 ethymologischen 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 Rehazentren, 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 LEOSTEC
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