



FCU

Formation Continue Universitaire Grande Région
Universitäre Weiterbildung in der Großregion

Rapport final

Projet Interreg Iva Grande Région
« Réseau pour la formation continue
universitaire dans la Grande Région » - FCU



L'UNION EUROPÉENNE INVESTIT DANS VOTRE AVENIR
DIE EUROPÄISCHE UNION INVESTIERT IN IHRE ZUKUNFT

PROJET COFINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE
FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Avec le soutien de
Mit der Unterstützung von



Wallonie

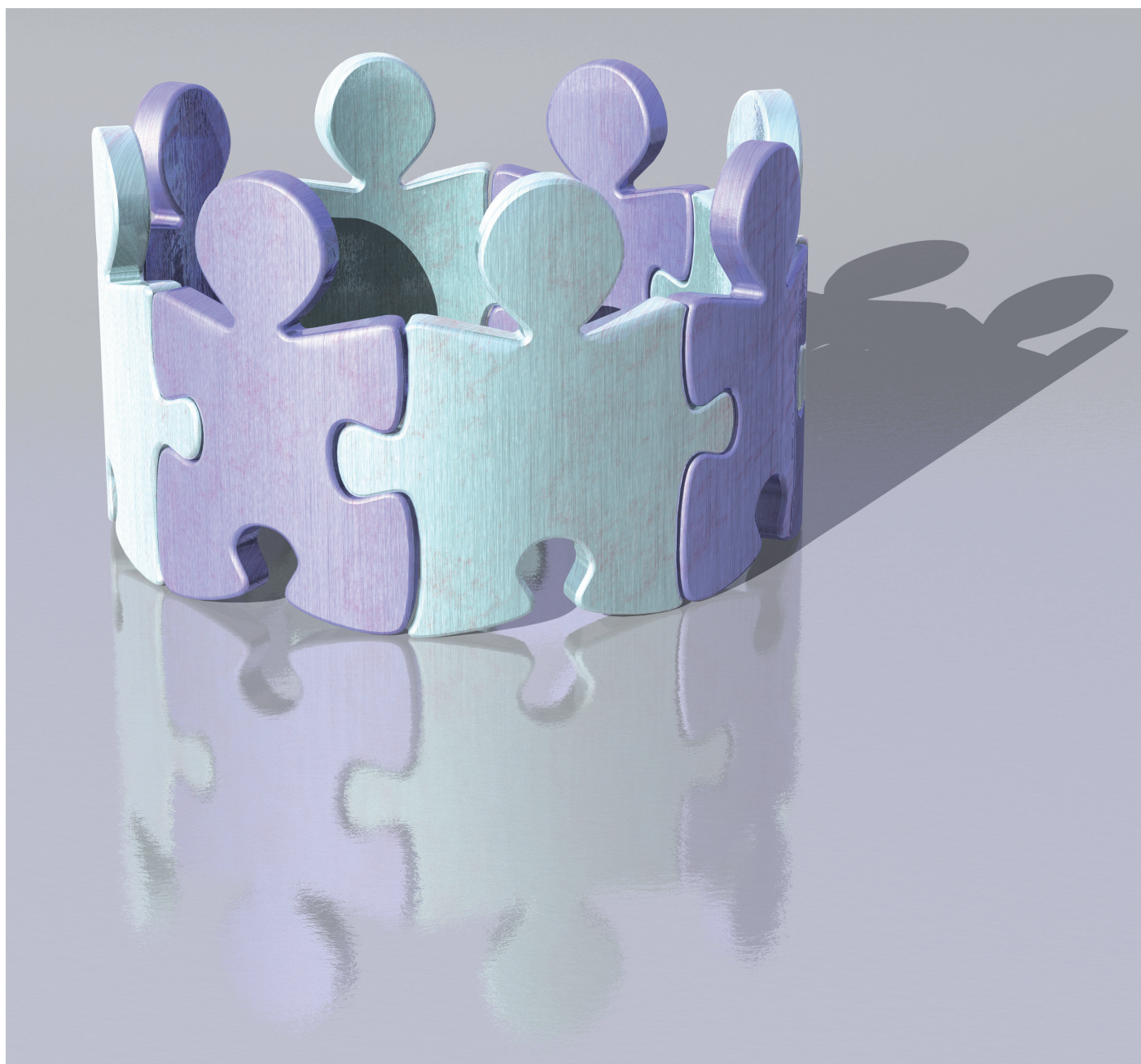


Table des matières

A.	Rappel : les objectifs poursuivis par le projet FCU	4
B.	Les partenaires	5
C.	Rapport d’activités	6
a.	Analyse des besoins sectoriels	6
I.	Développement d’une méthodologie commune	6
II.	Analyse des besoins en formation du secteur de la logistique	7
III.	Analyse des besoins en formation du secteur de la santé	8
IV.	Echange de bonnes pratiques : la VAE	8 - 9
b.	Conception et mise en œuvre de formations	9
I.	La formation pilote en logistique globale	9
II.	Les modules thématiques en logistique	9 - 10
•	Logistique dans le secteur de la santé	
•	Logistique durable	
•	« Lean manufacturing »	
III.	Conception d’une formation des responsables de formation	10
c.	Organisation de conférences et séminaires	11
I.	Le séminaire de lancement « la collaboration transfrontalière dans le domaine de la formation continue »	11
II.	Les conférences organisées par le groupe de travail santé	11
III.	Les séminaires VAE	11 - 12
D.	Retour d’expérience et analyse	13 - 17
•	La certification commune	
•	La mobilité : constats, solutions identifiées	
•	La barrière linguistique : constats, solutions identifiées et testées	
E.	Perspectives	18
F.	Annexes	19

A. Rappel : les objectifs poursuivis par le projet FCU

Au départ du projet FCU, l'idée était de créer un réseau actif des établissements d'enseignement supérieur de la Grande Région **au niveau de la formation continue universitaire** dans le but de structurer la collaboration de ces établissements. Ce réseau permettrait de faciliter la coopération des institutions participantes afin qu'elles proposent des offres compétitives adaptées aux besoins du marché de la Grande Région en s'appuyant sur les forces et les atouts de chacun. Le principe est simple, les partenaires impliqués souhaitaient alors mettre en commun leurs compétences afin d'étendre et d'améliorer l'offre en matière de formation continue universitaire.

Deux grands volets étaient prévus dans le cadre de ce projet :

- **Volet 1** : Analyses sectorielles des besoins en formation continue et conception de curricula

Au préalable, les partenaires ont choisi les secteurs d'activité qu'il appartiendrait d'analyser. Ces secteurs d'activité ont été choisis selon l'expérience des partenaires dans le domaine et selon l'importance du secteur pour le développement économique de la Grande Région. Les secteurs retenus étaient la logistique et la santé.

- **Volet 2** : Echange d'expériences entre les partenaires

Le réseau devait également permettre aux partenaires impliqués de bénéficier des expériences de chacun en matière de formation tout au long de la vie. Les partenaires ont alors fait le choix de se concentrer sur la VAE (validation ou valorisation des acquis de l'expérience) car il s'agit d'un élément majeur favorisant la formation tout au long de la vie sur lequel il existait des disparités importantes selon les régions.

Afin de réaliser les actions prévues dans le cadre du projet, les partenaires ont sollicité un cofinancement Interreg IV A Grande Région en 2008, le cofinancement fût accordé en 2009 et le projet put officiellement débuter le 1er novembre 2009 pour se terminer le 30 avril 2013, les partenaires ayant bénéficié d'une prolongation de 6 mois.

Dans un premier temps, nous ferons état des actions entreprises dans le cadre du projet puis dans un second temps nous détaillerons les enseignements tirés dans le cadre de nos activités.

B. Les partenaires



Luxembourg:
Institut Universitaire International Luxembourg



Lorraine:
Université de Lorraine



ICN Business School



Sarre:
Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes



Belgique:
Université de Liège



HEC Liège



Rhénanie-Palatinat:
Hochschule Trier



Hochschule Koblenz

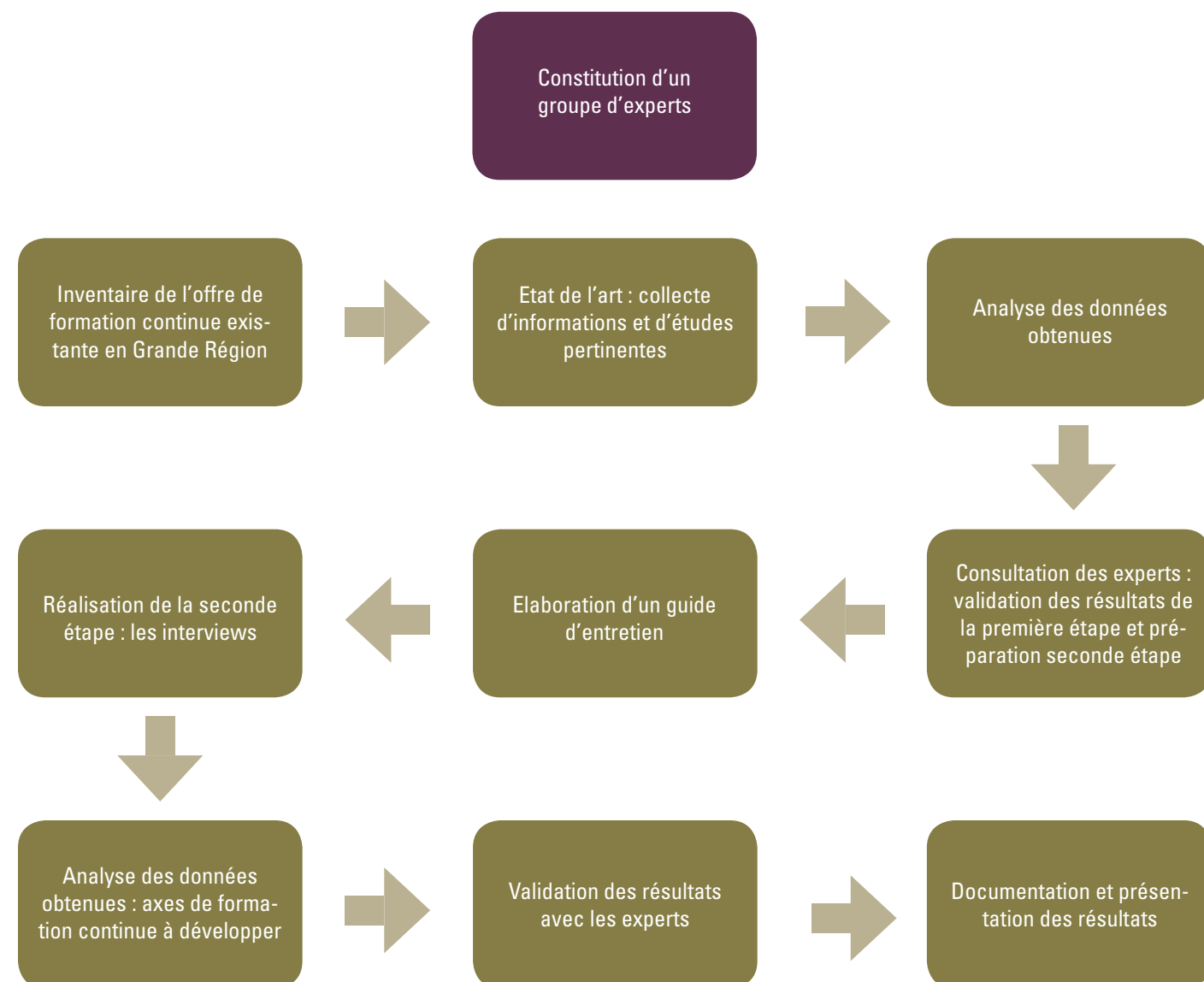
C. Rapport d'activités

a. Analyse des besoins sectoriels

I. Développement d'une méthodologie commune

La première étape des analyses sectorielles des besoins en formation consistait à s'accorder sur une méthodologie commune permettant d'obtenir des résultats comparables pour en dériver les éléments indispensables pour bâtir une offre de formation commune adaptée aux besoins des organisations du secteur d'activité dans la Grande Région.

Un groupe de travail composé de représentants des partenaires impliqués dans les analyses sectorielles a été mis en place et a abouti à la méthodologie suivante :



Il était prévu au départ de faire réaliser les interviews par un groupe d'interviewers externes formés au préalable à la méthodologie souhaitée par les partenaires. Il est apparu, après réflexion, qu'il était plus pertinent que les partenaires réalisent eux-mêmes ces interviews. En effet, la connaissance du secteur et du monde de la formation continue permettait de mener des entretiens semi-dirigés. De plus, le fait de faire faire les interviews par les membres de groupes de travail permettait un échange plus productif lors des réunions de débriefing et de conception des formations.

La méthodologie avait pour vocation de servir de cadre mais ne devait en aucun cas s'avérer restrictive. En effet, dans les actions décrites ci-après, des compléments ont pu être apportés en fonction des résultats obtenus. Pour mener à bien de telles actions avec plusieurs partenaires, il faut un cadre et des objectifs clairs, cette nécessité s'est confirmée à plusieurs reprises au cours du projet. Toutefois la flexibilité doit également être garantie afin de pouvoir faire face aux contraintes et spécificités auxquelles sont confrontés les partenaires dans leurs régions respectives.

II. Analyse des besoins en formation du secteur de la logistique

L'analyse des besoins s'est déroulée conformément au schéma prévu par la méthodologie commune. En premier lieu, les partenaires ont réalisé un état des lieux de l'offre de formation existante de part et d'autre des frontières. La seconde étape consistait à définir l'échantillon en vue des interviews. La définition de cet échantillon s'est faite sur base d'une classification répondant à 3 grands critères : le secteur d'activité de l'entreprise (production, sous-traitance, stockage, distribution), l'effectif et le volume d'activités. Une base de données d'entreprises sur l'ensemble de la Grande Région a ainsi été constituée et a été la base pour la sélection d'un échantillon représentatif de 10 entreprises par région.

Pour le recueil de données auprès de ces 50 entreprises, un guide d'entretien semi-directif a été conçu par les partenaires et validés par des experts du secteur. Le guide d'entretien prévoyait des questions générales sur la situation du secteur logistique et l'impact de la crise économique ainsi que des questions ciblées sur le fonctionnement de l'entreprise ou de son activité logistique comme par exemple l'investissement dans la logistique durable ou la gestion de problèmes majeurs à l'image de la crise alors récente liée à l'éruption du volcan islandais en 2010. La dernière partie du guide portait sur la formation proprement dite, le but étant de recueillir l'avis de nos interlocuteurs sur les formations existantes aux niveaux initial et continu mais aussi d'obtenir des informations sur les besoins et les pratiques privilégiées en formation.

Les interviews menées ont permis d'identifier de grandes tendances en matière de formation continue pour le secteur de la logistique : on relève une demande importante en matière de réglementation pour les personnels non qualifiés notamment mais aussi en matière de qualité et gestion des risques. Là où le besoin est très présent toutes régions confondues, c'est au niveau des compétences transversales des « middle-managers » à savoir le management et la motivation des équipes, la gestion des plannings et les « soft skills » en général s'agissant souvent de collaborateurs provenant de fonctions terrains ayant évolué vers des fonctions d'encadrement.

Concernant enfin les pratiques de formation, l'inscription à une formation dépendra de plusieurs facteurs comme la disponibilité, le sujet mais aussi le coût. En matière de disponibilité, il apparaît que l'enseignement à distance est une solution à laquelle une partie importante des interviewés sont favorables. Il appartient en effet de s'interroger sur ce mode d'apprentissage dans un contexte Grande Région dans le cadre duquel une formation transfrontalière suppose des déplacements relativement importants et par voie de conséquence un frein supplémentaire à l'inscription. Cependant, si 46 % des entreprises sont très favorables à un recours à l'enseignement à distance 42 % ne le sont pas forcément voire pas du tout. En effet, il apparaît que ce mode d'enseignement n'est pas à privilégier pour des collaborateurs peu qualifiés.

Une fois ces tendances identifiées les partenaires ont travaillé à la conception de formations effectives ainsi qu'à l'adaptation de la formation dite « pilote » en logistique globale proposée au départ par HEC – Ecole de gestion de l'Université de Liège. Les dispositifs de formation mis en place seront évoqués plus tard dans ce rapport.

III. Analyse des besoins en formation du secteur de la santé

A l'instar de l'analyse des besoins du secteur logistique, dans une première étape, les partenaires ont réalisé un état des lieux de l'offre de formation existante de part et d'autre des frontières. La seconde étape consistait à définir l'échantillon en vue des interviews. Pour ce faire, les partenaires ont établi une base de données complète recensant tous les établissements du secteur hospitalier et du secteur social ainsi que les principales autorités de tutelle et les fédérations professionnelles. Afin de disposer de critères de comparaison homogènes, le panel des établissements à interviewer a été constitué en tenant compte des critères suivants : taille de l'établissement, secteur d'activité, spécialisations et positionnement géographique. L'objectif était d'interviewer 10 établissements par région à savoir 50 au total. Les partenaires sont parvenus à interviewer 44 établissements en tout.

Un guide d'entretien en deux temps a été élaboré. Dans un premier temps, il s'agissait de valider certaines données d'ordre quantitatif comme la taille de l'établissement, le nombre de salariés, la répartition du personnel (hommes/ femmes), le statut de l'établissement (public, privé). Dans un second temps, le guide visait à recueillir les informations sur la formation continue tant au niveau des pratiques de formation que des besoins à proprement parler. Afin de le finaliser, ce guide a fait l'objet de plusieurs tests préalablement à son administration auprès de la population sélectionnée.

Suite à la phase d'interviews, les partenaires ont pu identifier des tendances en matière de formation continue. Ainsi, il apparaît que les établissements de la Grande Région se trouvent confrontés aux mêmes difficultés, qu'elles soient financières et administratives ou encore liées à l'organisation même des services. Les partenaires ont choisi de ne pas se focaliser sur les formations médicales et de se concentrer sur les formations managériales ainsi que les fonctions de support. L'analyse des résultats de l'enquête a permis aux partenaires du projet FCU, non seulement d'approfondir leurs connaissances relatives au paysage sanitaire et social de leur propre région mais surtout, d'avoir une vision globale du secteur à l'échelle de la Grande Région. L'interprétation des résultats a permis de définir un plan d'action afin de répondre au mieux aux besoins du terrain. Ainsi, 3 champs d'actions concrets ont été identifiés : la professionnalisation de la fonction ressources humaines et en premier lieu du responsable de formation, l'échange de bonnes pratiques au niveau transfrontalier entre les établissements et la directive européenne en matière de droit des patients transfrontaliers. La mise en œuvre de ce plan d'action sera détaillée ultérieurement dans ce rapport.

IV. Echange de pratiques/ partage d'expériences : la VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience a fait l'objet d'un groupe de travail spécifique. Différents dispositifs de validation existent dans les pays partenaires sous des formes diverses et avec des terminologies différentes (« valorisation », « reconnaissance des acquis »,...); ils peuvent ainsi recouvrir des réalités et pratiques diverses selon des réglementations régionales et/ou nationales visant à autoriser l'accès en formation ou à certifier.

Cependant si la mise en place des systèmes de VAE dépend des législations et des logiques nationales, il apparaît qu'un certain nombre de concepts et d'outils peuvent faire l'objet d'une réflexion commune.

L'objectif du groupe de travail VAE était de faire un état des lieux des différentes formes de dispositifs de validation - ou valorisation- des acquis non formels et informels dans chaque pays avec :

- Echanges sur les contextes spécifiques et les systèmes de formation propres à chaque partenaire
- Définition des problématiques communes afin de repérer dans les pratiques les conditions de réalisation des dispositifs et de réussite des parcours individuels.

3 points de convergence et problématiques communes ont été identifiés au cours du projet :

- La sensibilisation des acteurs (internes et externes)
- La conception de référentiels de compétences
- La reconnaissance des acquis dans un contexte transfrontalier : application concrète dans le cadre de nos formations.

Ces **3 points** ont fait l'objet de séminaires rassemblant acteurs universitaires, praticiens de la VAE et autres acteurs économiques que nous détaillerons ultérieurement.

b. Conception et mise en œuvre de formations

L'avancement des travaux a permis aux partenaires de concevoir et d'organiser ensemble des formations. Le projet FCU étant destiné à mettre en place un réseau durable, les partenaires avaient pour objectif de définir ensemble les modalités de fonctionnement de ce réseau et ce jusqu'aux modalités des formations elles-mêmes. Ainsi, diverses actions de formations ont pu être mises sur pied et permettent à l'issue du projet un premier retour d'expérience sur lequel les partenaires peuvent construire les activités futures.

I. La formation pilote en logistique globale

Cette formation proposée au départ par les partenaires de HEC Ecole de Gestion de l'Université de Liège et ICN Business School Nancy Metz a pu être adaptée grâce aux résultats de l'analyse des besoins. Cette première formation proposée par le partenariat a été lancée en novembre 2011 avec une dizaine de participants. Le volume de cette formation s'élève à 90 heures dont 3 cours en présentiel de 8 heures chacun dispensés en anglais afin de permettre un échange entre les participants et de garantir des sessions de formation présentiels interactives. Un exercice d'intégration basé sur une étude de cas a constitué le fil rouge de la formation. Celui-ci, a permis aux participants d'appliquer les concepts théoriques abordés dans la formation à une situation concrète, réelle d'entreprise ainsi que de travailler en groupe. Pour cette formation, les partenaires avaient fait le choix de traduire en allemand l'ensemble des supports de cours réalisés en français. Bien que ce choix représente un travail considérable, les partenaires ont souhaité expérimenter cette solution. L'évaluation menée auprès des participants suite à la formation a permis de dégager certains éléments d'amélioration en vue d'une prochaine session. Ces éléments portaient davantage sur la forme des exercices proposés. La dimension transfrontalière, le multilinguisme de la formation ainsi que la mobilité demandée (3 séances présentiels dans 3 régions différentes) n'ont posé aucun problème aux participants qui se sont montrés très satisfaits.

II. Les modules thématiques en logistique

L'analyse des besoins a permis d'identifier différentes thématiques pour lesquelles un besoin en formation a été exprimé :

- **Logistique dans le secteur de la santé**
- **Logistique durable**
- **« Lean manufacturing »**

Nous avons également constaté dans l'ensemble des régions que l'enseignement à distance constituait un élément décisif pour la participation à une formation.

La conception de 3 modules correspondant aux 3 thématiques identifiées a ainsi été menée par des équipes d'auteurs issus de différentes régions et choisis en fonction de leur expertise. Pour chaque module, 30 heures de cours ont été prévues dont 2 séances présentiels de 8 heures chacune. Ainsi, près de la moitié des cours est dispensée en enseignement à distance. L'aspect pratique des formations est garanti par des études de cas pour lesquelles les apprenants disposent du tutorat à distance des enseignants.

Concernant la langue véhiculaire, l'anglais a été choisi pour les mêmes raisons que celles invoquées pour la formation pilote. Afin d'aider les participants, des synthèses de chaque chapitre ont été fournies en français et en allemand. Dans le cadre du projet, il a été possible de tester un de ces modules à savoir le module « logistique durable ». Bien que la thématique présente un intérêt indéniable pour les entreprises du secteur de logistique, le recrutement des participants s'est avéré difficile. La formation a pu néanmoins avoir lieu avec 5 participants venant de Lorraine et de Sarre. Bien qu'il s'agisse d'un dénominateur commun évident, la langue anglaise constitue un réel frein à l'inscription aux formations. Se pose alors la question de décliner les mêmes formations en français et en allemand au détriment d'un réel échange transfrontalier. Concernant l'impact de ce module, l'évaluation est en cours au moment de la rédaction de ce rapport, un retour construit et argumenté n'est donc pas possible pour l'heure.

III. Conception d'une formation des responsables de formation

Un besoin relevé lors de l'analyse portait sur la professionnalisation de la fonction ressources humaines dans les établissements hospitaliers. Si en Lorraine, la gestion des ressources humaines au sein des établissements est déjà structurée, il apparaît que dans les autres régions ou pays, la situation soit différente. Bien souvent les personnes en charge des ressources humaines, du développement des compétences et de la formation n'ont pas suivi de formation en la matière. Partant de ce constat, les partenaires ont entamé la conception d'une formation à destination des responsables de formation. Dans le cadre du projet, les partenaires ont pu élaborer un référentiel de compétences du responsable de formation ainsi qu'une architecture de formation. Ces deux documents constitueront la base pour la conception d'une formation dont les modalités sont en cours de définition.

c. Organisation de conférences et séminaires

I. Le séminaire de lancement « la collaboration transfrontalière dans le domaine de la formation continue »

En mai 2011, les partenaires ont souhaité organiser un séminaire portant sur la coopération transfrontalière au niveau de la formation continue. Après une matinée consacrée à la présentation du projet, l'après-midi fût dédié aux retours d'expérience d'autres projets transfrontaliers ou européens dans le domaine. Ainsi des représentants de 3 projets européens ont pu présenter leurs travaux et donner leur vision sur la coopération transfrontalière :

- « Sanicademia » - L'académie transfrontalière pour la formation continue dans le secteur hospitalier
- « Grenzen-Los » - Un groupe de travail transfrontalier dans le pays des trois frontières dans la région d'Aix- la- Chapelle
- « IBAK » - Identification, valorisation et reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

II. Les conférences organisées par le groupe de travail santé

L'analyse des besoins a permis d'identifier 3 axes de travail : La professionnalisation de la fonction RH évoquée ci-dessus mais aussi l'information concernant la directive européenne en matière de droit des patients et les échanges transfrontaliers de bonnes pratiques. Pour ces deux derniers axes, les partenaires ont organisé plusieurs manifestations en 2012.

Concernant le second axe de travail, une conférence portant sur la directive européenne en matière de droit des patients en matière de soins de santé transfrontaliers a été organisée le 11 octobre 2012 et a réuni 96 participants. Cette conférence avait pour but d'informer les acteurs hospitaliers de la Grande Région un an avant la mise en application effective de la directive. En effet, les entretiens menés dans le cadre de l'analyse des besoins avaient mis en évidence le manque de connaissance des acteurs quant au texte. Enfin, le dernier axe de travail consacré aux échanges de bonnes pratiques entre établissements a débuté avec un séminaire le 26/01/2012 réunissant 63 personnes. La matinée était consacrée à la restitution des résultats de l'analyse des besoins et l'après-midi aux ateliers d'échanges. Suite au succès de ce séminaire des ateliers d'échange sur les achats hospitaliers ou la qualité ont été programmés mais annulés faute de participants. En effet, malgré deux tentatives, ces séminaires n'ont recueilli que peu d'inscription à l'exception des établissements hospitaliers luxembourgeois pour lesquels il apparaît que la demande d'échanges avec des pairs dans la Grande Région est beaucoup plus présente que dans les régions limitrophes.

III. Les séminaires VAE

1er séminaire : « Sensibiliser à la VAE. Pratiques et réflexions »

Ce séminaire a eu lieu le 18 octobre 2011 à Metz (France) et a rassemblé des professionnels de la validation des acquis de tous les pays partenaires. Après l'évocation des pratiques VAE dans les pays de l'Union Européenne, trois ateliers thématiques ont permis d'aborder ce dispositif sous des angles différents : la mobilisation des acteurs institutionnels et académiques, le rapprochement du monde universitaire et du monde économique ainsi que les enjeux individuels des candidats dans ce processus.

Ce rendez-vous a également permis de débiter la construction d'un réseau d'acteurs qui s'enrichira au fur et à mesure des rencontres transfrontalières et des échanges d'expériences.

2ème séminaire ou journées de formation : « Elaborer un référentiel de compétences à l'Université – Enjeux, opportunités et méthodes »

Les journées des 26 et 27 mars 2012 au Luxembourg ont permis d'appréhender les différentes approches pour la conception et le traitement des référentiels de compétences. Divers intervenants - enseignants, experts, témoins - ont abordé les méthodes qu'ils ont pu expérimenter ainsi que les outils et références utiles, au travers de trois étapes clé : la préparation, la production et la diffusion/exploitation d'un référentiel. Un référentiel de compétences peut être utile dans des contextes très différents, il est aussi multifonctionnel et vise à informer, mobiliser, former, etc. Il est important qu'il réponde à un objectif précis et que chaque utilisateur puisse se l'approprier. Pour cela, la question du vocabulaire utilisé est essentielle afin que chaque utilisateur donne le même sens aux mots et aux compétences décrites.

Ce séminaire a également permis d'enrichir notre réseau d'acteurs et de personnes ressources dans nos thématiques de travail.

3ème séminaire du 14 mars 2013 : «Qualifier les cadres de demain dans la Grande Région : quelles perspectives pour la Validation des Acquis de L'Expérience à l'université ?»

Pour ce séminaire de clôture, le groupe de travail a choisi d'aborder la VAE sous l'angle de la mobilité.

En effet, la VAE constitue un maillon important de la formation tout au long de la vie dans la mesure où elle permet à un candidat de faire reconnaître son expérience professionnelle en vue de l'accès à une formation universitaire dans une logique de réorientation de carrière ou de mobilité professionnelle. Pour élaborer le programme du séminaire, les membres du groupe de travail se sont appuyés sur la recommandation du Conseil de l'Union Européenne du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. Cette recommandation souligne l'importance de la reconnaissance des acquis dans un contexte de crise économique et son intérêt pour le bon fonctionnement du marché du travail et pour la mobilité.

Ainsi, le Conseil recommande aux pays de l'Union Européenne de mettre en œuvre la reconnaissance des acquis formels, non formels et informels. Lors du séminaire du 14 mars 2013, les participants, les experts, les témoins et les partenaires ont pu échanger sur la thématique de la VAE et s'interroger sur sa mise en place au sein de la Grande Région. C'est à cette occasion que les partenaires ont présenté les résultats de leurs travaux.

D. Retour d'expérience et analyse

Le projet a apporté une valeur ajoutée à différents niveaux aux partenaires mais aussi à d'autres bénéficiaires comme les participants aux formations offertes par le réseau par exemple. Les partenaires du projet FCU entendaient au départ apporter une valeur ajoutée constituée de plusieurs éléments grâce au réseau :

- Accentuer la visibilité des possibilités de formation continue universitaire dans l'ensemble de la Grande Région
- Faciliter la mobilité des apprenants
- Faciliter la mobilité des enseignants
- Favoriser les échanges d'expérience en matière de formations et d'outils
- Faciliter la connaissance et la reconnaissance des différents cursus de part et d'autre de la frontière

A l'issue du projet, il apparaît que tous ces éléments ont pu être atteints à différentes étapes du projet et dans une certaine mesure.

- Accentuer la visibilité des possibilités de formation continue universitaire dans l'ensemble de la Grande Région :

Chaque groupe de travail a en premier lieu réalisé un état des lieux de l'existant. Pour les groupes de travail logistique et santé, un listing des formations existantes a été établi tandis que pour le groupe de travail VAE, c'est un état des lieux des pratiques de reconnaissance des acquis qui a été élaboré. Si le groupe de travail VAE a publié le résultat de ce travail sur le site internet du projet (www.fcu-gr.eu), les listings des formations existantes pour les secteurs logistiques et santé n'ont pu être publiés. Ces travaux ont permis d'accentuer la visibilité des formations existantes pour les partenaires du projet à un instant « t » mais n'ont pas permis d'établir une information durable du grand public. En effet, cela supposerait une organisation permettant une mise à jour très régulière des informations qui impliquerait une mise à disposition constante de ressources qui n'était pas prévue dans le cadre du projet. Il s'agit en tout cas d'une piste de réflexion pour une collaboration future.

- Faciliter la mobilité des apprenants

La mobilité des apprenants a été encouragée grâce aux formations proposées par le partenariat. Chaque cours ou manifestation était organisée dans une région différente. Ces actions de formation ont également montré à quel point l'échange entre apprenants issus de diverses régions de la Grande Région peut apporter une valeur ajoutée à une formation. Toutefois, la mobilité des apprenants reste un challenge tant la distance constitue un frein à l'inscription. L'E-Learning a en ce sens constitué un atout intéressant pour les participants. La combinaison de travail à distance et de séance en présentiel permet de minimiser les déplacements tout en favorisant, permettant les échanges « réel » lors des séances de cours avec ou via des outils de communication informatique.

- Faciliter la mobilité des enseignants

A ce niveau, les actions menées ont facilité la mobilité des enseignants concernés. Le projet, que l'on peut considérer comme une véritable phase de test, a montré que l'existence d'un réseau et par là même d'un échange régulier facilite indéniablement la mobilité des enseignants d'un versant à l'autre de la Grande Région.

- Favoriser les échanges d’expérience en matière de formations et d’outils

Le fonctionnement en réseau a sans aucun doute facilité les échanges. Les partenaires ont pu échanger sur leurs pratiques ainsi que sur les modalités et outils utilisés en formation dans leur région. En particulier au sein du groupe VAE, les échanges et retours d’expérience ont constitué la majeure partie du travail. Ils ont permis d’identifier et de traiter 3 problématiques communes. **(voir page 8)**

- Faciliter la connaissance et la reconnaissance des différents cursus de part et d’autre de la frontière

A l’issue du projet, c’est sur ce point qu’il y a lieu de nuancer les résultats obtenus. Comme nous l’évoquerons plus tard dans ce rapport, le fait de faciliter la reconnaissance d’un cursus de part et d’autre des frontières n’est pas chose aisée. Les partenaires ont certes identifié des solutions pour les formations proposées en commun mais la réflexion mérite d’être poursuivie tant les difficultés rencontrées sont nombreuses.

Lors de la réalisation des différentes actions prévues dans le projet, différents obstacles ont été rencontrés. Afin de pallier à ces difficultés, les partenaires ont identifié des solutions permettant d’atteindre les objectifs fixés. Bien que pour chaque problème rencontré les partenaires aient pu identifier des solutions, de nombreux travaux sont encore à mener pour aboutir à un réseau offrant des formations communes et un accompagnement des parcours communs dans l’ensemble de la Grande Région.

Voici les différents obstacles rencontrés par les partenaires au cours de ces 4 années de travail collaboratif :

- **La certification commune**

Après le processus de Bologne et bien qu’il existe un cadre européen bien défini en matière de délivrance d’ECTS, il apparaît que les pratiques de certification diffèrent d’un pays à l’autre voire d’une université à l’autre. Dans le cadre de la première formation certifiante proposée par le réseau - la formation pilote en logistique et transport - les partenaires ont dû prendre une décision concernant l’attestation à délivrer aux participants à l’issue de la formation. Afin d’alimenter leur réflexion, les partenaires ont mené au préalable, une analyse comparative des modalités de délivrance d’ECTS au sein des différentes institutions partenaires. Les résultats de ce travail figurent en **annexe A**.

Cette comparaison a permis de mettre en évidence l’impossibilité de délivrer des ECTS à l’issue de la formation pilote. En effet, la formation correspondait à 3 ECTS et certains partenaires sont dans l’impossibilité de délivrer de façon isolée un petit nombre d’ECTS compte tenu de leur règlement. De plus, la formation devait pour certains s’inscrire dans un cursus existant (correspondre à un cours de Master offert par l’université partenaire par exemple) pour pouvoir être reconnue. Face à ce constat, les partenaires ont décidé de délivrer une attestation de compétences acquises **(voir annexe B)** suffisamment détaillée pour permettre aux participants de la valoriser dans le cadre d’une candidature à un emploi ou à une formation. Dans le cas où un participant de la formation souhaiterait s’inscrire à une formation diplômante, l’attestation constituerait une base pour obtenir une validation partielle ou des dispenses. Cette réflexion s’inscrit dans le cadre des travaux des partenaires en matière de reconnaissance des acquis formels, informels et non formels. Cette reconnaissance constitue un pilier de la formation tout au long de la vie dans la mesure où elle permet à chacun de valoriser son parcours éducatif et professionnel peu importe le pays d’où il vient.

Il est primordial pour les instituts de formation continue de fournir des attestations détaillées permettant à tout autre institut de formation ou université d’appréhender les objectifs des formations délivrées et les acquis réels de celles-ci pour assurer un relais et offrir un parcours adapté aux besoins de chaque apprenant. Ainsi, cette solution a également été adoptée dans le cadre des autres formations proposées par le réseau.

- **La mobilité : constats, solutions identifiées**

L’objectif du travail en réseau était aussi de favoriser la mobilité des apprenants et des enseignants. Bien que la mobilité apporte une réelle valeur ajoutée aux formations grâce aux échanges au sein des groupes et à une plus grande diversité des enseignements, celle-ci peut également constituer un frein non négligeable à l’inscription à une formation. Le fait de se libérer pour participer à une formation peut s’avérer compliqué compte tenu des contraintes professionnelles ou personnelles. Le fait d’assister à une formation située à une distance importante du domicile ou du lieu de travail s’ajoute à ces contraintes.

Ainsi, dans le cadre de la conception des formations, les partenaires ont décidé de limiter la présence au cours grâce à l’enseignement et au travail personnel à distance. L’organisation de cours présentiels a été maintenue afin de permettre les échanges entre les participants provenant de différentes régions mais limitée à environ 20% du volume horaire total de la formation.

Il est apparu nécessaire de mettre en place des solutions e-learning communes et un groupe de travail dédié à cette thématique a été mis en place.

Concernant la mobilité des enseignants, la conception des 3 modules spécialisés en logistique a été assurée par des équipes de professeurs et/ou de professionnels enseignant au sein des différents instituts partenaires. Ce mode de fonctionnement a permis de rencontrer le souhait des partenaires d’offrir des formations réellement interrégionales. L’organisation du travail était cependant laissée à l’appréciation des équipes ainsi constituée.

- La barrière linguistique : constats, solutions identifiées et testées

Un autre frein s’ajoute à la distance : la barrière linguistique. Comment faire pour offrir une formation interrégionale permettant l’échange entre des participants et avec des enseignants de langue maternelle différente ? Cette question s’est posée tout au long du projet. A titre d’exemple, les groupes de travail entre les partenaires se déroulaient en présence d’interprètes afin d’éviter toute perte de temps et garantir un flux de communication optimal. Cette solution ne pouvait être retenue pour les formations aussi bien pour des raisons de coût que parce que ce mode de fonctionnement générerait l’échange des participants avec les enseignants et leurs pairs.

Deux solutions ont été testées dans le cadre du projet :

La première consistait à offrir la formation dans 3 langues : le français, l’allemand et l’anglais. Cette alternative a été testée dans le cadre de la formation pilote en logistique avec des séances présentielles tenues en anglais et des supports (papier et e-learning) en français et allemand. Ceci permettait aux participants de lire les supports et de réaliser les exercices dans leur langue maternelle. Les séances présentielles en anglais permettaient, quant à elles, l’échange entre les participants. Toutefois, le fait de proposer la formation en anglais a représenté un frein pour certains participants qui estimaient leur niveau d’anglais insuffisant pour participer aux cours. Il faut également ajouter que cette solution n’est possible qu’avec une équipe d’enseignants trilingues afin d’assurer le tutorat des exercices en ligne.

La seconde solution consistait à proposer les formations intégralement en anglais avec, en complément, des synthèses théoriques en français et en allemand sur les chapitres traités. Cette alternative a été testée dans le cadre des 3 modules spécialisés en logistique. Cette solution a l'avantage de pouvoir être assurée par un plus grand nombre d'enseignants mais la barrière de l'anglais constitue un frein encore plus important en comparaison avec la première solution apportée. En effet, le module portant sur la logistique hospitalière n'a pu avoir lieu à ce jour, les participants potentiels invoquant en premier lieu l'anglais comme raison pour ne pas s'inscrire.

Il apparaît que l'anglais peut être une solution pour certains publics-cibles comme les cadres des services logistiques dans l'industrie mais ne peut en aucun cas être utilisé dans l'ensemble des formations. Certaines formations seront à l'avenir dupliquées en français et en allemand bien que cette solution ne puisse être considérée comme satisfaisante dans la mesure où l'échange interrégional ne pourra être garanti.

Au-delà des freins détaillés ci-dessus, le travail en réseau a apporté une réelle valeur ajoutée aux représentants des organisations partenaires qui ont été amenés à découvrir d'autres méthodes de travail, d'autres cultures mais aussi à faire face à de nouveaux enjeux liés à la coopération transfrontalière. La collaboration en réseau apparaît, à l'issue du projet, comme une solution incontournable pour parvenir à une offre concertée et cohérente de formation continue au sein de la Grande Région.

L'expérience de FCU permet aux partenaires de relever plusieurs éléments « facilitateurs » pour la réussite d'un tel projet.

La communication et l'échange doivent être garantis pour que ce type de projet fonctionne et atteigne les résultats escomptés. Il est important que les objectifs du projet soient clairs pour tous et portés dès le départ par l'ensemble des partenaires. Chacun doit comprendre l'intérêt voire la nécessité d'échanger avec des acteurs d'autres régions. En effet, le travail occasionné par ce type de projet constitue souvent une charge supplémentaire dans un premier temps pour les acteurs concernés. Il est donc important pour chaque acteur de donner du sens aux activités menées dans le projet et de faire un lien vers l'activité quotidienne.

Les travaux du projet FCU étaient subdivisés en différents groupes de travail menés par un partenaire en particulier. L'ensemble des groupes de travail était supervisé par un comité de pilotage constitué au minimum d'un représentant de chaque partenaire. Cette organisation a été choisie car il apparaissait indispensable de répartir le travail de façon cohérente mais aussi de responsabiliser un partenaire par groupe de travail pour garantir l'avancement des travaux. De plus, des réunions régulières sont nécessaires pour maintenir la dynamique dans le projet.

Dans le cadre de ce projet, la majorité des partenaires étaient concernés par l'ensemble des groupes de travail. Toutefois, il avait été décidé au départ du projet de prévoir une organisation à géométrie variable en fonction des compétences et ressources de chacun. Ainsi deux partenaires n'étaient pas impliqués dans tous les groupes de travail. A l'issue du projet, les conclusions à propos de cette organisation sont mitigées. Si l'organisation à géométrie variable paraissait la meilleure solution pour impliquer tous les partenaires en tenant compte de leurs contraintes, il apparaît aujourd'hui que cette solution comporte également des inconvénients. En effet, les partenaires impliqués uniquement sur certaines actions ne retirent pas la même valeur ajoutée d'un tel projet car la communication avec les autres partenaires et les échanges sont limités.

Afin de permettre à l'ensemble des acteurs du projet (membres des groupes de travail, du comité de pilotage, staff administratif) de faire connaissance et d'approfondir leur connaissance des différentes actions menées dans le projet de façon ludique, une « journée au vert » a été organisée dans les locaux de l'IUIL au Château de Munsbach. Cette journée a réellement permis aux participants de mieux se connaître et de faciliter le travail collaboratif qui a suivi. L'enseignement apporté par cette journée est assurément la nécessité pour l'ensemble des acteurs de ce type de projet de prendre le temps de faire connaissance pour travailler ensuite plus efficacement et ce le plus tôt possible dans le projet.

De manière générale et en conclusion de cette partie, un conseil à adresser aux opérateurs de projets similaires serait de ne pas faire l'économie des points suivants:

- Organisation de journées permettant aux partenaires de se connaître et de mieux connaître les contextes de chacun
- Explication des objectifs à l'ensemble des acteurs contribuant au projet
- Développement d'une compréhension commune des thématiques traitées dans le projet

E. Perspectives

Les éléments abordés dans l'analyse sont autant de perspectives pour pérenniser voire intensifier la collaboration au sein du réseau mis en place au cours des dernières années. La formation continue constitue plus que jamais un facteur d'employabilité pour la population de la Grande Région. La crise économique est toujours d'actualité et la Grande Région aura certainement à faire face à de nouvelles mutations économiques. Ainsi, il demeure primordial de développer une offre concertée et cohérente de formation continue. Les partenaires du projet FCU se proposent de capitaliser sur le travail effectué lors de ce projet afin poursuivre leur coopération et de proposer des formations répondant à d'autres besoins. Si les partenaires ont pu identifier des solutions permettant de contourner certains obstacles à la collaboration transfrontalière en matière de formation continue, des points comme la certification commune ou le multilinguisme demeurent des défis auxquels il faudra faire face dans les prochaines années.

Outre la pérennisation des formations lancées dans le cadre du projet FCU, les partenaires restent à l'écoute du marché du travail et ont l'ambition de continuer à faire vivre leur réseau au travers d'actions concrètes en faveur de la compétitivité du territoire de la Grande Région.

F. Annexes

- A.** Analyse comparative des modalités de délivrance d'ECTS dans la Grande Région
(pages 38 - 44)
- B.** Attestation de compétences acquises, exemple de la formation « pilote » en logistique et transport
(pages 44 & 46)



FCU

Formation Continue Universitaire Grande Région
Universitäre Weiterbildung in der Großregion

Abschlussbericht

Projekt Interreg IVa Großregion „Netzwerk
für universitäre Weiterbildung in der
Großregion“ - FCU



L'UNION EUROPÉENNE INVESTIT DANS VOTRE AVENIR
DIE EUROPÄISCHE UNION INVESTIERT IN IHRE ZUKUNFT

PROJET COFINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE
FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

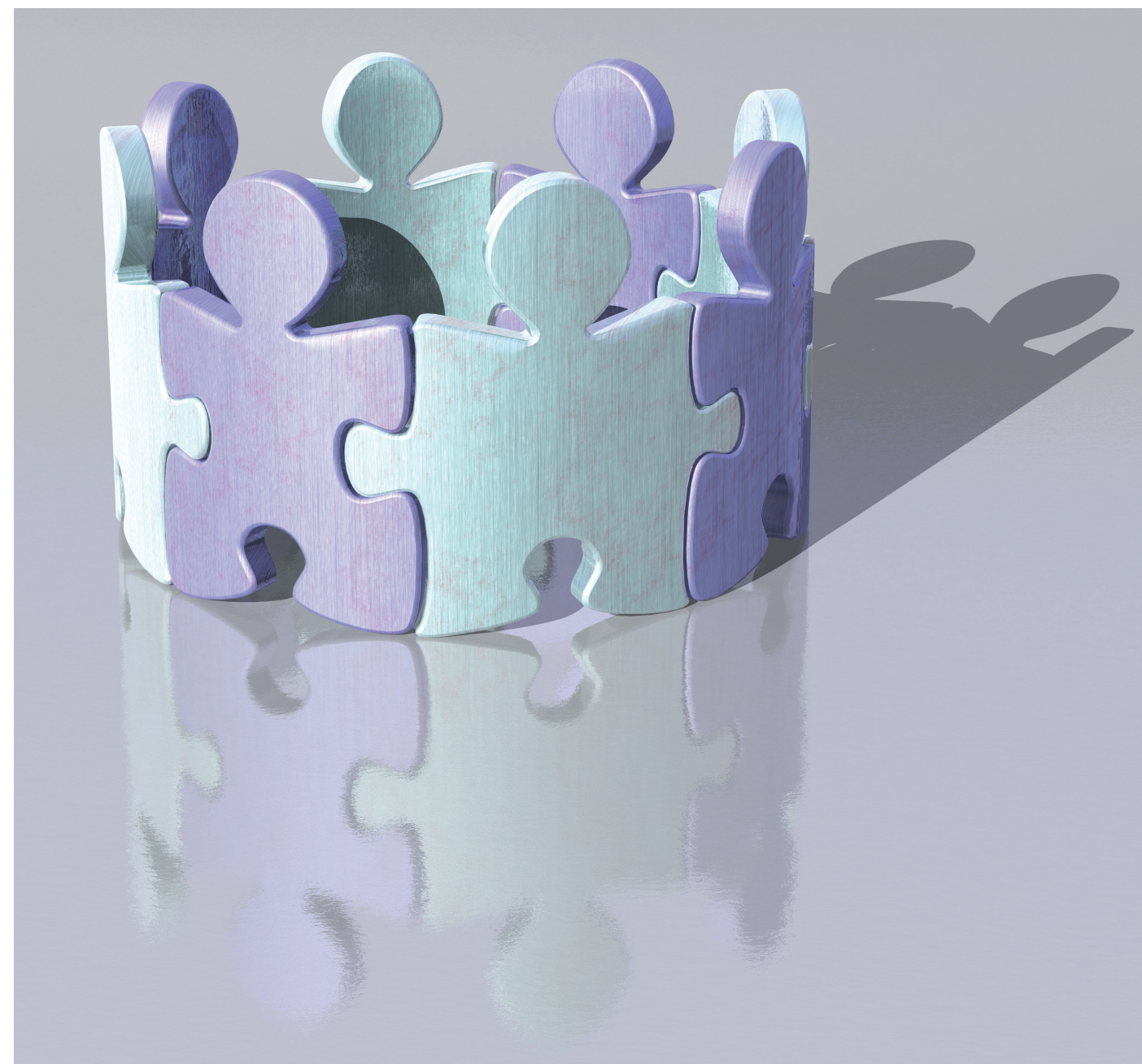
Avec le soutien de
Mit der Unterstützung von



Wallonie



EU-GEFÖRDERTES PROJEKT - EUROPÄISCHER FONDS
FÜR REGIONALE ENTWICKLUNG



Inhaltsverzeichnis

A.	Zur Erinnerung: Die Ziele des Projekts FCU	23
B.	Die Projektpartner	24
C.	Tätigkeitsbericht	25
a.	Sektorielle Bedarfsanalyse	25
I.	Entwicklung einer gemeinsamen Methodik	25
II.	Analyse des Weiterbildungsbedarfs im Logistiksektor	26 - 27
III.	Analyse des Weiterbildungsbedarfs im Gesundheitssektor	27
IV.	Praxis- und Erfahrungsaustausch: Die Anerkennung beruflicher Kompetenzen (VAE)	28
b.	Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten	28
I.	Die Pilotweiterbildung im Bereich Logistik und Transport	29
II.	Die Themen-Module im Bereich Logistik	29 - 30
	• Logistik im Gesundheitssektor	
	• Nachhaltige Logistik	
	• „Lean manufacturing“	
III.	Entwicklung eines Weiterbildungsangebots für Weiterbildungsverantwortliche	30
c.	Veranstaltung von Konferenzen und Seminaren	30
I.	Das Auftaktseminar „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung“	30
II.	Die Konferenzen der Arbeitsgruppe Gesundheit	31
III.	Die Seminare im Bereich Anerkennung beruflicher Kompetenzen (VAE)	31 - 32
D.	Erfahrungsbericht und Analyse	33 - 37
	• Die gemeinsame Zertifizierung	
	• Die Mobilität: Feststellungen, Lösungsansätze	
	• Die Sprachbarriere: Feststellungen, Lösungsansätze und getestete Lösungen	
E.	Ausblick	38
F.	Anhang	39

A. Zur Erinnerung: Die Ziele des Projekts FCU

Zu Beginn des Projekts FCU ging es darum, ein aktives Netzwerk der im Bereich Weiterbildung tätigen Hochschulen der Großregion ins Leben zu rufen, mit dem Ziel der Zusammenarbeit dieser Hochschulen Struktur zu verleihen. Das Netzwerk sollte die Zusammenarbeit der teilnehmenden Einrichtungen verbessern um sie in die Lage zu versetzen, auf der Grundlage der Stärken und Fähigkeiten jeder einzelnen von ihnen, wettbewerbsfähige, den Bedürfnissen des Marktes der Großregion entsprechende Angebote zu machen. Dabei war das zugrundeliegende Prinzip ganz einfach, die beteiligten Partner wollten ihre Kompetenzen bündeln, um das Angebot im Bereich universitärer Weiterbildung zu erweitern und zu verbessern. Das Projekt sollte zwei große Bereiche umfassen:

- Erster Bereich: Sektorielle Bedarfsanalyse im Bereich Weiterbildung und Erstellung von Studienprogrammen

Zunächst einmal wählten die Projektpartner die zu analysierenden Tätigkeitsbereiche aus. Die Tätigkeitsbereiche wurden auf Grundlage der Erfahrung der Partner auf dem jeweiligen Gebiet und der Bedeutung des jeweiligen Sektors für die wirtschaftliche Entwicklung der Großregion ausgesucht. Die Wahl fiel auf die Sektoren Logistik und Gesundheit.

- Zweiter Bereich: Erfahrungsaustausch unter den Projektpartnern

Das Netzwerk sollte es den beteiligten Partnern ebenfalls ermöglichen, von den Erfahrungen der anderen im Bereich lebenslanges Lernen zu profitieren. Die Partner beschlossen somit, sich auf die Anerkennung (oder Validierung) beruflicher Kompetenzen (VAE) zu fokussieren, da es sich dabei um ein wichtiges Element zur Förderung des lebenslangen Lernens handelt und um einen Bereich, in dem große Unterschiede zwischen den Regionen bestehen.

Zur Durchführung der im Rahmen des Projekts geplanten Maßnahmen, stellten die Partner 2008 im Rahmen von Interreg IV A Großregion einen Antrag auf Kofinanzierung. Dem Antrag wurde 2009 stattgegeben und das Projekt konnte am 1. November 2009 offiziell beginnen. Es endete am 30. April 2013, nachdem den Partnern eine Verlängerung um 6 Monate bewilligt wurde.

Zunächst werden die im Rahmen des Projekts durchgeführten Maßnahmen erläutert und dann im weiteren Verlauf die aus unserer Arbeit gezogenen Erkenntnisse dargelegt.

B. Die Projektpartner



Luxemburg :
Institut Universitaire International Luxembourg



Lothringen :
Université de Lorraine



ICN Business School



Saarland :
Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes



Belgien :
Université de Liège



HEC Liège



Rheinland-Pfalz :
Hochschule Trier



Hochschule Koblenz

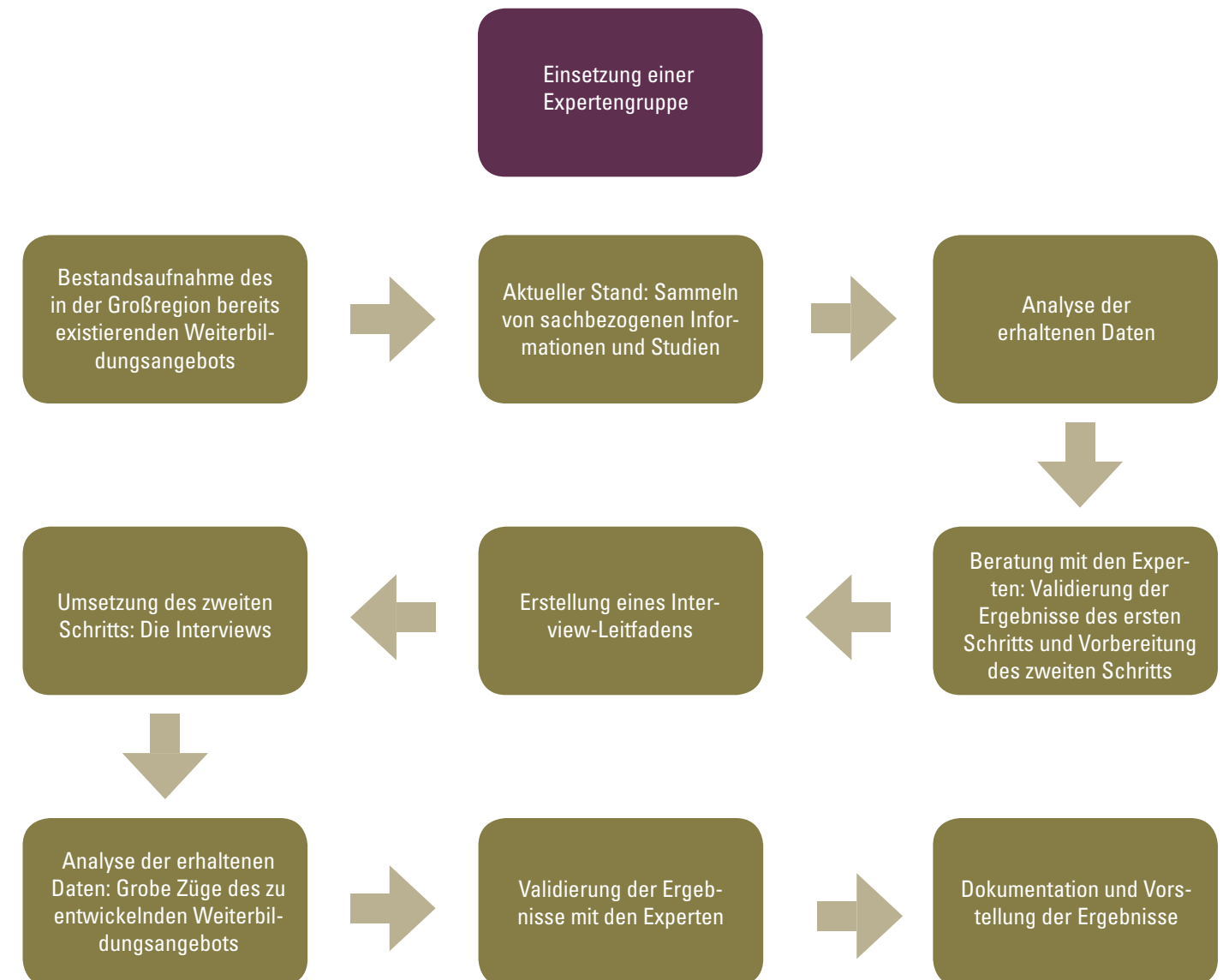
C. Tätigkeitsbericht

a. Sektorielle Bedarfsanalyse

I. Entwicklung einer gemeinsamen Methodik

Der erste Schritt der sektoriellen Bedarfsanalysen im Bereich Weiterbildung bestand darin, sich auf eine gemeinsame Methodik zu einigen. Diese ermöglichte es, vergleichbare Ergebnisse zu erhalten und daraus die notwendigen Faktoren für die Entwicklung eines gemeinsamen, an die Bedürfnisse der Einrichtungen des jeweiligen Tätigkeitsbereichs der Großregion angepassten Weiterbildungsangebots abzuleiten.

Es wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich aus den, mit der sektoriellen Analyse vertrauten Vertretern der Partnereinrichtungen zusammensetzte. Die verabschiedete Methodik war folgende:



Anfänglich war vorgesehen, die Interviews von einem Team externer Interviewer durchführen zu lassen, die vorher auf die von den Partnern gewünschte Methodik geschult worden wären. Nach einigen Überlegungen wurde dann aber beschlossen, dass es sinnvoller sei, die Partner die Interviews selbst durchführen zu lassen. Tatsächlich war es ihnen aufgrund ihrer Kenntnis des betreffenden Sektors und der Weiterbildungsbranche möglich, halbstrukturierte Interviews zu führen. Zusätzlich ermöglichte die Tatsache, dass die Interviews von Mitgliedern der Arbeitsgruppe vorgenommen wurden, einen produktiveren Austausch während der Debriefing-Sitzungen und der Entwicklung der Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Methodik sollte den Rahmen vorgeben, aber keinesfalls einschränkend wirken. Bei der Durchführung der unten beschriebenen Maßnahmen konnte sie entsprechend den erzielten Ergebnissen ergänzt werden. Um derartige Maßnahmen mit mehreren Partnern durchzuführen, sind ein eindeutiger Rahmen und klare Zielsetzungen erforderlich. Dies hat sich mehrmals im Verlauf des Projekts bestätigt. Jedoch muss auch eine gewisse Flexibilität gewährleistet sein, um den Anforderungen und Besonderheiten, welche die Partner in ihrer jeweiligen Region vorfinden, Rechnung zu tragen.

II. Analyse des Weiterbildungsbedarfs im Logistiksektor

Die Bedarfsanalyse verlief gemäß dem im Rahmen der gemeinsamen Methodik festgelegten Schema. In einem ersten Schritt führten die Partner eine Bestandsaufnahme des in allen Teilregionen bereits existierenden Weiterbildungsangebots durch. Ein zweiter Schritt bestand darin, eine Stichprobe der zu befragenden Unternehmen für die Interviews festzulegen. Diese Stichprobe wurde auf der Grundlage einer Klassifizierung anhand von drei Kriterien festgelegt: Dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens (Produktion, Zulieferung, Lagerung, Vertrieb), dem Personalbestand und dem Geschäftsvolumen.

Eine Datenbank mit Unternehmen der gesamten Großregion, wurde auf Grundlage einer repräsentativen Auswahl von 10 Unternehmen pro Region erstellt.

Für die Datensammlung bei welcher 50 Unternehmen teilnahmen, wurde von den Partnern ein halbstrukturierter Interviewleitfaden ausgearbeitet, der von Experten der Branche validiert wurde. Der Interviewleitfaden enthielt allgemeine Fragen zur Lage des Logistiksektors, den Auswirkungen der Wirtschaftskrise sowie gezielte Fragen zur Funktionsweise des Unternehmens oder seiner Tätigkeit im Bereich Logistik. Als Beispiele können hier die Investition in nachhaltige Logistik oder die Bewältigung von größeren Problemen sowie die Krise im Jahre 2010 die im Zusammenhang mit dem Ausbruch des isländischen Vulkans entstand.

Der letzte Teil des Leitfadens betraf die Aus- und Weiterbildung im eigentlichen Sinne. Wobei das Ziel darin bestand, die Ansicht unserer Gesprächspartner zu bestehenden Maßnahmen der Erstausbildung und der Weiterbildung in Erfahrung zu bringen und Informationen über den Bedarf und die in der Praxis bevorzugte Anwendung im Bereich Aus- und Weiterbildung in Erfahrung zu bringen.

Anhand der durchgeführten Interviews konnten grobe Tendenzen für die Weiterbildung im Logistiksektor abgegeben werden: Es wurde ein großer Bedarf auf dem Gebiet der Reglementierung, insbesondere für nicht qualifiziertes Personal, aber auch in den Bereichen Qualität und Risikomanagement deutlich. Ein besonders großer Bedarf, der auch in allen Teilregionen gleichermaßen festgestellt werden konnte, betraf die überfachlichen Kompetenzen des mittleren Managements, d.h. das Führen und Motivieren von Teams, das Verwalten der Personalplanung und die „Soft Skills“. Dies betraf im Allgemeinen häufig Mitarbeiter die aus der Praxis kamen und in einer Führungsposition tätig waren.

Was schließlich die gängige Praxis im Bereich Weiterbildung angeht, so ist die Anmeldung zu einer Weiterbildungsmaßnahme von mehreren Faktoren abhängig, wie der Verfügbarkeit, dem Thema aber auch von den Kosten. Hinsichtlich der Verfügbarkeit stellte sich heraus, dass viele Interviewpartner Fernunterricht für eine gute Lösung halten.

An dieser Stelle kann man diesbezüglich Überlegungen vor dem Hintergrund der Großregion anstellen, wo eine grenzüberschreitende Weiterbildungsmaßnahme relativ weite Anreisen voraussetzt, was folglich eine zusätzliche Hemmschwelle für die Anmeldung zu einer solchen darstellt. Auch, wenn 46% der Unternehmen eine Weiterbildungsmaßnahme mittels Fernunterricht stark befürworten, ist dies jedoch bei 42% nicht unbedingt oder gar nicht der Fall. Es zeigte sich, dass für wenig qualifizierte Mitarbeiter diese Art der Weiterbildung nicht unbedingt zu bevorzugen ist.

Nachdem diese Tendenzen sich einmal herauskristallisiert hatten, arbeiteten die Partner an der Entwicklung tatsächlicher Weiterbildungsmaßnahmen sowie an der Anpassung der sogenannten „Pilotweiterbildung“ im Bereich Logistik und Transport, die anfangs von der HEC – Ecole de gestion der Universität Lüttich angeboten wurde. Die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen finden im weiteren Verlauf des vorliegenden Berichts Erwähnung.

III. Analyse des Weiterbildungsbedarfs im Gesundheitssektor

Wie bei der Bedarfsanalyse im Logistiksektor, erstellten die Partner in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme des in allen Teilgebieten der Großregion bereits existierenden Weiterbildungsangebots. Ein zweiter Schritt bestand darin, eine Stichprobe der zu befragenden Einrichtungen für die Interviews festzulegen. Dazu erstellten die Partner eine vollständige Datenbank mit allen Einrichtungen des Gesundheits- und des sozialen Bereichs sowie den wichtigsten Aufsichtsbehörden und Berufsverbänden. Um über einheitliche Vergleichskriterien zu verfügen, wurde die Auswahl der zu befragenden Einrichtungen unter der Berücksichtigung folgender Kriterien getroffen: Größe der Einrichtung, Tätigkeitsbereich, Spezialisierung und geographische Lage. Ziel war es, 10 Einrichtungen pro Region zu befragen, d.h. 50 insgesamt. Die Partner konnten insgesamt 44 Einrichtungen befragen.

Diesbezüglich wurde ein Interviewleitfaden erstellt. Es ging zunächst darum, einige quantitative Daten wie die Größe der Einrichtung, die Anzahl der Beschäftigten, die Verteilung des Personals (Männer/Frauen) und den Status der Einrichtung (öffentlich/privat) festzuhalten. Zudem zielte der Leitfaden darauf ab, Informationen zur Weiterbildung, sowohl was die gängige Praxis als auch den eigentlichen Bedarf angeht, zu sammeln. Zur Optimierung des Leitfadens wurde er, bevor er bei den Interviews mit den ausgewählten Personen eingesetzt wurde, mehrmals getestet.

Im Anschluss an die Interviewphase konnten die Partner gewisse Tendenzen im Bereich Weiterbildung feststellen. So zeigte es sich, dass die Einrichtungen der Großregion mit den gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, ob finanzieller oder administrativer Natur oder aber im Zusammenhang mit der Organisation der betreffenden Abteilungen selbst. Die Partner beschlossen, sich nicht auf medizinische Weiterbildungsmaßnahmen zu fokussieren, sondern sich eher auf Weiterbildungen im Bereich Management und Support-Funktionen zu konzentrieren. Die Analyse der Ergebnisse ermöglichte es, den Partnern des Projekts FCU nicht nur ihre Kenntnisse über die Landschaft des Gesundheitswesens und des sozialen Bereichs ihrer eigenen Region zu vertiefen, sondern vor allem auch, sich einen globalen Überblick des Sektors über die gesamte Großregion hinweg zu verschaffen.

Die Auswertung der Ergebnisse führte zur Erstellung eines Aktionsplans, der darauf abzielte, die Bedürfnisse in der Praxis stärker zu berücksichtigen. Somit wurden 3 konkrete Handlungsfelder bestimmt: Die Professionalisierung der HR-Funktionen und in erster Linie der des Weiterbildungsverantwortlichen, der Best-Practice-Austausch auf grenzüberschreitender Ebene zwischen den Einrichtungen und die europäische Richtlinie über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung. Die Umsetzung dieses Aktionsplans wird im weiteren Verlauf des vorliegenden Berichts näher erläutert.

IV. Praxis- und Erfahrungsaustausch: Die Anerkennung beruflicher Kompetenzen (VAE)

Die Anerkennung beruflicher Kompetenzen war Gegenstand einer gesonderten Arbeitsgruppe. In den Partnerländern gibt es verschiedene Maßnahmen zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen in unterschiedlicher Form und Bezeichnung („Valorisierung“, „Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen“, usw.). Je nach regionaler bzw. nationaler Gesetzgebung, welche den Zugang zu einer Bildungsmaßnahme ermöglicht oder aber ein Zertifikat ausgestellt wird, gestalten sich Realität und gängige Praxis anders.

Die Einrichtung von Systemen zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen hängt zwar von der nationalen Gesetzgebung und nationalen Zusammenhängen ab, aber es zeigte sich dennoch, dass zu einigen Konzepten und Tools gemeinsame Überlegungen angestellt werden können.

Die Arbeitsgruppe VAE hatte zur Aufgabe, für jedes Land eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Formen der Verfahren zur Anerkennung – oder Valorisierung – von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen zu erstellen, zusammen mit:

- Einem Austausch über den spezifischen Hintergrund und das Bildungssystem jeder Partnerregion
- Ermittlung der gemeinsamen Problematik mit dem Ziel in den individuellen Bildungslaufbahnen Elemente und Bedingungen zu erkennen, welche ein Gelingen begünstigen.

Im Verlauf des Projekts konnten drei gemeinsame Herausforderungen und Probleme erkannt werden:

- Die Sensibilisierung der Akteure (interne und externe)
- Die Entwicklung von Kompetenzrahmen
- Die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in einem grenzüberschreitenden Kontext: Die konkrete Anwendung im Rahmen unserer Weiterbildungsangebote.

Diese drei Punkte waren Inhalte in Seminaren, in welchen Akteure aus dem Hochschulwesen, tätige Personen aus dem Bereich der Anerkennung beruflicher Kompetenzen und auch andere wirtschaftliche Akteure teilnahmen. Diese finden im weiteren Verlauf jedoch noch näher Verwendung.

b. Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten

Mit dem Voranschreiten der Arbeiten konnten die Partner gemeinsame Weiterbildungsangebote ausarbeiten und umsetzen. Durch das Projekt FCU sollte ein nachhaltiges Netzwerk geschaffen werden. Daher hatten die Partner zum Ziel, gemeinsam die Bestimmungen für die Arbeitsweise dieses Netzwerks festzulegen, bis hin zu den Bestimmungen für die Weiterbildungsangebote selbst. So konnten verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen ins Leben gerufen werden, für die zu Projektende erste Erfahrungsberichte vorliegen, auf denen die Partner zukünftige Aktivitäten aufbauen können.

I. Die Pilotweiterbildung im Bereich Logistik und Transport

Diese ursprünglich von den Partnern der HEC Ecole de Gestion der Universität Lüttich und der ICN Business School Nancy Metz angebotene Weiterbildungsmaßnahme, wurde anhand der Ergebnisse der Bedarfsanalyse angepasst und als erstes, von den Projektpartnern gemeinsam umgesetztes Weiterbildungsangebot im November 2011 mit einem Dutzend Teilnehmern durchgeführt. Der Umfang dieser Weiterbildungsmaßnahme entsprach 90 Stunden, darunter 3 Kurse von jeweils 8 Stunden in Form von Präsenzunterricht der auf Englisch abgehalten wurde, damit sich die Teilnehmer untereinander austauschen konnten. Dies stellte eine aktive Gestaltung der Präsenzveranstaltungen sicher. Eine auf einer Fallstudie beruhende Übung stellte den roten Faden der Weiterbildungsmaßnahme dar. Diese Übung ermöglichte es den Teilnehmern, die in der Weiterbildung theoretisch besprochenen Inhalte auf eine konkrete, reale Unternehmenssituation zu übertragen und in Gruppen zusammenzuarbeiten. Für diese Weiterbildungsmaßnahme hatten die Partner beschlossen, alle Unterlagen des auf Französisch gehaltenen Unterrichts ins Deutsche übersetzen zu lassen. Auch wenn dies eine beträchtliche Menge an Arbeit erforderte, wollten die Partner diese Lösung ausprobieren. Aus einer im Anschluss an die Weiterbildung durchgeführten Umfrage der Teilnehmer, gingen einige Punkte hervor, die im Hinblick auf ein weiteres Abhalten der Weiterbildungsmaßnahme Verbesserungspotential ergaben. Diese Punkte betrafen hauptsächlich die Form der angebotenen Übungen. Die grenzüberschreitende Dimension, die Mehrsprachigkeit der Weiterbildungsmaßnahme sowie die erforderliche Mobilität (drei Präsenzveranstaltungen in drei verschiedenen Regionen) waren für die Teilnehmer, die sehr zufrieden waren, kein Problem.

II. Die Themen-Module im Bereich Logistik

Aus der Bedarfsanalyse ergaben sich verschiedene Themenbereiche, für die ein Weiterbildungsbedarf geäußert wurde:

- **Logistik im Gesundheitssektor**
- **Nachhaltige Logistik**
- **Lean manufacturing“**

Zudem konnte festgestellt werden, dass in allen Regionen Fernunterricht ein entscheidender Faktor für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme darstellte.

Unter Berücksichtigung der definierten Themenbereiche, entwickelten Teams aus verschiedenen Regionen, deren Mitglieder aufgrund ihrer Erfahrung ausgewählt wurden, 3 Module. Für jedes Modul waren 30 Unterrichtsstunden vorgesehen, darunter 2 Präsenzveranstaltungen von jeweils 8 Stunden. Folglich war ungefähr die Hälfte des Unterrichts Fernunterricht. Der Bezug zur Praxis wurde durch Fallstudien gewährleistet, für diese wurde den Lernenden ein Online-Tutorat durch die Lehrenden zur Verfügung gestellt.

Als Verkehrssprache wurde aus den bereits genannten, im Rahmen der Pilotweiterbildung angeführten Gründen, Englisch gewählt. Zur Unterstützung der Teilnehmer wurden Zusammenfassungen jedes Kapitels auf Deutsch und Französisch bereitgestellt. Im Rahmen des Projekts war es möglich, eines dieser Module und zwar das Modul „nachhaltige Logistik“ zu testen. Obwohl das Thema für die Unternehmen des Logistiksektors unverkennbar von Interesse ist, war es schwierig, Teilnehmer für die Veranstaltung zu finden. Die Weiterbildung konnte dennoch mit 5 Teilnehmern aus Lothringen und dem Saarland stattfinden. Obwohl die englische Sprache eindeutig ein gemeinsamer Nenner ist, erwies sie sich diese als deutliches Hindernis bei der Anmeldung zu den Weiterbildungsmaßnahmen. Es stellt sich folglich die Frage, dieselben Weiterbildungsmaßnahmen zulasten eines wahrhaftigen grenzüberschreitenden Austauschs, auf Deutsch und Französisch anzubieten. Was die Resonanz dieses Moduls angeht, so ist die Auswertung zum Zeitpunkt der Verfassung des vorliegenden Berichts noch im Gange. Daher ist ein strukturiertes und belegtes Feedback zurzeit nicht möglich.

III. Entwicklung eines Weiterbildungsangebots für Weiterbildungsverantwortliche

Aus der Bedarfsanalyse ging auch der Bedarf an Professionalisierung der HR-Funktionen in Gesundheitseinrichtungen hervor. In Lothringen ist die Personalverwaltung in den Einrichtungen bereits strukturiert, es zeigte sich jedoch, dass die Situation in den anderen Regionen bzw. Ländern anders aussieht. Häufig haben die Personen, die mit Personalverwaltung, Kompetenzentwicklung und Weiterbildung vertraut sind, keine Ausbildung diesbezüglich erhalten. Von dieser Feststellung ausgehend machten sich die Partner an die Entwicklung einer Weiterbildungsmaßnahme für Weiterbildungsverantwortliche. Im Rahmen des Projekts konnten die Partner einen Kompetenzrahmen für die Position des Weiterbildungsverantwortlichen ausarbeiten sowie den Aufbau einer Weiterbildungsmaßnahme festlegen. Diese beiden Dokumente dienen als Grundlage für die Entwicklung einer Weiterbildungsmaßnahme, deren genaue Ausgestaltung gerade bestimmt wird.

c. Veranstaltung von Konferenzen und Seminaren

I. Das Auftaktseminar „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung“

Im Mai 2011 organisierten die Partner ein Seminar über grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung. Nachdem am Vormittag die Projektvorstellung stattfand, wurde dem Nachmittag Erfahrungsberichte von anderen grenzüberschreitenden oder europäischen Projekten auf diesem Gebiet gewidmet. Diesbezüglich stellten die Vertreter von 3 europäischen Projekten ihre Arbeit vor und gaben ihre Sicht der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wieder:

- „Sanicademia“ - Grenzüberschreitende Akademie für Aus- und Weiterbildung im Krankenhaussektor
- „Grenzen-Los“ - Eine grenzüberschreitende Arbeitsgruppe im Dreiländereck in der Region Aachen
- „IBAK“ - Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

II. Die Konferenzen der Arbeitsgruppe Gesundheit

Aus der Bedarfsanalyse ergaben sich 3 Arbeitsschwerpunkte: Die oben bereits erwähnte Professionalisierung der HR-Funktionen, aber auch die Informationsvermittlung zur europäischen Richtlinie über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung sowie ein grenzüberschreitender Best-Practice-Austausch. Zu den beiden letztgenannten Punkten organisierten die Partner 2012 mehrere Veranstaltungen.

Was den zweiten Arbeitsschwerpunkt angeht, so wurde am 11. Oktober 2012 eine Konferenz zur europäischen Richtlinie über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung abgehalten, bei welcher 96 Personen teilnahmen. Ziel der Konferenz war es, die Akteure des Krankenhaussektors der Großregion ein Jahr vor ihrem tatsächlichen Inkrafttreten über die Richtlinie zu informieren. Bei den im Rahmen der Bedarfsanalyse durchgeführten Interviews wurde deutlich, dass das Wissen der Akteure über den Inhalt der Richtlinie lückenhaft war.

Der letzte Arbeitsschwerpunkt, der Best-Practice-Austausch unter den Einrichtungen, wurde mit einem Seminar am 26. Januar 2012, mit 63 Teilnehmern, in Angriff genommen. Der Vormittag war der Darlegung der Ergebnisse der Bedarfsanalyse gewidmet und am Nachmittag fanden Workshops zum Austausch statt. Nach dem Erfolg des ersten Seminars wurden weitere Workshops zum Austausch mit den Themenschwerpunkten Einkauf im Krankenhaus oder Qualität geplant, die aber aus Mangel an Teilnehmern abgesagt werden mussten. Trotz zweier Anläufe meldeten sich für diese Seminare nur wenige Teilnehmer an, außer von Seiten der luxemburgischen Krankenhäuser, wobei sich erwies, dass hier der Bedarf an Austausch mit den Kollegen in der Großregion sehr viel ausgeprägter ist als in den Nachbarregionen.

III. Die Seminare im Bereich Anerkennung beruflicher Kompetenzen (VAE)

Erstes Seminar: „Sensibilisierung für Anerkennungsverfahren. Praxis und Reflexion“

Dieses Seminar fand am 18. Oktober 2011 in Metz (Frankreich) statt und war an Personen aller Partnerregionen gerichtet, die im Bereich der Anerkennung beruflicher Kompetenzen tätig sind.

Nachdem die gängige Praxis im Bereich VAE in den Ländern der Europäischen Union vorgestellt wurde, konnte man dieses Gebiet in drei themenbezogenen Workshops unter verschiedenen Blickwinkeln näher betrachten: Die Mobilisierung von institutionellen und Hochschulakteuren, die Annäherung zwischen Hochschulen und Wirtschaft und die persönlichen Herausforderungen der Kandidaten in diesem Prozess. Zu diesem Anlass konnte auch der Aufbau eines Netzwerks der Akteure angestoßen werden, das mit jedem weiteren grenzüberschreitenden Treffen und Austausch an Erfahrungen dazugewann.

Zweites Seminar oder Weiterbildungstage: „Ausarbeitung von Kompetenzrahmen der Hochschule – Herausforderungen, Möglichkeiten und Methoden“

Am 26. und 27. März 2012 wurden in Luxemburg verschiedene Ansätze für die Ausarbeitung und Handhabung von Kompetenzrahmen erfasst. Verschiedene Redner -Lehrende, Experten und Testimonials sprachen über die Methoden, mit denen sie Erfahrungen gesammelt haben sowie über nützliche Tools und Referenzen. Dabei stützten sie sich auf drei wesentliche Schritte: Die Vorbereitung, die Erstellung und die Nutzung eines Kompetenzrahmens. Ein Kompetenzrahmen kann sich in vielerlei Hinsicht als nützlich erweisen. Er ist multifunktional und dient der Information, der Mobilisierung, der Bildung usw. Es ist wichtig, dass er bestimmte Zielvorgaben erfüllt und jeder Benutzer ihn für seine Zwecke einsetzen kann. Aus diesem Grund ist die Frage der verwendeten Termini von grundlegender Bedeutung, denn jeder Benutzer muss unter den Begriffen sowie den beschriebenen Kompetenzen das Gleiche verstehen.

Diese Veranstaltung ermöglichte es auch, unser Netzwerk an Akteuren und Ansprechpartnern aus unseren Arbeitsbereichen weiter zu bereichern.

Drittes Seminar am 14. März 2013: „Qualifizierung der zukünftigen Führungskräfte der Großregion: Welche Perspektiven bestehen für die Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen an der Universität?“

Anlässlich dieses Abschlussseminars beschloss die Arbeitsgruppe, die Anerkennung beruflicher Kompetenzen (VAE) unter dem Blickwinkel der Mobilität zu betrachten.

Die VAE ist in der Tat ein wichtiger Bestandteil für lebenslanges Lernen, ein Kandidat kann dadurch seine beruflich erworbene Erfahrung im Hinblick auf den Zugang zu einer Hochschulausbildung anerkennen lassen kann, entweder zwecks Umorientierung in der beruflichen Laufbahn oder beruflicher Mobilität.

Bei der Ausarbeitung des Seminarprogramms stützen sich die Arbeitsgruppenmitglieder auf die Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Diese Empfehlung unterstreicht die Bedeutung der Anerkennung beruflicher Kompetenzen vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise sowie ihren Nutzen für ein reibungsloses Funktionieren des Arbeitsmarkts und für Mobilität. So empfiehlt der Rat den Ländern der Europäischen Union, die Anerkennung formal, nicht formal und informell erworbener Kompetenzen umzusetzen. Das Seminar vom 14. März 2013 bot Teilnehmern, Experten, Testimonials und Partnern die Gelegenheit, sich über die Anerkennung beruflicher Kompetenzen auszutauschen und Überlegungen zu ihrer Umsetzung in der Großregion anzustellen. Zu diesem Anlass stellten die Partner auch die Ergebnisse ihrer Arbeit vor.

D. Erfahrungsbericht und Analyse

Das Projekt erzielte für die Partner einen Mehrwert auf unterschiedlichen Ebenen. Auch andere Akteure, wie beispielsweise die Teilnehmer an den vom Netzwerk angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen, profitierten davon. Die Partner des Projekts FCU hatten sich anfangs zum Ziel gesetzt, durch das Netzwerk einen Mehrwert zu generieren, der sich aus folgenden Faktoren zusammensetzt:

- Verbesserung der Wahrnehmbarkeit der universitären Weiterbildungsmöglichkeiten in der gesamten Großregion
- Erleichterung der Mobilität der Lernenden
- Erleichterung der Mobilität der Lehrenden
- Förderung des Erfahrungsaustauschs über Weiterbildungsangebote und Tools
- Erleichterung des Zugangs zu Informationen über die verschiedenen Studienprogramme und deren Anerkennung in den verschiedenen Teilregionen

Am Ende des Projekts hat sich gezeigt, dass all diese Faktoren in unterschiedlichem Maße und zu verschiedenen Stadien des Projekts erreicht werden konnten.

- Verbesserung der Wahrnehmbarkeit der universitären Weiterbildungsmöglichkeiten in der gesamten Großregion:

Jede Arbeitsgruppe erstellte zunächst einmal eine Bestandsaufnahme dessen, was bereits existierte. Die Arbeitsgruppen Logistik und Gesundheit verfassten eine Liste der bestehenden Weiterbildungsangebote, während die Arbeitsgruppe VAE eine Bestandsaufnahme der gängigen Praxis in der Anerkennung beruflicher Kompetenzen anfertigte. Die Arbeitsgruppe VAE veröffentlichte das Ergebnis dieser Arbeiten auf der Internetseite des Projekts (www.fcu-gr.eu), wohingegen die Listen der bestehenden Weiterbildungsangebote im Logistik- und Gesundheitssektor nicht veröffentlicht werden konnten. Diese Arbeit ermöglichte es den Projektpartnern, sich zu einem gegebenen Zeitpunkt einen Überblick über die existierenden Weiterbildungsangebote zu verschaffen, eignete sich jedoch nicht für eine nachhaltige Informationsvermittlung an die Öffentlichkeit. Dies hätte eine Organisation erfordert, die es ermöglichen würde, die Informationen in sehr regelmäßigen Abständen zu aktualisieren, was eine im Rahmen des Projekts nicht vorgesehene konstante Bereitstellung von Ressourcen implizieren würde. Es handelt sich aber auf jeden Fall um einen Ansatz für eine zukünftige Zusammenarbeit, der weiter verfolgt werden kann.

- Erleichterung der Mobilität der Lernenden

Die Mobilität der Lernenden wurde Dank der von den Projektpartnern angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Jeder Kurs bzw. jede Veranstaltung wurde in einer anderen Region organisiert. Diese Weiterbildungsmaßnahmen haben ebenfalls deutlich gemacht, welchen großen Mehrwert eine Weiterbildungsmaßnahme durch den Austausch zwischen Lernenden aus den verschiedenen Teilregionen der Großregion erhält. Allerdings stellt die Mobilität der Lernenden weiterhin eine Herausforderung dar, da die räumlichen Entfernungen bei der Anmeldung eine abschreckende Wirkung haben. Vor diesem Hintergrund war E-Learning für die Teilnehmer ein bedeutender Pluspunkt. Dank der Kombination aus Fernunterricht und Präsenzveranstaltungen musste nicht so viel Zeit für An- und Abreise aufgewendet werden und es war trotzdem möglich, während des Präsenzunterrichts oder über ein IT-Kommunikationstool einen „realen“ Austausch zu gewährleisten.

- Erleichterung der Mobilität der Lehrenden

Die durchgeführten Maßnahmen förderten die Mobilität der betroffenen Lehrenden. Das Projekt, das als authentische Testphase angesehen werden kann, zeigte auf, dass das Vorhandensein eines Netzwerks und folglich eines regelmäßigen Austauschs die Mobilität der Lehrenden zwischen den einzelnen Teilregionen der Großregion unbestreitbar erleichtert.

- Förderung des Erfahrungsaustauschs über Weiterbildungsangebote und Tools

Die Arbeitsweise als Netzwerk förderte zweifellos den Austausch. Die Partner konnten sich über die in ihrer Teilregion im Bereich Weiterbildung herrschende Praxis, die geltenden Bedingungen sowie die verwendeten Tools austauschen. Insbesondere in der Arbeitsgruppe VAE machte der Austausch von Erfahrungen einen Großteil der Arbeit aus. Dadurch war es möglich, 3 gemeinsame Probleme zu bestimmen und zu bearbeiten (**siehe Seite 26**).

- Erleichterung der Kenntnisnahme von verschiedenen Studienprogrammen und deren Anerkennung in den verschiedenen Teilregionen

Was diesen Punkt angeht, müssen die Ergebnisse zu Projektende detailliert betrachtet werden. Wie weiter unten im vorliegenden Bericht geschildert wird, ist es nicht einfach, die Anerkennung eines Studienprogramms in anderen Regionen bzw. Ländern zu erleichtern. Die Partner haben zwar eine Lösung für die gemeinsam angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen gefunden, aber aufgrund der vielen angetroffenen Schwierigkeiten lohnt es sich, weitere Überlegungen in diese Richtung anzustellen.

Bei der Durchführung der verschiedenen Maßnahmen des Projekts stießen die Partner auf unterschiedliche Schwierigkeiten. Um diese Schwierigkeiten zu überwinden, fanden die Partner Lösungen, die es möglich machten, die gesetzten Ziele zu erreichen. Obwohl die Partner für jedes Problem eine Lösung gefunden haben, ist noch viel zu tun. Es erfordert viel Arbeit, ein Netzwerk aufzubauen, das für die gesamte Großregion gemeinsame Weiterbildungsmaßnahmen, Betreuungen und alles was damit zusammenhängt, anbietet.

Hier verschiedene Hindernisse, auf die die Partner während ihrer 4-jährigen Zusammenarbeit gestoßen sind:

- **Die gemeinsame Zertifizierung:**

Nach dem Prozess von Bologna und obwohl es einen eindeutig festgelegten europäischen Rahmen zur Vergabe von ECTS-Punkten gibt, unterscheidet sich die Zertifizierungspraxis von einem Land zum anderen oder sogar von einer Universität zur anderen. Im Rahmen der ersten, von dem Netzwerk vorgeschlagenen Weiterbildungsmaßnahme die mit einem Zertifikat abschließt, die Pilotweiterbildung im Bereich Logistik und Transport, mussten die Partner eine Entscheidung bezüglich der Teilnehmer-Bescheinigung am Ende der Maßnahme treffen.

Als Grundlage für ihre Überlegungen nahmen die Partner im Vorfeld eine vergleichende Analyse der Bedingungen zur Vergabe von ECTS-Punkten an den verschiedenen Partnereinrichtungen vor. Die Ergebnisse dieser Arbeit können dem **Anhang A** entnommen werden. Aus dieser vergleichenden Analyse ging hervor, dass es unmöglich ist, am Ende der Pilotweiterbildung ECTS-Punkte zu vergeben.

Tatsächlich entsprach die Weiterbildungsmaßnahme 3 ECTS-Punkten und einigen Partnern war es aufgrund ihrer Vorschriften nicht möglich, eine geringe Anzahl von ECTS-Punkten einzeln zu vergeben. Zudem musste die Weiterbildungsmaßnahme bei einigen Partnern, um anerkannt zu werden, Bestandteil eines bestehenden Studienprogramms sein (zum Beispiel einem Master-Kurs an der Partneruniversität entsprechen). Aufgrund dieser Feststellung beschlossen die Partner, eine Bescheinigung über die erworbenen Kompetenzen auszustellen (**siehe Anhang B**), die ausführlich genug ist, um von den Teilnehmern im Rahmen der Bewerbung um einen Arbeitsplatz oder für einen Diplom-Studiengang geltend gemacht zu werden.

Sollte sich ein Teilnehmer der Weiterbildungsmaßnahme in einen Diplom-Studiengang einschreiben wollen, könnte durch die Bescheinigung eine teilweise Anerkennung oder eine Freistellung erreicht werden. Diese Überlegung steht im Zusammenhang mit den Arbeiten der Partner zur Anerkennung der formal, nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen. Die Anerkennung dieser Kompetenzen stellt einen Pfeiler des lebenslangen Lernens dar. Mit dieser ist es jedem möglich, seinen Bildungsweg und seine beruflichen Erfahrungen geltend zu machen, unabhängig von dem Land, aus dem er kommt. Für die Weiterbildungseinrichtungen ist es äußerst wichtig, ausführliche Bescheinigungen auszustellen, mithilfe derer jede andere Bildungseinrichtung oder Hochschule die Ziele der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen und die durch sie erworbenen Kompetenzen erfassen kann und dadurch in der Lage ist, einen Studienweg anzubieten, der den Bedürfnissen eines jeden Lernenden entspricht. Folglich wurde diese Lösung auch für die darauf folgenden Weiterbildungsmaßnahmen des Netzwerks gewählt.

- **Die Mobilität: Feststellungen, Lösungsansätze**

Die Arbeit im Netzwerk zielte auch darauf ab, die Mobilität der Lernenden und der Lehrenden zu fördern. Obwohl die Mobilität den Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund des Austauschs in den Arbeitsgruppen und einer größeren Unterrichtsvielfalt einen tatsächlichen Mehrwert verleiht, kann sie doch auch ein ernstzunehmendes Hindernis bei der Anmeldung zu einer Weiterbildungsmaßnahme darstellen. Die Tatsache, sich Zeit nehmen zu müssen, um ein Weiterbildungsangebot wahrzunehmen, kann sich aus beruflichen oder persönlichen Gründen als problematisch erweisen. Hinzu kommt zusätzlich, die Schwierigkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, die in einer größeren Entfernung zum Wohn- oder Arbeitsort stattfindet.

So beschlossen die Partner bei der Entwicklung der Weiterbildungsmaßnahmen, den Präsenzunterricht zugunsten von Fernunterricht und Einzelarbeit einzuschränken. Das Abhalten von Präsenzunterricht wurde beibehalten, um einen Austausch zwischen Teilnehmern aus verschiedenen Regionen zu ermöglichen, die dafür aufgewandte Zeit beschränkte sich jedoch auf 20% des Gesamtstundenvolumens der Weiterbildungsmaßnahme.

Es erwies sich als notwendig, gemeinsame E-Learning-Lösungen einzurichten. Diesbezüglich wurde eine Arbeitsgruppe, die sich mit diesem Thema befassen sollte, eingesetzt.

Was die Mobilität der Lehrenden angeht, so wurden die 3 Fachmodule im Bereich Logistik von Teams entwickelt, die sich aus Dozenten und/oder an den einzelnen Partnerinstituten unterrichtenden Fachleuten zusammensetzten. Durch diese Arbeitsweise konnte auf Wunsch der Partner, Weiterbildungsmaßnahmen mit wirklich interregionalem Charakter anzubieten, nachgekommen werden. Die Organisation der Arbeit wurde dabei den Teams überlassen.

- **Die Sprachbarriere: Feststellungen, Lösungsansätze und getestete Lösungen**

Neben den großen Entfernungen kommt noch ein weiteres Hindernis hinzu: die Sprachbarriere. Wie kann man interregionale Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, in denen ein Austausch unter Teilnehmern und mit Lehrenden unterschiedlicher Muttersprache möglich ist? Diese Frage stellte sich im Verlauf des Projekts immer wieder. Zu den Arbeitsgruppensitzungen der Partner wurden Dolmetscher hinzugezogen, um jeglichen Zeitverlust zu vermeiden und einen optimalen Kommunikationsfluss zu gewährleisten. Diese Lösung konnte jedoch nicht auf die Weiterbildungsmaßnahmen übertragen werden, sowohl aus Kostengründen, als auch, weil diese Arbeitsweise den Austausch der Teilnehmer untereinander und mit den Lehrenden gestört hätte.

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Lösungen getestet:

Die Erste bestand darin, die Weiterbildungsmaßnahme in 3 Sprachen anzubieten: Französisch, Deutsch und Englisch. Diese Möglichkeit wurde im Rahmen der Pilotweiterbildung im Bereich Logistik mit Präsenzveranstaltungen auf Englisch und Unterrichtsmaterialien (in Papierform und mittels E-Learning) auf Französisch und Deutsch getestet. Dadurch war es den Teilnehmern möglich, die Unterlagen in ihrer Muttersprache zu lesen und die Übungen ebenfalls in ihrer Muttersprache zu machen. Der auf Englisch gehaltene Präsenzunterricht ermöglichte den Austausch unter den Teilnehmern. Die Tatsache, dass der Unterricht auf Englisch gehalten wurde, stellte jedoch für einige Teilnehmer, die ihr Englisch für nicht gut genug befanden um daran teilzunehmen, ein Hindernis dar. Es ist hinzuzufügen, dass diese Lösung nur mit einem dreisprachigen Lehrenden-Team möglich ist, damit ein Tutorat der online-Übungen gewährleistet werden kann.

Die zweite Lösung bestand darin, die Weiterbildungsmaßnahme nur auf Englisch anzubieten und ergänzend dazu Zusammenfassungen der behandelten Kapitel auf Deutsch und Französisch zur Verfügung zu stellen. Diese Möglichkeit wurde im Rahmen der 3 Fachmodule im Bereich Logistik getestet. Sie bietet den Vorteil, von einer größeren Anzahl an Lehrenden wahrgenommen werden zu können, wobei die englische Sprache bei dieser Lösung ein noch größeres Hindernis darstellt als bei der ersten Lösung. Das Modul zur Krankenhauslogistik konnte nämlich bis heute nicht stattfinden, wobei die potentiellen Teilnehmer in erster Linie als Grund, sich nicht anzumelden, die englische Sprache angeben.

Es stellt sich heraus, dass Englisch für einige Zielgruppen, wie beispielsweise leitende Angestellte der Logistikabteilungen in der Industrie, eine Lösung darstellt, jedoch auf keinen Fall in allen Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden kann. Einige Weiterbildungen werden in Zukunft auch auf Deutsch und Französisch abgehalten, obwohl dies keine zufriedenstellende Lösung ist, insofern als der interregionale Austausch nicht sichergestellt werden kann. Über die oben angeführten Schwierigkeiten hinaus, bedeutete die Zusammenarbeit in einem Netzwerk einen tatsächlichen Mehrwert für die Vertreter der Partnereinrichtungen. Diese lernten in diesem Zusammenhang andere Arbeitsmethoden und andere Kulturen kennen und konnten sich neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit stellen. Am Ende des Projekts ist festzustellen, dass die Zusammenarbeit in einem Netzwerk unumgänglich ist, um innerhalb der Großregion ein aufeinander abgestimmtes, kohärentes Weiterbildungsangebot bereitzustellen.

Aus Erfahrungen mit dem Projekt FCU heraus, können die Partner mehrere Faktoren anführen, die zum Gelingen eines solchen Projekts beitragen können:

Damit ein solches Projekt funktioniert und die erwarteten Ergebnisse erreicht werden, muss gewährleistet sein, dass Kommunikation und Austausch stattfinden. Es ist wichtig, dass die Projektziele für alle klar sind und das von Anfang an alle Projektpartner dahinterstehen. Jeder Einzelne muss begreifen, dass der Austausch mit Akteuren aus anderen Regionen nützlich, ja gar notwendig ist. Natürlich bedeutet der durch ein solches Projekt hervorgerufene Aufwand für alle Beteiligten zunächst einmal immer zusätzliche Arbeit. Es ist folglich für jeden Beteiligten wichtig, den im Projekt durchgeführten Aktivitäten einen Sinn zu verleihen und einen Zusammenhang zu seinen Alltagstätigkeiten herzustellen.

Im Projekt FCU waren die Arbeiten auf verschiedene Arbeitsgruppen verteilt, die jeweils von einem der Partner geleitet wurden. Alle Arbeitsgruppen wurden von einem Lenkungsausschuss beaufsichtigt, der sich aus mindestens einem Vertreter jeder Partnereinrichtung zusammensetzte.

Diese Struktur wurde verabschiedet, da es erforderlich war, die Arbeit sinnvoller zu verteilen und sicherzustellen, dass ein Partner pro Arbeitsgruppe die Verantwortung für das Voranschreiten der Arbeiten übertragen wird. Darüber hinaus ist das Abhalten von regelmäßigen Treffen notwendig, um im Projekt eine Dynamik aufrechtzuerhalten.

Im Rahmen dieses Projekts waren die meisten Partner von allen Arbeitsgruppen betroffen. Zu Beginn des Projekts einigte man sich jedoch auf eine Struktur mit variabler Zusammensetzung, entsprechend den Kompetenzen und Ressourcen eines jeden Projektpartners. So waren zum Beispiel zwei Partner nicht an allen Arbeitsgruppen beteiligt. Am Ende des Projekts führt diese Struktur zu geteilten Schlüssen. Eine Struktur mit variabler Zusammensetzung schien die beste Lösung zu sein um alle Partner unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Verpflichtungen miteinzubeziehen. Mittlerweile hat sich jedoch erwiesen, dass diese Lösung auch Nachteile mit sich bringt. Die Partner, die nur an einigen Maßnahmen beteiligt sind, ziehen nicht den gleichen Mehrwert aus einem Projekt, da die Kommunikation mit den anderen Partnern sowie der Austausch beschränkt sind.

Um dem entgegen zu wirken und es der Gesamtheit der Projektpartner zu ermöglichen, sich gegenseitig kennenzulernen und spielerisch mehr über die verschiedenen im Rahmen des Projekts durchgeführten Maßnahmen zu erfahren, wurde ein „Tag im Grünen“ organisiert. Die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten des IUIL im Schloss Munsbach statt und bewirkte tatsächlich ein besseres gegenseitiges Kennenlernen der Teilnehmer und eine Erleichterung der nachfolgenden Zusammenarbeit. Abschließend kann gesagt werden, dass es für alle Projektbeteiligten notwendig ist, sich die Zeit zu nehmen sich kennenzulernen, um ein effizientes zusammenarbeiten, am besten so früh wie möglich nach Projektbeginn gewährleisten zu können.

Allgemein und als Fazit zu diesem Teil wäre es für Partner ähnlicher Projekte ratsam, nicht an folgenden Punkten zu sparen:

- Organisation von Veranstaltungen, die es den Partnern ermöglichen, sich gegenseitig kennenzulernen und mehr über den jeweiligen Hintergrund der anderen Partner zu erfahren
- Erläuterung der Ziele für alle am Projekt beteiligten Akteure
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der im Projekt behandelten Themen

E. Ausblick

Die in der Analyse erwähnten Fakten sind gleichermaßen ein Ausblick, um der Zusammenarbeit innerhalb des in den letzten Jahren aufgebauten Netzwerks Nachhaltigkeit zu verleihen und sie sogar noch zu vertiefen. Weiterbildung ist für die Einwohner der Großregion mehr denn je ein Faktor für Beschäftigungsfähigkeit. Die Wirtschaftskrise ist noch nicht vorüber und die Großregion wird sich mit Sicherheit neuen wirtschaftlichen Veränderungen stellen müssen. Folglich ist die Entwicklung eines aufeinander abgestimmten und kohärenten Weiterbildungsangebots von äußerster Wichtigkeit. Die Partner des Projekts FCU bieten an, auf der im Rahmen des Projekts geleisteten Arbeit aufzubauen, um ihre Zusammenarbeit fortzusetzen und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die anderen Bedürfnissen gerecht werden. Die Partner konnten zwar Lösungen finden, die es ermöglichten, gewisse Hindernisse bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Bereich Weiterbildung zu umgehen, aber Punkte wie die gemeinsame Zertifizierung oder die Mehrsprachigkeit stellen weiterhin Herausforderungen dar, denen man sich in den kommenden Jahren stellen muss.

Über die Sicherung der Nachhaltigkeit der im Rahmen des Projekts FCU geschaffenen Weiterbildungsmaßnahmen hinaus, verfolgen die Partner weiterhin die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam und sind bemüht, ihr Netzwerk auch zukünftig durch konkrete Aktionen zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit der Großregion mit Leben zu erfüllen.

F. Anhang

- A. Vergleichende Analyse der Bedingungen zur Vergabe von ECTS-Punkten in der Großregion (Seite 38 - 44)
- B. Bescheinigung über die erworbenen Kompetenzen am Beispiel der „Pilot“-Weiterbildung im Bereich Logistik und Transport (Seite 45 & 46)

ASPECTS REGLEMENTAIRES D'UNE FORMATION CONTINUE DANS LA GRANDE REGION/ RECHTLICHE ASPEKTE EINER WEITERBILDUNG IN DER GROSREGION		
<p>1° La notion de crédit ECTS est-elle reconnue dans la législation et la réglementation pour la formation continue dans votre pays (et ceci dans le cadre de l'application des directives européennes de Bologne) ?</p> <p>Quelles sont les conditions d'octroi de ces crédits ?</p> <p><i>1° Ist der Begriff der ECTS-Kreditpunkte in Ihrem Land für die Weiterbildung rechtlich abgesichert (und dies im Sinne der europäischen Richtlinien von Bologna)? Was sind die Bedingungen, damit Credits gewährt werden können?</i></p>	<p>Réponse Région Wallonne (Communauté française de Belgique) : l'article 20 du Décret Bologne du 31/3/ 2004 en Communauté française de Belgique stipule que les formations continues peuvent délivrer des crédits ECTS au même titre que les formations initiales à condition qu'elles soient conçues et délivrées dans la même démarche académique :</p> <p>« Elles (les formations continues) peuvent permettre l'octroi de crédits aux étudiants correspondant aux enseignements suivis avec succès, si elles respectent les mêmes critères d'organisation, de contenu et de qualité que les études menant à des grades académiques (les formations initiales). »</p> <p>Un crédit ECTS représente 24Hde travail étudiant (adulte en formation continue) y compris le temps de participation aux sessions de formation. Le travail peut-être : étude, lecture, travail en ligne, projet à développer en entreprise, etc . bref il s'agit de prendre en compte tout le temps de participation à la formation et l'ensemble du travail lié à celle-ci.</p> <p>Les crédits ECTS obtenus en formation continue sont valorisables dans d'autres formations (ex. dans un master en logistique que le candidat entreprendrait après le certificat de formation continue).</p>	<p>Antwort der Region Wallonien (französische Gemeinschaft Belgiens): Artikel 20 der Verordnung von Bologna vom 31.03.2004 in der französischen Gemeinschaft Belgiens besagt, dass für die Teilnahme an Weiterbildungen ECTS-Punkte ausgestellt werden können, die die gleiche Wertigkeit wieder Absolvieren einer Erstausbildung haben, jedoch unter der Bedingung, dass die Ausstellung nach dem gleichen akademischen Vorgehen erfolgt:</p> <p>« Für die Teilnahme an Weiterbildungen können den Studenten Credits gewährt werden, vorausgesetzt, sie respektieren die gleichen Anforderungen an Organisation, Inhalt und Qualität, die von den Studenten in der Erstausbildung erwartet werden. »</p> <p>Ein ECTS-Punkt steht für 24 Stunden studentische Arbeit (Erwachsener in Weiterbildung), darin inbegriffen sind die Präsenzzeiten, Vor- und Nachbereitung, Lektüre/Selbststudium, E-Learning, praktische Projekte in den Unternehmen; also jede Art von Arbeitsaufwand, der mit der Weiterbildung verbunden ist.</p> <p>Die ECTS-Punkte, die in einer Weiterbildung erworben worden sind, können in anderen Bildungsgängen angerechnet werden (bspw. in einem Masterprogramm, welches der Student anschließend besucht).</p>
	<p>Réponse Luxembourg : Au niveau du Luxembourg, l'Université du Luxembourg est la seule institution habilitée à délivrer des ECTS. Elle propose des programmes de Master qui peuvent être effectués à temps partiel et dans le cadre desquels la délivrance de crédits se fait selon les règles de Bologne. L'IUIL est un établissement d'utilité publique sous la tutelle du</p>	<p>Antwort Luxemburg:</p> <p>In Luxemburg ist die Universität Luxemburg die einzige Institution, die ECTS-Punkte vergeben kann. Sie bietet verschiedene Masterprogramme an, die im Rahmen eines Teilzeitstudiums besucht werden können. In diesem Rahmen werden die für Bologna üblichen Credits vergeben.</p>

	<p>Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'IUIL délivre des certificats à caractère universitaire depuis 1974 mais pas d'ECTS. La délivrance de crédits n'est possible qu'en coopération avec une université (Luxembourg ou étrangère). Ce principe vaut également pour les autres institutions de formation continue au Luxembourg (LLL-Center de la Chambre des Salariés, Luxembourg School for Commerce,...). Dans le cadre des sessions de formation continue sans partenariat avec une université, aucun crédit ne pourra être délivré. Toutefois, des bachelors et des masters offerts par un partenariat (institut de formation et université) ainsi que les crédits correspondants peuvent être obtenus par les candidats.</p> <p>L'Université du Luxembourg propose des Masters à horaires aménagés (délivrance d'ECTS) ainsi que des programmes de formation continue certifiants (pas de délivrance d'ECTS).</p>	<p>Das IUIL ist eine öffentliche Hochschuleinrichtung unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Höhere Bildung. Seit 1974 vergibt das Institut universitäre Zertifikate, aber es vergibt keine ECTS-Punkte. Eine Vergabe von Credits wäre nur in Kooperation mit der luxemburgischen oder einer ausländischen Universität möglich. Das Gleiche gilt auch für andere Weiterbildungseinrichtungen in Luxemburg (Luxembourg School for Commerce, LLL-Center der CSL, etc.). Für die durch das IUIL alleinverantwortlich organisierten Weiterbildungsveranstaltungen können keine Credits vergeben werden. Allerdings können in Zusammenarbeit mit Universitäten Bachelor- und Masterabschlüsse mit den entsprechenden ECTS-Punkten – orientiert am Bologna-Prozess – ausgestellt werden. Die Universität von Luxemburg bietet außerdem Master Programme, die Teilzeit absolviert werden können sowie zertifizierende Weiterbildungsprogramme an.</p>
	<p>Réponse Région Sarre:</p> <p>L'attribution de crédits à chaque unité de formation (UF) fait partie de la conception des programmes d'études et doit se baser sur les référentiels de qualification nationaux et les descriptifs y relatif (niveau et qualifications). En règle générale ceci relève de la responsabilité des universités et du personnel académique.</p> <p>C'est sur base du profil de compétences que le personnel académique élabore le programme d'étude, dans lequel les learningoutcomes sont définis et les crédits pour chaque UF sont attribués.</p> <p>L'attribution des crédits à chaque UF se base sur leur estimation du temps de travail nécessaire à chaque étudiant pour atteindre chaque résultat d'apprentissage</p>	<p>Antwort Saarland:</p> <p>„Die Zuweisung von Credits zu einzelnen Lernelementen ist Teil der Lehrplangestaltung und geschieht unter Bezugnahme der nationalen Qualifikationsrahmen, Niveaubeschreibungen und Qualifikationsdeskriptoren. In der Regel liegt dies in der Verantwortung der Hochschulen und des akademischen Personals. Anhand des Qualifikationsprofils gestaltet das akademischePersonal den Lehrplan, indem es die Lernergebnisse definiert und den einzelnen ProgrammteilenCredits zuweist. Die Zuweisung von Creditszu Lernelementen basiert auf deren Gewichtung inBezug auf den für die Studierenden erforderlichenArbeitsaufwand, um die jeweiligen Lernergebnisseim formalen Kontext zu erzielen.“ (ECTS-Leitfaden, ISBN: 978-92-79-09728-7)</p>


	dans un contexte formel.	
	<p>Réponse Rhénanie-Palatinie: Les crédits ECTS doivent être attribués les règles de Bologne, aussi bien pour les programmes Bachelor que pour les programmes de Master. C'est une condition sine qua non pour pouvoir accréditer un programme d'étude. Les crédits ne peuvent être accordés que si un module a été validé via un examen/ une évaluation. Un crédit correspond à une charge de travail de 25 à 30h. Les séances en présentiel ainsi que le travail individuel sont pris en compte dans le calcul. Si l'on parle de certification il est également recommandé d'attribuer des crédits. Néanmoins cela n'est pas absolument nécessaire, dans la mesure où les certificats ne font pas l'objet d'une accréditation obligatoire.</p>	<p>Antwort Rheinland-Pfalz: Die ECTS-Kreditpunkte müssen sowohl in den Bachelor- als auch in den Masterstudiengängen entsprechend der Bologna-Regeln vergeben werden. Dies ist die Voraussetzung zur Akkreditierung eines Studienganges. Credits können nur nach erfolgreicher Teilnahme an einem Modul gutgeschrieben werden, was wiederum durch eine Prüfung/ein Testat bescheinigt wird. Ein Credit entspricht einer Arbeitsbelastung von 25-30 Std. Dabei werden Präsenz- und Selbstlernphasen bei der Kalkulation berücksichtigt. Wenn es sich um einen Zertifikatsstudiengang handelt, empfiehlt sich auch hier die Vergabe von Credits. Dies ist aber nicht zwingend notwendig, da für Zertifikate eine Akkreditierung nicht obligatorisch ist.</p>
	<p>Réponse Lorraine – ICN Business School : Oui, la notion de crédit ECTS est reconnue en formation continue.</p> <p>Réponse Lorraine – Université de Lorraine Chaque diplôme universitaire en France, qu'il soit obtenu par la formation initiale, continue ou par apprentissage est composé de crédits ECTS comme suit : 1 semestre = 30 crédits, 2 semestres = 60 crédits A chaque unité d'enseignement correspond un nombre de crédits spécifiques, ce nombre est fixé dans l'habilitation délivrée par le ministère, en dehors des diplômes hors LMD du type cursus médicaux, Diplômes d'université.</p>	<p>AntwortLothringen - ICN Business School : Ja, der Begriff ist für die Weiterbildung rechtlich abgesichert.</p> <p>Antwort Lothringen – Université de Lorraine : Für jedes Abschluszeugnis in Frankreich (Erstausbildung, Weiterbildung, Duales Studium) werden Credits gewährt: 1 Semester= 30 ECTS, 2 Semester = 60 ECTS Jeder Studieneinheit wird eine bestimmte Anzahl an ECTS-Punkten angerechnet. Diese sind von dem Ministerium festgelegt (außer für spezielle Studiengänge wie Medizin oder die „Diplômes d'université“, die nicht die LMD sind).</p>

<p>2° Par quel titre/diplôme officiel un programme de formation continue contenant des crédits peut-il être reconnu ? <i>2° Durch welchen Titel / offiziellen Abschluss kann ein Weiterbildungsprogramm, das Credits enthält, anerkannt werden?</i></p>	<p>Réponse Région Wallonne (Communauté française de Belgique) : certificat universitaire (ou certificat interuniversitaire si collaboration avec une autre université ou Haute Ecole-ceci vaut aussi dans une coopération internationale comme dans la Grande Région). Le certificat n'est pas un grade académique (diplôme) mais comme les crédits sont valorisables, on peut parler de grade « quasi -académique ».</p> <p>Réponse Luxembourg : Différents instituts de formation continue délivrent des crédits en collaboration avec des universités étrangères (Bachelor : 180 ECTS ; Master 120 ECTS). L'Université du Luxembourg suit les mêmes règlements basés sur le processus de Bologne.</p> <p>Réponse Région Sarre: La reconnaissance des crédits dépend des examens d'équivalence de chaque université. A la HTW, les crédits sont reconnus (partiellement) dans d'autres programmes d'études.</p>	<p>Antwort der Region Wallonien (französische Gemeinschaft Belgiens): universitäres Zertifikat (oder interuniversitäres Zertifikat, wenn es sich um eine Zusammenarbeit mit einer anderen Universität oder Hochschule handelt, dies gilt auch für Kooperationen im Rahmen der Großregion. Das Zertifikat ist kein akademischer Grad (wie ein Diplom), aber da die Credits angerechnet werden können, kann man von einem « quasi-akademischen » Abschluss sprechen.</p> <p>Antwort Luxemburg: In Zusammenarbeit mit ausländischen Universitäten werden an einigen Weiterbildungseinrichtungen in Luxemburg Credits ausgestellt (Bachelor 180 ECTS, Master 120 ECTS). An die gleichen Regelungen – orientiert an den Vorgaben des Bologna-Prozesses - hält sich die Universität Luxemburg bei der Vergabe ihrer Abschlüsse</p> <p>Antwort Saarland: Die Anerkennung der Credits hängt von der individuellen Gleichwertigkeitsprüfung der Hochschule ab. An der HTW werden Credits in anderen Studiengängen (teilweise) anerkannt.</p>
	<p>Réponse Rhénanie-Palatinie: Un examen d'équivalence est nécessaire. De plus il existe une directive du Ministère de l'Enseignement allemand (MBWWK) qui n'admet la reconnaissance que 50% des connaissances acquises en-dehors d'un parcours universitaire (Bachelor et Master).</p>	<p>Antwort Rheinland-Pfalz: Erforderlich ist eine Gleichwertigkeitsprüfung. Zusätzlich gibt es in Deutschland eine Richtlinie des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK), die besagt, dass nur bis zu 50 % des außerhochschulisch erworbenen Wissens auf ein Studium angerechnet werden darf (gilt für Bachelor und Master).</p>
	<p>Réponse Lorraine – ICN Business School : Un certificat d'école. Le certificat en question n'octroie aucun cas un grade académique (pas un diplôme). C'est la solution la plus simple. Possibilité d'une reconnaissance RNCP (Répertoire</p>	<p>AntwortLothringen - ICN Business School : Ein "Certificat d'Ecole". Es ist jedoch kein Hochschulabschluss. Es ist die einfachste Lösung. Es kann durch das „Nationale Verzeichnis der Beruflichen Zertifizierungen (NVBZ)“ anerkannt werden, jedoch muss</p>


	National des Certification Professionnelles) mais un travail de demande de certification est à faire. Cela octroie un titre professionnel reconnu par l'Etat. http://www.rncp.cncp.gouv.fr/ Réponse Lorraine – Université de Lorraine DUT : 120 ECTS LICENCE : 180 ECTS MASTER/INGENIEUR : 120 ECTS	erst eine Zertifizierung beantragt werden. Vergeben wird dann ein durch den Staat anerkannter beruflicher Abschluss. http://www.rncp.cncp.gouv.fr/ AntwortLothringen – Université de Lorraine DUT (Abschluss an der FH) : 120 ECTS BACHELOR : 180 ECTS MASTER/INGENIEUR : 120 ECTS
3° Combien de crédits au minimum ce programme de formation continue doit-il comprendre pour bénéficier du titre/diplôme évoqué ci-dessus ? Y-a-t-il d'autre conditions : ex .reconnaissance par un organe interne de l'université ou un organe externe (Ministère de l'éducation...) ? <i>3° Wie viele Credits muss ein Programm mindestens gewähren, um das oben beschriebene Zertifikat ausstellen zu können? Gibt es noch andere Bedingungen: z.B. Anerkennung durch interne Organe der Universität oder durch externe Organe (Bildungsministerium, etc.)?</i>	Réponse Région Wallonne (Communauté française) : 8 crédits au minimum pour être reconnu comme certificat de formation continue. Le programme doit être accepté par la faculté concernée puis être formellement reconnu par le conseil d'administration de l'université. Réponse Luxembourg : Toutes les institutions luxembourgeoises suivent les règles du processus de Bologne dans le cadre de la délivrance de diplômes (Bachelor et Master). En règle générale, 30 crédits sont obtenus lors d'un semestre. Dans le cadre de formation à horaires aménagés, la période est plus longue afin d'obtenir les crédits correspondants. Réponse Région Sarre: Le nombre de crédits dépend de la charge de travail réelle (cours en présentiel, travail individuel, unité en e-learning, préparation et débriefing des partiels). L'attribution de certificats n'est pas tributaire d'un nombre minimum de crédits. Il existe par exemple des certificats par module de moins de 5 crédits. Réponse Rhénanie-Palatinie: Une reconnaissance totale n'est en règle générale pas possible. Les prérequis, à raison de 180 ECTS, peuvent	Antwort der Region Wallonien (französische Gemeinschaft Belgiens): Mindestens 8 Credits, um als Weiterbildungszertifikat anerkannt zu werden. Das Programm muss von der betroffenen Fakultät akzeptiert sein und bedarf einer formellen Anerkennung durch den akademischen Rat der Universität. Antwort Luxemburg: Alle luxemburgischen Einrichtungen orientieren sich bei der Vergabe der Abschlüsse (Bachelor und Master) an den Vorgaben des Bologna-Prozesses. Normalerweise können innerhalb eines Semesters 30 Credits erreicht werden. Bei einem Teilzeitstudium verlängert sich die Studiendauer in dem Maße, dass die entsprechenden Credits erreicht werden können. Antwort Saarland: Die Anzahl der Credits richtet sich nach dem tatsächlichen Arbeitsaufwand (Präsenzzeiten, Selbststudium, betreute E-Learning Einheiten, Vor- und Nachbereitung der Klausuren). Die Vergabe von Zertifikats-Abschlüssen ist nicht an eine Mindestzahl von Credits gebunden. Es gibt z.B. auch Modulzertifikate im Umfang von > 5 Credits. Antwort Rheinland-Pfalz: Eine 100%ige Anerkennung ist generell nicht möglich. Es kann anerkannt werden, dass Vorwissen im Umfang von

	être reconnus. Ainsi, on peut avoir accès à un cursus Master. Néanmoins aucun diplôme de Bachelor n'est attribué. La plupart du temps, la reconnaissance des modules dans un cursus est effectuée par la commission d'examen du département d'étude / de la faculté. Réponse Lorraine – ICN Business School : Cela va dépendre du support. Par exemple, nous avons une formation de 60 ECTS reconnue RNCP de niveau 2 (Bac +4). Réponse Lorraine – Université de Lorraine Agrément obligatoire des diplômes supérieurs par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche français	180 Kreditpunkten mitgebracht wird. Damit wird der Zugang zu einem Master-Programm gewährt. Ein Bachelor-Zeugnis würde jedoch nicht ausgestellt werden. Die Anrechnung von Modulen auf ein Studium erfolgt meist intern durch den Prüfungsausschuss des/der Fachbereiches / Fakultät AntwortLothringen - ICN Business School : Das variiert. Zum Beispiel gibt es eine Weiterbildung aus 60 ECTS-Punkten, die nach „NVBZ – 2. Ebene“ (4 Jahre nach Abitur) zertifiziert ist. Antwort Lothringen – Université de Lorraine : Amtliche Genehmigung durch das französische Ministerium für Bildung.
4° Quelles sont les conditions de valorisation des acquis de l'expérience pour les candidats à des programmes de formation continue? <i>4° Was sind die Bedingungen für die Anerkennung bereits gesammelter Erfahrungen für die Kandidaten an den Weiterbildungsprogrammen (i.S.v. VAE)?</i>	Réponse Région Wallonne (Communauté française de Belgique) : les mêmes que pour la formation initiale : 5 années d'expérience professionnelle, en ce compris le nombre d'années d'enseignement supérieur réussies. Cette valorisation des acquis de l'expérience peut permettre un accès à la formation (ex. pour un diplômé de l'enseignement secondaire) ou des dispenses de crédits dans le programme de formation continue. Réponse Luxembourg : Les conditions sont fixées par chaque institution (Université, Ministère de l'Education Nationale, Chambre des Salariés, Luxembourg School for Commerce). En règle générale, le candidat doit justifier de 3 années d'expérience professionnelle. Le diplôme peut être délivré totalement ou partiellement à l'issue du processus. L'IUIL ne délivre pour le moment aucun certificat par VAE. Cependant, l'accès aux formations est possible	Antwort der Region Wallonien (französische Gemeinschaft Belgiens): Die Bedingungen sind die gleichen wie für die Erstausbildung: fünf Jahre Berufserfahrung, darin begriffen die Jahre der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung. Die Anerkennung ermöglicht entweder den Zugang zum Bildungsgang oder das Gewähren von Credits im Rahmen der Weiterbildung. Antwort Luxemburg: Die Bedingungen werden von den einzelnen Institutionen (Universität, Bildungsministerium, Chambre des Salariés, Luxembourg School for Commerce) festgelegt. Grundsätzlich ist dies der Nachweis von mindestens drei Jahren Berufserfahrung. Anschließend kann das Diplom komplett oder teilweise ausgestellt werden. Das IUIL stellt derzeit keine Zertifikate per VAE aus, lediglich der Zugang zu den Schulungen kann über die Anerkennung von Berufserfahrungen erleichtert werden. Hier


	grâce à l'expérience professionnelle et pas seulement aux diplômes. Dans ce cas, une commission de sélection statue sur l'accès ou non d'un candidat à la formation.	überentscheidet eine Kommission.
	Réponse Région Sarre: Les compétences acquises en dehors d'un cursus universitaire peuvent être reconnues jusqu'à hauteur de 50%. Ainsi la commission d'examen peut reconnaître les expériences professionnelles via une description, fournie par l'employeur, des missions effectuées.	Antwort Saarland: Außerhalb der Hochschule erworbene Kompetenzen können im Umfang von bis zu 50% anerkannt werden. So kann der Prüfungsausschuss einschlägige Berufserfahrung über eine Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitgebers als Studienleistung anerkennen.
	Réponse Rhénanie-Palatinie: Un examen d'équivalence, ou plus précisément: on doit fournir des certificats qui valident ce qui a été fait et dans quelle mesure cela a été fait. La commission d'examen peut ensuite prendre une décision.	Antwort Rheinland-Pfalz: Eine Gleichwertigkeitsprüfung. D.h. es müssen Zertifikate vorgelegt werden, die bestätigen was gemacht wurde und in welchem Umfang. Anschließend kann der Prüfungsausschuss entscheiden.
	Réponse ICN Business School : Pré requis : 3 années d'expérience professionnelle (hors contrats d'alternance). Modalités d'évaluation : présenter un déclaratif permettant de le constater.	AntwortLothringen - ICN Business School : Vorwissen : 3 Jahre Berufserfahrung (außer Dual-Studium) Prüfungsverfahren: es muss ein Nachweis vorgelegt werden.
	Réponse Université de Lorraine : Les candidats VAE doivent tous posséder une expérience professionnelle d'au minimum 3 ans dans le domaine du diplôme visé et être autorisé à s'inscrire après avis d'une commission.	AntwortLothringen - Université de Lorraine : Alle VAE -Kandidaten müssen mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in der Fachrichtung haben und über eine vom Prüfungsausschuss bewilligte Einschreibungserlaubnis verfügen.




Formation Continue Universitaire Grande Région
Universitäre Weiterbildung in der Großregion




Avec le soutien de
Mit der Unterstützung von



L'UNION EUROPÉENNE INVESTIT DANS VOTRE AVENIR
DIE EUROPÄISCHE UNION INVESTIERT IN IHRE ZUKUNFT



Wallonie



Le Région
Lorraine

PROJET COFINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE
FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

EU-GEFÖRDETES PROJEKT - EUROPÄISCHER FONDS
FÜR REGIONALE ENTWICKLUNG

Description de la formation

La formation transfrontalière à distance en Logistique et Transport propose d'appréhender la démarche de la *supply chain* d'une part par une étude d'une synthèse des notions théoriques que les participants peuvent acquérir à distance et d'autre part par la réalisation d'un exercice d'intégration, qui, à travers les différents chapitres, met les participants en situation de gérer des problèmes logistiques réalistes tels qu'ils seraient amenés à les vivre dans leur vie professionnelle.

La formation aborde, au moyen d'un cas de logistique appliquée à un produit traditionnel et du cas d'un produit issu des biotechnologies, les différentes étapes du système logistique mis en place en réponse aux souhaits et attentes du consommateur, point de mire de la *supply chain*.

Compétences acquises

Compétences en logistique

- Maîtriser et gérer le système logistique dans son ensemble et en comprendre les implications pour l'organisation, l'influence de l'environnement et du contexte et son impact sur les différents *stakeholders*
- Déterminer une stratégie de gestion prévisionnelle des besoins sur base d'une étude de marché et de nomenclatures;
- Structurer des informations (codification, unités);
- Etablir les axes d'une gestion financière des approvisionnements, des stocks et des lancements en fabrication;
- Maîtriser les aspects douaniers lors de l'importation en provenance de pays tiers;
- Développer une gestion des entrepôts optimale : maximisation du rendement, réduction des coûts, amélioration du flux de produits, du service au consommateur, structure de l'implantation;
- Organiser le transport de tous les produits, d'une part matières premières et composants et d'autre part des produits finis, et assurer le suivi et la traçabilité;
- Assurer la gestion des stocks;
- Assurer l'emballage et le marquage des produits finis;
- Implémenter un réseau de distribution interne et externe efficient;
- Identifier la localisation optimale de l'entrepôt;
- Développer, gérer le réseau d'acteurs entre l'entreprise de production et le consommateur final et comprendre les rôles de chacun d'eux;
- Comprendre les différentes normes, règles, obligations, lois régissant l'activité, en vue de les appliquer sur le travail au quotidien et veiller à leur respect;
- Maîtriser et mettre en application les spécificités de la logistique des produits issus des biotechnologies;
- Synthétiser l'ensemble du problème pour en préparer un document pouvant justifier toutes les décisions prises à chaque étape.

Compétences managériales


- Travailler en petits groupes, en équipe;
- Se focaliser sur l'optimisation de toutes les décisions de manière à minimiser les coûts et les délais sans sacrifier la qualité;
- Gérer tous les aspects d'un problème logistique
 - Récolter une information pertinente et réaliser une analyse critique;
 - Analyser chaque étape, prendre en compte les avantages et inconvénients de chaque solution, imaginer des alternatives de solution, poser un choix argumenté et organiser la mise en œuvre ;
 - Utiliser à bon escient le vocabulaire spécifique de la logistique;
 - Maîtriser les enjeux de chaque décision sur les étapes suivantes.

Compétences liées à l'E-learning


- Se familiariser avec une approche pédagogique qui permet de se former sans pénaliser son activité professionnelle ;
- Optimiser sa capacité d'autonomie dans le cadre d'un processus d'apprentissage ;
- Organiser et séquencer son travail selon des contraintes et délais imposés en vue d'atteindre des objectifs fixés ;
- Utiliser de manière efficiente les outils de communication nécessaires au travail collaboratif à distance.

Compétences liées au caractère transfrontalier


- Faire preuve d'une attention particulière envers les exigences liées à la logistique internationale.
- Travailler au sein d'une équipe interculturelle
- Maîtriser le vocabulaire de la logistique en langue anglaise




Institut universitaire
international luxembourg




Université
de Liège




ICN
Business School
Saarland




FACHHOCHSCHULE
KOBLENZ
University of Applied Sciences




UNIVERSITÉ
DE LORRAINE




FACHHOCHSCHULE TRIER
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Gestaltung
University of Applied Sciences



Hochschule für
Technik und Wirtschaft
des Saarlandes
University of Applied Sciences



HTW



HEC ULg
Ecole de Gestion de l'Université de Liège

Beschreibung der Lehrveranstaltung

Mit dem grenzüberschreitenden Fernlehrgang in „Logistik und Transport“ sollen die Teilnehmer das Konzept des Supply Chain Managements verstehen und lernen anzuwenden. Der Kurs besteht zum einen aus theoretischen Inhalten, auf die sie online zugreifen können und zum anderen aus einer integrierten Fallstudie, in der sie realistische logistische Probleme, die auch im Arbeitsleben auftauchen können, lösen. Die Fallstudien beziehen sich auf die Logistik eines konventionellen Produktes sowie auf ein biomedizinisches Produkt. Ausgehend von den Kundenerwartungen sind die verschiedenen Schritte zur Konfiguration und Planung des Logistiksystems durchzuführen.

Erzielte Kompetenzen

Kompetenzen im Bereich Logistik

- Beherrschen des Logistiksystems in seiner Gesamtheit und Verständnis für die Organisation der Logistik, den Einfluss der Umwelt sowie die Rolle der verschiedenen Stakeholder
- Festlegung einer Managementstrategie auf Basis der Marktanalyse
- Strukturierung von Informationen
- Finanzielle Auswirkungen von Entscheidungen in den Bereichen, Beschaffung, Lagerhaltung und Produktion
- Grundlegende Kenntnisse der Zollvorschriften für den Import aus Drittländern
- Entwicklung einer optimalen Lagerwirtschaft: Maximierung der Leistung, Kostenreduzierung, Verbesserung des Produktflusses, Kundenservice, Layoutplanung
- Organisation der Transporte aller Produkte: Rohstoffe, Halbfertigwaren, Fertigwaren; Sicherstellung der Nachverfolgbarkeit
- Bestandsmanagement
- Verpackung und Kennzeichnung der Endprodukte
- Konzeption eines effizienten internen und externen Distributionsnetzwerkes
- Identifikation der optimalen Lagerorte
- Entwicklung und Management der Beziehung zwischen dem Produktionsunternehmen und den Endverbrauchern
- Verständnis der verschiedenen Normen, Regelungen und Gesetze, die Einfluss auf die logistischen Aktivitäten haben
- Verständnis und Anwendung der verschiedenen spezifischen Aspekte der Logistik biomedizinischer Produkte
- Zusammenfassung der Gesamtproblemstellung in einem Dokument um die Entscheidungen in jedem der verschiedenen Schritte zu rechtfertigen

Managementkompetenzen

- Arbeit in Teams
- Optimierung des Entscheidungsprozesses im Hinblick auf Kosten und Einhaltung von Fristen ohne Abstriche bei der Qualität
- Management aller Aspekte eines logistischen Problems
 - Nachhaltige Informationssammlung und kritische Analyse
 - Analyse der Einzeltappen, Berücksichtigung der Vorteile und Nachteile jeder Lösung, finden von Alternativlösungen, argumentative Verteidigung der Auswahl und Umsetzung
 - Nutzung des spezifischen logistischen Vokabulars
 - Auswirkungen einer Entscheidung auf die Nachfolgenden Etappen beherrschen

E-Learning-Kompetenzen

- Vertrautmachen mit einem pädagogischen Konzept, welches eine Fortbildung ermöglicht ohne die beruflichen Verpflichtungen zu vernachlässigen
- Verbesserung der Fähigkeit zum eigenständigen Lernen
- Organisation und Einteilung der Aufgabenunter Vorgabe beschränkter Ressourcen gemäß den Widersprüchen und Fristen zur Erreichung der festgelegten Ziele
- Effiziente Nutzung der Kommunikationsmittel in der Zusammenarbeit über Entfernungen

Kompetenzen mit grenzüberschreitendem Charakter

- Sensibilisierung bzgl. der Anforderungen im internationalen Logistikumfeld
- Arbeit in einem interkulturellen Team
- Beherrschen der logistischen Fachbegriffe in englischer Sprache

Contact / Kontakt:

Diane **DURINCK**
diane.durinck@iuii.lu

Tél. : +352 26 15 92 14
Fax : +352 26 15 92 28
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach

www.iuii.lu

FCU

Formation Continue Universitaire Grande Région
Universitäre Weiterbildung in der Großregion

© copyright **2013**