Qualifizierungsprozesse in Deutschland. Strukturen - Entwicklungen - Best-Practice-Beispiele

Ute Krauss-Leichert

Vortrag auf der Veranstaltung des Goethe-Instituts Tokyo in Zusammenarbeit mit der Japan Library Association und der Unterstützung der Hosei-Universität Tokyo „Das System der Aus- und Weiterbildung von Informations- und Bibliotheksfachleuten - Entwicklungen und Perspektiven aus Deutschland und Japan" am 8. Oktober 2004

Vortrag auf einer Veranstaltung der Universitätsbibliothek Kyoto mit dem Beratungsausschuss der staatlichen und städtischen Universitätsbibliotheken in der Kinki-Region, der Nippon Association for Librarianship, den Goethe-Instituten Tokyo und Kyoto und der Kyoto University - School of Education - Division of Library and Information Science „Weiterbildung von Bibliotheksfachleuten" am 6. Oktober 2004

Zu Beginn meines Vortrags möchte ich Ihnen kurz den Zusammenhang von Bibliotheken und lebenslangen Lernen erläutern. Anschließend werde ich auf den Stellenwert von Fort- und Weiterbildung in der Wirtschaft eingehen. Danach stelle ich Ihnen die Strukturen von Fortbildung und ihre Entwicklung in Deutschland vor. Abschließend präsentiere ich Ihnen anhand von drei Beispielen gelungene Fortbildungsangebote sowie eine wichtige Fortbildungsinstitution in Deutschland. Und ich hoffe am Ende stimmen Sie mit mir überein, welch wichtigen Stellenwert heute Qualifizierungsprozesse im Berufsleben haben.

1 Bibliotheken und lebenslanges Lernen

Der kontinuierliche Wandel der Berufswirklichkeit und steigende Anforderungen an die berufliche Qualifizierung der Informationsfachleute erfordern effiziente Formen von Fort- und Weiterbildung, d. h. lebenslanges Lernen ist gefordert.

Doch was bedeutet lebenslanges Lernen?

Im Abschlussbericht des IFLA-Projektes "The Role of Libraries in Lifelong Learning" wird lebenslanges Lernen folgendermaßen definiert: „Lifelong learning reflects a more holistic view on education and recognises learning in and from many different environments. Lifelong learning is related to recurrent training available within the framework of the formal education system, but it is not the same thing. Lifelong and life-wide learning is a concept with broader scope and consequences." (Häggström 2004, S. 2)

Bereits 1996 wurde von der Europäischen Kommission das "European Year of Lifelong Learning" ausgerufen. 2001 veranstaltete die Europäische Kommission eine Tagung in Brüssel zum Thema "europaweite Strategien des lebenslangen Lernens". Die UNESCO

hatte die Forderung nach "Bildung für alle als Chance zum lebenslangen Lernen" zum Schwerpunkt ihrer mittelfristigen Strategie für den Zeitraum 1996-2001 erklärt. In allen diesen Kampagnen wird im Grundsatz betont, dass alle Bürger lebenslang lernen müssen, um die notwendige Weiterentwicklung der Informationsgesellschaft zu einer von allen Bürgern mitgetragenen Wissensgesellschaft zu realisieren.

Auf der 5th International Conference on Adult Education (CONFINTEA V) der UNESCO 1997 in Hamburg betonte die damalige Präsidentin des Deutschen Bundestages Rita Süssmuth die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Sie sprach dabei von den neuen Allianzen zwischen Staat, Zivilgesellschaft, den NGOs und privaten Organisationen (vgl. UNESCO 1997, S. 3). Für die Förderung des lebenslangen Lernens sind Bibliotheken eine wichtige Infrastrukturmaßnahme. Bibliotheken sind wichtige Partner im Bildungsnetzwerk. Sie sind der Ausgangspunkt für das Erlernen von Methoden zum Umgang mit Informationen und zur Erschließung von Wissen. Die Rolle der Bibliotheken im Prozess des lebenslangen Lernens wurde in der EU-Resolution zum lebenslangen Lernen (EU Manifesto on Lifelong Learning 2000) verstärkt und vom Europäischen Rat im Juni 2002 gebilligt (vgl. Häggström 2004, S. 4).

Bibliothekare erhalten im Zusammenhang mit der Unterstützung von lebenslangem Lernen immer mehr die Aufgabe, Bibliotheken als Lernzentren zu etablieren. Schulungsaufgaben werden verstärkt in Bibliotheken angeboten. Das verlangt nach neuen Qualifikationen von Bibliothekaren. Die bibliothekarischen Tätigkeiten verändern sich. Bibliothekare müssen selbst neue Lerntechniken erlernen und sie müssen auch neue Lerntechniken unterstützen, der „blended librarian" ist gefragt (vgl. Krauss-Leichert 2004). „A blended librarian is one who combines traditional library and information skills with instructional design and technology skills and knowledge of collections of instructional resources and current trends in developing and distributing instructional resources." (www.ala.org/ACRLPrinterTemplate.cfm?-Section=acrlproftools&Template=/Co..., 2004-03-01)

Bibliothekare müssen offen für lebenslanges Lernen sein, für lebenslange Qualifizierungsprozesse. Und ich gehe davon aus, dass Bibliothekare offen sind. Fortbildung ist ein Ausdruck von Qualitätsbewusstsein und Qualitätsbedürfnis. Es bedeutet die Bereitschaft, die Kenntnisse aus der Ausbildung und die eigenen beruflichen Erfahrungen in eine Synergie mit dem Spezialwissen und der speziellen Erfahrung von anderen zu bringen, um so auf neue Entwicklungen im Berufsfeld reagieren zu können (vgl. Osswald 2001).

2 Wie sieht es mit Qualifizierungsprozessen in der Wirtschaft aus? Wie ist dort der Stellenwert von lebenslangen Lernen, von Fort- und Weiterbildung?

Wie sieht es mit Qualifizierungsprozessen in der Wirtschaft aus? Berufsbezogene Aus- und Weiterbildung wird in der Industrie und in der Wirtschaft national und international mittlerweile als notwendige Ressource gesamtgesellschaftlicher und unternehmerischer Entwicklungsstrategien erkannt (vgl. Van Buer 2002, S. 253). Nach Schwuchow zählen

qualifizierte und innovative Mitarbeiter sowie die Fähigkeit, kontinuierlich und schnell Kompetenz und Wissen aufzubauen, zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren für Wirtschaft und Industrie im 21. Jahrhundert (vgl. Schwuchow 2002, S. 49). Das Schlagwort vom „Standortfaktor Bildung" gewinnt immer mehr an Bedeutung (Schwuchow 2002, S. 49). Dieser wachsende Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung wird in unterschiedlichen Studien nachgewiesen. Beispielsweise hat die American Society for Training and Development (ASTD) bei einer Befragung von 550 Unternehmen aus 42 Ländern eine Steigerung der Weiterbildungsquote von 67,6% im Jahr 1998 auf 76,6% im Jahre 2000 herausgefunden. Allerdings ist dabei die Zahl von Weiterbildungsstunden von 30,4 auf 25,6 Stunden gesunken (ASTD 2002). Es bleibt dabei offen, ob es sich dies auf höhere Kosteneffizienz oder bloße Kosteneinsparung zurückführen lässt. In einer Studie von KPMG Cosulting „New Learning in deutschen Großunternehmen", die 2002 durchgeführt worden ist, wurden bundesweit über 600 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten befragt. Der Bildungsalltag in Großunternehmen (ab 1000 Beschäftigten) sieht nach der KPMG-Studie so aus, dass jeder Mitarbeiter alle zwei Jahre ein vier- bis fünftägiges Weiterbildungsseminar besucht. Für diese Qualifizierung investieren die Unternehmen pro Jahr und Mitarbeiter 750,- bis 1000 Euro (vgl. Haben 2002).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Individuelles Wissen und Lernen sich zunehmend auf die Entwicklung und Qualität der Unternehmensprozesse auswirken. Personalentwicklung und das bedeutet die Förderung von lebenslangen Lernen muss als strategisches Moment der unternehmerischen Zukunftssicherung betrachtet werden (vgl. Schwuchow 2002, S. 49).

3 Was bedeutet das für Non-Profitunternehmen, wie Bibliotheken und Informationseinrichtungen? Hat lebenslanges Lernen dort einen genau so hohen Stellenwert?

Auf der der 3. Internationalen Konferenz des Continuing Professional Education Round Table (CPERT) der IFLA von 1997 wurde formuliert, dass der **Marktwert** eines bibliothekarisch/dokumentarischen Abschlusses ca. **3 Jahren** anhält (vgl. Weingand 1997, S. 290-305).

Daraus muss die Schlussfolgerung gezogen werden, dass nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung sofort die persönliche Fort- und Weiterbildung beginnen muss. Das lebenslange Lernen ist dringende Notwendigkeit im bibliothekarischen Berufsleben.

Wie sieht es mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland aus?

Wie sind die Strukturen von Fort- und Weiterbildung in Deutschland?

Wo geht die Entwicklung hin?

3.1 Kurze Charakterisierung der Fortbildungssituation im Bibliotheksbereich in Deutschland

Charakteristisch für die Fortbildungssituation im Bibliotheksbereich in Deutschland ist die Heterogenität der Strukturen und Angebote. Fortbildung ist in Deutschland stark fragmentiert. Das liegt in der föderalen Struktur Deutschlands begründet. Die Zuständigkeit

für alle kulturellen Angelegenheiten, sowie Wissenschaft und Bildung liegt im Wesentlichen bei den 16 Bundesländern. Die bibliothekarische Fortbildung erfolgt daher auf der Ebene der Bundesländer bzw. der bibliothekarischen Regionen. Entsprechend wird die Umsetzung von Fortbildung stark von der finanziellen Situation der Länder beeinflusst. Bibliothekarische Fortbildung in Deutschland wird normalerweise inhaltlich und personell durch Organisationseinheiten getragen, die von den Ländern finanziert werden. Dadurch sind die meisten Fortbildungsangebote faktisch direkt oder indirekt aus öffentlichen Mitteln subventioniert. Private Fortbildungsanbieter im Bibliotheksbereich spielen bislang so gut wie keine Rolle (vgl. Osswald 2001). Allerdings gibt es private Fortbildungsanbieter aus bibliotheksnahen Berufsfeldern, wie die Akademie des Deutschen Buchhandels (www.buchakademie.de) oder die Medienakademie in Köln (www.mak-koeln.de).

Auf überregionaler Ebene wird bibliothekarische Fortbildung in Deutschland zur Zeit weder organisiert noch inhaltlich weiter entwickelt, d.h. es gibt keine nationale Organisationsstruktur für die bibliothekarische Fortbildung in Deutschland.

Erster Exkurs: Was subsumiert man alles unter Fort- und Weiterbildung?

In der erziehungswissenschaftlichen Fachterminologie unterscheidet man in der deutschen Sprache zwischen Fortbildung und Weiterbildung. Fortbildung meint Bildungsmaßnahmen, die dazu dienen neue Qualifikationen für die bisherige Tätigkeit zu erwerben. Demgegenüber werden unter Weiterbildung Bildungsmaßnahmen subsumiert, die dazu dienen, eine neue, meist höhere oder andere Berufstätigkeit auszuüben (vgl. Kommission für Aus- und Fortbildung: 2002, S. 3). Allerdings wird diese Unterscheidung nicht in der Umgangssprache vorgenommen, auch in der bibliothekarischen Diskussion spielt sie keine Rolle. In meinem Vortrag mache ich entsprechend auch keinen Unterschied zwischen Fort- und Weiterbildung, wobei ich nicht weiß, ob es diese Unterscheidung in der japanischen Sprache gibt. Ich benutze einen sehr umfassenden Fort- und Weiterbildungsbegriff, der auch Formen der mehr informell beruflichen Weiterbildung mit einbezieht (S.6).[1]

Unter Fort- und Weiterbildung verstehe ich:

- Das Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften
- Den Berufsbezogenen Besuch von Fachmessen oder Kongressen
- Die Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen wie z. B. Vorträgen oder Halbtagesseminaren
- Die Unterweisung/Anlernen durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen
- Vom Betrieb organisierte Fachbesuche, Austauschprogramme mit anderen Firmen, Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mit Hilfe von Medien, das beinhaltet heute auch e-Learning

Zweiter Exkurs: Das Projekt CERTIDoc: Zertifizierung von Informationsfachleuten

Bevor ich auf einzelne Anbieter von Fortbildungsangeboten in Deutschland eingehe, möchte ich noch einen kurzen Exkurs zur Qualitätssicherung bringen und Ihnen ein

europäisches Projekt zum Thema Zertifizierung vorstellen. Bei diesem Projekt handelt es sich um die Zertifizierung von Informationsspezialisten, d. h. von bereits ausgebildeten Kollegen, die in der praktischen Berufsarbeit stehen. Es geht um die Anerkennung lebenslangen Lernens bzw. um die Anerkennung von Fort- und Weiterbildungsaktivitäten in der Berufszeit.

Das Projekt CERTIDoc (www.certidoc.net) „Certification européenne en information-documentation" hat zum Ziel, Möglichkeiten und Realisierungspotentiale für ein einheitliches Zertifizierungsverfahren für alle Berufsgruppen im Informationswesen zu eruieren und im weiteren Schritt diese Zertifizierungsverfahren europaweit anzuwenden.

CERTIDoc wird von November 2002 bis Oktober 2004 von der Europäischen Union im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms unterstützt. Teilnehmer sind der spanische (SEDIC - Sociedad española de documentatión e información científica (www.sedic.es)) und der französische (ADBS L'Association des professionnels de l'information et de la documentation (www.adbs.fr)) Fachverband sowie von deutscher Seite die DGI, die deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis. Zu Beginn des Projektes wurde eine Umfrage durchgeführt, die die aktuelle Situation von Zertifizierungsaktivitäten von Informationsspezialisten in den Bereichen Archiv-, Bibliotheks- Dokumentationswesen und angrenzende Bereiche klären sollte. Praktisches Ziel sollte die Überarbeitung des Zertifizierungshandbuchs, des Euroguide, sein, der in dem Vorgängerprojekt DECIDoc (Développer les EuroCompétences pour l'information et Documentation) entwickelt worden war. Aufgrund dieses Vorgängerprojektes DECIDoc sind in Deutschland bereits einige Informationsspezialisten zertifiziert worden. Bei einigen Zertifizierungsverfahren war ich als Expertin dabei. Der Euroguide ist komplett revidiert worden und ist unter dem Titel Euroréférentiel I&D im Juni diesen Jahres in französischer Sprache veröffentlicht worden, in englischer Sprache erfolgt die Veröffentlichung im Herbst (vgl. Summaryinfo-010904). Das Zertifizierungsverfahren soll in Deutschland vor allem auf Selbstevaluation mit einem anschließenden Informationsgespräch beruhen. Die Selbstevaluation soll anhand des Euroguides in den Kompetenzbereichen Information, Technik, Kommunikation und Management sowie zusätzlichen Wissensbereichen erfolgen. So genannte Soft skills ergänzen die Kompetenzgruppen. Sie werden aber wie die zusätzlichen Wissenschaftsbereiche nicht evaluiert. Die Zertifizierung erfolgt auf vier Niveaus:

- Informationsassistent
- Informationsanalytiker
- Informationsspezialist
- Informationsexperte

Nach Abschluss des Zertifizierungsverfahrens wird ein Europäisches Zertifikat für Information Professionals vergeben (vgl. Rittberger 2004). Mit diesem europaweit anerkannten Zertifikat soll allen Berufsgruppen der Informationsbranche, d.h. Bibliothekaren, Archivaren und Dokumentaren, die Möglichkeit gegeben werden, ihre Bemühungen, das lebenslange Lernen im Beruf umzusetzen, anerkannt zu bekommen und ihre Kompetenzen als Informationsdienstleister dokumentiert zu bekommen. Ob sich das auf

Gehaltsvorstellungen direkt auswirken wird, ist eher fraglich bzw. bleibt abzuwarten, aber zumindest kann bei Personalentwicklungsgesprächen auf die eigenen Leistungen mit einem Zertifikat hingewiesen werden.

3.2 Einzelne Einrichtungen im Bereich der bibliothekarischen Fort- und Weiterbildung[2]

3.2.1 Einrichtungen der Bundesländer

Auf Länderebene wird von den staatlichen Stellen h_ufig eine Institution beauftragt, überregional Fortbildungsangebote zu realisieren. Beispielhaft wären hier zu nennen:

- Bayerische Bibliotheksschule München
- Freie Universität Berlin - Weiterbildungszentrum
- Geschäftsstelle für Fortbildung an der Universitäts- und Stadtbibliothek Frankfurt (Hessen)
- Niedersächsisches Fortbildungsgremium: Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) an der Niedersächsischen Landesbibliothek Hannover
- Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ), Gruppe Fortbildung und Qualifizierung

Auf das HBZ werde ich nachher noch einmal explizit eingehen, da ich es als Best-practice-Beispiel vorstellen möchte.

Diese Institutionen kooperieren in der Regel mit anderen bibliothekarischen Fortbildungsanbietern in der Region. Meistens werden die Angebote in einem gemeinsamen Prospekt aufgelistet und vermarktet[3] oder in einer Datenbank aufgeführt[4].

3.2.2 Staatliche Fachstellen

Für die öffentlichen Bibliotheken sind auf der regionalen Ebene die **Staatlichen Fachstellen / Beratungsstellen für Öffentliche Bibliotheken** als Anbieter und Organisatoren im Bereich Fortbildung aktiv. Sie sind normalerweise organisatorische Untergliederungen der Landesverwaltung. Auftrag der Staatlichen Fachstellen ist es, insbesondere Kreis- und Mittelstadtbibliotheken in ihren Aufgaben zu unterstützen und zu beraten. In diesem Zusammenhang werden dann regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen (zumeist 10-40 pro Fachstelle und Jahr) organisiert. Diese haben einen begrenzten regionalen Einzugsbereich. Rein zahlenmäßig machen sie die meisten Fortbildungsveranstaltungen aus. Es sind dies sehr praktische und auf die Lösung aktueller Aufgabenstellungen ausgerichtete Angebote. Für ein typisches derartiges Fortbildungsprogramm sei auf das der Büchereizentrale Lüneburg verwiesen, das unter bz-*lueneburg.de/Pages/angebot/fortbild.htm* transparent gemacht wird. Dort werden jährlich ca. 40 ein- oder mehrtägige Seminare zu grundlegenden und aktuellen Fragen der Bibliotheksarbeit angeboten, die in der Regel kostenlos sind (vgl. Osswald 2001).

3.2.3 Fortbildungsaktivitäten von einzelnen Bibliotheken

Unabhängig von einem Landesauftrag realisieren einzelne Bibliotheken bei entsprechendem Stellenwert des Themas in der Bibliothek sowie unter der Voraussetzung entsprechender personeller Möglichkeiten auch (haus-)eigene Fortbildungsveranstaltungen. Diese sind dann zumeist auf einen aktuellen und speziellen Bedarf vor Ort ausgerichtet. Sie bedeuten meist den Versuch, aktuelle Bedarfssituationen zu befriedigen. Häufig entstehen

diese im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen EDV-Verfahrens auf der lokalen oder überregionalen Ebene (z. B. im Verbund) (vgl. Osswald 2001)

Darüber hinaus gibt es einzelne Bibliotheken, die sich durch besondere Fortbildungsaktivitäten in Deutschland hervorgetan haben, beispielsweise die Universitätsbibliotheken in Dortmund, Konstanz oder Halle sowie Öffentliche Bibliotheken in Bremen, Freiburg, Dresden oder Hamburg[5]. Sie haben eigene Fortbildungsabteilungen aufgebaut oder regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Die Stadtbibliothek Bremen plant beispielsweise ein Prozent des Personalkostenhaushalts pro Jahr für Fortbildung zur Verfügung zu stellen (vgl. Kulzer / Schäfer 2004).

3.2.4 Fachhochschulen und Universitäten

Fachhochschulen und Universitäten, in denen Studienangebote für den Bibliotheksbereich bestehen, sind nicht automatisch Anbieter von entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen. Die frühere Tradition, wonach dies als eine originäre Aufgabe dieser Einrichtungen betrachtet wurde, hat sich gewandelt. Teilweise werden von einzelnen Einrichtungen, wie z. B. der Bayerischen Bibliotheksschule oder der Hochschule der Medien (HdM) in Stuttgart oder der Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg noch solche Aufgaben übernommen. Allerdings ist dies aber nicht mehr die Regel. Es werden häufig Kolloquien angeboten, wie das „Hamburger Kolloquium für Bibliotheks- und Informationsmanagement" der HAW Hamburg, das 2004 Vorträge zum Thema "Virtuelle Fachbibliotheken, Portale & Co. Neue Serviceleistungen im Bibliotheksbereich" beinhaltete oder das „Leipziger Kolloquium zur Buch- und Pressewirtschaft" von der HTWK Leipzig, an denen nicht nur Studierende der Fachhochschulen teilnehmen sondern auch die Berufspraktiker vor Ort.

3.2.5 Verbände

Bibliothekarische Berufsverbände

Ein wichtiger Anbieter von Fortbildungsveranstaltungen sind die bibliothekarischen Berufsverbände. In Deutschland gibt es zwei bibliothekarische Berufsverbände, einerseits der „Berufsverband Information Bibliothek" (BIB) (www.bib-info.de) und andererseits der „Verein Deutscher Bibliothekare" (VDB) (www.vdb-online.org). Der VDB ist die älteste bibliothekarische Vereinigung in Deutschland, er schaut auf eine über hundertjährige Geschichte zurück. Heute zählt der VDB etwa 1.600 Mitglieder, die im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst beschäftigt sind bzw. dafür ausgebildet worden sind. Der BIB ist der größte Berufsverband mit ca. 7300 Mitgliedern und ist im Jahre 2000 aus der Fusion der Vereine für Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken (VdDB) und Bibliothekare an Öffentlichen Bibliotheken (vba) entstanden.

Verbandseigene Fortbildungsveranstaltungen der beiden Verbände finden in der Regel auf der Ebene der Landesverbände, insbesondere des BIB, statt. Sie haben eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für die bibliothekarische Weiterqualifizierung der Verbandsmitglieder. Hierzu gehören auch die Länder-Bibliothekartage.

Der bundesweite, jährliche Bibliothekartag bzw. Bibliothekskongress, an dem zumeist 2-3000 Mitglieder teilnehmen, wird dagegen überregional von beiden Verbänden gemeinsam

organisiert. Eine aktuelle Übersicht der regionalen Fortbildungsveranstaltungen des BIB kann unter *www.bib-info.de/fobi/reg_fobi.htm* eingesehen werden. Die Aktivit_ten des VDB unter *www.vdb-online.org/aktivitaeten/veranstaltungen.php.*

Die Verbände haben jeweils **Kommissionen für die Themenbereiche Ausbildung bzw. Fortbildung** eingerichtet, die auch miteinander kooperieren. Beim BIB gibt es die „Kommission für Aus- und Fortbildung"; dessen Vorsitzende ich bin. Beim VDB gibt es die „Kommission für berufliche Qualifikation" sowie die „Kommission für Fachreferatsarbeit". Von diesen Kommissionen werden inhaltliche und konzeptionelle Grundsatzpapiere erarbeitet sowie weiterführende Überlegungen zur Zusammenarbeit vorangetrieben. Ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeiten sind Überlegung und Maßnahmen, wie der Bedarf und die Notwendigkeit von Fortbildung stärker bei den Arbeitgebern kommuniziert und akzentuiert, aber bei Kolleginnen und Kollegen verankert wird. Die Kommission für Fachreferatsfragen bietet demgegenüber regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen für Fachreferenten an, die sich mit Fragestellung zu verschiedenen Wissenschaftsfächern befassen und die sich durch bibliothekarische Fragestellungen ergänzen.

Als verbandsinterne Veranstaltungen können Fortbildungsangebote zumeist sehr günstig angeboten werden, da sie vom Verband subventioniert werden und zum Anreizsystem für die Verbandsmitgliedschaft gehören. Zudem ist der mit diesen Veranstaltungen verbundene Fachaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern immer auch als eine informelle Variante von Fortbildung zu verstehen. Dass dieser Aspekt für viele Teilnehmer des Programms sehr wichtig ist, zeigt sich u.a. auch in dem Umstand, dass Exkursionen und Besuche bei anderen Bibliotheken seit langem ein stark nachgefragtes Angebot sind.

Die jeweiligen regionalen Aktivitäten sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Das Angebot hängt in hohem Maße vom Engagement Einzelner ab. Koordination untereinander findet bei übergreifenden Interessen statt, z.B. Exkursionen in interessante Bibliotheken, grenzüberschreitende Bibliothekartage (Niedersachen, Sachsen-Anhalt u.ä.) und beim Austausch von Referentinnen und Referenten.

Seit 1997 wurde von der Vorläuferorganisation des BIB, dem VdDB, eine neue Form der Fortbildung realisiert, die der BIB weiterführt: An wechselnden Orten wird jährlich in der Sommerzeit eine Fortbildungswoche - der BIB-Sommerkurs - im Sinne einer "summer academy" angeboten, in der „in lernanregender, freundlicher Umgebung jeweils ein Schwerpunktthema intensiv bearbeitet" wird (zitiert nach *www.bib-info.de/event.htm*) (vgl. Osswald 2001). Der Sommerkurs 2004 sollte in Bad Herrenalb in Baden-Württemberg zum Thema „Fit für den Alltag: Gesundheits- und Selbstmanagement" stattfinden. Allerdings musste er zum ersten Mal abgesagt werden, da sich nicht genügend Teilnehmer fanden. Dies könnte ein Indiz sein, dass es für die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr so leicht ist, für solche Themen Dienstbefreiung zu bekommen, d.h. Themen, die nicht unmittelbar für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn einen erkennbaren Nutzen bringen, oder es könnte daran liegen, dass man in der jetzigen wirtschaftlichen Situation nicht mehr bereit ist, Gelder für solche Fortbildungsthemen auszugeben. Man könnte hier noch weiterspekulieren, warum solche Fortbildungsangebote nicht angenommen werden, aber das würde diesen Rahmen

sprengen.

Arbeitskreise für Information

In einigen Regionen bestehen **Arbeitskreise für Information (AKI)** (z. B. AKI Hamburg, AKRIBIE Bielefeld), die mit 10-20 Veranstaltungen im Jahr regelmäßig einen Interessentenkreis von 10 bis 30 oder mehr Personen pro Veranstaltung erreichen. Die AKIs sind bzw. waren verbandsunabhängig. Sie sind können seit Frühjahr diesen Jahres Regionalverbände der DGI (*www.dgi-info.de*), der Deutschen Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis; werden. Die DGI ist der Fachverband der Dokumentare, Informationswissenschaftler und anderen Informationsspezialisten.

3.2.6 Andere nicht-kommerzielle Anbieter[6]: die ekz.bibliotheksservice GmbH

Als nächstes möchte ich Ihnen noch einen weiteren nicht-kommerziellen Anbieter vorstellen: die ekz.bibliotheksservice GmbH in Reutlingen, im Süden Deutschlands gelegen (ca. 30 km von Stuttgart). Die ekz.bibliotheksservice ist einer der großen Anbieter von Bibliotheksdienstleistungen und -produkten in Deutschland Sie versorgt Bibliotheken mit Medien, Möbeln und Material - von Büchereieinband, Buchstützen und Buchkarten der Anfangsjahre bis zu aktuellen Entwicklungen wie RFID-Technologie (Radiofrequenzidentifikation-Technologie) oder die Förderung von Bibliotheken als GmbHs. Die Eigentümer der ekz sind mehr als 70 Bibliothekträger oder Bibliotheksförderer, Städte, Landkreise, Bundesländer, Stiftungen.

Im Fortbildungsbereich bietet die ekz Fortbildungsveranstaltungen für spezifische Personengruppen, wie Führungskräfte oder Dozenten der bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen, bis hin zu passgenauen Inhouse-Seminaren. Im E-Learning-Bereich bietet die ekz.bibliotheksservice zusammen mit der Bertelsmann-Stiftung das bibweb-Lernforum an. Darauf werde ich nachher bei den Best practice-Beispielen noch etwas genauer eingehen.

Unter dem Titel „ekz-Seminare für Führungskräfte" hat die ekz.bibliotheksservice in den letzten Jahren regelmäßig in Form einer Veranstaltungsreihe 2-3-tägige Seminare angeboten. Sie thematisieren aktuelle Fragen der Leitung und Führung von Bibliotheken. Organisiert werden die workshopartigen Veranstaltungen jeweils für eine kleine Gruppe von Teilnehmern - zusammen mit Referenten oder mit einem professionellen Trainer. Auch Bibliotheksleiter aus dem deutschsprachigen Ausland nehmen regelmäßig teil. Die Seminare mit aktuellen Themen wie z.B. „Strategisch denken, überzeugend argumentieren", „Projektmanagement für Führungskräfte" oder „Unter Druck souverän handeln" werden stark nachgefragt.

Eine nahezu unentgeltliche Form der Fortbildung stellen daneben die in Kooperation mit Vereinen und Verbänden (z.B. BIB oder DBV) veranstalteten Seminare dar. Sie werden von der ekz.bibliotheksservice GmbH gesponsert, d.h. Reise, Unterkunft, Verpflegung, Seminar und Seminarunterlagen sind frei. Regelmäßig im Abstand von 2 Jahren werden auch Treffen für die Dozentinnen und Dozenten der bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen angeboten, in denen diese sich einerseits über die Arbeit der ekz informieren lassen und andererseits über aktuelle strukturelle Fragen diskutieren können.

Für die ekz ist dies umgekehrt auch eine gute Möglichkeit, Einblicke in entsprechende Erfahrungskontexte zu erhalten.

Die gesamte Veranstaltungsreihe ist eine gelungene Mischung aus konkreten inhaltlichen Fortbildungsangeboten und Informationen über die Arbeit und die Angebote der ekz. Sie stellen eine positiv wirkende und gleichzeitig imagefördernde Maßnahme der ekz dar, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern direkt zu Gute kommt.

Daneben bietet die ekz auch kostenpflichtige Seminare in den Bibliotheken vor Ort an, sogenannte "Inhouse-Seminare". Diese Fortbildungen sind konzipiert, um ganze Bibliotheksteams zu bestimmten Themen zu schulen. Besonders gefragt sind derzeit Themen wie "Gesprächsführung an der Ausleihtheke" oder "Professionelle Bestandspräsentation". Weitere Informationen unter *www.ekz-bibliotheksservice.de*

Abschließend kann man konstatieren, dass die unterschiedlichen Fortbildungswelten von Wirtschaft und Bibliotheken doch näher zusammen liegen als gedacht. Dies ist als Fazit auf einer gemeinsamen Podiumsdiskussion der beiden Fortbildungskommissionen der Berufsverbände festgestellt worden, die auf dem 2. Leipziger Kongress für Information und Bibliothek im Frühjahr diesen Jahres stattgefunden hat, bei der Vertreter von Wirtschaft, Verwaltung und Politik auf dem Podium saßen. Fortbildung verbessert die Motivation und berufliche Qualifikation der Beschäftigten und erhöht dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Institutionen (vgl. Kulzer / Schäfer 2004).

3.3 Ausblick: Fortbildungsportal

Sie haben jetzt eine ganze Menge unterschiedlicher Fortbildungsinstitutionen in Deutschland kennen gelernt. Jede Institution bietet für sein Klientel spezielle Angebote an. Doch wie verschafft sich der Nutzer einen Überblick über das gesamte Fortbildungsangebot in Deutschland?

Ein großes Desiderat in der deutschen Bibliothekslandschaft ist nach der Schließung des Deutschen Bibliotheksinstituts, eines überregionalen bibliothekarischen Dienstleistungsinstituts, das einen Fortbildungskalender herausgegeben hatte, ein Überblick über die Fortbildungsangebote in ganz Deutschland. Es gibt bisher nur Überblicke über die Angebote eines bestimmten regionalen Bereichs oder einer einzelnen Institution.

Nach Vorgesprächen mit Vertretern von Fortbildungsanbietern (HBZ, Weiterbildungszentrum der FU Berlin, Zentrum für Aus- und Fortbildung der Niedersächsischen Landesbibliothek) und der eben zitierten Podiumsdiskussion auf dem 2. Leipziger Kongress haben ein Kollege und ich den Auftrag bekommen, an meiner Hochschule in einem studentischen Projekt einen Prototyp eines Fortbildungsportals zu entwickeln. Konstitutiv für Internetportale sind u.a.:

- Ein einheitlicher Einstiegspunkt
- Simplizität
- Leistungsfähige Suchwerkzeuge
- Aggregation großer Informationsmengen
- Strukturierung und Aufbereitung von Informationen

Bei uns an unserer Hochschule absolvieren die Studierenden des Studiengangs

Bibliotheks- und Informationsmanagement in ihrem 6. Studiensemester ein interdisziplinäres Projekt. In einer Gruppe von ca. 15 Studierenden werden unter einer begleitenden Leitung von Professoren Projekte vorzugsweise für Unternehmen und Organisationen gelöst. Dabei wird für den Kunden eine Aufgabe im Sinne eines Auftrags bearbeitet. Zeitmanagement und Projektorganisation sind hierbei als Lernerfolg für die Studierenden von besonderer Bedeutung. Inhaltlich strecken sich die Projekte von der Entwicklung umfangreicher Webauftritte über die Konzeption virtueller Museen bis hin zu dem Entwurf und der inhaltlichen Implementierung von Bibliotheken. Die Studierenden leisten dabei neben den allgemeinen Projektaufgaben auch einen erheblichen - und für den Kunden kostenfreien - Arbeitsaufwand (4 Monate / 15 Personen), das sind über 2.600 Arbeitsstunden. Unsere Studenten sollen bis zum Ende diesen Semesters, das ist im März nächsten Jahres, einen Prototyp eines Fortbildungsportals erstellen, der es den Kunden ermöglicht, mit einer Abfrage auf alle bibliothekarischen Fortbildungsangebote in Deutschland zugreifen zu können - so eine Art Google für die Fortbildung. Wir werden sehen, was aus unserem Projekt wird.

4 Best practice-Beispiele

Nun möchte ich zum letzten Teil meines Vortrags kommen, zu den Best practice Beispielen. Ich habe diese Beispiele unter dem Aspekt ausgesucht, dass sie hier für Sie Anregungen geben bzw. zu Diskussion anregen könnten.

4.1 Das Fortbildungsangebot des Hochschulbibliothekszentrums Nordrhein-Westfalen

Beginnen möchte ich mit einer bundesweit einzigartigen Institution im bibliothekarischen Fortbildungsbereich in Deutschland: dem Hochschulbibliothekszentrum Nordrhein-Westfalen (HBZ)[7]. Es hat eine eigene Abteilung für Fortbildung institutionalisiert (http://www.hbz-nrw.de/produkte_dienstl/fortbildung/index.html), die Gruppe Fortbildung und Qualifizierung.

Das Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ) (www.hbz-nrw.de) ist eine zentrale Dienstleistungs- und Entwicklungseinrichtung für die Hochschulbibliotheken dieses Bundeslandes sowie für weitere Bibliotheken innerhalb und außerhalb von Nordrhein-Westfalen. Als öffentlich-rechtliche Einrichtung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen erfüllt das HBZ seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den Bibliotheken, für die es Leistungen erbringt. Darüber hinaus arbeitet es regional und überregional mit bibliothekarischen Einrichtungen sowie mit Datenverarbeitungseinrichtungen zusammen. Nordrhein-Westfalen gehört zu den größten Bundesländern in Deutschland und war früher durch die Förderung von Kohle und Stahl gekennzeichnet. Heute steht NRW für eine Region, die die Umstrukturierung geschafft hat.

Das HBZ orientiert sein Dienstleistungsangebot, seine Produkte und seine Entwicklungsaufgaben an dem Bedarf der Bibliotheken. Hierbei konzentriert es sich auf solche Aufgabenbereiche, die von einzelnen Bibliotheken nicht oder nicht wirtschaftlich wahrgenommen werden können und die sinnvoller Weise als Gemeinschaftsaufgabe erfüllt

werden. Als bedeutendste Produkte und Dienstleistungen bietet das HBZ unter anderem an:

- HBZ-Verbundkatalog
- Formal- und Sacherschlie_ung in der Verbunddatenbank
- Digitale Bibliothek
- Online-Fernleihe und Dokumentlieferdienste
- Lokalsystemfunktionen f_r Bibliotheken via Internet
- Elektronisches Publizieren
- Fortbildung und Qualifizierung.

Ausgangssituation für Fortbildungsaktivitäten:

Im Jahre 1995 wurde dem HBZ die zentrale und hauptamtliche Zuständigkeit für die Fortbildung der Beschäftigten an den Hochschulbibliotheken des Landes übertragen. Zu dem Zeitpunkt gab es ca. 3400 Beschäftigten in den damals 34 zentralen Hochschulbibliotheken und Bibliothekssystemen des Landes NRW.

Für die Wahrnehmung der Planung, Durchführung und Koordinierung der Fortbildung wurde beim HBZ ein eigenes Referat „Aus- und Fortbildung" gegründet. Seit 2001 wurde die Gruppe aufgrund von inhaltlichen neuen Aufgaben, im Sinne von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, in „Fortbildung und Qualifizierung" umbenannt. In der Startphase übernahm ein Mitarbeiter des höheren sowie ein Mitarbeiter des mittleren Dienstes die neue Aufgabe. Heute (Stand: Sommer 2004) besteht die Gruppe „Fortbildung und Qualifizierung" aus sechs Personen (1 x höherer Dienst, 2 x gehobener Dienst, 3 x mittlerer Dienst). Von diesem Team werden alle Produkte bearbeitet, die in das Dienstleistungsspektrum der HBZ-Fortbildung fallen.

Eine Besonderheit in der Fortbildungskonzeption im Lande Nordrhein-Westfalen war die Etablierung von **Fortbildungsbeauftragten** an jeder Hochschulbibliothek und zwar aufgrund von ministerieller Aufforderung[8].

Diese Fortbildungsbeauftragten haben eine wichtige Aufgabe innerhalb des Fortbildungsnetzwerkes im Land Nordrhein-Westfalen. Sie fungieren als Ansprechpartner vor Ort, beraten die Beschäftigten ihrer Bibliothek und informieren über das Fortbildungsprogramm. Sie sind der Mittler zwischen dem HBZ, der Direktion und den Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie sind die Kontaktpersonen zum HBZ und sollen dieses beratend unterstützen, z.B. bei der Nennung und Bewertung von Themenvorschlägen, der Gewinnung von Dozenten sowie durch Mithilfe bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Die Position des Fortbildungsbeauftragten erfordert soziale Kompetenz, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an Bereitschaft zur eigenen Fort- und Weiterbildung.

Häufig sind die Fortbildungsbeauftragten in ihrer Funktion organisatorisch der Direktion zugeordnet.

Aufgaben der Fortbildungsbeauftragten:

Die Aufgaben der Fortbildungsbeauftragten umfassen vor allem folgende Punkte:

- Sie müssen der Fortbildungsprogramme an alle Mitarbeiter sowie beurlaubte Kollegen bekannt machen und übernehmen allgemeine Auskunftserteilung zum

Programm und dem Anmeldeverfahren.

- Sie müssen die Anträge bearbeiten: Das bedeutet, dass sie Transparenz des Antragsverfahrens herstellen müssen, sie Prioritätenregelung in Absprache mit der Direktion abklären bzw. Kriterien ermitteln, wer an der Fortbildungsveranstaltung teilnehmen soll.
- Sie sollen Evaluierung durchführen und Feedback an das HBZ rückmelden
- Sie sollen auch bibliotheksinternen Schulungen koordinieren und organisieren, bis hin zur Abklärung der Finanzierungsmöglichkeiten.

und außerdem und das ist das wichtigste

- Sie sollen Mitarbeitern motivieren, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen bzw. Interesse für Fortbildung bei Mitarbeitern und auch bei der Bibliotheksleitung wecken

Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen:

Die Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen erfolgt aus Zentralmitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung. Sie werden dem HBZ zweckgebunden zur Verfügung gestellt. Den Hochschulen entstehen für die Teilnahme ihrer Beschäftigten an HBZ-Fortbildungsmaßnahmen - mit Ausnahme der Reisekosten - keine Aufwendungen. Die Beschäftigten werden unentgeltlich verpflegt und - bei Mehrtagesveranstaltungen - auch unentgeltlich untergebracht. Externen Teilnehmern werden die Kosten anteilig in Rechnung gestellt. Sie setzen sich aus einem pauschalierten Seminarentgelt und einer Verpflegungs-/ Übernachtungspauschale zusammen. Bei bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen werden allerdings auch für die Beschäftigten der Hochschulbibliotheken des Landes NRW anteilige Kosten erhoben.

Die als Nebentätigkeit ausgeübte Moderations-, Unterrichts- und Vortragstätigkeit für die HBZ-Fortbildung ist in besonderem dienstlichen Interesse und wird als Arbeitszeit anerkannt, insofern fällt es dem HBZ leichter, auf hochqualifizierte Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis zurückzugreifen.

Inhalte der HBZ-Fortbildung:

Die Fortbildungsveranstaltungen werden in folgenden Kurssegmenten zusammengefasst:

- Bibliothekarische Fachaufgaben und Grundlagenschulung
- DV-Fachaufgaben
- Informationsvermittlung und Informationskompetenz
- Bibliotheksorganisation und -management
- Führung, Verhalten, Kommunikation
- Erfahrungsaustausch und Fortbildung für Gruppen und Gremien.

Schon früh und zwar im Jahre 1997 hatte das Hochschulbibliothekszentrum mit zwei Fortbildungsveranstaltungen bundesweit Neuland betreten:

- Erstens mit der Fortbildungsveranstaltung „Bibliothekarisches Grundwissen". Dieser Kurs richtet sich an Bibliotheksbeschäftigte ohne bibliotheksfachliche Ausbildung und umfasst acht Schulungstage

- Zweitens die Veranstaltung „Rückkehr in die Bibliothek". In diesem Seminar werden Bibliothekarinnen und Bibliothekare nach längerer Beurlaubung wieder fit gemacht für den zwischenzeitlich stark veränderten bibliothekarischen Alltag.

Im Laufe der Jahre haben sich die Kurssegmente vom Umfang her in etwa angeglichen. Zunehmend wichtiger und entsprechend umfangreicher ist das Segment „Erfahrungsaustausch zu Sach- und Fachthemen" geworden. Folgende Themen werden dabei angesprochen, wie Erwerbung oder DV-Systembetreuung in Hochschulbibliotheken oder bibliothekarische Ausbildung. Da die Themenstellungen immer detaillierter werden und das HBZ sehr großen Wert auf die Homogenität der Lerngruppe und die Erreichung des Lernziels legt, beträgt seit zwei Jahren die Gruppengröße in der Regel maximal 12 Personen. Dies hat zur Folge, dass die Teilnehmerzahl im Vergleich zu den Anfangsjahren der HBZ-Fortbildung, in der öfter umfangreiche Informationsveranstaltungen mit bis zu 40 Teilnehmern erforderlich waren, nicht stetig steigen konnte. An den 127 im Jahr 2003 durchgeführten Seminaren nahmen insgesamt 1805 Beschäftigte teil.

Zur Wissensvermittlung stehen in der Regel ein bis drei Tage zur Verfügung, wobei der Anteil der 3-tägigen Seminare rückläufig ist. Die meisten Veranstaltungen dauern zwei Tage.

HBZ-Qualifizierung:

Die Änderungen in den Aufgabenschwerpunkten der Bibliotheken und im bibliothekarischen Umfeld waren für das Hochschulbibliothekszentrum ein entscheidendes Kriterium, um neben der HBZ-Fortbildung für die bibliothekarisch Beschäftigten auch Angebote im Sinne einer systematischen Weiterbildung zu entwickeln. Die berufliche Qualifizierung wurde im Jahr 2000 konkret mit der Ausarbeitung von Qualifizierungsmaßnahmen begonnen.

Beispielhafte Qualifizierungsmaßnahmen: DV-Qualifizierung in Hochschulbibliotheken:

Die vom HBZ in Zusammenarbeit mit DV-Systemadministratoren der nordrhein-westfälischen Verbundbibliotheken und weiteren Experten entwickelte Schulungsmaßnahme wendet sich an Beschäftigte, die künftig Aufgaben im Bereich der PC-Betreuung wahrnehmen sollen, darüber hinaus auch an weitere Beschäftigte, die bereits über Grundlagenkenntnisse in der Arbeitsplatz-Administration verfügen, aber Zusatzqualifikationen für die Server-Administration erwerben sollen. Die Maßnahme besteht aus den Modulen „Arbeitsplatzadministration" und „Serveradministration". Sie umfasst - verteilt auf ein halbes Jahr - 20 Schulungs- und 10 Praktikumstage bzw. - verteilt auf ein Jahr - 40 Schulungs- und 20 Praktikumstage. Die Qualifizierungsmaßnahme wurde erstmals Anfang 2000 begonnen und ab 2002 in aktualisierter Form wiederholt.

Recherchieren online:

Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich an Auskunftsbibliothekarinnen und -bibliothekare und vermittelt Kenntnisse sowie Fähigkeiten zur Durchführung von professionellen Recherchen in Datenbanken und im Internet. Zwei obligatorische Grundlagenmodule werden durch zusätzliche frei wählbare Wahlmodule ergänzt. Die

Maßnahme wurde erstmals im Januar 2002 angeboten und im ersten Quartal 2004 bereits zum fünften Mal wiederholt.

Kooperationen im Fortbildungsbereich:

Im Jahr 2003 fand die erste bundesweite Kooperation von Fortbildungsanbietern statt. Das Ziel der Zusammenarbeit des HBZ mit dem Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin war es, erprobte Qualifizierungsangebote aus dem regionalen Kontext eines Anbieters herauszulösen und mit dem gleichen Dozentenstamm an einer anderen Einrichtung in einem anderen Bundesland durchzuführen. Angeboten wurden die bisher nur in Berlin durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme „Management in Bibliotheken" als dritter Durchgang in Köln sowie die bisher nur in Köln durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme „Recherchieren online" als vierter Durchgang in Berlin. Diese Kooperationen sollen auch auf andere Regionen und Fortbildungsanbieter ausgedehnt werden.

Die große Nachfrage nach Seminaren der HBZ-Fortbildung hält bis zum jetzigen Zeitpunkt unverändert an, nicht nur bei den Beschäftigten der Hochschulbibliotheken des Landes, sondern auch bei den externen Teilnehmer/innen. Ihr Anteil im Verhältnis zu den „Landeskindern" beträgt in etwa ein Viertel.

4.2 Das Internationale Bibliotheksstipendium

Als nächstes möchte ich Ihnen ein besonderes Fortbildungsangebot vorstellen, dass es in Deutschland seit 2001 gibt „das internationale Bibliotheksstipendium". Es handelt sich bei diesem Projekt um eine Kooperation der Bertelsmann Stiftung mit Bibliothek & Information International. BI International ist Teil von der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheks- und Informationsverbände „Bibliothek & Information Deutschland" (BID). BI International (www.bi-international.de) unterstützt und fördert auf vielfältige Weise den internationalen fachlichen Informationsaustausch auf bilateraler und multilateraler Ebene. Die Bertelsmann-Stiftung (www.bertelsmann-stiftung.de) ist eine gemeinnützige Stiftung, die ihre Arbeit aus den Erträgen ihrer Beteiligung an der Bertelsmann AG finanziert. Bertelsmann gehört zu den 50 größten Medienkonzernen der Welt (vgl. Hachmeister /Rager 2002, S. 31). Seit ihrem Bestehen hat die Bertelsmann Stiftung rd. 428 Mio. Euro für gemeinnützige Projekte zur Verfügung gestellt. Im Geschäftsjahr 2003 betrug der Etat rd. 65 Mio. Euro. Die Bertelsmann-Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet. Sie arbeitet operativ, die durchgeführten Projekte werden also selbst entwickelt und bis zur praktischen Umsetzung betreut.

Durch das Internationale Bibliotheksstipendium wird ein internationaler themenbezogener und innovationsorientierter Transfer von erfolgreichen Lösungen ausländischer Bibliotheken nach Deutschland bewirkt. Um den rasanten Entwicklungen im technologischen Bereich und den wachsenden Anforderungen der Kunden Rechnung tragen zu können, sind in Bibliotheken heute mehr denn je Führungskräfte gefragt, die Visionen und Konzepte für neue Services entwickeln. Daher hat die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit BI-International das Internationale Bibliotheksstipendium ins Leben gerufen Für Führungskräfte bietet der Blick in internationale Best Practice Bibliotheken eine ideale

Möglichkeit, Innovationen aus dem Ausland kennenzulernen und in die eigene Berufspraxis zu übertragen.

Im Jahre 2003 haben zum 2. Mal vier Führungskräfte aus Bibliotheken Recherchen in führenden internationalen Bibliotheken durchgeführt und implementieren nun einige innovative Methoden und Produkte in ihrer eigenen Bibliothek.

Folgende Themen wurden im Ausland erfahren und sollen später in den Heimatbibliotheken umgesetzt werden.

- Die Bibliothek als Zentrum lebenslangen Lernens: Die Idea Stores in London
- Nach dem Berufsleben - Neue Services für eine attraktive Zielgruppe - Las Vegas
- Personalentwicklung und Motivation in Öffentlichen Bibliotheken - Christchurch/ Neuseeland
- Teaching library - Teaching librarians - Beispiel USA

4.3 E-Learning-Beispiel: bibweb - das Lernforum

Als letztes Best practice-Beispiel möchte ich Ihnen ein E-Learning Angebot für die bibliothekarische Fortbildung vorstellen.

Das bekannteste E-Learning-Weiterbildungsangebot im bibliothekarischen Bereich in Deutschland ist das E-Learning-Projekt **„bibweb - Lernforum für Bibliotheken“** (www.bibweb.de) von der Bertelsmann-Stiftung und der ekz-bibliotheksservice GmbH. Die beiden Institutionen habe ich Ihnen vorhin schon kurz vorgestellt.

Bei „bibweb - Lernforum für Bibliotheken“ handelt es sich um ein seit 1999 erprobtes Online-Qualifizierungsangebot für Mitarbeiter Öffentlicher Bibliotheken. Das als Zielgruppe vor allem Mitarbeiter von Öffentlichen Bibliotheken angesprochen werden, liegt an der früheren Fokussierung der Bertelsmann Stiftung auf Öffentliche Bibliotheken und nicht auf wissenschaftliche Bibliotheken. Begonnen hatte diese E-Learning-Initiative mit drei Online-Kursen zur Erlangung von Internetkompetenz. Heute beschäftigt sich dieses Weiterbildungsprogramm beispielhaft mit Fragen der Kundenorientierung (Fokus Kunde) sowie Jugendbibliotheksarbeit (Fokus Jugend). Mittlerweile haben in Deutschland, Österreich und der Schweiz über 4600 Teilnehmer an diesen Qualifizierungsangeboten teilgenommen. Seit Anfang 2003 werden Lernplattform und die Kurse des Internettrainings in übersetzter und lokalisierter Form in Polen und ab 2004 von der spanischen Tochterstiftung der Bertelsmann-Stiftung, der Fundación Bertelsmann, in Spanien angeboten. Dieses Angebot ist dieses Jahr mit dem ersten „Europäischen E-Learning Award“ des Landes Baden-Württemberg ausgezeichnet worden. Baden-Württemberg ist ein großes Bundesland in Deutschland, das die größte E-Learning-Messe in Deutschland die „Learntec“ ausrichtet[9]. Der Europäische E-Learning Award prämiert die besten Beispiele für die Anwendung elektronischer, multimedialer Lernmethoden. Ausgezeichnet werden Konzepte, die die Vermittlung von berufsqualifizierendem Wissen zum Ziel haben und die sich auch auf andere Organisationen übertragen lassen.

Zur Zeit wird eine Ausweitung des Lernforums für Bibliotheken zu einem Lernforum für Bildungsakteure in einer vernetzten Bildungslandschaft angestrebt. Das bedeutet, dass die Fokussierung vor allem auf Bibliotheksmitarbeiter modifiziert wird. Das neuste

Qualifizierungsmodul lautet „Kinder früher fördern".
Grundlegende Elemente des Konzeptes von „bibweb" sind:

- Ausschließlich online stattfindendes Lernangebot ohne begleitende Präsenzseminare
- Verzicht auf tutorielle Begleitung angesichts der angestrebten Teilnehmerzahlen
- Hotline für technische und inhaltliche Fragen
- Zertifikat bei erfolgreichem Abschluss
- Beratung bei der Entwicklung der Module durch ein Steuerungsgremium, das sich aus Experten der unterschiedlichsten Bereiche zusammensetzte (themenorientierte Experten, E-Learning-Experten, Praktiker, Wissenschaftler). Von Anbeginn an war ich Mitglied dieses Steuerungsgremiums.

Mit diesen drei Best Practice-Beispielen wollte ich Sie an unseren Erfahrungen teilhaben lassen und Ihnen vielleicht neue Ideen und Überlegungen anbieten.

Resümee:

Zum Abschluss möchte ich noch einmal folgende Punkte zur Fort- und Weiterbildung hervorheben:

- Die Notwendigkeit von lebenslangen Lernen, von Fort- und Weiterbildung ist unbestritten.
- **Aber**: auch wenn sie unbestritten ist, muss die Notwendigkeit von Fortbildung nicht nur gegenüber den Vorgesetzten sondern auch gegenüber den Mitarbeitern immer wieder vehement kommuniziert werden.
- Obwohl die Wichtigkeit von Fortbildung anerkannt ist ist, entsteht doch immer wieder Rechtfertigungsdruck, was die Ausgaben für Fort- und Weiterbildung anbetrifft.
- Bei Fortbildungsmaßnahmen spielen immer mehr Kooperationen eine wichtige Rolle, das können Kooperationen in inhaltlicher oder organisatorischer Sicht sein oder auch Kooperationen aus finanziellen Überlegungen.

Ich hoffe, dass Sie mir am Ende zustimmen können, dass wir in unserem Beruf besonders offen sind bzw. sein müssen für lebenslanges Lernen, für lebenslange Qualifizierungsprozesse.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur

ASTD (American Society for Training and Development) (2002)
International Comparisons Report. ASTD, Alexandria.
In: Schwuchow, Karlheinz / Gutmann, Joachim (Hrsg.): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2003. Praxis und Perspektiven. Neuwied: Luchterhand 2002. CD

Bertelsmann Stiftung / Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheksverbände (Hrsg.) (2004) Bibliothek 2007. Strategiekonzept. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung 2004

Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Praxis (DGI) (2001)
Euroguide: Europäisches Zertifizierungshandbuch für Informationsfachleute. Handbuch zur Charakterisierung von Kompetenzprofilen für Informationsfachleute in Europa. Projektleitung u. Bearb.: Sabine Graumann, Bearb. u. Mitarb. Marc Rittberger, Bärbel Köhne. Frankfurt a. M.: DGI 2001

Haben, Michael (2002)
Die meisten Konzepte greifen nicht : Online-Lernen in deutschen Großunternehmen. In: Computerwoche. - München. - 29. 2002, 22. - S. 38-39

Hachmeister, Lutz / Rager, Günther (Hrsg.) (2002)
Wer beherrscht die Medien? Die 50 größten Medienkonzerne der Welt. Jahrbuch 2003. München: Beck, 2002.

Häggström, Britt Marie (Hrsg.) (2004)
The Role of Libraries in Lifelong Learning. Final report of the IFLA project under the Section for Public Libraries.
www.ifla.org/VII/s8/proj/lifelong-LearningReport.pdf (geladen 2004-08-03)

Kommission für Aus- und Fortbildung (2002)
Bibliothekarische Fortbildung: Bestandsaufnahme und Empfehlungen. (Bayern). Stand: 08.07.2002

Krauss-Leichert, Ute (2000)
Bibliothek@re im neuen Jahrtausend - qualifiziert und zertifiziert?! Überlegungen zu neuen Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung. Vortrag auf dem 26. Österreichischen Bibliothekartag, Wien, 21. Sept. 2000.

Krauss-Leichert, Ute (2002)
Bibliothekarische Fortbildung in Deutschland. State of the Art - Zukunftsperspektiven. Vortrag auf dem Workshop "Aus- und Fortbildung" des Goethe-Instituts Inter Nationes Belgrad, Stabilitätspakt Ost in Zusammenarbeit mit der Serbischen Nationalbibliothek am 31.10. bis 2. 11. 2002 in Belgrad

Krauss-Leichert, Ute (2004)
E-Learning: A Learning Method for the Future? Examples and Evaluation. In: Arslantekin, Sacit (Hrsg.) The Saga of Librarianship. International Symposium 21-24 Oct. 2004, Ankara (Proceedings). Kütüphaneciligin Destani. Uluslarasi Sempozyumu. Ankara: Ankara Üniversitesi 2004, S. 69-83.

Krauss-Leichert, Ute (2004)
Lernen in der Zukunft - E-Learning versus Blended Learning. STRuPI - ein Forschungsprojekt an der HAW Hamburg. In: B.I.T. online 7(2004), 3, S. 189-196.

Kulzer, Gudrun / Schäfer, Ute (2004)
Mehr Fortbildung wegen knapper Kassen. In: BuB. Forum für Bibliothek und Information 56(2004), 417-418

Rittberger, Marc (2004)
CERTIDoc - Zertifikation eines einheitlichen Berufsbilds in Europa. In: Information. Wissenschaft & Praxis 55(2004), 1, S. 29-34.

Osswald, Achim (2001)
Bibliothekarische Fortbildung in Deutschland - ein struktureller Überblick. Vortrag auf Einladung des Goethe Instituts in Vietnam

Schwuchow, Karlheinz (2002)
Weiterbildung im Wettbewerb der Standorte. In: Schwuchow, Karlheinz / Gutmann, Joachim (Hrsg.): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2003. Praxis und Perspektiven. Neuwied: Luchterhand 2002, S. 49-56.

UNESCO (1997)
Final Report. Fifth International Conference on Adult Education. Hamburg, Germany, 14-18 July 1997.
www.unesco.org/education/nie/confintea/documents.html (2004-08-03)

Weingand, Darlene E. (1997)
Training the Trainer: A Perspective from the ALA/CLENE-RT. In: Ward, P. L./ Weingand, D. E. (Hrsg.): Human Development. München 1997, S. 290-305. (IFLA-Publications 80/81).

Van Buer, Jürgen / Seeber, Susan (2002)
Leitideen und Modelle des Bildungscontrollings In: Schwuchow, Karlheinz / Gutmann, Joachim (Hrsg.): Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2003. Praxis und Perspektiven. Neuwied: Luchterhand 2002, S. 253-260.

www.ala.org/ACRLPrinterTemplate.cfm?Section=acrlproftools&Template=/Co..., (2004-03-01)

1) Ich beziehe mich dabei auf das BSW Berichtssystem Weiterbildung. Es wird seit 1979 im Drei-Jahres-Rhythmus von Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag des BMBF durchgeführt.

2) Für die Darstellung einzelner Anbieter von Fortbildungsveranstaltungen habe ich mich auf einen Vortrag stützen können, den Prof. Dr. Achim Osswald in Vietnam auf Einladung des Goethe-Instituts 2001 gehalten hat, und den er mir freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.
3) Beispiel dafür „Bibliothekarische Fortbildung in Niedersachsen".
4) In Bayern unter der Web-Adresse: www.bibfib.de
5) Siehe dazu Berichte, die teilweise auf der Homepage der Kommission Aus- und Fortbildung des BIB herunter zu laden sind: http://www.bib-info.de/komm/kauf/fortbild.html
6) Wobei diese Aufzählung nicht Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, beispielsweise ist ein weiterer nicht-kommerzieller Anbieter beispielsweise die „Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken und verwandte Einrichtungen e.V." (www.initiativefortbildung.de).
7) Dieser Text wurde mir in großen Teilen freundlicherweise von der Leiterin der Gruppe „Fortbildung und Qualifikation" des HBZ Frau Ute Schäfer zur Verfügung gestellt.
8) Im Mai 1995 wurden die Hochschulbibliotheken vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung aufgefordert, Fortbildungsbeauftragte zu benennen.
9) Die Learntec versteht sich als „European Conference and Spezialist Trade Fair for Educational and Information Technolgoy" (www.learntec.de).