

# Tagungsberichte

*Diann Rusch-Feja*

## Wandel in der bibliothekarischen Fortbildung: Fragestellungen über die Kompetenzen zur Bewältigung neuer Aufgaben

### **Bericht über die dritte Weltkonferenz zu Fort- und Weiterbildung in den bibliothekarischen und informationsbezogenen Berufen, 27.-29. August 1997 in Kopenhagen**

„Human Development: Competencies for the Twenty-first Century“ war das Thema der „Third International Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professions“, die vom 27.-29. August 1997 als Vorkonferenz zur IFLA in Kopenhagen gehalten wurde. Die Tagung fand in der gerade neu umgenannten, größten bibliothekarischen Ausbildungsstätte der Welt, der Royal School of Librarianship and Information Science, statt. Ungefähr einhundert TeilnehmerInnen aus ca. 40 Ländern vertraten Forscher, Dozenten an bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen und an pädagogischen Hochschulen sowie Bildungswalter, die Ausbildungsregeln und Curricula für die bibliothekarische Praxis erarbeiten. Wie bei der zweiten Weltkonferenz dieser Reihe in Barcelona 1992 war gut ein Drittel trotz der nachfolgenden IFLA-Tagung ausschließlich zur Beteiligung an dieser Konferenz nach Kopenhagen gekommen.

Die Themen betonten den wachsenden Bedarf nach Modellen für Kompetenzen, die sowohl individuellen Berufsbedürfnissen als auch institutionellen Bedürfnissen nach Erneuerung und nach Bewältigung des Wandels der Zeit (ggf. auch der Politik) und der Technologie genügen. Maßstäbe für die Evaluierung von Fortbildungsveranstaltungen und vor allem für deren Umsetzung in der Praxis der TeilnehmerInnen standen im Mittelpunkt vieler Diskussionen, Workshops und Papiere. Auch die Planung von Fortbildungscurricula und -veranstaltungen im Hinblick auf individuelle und institutionelle Anforderungen rückte in den Mittelpunkt. „Train the Trainer“ und Benutzerschulung als weitere Aufgaben der Bibliothekare insbesondere im Hinblick auf die steigende Internetnutzung rundeten das Bild ab. Insgesamt wurden 42 Fachvorträge und Workshops von TeilnehmerInnen aus 14 Ländern präsentiert.

Der Bedarf nach Fortbildungsmodellen, die den wachsenden Bedürfnissen in der raschwandelnden Praxis genügen, wurden in Vorträgen von Ritchie/Genoni (Australien), Teglas/Palvolgyi/Pors (Ungarn/Dänemark) und Paci (Italien) u.a. dargestellt. Ritchie/Genoni berichteten von den Erfahrungen mit Mentoring von Neuabsolventen der bibliothekarischen Ausbildung im Westlichen Australien. Somit wurde eine professionelle Sozialisation vorgenommen, die die Umstellung von der Ausbildung zum ersten Arbeitsplatz erleichtern und bereichern kann. Gruppenmentoring bietet Einsichten und Einle-

benshilfen, Coaching bei Problemen, ein Rollenmodell, Hilfe bei Berufsentscheidungen und Bestätigung sowie einen Schutzmechanismus für die Berufsanfänger in der neuen Arbeitswelt. Eine berufliche Identität wird durch diesen Prozeß ermittelt, die auch langfristig eine Karriere-Entwicklungs-Funktion erfüllt. Ritchie betonte, daß dieses Gruppenmentoring zweigleisig abläuft. Die Mentoren bezogen sich auf ihr langjähriges Wissen und Erfahrungen, jedoch lernten sie auch von den Neuabsolventen oft die Flexibilität und Offenheit für die neuen Technologien. Da dieses Modell über ein Jahr in formalen und informellen Kontaktsituationen lief und auf Wunsch der Beteiligten fortgesetzt wird, wurde das Experiment als sehr positiv bewertet. Die entsprechenden Fragen und Diskussion der Zuhörer zeigten nicht nur großes Interesse sondern, wenn auch weniger strukturiert, nicht weniger positive Erfahrungen mit ähnlichen Mentoring-situationen. Auch auf die Mentoring-Programme der American Library Association und Snowbird Leadership Association, die Mentoren für ältere Berufsbeteiligten hinsichtlich der Umstellung auf Informationstechnologie realisieren, wurde hingewiesen.

Ein Modell eines zweijährigen Information-Literacy Moduls im Rahmen des nationalen Schulcurriculums in Ungarn wurden von Bibliothekaren in internationaler Kooperation entwickelt und auf der Tagung vorgestellt. „Lifelong learning“ wurde vom italienischen Forschungsrat als Teil des Computer Mediated Communication-Programms im Hinblick auf die Entwicklung computergestützten Lernprogramme für Bibliothekare und Informationsspezialisten als Ziel gesetzt. Diese Bedürfnisse wurden jedoch nicht als nationalspezifisch sondern als international übergreifend angesehen. Es folgte ein weiterer Appell, solche Modellprogramme auch international zu entwickeln.

Die Vorträge zur Planung von Fortbildungsangeboten und Curricula kreisten immer wieder um die Problematik der zu definierenden erforderlichen Kompetenzen und vor allem den Qualifizierungsbedarf. Lerneinheiten im Fernunterricht und in anderen Fortbildungsveranstaltungen sollten bestimmter, ggf. internationaler Maßstäbe – Probleme der Akkreditierung – unterzogen werden, damit sie zur beruflichen Qualifizierung beitragen können (Rochester/Eustace). Solche Maßstäbe wurden zunächst in British Columbia/Kanada eingeführt, jedoch wurden sie aufgrund ihrer Komplexität zurückgezogen.

Allein innerhalb eines Landes ist die Akkreditierung von Fortbildungsveranstaltungen schwierig, und international gesehen werden Akkreditierungsversuche nicht nur sprachlich schwieriger, sondern auch durch sogenannte „hidden“ Curricula vermischt (z.B. Managementkonzepte in verschiedenen Ländern unterscheiden sich sehr und beeinflussen weitere Lerneinheiten in einer nicht immer auf den ersten Blick erkennbaren Weise, Michael Gormans fünf neue Gesetze des Bibliothekswesens (technische, soziale, politische, kulturelle und konzeptionelle Gegebenheiten) wurden als eine mögliche Grundlage für Akkreditierungs- und Qualifizierungsüberlegungen vorgeschlagen.

Bezogen auf den Fachreferenten stellte Morgen (Großbritannien) Fragen nach dem Stand des Fachwissens und dementsprechend der Kreditibilität des Fachreferenten bei den Fachwissenschaftlern, nach den Management-Fähigkeiten, nach didaktischem Vermögen bei Benutzerschulung, nach technologischen Kompetenzen etc. Außerdem werden Fachreferenten stärker in die Organisation, Planung und Vermarktung von Dienstleistungen in der Universität herangezogen. Da in allen diesen Bereichen der Fachbibliothekar meistens Nachholbedarf entweder aufgrund der mangelnden Ausbildung in diesen Aspekten oder aufgrund der rasch entwickelnden Technologie und Fachlandschaft hat, definierte Morgan die sich erweiternde Rolle des Fachreferenten im Hochschulbereich und den entsprechenden Fortbildungsbedarf – ob anerkannt oder nicht. Am Rande spielen natürlich auch die persönlichkeitsbedingten Kompetenzen bei der Annahme neuer Aufgaben und Rollen mit. Bei der Diskussion dieses Vortrages kamen viele Hinweise auf die Definition und die erforderlichen Lernprozesse auf, die zur Entwicklung solcher persönlichen Kompetenzen beitragen können und wie wichtig der Ausbau dieser Prozesse bei der Fortbildung ist.

Die Messung sowohl der Fortbildungsbedürfnisse als auch der Erfolge von Fortbildung wurden häufig in den Vorträgen und in den Diskussionen angesprochen. Diese wurden außerdem in einem umfangreichen Workshop von Blanche Woolls (USA) anhand ihrer langjährigen Erfahrungen mit Evaluationsfragebögen für Fortbildungsveranstaltungen diskutiert. Fragebogenfragen wurden hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Struktur und Relevanz (z.B. für Personalentwicklung) sowie der Aspekte der Auswertungskriterien an konkreten Beispielen besprochen. Somit gab sie wichtige Hinweise auf Aspekte der Planung von Fortbildungsveranstaltungen, die zur Vermeidung von Pannen und sog. Fehlern und zum erfolgsversprechenden Ablauf beitragen können.

Haycock (Kanada) behandelte den Schwerpunkt der Messung der Effekte der Fortbildung bzw. die Erfüllung der Erwartungen an die Fortbildung. Die Beziehung Arbeitgeber und Arbeitnehmer müßten in dieser Hinsicht gestärkt werden: Erwartungen beider Seiten für die Fortbildung sollten klar festgelegt werden und deutlich darstellen, was das Personal nach der Fortbildung und Weiterbildung in neuen Fähigkeiten umsetzen können soll. Als Ziel der Fortbildung in seiner Abhandlung stellte sich zweierlei heraus: das Individuum in die Lage zu versetzen, neuen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden und es mit neuen Kompetenzen auszustatten und zweitens der Abteilung bzw. Einrichtung eine Hilfeleistung zu bieten, um den gewünschten organisa-

torischen bzw. technologischen Wandel menschengerecht und effektiv zu implementieren.

Transfer der Fortbildungserfolge und Programme für „Train the Trainer“ Multiplikatoren erläuterten Farmer (Großbritannien) und Weingand (USA). Weingand betonte, daß der Marktwert („Shelf-life“) des bibliothekarischen Abschlusses nun bei drei Jahren liegt. Somit gehört ein Fortbildungsplan zur beruflichen Weiterentwicklung. Der „Lernvertrag“ beinhaltet ein Selbst-Assessment nach den beruflichen Zielen, nach den vorhandenen und ausbaufähigen persönlichen Ressourcen und Lernstrategien, aber auch die Prüfsteine der erworbenen Fähigkeiten und die Kriterien für die Qualitätsmessung des Erfolges. Eine reiche Anzahl von Lerntätigkeiten wurde erwähnt: neben formellen Fortbildungs- und Weiterbildungsangeboten zählten Studiengruppen, Fachbesichtigungen, Meetings, Lehraufträge, Veröffentlichungen, Gremienarbeit, neue Verantwortungen, Selbsterstellen von Lernmaterialien für andere, sowie ein Lektüreprogramm – wieder die Merkmale vom lebenslangen Lernen. Wie beim Design von Fortbildungsangeboten geschieht dies auf kleinerer Ebene: so gestaltet man ein individuelles langfristiges Lernprogramm nach einzelnen, meist mit dem Arbeitgeber abgesprochenen Lernzielen. Zum Schluß trug Weingand die Ziele des Continuing Education Library Education Network and Exchange (CLENE) Round Table der American Library Association vor.

Bryant (Großbritannien) bezog sich auf Aspekte der beruflichen Qualifizierung und Weiterentwicklung insbesondere der Gruppe der Bibliothekare in Einzelplatz- bzw. Kleinstbibliotheken (gen. „Solo Librarians“ oder „OPLs“). Mit der Tendenz zur Reduzierung wird die Zahl dieser besonderer Berufsgruppe ansteigen und die beruflichen Anforderungen geometrisch ansteigen. Bryant identifizierte acht Bereiche, in denen die Kompetenzen für Bibliothekare in Kleinstbibliotheken zwecks Fortbildungsinhalten aufgeteilt werden können: Organisationskultur, Management-Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Informationstechnologie, bibliothekarische und informationsvermittelnde fachliche und methodische Fähigkeiten, Netzwerk-Fähigkeiten, Fachwissen und persönliche Entwicklung.

Die Aufgabe der Benutzerschulung gewinnt insbesondere durch die neue Informationstechnologie an Bedeutung und fordert besondere Fähigkeiten und Kompetenzen. Einige US-Universitätsbibliotheken haben Benutzerschulung zur Pflicht für die Nutzer gemacht, obwohl nicht genügend Bibliothekare über die notwendigen didaktischen Fähigkeiten dazu verfügen. Es wurde – ebenfalls aus den USA – bemängelt, daß die bibliothekarische Ausbildung hierfür zu wenig tut, fast alle diese Kompetenzen müssen „on-the-job“ oder durch Fortbildung und eigene Initiative angelernt werden. Gerade bei der Nutzung von Internet als sinnvolles Informationsinstrument hatten Nutzerschulungen positive Auswirkungen z.B. in der Forschungs-Community (Rusch-Feja, Deutschland).

Noch größere Bedeutung wird der Nutzerschulung sowohl bei den Schulbibliotheken (z.B. Virkus aus Estland) als auch bei den Öffentlichen und Universitätsbibliotheken (Walton, Day und Edwards aus Großbritannien) beigemessen. Walton erzählte über die Lerneinheiten und Aufgaben von Bibliothekaren im Rahmen des Electronic Libraries Programms in Großbritannien und insbe-

sondere der Kooperationsprojekte IMPEL1 und IMPEL2 (**IMP**act on **P**eople of **E**lectronic **L**ibraries).

Weitere Beiträge stellten Kooperationsprojekte für Fernunterricht und Unterricht über das Internet als Medium (Clyde, Island und Zambia; Rusch-Feja, Deutschland und Australien) dar. Die Rolle der bibliothekarischen Ausbildungsstätten in einigen Ländern bei der Bedarfsanalyse und Gestaltung von Fortbildungsangeboten wurde von den Gastgebern (Pors etc. aus Dänemark) sowie von Dotan und Getz (Israel) geschildert. Teilnehmerinnen aus anderen Ländern trugen zur Diskussion dieser Frage bei. Auch die Rolle der bibliothekarischen Vereine – nach dem Beispiel der Library Association mit ihrem individuell zu gestaltenden „Professional Development Programme“ und der Special Libraries Association in USA – wurden besprochen.

Beeindruckend waren insbesondere die Beiträge aus den postkommunistischen Ländern. Obwohl der Bedarf nach Fortbildung hier offensichtlich ist, brachten die Berichte über die Fortbildungsangebote Beweise besonderer Innovationen und Initiativen seitens der Bibliothekare und Fortbildungsveranstalter, was von manchen TeilnehmerInnen mit der Metapher des Auslassens des Geists aus der Flasche verglichen wurde. Hierzu zählten Beiträge aus Estland, Russland, Polen etc.

Nicht weniger beeindruckend waren die Vorträge von Walker und Terblanche (beide Südafrika), in denen der politisch-soziale Wandel starke Auswirkungen auf das Angebot und die Effektivität des Fort- und Weiterbildung in Südafrika hat. Terblanche appellierte für ein neues, integratives Management-Paradigma, das vorsieht, Personalressourcen effektiver einzusetzen, Mitarbeiter stärker in die Implementierung neuer Arbeitsmethoden zur Bewältigung des raschen technologischen Wandels einzubinden und vor allem das Bewußtsein des eigenen Inputs in die Leistungsstärke der Organisation anzuheben. Hier entwickelt Terblanche die These, Humanressourcen sollten das Hauptmerkmal aller Managemententscheidungen sein. Das Managementkonzept soll leistungsorientiert sein, aber im Hinblick auf den Ausbau der Leistungskapazitäten der Mitarbeiterinnen im positiven, arbeitszufriedenstellenden Sinne. Gleichzeitig sollte das Managementkonzept auf effektive Veränderungen ausgerichtet werden und Wandel als Kernstück des Konzepts halten, nicht als Zwang zur Veränderung sondern als Anregung und Ausgangspunkt. Ihr Schlußwort: „You cannot make happy customers with unhappy employees.“

Globalisierungsgedanken, aber auch die Darstellung der Bibliothek als „Lernende Organisation“ (Dakshinamurti aus Kanada) werden den Teilnehmern weitere Anstöße und Anregungen für ihre gegenwärtigen Arbeit und künftige Projekte und Forschung in diesem Gebiet geben.

Die gedruckten Papiere lagen bereits zur Tagung vor und können für eine Nachlese wärmstens empfohlen werden:

Human Development: Competencies for the Twenty-First Century. Papers from the FLA CPERT Third International Conference on Continuing Professional Education for the Library and Information Professions. A Publication of the Continuing Professional Education Round Table (CPERT) of the International Federation of Library Associations and Institutions. Ed. by. Patricia Layzell Ward and Darlene E. Weingand. München: Saur, 1997 (= IFLA Publications 80/81) (ISBN 3-598-21806-0)

Die weiteren Sitzungen des CPERT während der IFLA-Tagung dienten zur Besprechung der Empfehlungen aus dem Abschlußfragebogen zur 3. internationalen Konferenz der Vorwoche. Daraus entstanden einige der Ziele des Arbeitsprogramms des CPERT („Medium Term Programme“), das auf der Website des CPERT eingesehen werden kann (URL = <http://www.nlc-bnc.ca/IFLA/CPERT/>). Eine elektronische Diskussionsliste (RT-CPE) soll ebenfalls zum Zwecke des Austausches und des Kontakts unter den Teilnehmerinnen und Interessenten eingerichtet werden, und Überlegungen werden angestellt, ein elektronisches Clearinghouse zur Verzeichnung von bibliothekarischen Fortbildungseinrichtungen, -angeboten, Personen in diesem Bereich und verfügbaren Veranstaltungen und Lerneinheiten einzurichten.

Eine vierte Weltkonferenz für Fortbildung in den bibliothekarischen und informationsbezogenen Berufen wird von der CPERT für 2001 oder 2002 wieder als Vorkonferenz zur IFLA-Tagung geplant. Weitere Fragen hinsichtlich der künftigen Tagung oder der Arbeit von CPERT können an die Verfasserin gerichtet werden.

#### **Anschrift der Autorin:**

Diann Rusch-Feja  
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung  
Lentzeallee 94  
D-14195 Berlin  
E-Mail: [ruschfeja@mpib-berlin.mpg.de](mailto:ruschfeja@mpib-berlin.mpg.de)