

Lebenslanges Lernen im Beruf: Individuell, virtuell, informell?

Ein Workshop der Kommission für Aus- und Fortbildung

Von Gabriele Fliegerbauer, Caroline Leiß und Doris Schneider



*Die Teilnehmer diskutieren
im Rahmen eines World
Cafés mit den Referenten.*

Keynote Speaker, Referenten¹ aus ganz Deutschland und ein World Café: Es war ein großer Workshop, den die Kommission für Aus- und Fortbildung des Bibliotheksverbunds Bayern (KAF) in Kooperation mit der Bibliotheksakademie Bayern (BAB) im vergangenen September veranstaltete.

Digitalisierung, demographischer Wandel und eine kulturell vielfältige Gesellschaft stellen Bibliotheken vor immer neue Herausforderungen. Ansprüche und Bedürfnisse der Kunden ändern sich und werden auch geprägt durch kommerzielle Angebote. Ohne Kreativität, Einfallsreichtum und passgenaue Fortbildungen werden Bibliotheken diesen Herausforderungen nicht begegnen können. Und angesichts der sich schnell verändernden Anforderungen ist ein Konzept für lebenslanges Lernen notwendig, das individuellen Bedürfnissen gerecht wird, Möglichkeiten der virtuellen Wissensvermittlung aufgreift und auch informelle Lernszenarien zulässt.

Fortbildungen sind ein unverzichtbares Instrument der Personalentwicklung in öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken und ein wichtiges Element für eine zukunftsorientierte Organisationsentwicklung². Öffentliche Bibliotheken können teilweise auf Angebote ihrer Kommunen, Hochschulbibliotheken auf Angebote ihrer Hochschule zurückgreifen. Oft ist jedoch Eigeninitiative gefragt, um hausintern passgenaue Fortbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Manchmal ist es schwierig, ein entsprechendes Angebot zu finden, oft reicht das Budget nicht oder die Termine passen nicht zum Bedarf. Auch deshalb gewinnen interne Fortbildungen in öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken eine immer größere Bedeutung.

Die KAF wollte wissen: Was hat sich in der internen Fortbildung bewährt, wie können interne Weiterbildungsangebote von morgen aussehen? Welchen Blick hat die Wirtschaft auf das Thema interne Fortbildung?



*Regel Erfahrungsaustausch
unter den Teilnehmern
der Veranstaltung*

*Viele Teilnehmer berichten
über eigene Erfahrungen mit
Formaten der internen
Fortbildung.*

Ausgehend von diesen Leitfragen wurde der Workshop entwickelt, der am 20. September 2017 an der Technischen Hochschule Ingolstadt stattfand.³ In der Keynote sprach Prof. Dr. Werner Widuckel⁴ über „Wandel der Arbeit, Personalentwicklung und Innovation“. Viele Beispiele aus seiner Erfahrung als Personalvorstand bei Audi ließen seine Thesen lebendig werden: Die Zukunft der Arbeitswelt wird zunehmend bestimmt durch die Faktoren Digitalisierung, Flexibilisierung und Globalisierung. In der Arbeitswelt wird die Polarisierung zwischen hochqualifizierten und prekären Jobs zunehmen. Diese Veränderungen haben große Auswirkungen auf die individuell erforderlichen Wissensprofile und auch auf die soziale Gestaltung des Berufs- und Privatlebens. Entscheidend für gelingende Personalentwicklung ist die Organisationskultur. Lebenslanges Lernen war und ist integraler Bestandteil einer Berufsbiographie und zielt auf Wissen, Können, Wollen und Werten. Für Widuckel ersetzt der Wandel der Arbeit Menschen nicht, sondern lässt die Kompetenzen von Menschen immer entscheidender werden.

Wertvoll war der Blick über den Tellerrand. Manche Entwicklungen, die Widuckel aus der Wirtschaft beschreibt, lassen sich auch im öffentlichen Sektor beobachten (Polarisierung, Wandel der Arbeit durch Digitalisierung). Gegen manche Entwicklungen, wie zum Beispiel die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, ist der öffentliche Sektor (noch) stärker geschützt. Lebenslanges Lernen auf die Aspekte Wissen, Können, Wollen und Werte zu beziehen, kann als fruchtbarer Ansatz für ein Überdenken der internen Fort- und Weiterbildungsstrukturen in Bibliotheken dienen.

Stefanie Schweiger⁵ war die zweite Hauptreferentin mit ihrem Referat "openHPI – Kooperatives Lernen in MOOCs (Massive Open Online Courses) am Beispiel der Plattform des Hasso-Plattner-Instituts". Das Hasso-Plattner-Institut (HPI)⁶ bietet als Dienstleister MOOC-Plattformen an und unterstützt bei der Produktion von MOOCs. Zugleich ist das HPI auch eine Forschungseinrichtung zum Thema E-Learning und Lernverhalten in virtuellen Umgebungen. Für das HPI sind E-Learning und speziell MOOCs ein wichtiger Baustein der Mitarbeiterfortbildung. Zur hohen Flexibilität für Anbieter und Nutzer hinsichtlich Zeit, Ort und didaktischem Konzept sowie der Kombination von betreutem und

selbstständigem Lernen kommt der vergleichsweise geringe Aufwand, mit dem MOOCs produziert werden können. Bibliotheken können vom openHPI vieles lernen, um das Potenzial von E-Learning als Chance für ihre eigene Personalentwicklung zu erkennen.

Praxiserfahrungen aus den Bibliotheken

In den nachfolgenden Kurzpräsentationen stellten Kollegen aus Dresden, Tübingen, Bielefeld, Duisburg-Essen, München und Berlin Praxisbeispiele und aktuelle Entwicklungen aus ihren Bibliotheken vor. Gezeigt wurden zum Beispiel Kurzformate für interne Fortbildungen, virtuelle Angebote, strukturierte Vorgehensweisen zur Entwicklung und Evaluierung von Fortbildungsprogrammen sowie überregionale Ansätze zur Fortbildungsplanung.

Anschließend diskutierten die Teilnehmer im Rahmen eines World Cafés mit den Referenten über strukturelle Voraussetzungen, Potenzial und Herausforderungen bei einer Umsetzung im jeweils eigenen Haus. Besonderes Interesse galt den Punkten Beliebigkeit versus Bedarfsorientierung bei der Fortbildungsplanung, den (teilweise hinderlichen) Rahmenbedingungen des TVL sowie der Sicherung der Nachhaltigkeit von Fortbildungsangeboten. Angesprochen wurde die Passgenauigkeit von E-Learning, das nicht für alle Themen gleich gut geeignet ist. Auch das Thema Pflichtteilnahme versus Freiwilligkeit sowie die grundsätzliche Frage, ob Fortbildungen eher auf die Förderung von Stärken oder auf die Behebung von Schwächen ausgerichtet sein sollen, wurden thematisiert. Einigkeit bestand hinsichtlich der Forderung, niederschwellige interne Fortbildungsformate anzubieten, Fortbildungen zu dokumentieren und zu bescheinigen. Den Stellenwert von internen Fortbildungen deutlich zu machen und Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren, wurde als Leitungsaufgabe unterstrichen.

Was haben wir gelernt? Was nehmen wir mit?

Interne Fortbildungen sind ein zentrales Instrument der Personalentwicklung und integraler Bestandteil einer strukturierten Organisationsentwicklung. Sie sind nicht



In mehreren Kurzpräsentationen werden Ansätze und Formate der internen Fortbildung vorgestellt.

nur Teil des Wissensmanagements der Bibliothek, sondern hängen eng mit den Werten der Organisation zusammen. Es geht nicht darum, punktuelle Fortbildungsteilnahmen zu genehmigen, sondern eine Zukunft gestaltende und Zukunft sichernde Fortbildungskultur zu schaffen. Das braucht Freiräume und vielfältige, innovative Formate für unterschiedliche Zielgruppen und unterschiedliche Themen.

Planung und Durchführung interner Fortbildungen sollten einem strukturierten Ablauf folgen. Der Fortbildungsbedarf muss analysiert werden, Lernziele sollten sowohl hinsichtlich der individuellen Profile als auch des jeweiligen Arbeitsbereichs festgelegt werden. Jede Art von Fortbildungsaktivität, auch informelle, muss evaluiert, dokumentiert und anerkannt werden. Eine Infrastruktur für den regelmäßigen Austausch fördert Reflexion und Nachhaltigkeit.

Die mit vierzig Teilnehmern gut besuchte Veranstaltung bot dank der fachkundigen Referenten und der engagierten Teilnehmer einen Rahmen für den Erfahrungsaustausch unter Praktikern und Interessierten über Bundesland- und Fachgrenzen hinweg. Die Quintessenz des Tages sollte Herausforderung für die Zukunft sein: Bibliothek darf nicht nur ein Lernort sein, sondern muss selbst ein lernender Ort werden.

Anmerkungen

1. Im Text wird für das bessere Leseverständnis die männliche Form benutzt. Selbstverständlich ist hiermit auch die weibliche Form gemeint.
2. In den vergangenen Jahren hat sich die KAF immer wieder mit den Themen Fort- und Weiterbildung beschäftigt, z. B. mit der Entwicklung eines landesweiten E-Learning-Konzeptes für bibliothekarische Fortbildungen, der Sondierung zur Einrichtung eines berufsbegleitenden Bachelor-Studienganges in Bayern sowie der Unterstützung der BAB bei der Erstellung des jährlichen Fortbildungskataloges.
3. Das vollständige Programm unter <http://bit.ly/2s27KVJ>
4. Langjähriges Mitglied des Vorstands der Audi AG für Personal- und Sozialwesen. Seit 2011 Inhaber der Audi-Lehrprofessur für Personalmanagement an der FAU Erlangen-Nürnberg.
5. Referentin für Kommunikation und Relationship Management beim openHPI (Hasso-Plattner-Institut)
6. <https://open.hpi.de/>



DIE AUTORINNEN:

Gabriele Fliegerbauer ist Mitarbeiterin der Landesfachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen, Außenstelle Regensburg.

Dr. Caroline Leiß ist Leiterin der Abteilung Informationsdienste und ist zuständig für das Referat Aus- und Fortbildung an der Universitätsbibliothek der Technischen Universität München.

Doris Schneider ist Leiterin der Bibliothek der Technischen Hochschule Ingolstadt.