



Professionelle Weiterbildung: Prinzipien und Best Practices

Jana Varlejs

IFLA –Continuing Professional Development and Workplace Learning Section

Einleitung

Die Qualität der Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit durch Bibliotheken und informationsvermittelnde Einrichtungen angeboten werden, hängt von der Eignung ihrer Mitarbeiter ab. Ständige Veränderung der Bedürfnisse der Gesellschaft, veränderte Technologien und das Anwachsen des fachlichen Wissens verlangen, dass Mitarbeiter in Informationsberufen ständig ihr Wissen erweitern und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erneuern müssen.

Siehe auch IFLA/UNESCO Public Library Manifesto 1994

<<http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/eng.htm>>:

Der Bibliothekar ist ein aktiver Vermittler zwischen Nutzern und Quellen. Professionelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Bibliothekare sind unverzichtbar, um angemessene Services sicherzustellen.

Da angemessene Dienstleistungen Mitarbeiter voraussetzen, die gut vorbereitet sind und sich ständig weiterbilden, ist die Qualität kontinuierlicher Weiterbildungsmöglichkeiten von grundlegender Bedeutung. Dieses Dokument stellt Richtlinien vor, die eine hoch qualifizierte und professionelle Weiterbildung für Bibliothekspersonal sicherstellen sollen. Diese wurden in der IFLA Sektion für professionelle Weiterbildung und Berufsbegleitendes Lernen durch Beiträge ihrer Mitglieder mit unterstützender Projektfinanzierung der IFLA entwickelt.

Die grundlegenden Richtlinien

Die Verantwortung für Weiterbildung und professionelle Entwicklung liegt beim Einzelnen, seinem Arbeitgeber, Berufsverbänden und bibliotheks-/informationswissenschaftlichen Bildungsprogrammen. Personalabteilungen und berufliche Ethikgrundsätze sollten sicherstellen, dass bibliotheks- und informationswissenschaftliches Personal Zugang zu und Teilnahmemöglichkeiten an weiterführenden Bildungsmöglichkeiten erhält.

Best Practice setzt folgendes voraus:

1. Grundlegende Analyse der Bildungsbedarfe
2. Neben dem fachlichen Informationsaustausch auf persönlicher Ebene vielfältige Möglichkeiten des Lernens im Rahmen von strukturierten

- Angeboten verschiedener Fortbildungsformate, die zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind
3. Kompetenz und Sachkunde von zuständigen Mitarbeitern für Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung mit Qualifikationen der Erwachsenenbildung
 4. Grundlegende Kenntnisse der Weiterbildung und exakt definierte Quellen
 5. Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen, die die Lernziele an die ermittelten Bedarfe anpassen, unter Beachtung der Prinzipien der Lerntheorie und einer fachgerechten Gestaltung; Auswahl der Lehrenden auf der Basis von Fachkenntnissen und Lernbefähigung; bereit zum Transfer von Training und Feedback
 6. Stete Dokumentation der individuellen Teilnahme am Lernen und Beachtung der Weiterbildung bei Einstellungen und Beförderungen
 7. Mindestens 0.5 bis 1.0 % des Budgets der Institution sollte zweckgebunden für Mitarbeiterentwicklung verwandt werden, siehe auch *The public library service: IFLA/UNESCO guidelines for development* <http://www.ifla.org/VII/s8/proj/publ97.pdf>
 8. 10 % der Arbeitszeit vorhalten für die Teilnahme an Workshops, Konferenzen, berufsbegleitender Ausbildung oder anderen Bildungsaktivitäten und Lernprojekten
 9. Evaluierung von Angeboten und Programmen der Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung
 10. Untersuchungen, die die Stellung der Weiterbildung im Betrieb beurteilen sowie die Effizienz und den Erfolg der Weiterbildungsprogramme bewerten

Nachfolgend werden die Zusammenfassungen gemäß der Literatur und der Diskussionsbeiträge ausführlicher beschrieben.

1. Best Practice verlangt nach regelmäßiger, veranstaltungsbezogener Prüfung der Lernbedürfnisse, die sowohl den einzelnen Mitarbeiter als auch die Führung der Bibliothek mit den Zielen des Unternehmens betrifft. Professionelle Entwicklung soll sowohl persönlich als auch berufswelt Wachstum und Fortschritt befördern, um die Möglichkeiten zum Service für die Gesellschaft zu verbessern. Somit tragen Individuen, Institutionen und Berufsverbände eine Verantwortung für die kontinuierliche Beobachtung von Lernbedürfnissen.
2. Best Practice setzt voraus, dass die, die für das Bereitstellen von Weiterbildungsprogrammen oder berufsbegleitende Ausbildung zuständig sind, eine Vielzahl von Aktionen und Produkten zur Identifizierung von Lernbedürfnissen entwickeln und/oder zugänglich machen. Formate wie auch Schwierigkeitsgrade müssen unterschiedlich sein, um unterschiedlichen Lernstilen und Kenntnisständen zu genügen. Kulturelle und sprachliche Schwierigkeiten aber auch Grenzen von Zeit und Ort müssen beachtet werden. Lernquellen – wie Fachliteratur, Mentoren und Coaching - sollten am Arbeitsplatz für den Einzelnen zur Verfügung stehen, so dass er/sie Zugriff für Planung und Durchführung der persönlichen Weiterbildung erhält.
3. Best Practice verlangt eine Verwaltungsverpflichtung; formale Regelungen, die darlegen was von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch der Organisation in Bezug auf Weiterbildung erwartet wird; Koordinatoren der

- Mitarbeiterentwicklung, die die Unterstützung der Verwaltung haben und die Kompetenz, Programme zu planen und einzuführen.
4. Best Practice verlangt Führer zu Lernportalen, elektronische Diskussionslisten und andere Quellen zur Information über Kurse, Bildungsprodukte, Konferenzen und Lernmöglichkeiten, die leicht und umfassend über verschiedene Kanäle ermittelt werden können. Lernende und angemessene Quellen sollten durch ein internationales Netzwerk von Clearingzentren mit Beratungsfunktionen verknüpft sein. Bildungsaktivitäten müssen genauestens fachbezogen beschrieben sein; Zugang zu geeigneter Informations- und Kommunikationstechnologie; erwartete Ergebnisse; Kosten usw.
 5. Best Practice setzt voraus, dass Weiterbildungsangebote von Experten angeboten werden, die ebenfalls gut vermitteln können. Das Weiterbildungsangebot muss daher auch train-the-trainer-Möglichkeiten bieten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Weiterbildungsabteilungen sollten bestrebt sein, eine unterstützende Umgebung zu schaffen, in der sich das Personal ermuntert fühlt, das erworbene Wissen anzuwenden.
 6. Best Practice stellt für Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen sicher, dass ihre Teilnahme überprüft und belegt wird (z.B. IACET's Weiterbildungseinheiten www@iacet.org). Der Einzelne soll befähigt werden Sammlungen seiner Lerneinheiten anzulegen, um die Lernfortschritte zu dokumentieren. Arbeitgeber sollten die Erfolge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf ihre Fähigkeiten und ihr Wissen bei personellen Entscheidungen berücksichtigen.
 7. Best Practice verlangt einen angemessenen prozentualen Anteil am Personalbudget einer Institution, um die Entwicklung des Personals sicherzustellen. Was "angemessen" ist, wird auf Grund der Bedürfnisse und Umstände der gegebenen Situation variieren. Zwei Prozent des Personalbudgets scheint eine annehmbare Größe in den Fällen, wo Personalentwicklung nicht langfristig vernachlässigt wurde.
 8. Best Practice verlangt, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, in der Arbeitszeit Konferenzen und Workshops zu besuchen, die relevant für ihren Arbeitsbereich sind und ihnen ebenfalls erlauben, einen Teil der Arbeitszeit zum Lernen zu verwenden. Zehn Prozent der Arbeitszeit mag hierfür als Minimum anzusehen sein.
 9. Best Practice erfordert von den Weiterbildungsanbietern, dass sie das Feedback ihrer Lernenden nicht nur als Abschluss von Weiterbildungsereignissen ansehen, sondern periodische Folgeevaluations durchführen, um festzustellen, welchen Nutzen die Weiterbildung in der Praxis hatte. Die Ergebnisse der Evaluation sollten genutzt werden, Weiterbildungsangebote für die Zukunft zu verbessern und ebenfalls dazu dienen, die Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln. Die Weiterbildungsprogramme innerhalb von Institutionen und Organisationen sollten ebenfalls periodisch auf ihre Verwaltung und Effektivität geprüft werden.
 10. Best Practice erfordert regelmäßige Studien zum Leistungsvergleich in der Weiterbildung, gemeinsam mit einer Qualitätskontrolle der beteiligten Institutionen. Solche Studien sollten das Verständnis und die Einführung effektiver Weiterbildungsmöglichkeiten beschleunigen und die benutzten Quellen rechtfertigen. Die Führung solcher Studien sollte in Kooperation und mit Unterstützung von internationalen Institutionen geschehen und die Ergebnisse breit gestreut veröffentlicht werden.