

Gesamtkonzept



Erarbeitet 2007: Ulrike Kraß | Sonja Lebert | Ilona Munique | Andrea Osterode | Ursula Stolarski | Nicole Weigand

Fortgeführt 2008: Ulrike Kraß | Sonja Bluhm | Ilona Munique | Ursula Stolarski | Karoline Weise

Fortgeführt 2011: Michaela Babion | Sonja Bluhm | Ulrike Kraß | Monika Lerp | Ilona Munique | Karoline Blankenburg (ehem. Weise)

Stand: **18. Juli 2011**

www.bib-info.de

Bildnachweis: www.pixelio.de



Zusammenfassung	2
Gesamtkonzept	3
Kommission für Fortbildung	4
Wirkungsbereich Fort- und Weiterbildung	4
Leitgedanke – teilnehmerorientierte Qualitätsverbesserung ...	5
Ziele – wie wir den Leitgedanken erfüllen wollen	5
Zielgruppen – für wen wir tätig sind	5
Aufgabenfelder (früher: Umsetzungsphasen)	7
Aufgabenfelder (früher: Umsetzungsphasen)	10
1: Veranstaltungsorganisation	11
2: Fort- und Weiterbildungsangebot	14
3: Lehr-Lernerfolg / Transfersicherung	18
Lobbyarbeit „Pro Fortbildung – für alle“ und Kontaktarbeit	21
Anhang	
ausgelagert im FobiKom-Intranet unter „Planungen und Konzepte“	
Planungsübersicht: Konzepte der FobiKom	
Planungsübersicht: Basisangebote der Kommission für Fortbildung	
Planungsübersicht: Arbeitshilfen der FobiKom-Toolbox	



Zusammenfassung

Das vorliegende Gesamtkonzept (Ersterstellung Juni 2007) bestimmt die Arbeit der BIB-Kommission für Fortbildung maßgeblich. Zugrunde liegt der **Leitgedanke zur teilnehmerorientierten Qualitätsverbesserung der Fort- und Weiterbildungssituation**. Das Ziel ist, die Fort- und Weiterbildung im Bibliotheksbereich stärken, zu professionalisieren und zu optimieren.

Im Fokus stehen dabei drei Hauptzielgruppen:

- 1. (Potentielle) Teilnehmende von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**
- 2. Fort- und Weiterbildungsanbieter/innen der Gremien des BIB**
- 3. Referentinnen und Referenten / Trainerinnen und Trainer / Vortragende**

Die Kommission für Fortbildung sieht sich darüber hinaus als Ansprechpartnerin und Informationsvermittlerin für alle an Fort- und Weiterbildungsarbeit Interessierte und in ihr Tätige, sofern sie BIB-Mitglieder sind.

Die Vielfalt an Aufgaben, die aus diesem Anspruch heraus und mit diesen Zielgruppen begründet sind, wurde in drei Phasen über drei Jahre hinweg umgesetzt. Die jeweilige (messbare) Qualitätsverbesserung sollen sich auch künftig auswirken auf die Bereiche

- ✓ **Veranstaltungsorganisation (Aufgabenfeld 1)**
- ✓ **Fort- und Weiterbildungsangebote (Aufgabenfeld 2)**
- ✓ **Lehr-Lernerfolg / Transfersicherung (Aufgabenfeld 3)**

Eine rege, institutions- und plattformübergreifende Kommunikation, systematische Kontaktpflege und ein Konzept zur Lobbyarbeit „Pro Fortbildung – für alle“ unterstützen diese drei Aufgabenfelder.

Im Rahmen der Aufgabenfelder erfüllen wir gezielt Leistungen, die wir in den Umsetzungsphasen aus Thesen ableiteten, in Statements fassten und mit operationalen Zielen und Aufgaben versahen. Ein konkreter Maßnahmenkatalog mit einem gesonderten Schwerpunkt „Arbeitshilfen“ wird weitestgehend auf Grundlagen messbarer Vergleichs- und Zielgrößen umgesetzt.



Gesamtkonzept





Kommission für Fortbildung

Die Kommission für Fortbildung im Berufsverband Information Bibliothek (BIB) wurde zum 1.7.2007 gegründet. Sie setzt sich aus bis zu sieben interessierten Mitgliedern und Expertinnen zusammen, die auf dem Gebiet der Fort- und Weiterbildung im Bibliotheksbereich tätig waren bzw. sind. Während einer mehrtägigen Klausur in Frankfurt/M. und Berlin entstand ein Gesamtkonzept zur Planung der künftigen Kommissionsarbeit – auftragsgemäß von Seiten des Bundesvorstands und auf Grundlage des *Frankfurt-Papiers BIB 2010*, des *Arbeitsergebnisses der BIB-AG Fortbildung September 2006* und des *BIB-Thesepapiers zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken* sowie unter Berücksichtigung der speziellen Erfahrungshorizonte und der Möglichkeiten der ehrenamtlichen Kommissionsmitglieder. Dieses Gesamtkonzept bestimmt – nach erfolgreicher Einführung und der dreistufigen und dreijährigen Umsetzungsphase – auch weiterhin die Ziele und Arbeiten, Kooperation und Kontaktpflege sowie die Lobbyarbeit der Kommission für Fortbildung „Pro Fortbildung“ maßgeblich.

Wirkungsbereich „Fort- und Weiterbildung“

Was ist Fortbildung? Was ist Weiterbildung? Die Abgrenzung dieser Begriffe ist unklar. Statt einer akzeptablen Definition existiert lediglich eine Reihe von unterschiedlich gehandelten Abgrenzungsmerkmalen, je nach Institution, die eine entsprechende Unterscheidung für sich trifft.

Die Kommissionsmitglieder haben sich darauf verständigt, im Kommissionsnamen den in der Praxis gebräuchlichen Begriff der Fortbildung weiter zu verwenden – in dem Wissen, dass damit auch Weiterbildung gemeint ist. Eine ausführlichere Darstellung der Begriffsproblematik ist nachzulesen in <http://www.stepon.de>.

Weitestgehend ausgeschlossen ist der Wirkungsbereich der Ausbildung, sofern er nicht themengebend für Fortbildungen ist. Weitere Berührungspunkte sind denkbar, so zum Beispiel durch Fortbildungen, die Ausbildungsinhalte ergänzen oder punktuell vertiefen.



Nachfolgend an eine Fachwirtsdiskussion mit Vertretern der Kommission für Ausbildung und Berufsfelder und der Kommission für Eingruppierung und Besoldung wurde folgende Abgrenzung dem Vereinsausschuss bekannt gemacht (s. VA-Mail vom 5.12.2008) und unwidersprochen aufgenommen:

"Angelegenheiten von Fortbildungen bzw. Weiterbildungen, die zu einem staatlich anerkannten Berufstitel bzw. -abschluss führen, beispielsweise der Fachwirt, fallen nicht unmittelbar in den Kompetenz- und Aufgabenbereich der Kommission für Fortbildung."

Gewisse kommissionsübergreifende Ausnahmen kann es dennoch geben. So zum Beispiel die angesprochene Recherche von Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungsinteressenten. Oder die Ausarbeitung eines Gesprächsleitfadens für Mitarbeitergespräche, bei denen die Fortbildungsfrage (die durchaus in einer Interessensbekundung zur Weiterbildung zum Fachwirt gründen könnte) besprochen wird.





Leitgedanke – teilnehmerorientierte Qualitätsverbesserung der Fort- und Weiterbildungssituation

Unser Leitgedanke ist, die Fortbildungsnutzer/innen in ihren jeweiligen Lernzielen zu unterstützen und zu fördern und ihnen so die berufliche und persönliche Entwicklung zu ermöglichen. Dies kann nur erreicht werden, wenn sich die an Fortbildungsmaßnahmen beteiligten Personen und Institutionen auf qualitätsbildendes Planen und Handeln einlassen, nicht zuletzt, um ein gelungenes Lehren zu ermöglichen. Ein tieferes Verständnis von der Ausgangssituation der Lernenden, von den Möglichkeiten der Anbieter/innen, von Lehr- und Lernzielen und von Lernprozessen ist Voraussetzung, um

- ✓ optimal aufeinander abgestimmte Lernbedingungen zu schaffen,
- ✓ (nachhaltige) Lernergebnisse zu erzielen und somit
- ✓ eine Qualitätsverbesserung der Fort- und Weiterbildungssituation zu erreichen, im Sinne einer
- ✓ bestmöglichen Teilnehmerorientierung

Ziele – wie wir den Leitgedanken erfüllen wollen

Die Fort- und Weiterbildung innerhalb des Verbandes zu stärken, zu professionalisieren und zu optimieren sowie Lobbyarbeit „*Pro Fortbildung – für alle!*“ zu betreiben sind die den Leitgedanken erfüllenden Ziele der Kommissionsarbeit. Die BIB-Fortbildungen sollen zudem als ein integraler Bestandteil der Erwachsenenbildung im Bibliotheksbereich verankert sein, mit hoher Aufgeschlossenheit gegenüber Kooperationspartnern.

Zielgruppen – für wen wir tätig sind

Die Ziele und Dienstleistungen der Kommission für Fortbildung richten sich vornehmlich an die bibliothekarische Fachwelt. Dies sind bibliothekarisch Tätige im laufbahn- und spartenübergreifendem Sinne sowie Fachverbände und einzelne Bibliotheken. Inwieweit die Leistungen auf die IuD-Bereiche und das Archivwesen ausgeweitet werden sollte und kann, wird sich im Laufe der nächsten beiden Jahre zeigen.

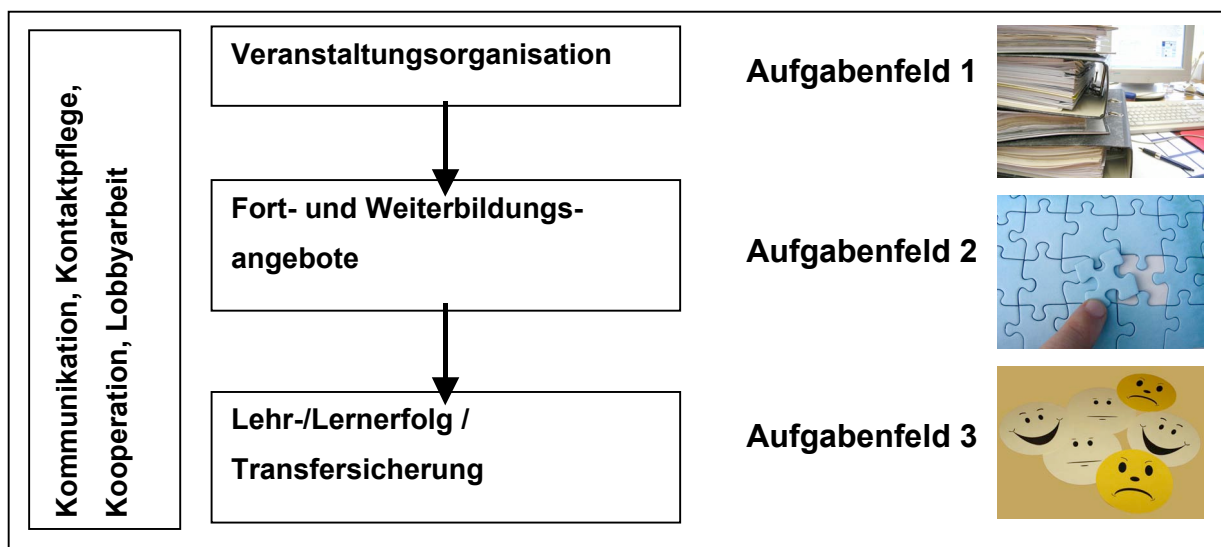
Im Fokus der Kommission stehen drei **Hauptzielgruppen** innerhalb des BIBs:

1. (Potentielle) Teilnehmende von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
2. Fort- und Weiterbildungsanbieter/innen und –beauftragte der Gremien des BIB
3. Referentinnen und Referenten / Trainerinnen und Trainer / Vortragende
4. Darüber hinaus steht die Kommission für Fortbildung als Ansprechpartnerin und Informationsvermittlerin allen an Fort- und Weiterbildungsarbeit Interessierten und Beteiligten weitestgehend kostenlos zur Verfügung. Bestimmte Serviceangebote werden im Einzelfall mittels Kostenumlage für (Noch-)Nicht-Verbandsmitglieder erbracht.
5. Weitere Zielgruppen sind Organisationen und Institutionen mit ihren jeweiligen Vertretern und Mitarbeitenden, sobald sie als Kooperations- und Kommunikationspartner/in wichtig für die Kommissionsarbeit werden.

Aufgabenfelder (früher: Umsetzungsphasen)

Um den gestellten Zielen in einer absehbaren Zeit gerecht zu werden, arbeiteten wir strategisch nach Schwerpunkten in drei Umsetzungsphasen, die auch punktuelle Überschneidungen zuließen. Aus den Phasen wurden nun ständige „Aufgabenfelder“.

Aufgabenfelder zur teilnehmerorientierten Qualitätsverbesserung der Fort- und Weiterbildungssituation, im Bezug auf:





Begleitende Maßnahmen

Konzepte zur Kommunikation, Kontaktpflege, Kooperation und Lobbyarbeit enthalten Maßnahmen und Regelungen, welche durch alle Phasen bzw. Aufgabenfelder begleiten. Sie werden im Kapitel „*Pro Fortbildung – für alle*“ dargestellt.

Systematik der Aufgabenfelder

Bevor im nachfolgenden Kapitel die drei Aufgabenfelder (früher: Umsetzungsphasen) in ihren Einzelheiten aufgeführt sind, soll auf die zu Grunde liegende Systematik eingegangen werden.

1. Thesen und Statements

Den Aufgabenfeldern voran stehen Thesen und Statements, die sowohl aus der Erfahrungswelt der Kommissionsmitglieder und anderer BIB-Gremien, als auch aus früher erarbeiteten Thesenpapieren und Umfragen stammen. Sie werden fortlaufend überprüft und ergänzt, wo notwendig.

2. Operationale Ziele / Aufgaben, Kooperationspartner/innen bzw. Plattformen

Operationale Ziele und Aufgaben sowie die dazu denkbaren Kooperationspartner/innen bzw. Plattformen (z.B. Bibliothekskongress) geben konkret den Inhalt unserer basis- und weiterführenden Arbeiten wieder. Diese Arbeiten sind ergänzbar, aber auch eliminierbar – je nach ermittelten Bedarfen, Wünschen und Möglichkeiten. Dieses flexible Vorgehen erfolgt jedoch immer in Vereinbarung mit dem Leitgedanken.

Konkrete Maßnahmen

Den operationalen Zielen beigefügt sind konkrete Maßgaben wie Umfang, Dauer, Zeitablauf, Erfolgsquotienten, etc. Ebenso sind die für die einzelnen Maßnahmen verantwortlichen und beteiligten Kommissionsmitglieder und Ansprechpartner/innen benannt. Damit der Hauptteil des Gesamtkonzepts nicht zu umfangreich gerät, erfolgen diese Angaben als gesonderte Tabellen bzw. Dateien und sind im Intranet unter „Planungen und Konzepte“ hinterlegt. Sie dienen vor allem den FobiKom- Mitgliedern als Planungsstandkontrolle, der fortlaufend aktualisiert wird.



Arbeitshilfen als Basis-Service

Allen Aufgabenfeldern ist gemeinsam, dass die Kommission spezielle **Arbeitshilfen** in Form von Informationspapieren, Checklisten, Mustervorlagen, Empfehlungen usw. in der **Toolbox** zur Verfügung stellt, um so gezielte Handlungsmöglichkeiten für die Fortbildungsplanung, –durchführung und -bewertung aufzuzeigen. Sie sind der **Basis-Service** für die Gremien des BIB, insbesondere der Landesgruppen und damit wesentlicher Bestandteil der Arbeiten der Kommission für Fortbildung.

3. Zukünftige Aufgaben

Der Ausblick auf zukünftige Aufgaben heißt nicht, dass die Aufgaben in weiter Ferne liegen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt Beachtung finden. Zukünftige Aufgaben bedeutet in den meisten Fällen, dass konkrete Aussagen und Empfehlungen erst dann erfolgen können, wenn die Grundlagen dazu erarbeitet und Ressourcen gesichert sind.

4. Zielgruppen

Zu jedem Aufgabenfeld sind Zielgruppen benannt bzw. auch ausgeschlossen, wo es zur Abgrenzung notwendig erscheint oder die Ressourcen nicht gesichert sind. Die Zielgruppen sind – wie die Aufgaben – zum Teil „verhandelbar“. Im Zweifelsfalle, beispielsweise bei Leistungen für Zielgruppen, die außerhalb des Personalverbandes stehen, wird der Vereinsausschuss angerufen.

5. Offene Fragen

Offene Fragen stehen am Ende des jeweiligen Aufgabenfeldes, so sie elementarer Art sind. Das gewährleistet, dass sie nicht vergessen werden, wenn sich im Vorstand personelle Veränderungen ergeben.

Aufgabenfelder*

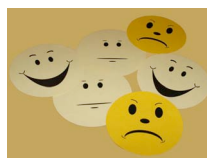
Aufgabenfeld 1



Aufgabenfeld 2



Aufgabenfeld 3



*bis 2010: (Umsetzungs-)Phasen



Aufgabenfeld 1: Veranstaltungsorganisation



1. Thesen und Statements

These 1:

Die Qualität in der Veranstaltungsorganisation der bibliothekarischen Fort- und Weiterbildungsanbieter/innen wird durch die jeweiligen Erfahrungen und Managementleistungen sowie über die Ressourcen bestimmt und ist unterschiedlich hoch.¹ Themen und Termine von Fortbildungsveranstaltungen werden nicht in ausreichendem Maße bekannt gemacht, was das Auffinden von Angeboten und Terminen für potentielle Teilnehmende erschwert.² Fortbildungsaktivitäten werden nicht ausreichend sowie überregional (über die Landesgruppen hinaus) bekannt gemacht bzw. wahrgenommen.¹ Qualitätsmessungen, beispielsweise durch Prozess- und Erfolgsevaluationen, werden unterschiedlich durchgeführt und bewertet, größtenteils entfallen sie völlig.³

¹ Arbeitsergebnis der BIB-AG Fortbildung 2006

² BIB-Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken; hierin genannte Quelle: Winter, Ute: VdDB Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken. In: Bibliotheksdienst 32.1998, 5, S.849-851

³ Basierend auf einem Umfrageergebnis; Munique, Ilona: Die Evaluation von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter/innen an Öffentlichen Bibliotheken. - Stuttgart 2006. (WEGA-FlipCharts; 1) <http://www.wegateam.de>



These 2:

Einige der BIB-Gremien und der Bundesvorstand wünschen sich eine Entlastung bei der Planung und Organisation von der als wichtig erachteten Fortbildungsarbeit.

These 3:

Der Anspruch, der an Fortbildungsveranstaltungen gestellt wird, ist mittlerweile sehr hoch¹, da sich zunehmend qualitätsvolle Anbieter/innen auf dem Markt etabliert haben. Die Fortbildungen des BIB stehen im Vergleich zu anderen Anbieter/innen, die jedoch durch Fachpersonal eine umfassendere Organisationsleistung erbringen können.

Statement:

Eine bedarfs- und nutzerorientierte Vorbereitung, eine rechtzeitige und medienübergreifende Öffentlichkeitsarbeit, eine reibungslose Durchführung an einem optimalen Lernort unter geeigneten Rahmenbedingungen sind grundlegende Voraussetzungen zur Akzeptanz von Fortbildungsveranstaltungen – und damit zu einem guten Teil für einen gelungenen Lehr-Lernerfolg.

Den Einstieg in die Qualitätsverbesserung in der Fort- und Weiterbildungssituation sah die Kommission für Fortbildung darin, dass zunächst die Veranstaltungsorganisation unterstützt wurde, da hierbei schnell und direkt geholfen werden konnte und die größte Akzeptanz von Seiten der Anbieter/innen zu erwarten war.

Mit einer umfangreich bestückten „Toolbox“, die laufend aktualisiert und im Bedarfsfall ergänzt wird, ist es allen Gremien sowie vor allem den „Neu-Aktiven“ möglich, selbständig ihre Veranstaltungsorganisation zu überprüfen, anzupassen, zu verbessern oder an neuen Anforderungen zu messen.

¹ Aussage Kommission für One-Person Librarians, KOPL; Quelle: Sitzung des BIB-Vereinsausschusses am 19. März 2007 in Leipzig (Ergebnisprotokoll)

² Arbeitsergebnis der BIB-AG Fortbildung 2006



2. Operationale Ziele / Aufgaben [Kooperationspartner/in bzw. Plattform]

- Kontinuierliche Datenerhebung als Grundlage zur Qualitätsmessung in der Fortbildung [Evaluationsergebnisse siehe Intranet unter „Statistiken“]
- Forum bieten, Austausch fördern und ermöglichen für Fortbildungsbeauftragte, Veranstalter/innen, Referent(inn)en sowie für (potentielle) Teilnehmende [Webseiten, Weblog, Bibliothekskongress, Social Networking (geplant)]
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen durch und mit dem BIB
- Anstoß geben für Begleithilfen für Personen mit Handicaps bei Veranstaltungen durch und mit dem BIB [Diakonisches Werk, Behindertenbeauftragte, ...]
- Aufgreifen besonderer Ernährungsbedarfe (Diäten, Allergien)

Arbeitshilfen:

- Datenpool (Typo3) mit Referent(inn)en und Fortbildungsthemen
- Veranstalter- und Fortbilder/innendaten [DBV/Bibliotheksportal, andere Verbände, staatliche und kirchliche Fachstellen]
- „Toolbox“ mit Informationspapieren, Checklisten, Mustervorlagen, Empfehlungen
- „Rent-a-Fobi“-Empfehlungen zu besonderen Themen mit festen BIB-Verträgen
- Informations-, Literatur- und Link-Sammlung (annotiert), z. B. Bildungsurlaub [Weblogbeiträge, Intranet - Wiki, Checklisten der OPL]
- Empfehlungen zum Qualitätsmanagement (Planen, Durchführen, Evaluieren)

3. Zukünftige Aufgaben

- Train-the-Trainer-Kurse (organisationstechnische Komponente)
- Qualitätskriterien für optimale Lernbedingungen entwickeln, festlegen, überprüfen und weiterentwickeln

4. Zielgruppen

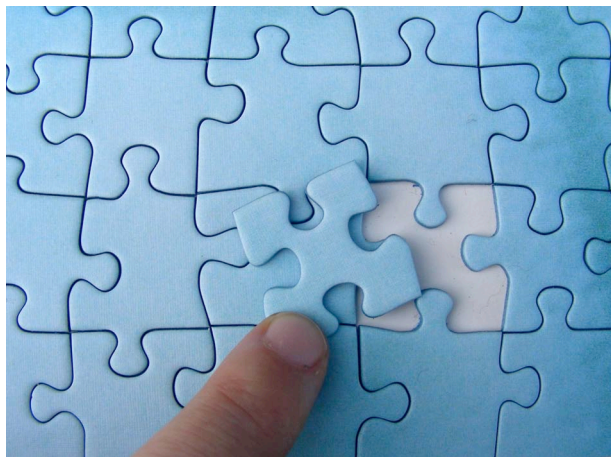
Alle Interessierte mit dem Schwerpunkt „Gremien des BIB“

5. Offene Fragen

- Handling der Themensuche gekoppelt mit Referent(inn)en



Aufgabenfeld 2: Fort- und Weiterbildungsangebot



1. Thesen und Statements

These 1:

Das Fort- und Weiterbildungsangebot wird bestimmt durch die personell und finanziell engen Ressourcen der bibliothekarischen Anbieter/innen.¹ Der Themenauswahl – und in der Folge der Auswahl von Referentinnen und Referenten oder Vortragenden – wird sicher in weiten Teilen eingehende Beachtung geschenkt. Kriterien zur Auswahl hingegen sind nicht bei allen verbindlich festgelegt. Bauchgefühl, Empfehlungen und die Nachahmung anderer Anbieter/innen oder die Bedarfsmeldung einzelner Kolleginnen und Kollegen bestimmen in weiten Teilen die (spontane) Entscheidung. Ein umfassendes oder zukunftsorientiertes Konzept oder ein Leitfaden für ein Veranstaltungsangebot existiert kaum.³ Überregional finden sich nur selten Anbieter/innen, die ihr Angebot aufeinander abstimmen.

¹ Arbeitsergebnis der BIB-AG Fortbildung 2006

² Teil 3, Frage 18 des WEGA-Umfrageergebnisses 2005 für die Jahre 2000-2005; der Kommission für Fortbildung vorliegend, Veröffentlichung geplant für 2007



These 2:

Die Fortbildungsaktivitäten werden bei den Mitgliedern zu wenig wahrgenommen und zu wenig als Vorteil der Mitgliedschaft anerkannt.¹ *[Anmerkung: ab 2012 werden BIB-Fortbildungen erheblich kostengünstiger bei Mitgliedschaft]*. Das Angebot ist – regional gesehen – unterschiedlich zufrieden stellend bis gut genutzt und birgt Optimierungsbedarf. Was Mitarbeiter/innen als Fortbildung wünschen und was Vorgesetzte als Fortbildung anerkennen, unterscheidet sich.²

These 3:

Bedarfserhebungen werden eher sporadisch als systematisch durchgeführt und analysiert, teilweise entfallen sie vollständig.³ Aktuelle Trends finden eher selten frühzeitigen Eingang in das Veranstaltungsprogramm.⁴ Dies ist auch damit begründet, dass Seminare aus Kalkulationsgründen ausgelastet sein sollen oder keine geeigneten Referentinnen und Referenten bekannt sind.

Statement:

Um das Veranstaltungsangebot zu optimieren, bedarf es bestimmter Kriterien, auf deren Grundlage sowohl überregionale wie auch regionale Konzepte entwickelt werden. Die Interessenslagen und Bedarfe der potentiellen Teilnehmenden sowie der Arbeitgeber/innen sind dabei entscheidende Faktoren, ebenso die Kenntnis der aktuellen Bibliothekspolitik sowie der Trends. Eine verantwortliche Auswahl der Trainerinnen und Trainer, Referentinnen und Referenten oder Vortragender sollte nicht auf Grundlage einer Spar- und Zufallspolitik betrieben werden, da sich das auf Dauer kontraproduktiv auswirkt und Gefahr läuft, an den Teilnehmenden vorbei zu gehen.

¹ Arbeitsergebnis der BIB-AG Fortbildung 2006

² BIB-Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken; hierin genannte Quelle: Winter, Ute: VdDB Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken. In: Bibliotheksdienst 32.1998, 5, S.849-851

³ Basierend auf einem Umfrageergebnis; Munique, Ilona: Die Evaluation von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter/innen an Öffentlichen Bibliotheken. - Stuttgart 2006. (WEGA-FlipCharts; 1) <http://www.wegateam.de>

⁴ Teil 1, Fragen 1.6 des WEGA-Umfrageergebnisses 2005 für die Jahre 2000-2005; der Kommission für Fortbildung vorliegend, Veröffentlichung geplant für 2007



2. Operationale Ziele / Aufgaben [Kooperationspartner/in bzw. Plattform]

- Forum bieten, Austausch fördern und ermöglichen für Fortbildungsbeauftragte, Veranstalter/innen, Referent(inn)en sowie für (potentielle) Teilnehmende [Plattform: Bibliothekskongress, Webseiten, Weblog, Datenpool in Typo3]
- Systematische Bedarfsermittlung und -analyse [Kooperationspartner: Bibliotheks- und Hochschulen]
- Kriterien für die Auswahl von Fortbildungsthemen erstellen [jede Lg für sich]
- Themen für bibliothekarisch relevante Fortbildungen sammeln, empfehlen und für den BIB auch festlegen [jährliches Schwerpunktthema, Rent-a-Fobi]
- Bedarf an (neuen) Fortbildungsthemen wecken
- Fortbildungsveranstaltungen anbieten und organisieren [Sommerkurs, Fortbildungsempfehlungen „Rent-a-Fobi“, Beiträge zu Bibliothekstagen und –kongressen]
- (Neue) Angebotsformen vorstellen, z.B. E-Learning, Arbeitsplatzwechsel auf Zeit (Jobrotation), Soziale Software, Wikis ... [z. B. auf Bibliothekartag]

Arbeitshilfen:

- Datenbank (Typo3): Referentenpool, Anbieterkontakte, Veranstaltungsangebote und -daten [DBV-Bibliotheksportal, wissenbringtweiter.de, andere Verbände, staatliche und kirchliche Fachstellen, ...]
- Informationen zu Themen-Trends [Weblog, Rent-a-Fobi-Angebote]
- Anforderungsprofil an Referentinnen und Referenten, Vortragende etc. [siehe Intranet unter „Rent-a-Fobi: Konzept Profil und Qualitätsmerkmale“ (K QMR) zur Auswahl von Rent-a-Fobi-Referent(inn)en]
- Empfehlungen zum Qualitätsmanagement für die Planung, Durchführung und Evaluation von Veranstaltungen

3. Zukünftige Aufgaben

- Checklisten für Kriterien zur Angebotssichtung und –auswahl
- Best-Practice-Ratgeber zur Ressourcenoptimierung





- Train-the-Trainer-Kurse (methodisch-didaktische Komponente)
- (Über-)Regionales Fortbildungskonzept für alle Landesgruppen (= für alle BIB-Mitglieder an zentralem Ort sowie in allen Landesgruppen vor Ort; „*Von der Fläche in die Region und wieder zurück*“) [zum kleinen Teil gelöst über die Sammlung zu „(über-)Regionale Fortbildungskooperationen“; ein Fortbildungskonzept sollte jedoch aufgrund der Komplexität und Landesgruppenspezifika von jeder Lg selbst entwickelt werden.]
- Qualitätskriterien entwickeln, die eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme auszeichnen [analog „Gütesiegel“]
- Zertifizierte Fortbildungsangebote, z.B. Qualifizierung von Wiedereinsteiger/innen

4. Zielgruppen

Alle in der Fort- und Weiterbildung beauftragten Personen und Institutionen sowie Interessierte mit dem Schwerpunkt „Gremien des BIB“ sowie Arbeitgeber/innen (= Lobbyarbeit „Pro Fortbildung“)

5. Offene Fragen

- Überregionales (deutschlandweites?) Fortbildungskonzept für alle BIB-Landesgruppen
- Qualitätskriterien entwickeln, die eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme auszeichnen [analog „Gütesiegel“]
- Kostenfrage und Möglichkeiten, BIB-Fortbildungsangebote zertifizieren zu lassen



Aufgabenfeld 3: Lehr-Lernerfolg / Transfersicherung



1. Thesen und Statements

These 1:

Der Anspruch, der an Fortbildungsveranstaltungen gestellt wird, ist mittlerweile sehr hoch¹, da sich zunehmend qualitätsvolle Anbieter/innen auf dem Markt einfinden. Die Fortbildungen des BIB stehen im Vergleich zu anderen etablierten Anbieter/innen, die durch hauptamtlich beschäftigtes Personal und entsprechender finanzieller Ausstattung ein umfassendes, alle Prozesse einbeziehendes Qualitätsmanagement im Sinne eines Bildungscontrollings erbringen können.

¹ Aussage Kommission für One-Person Librarians, KOPL; Quelle: Sitzung des BIB-Vereinsausschusses am 19. März 2007 in Leipzig (Ergebnisprotokoll)



These 2:

Der Lehr-Lernerfolg wird mangels Anforderungsbewusstsein oder aufgrund mangelnder Ressourcen eher selten bis nie evaluiert.¹ Eine Veranstaltung mit „möglichst vielen Teilnehmenden und ohne größere Pannen durchzuziehen“ ist für manche Anbieter/innen gleich bedeutend mit Erfolg. Ebenso zeigen gering bis gar nicht honorierte Referentinnen und Referenten keine Motivation an (aufwändigen) Nachhaltigkeitprüfungen, die über Stichproben hinausgehen. *[Anmerkung: hat sich seit Bereitstellung der Evaluationsbögen sowie der Einführung von Teilnahmegebühren gekoppelt mit einer gerechteren Honorarpreispolitik positiv verändert.]*

These 3:

Es besteht wenig Bewusstsein, dass der Lehr-Lernerfolg im Erwachsenenalter nicht nur über das Bestehen von Tests oder über momentan erfolgreiche Workshopergebnisse festzumachen ist, sondern über das praktische Anwenden der erfahrenen Inhalte am Arbeitsplatz, welches dort wiederum einen „echten“ Lerneffekt, also im Sinne von „verinnerlicht und jederzeit abrufbereit haben, anwendungssicher sein“, erst anstoßen kann.

Statement:

Zusätzlich zum bedarfsanalytisierten, zielgruppengerechten und auftragsgeklärtem Planen von Veranstaltungsthemen, einem reibungslosen Vorbereiten und Durchführen der Veranstaltung an einem optimierten Lernort mit geeigneten Referent(inn)en sind Kenntnisse zur Ausgangssituation der Lernenden sowie der Transferziele nötig, verbunden mit („harten und weichen“) Erfolgskriterien und den Instrumenten, diese zu ermitteln. Enthält folglich ein Seminarkonzept auch ein **Transfersicherungskonzept**, sind die Chancen für einen gelungenen Lehr-Lernerfolg hoch und damit der Beweis einer qualitativ hochwertigen Fortbildungsveranstaltung erbracht. Und der Leitgedanke der Kommission für Fortbildung, samt aller damit verwobenen Ziele, wäre vollständig erfüllt. **Dies ist unser Traum!**

¹ Basierend auf einem Umfrageergebnis; Munique, Ilona: Die Evaluation von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter/innen an Öffentlichen Bibliotheken. - Stuttgart 2006. (WEGA-FlipCharts; 1) <http://www.wegateam.de>

² Arbeitsergebnis der BIB-AG Fortbildung 2006



2. Operationale Ziele / Aufgaben [Kooperationspartner/in bzw. Plattform]

- Phase 1 erfolgreich eingeführt bzw. „beendet“, in Aufgabenfeld 1 überführt
- Phase 2 erfolgreich eingeführt bzw. „beendet“, in Aufgabenfeld 2 überführt
- (Interne) Lobbyarbeit zur Akzeptanz für Inhalte der Phase 3 (= Aufgabenfeld 3)
- Informations- und Kompetenzerweiterung der Kommissionsmitglieder
- Erstellen eines Transfersicherungskonzepts

Arbeitshilfen:

- Instrumentensammlung (mit Checklisten) zur Evaluation
- Transfersicherungskonzept
- Informationserwerb der Kommissionsmitglieder, z. B. durch Teilnahme an Fachtagungen und –kongressen zu Bildungsthemen
- Kompetenzerwerb BIB-Referentinnen und Referenten, z.B. durch Train-the-Trainer-Seminare (lern-pädagogische Komponente)

3. Zukünftige Aufgaben

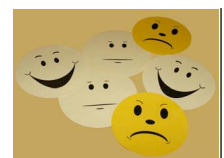
- Qualitätskriterien entwickeln, die eine Fortbildung auszeichnen
- Anwenden und Evaluieren des Transfersicherungskonzepts
- Bildungscontrolling für Bildungsmaßnahmen einführen

4. Zielgruppen

Alle in der Fort- und Weiterbildung beauftragte Personen und Institutionen mit dem Schwerpunkt BIB-Gremien sowie Teilnehmende

5. Offene Fragen

- Ressourcen zur Datenerhebung und -auswertung
- Ressourcen zur Information und Schulung der Kommissionsmitglieder
- Ressourcen für ein Projekt „BIB-Bildungscontrolling“ freistellen





Lobbyarbeit

„Pro Fortbildung – für alle“

und

Kontaktarbeit





Lobbyarbeit „Pro Fortbildung – für alle!“

Hintergrund

Kontinuierliche Fortbildung im Rahmen einer professionellen Personalentwicklung ist entscheidend für die Existenzsicherung von Bibliotheken der Zukunft.

Die technologische und gesellschaftliche Entwicklung macht die konsequente Weiterentwicklung und Qualifizierung der in Bibliotheken Tätigen unabdingbar. Dabei ist der steigende Altersdurchschnitt in der Belegschaft durch längere Lebensarbeitszeit und durch fehlenden Nachwuchs bei der Gestaltung der Fortbildungsangebote zu berücksichtigen.

Selbstgesteuertes, handlungsorientiertes und kontinuierliches Lernen in allen Kompetenzbereichen ist Basis für erfolgreiche Personalentwicklung.

Ziel

Bewusstsein schärfen für die Notwendigkeit kontinuierlicher und qualitativ hochwertiger Fortbildung.

Zielgruppen

- ✓ in Bibliotheken Arbeitende
- ✓ WiedereinsteigerInnen, Arbeitssuchende
- ✓ ArbeitgeberInnen
- ✓ FortbildungsanbieterInnen intern im BIB
- ✓ FortbildungsanbieterInnen extern
- ✓ ReferentInnen/TrainerInnen

Maßnahmen

Vernetzung von FortbildungsanbieterInnen



- ✓ Kooperationen eingehen (DBV, Fachstellen, ausländischen Verbänden etc. Siehe dazu auch Sammlung „(Über-)Regionale Fortbildungskooperationen der Landesgruppen“ im Intranet und auf Webseite)
- ✓ Initiierung von Roundtables und Workshops
- ✓ Erfahrungsaustausch organisieren
- ✓ gemeinsame Datenbanken nutzen, z. B. wissenbringtweiter.de
- ✓ als ExpertInnen auf Bibliothekartagen und anderen Tagungen präsent sein

Standards in Fortbildungsplanung, -durchführung und -evaluation im BIB setzen

- ✓ erarbeitete Formulare und Checklisten einsetzen
- ✓ neue Lernformen einsetzen
- ✓ Rent-a-Fobi-Angebote ausarbeiten

Fortbildung in der Öffentlichkeit

- ✓ regelmäßige Berichte in bibliothekarischen Fachzeitschriften und im Weblog
- ✓ Kontaktarbeit mit Vertretern der Fort- und Weiterbildung im Rahmen des Arbeitsprogramms der FobiKom

