

„Über Sinn und Zweck von (Fort-)Bildung“

anlässlich der Jubiläumsfeier „10 Jahre IntFort – Interne Fortbildung“ der Universitätsbibliothek Frankfurt am Main, 29.06.2010, Ilona Munique

Gratulation zum Jubiläum, Grüße vom BIB, Dank für die Einladung,
Beschreibung BIB-Kommission für Fortbildung

Außer in meiner Funktion als Vorsitzende habe ich allerdings noch andere
Berührungspunkte zur Universitätsbibliothek.

2004 war ich zum ersten Male in diesem Hause zugange und schulte zum
Thema „Büromanagement“. Seither verfolge ich das hiesige

Fortbildungsgeschehen aufmerksam und mit Bewunderung, sowohl, was die
vielfältige und bedachtsam getroffene Themen- und Referentenauswahl als
auch die professionellen und gut abgestimmten Organisationsleistungen
betreffen.

Sinn und Zweck von Fortbildung definiert sich über das Substantiv „**Bildung**“
schlechthin, zu dem ich später noch die Wissenschaft zu Wort kommen lasse.
Weiter über „Fort“-kommen, „Fort“-während, „Fort“-setzung ...

Sinn und Zweck werden jedoch wesentlich über die **Protagonistinnen und
Protagonisten** bestimmt, die da wären:

- Teilnehmende an Fortbildung, a das mögen Freiwillige oder aber auch
„Hingetragene“ sein;
- Veranstaltende und organisierende Kolleginnen und Kollegen;
- Und nicht zuletzt: die Referentinnen und Referenten

SIE bestimmen Sinn und Zweck von Fortbildung auf verschiedene Weise. Hier
tut sich ein **Blumenstrauß** unterschiedlicher Wünsche, Vorstellungen und
Erfahrungswerte auf, dessen Blütenblätter, überlegt arrangiert, einen herrlich
komponierten Brautstrauß ergeben können, ODER aber – doch das
glücklicherweise eher seltener – einen arg zerrupfter **Feldblumenstrauß**, der in
Kürze wieder verwelkt, von wohlmeinender, jedoch hastiger und unkundiger
Hand mehr gerupft als gepflückt wurde.

Um dem Ganzen einen Rahmen zu geben, werde ich **persönliche Erkenntnisse neben prominente Erkenntnisse stellen** ... das ist ja heute schick, die Prominenz für sich sprechen zu lassen, war es aber gestern schon, siehe Schirmherrschaften. Was bei einem plötzlichen Rücktritt Probleme geben kann. So hat Herr Köhler zum Beispiel seine Schirmherrschaft für den diesjährigen Deutschen Weiterbildungstag am 24. September verwirkt, was die Organisatoren jetzt ein wenig in Bedrängnis bringt ...

Persönliche neben prominente Erkenntnisse also, und diese neben **wissenschaftlichen** Erkenntnissen, wie sich das bei einem Rundumblick zum Bildungsgedanken so anbietet und durch ihre Anwesenheit, sehr verehrte Damen und Herren, auch gefordert erscheint.

Über Sinn und Zweck von Fortbildung zu sprechen fällt mir aufgrund meiner eigenen **Bildungsbiographie** und meines **Broterwerbes** zugegebenermaßen sehr leicht.

Bildungsbiographie als exemplarisches Beispiel

Wie Sie mittlerweile wissen, bin ich Trainerin, auch Referentin, Coach, Beraterin, ... genannt, was auch immer Ihnen hier passend erscheint ... mit einem verbindenden Wort ausgedrückt: **Erwachsenenbildnerin**.

Das jedoch war ich nicht immer und ausschließlich.

1981, gerade 16-jährig und mit einem Mittleren-Reife-Abschluss versehen – mehr war von Elternseite aus Kostengründen bei drei Kindern nicht gewünscht – schrieb ich eine einzige Bewerbung, absolvierte ich eine einzige Eignungsprüfung – und wurde aufgenommen! In den Beamtenstatus einer Bibliotheksassistentenanwärterin, was meiner Mutter, die Friseurin war, und meinem Vater, einem gelernten Formenbauer, gelinde gesagt, positiv irritierte. Die erste Beamtin in der Familie, na so etwas.

Immer wohl schon zu Höherem mich berufen fühlend – immerhin hatte ich das beste Übergangszeugnis der Klasse für den (leider versagten) Wechsel an ein Gymnasium erhalten – konnte ich es mir wenigstens ermöglichen, von Anbeginn meiner Tätigkeiten **Bibliotheksleiterpositionen** einzunehmen. Zunächst als Leiterin einer Fachbibliothek in Fürstenfeldbruck am Jagdbombergeschwader 49, dann, in Manching, an einer Öffentlichen Bibliothek mit Zweigstelle in Kombination einer Schulbibliothek.

1996 machte ich mich – nach Hausbau, Umzug und Kündigung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit – **selbständig**, um Bibliotheken hinsichtlich ihrer Innen- und Außenwirkung, sprich: Corporate Identity und Corporate Design, zu beraten.

Die Freundin, mit der ich unter dem Namen „Das WEGA-Team“ firmierte, war **Kommunikationsdesignerin** und übernahm den Part der Logo- und Flyererstellungen, also des Corporate Designs. Nun verhielt es sich jedoch so, dass ich in grafischer Hinsicht nicht wirklich eindeutig zwischen den Vorstellungen der Bibliotheken und meiner Kollegin vermitteln konnte.

Die Frage, um wie viel Prozent der Tonwert des gewünschten helleren Blau im Logo reduziert werden sollte, brachte mich anfangs in die Verlegenheit. Auch, wenn mir „HKS 47“, also das typische Bibliotheksblau, bald geläufig war, beschloss ich, eine zweite Ausbildung aufzusetzen, die mich 1998 zur Dtp-Fachfrau machte. Was sich als vorausschauend erwies, da sich bei der Freundin alsbald Nachwuchs ankündigte. So konnte es erst einmal nahtlos weitergehen, die nahe Zukunft war gesichert.

Neben der Bibliotheksassistentin übrigens ist der Dtp-Fachberuf der zweite, mittlerweile „ausgestorbene“ Beruf, der zu meiner Zeit jeweils doch gerade erst in den Anfängen stand. Daran ist gut zu erkennen, wie wenig weit eine einmal erworbene Qualifikation in unserer schnelllebigen Zeit zu reichen vermag.

Die nächste schnelllebige Veränderung war, dass es bald jede Menge grafischer Hilfsmittel und preiswerter, wengleich schablonierter Angebote via Internet gab und sich der Werbemarkt eher rückläufig entwickelte. Stattdessen expandierte der

Fortbildungssektor, den ich im Zuge des Corporate Identity-Prozesse ergänzend bediente. Deshalb legt ich die Sparte Design 2008 nieder.

Es wuchs der Wunsch, meiner Tätigkeit als Trainerin ein tiefergehende und offizielle Politur zu verleihen und mich hierin persönlich weiterzuentwickeln.

Jetzt frage ich Sie:

was tun, wenn man lediglich Mittlere Reife aufweisen kann? Ist das nicht doch die Endstation? Noch einmal vier Jahre die Schulbank zu drücken, schied aus wirtschaftlichen Gründen aus.

Nun, mittlerweile fand der Bologna-Prozess statt, und in diesem Zuge kam mir der EQR, der Europäische Qualifizierungsrahmen, zur Hilfe, mag man über ihn in Hochschulkreisen auch denken, was man will. Lebenslanges Lernen und der Kompetenzerwerb nicht nur in „organisiert-werdender“, sondern auch in selbstbestimmter Weise, aber auch der Europäische Sozialfond, der viele Bildungs- und Qualifizierungsprojekte finanziell ermöglichte, sind die Schlagworte.

Diese weitreichenden Entwicklungen eröffneten mir die große Chance, ein zweistufiges, modulares und vor allem berufsbegleitendes Studium aufzunehmen. In Österreich. Einem **Zertifikat** zur Erwachsenenbildnerin an der Weiterbildungsakademie des Bundesinstitut für Erwachsenenbildung folgte ein **Diplom**. Dafür war zu Anfangs ein Portfolio der Kompetenzen anzulegen und Praxisnachweise zu erbringen.

So. Und jetzt schließt sich der Kreis zu unserem Thema „Sinn und Zweck von Fortbildung“. Ich war in der außerordentlich glücklichen Lage, alle Fortbildungen und Qualifikationen, an denen ich je in meinem Berufsleben teilnahm (um die 50 dürften es gewesen sein) – als Grundstock für die notwendigerweise zu erzielenden ETCS-Punkte vorweisen zu können.

Mein allzeit vorhandener und dokumentierter (!) Fortbildungswille waren meine Rettung aus einem unverschuldeten Dilemma. Das fein säuberliche Aufbewahren, (Stichwort: „Ordnung im Büro“) der Teilnahmebestätigungen und

Qualifikationsnachweise war wohl meinem Steinbockcharakter geschuldet. Der Einsatz und die Ordnungsliebe jedenfalls haben sich gelohnt, und zwar nachhaltiger, als ich es je gedacht hätte. Nicht nur Weiterbildung, sondern auch Fortbildung als Grundlage für eine Weiterqualifizierung.

Sinn und Zweck von Fortbildung ist – und darauf will ich hinaus – immer **subjektiv** zu betrachten. Die eigene **Lebensbiografie** bestimmt die **Bildungsbiografie** und anders herum. Wenn wir also heute über Sinn und Zweck von Fortbildung sprechen, so sprechen wir im Grunde immer **über und für uns selbst**, über unsere Sinnhaftigkeit und Sehnsüchte und persönlichen Ziele.

Ich will es jetzt auch noch einmal tun und meine exemplarische Bildungsbiografie mit meiner **Triebfeder**, meinem **Lebensmotto** beenden:

„Du hast keine Chance, nutze sie!“

Nein, das war natürlich Quatsch. Genau lautet es:

„Ich wünsche mir Chancen, nicht Sicherheiten!“ und stammt aus „Ein freier Mensch“ von Albert Schweitzer.

Meinen Wunsch haben Sie nun erfahren, verehrte Damen und Herren, die sie mir geduldig auf meinem Lebensweg gefolgt sind. Welche Wünsche **Sie selbst** an eine Fortbildung knüpfen, wann Fortbildung für Sie ihren Sinn und Zweck erfüllt, darüber könnten Sie sich in der Mittagspause heute noch austauschen, wenn Sie möchten.

Ich möchte nun den Blick auf die Veranstalter/innen richten.

Welche Wünsche haben und kennen Veranstalter/innen?

Welche Wünsche haben Veranstaltende, wie zum Beispiel IntFort, die zu erfüllen wären, um Fortbildungen mit Sinn zu erfüllen? Und von welchen Wünschen ihrer Teilnehmenden können sie berichten?

Ich habe das im vergangenen Jahr in verschiedenen Interviews mit langjährigen und verdienstvollen Fortbildungsveranstalter/innen des Bibliotheksbereiches einmal abgefragt. Die Interviews sind im Weblog der BIB-Kommission für Fortbildung

veröffentlich und tragen den Übertitel „*Fort- und Weiterbildung im Gespräch mit ...*“ und dann folgt jeweils der Name der Interviewpartnerin.

Bis 2009 war sie die Aus- und Fortbildungsbeauftragte der Deutschen Nationalbibliothek Leipzig, Gabriele Freudenberg, und sie antwortete auf die Frage, „*Was macht Sie als Weiterbildungsanbieterin besonders glücklich?*“:

„*Wenn die Fortbildungsteilnehmenden aus unserem Hause zufrieden sind und sich der Zeitaufwand und auch die Kosten gelohnt haben. Vor allem freut es mich, wenn Kolleginnen und Kollegen, die sich zunächst nicht so recht getraut hatten, eine Fortbildung zu besuchen, hinterher erleichtert bestätigen, dass sie **persönlich profitiert** haben.*“

Auf die Frage: *Woran liegt es denn Ihrer Einschätzung nach, wenn sich die Kollegin oder der Kollege zunächst nicht zu einer Fortbildung entschließen konnte?*

Freudenberg: *Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die zu selten die Gelegenheit wahrnehmen, sich mit anderen fachlich auszutauschen. Ein Veränderungsbedarf und die Notwendigkeit, sich beruflich weiterzubilden, sich auf dem Stand des Fachwissens zu halten, ist daher für diese nicht immer so offensichtlich. Die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und des Wissensstandes erfolgt dann eher unreflektiert. Doch selbst bei „einsamen“ Beschäftigungen wie Titelaufnahme, die man glaubt, auch nach vielen Jahren im Griff zu haben, ist eine Fortbildung hin und wieder notwendig.*

„*Das auflockernde Gespräch zwischen den Teilnehmenden ist sicher wichtig. Ebenso die Kontakte am Rande einer Fortbildung, auf die man später einmal zurückgreifen kann.*“

Auf die Frage: „*Was macht Sie als Weiterbildungsanbieterin bzw. -organisatorin besonders glücklich?*“

„*Für unsere Einrichtung, also die Deutsche Nationalbibliothek, hat Ausbildung genau so wie Fortbildung **einen hohen Stellenwert**. Ich wünschte mir, dass das so bleibt.*“

<http://fobikom.wordpress.com/>

Brigitte Klein, ebenfalls bis 2009 und zwar als Dezernentin für Öffentliche Bibliotheken im Regierungsbezirk Köln tätig, auf die Frage:

„Was macht Sie als Weiterbildungsanbieterin bzw. -organisatorin besonders glücklich?“

„Wenn die Teilnehmenden, die Zeit und Geld in eine Fortbildung gesteckt hatten, zufrieden sind und sie einen Gewinn für ihre Praxis erhalten. Aber auch, wenn sich das eine oder andere nicht sofort umsetzen lässt, sich doch zumindest etwas in den Köpfen bewegt hat.“

„Wenn Sie einen Wunsch frei hätten ...“

Klein: „Ich wünschte mir, dass die Träger der Bibliotheken sich besser in die sich ständig verändernden Situationen der Bibliotheken versetzen und damit den hohen Bedarf an Fortbildungen verstehen könnten.“

Frau Klein erläuterte übrigens in diesem Interview auch den Unterschied zwischen Fortbildung und Weiterbildung, was ich an dieser Stelle gerade mal eben einschieben werde:

Klein: „Für mich persönlich gehe ich mit dem hiesigen Credo konform, dass der Begriff Fortbildung eher punktuell zu verstehen ist, während die Weiterbildung eher systematisch angelegt ist, also modular, und möglicherweise zu einem bestimmten Abschluss oder einer Zertifizierung führt.“

Und auf die Frage, *„Wie schätzen Sie die Situation für die bibliothekarische Weiterbildungszukunft ein?“* antwortet Frau Klein:

„Das Bewusstsein für Veränderungen ist stark gewachsen. Diese Veränderungen müssen jedoch unbedingt mit Fortbildungen begleitet werden. Die notwendigen Veränderungen können nicht jeder für sich alleine erlebt werden, sondern sind nur mit Hilfe des miteinander Redens, des Austausches bewältigbar.“

Lassen wir eine dritte und letzte Stimme zu Wort kommen. Sie kenne Sie alle. Es ist – sie ahnt es bereits – Ihre geschätzte Kollegin, Frau Rützel-Banz, bis vor Kurzem noch Leiterin der Geschäftsstelle für Aus- und Fortbildung.

„Was macht Sie als Weiterbildungsanbieterin bzw. -organisatorin besonders glücklich?“

Margit Rützel-Banz: „Hm, da gäbe es viele Komponenten ... besonders glücklich macht es mich, wenn die Themen, die ich anbiete, den tatsächlichen Bedarf decken konnten. Und viele Teilnehmende kenne ich ja noch aus meiner langjährigen Tätigkeit an der Bibliotheksschule in Frankfurt a.M., Fachhochschule für Bibliothekswesen. Wenn diese dann Jahre später wieder in meine Fortbildungsveranstaltung kommen, freue ich mich, wenn ich so zusagen noch ein Sahnehäubchen nachreichen konnte. Es ist auch schön zu erfahren, wenn die Fortbildungen etwas zum beruflichen Weiterkommen beigetragen haben.“

„Wenn Sie einen Wunsch frei hätten ...“

Rützel-Banz: „... dann wünschte ich mir ein größeres Verständnis von Seiten der Vorgesetzten. Oft dürfen MitarbeiterInnen nur zu ganz speziellen und den Arbeitsplatz direkt betreffenden Themenbereichen fahren. Alle Fortbildungen, für die sie sich darüber hinaus interessieren, müssen sie dann selbst bezahlen.“

„Wie schätzen Sie die Situation für die bibliothekarische Weiterbildungszukunft ein?“

Rützel-Banz: „Als durchaus aufbaufähig. Sie hat sich generell in den letzten Jahren verbessert. Inzwischen ist ein Einsehen da, dass man sich auf dem, was man vor 30 Jahren gelernt hat, nicht ausruhen kann. Es reicht auch nicht aus, sich auf ein Learning by Doing zu verlassen. Ergänzend dazu muss die Theorie draufgesetzt werden.“

Die Interviews waren nicht die einzige beobachtende Untersuchung persönlicher Erkenntnisse, die die Kommission für Fortbildung betrieb. Auch innerhalb unserer

Expertinnenrunde – ja, wir sind alles Frauen in der FobiKom – stellen wir uns die Frage:

Welche Erfahrungen werden gemacht?

Die BIB-Kommission für Fortbildung hatte im April eine Sitzung, zu der zwei neue Kommissionsmitglieder, die in der Fortbildung als Veranstalterinnen tätig sind, sowie ein versierter Arbeitsgast, zu uns stießen. Als Einstieg und um uns besser kennen zu lernen, tauschten wir Erfahrungen aus unter dem Titel:

„Fortbildungsarbeit, wie ich sie erlebt habe“. Und das hielten wir fest:

Fortbildung nur, wenn ...

- ... streng bibliothekarische Fachthemen
- ... man nicht zwei Tage hintereinander aus seiner ländlichen Umgebung weg muss (Pferde zu versorgen)
- ... man den Stadtteil nicht wechseln muss
- ... keine Autobahn benutzt werden muss
- ... Ort mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichbar
- ... zertifizierte Veranstalter/innen oder Referent/innen
- ... nach dem Punktesystem für Hessische Lehrer/innen
- ... punktgenaues Kosten-/Nutzenverhältnis, also starke Abwägung Kosten-Nutzen bei allen Fortbildungen, die nicht zentral mit dem eigenen Arbeitsfeld zu tun haben
- ... Inhouse als Pflichtveranstaltung

Weiteres (Anti-)Fortbildungsverhalten

- ... nicht für Externe offen, da Realisationsschwierigkeiten durch bürokratische Hürden
- ... Teilnehmerzahlen brechen ein, häufig der Arbeitsverdichtung bzw. dem Personalmangel geschuldet
- ... bei passiven Mitarbeitern ist Fortbildung im Mitarbeitergespräch verankert, es wird jedoch nicht überprüft, ob tatsächlich absolviert
- ... Manche greifen nach allen Fortbildungen, geben Inhalte jedoch nicht weiter und setzen sie auch nicht um

- ... Fortbildungswillige werden als Drückeberger bezeichnet
- ... Kurzfristiges Anmeldeverhalten, zum Beispiel nach Anmeldeschluss
- ... aber auch Abmeldeverhalten, z. B. kurz vor Schulung -> Konsumentenverhalten
- ... späte Haushaltsfreigabe bzw. frühe Haushaltssperren erschweren die Fortbildungsplanung
- ... Teilweise sind Leute auch fortbildungsgesättigt,
- ... andererseits fehlt bei manchen die Fortbildungsmotivation

Siehe dazu auch unseren Weblogbeitrag <http://fobikom.wordpress.com/2010/04/29/fobikom-sitzung-ii-fortbildung-wie-ich-sie-erlebt-habe/>

Mir scheint dabei, es geht der Fortbildung wie dem Löwenzahn in ... hm, Südafrika? Das Pflänzchen Fortbildung behauptet sich in der geld-trockenen Wüste mehr schlecht als recht, es scheint ihm wohl der richtige Nährboden zu fehlen. Zuweilen wird es wie Unkraut gleichgültig betrachtet, wo es doch als Nutzkraut anerkannt und breit gegen viele Krankheiten eingesetzt werden sollte.

Jetzt müssen wir der Gerechtigkeit halber aber auch zugeben, dass nicht jede Fortbildung für alle gleichermaßen zweckdienlich ist.

Dennoch. Ich behaupte, es gibt Attribute und Merkmale, die einer Fortbildung anhaften sollten, damit sie mindestens für die Anwesenden ihren Sinn und Zweck voll und ganz erfüllen kann.

Fortbildung macht für alle Sinn, wenn ...

- subjektorientiert (das ist ähnlich dem bekannteren Wort teilnehmerorientiert)
- über den Tag hinaus wirkend (nachhaltig gefiele mir besser, aber das Wort ist ja mittlerweile verpönt),
- mitgestaltend und sinnerfahrend (betrifft die überlegt eingesetzte Didaktik und Methodik) und
- professionell (also im Sinne eines gelungenen Bildungsmanagements) ein- und umgesetzt

Nun sind derartig formulierte Ansprüche nicht immer ganz einfach vermittelbar. Die Arbeitgeber fühlen sich möglicherweise wenig angesprochen, zum Beispiel, weil die Anforderungen ihrem eigenen Sprachgebrauch nicht entsprechen oder der tiefe Sinn dahinter nicht vernommen (werden) will. „*subjektorientert ... sinnerfahrend ...*“ ???

Wie also **überzeugen** wir die Protagonist/inn/en nun von Sinn und Zweck (und dem Wie) einer Fortbildung? Sie kennen ja das Phänomen: „*der Rufer im eigenen Lande wird oft nicht gehört.*“

Dann lassen wir andere einfach mit uns rufen:

Wir lassen Prominente für uns sprechen
--

Zwar sind Prominente auch nicht immer glaubwürdiger als unsereins, doch geht von ihnen ganz sicher ein anderer Nimbus aus als von den eigenen Mitarbeiter/innen.

So haben wir, die Kommission für Fortbildung, für unsere Landesgruppen ein Wiki angelegt, in welchem wir **Argumentationsketten** sammeln, um Freistellungen für Fortbildungsveranstaltungen anzustoßen. Es sind Aussagen prominenter Personen aus Bibliothek und Politik, die zitierfähig sind und der Fortbildung das Wort reden. Hören wir einmal rein.

1. Susanne Riedel, Vorsitzende des größten bibliothekarischen Personaverbandes, dem Berufsverband Information Bibliothek, BIB.

"Fortbildung kostet Zeit und Geld, keine Fortbildung kostet die Zukunft!"

in einem Offenen Brief an die bibliothekarische Fachöffentlichkeit anlässlich des 98. Deutschen Bibliothekartag 2008 in Mannheim)

2. Dr. Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung

"Die Zukunft unseres Landes hängt entscheidend von der Qualifikation der hier lebenden Menschen ab."

im Vorwort der Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung, deren Vorsitzende sie ist.

"Mit dem Lernen in der spätberuflichen Lebensphase lassen sich nicht nur berufliche Kompetenzen erhalten und verbessern, sondern die soziale und ökonomische Integration bis ins hohe Alter gewährleisten."

Auch dies ist zu lesen in der selben Broschüre, „Lernen im Lebenslauf“, den Empfehlungen des Innovationskreis Weiterbildung und spricht direkt die demografische Entwicklung an, die für die Personalentwicklung und darin die Fortbildungskonzeption von großer Bedeutung ist .

3. Dr. Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales

"Unsere Botschaft gilt: Deutschland braucht gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dringender denn je. Weiterbildung bedeutet Zukunftssicherung!"

Seine Grußworte zum Deutschen Weiterbildungsforum 2009

Eine letzte Argumentation noch aus den eigenen Reihen, von der Direktorin der Bibliothek der Sporthochschule Köln, **Dr. Heike Schiffer**, zusammengefasst von der vdb-Kommission für berufliche Qualität (Sie sehen, ich habe keinerlei Verbandskonkurrenzdenken, wenn es um die gemeinsame Sache der Fortbildung geht!):

"Nur mit einem entsprechend kompetenten Personal ist eine dauerhaft quantitative und qualitative Steigerung der Arbeitsleistung sowie ein flexibler Personaleinsatz möglich. Über Fortbildung lässt sich zudem die Mitarbeitermotivation entsprechend steigern."

"Bildung ist Zukunft, weil sie uns ermöglicht, auch künftig mit den rasanten Veränderungen in Beruf und Gesellschaft Schritt halten zu können. [...] Der Wille zur Weiterbildung sollte durch gezielte betriebliche Fortbildungsangebote und die Aufnahme von Weiterbildungsvereinbarungen in Tarifverträge unterstützt werden."

These 5 der "8 Thesen zum jährlich stattfindenden Deutschen Weiterbildungstag", ich erwähnte ihn bereits im Zusammenhang mit der vakanten Stelle der Schirmherrschaft.

Ich habe Ihnen exklusiv diese Zitate aus dem verbandseigenen Intranet mitgebracht. Sollten Sie im BIB mitarbeiten, dann können Sie von künftigen Aktualisierungen profitieren.

Soweit die guten Wünsche, doch jetzt zur Wirklichkeit.

Wie ist der Stand der Fortbildung in Bibliotheken?
--

Nun, wie schon das ganze Thema „Fortbildung“ ein zuweilen etwas unbefriedigendes sein kann, wenn man an die oft mangelnden Ressourcen denkt, so ist es gleichfalls nicht leicht, **Zahlen** zu erhalten, die die spezielle Situation „Fortbildung an wissenschaftlichen Bibliotheken“ im Blick hat – und nur darum geht es uns heute im Zusammenhang mit dem Jubiläum von „IntFort“.

Natürlich gibt es **groß angelegte Untersuchungen**, wie der **UNESCO-Weltbildungsbericht** oder der **Jahresbericht über Bildungssysteme der EU**, die uns jedoch in konkreten Einzelfragen zur bibliothekarischen Fortbildungssituation nicht wirklich weiter helfen, oder **sehr spezielle Untersuchungen**, wie sie beispielsweise im **Horizon Report** des New Media Consortium in Zusammenarbeit mit der Educause Learning Initiative dargestellt werden. Dieser jährliche Report beschreibt die fortlaufende Arbeit eines langfristig angelegten Projekts zur qualitativen Forschung, das neu aufkommende Technologien identifizieren und definieren will, die voraussichtlich großen Einfluss auf Lehre, Lernen, Forschung oder kreativen Ausdruck in Bildungseinrichtungen haben werden. Er hilft bei der **Themensuche**, nicht jedoch in **Grundsatzfragen** der Fortbildung von und in Universitätsbibliotheken.

Weiterreichende Untersuchungen beziehen sich so gut wie gänzlich auf Unternehmen, Schulen und berufsbildende Schulen sowie Fortbildungsanbieter in freiem, gewerkschaftlichem oder verbandlichem Rahmen. Der öffentliche Dienst und Fortbildungen (nicht Weiterbildung) im Hochschulwesen werden dabei nur punktuell berücksichtigt.

Außer zweier Publikation konnte ich keine empirischen Untersuchungen finden, die die spezifische Fortbildungssituation maßgeblich erhellen und auf deren Grundlage Konzepte entwickelt werden könnten. Einmal ist das „Situation und Entwicklung in der Fort- und Weiterbildung in Bibliotheken“ über die Jahre 2000 bis 2005 sowie zur „Evaluation von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter/innen an

Öffentlichen Bibliotheken“, basierend auf einer Umfrage des WEGA-Teams 2005 unter 53 Fortbildungsanbietern der deutschen Bibliothekslandschaft.

Doch leider sind sie nur auf die Situation von Fortbildung in öffentlichen Bibliotheken bezogen.

Und dennoch finden sich immer wieder grundsätzliche Aussagen, die uns zwar nicht unbedingt den Stand der Situation aufzeigen, sehr wohl jedoch mit unserem Thema „Über Sinn und Zweck von Fortbildung“ zu tun haben.

Im gerade erst neu erschienenen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2010“, der im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultursminister der Länder und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt wird, fand ich immerhin diese Aussage auf der Grundlage einer Studie:

„Die Gruppe mit der höchsten Weiterbildungsintensität ist zur Hälfte im öffentlichen Dienst beschäftigt, in Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen oder in der öffentlichen Verwaltung. Da es sich zugleich häufig um Akademiker handelt, erklärt sich die Weiterbildungsintensität dieser Gruppe zum großen Teil aus der Verbindung von einer häufig lernintensiven Beschäftigung und dem Qualifikationsniveau der Teilnehmer.“

Ansonsten werden hier noch angesprochen die Chancengleichheit, Migrationshintergrund, der Zusammenhang der Qualifikation mit der Erwerbslosigkeit, Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarkt, individueller Nutzen von Bildung usw. Nicht allzu viel, was uns in der speziellen Situation bibliothekarischer Fortbildung tatsächlich weiter bringt.

Aber: in der Einleitung finden wir außerdem ein weiteres Argument: *„Eine Vielzahl von Studien macht deutlich, dass die Gesellschaft insgesamt von einer gut qualifizierten Bevölkerung profitiert.“*

Diese Grundsatzaussage zur Bildung soll uns zu den nächsten beiden Blütenblätter innerhalb der „wissenschaftlichen Erkenntnisse“ bringen, die ich zusammenfassend so formuliere:

Sind die Bildungsgedanken von gestern „von gestern“ oder entsprechen sie auch den Bildungsidealen von heute?

Zuvor noch zwei einführende Bemerkung: Erstens, ich habe mir gestattet, bei einigen meiner kommenden Ausführungen auf ein Skriptum der verehrten Frau Professorin, Dr. Elke Gruber, Inhaberin des Lehrstuhls für Erwachsenen- und Berufsbildung an der Alpen-Adria- Universität Klagenfurt, punktuell und sinngemäß zurückzugreifen und in einem neuen Zusammenhang zu bringen. Oder, um es mit Goethe zu sagen (doch, einmal wenigstens schulde ich es ihm:): *„Alles Gescheite ist schon gedacht worden, man muss nur versuchen, es noch einmal zu denken!“*

Machen Sie sich doch selbst ein paar Gedanken, geben Sie sich selbst die Antworten, ganz im Sinne des „radikalen Konstruktivismus, der die Subjektorientierung der Bildungsarbeit bestätigt“ – so Horst Siebert in seinem Werk „Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung“.

Zur Anregung gebe ich Ihnen ein paar kurz gefasste Gedankenblüten in die Hand, gepflückt in den historischen und neuzeitlichen Hausgärten berühmter Bildungsgärtner, beginnend mit der **Aufklärung**, der Geburtsstunde des modernen Bildungsverständnisses, im 17., besonders um die Mitte des 18. Jahrhunderts, diskussionsbestimmend hier die Encyclopédie Diderots und d’Alemberts, (Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers.)

„Sapere aude! Habe Mut, Dich Deines Verstandes zu bedienen!“ Der Königsberger Philosoph Immanuel Kant auf die Frage „Was ist Aufklärung?“ *„Aufklärung ist der Ausgang der Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit.“*

Liebknechts *„Wissen ist Macht – Bildung macht frei!“* wurde zum (freilich von Francis Bacon aus dem 16. Jh. entlehnten) Leitmotiv einer bürgerlichen Gesellschaft, die sich eben erst konstitutierte. Einfluss nicht mehr durch Geburt, sondern auf der Grundlage von Fähigkeit und Leistung.

Ich schicke nun hier etwas in die Runde, welches für mich mit einigen Fragezeichen erfüllt ist, mir immer wieder begegnet und deren persönliche Antwort ich mal suche, mal scheue: *„Die Bildung zur Brauchbarkeit.“*

Doch zurück zum Anfang des 19. Jahrhunderts, dem Zeitalter des **Neuhumanismus**. Da erfolgte wieder eine Rückbesinnung auf das griechische Bildungsideal. Also den allseits gebildeten und in vielen Künsten bewanderten Bürger. Es war die Gegenreaktion späterer Aufklärungspädagogik, eben jener *„Bildung zur Brauchbarkeit“*. Also die berufliche Bildung zwischen Anpassung und Emanzipation, wie das Frau Dr. Gruber in einem gleichnamigen Werk so treffend beschrieb. Ein Bildungsverständnis, das uns bis heute in seinen Grundzügen erhalten geblieben ist und – so hoffe ich – weiterhin bleiben wird, aller wirtschaftlichen Effizienzbemühungen zum Trotz.

Uns geht es heute zwar um die Fortbildung im Beruf, und so darf und kann ich Wilhelm von Humboldt, wenn es um den Bildungsbegriff geht, nicht auslassen. Manchmal daran missverstanden, formuliert er die Abgrenzung zur *„beruflichen Ertüchtigung“* als *„allgemeine Menschenbildung“*. *„Bildung für alle“* und *„Bildung im Medium des Allgemeinen“*, so die Interpretation dieses Prinzips des bürgerlich-humanistischen Bildungsbegriffs.

Generationen später diskutierten Pädagogen eine bis heute unversöhnliche Frontstellung von *„Vollkommenheit versus Brauchbarkeit“*, von *„Allgemeinbildung versus Berufsbildung“*, von *„Bildung versus Qualifikation“*.

Kurz gesagt: Bildung ist Anpassung und Qualifikation,
Bildung ist aber auch: ... mehr als Qualifikation!

Die **Subjektorientierung** kommt ins Spiel, wir erreichen das kürzlich vergangene Jahrhundert.

Die Frankfurter Schule ab 1924 – und es ist zwingend, sie an diesem Orte hier zu nennen – sie griff die Selbstbestimmung und die Fähigkeit, sich als Person in der Welt zu behaupten und den Freiheitsspielraum zu vergrößern, auf. Es sind dies die

Eckpfeiler einer Bildungsidee, die in den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts erneut von der **Kritischen Sozialwissenschaft**, später dann der **Neuen Kritischen Sozialwissenschaft**, aufgegriffen wurde, eben in jener Frankfurter Schule, deren Zentrum das **Institut für Sozialforschung** war, aus der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität hervorgehend, um Max Horkheimer, Theodor Adorno, Jürgen Habermas, später auch Oskar Negt herum ... aber ich muss das hier an deren Wurzeln sicher nicht weiter ausführen.

Und aktuell? Heutige **Arbeitsprozesse** sind stark geprägt von Gruppen- und Projektarbeit, von Lean Production, also Schlanker Produktion, und des Globalisierungsgedankens.

Berufliche Fertigkeiten erweitert um subjektspezifische Qualifizierungen, nur so können diese Prozesse erfolgreich ausgeführt und den Anforderungen entsprochen werden. Kompetenzen im Sinne von Schlüsselqualifikationen, also Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz und die heute so wichtige Medienkompetenz, sind wesentliche Bausteine und formen einen neuen Bildungsgedanken: „*Die Entwicklung aller menschlichen Fähigkeiten*“ in den Blick nehmen und „*Bildung als Auseinandersetzung des Menschen mit der Gesamtheit seiner Lebenswelt*“ verstehen – und nicht nur ausschnitthaft auf kleinste Arbeitsbereiche beschränkt.

Dem ganzheitlichen Bildungsgedanken müssten wir mit zukunftsweisenden Konzepten Rechnung tragen. Allein, es fehlen zuweilen die nötigen Mittel.

Trotz begrenzter finanzieller und personeller Rahmenbedingungen hat es das Jubelkind „IntFort“ geschafft, ein überzeugendes Konzept, zumindest ein im Hinblick auf den Arbeitsplatz und im Hinblick auf die dienstlichen Interessen bedarfsgerechtes Fortbildungsprogramm zu entwickeln. Sollte ich heute irgendeinen Verantwortlichen, der die Hand auf dem Geld hat, überzeugt haben, dann darf es ruhig noch ein bisschen mehr im zuletzt von mir aufgeführten Bildungsgedanken sein. Vielen Dank.

Wir kommen endgültig zum roten, mithin zum schönsten Blütenblatt ...

Über das Konzept „IntFort“

Ich nehme an, Sie haben alle Ihre Hauszeitschrift „UniBibliothek“ in der Ausgabe 3 gelesen?

Unter dem Titel > „Wer rastet, der rostet“ – 10 Jahre interne Fortbildung an der Universitätsbibliothek <, ist einiges über Sinn und Zweck, aber auch das „Wie“ von Fortbildung aufgeführt. Ich greife heraus, was IntFort bietet:

Sinn und Zweck

- Verbessertes Dienstleistungsangebot der UB
- Entscheidendes Kriterium für Mitarbeiterzufriedenheit und –motivation

Wie

- Bedarfsanalyse auf Abteilungs- und Mitarbeitererebene
- Kurze Wege
- Geringe Ausfallzeiten
- Unabhängigkeit von anderen Dienstleistern
- Bedarfsorientiertes Angebot
- Schulung auch kleiner Gruppen
- Mehrfachteilnahme möglich
- Maßgeschneiderte Kurse für einzelne Abteilungen
- Anwendungs- und Verständnisprobleme sind vor Ort lösbar
- Sofortige Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz

Und hiermit schließe ich den Reigen der persönlichen, prominenten und wissenschaftlichen Erkenntnisse ... und wer jetzt immer noch nicht den Sinn und Zweck von Fortbildung erkennen kann, und das Wie dazu ...

Ich danke Ihnen für Ihre freundliche Aufmerksamkeit, oder, um es noch einmal mit einem Zitat zu sagen:

„Bildung ist die Fähigkeit, fast alles anhören zu können, ohne die Ruhe zu verlieren oder das Selbstvertrauen.“

In diesem Sinne, vertrauen Sie auf „IntFort“, dem Geburtstagskind!