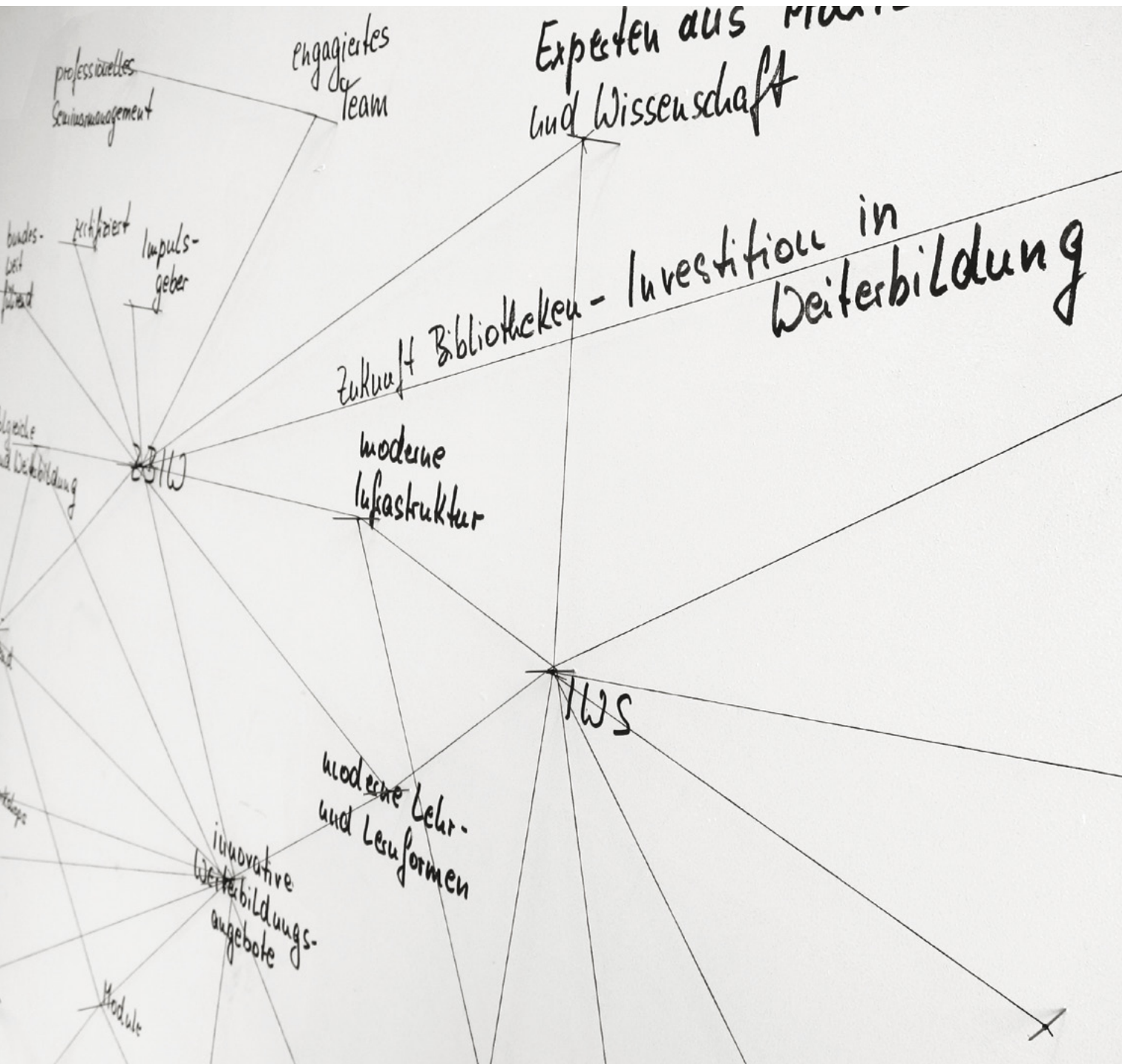


# ZBIW

Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung



**Zukunft Bibliothek – Investition in Weiterbildung**

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Grußwort</b>	<b>02</b>
<b>Vorwort</b>	<b>06</b>
<b>Das Jahr 2012 im Überblick</b>	<b>08</b>
<b>Flagge zeigen!</b>	<b>12</b>
<b>Auf den Punkt gebracht: Das Mission Statement des ZBIW</b>	<b>20</b>
<b>Gremien des ZBIW</b>	<b>22</b>
<b>Lebensumspannendes Lernen</b>	<b>24</b>
<b>Statistik</b>	<b>28</b>
<b>Einsatz von e-Learning in der wissenschaftlichen Weiterbildung</b>	<b>32</b>
<b>Fachwirt für Medien- und Informationsdienste</b>	<b>34</b>
<b>Kooperationspartner</b>	<b>38</b>
<b>Experten für das Lesen</b>	<b>40</b>
<b>Bedeutung von Weiterbildung aus Sicht von Fortbildungsbeauftragten</b>	<b>44</b>
<b>Karriere durch Kompetenz</b>	<b>46</b>
<b>Strategische Ziele</b>	<b>50</b>
<b>Team</b>	<b>54</b>
<b>Impressum</b>	<b>55</b>
<b>Dozenten im Jahr 2012 „Fußzeilen“</b>	



Prof. Dr. Sylvia Heuchemer  
Vizepräsidentin für Lehre und Studium

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ lautet ein altes Sprichwort, mit dem ganze Generationen groß geworden sind. Diese Botschaft hat sich jedoch im Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft überlebt: Lebenslanges Lernen ist heute das bildungspolitische Paradigma. Der wissenschaftliche und technologische Fortschritt mit immer kürzeren Innovationszyklen und neuen Arbeitsstrukturen macht es notwendig, Wissen und Fertigkeiten stets auf dem neuesten Stand zu halten. Es reicht nicht mehr nur zu zeigen, was man kann – genauso wichtig ist, was man zu lernen bereit und in der Lage ist.

Durch den demographischen Wandel wird diese Entwicklung noch verstärkt. Hochschulabsolventinnen und -absolventen können den Bedarf an Fachkräften nicht mehr decken. Unternehmen sind stärker denn je auf innovatives akademisches Wissen angewiesen: durch die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die wissenschaftliche Weiterbildung an deutschen Hochschulen als Teil ihres Bildungsauftrags zunehmend an Bedeutung und eröffnet ein interessantes und gesellschaftspolitisch wichtiges Aufgabenfeld. Wie Hochschulen diesen Bildungsauftrag umsetzen, wie sie ihr Angebotsportfolio gestalten, müssen sie auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Konkurrenz präzisieren.

Die Fachhochschule Köln zeichnet ein besonderes Verhältnis zur Praxis aus: durch ein Lehren und Lernen, das nicht ausschließlich, aber ausgeprägt berufsorientierte Qualifikationen hervorbringt; durch Anwendungs- und Anwendernähe der Forschung und Entwicklung.

Die Nähe zu Berufspraxis und anwendungsorientierter Forschung prädestiniert unsere Hochschule in besonderer Weise für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung und die Begleitung beim lebenslangen Lernen. Als Hochschule, die sich an der universitas studiorum et scientiarum ausrichtet, umfasst unser Weiterbildungsauftrag nicht nur „lifelong learning“ im Sinne fachlicher Weiterqualifikation, sondern stets auch „continuing education“, also Angebote zur Fortsetzung persönlicher Bildungsprozesse.

Lernen ist für uns Bestandteil jeder Bildungs- und Erwerbsbiographie. Wir messen Lernen einen hohen Stellenwert unabhängig davon zu, ob es in erster Linie der Steigerung der Berufsfähigkeit oder der Weiterentwicklung der Persönlichkeit dient. Unseren Lehr- und Lernkonzepten liegt die Auffassung zugrunde, dass Lernen ein aktiver, konstruktiver und sozialer Prozess ist. Die Vielfalt unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit unterschiedlichen Lebens- und Bildungsbiographien nutzen wir als kreatives Potenzial des Miteinander- und Voneinander-Lernens. Wir knüpfen hierfür an vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen an und arbeiten gemeinsam an praxisnahen, situativen Fragestellungen.

Alle unsere Weiterbildungsangebote gründen auf anwendungsorientierten Lehr- und Lernarrangements, die wissenschaftlich fundiertes, berufsspezifisches Fachwissen zugänglich machen. Dabei stärken wir fachliche und überfachliche Kompetenzen für einen nachhaltigen und reibungslosen Transfer neu erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in den Berufsalltag. Unsere Angebotspalette reicht von kompakten Weiterbildungskursen und Fachtagungen, über mehrsemestrige berufsbegleitende Lehrgänge an Wochenen-

den bis hin zu weiterbildenden Masterstudiengängen. Insbesondere in der wissenschaftlichen Weiterbildung muss Lernen vielfach zeit- und ortsungebunden stattfinden. Die soziale Komponente des Lernens ist dabei jedoch nicht zu vernachlässigen. Daher setzen wir in diesem Bereich verstärkt auf Blended Learning, eine didaktisch gut begründete Kombination aus e-Learning und Präsenzlehre.

Entsprechend unseres Profils und Selbstverständnisses bietet das ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung – ein breites Spektrum an bedarfsgerechten, auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichteten Angeboten für die Berufsfelder Bibliothek und Information. Aufgrund guter Vernetzung und vielfältiger Kooperationen ist das ZBIW mehr als ein bundesweit führender, zertifizierter Anbieter von Weiterqualifizierung – es ist auch eine Plattform für Kompetenzerweiterung und Wissensaustausch.

Der vorliegende Jahresbericht gibt einen umfassenden Überblick über die vielfältigen Aktivitäten des ZBIW. Den neuen Herausforderungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung hat sich das ZBIW gestellt. Im Rahmen seines Markenbildungsprozesses hat es nicht nur sein Selbstverständnis, sondern auch seine Position im Weiterbildungsmarkt präzisiert.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Ihre  
Sylvia Heuchemer  
Vizepräsidentin für Lehre und Studium

# **Zukunft Bibliothek - Investition in Weiterbildung**



Prof. Dr. Ursula Georgy  
Leiterin des ZBIW

Um dem speziellen Fortbildungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen in Nordrhein-Westfalen Rechnung zu tragen, wurde 1995 dem Hochschulbibliothekszentrum (hbz) vom damaligen Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen die „zentrale und hauptamtliche Zuständigkeit für die Fortbildung der Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes NRW“ übertragen. Es folgten mehr als zehn erfolgreiche Jahre als „Fortbildung und Qualifizierung des hbz“.

Zum 1. Januar 2007 wurde dieser Arbeitsbereich in das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln als „Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung – ZBIW“ integriert.

Seit einigen Jahren stellt Weiterbildung auch im Angebot von Hochschulen einen immer wichtiger werdenden Aufgabenbereich dar. Daher war die Integration der Abteilung „Fortbildung und Qualifizierung“ des hbz in das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln nur ein logischer Schritt. Als einzige Hochschuleinrichtung in Nordrhein-Westfalen bietet sie die Bachelor-Studiengänge Bibliothekswesen (neu ab 2013: Bibliothekswissenschaft), Informationswirtschaft (neu ab 2013: Angewandte Informationswissenschaft), Online-Redakteur und die Master-Studiengänge Library and Information Science – MALIS sowie Markt- und Medienforschung an.

Inzwischen kann das ZBIW auf sechs Jahre erfolgreicher Tätigkeit am Institut für Infor-

mationswissenschaft zurückblicken. Dies ist nicht zuletzt dem steigenden Stellenwert von Weiterbildung in der wissenschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Diskussion geschuldet. Weiterbildung bedeutet heute lebensumspannendes Lernen, sie bietet Chancen auf persönliche Lebens- und Berufsperspektive sowie Karriere, sichert aber – insbesondere im Bereich öffentlicher Einrichtungen – auch Ressourcen. Das ZBIW hat erfolgreiche Angebote aus der Zeit des hbz weitergeführt, aber auch zahlreiche neue Angebote und Formate eingeführt und etabliert. Dazu gehören u.a. moderne Lehr- und Lernformen wie e-Learning, die Module des MALIS-Studiengangs, ein umfangreicheres Angebot für Öffentliche Bibliotheken, der Fachwirt für Medien- und Informationsdienste und der Zertifikatskurs „Experten für das Lesen“ ab 2013. Damit veränderte sich aber nicht nur die Angebotsstruktur des ZBIW sondern auch die öffentliche Wahrnehmung. Trotzdem blieb das ZBIW – nicht zuletzt wegen des sperrigen Namens „Zentrum für ...“ – weiterhin in vielen Köpfen die „alte hbz-Fortbildung“. Diese Veränderungen in den fünf Jahren der Zugehörigkeit zur Fachhochschule Köln waren die zentralen Gründe dafür, dass sich die Leitung des ZBIW Anfang 2012 dazu entschieden hat, einen Profilbildungs- und Markenprozess anzustoßen und voran zu treiben, der noch 2013 abgeschlossen werden soll.

Dieser Jahresbericht 2012 ist der erste des ZBIW und steht für freiwillige Transparenz gegenüber den verschiedenen Stakeholdern des ZBIW. Diese Transparenz möchte das ZBIW durch informative Beiträge zu Struktur, Tätigkeiten, Zielen und Strategien des ZBIW sowie inhaltliche Schwerpunkte

zum Thema Weiterbildung herstellen und so möglichst viele Zielgruppen ansprechen und interessieren.

Im Mittelpunkt dieses Jahresberichts stehen der Profilbildungs- und Markenprozess mit seinen Meilensteinen, Veränderungen und künftigen Entwicklungen, der das Jahr 2012 des ZBIW maßgeblich geprägt hat, sowie die Bedeutung der Weiterbildung. In den kommenden Jahren wird das ZBIW aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Weiterbildung im Jahresbericht aufgreifen, indem der Berichtsteil durch mehrere kurze redaktionelle Beiträge zu einem bestimmten Thema ergänzt wird. Damit hofft das ZBIW ein interessantes und neues Format zu kreieren, mit dem der Jahresbericht gleichzeitig auch Magazin- bzw. Zeitschriftencharakter erhält.

Leiterin des ZBIW





Unterrichtsplanung Fachwirt

## Januar

Am 09. Januar startet das erste von 177 geplanten ein- und mehrtägigen Seminaren 2012: „PHP für Fortgeschrittene“.

## Februar

Mit der Wiederbesetzung der Stelle der im Oktober 2011 ausgeschiedenen Ulrike König mit Rita Höft, stehen dem ZBIW jetzt wieder 2,75 Stellenanteile im Bereich Seminarplanung und -organisation zur Verfügung. Frau Höft bringt als ehemalige Leiterin der Stadtbibliothek Bergheim ihre Fachkompetenz u.a. in die Neustrukturierung und den weiteren Ausbau des Fortbildungsangebotes für Öffentliche Bibliotheken ein.

Am 02. Februar 2012 trifft sich der zweite wissenschaftliche Beirat des ZBIW zu seiner konstituierenden Sitzung. Die neue Vorsitzende ist Dr. Renate Vogt, leitende Direktorin der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn, ihr Stellvertreter Dr. Alwin Müller-Jerina, Leiter der Stadtbibliothek Neuss.

## März

Nach der gelungenen Integration des ZBIW in das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln und durch die erfolgreiche Wiederbesetzung von zwei der insgesamt drei Stellen im Bereich Seminarplanung und -organisation, kann nun der weitere Ausbau vorhandener sowie die Erschließung neuer Geschäftsfelder angegangen werden. Im Zusammenhang mit der Neuaufstellung des ZBIW wird mit der Implementierung eines Profilbildungs- und Markenprozesses begonnen.

## April

Mehr als 120 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste werden in diesem Sommer ihre Prüfung zum FaMI ablegen. Das ZBIW bietet ab April 2012 in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Köln erneut eintägige Trainings „Fit für Präsentationen und Fachgespräche – nicht nur, aber auch eine Prüfungsvorbereitung“ an und leistet einen Beitrag, um die jungen Auszubildenden optimal auf die mündliche Prüfung und das Berufsleben vorzubereiten.

## Mai

Beim 101. Deutschen Bibliothekartag in Hamburg vom 22. bis 25. Mai 2012 präsentiert sich das ZBIW der bibliothekarischen Fachöffentlichkeit auf der KIBA-Aktionsfläche.

Ab Mai 2012 ist eine Anmeldung für den berufsbegleitenden Lehrgang „Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste“ möglich.

## Juni

Am 05. Juni 2012 treffen sich die Fortbildungsbeauftragten des ZBIW zu ihrer 35. Sitzung – dieses Mal in der Universitätsbibliothek Bochum. Im Anschluss haben die Fortbildungsbeauftragten und Mitarbeiter des ZBIW Gelegenheit bei einer Führung die neue Lernlandschaft der Universitätsbibliothek Bochum kennenzulernen.

## Juli

Nachdem im Februar die Entscheidung zur Implementierung eines Profilbildungs- und Markenprozesses getroffen wurde, beginnt

**Dipl.-Bibl. Heidrun Alde**  
Bibliotheks-IT der Universitätsbibliothek Dortmund, Tätigkeitsschwerpunkte: Administration des SFX-Linkresolvers, Verarbeitung von Metadaten, Projektarbeit

**Dipl.-Ing. Stefan Bastian**  
Wissenschaftlicher Bibliothekar, Leiter Integrierte Medienbearbeitung, Hochschulbibliothek der RWTH Aachen  
Tätigkeitsschwerpunkte: Zeitschriften-erwerbung und Erwerbungsleitung, Fachreferent für Maschinenwesen und Werkstoffkunde.



**Stephanie Baues**  
Buchbindemeisterin, Buchwerkstatt Baues, mit eigener Werkstatt selbstständig



**Prof. Tom Becker**  
Professor für Medienmanagement und Medienvermittlung in Bibliotheken an der Fachhochschule Köln, Forschungsschwerpunkte: Dienstleistungs- und Auskunftsstandards in Bibliotheken, Kollegiales Feedback, Beschwerde- und Kundenzufriedenheitsmanagement, Prozessoptimierung der Kundenkommunikation, Informationskompetenz, Wissensmanagement



**Dipl.-Theol. Regina Brehm**  
Selbstständige Organisationsberaterin und Fach- und Führungskräftecoach, langjährige Führungserfahrung in Unternehmen sowie in der Fachhochschullehrtätigkeit im Bereich Sozial-ethik; Tätigkeitsschwerpunkt: Seminare, Beratung und Coaching zum Thema „Führung“ (Führung der eigenen Person, Personalführung, Strategische Führung)







Copyright Paula Markert  
 Prof. Frauke Schade M.A.  
 HAW Hamburg

**In einem mehrstufigen Profilierungs- und Markenentwicklungsprozess hat das Team des ZBIW eine Marke und eine neue Kommunikationsstrategie erarbeitet: mit regen Diskussionen und überzeugenden Ergebnissen.**

Die Marke ist ein Vorstellungsbild in den Köpfen von Kunden und Anspruchsgruppen. Sie schafft einerseits Vertrauen und Identifikation, indem die Marke auf den Punkt bringt, was sie als Angebot ausmacht und warum sie nutzenstiftend für Kunden, Kooperationspartner, die (Fach-)Öffentlichkeit und den alimentierenden Träger ist. Andererseits gewährleistet die Marke Orientierung und Differenzierung, indem sie deutlich macht, worin sich das Angebot von anderen unterscheidet, was das Besondere und im besten Fall das Einzigartige ist. Insgesamt soll die Marke eine schnelle Dechiffrierbarkeit gewährleisten, damit sich das Angebot direkt erschließt und nachhaltig und assoziationsreich erinnert werden kann, um Bekanntheit, Vertrauen und Kundentreue zu erreichen.

Längst ist die Markenentwicklung und -führung nicht mehr ausschließlich Aufgabe von Unternehmen der Privatwirtschaft, sondern auch für öffentlich finanzierte Einrichtungen relevant. Weiterbildungseinrichtungen – wie das ZBIW – stehen im steigenden Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt und in der Finanzierungskonkurrenz zu anderen Hochschuleinrichtungen. Mehr denn je erwarten Kunden wie Dozenten auch hier eine hohe Serviceorientierung und ein qualitativvolles Angebot. Dabei ist die Markenentwicklung und -führung jedoch gerade für öffentlich finanzierte Dienstleistungsunternehmen eine überaus herausfordernde Aufgabe. Das komplexe Angebot ist nämlich erklärungsbedürftig: Inhalt, Qualität und Nutzwert des Weiterbildungsangebots sowie die Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erschließen sich nicht unmittelbar und können im Vorfeld von Kunden, Dozenten, Partnern und Geldgebern oft nicht eingeschätzt werden – zumindest dann, wenn sie noch keine Erfahrungen mit dieser Einrichtung und sich damit noch kein Bild gemacht haben.

**Was die Marke verspricht, muss sie auch halten!**

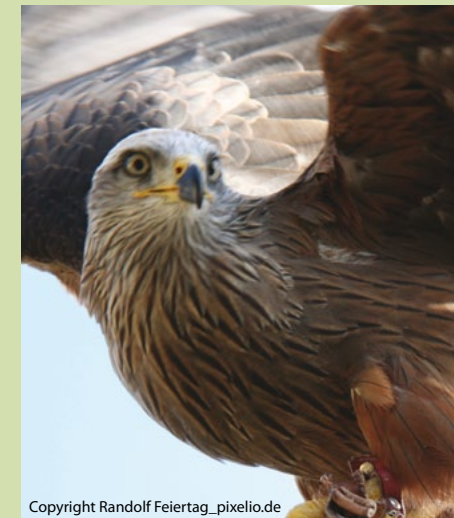
Die Entwicklung der Marke setzt eine genaue Kenntnis der Einrichtung und ihres Angebots, ihrer Stärken und Schwächen, aber auch der zu begegnenden Herausforderungen aus dem Umfeld voraus. Das was die Marke verspricht, muss sie auch halten. Dabei reicht es heute nicht mehr aus, ein Logo zu kreieren und mit Hilfe schmissiger Slogans zu kommunizieren. Vielmehr kommt es insgesamt und insbesondere im Dienstleistungsbereich darauf an, den „spirit“ einer Einrichtung einzufangen und über alle Ebenen und Bereiche hinweg zu einer klaren Botschaft zu verdichten. Denn nachhaltigen Erfolg erzielen Dienstleistungsmarken erst dann, wenn ein spezifischer Mehrwert für die Anspruchsgruppen konsistent erlebbar wird. Dazu gehören das Angebot und die Servicequalität, die Ausstattung und Preisgestaltung, insbesondere aber auch die Kompetenz und die Identifikation des Mitarbeiters mit seinen Aufgaben und der Einrichtung an sich. Denn die Mitarbeiter sind es, die das abstrakte Markenversprechen im Kundenkontakt einlösen und die Marke aufladen. Das Team rund um Prof. Dr. Ursula Georgy hat deshalb zunächst eine SWOT-Analyse durchgeführt und Stärken und Schwächen, aber auch Chancen und Risiken des ZBIW benannt. Die Workshopmoderatorin hat mit dem Blick von außen die bisherige Kommunikation des ZBIW untersucht. Darauf aufbauend wurden Strategien und in zwei Workshops eine Marke und ein Kommunikationskonzept für das ZBIW entwickelt.

**ZBIW: Zukunft Bibliothek – Innovation durch Weiterbildung!**

Marken werden anhand von Modellen entwickelt, um die Marke dabei mit ihren spezifischen Attributen zu beschreiben und auf die wesentlichen Persönlichkeitsmerkmale zu konzentrieren. Die Funktion des Markenmodells liegt dabei in seiner Verdichtung, die gewährleisten soll, dass die Marke in der Markenpositionierung konsistent und einfach umgesetzt und in der Markenkommunikation konsequent und kontinuierlich

gesendet werden kann. Damit die Markenpersönlichkeit in wenigen, aber spezifischen Merkmalen auf den Punkt gebracht werden kann, lohnt es sich, ungewöhnliche Wege zu gehen. Die Workshopteilnehmer arbeiteten mit Kreativitätstechniken und stellten

sich unter anderem das ZBIW als Tier vor. Mit überraschenden Ergebnissen: Wäre das ZBIW ein Tier, dann könnte es auch ein Wildpferd, ein Adler, ein Condor oder auch ein Schäferhund mit den jeweils typischen Wesenszügen sein ...



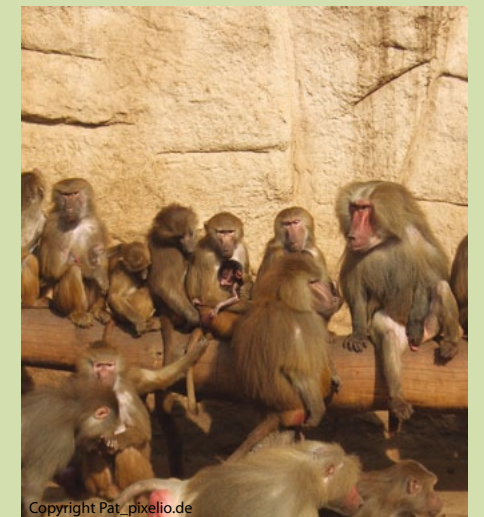
Copyright Randolph Feiertag\_pixelio.de



Copyright Traumtaenzerin\_pixelio.de



Copyright Thomas Hein\_pixelio.de



Copyright Pat\_pixelio.de

**Assoziationen des ZBIW:**

- Adler** | Ruhe, Gelassenheit, Überblick behalten, Weitsicht
- Pferd** | schnell, intelligent, anpassungsfähig, groß, widerstandsfähig
- Wildpferd** | geordnet, weit, innovativ, führend
- Schäferhund** | treuer Partner, vital, groß, traditionell, verlässlich
- Affe** | Dominanz, Hierarchie, Unterwerfung, Führung, Chaos
- Condor** | effizient



Auf der Grundlage der insgesamt gewonnenen Erkenntnisse hat das Team des ZBIW für sich folgende Markenwerte definiert:

<p><b>Wer sind wir?</b></p>	<p><b>Wie sind wir?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führender Weiterbildungsanbieter im Bereich Bibliothek &amp; Information</li> <li>• Weiterbildungszentrum an der Fachhochschule Köln</li> <li>• Experten auf dem neusten Stand</li> <li>• Bundesweit agierender Dienstleister mit Schwerpunkt in NRW</li> <li>• Zertifiziert</li> <li>• Kooperationspartner für Bibliotheken, bibliothekarische Verbände, Bezirksregierungen, Staatskanzlei, Weiterbildungsanbieter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlässlich</li> <li>• Kundenorientiert</li> <li>• Erfahren</li> <li>• Leistungsstark</li> <li>• Weitsichtig</li> <li>• Wettbewerbsfähig</li> <li>• Erfahren</li> <li>• Vital</li> <li>• Innovativ</li> </ul>
<p><b>Was bieten wir an?</b></p>	<p><b>Wie treten wir auf?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovative Weiterbildung</li> <li>• Seminare, Workshops, innovative Lernformen, MALIS, Inhouse-Seminare, Fachwirtausbildung, Beratung, Entwicklung von Fortbildungskonzepten ...</li> <li>• Transfer von Forschung und Lehre in die Praxis</li> <li>• Bibliotheks- und informationswissenschaftliches Grundlagenwissen und aktuelle Themen</li> <li>• Experten und Expertenwissen</li> <li>• Netzwerk und Kooperationspartner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Endorsed Brand</li> <li>• Fachhochschule Köln + ZBIW</li> <li>• Corporate Design?</li> <li>• Persönlichkeiten des ZBIW</li> </ul>

Daraus wird deutlich, dass Können und Anspruch der Mitarbeiter des ZBIW hoch sind: Das ZBIW versteht sich als einer der führenden Weiterbildungsanbieter im Bereich Bibliothek und Information, der erfahren wie innovativ Seminare, Workshops und neue Lernformen anbietet und mit seinen Dozenten für einen qualifizierten Wissenstransfer von Grundlagenwissen und aktuellen Spezialthemen in die Praxis von Bibliotheken und Informationseinrichtungen sorgt. Eine hohe Serviceorientierung gegenüber Kunden und im Austausch mit Dozenten spielten in den Diskussionen

des Workshops dabei immer wieder eine herausragende Rolle.

Das Markenmodell war die Grundlage für das sogenannte Mission Statement, das die zentralen Merkmale der Marke ZBIW in einer kommunikativen Leitidee ausformuliert (vgl. Beitrag Georgy). Markenmodell und Mission Statement bilden dabei quasi das Dach für die Entwicklung der Markenkommunikation und die Einbindung in die Markenarchitektur der FH Köln. Im Dialog mit den Zielgruppen und der Fachöffentlichkeit geht es darum, das ZBIW darzustellen und sein Image

weiter auszubauen und zu pflegen. Das Kommunikationskonzept setzt die kommunikative Leitidee und zentrale Kommunikationsziele für die verschiedenen Zielgruppen um. Im zweiten Workshop hat das Team des ZBIW im regen Austausch folgende zentrale Kommunikationsziele entwickelt:

- Positionierung des ZBIW als führender Weiterbildungsanbieter im Bereich Bibliothek und Information,
- Information der Öffentlichkeit bzw. der verschiedenen Teilöffentlichkeiten des ZBIW über die Idee, Aktivitäten, Kernkompetenzen sowie über das Fort- und Weiterbildungsprogramm des ZBIW,
- Aufbau von Bekanntheit und positiver Aufmerksamkeit des ZBIW hochschulintern und in der Fachöffentlichkeit von Information und Bibliothek,
- Entwicklung von Vertrauen und Akzeptanz bei den verschiedenen Zielgruppen/Teilöffentlichkeiten im Wettbewerb und in Abgrenzung zu anderen Fort- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Weiterentwicklung eines positiven Images als Experte in Weiterbildungsfragen in den verschiedenen Teilöffentlichkeiten,
- Förderung der Vernetzung des ZBIW mit Dozenten, Kooperationspartnern, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen, Verbänden sowie öffentlichen Trägern,
- Auslastung des Veranstaltungsangebotes und Steigerung der Teilnehmerzahlen.

Damit Kommunikation zielgruppenspezifisch und dialogorientiert gestaltet werden kann, ist die Definition von Zielgruppen im Rahmen der Markenkommunikation von Relevanz. Für die einzelnen Zielgruppen wurden nicht weniger diskussionsfreudig spezifische Kommunikationsziele, Botschaften und Kommunikationsmaterialien vereinbart, mit denen das ZBIW in Zukunft seine Anspruchsgruppen erreichen möchte. Eines dieser Kommunikationsmaterialien ist der vorliegende Jahresbericht, der nicht nur „berichten“, sondern auch über aktuelle Themen der Weiterbildung informieren möchte. Zentrale Bedeutung wird auch dem Webauftreten zukommen, der für die gesamte

Fachhochschule 2013 vollständig überarbeitet werden soll.

**Flagge zeigen! Branding und Einbindung in die Markenarchitektur der FH Köln**

Das ZBIW ist eingebunden in die komplexe Markenarchitektur der Fachhochschule Köln und weitgehend dazu verpflichtet, sich im Markenauftritt und dem Corporate Design der Hochschule zu präsentieren. Hochschulen favorisieren weitgehend Dachmarkenkonzepte, die Fakultäten, Fachbereichen, Instituten und weiteren Einrichtungen kaum Spielräume lassen, sich als Marke darzustellen. Wie problematisch das für die Marke und die Markenkommunikation ist, zeigt schon die konkrete Bezeichnung und Verortung in der Hochschule: **Das Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW) am Institut für Informationswissenschaft in der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften der Fachhochschule Köln.**

Wie soll das ZBIW hier Flagge zeigen? An keinem Punkt des Workshops rauchten die Köpfe des Teams so stark, wie bei der Frage des Brandings und der Integration von Markennamen und Markenzeichen in die Markenarchitektur der Fachhochschule Köln. Dem Branding kommt im Rahmen der Markenpositionierung eine signalgebende Funktion zu und meint hier im Wesentlichen den Markennamen, das Logo und die Gestaltung. Obwohl Akronyme sich bei Markennamen nicht leicht erschließen, hat sich das Team des ZBIW dazu entschieden, den eingeführten und bekannten Markennamen beizubehalten und die Marke im Rahmen des Konzepts Endorsed Brands in die Markenarchitektur der Fachhochschule Köln einzubinden. Bei dem Markenarchitekturkonzept unterstützt die Dachmarke die eigene Marke und sorgt damit für mehr Eigenständigkeit innerhalb der Markenstrategie des Trägers.

Darüber hinaus wird das Team eine schlüssigere Benennung aller Angebote erarbeiten, die es Kunden wie Dozenten erleichtern soll,

sich im Weiterbildungsportfolio des ZBIW zu orientieren.

Im Rückblick auf den Markenworkshop ist bei mir vor allem ein Bild haften geblieben: Die Kolleginnen und Kollegen verstehen es, als engagiertes Team die Angebote und das ZBIW mit hoher Professionalität, Leidenschaft und Verbindlichkeit im stetigen Wandel weiterzuentwickeln und zu profilieren.

Frauke Schade  
HAW Hamburg

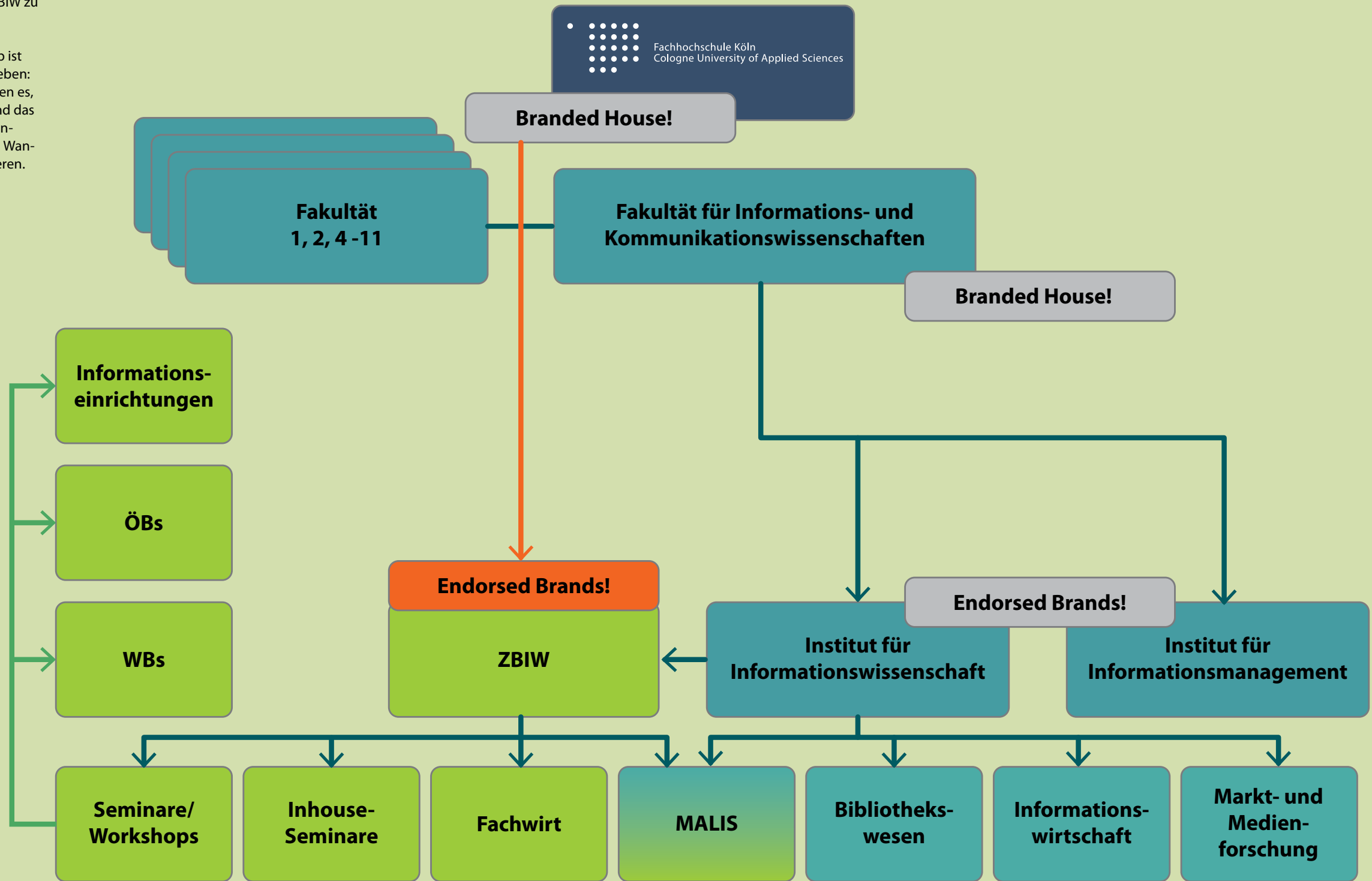


Abb.: Die Markenarchitektur des ZBIW



2310





Die ersten fünf Jahre des ZBIW waren maßgeblich eine Phase der Integration und Konsolidierung. Hinzu kamen wesentliche Veränderungen im Angebots-Portfolio, beim Personal und bei inneren sowie äußeren Einflussfaktoren.

Dabei kamen folgende Fragen auf:

- Wie kommuniziert das ZBIW seine unterschiedlichen Programme?
- Wie werden die verschiedenen Zielgruppen angesprochen?
- Wem fühlt sich das ZBIW zugehörig? Der Fachhochschule, der Fakultät, dem Institut?
- Wer kann sich eigentlich den langen Namen „Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung“ merken?
- Wie kann man die Assoziation „die alte hbz-Fortbildung“ loswerden?
- Wie kann sich das ZBIW als zukunftsorientierte, innovative Weiterbildungseinrichtung innerhalb und außerhalb der Fachhochschule Köln positionieren?

Letztendlich ging es immer um die zentrale Frage: „Wer ist das ZBIW?“ Das bedeutete für das ZBIW, zunächst einmal die eigene Marke und ihren Kern zu erarbeiten, um diesen künftig transparent und konsequent kommunizieren zu können. Die Basis dafür stellt ein Mission Statement dar, das sich durch Beantwortung der folgenden vier Fragen formulieren lässt:

- Wer sind wir?
- Was tun wir?
- Wem nützen wir?
- Wo wirken wir?

Diese Fragen sind schnell gestellt, aber doch nicht so leicht zu beantworten, vor allem,

wenn es darum geht, ein gesamtes Team miteinzubeziehen. Ein Bottom-up-Prozess war aber von Anfang an oberste Prämisse bei der Konzeption der Vorgehensweise beim Profilbildungs- und Markenprozess, denn alle Mitarbeiter des ZBIW sollen dieses Mission Statement als Zielvorgabe künftig mittragen und seine zentralen Aussagen überzeugend kommunizieren. Dass dieser Prozess extern moderiert wurde, erleichterte die aktive Beteiligung des gesamten Teams, vor allem der Leitung des ZBIW.

Das Mission Statement wurde auf Basis des Markensteuerrads im Rahmen des Profilbildungs- und Markenprozesses erarbeitet (vgl. Beitrag Frauke Schade). Es wird durch zwei Leitbotschaften eingerahmt, um auch den Nutzen der Dienstleistungen unmittelbar mit dem Namen ZBIW selbst zu verknüpfen. Diese Leitbotschaften werden als Claims künftig ihre Verwendung finden.

ZBIW | Zukunft Bibliothek –  
Investition in Weiterbildung

Das ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung – der Fachhochschule Köln ist ein bundesweit führender, zertifizierter Anbieter von Fort- und Weiterbildung im Bereich Bibliothek und Information mit regionalem Schwerpunkt NRW. Ziel des ZBIW ist es, einen Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Bibliotheken und Informationseinrichtungen zu leisten und individuelle Karrieren zu fördern.

Das ZBIW initiiert, konzipiert und organisiert innovative Weiterbildungsangebote unter effizientem und gezieltem Einsatz der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Das

Leistungsspektrum erstreckt sich von Seminaren und Workshops über Zertifikatskurse bis hin zu Weiterbildungslehrgängen für das Berufsfeld Bibliothek und Information. Die bedarfsgerechten und auf zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichteten Angebote des ZBIW richten sich an Beschäftigte, die sich berufsbegleitend weiterqualifizieren möchten – von Berufseinsteigern bis zu Führungskräften – sowie an Organisationen und auch Firmen. Interessierte Institutionen und Unternehmen werden aktiv an der Gestaltung der Weiterbildungsinhalte und -formate beteiligt.

Die Einbindung des ZBIW in das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln, eine moderne Infrastruktur sowie Experten aus Praxis und Wissenschaft gewährleisten den Einsatz moderner Lehr- und Lernformen und den Wissenstransfer in die Praxis. Über die Vernetzung innerhalb des Berufsfeldes und vielfältige Kooperationen schafft das ZBIW als Impulsgeber Foren für Kompetenzerweiterung und Wissensaustausch.

Die Dozenten des ZBIW zeichnen sich durch fachliche Kompetenz, Berufspraxis und Erfahrung in Weiterbildung und Lehre aus. Das qualifizierte, erfahrene sowie engagierte Team des ZBIW schafft die Voraussetzungen für erfolgreiche Fort- und Weiterbildung durch professionelles Seminarmanagement. Es unterstützt zukunftsgerichtete, strategische Weiterbildung durch individuelle Beratung seiner Kunden und Dozenten.

ZBIW | Zukunft Bibliothek –  
Innovation durch Weiterbildung

Das ZBIW kommuniziert in seinem Mission Statement seine Stärken ebenso wie sein Dienstleistungsportfolio, seine Zielgruppen und seine Kultur. Gleichzeitig werden eindeutige Eigenschaften der Marke ZBIW, die künftig durchgängig und konsequent anstelle des ausgeschriebenen, sperrigen Namens „Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung“ verwendet wird, kommuniziert, die auch in allen künftigen Kommunikationsmaterialien des ZBIW und der damit verbundenen Zielgruppenansprache ihre Verwendung wiederfinden werden.

Und zudem konnte eine Antwort auf die komplexe Markenarchitektur der Fachhochschule Köln gefunden werden, in der sich das ZBIW jetzt in der Markenkommunikation auch visuell als Marke verorten kann: Für das ZBIW sind die „Fachhochschule Köln“ und das „Institut für Informationswissenschaft“ die wichtigen und zentralen Ebenen. Die Zugehörigkeit zur Fachhochschule untermauert die Wissenschaftlichkeit der Weiterbildung, das Institut für Informationswissenschaft die fachliche Nähe zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Innerhalb der Markenarchitektur und des Corporate Designs der Fachhochschule Köln wird sich das ZBIW als Marke in Zukunft sichtbar positionieren, u.a. im Rahmen der Neugestaltung und Modernisierung des Webauftritts der Fachhochschule Köln, der für die zweite Jahreshälfte 2013 geplant ist.

Ursula Georgy



**Dipl.-Bibl. Constanze Döring**  
Abteilung Schulservice und Digitale Dienste der Stadtbibliothek Köln, Tätigkeitsschwerpunkte: Erstellung und Anwendung bibliotheksdidaktischer Konzepte für Besuche von Schulklassen sowie Betreuung verschiedener Social-Media-Kanäle (Facebook, Twitter) der Bibliothek, Graphic-Novel-Rezensentin bei der ekz



**Dr. Martin Eichhorn**  
zertifizierter Trainer, zertifizierte Fachkraft für Kriminalprävention, Buchautor und wissenschaftlicher Bibliothekar, Lehrbeauftragter am Fachbereich Polizei und Sicherheitsmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sowie an der Universität Innsbruck



**Dipl.-Soz.Päd. Amelie Funcke**  
Industriekauffrau, Begleitung von Unternehmensprozessen als Moderatorin, Beraterin und Trainerin, Autorin von Fachbüchern für Trainingsmethodik, Moderation und Workshopgestaltung



**Dipl.-Bibl. Burkhard Gutleben M.A.**  
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Tätigkeitsschwerpunkte: Medienbearbeitung, Fachreferat Allgemeines und Niederlandistik

## Gremien des ZBIW

Die unmittelbare Nähe zu den in Bibliotheken vertretenen Berufsgruppen ist für die erfolgreiche Gestaltung eines fachbezogenen und zukunftsgerichteten Weiterbildungsprogramms sowie die Entwicklung neuer Angebote unabdingbar.

Das ZBIW kann hier auf die Unterstützung und Beratung durch einen wissenschaftlichen Beirat und die Gruppe der Beauftragten für die bibliothekarische Fortbildung zurückgreifen. Die langjährige Zusammenarbeit mit diesen garantiert, dass neue Trends und Anforderungen zeitnah in geeignete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden können.

## Der wissenschaftliche Beirat

Für das ZBIW wurde mit dem Übergang an die Fachhochschule Köln im Jahr 2007 ein wissenschaftlicher Beirat gebildet. Der Beirat repräsentiert in seiner Zusammensetzung die Bibliotheklandschaft NRW und berät und unterstützt das ZBIW hinsichtlich seiner strategischen Weiterentwicklung und Ausrichtung. Die Mitglieder werden vom Präsidium der Fachhochschule Köln für vier Jahre berufen. Vorsitzende in den Jahren 2007 bis 2011 war Edith Mendel, Leiterin der Stadtbibliothek Dinslaken.

Mit Beginn des Jahres 2012 übernahm Dr. Renate Vogt, Leitende Direktorin der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn, den Vorsitz des wissenschaftlichen Beirates.

## Die Mitglieder sind:

Für die Universitätsbibliotheken NRW:  
Ltd. Bibliotheksdirektor Albert Bilo,

Universitätsbibliothek Duisburg-Essen  
Ltd. Bibliotheksdirektorin Dr. Renate Vogt,  
Universitäts- und Landesbibliothek Bonn

Für die Fachhochschulbibliotheken NRW:  
Bibliotheksdirektor Michael Uwe Möbius,  
Fachhochschule Düsseldorf  
Bibliotheksdirektorin Andrea Stühn,  
Fachhochschule Aachen

Für die Öffentlichen Bibliotheken NRW:  
Dr. Alwin Müller-Jerina,  
Stadtbibliothek Neuss  
Edith Mendel,  
Stadtbibliothek Dinslaken

Für das Institut für Informationswissenschaft  
der FH Köln:  
Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach  
Prof. Dr. Achim Oßwald

**Mit beratender Stimme nehmen teil:**  
die Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Informationswissenschaft  
Prof. Dr. Petra Werner,  
die Leiterin des ZBIW  
Prof. Dr. Ursula Georgy

## Die Fortbildungsbeauftragten

Die Arbeit des ZBIW wird seit 1995 in zwischenzeitlich 39 Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen durch Beauftragte für die bibliothekarische Fortbildung begleitet. Fortbildungsbeauftragte und ihre Stellvertreter werden von den Bibliotheksleitungen benannt oder in einigen Fällen auch selbst durch die Bibliotheksleitung gestellt.

Die Fortbildungsbeauftragten sind geschätzte Ansprechpartner für die Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie informieren über die Programmangebote und beraten Interessierte hinsichtlich der Veranstaltungsauswahl. Sie unterstützen das ZBIW bei der Nennung und Bewertung von Themenvorschlägen für das Fortbildungsprogramm, der Gewinnung neuer Dozenten sowie durch ihre Mithilfe bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Regelmäßige Treffen mit den Fortbildungsbeauf-

tragten sowie die Nutzung der Lernplattform des ZBIW für den schnellen virtuellen Austausch gewährleisten eine gute und intensive Zusammenarbeit.

Aktuell erarbeitet eine kleine Arbeitsgruppe der Fortbildungsbeauftragten nach vorangegangener Themenanalyse und -findung ein neues Qualifizierungsangebot für Wissenschaftliche Bibliotheken, das voraussichtlich im Jahr 2014 das ZBIW-Angebot bereichern wird.



Quebec, Kunstinstallation 2008



**Dipl.-Bibl. Ute Hachmann**  
Leitung der Stadtbibliothek Brilon  
Schwerpunkte der Dozententätigkeit: Buchstartprogramme für Eltern, Leseförderung, Medienerziehung, Leseclubs und die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Kooperation mit den Ausbildungseinrichtungen für Erzieherinnen und Erzieher



**Dr. rer. nat. Peter Kostädt**  
Leiter des Dezernats IT-Dienste, Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Vorsitzender der Kommission Digitale Bibliothek des hbz-Beirats, Vorsitzender des OCLC-Anwenderforums NRW sowie Mitglied im EZB-Beirat. Dozent im Modul Informationstechnologie des MALIS-Studiengangs der FH Köln



**Dr. Joachim Kreische**  
Leitender Bibliotheksdirektor der Universitätsbibliothek Dortmund



**Gudrun Kulzer**  
Dipl. Bibliothekarin und Master of Arts (Leitung und Kommunikationsmanagement), Freiberufliche Trainerin und Referentin; Schwerpunktthema: Demographischer Wandel und die Bibliotheken, Bibliotheksangebote für Ältere, Vorlesen für Senioren, E-Reader-Schulungen für Ältere, Einsatz von Ehrenamtlichen.





Roswitha Hoge  
Bezirksregierung Köln

## Lebensumspannendes Lernen: Formales, nicht-formales und informelles Lernen im Deutschen Qualifikationsrahmen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR)<sup>1</sup> ist ein Instrument, das auf acht Niveauebenen zukünftig die Zuordnung von Lernergebnissen aus formalen und nicht-formalen Lernprozessen sowie Lernergebnisse des informellen Lernens abbilden und sie je nach Wertigkeit zuordnen soll. Die gegenwärtige Fassung des DQR ist in einem Spitzengespräch am 31.01.2012 nach mehrjährigen Vorarbeiten von Vertretern des Bundes, der Länder und Sozialpartner vereinbart worden. Darin werden formal erworbene berufliche und hochschulische Bildungsabschlüsse eingeordnet; allgemeinbildende Schulabschlüsse sind nicht erfasst. Die Zuordnung nicht-formal und informell erzielter Lernergebnisse setzt noch zu entwickelnde Verfahren zur Feststellung, Bewertung und Zertifizierung der Kompetenzen voraus. Der DQR soll 2015 evaluiert werden.

Die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens steht im Zusammenhang mit dem auf europäischer Ebene entwickelten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)<sup>2</sup>. Mit dem EQR soll die Anerkennung von Lernergebnissen zwischen den verschiedenen Bildungssystemen und Ländern im europäischen Bildungsraum erleichtert werden. Im EQR sind die Bildungssysteme ebenfalls auf acht Ebenen geordnet. Im EQR werden Lernergebnisse geordnet. Lernergebnisse bestehen aus Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen – Knowledge, Skills, Competences = KSC. Die an Lernergebnissen orientierte Einordnung – „Outcome-Orientierung“ bewirkt, dass nicht Hierarchien und Gliederungen der nationalen Bildungssysteme maßgeblich für die Einordnung von Qualifikationen und Kompetenzen sind, sondern die beschriebenen Lernergebnisse. Die Lernergebnisse können sowohl auf formalem Wege, also innerhalb des gegliederten, strukturierten Bildungswesens als auch nicht-formal oder informell erzielt worden sein.

Im europäischen bildungspolitischen Diskurs wird vertreten, dass lebenslanges Lernen erforderlich ist, um Menschen zu befähigen, sich in komplexen und sich schnell wandelnden Lebens-, Arbeits- und Lernwelten bewegen zu können. Lebenslanges Lernen in der Bedeutung von Lernen während des gesamten Lebens, das der Erweiterung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt, wird in dieser Bedeutung auch als „lebensumspannendes Lernen“ bezeichnet. Lebensumspannendes Lernen ist während des gesamten Lebens möglich und bezeichnet die in formalen und nicht-formalen Lehr- und Lernformen erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie die Lernergebnisse aus informellem Lernen<sup>3</sup>.

Formales Lernen meint das Lernen in strukturierten und organisierten Lernprozessen, in Institutionen der allgemeinen Bildung, der Berufsausbildung und der Hochschulbildung. Diese Lernprozesse enden mit anerkannten Abschlüssen.

Nicht-formales Lernen ist inhaltlich und zeitlich geplantes Lernen, das außerhalb der formal geregelten Bildungsgänge stattfindet. Am Lernprozess sind die Lehrenden und Lernenden jedoch in definierten Rollen beteiligt.

Informelles Lernen bezeichnet Lernprozesse im Alltag, die nicht intendiert sein müssen. Diese Lernprozesse können im Familien- oder Berufsleben, auch im Freizeitbereich oder z.B. im Rahmen von Auslandsaufenthalten erfolgen. Lernzeiten und Lerninhalte sind nicht festgelegt.

Das europäische Ziel, Lernergebnisse verschiedenster Lernprozesse und die darauf basierenden Qualifikationen und Kompetenzen transparent und vergleichbar darzustellen, wird in Deutschland auch mit dem DQR angestrebt. Obwohl darin zurzeit nur die formalen Lernergebnisse eingeordnet worden sind, ist mit diesem Profil doch erstmalig ein Raster erarbeitet worden, in

dem Kompetenzen und Qualifikationen sowohl für die formale akademische als auch für die berufliche Bildung und Ausbildung beschrieben sind. Für die Einordnung maßgeblich sind die Deskriptoren, die unter den Gesichtspunkten „Fachkompetenz“ und „Personale Kompetenz“ ausgeführt werden. Fachkompetenz resultiert aus Wissen und Fertigkeiten, personale Kompetenz erwächst aus der Sozialkompetenz und dem Umfang der Selbstständigkeit.

Den acht Niveaus des DQR sind folgende Lernergebnisse zugeordnet: Den Niveaus 1-2 sind im DQR berufliche Vorbereitungsmaßnahmen, dem Niveau 3 zweijährige duale Erstausbildungen und dem Niveau 4 drei- bis dreieinhalbjährige duale berufliche Erstausbildungen zugeordnet. Da der DQR zu dem in 2005 verabschiedeten „Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse“<sup>4</sup> kompatibel ist, konnte es gelingen, Bachelor-Abschlüsse sowie die nach dem Berufsbildungsgesetz geregelten Fachwirtfortbildungen und Meisterabschlüsse dem Niveau 6 zuzuordnen. Im Rahmen der angestrebten Durchlässigkeit der Bildungsgänge soll es möglich werden, alle Niveaustufen auf den unterschiedlichen Bildungswegen zu erreichen. Die formale Gleichwertigkeit bedeutet jedoch keine Gleichartigkeit. Betont werden muss auch, dass der DQR nicht in bestehende Zulassungsregelungen für Bildungsgänge eingreift und auch keinen Einfluss auf tarifrechtlich zu regelnde Sachverhalte hat.

Die Einbeziehung nicht-formal und informell erzielter Lernergebnisse in den DQR steht noch aus. Dazu ist die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens vorausgesetzt. Die Arbeitsgruppe DQR hat sich am 22.11.2011 darauf verständigt, „Ergebnisse nicht-formaler und informeller Lernprozesse als Qualifikationen auf allen Niveaus dem DQR zuzuordnen“<sup>5</sup>. In einem ersten Schritt sollen die Qualifikationen und Kompetenzen im nicht-formalen Bereich durch eine Experten-Gruppe beschrieben werden. Voraussichtlich kann die Zuordnung in den meisten Fällen ohne aufwändige Zertifizierungsverfahren erfolgen, da Lernzielbeschreibungen, Tests oder Prüfungen in nicht-formalen Lernangeboten

teilweise schon standardisiert sind. Weiterbildungsveranstaltungen, die der Vermittlung von im Beruf benötigten Fähigkeiten dienen, wie z.B. das ZBIW-Angebot ausgewählter Module aus dem Master-Studiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft, sind ein typisches Beispiel für nicht-formales Lernen oder auch – sofern testierte Leistungen ausgewiesen werden – das ZBIW-Weiterbildungsangebot „Bibliothekarisches Grundwissen“. Bis 2018 soll auf nationaler Ebene auch die Regelung für die Validierung informell erzielter Lernergebnisse vollzogen sein.

Neue Arbeitsfelder und Anforderungen an berufliche Kompetenzen erfordern oftmals Kreuzqualifikationen, die im Studium oder in der beruflichen Erstausbildung nicht oder nur ansatzweise erworben werden können. Diese Befähigungen werden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer absehbar an Bedeutung gewinnen. Wollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf zeitgemäße und passgenaue Qualifikationen und Kompetenzen stützen, so können diese oftmals nicht anders als in nicht-formalen oder informellen Lernprozessen erworben werden. Darauf werden sich Lernende und Lehrende, Beschäftigte und Arbeitgeber, Bildungsinstitutionen und Weiterbildungseinrichtungen zukünftig mehr als bisher einstellen müssen; eine Alternative zum lebensumspannenden Lernen gibt es in der zukunftsgerichteten Arbeits- und Berufswelt nicht.

Zeichnet sich schon gegenwärtig ab, dass die Bildungswege und Lernzeiten von jungen Menschen vor dem Start in das Berufsleben und auch die der Berufstätigen vielfältiger geworden sind, so werden durch die ausgeweiteten oder spezialisierten Qualifizierungsmöglichkeiten die Lernbiographien von Berufsanfängern und langjährig Berufstätigen noch individueller. Mit dem EQR und dem DQR sind auf europäischer und nationaler Ebene Anfänge gemacht, Lernbiographien transparent und vergleichbar abzubilden.

Wie sich formell, nicht-formal und informell erworbene Qualifikationen und Kompetenzen dokumentieren lassen, ist

1 | Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen - verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011, ist unter <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/> zu finden. (Abruf: 17.04.2013)

2 | Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. In: Amtsblatt der Europäischen Union C 111/1 vom 6.5.2008. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/c11104\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11104_de.htm) (Abruf: 17.04.2013)

3 | vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften : Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Memorandum über das Lebenslange Lernen. Brüssel, den 30.10.2000. (SEK (2000) 1832.2000 <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (Abruf: 17.04.2013)

4 | [http://www.kompetenzrahmen.de/files/qualifikationsrahmen-hs-abschluesse\\_2005.pdf](http://www.kompetenzrahmen.de/files/qualifikationsrahmen-hs-abschluesse_2005.pdf) (Abruf: 17.04.2013)

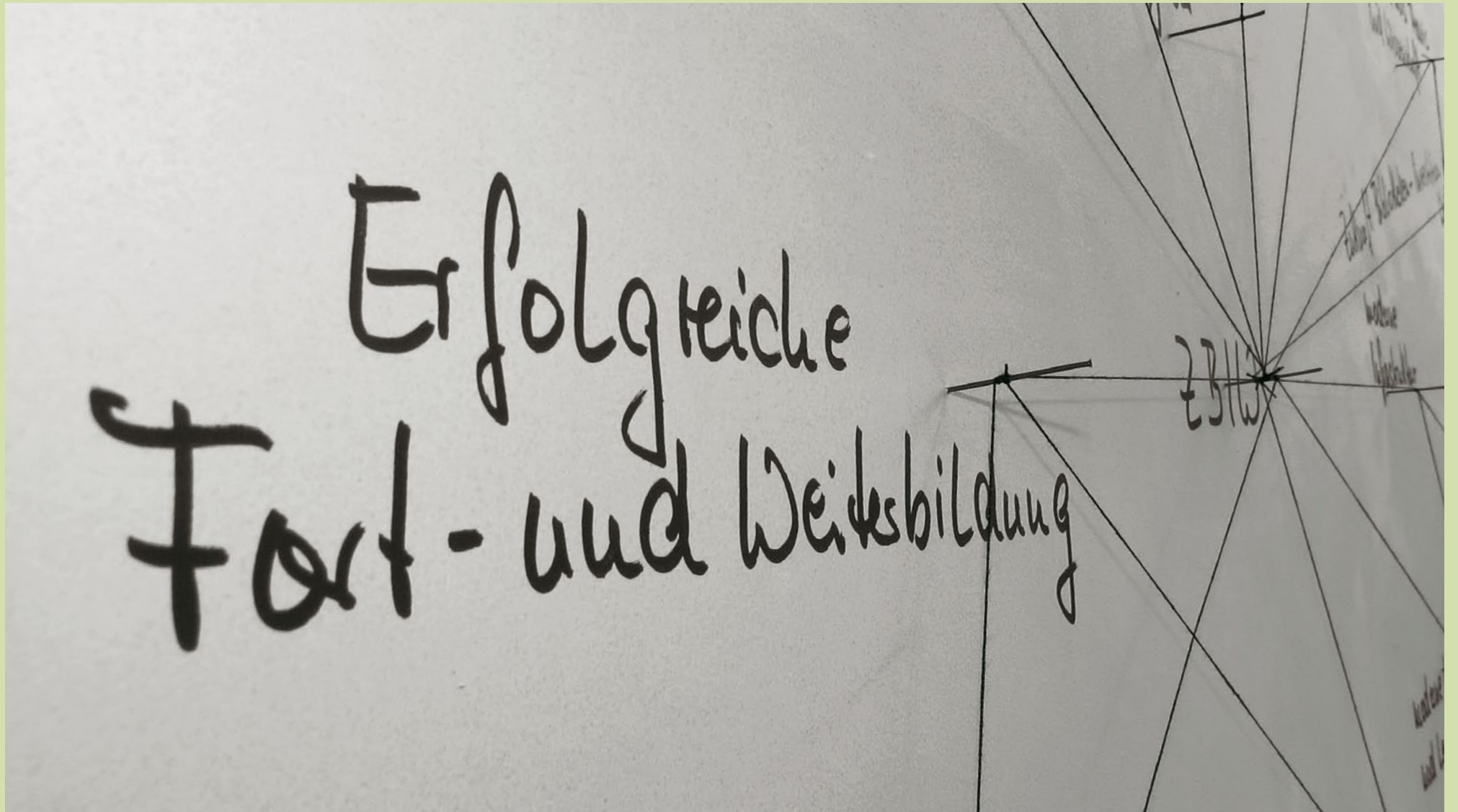
5 | [http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/empfehlungen-der-experten-arbeitsgruppen-und-stell\\_h7i39o5t.html?s=JOA8D8KUJ6OFDbNw](http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/empfehlungen-der-experten-arbeitsgruppen-und-stell_h7i39o5t.html?s=JOA8D8KUJ6OFDbNw) (Abruf: 17.04.2013)



mit dem europass-Rahmenkonzept<sup>6</sup> schon ansatzweise vorbereitet. Auf europäischer Ebene liegt mit dem Europass für Lernende und Bildungseinrichtungen ein europaweit einheitliches Dokument vor, mit dem die Darstellung von Qualifikationen und Kompetenzen grenzüberschreitend und transparent ermöglicht wird.

Lebensumspannendes und grenzübergreifendes Lernen – beides wird weiterhin an Bedeutung gewinnen und im EQR und DQR abgebildet werden können. Folge ist, dass die Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt verbessert werden sollen. Gleichzeitig wird man die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsstufen erhöhen können und dies zu einer Aufwertung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen, die insbesondere in der Weiterbildung erworben werden, führen.

Die zu erwartende Anerkennung nicht-formal und informell erworbener beruflicher Handlungskompetenzen auf nationaler und europäischer Ebene unterstreicht die Bedeutung des lebensumspannenden Lernens und somit auch die der qualitätsgesicherten Weiterbildung. Die Aussicht auf die Verwertbarkeit der nicht-formal und informell erworbenen Qualifikationen durch die entsprechende Zuordnung und Beschreibung im DQR wird die Bereitschaft zum lebensumspannenden Lernen erhöhen und einen erhöhten Bedarf an beruflicher Weiterbildung entstehen lassen.



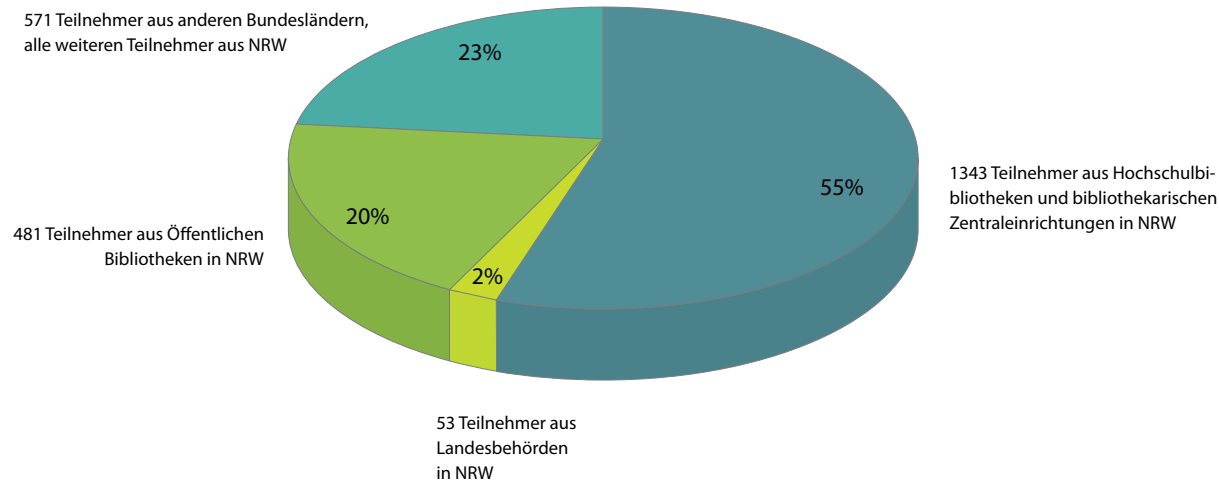
6 | <http://www.europass-info.de>  
(Abruf: 17.04.2013)

Roswitha Hoge  
Bezirksregierung Köln

**Teilnehmer an Seminaren 2012**

Teilnehmerzahl insgesamt:	<b>2389</b>	Anzahl der Seminare:	<b>177</b>
Teilnehmertage insgesamt:	<b>4115</b>	Eintägige Seminare:	<b>99</b>
Verfügbare Plätze insgesamt:	<b>2575</b>	Zwei- oder mehrtägige Seminare:	<b>78</b>
Anmeldungen insgesamt:	<b>2636</b>		

**Teilnehmer nach Herkunft:**



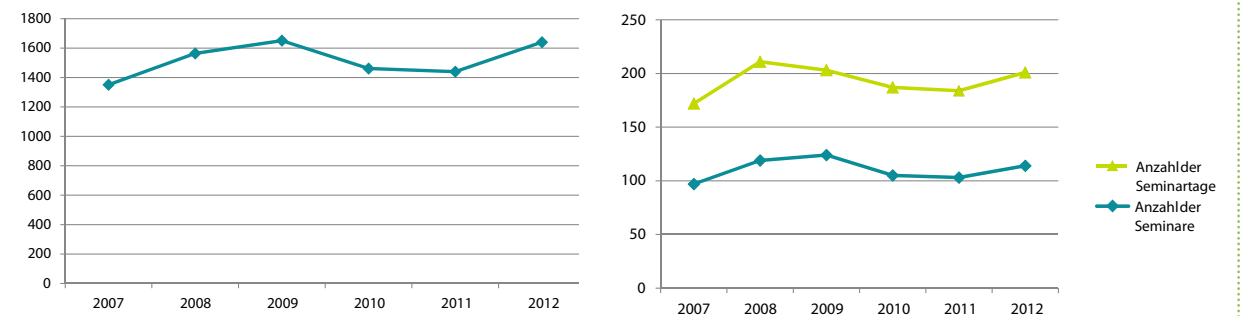
**Im Jahr 2012 hat das ZBIW 177 Veranstaltungen durchgeführt, davon:**

- 114 Seminare und Workshops
- 12 Trainingsseminare für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI)
- 10 Seminare, die sich ausschließlich an Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken richten
- 6 Seminare, in denen das Datenbankangebot „Munzinger“ geschult wurde
- 1 Veranstaltung des Projekts „Experten für das Lesen“
- 4 Seminare für das Bundesland Rheinland-Pfalz
- 27 Inhouse-Schulungen (1-2-tägig) für Einrichtungen innerhalb und außerhalb von NRW
- 1 Fachwirt-Lehrgang (Start)

Der berufsbegleitende Master-Studiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft (Master in Library and Information Science, kurz MALIS), wird seit dem Sommersemester 2009 am Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln angeboten. Für Beschäftigte in Bibliotheken, die vorhandenes

Fachwissen in Teilbereichen aktualisieren bzw. ergänzen oder sich in neue Aufgabengebiete einarbeiten wollen, wurde die Möglichkeit geschaffen, einzelne Module als Weiterbildungsmaßnahme über das ZBIW zu belegen. Im Jahr 2012 wurden über das ZBIW zwei MALIS-Module von interessierten Personen gebucht.

**Entwicklung der Teilnehmerzahl und Seminare 2007-2012**



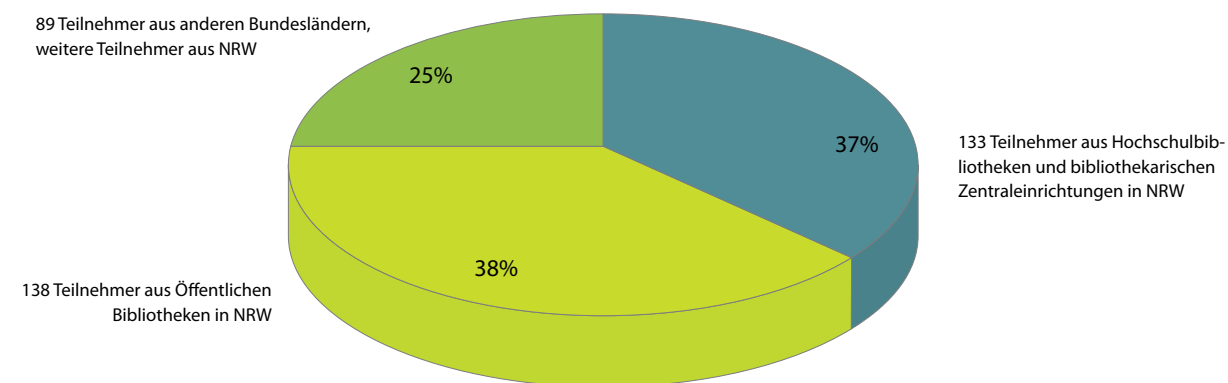
Entwicklung der Teilnehmerzahl (aufgeführt werden Teilnehmer aus Hochschulbibliotheken und zentralen bibliothekarischen Einrichtungen in NRW)

Entwicklung der Anzahl der Seminare und Seminartage (aufgeführt werden Teilnehmer aus Hochschulbibliotheken und zentralen bibliothekarischen Einrichtungen in NRW).

**Inhouse-Seminare 2012**

Anzahl der Inhouse-Seminare insgesamt:	<b>27</b>
Anzahl der Teilnehmer an Inhouse-Seminaren insgesamt:	<b>360</b>

**Teilnehmer nach Herkunft:**



**Die Inhouse-Schulungen waren thematisch einzuordnen in die Bereiche:**

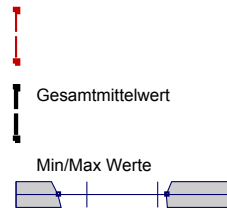
- Bibliothekarische Fachaufgaben und Grundlagenschulungen: **3**
- Informationsvermittlung: **8**
- Bibliotheksorganisation und -management: **2**
- Informationskompetenz: **5**
- Mitarbeiter- und Kundenorientierung: **3**
- Bibliotheksspezifische Informationstechnologie: **6**

Inhouse-Schulungen wurden in 2012 von folgenden Bibliotheken gebucht: 21 Universitäts- bzw. Hochschulbibliotheken, 14 Fachhochschulbibliotheken, 2 anderen bibliothekarischen Einrichtungen.

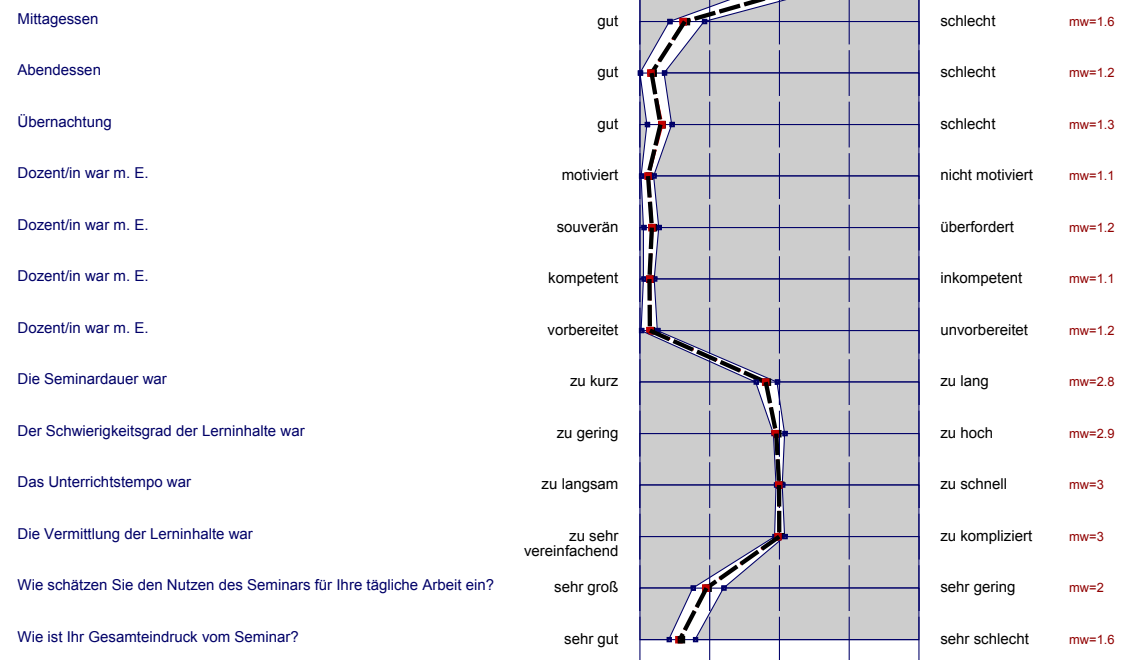
### Kundenzufriedenheit

Das ZBIW überprüft für jedes durchgeführte Seminar die Zufriedenheit der Teilnehmer anhand eines Fragebogens. Im Jahr 2012 wurden die Seminare des ZBIW im Durchschnitt wie folgt bewertet:

Zusammenstellung: ZBIW\_Seminarreihen-1-bis-7\_2012



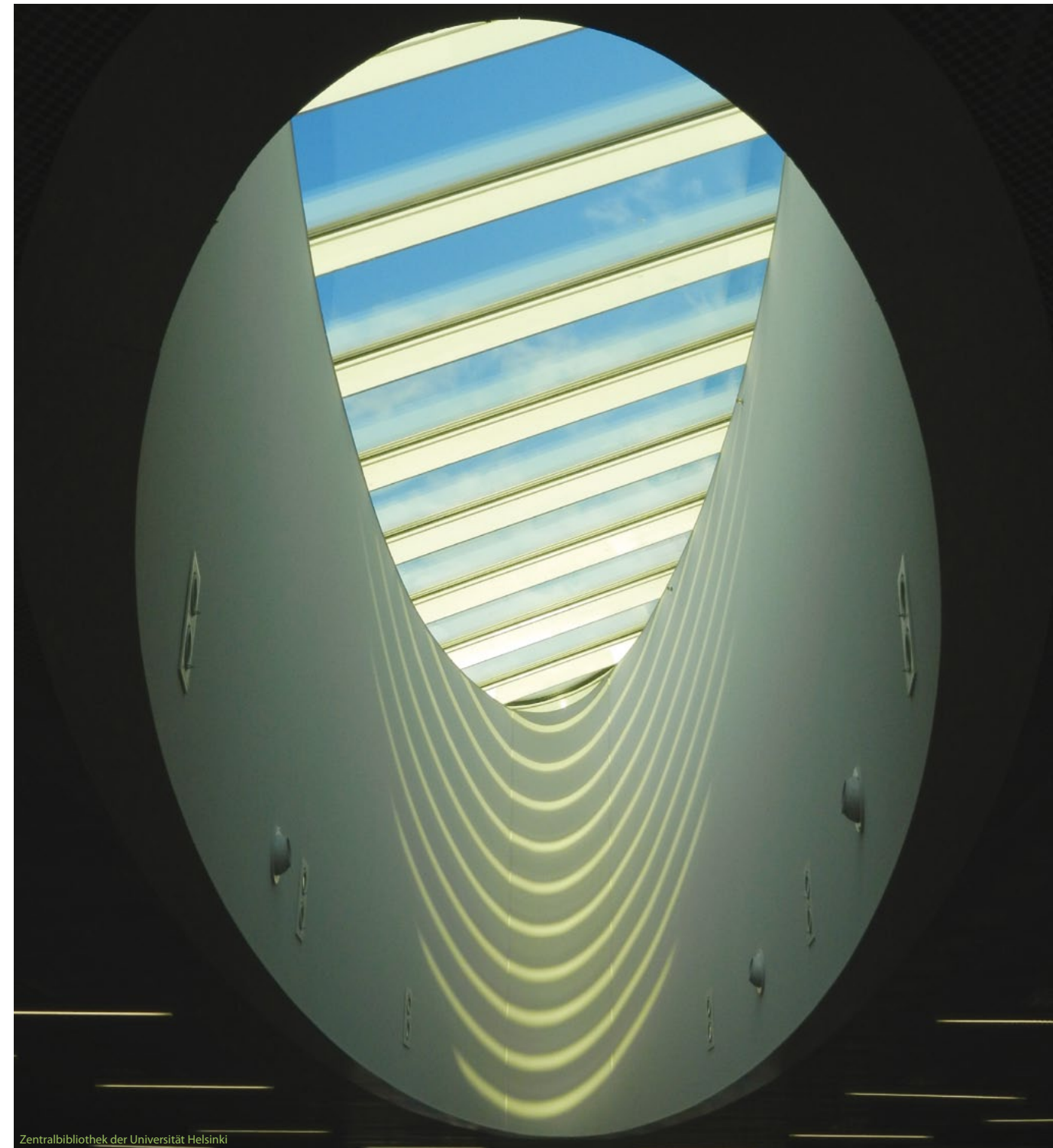
Seit wieviel Jahren arbeiten Sie in einer bibliothekarischen/informationswiss. Einrichtung? (bitte auf ganze Jahre runden)



#### Erläuterung zur Profillinie

Die Grafik zeigt eine Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse aller vom ZBIW 2012 durchgeführten Seminare (außer Inhouse-Seminare). Die schwarze Linie zeigt die über die sieben Seminarreihen ermittelten

Mittelwerte an. Diese Werte werden am rechten Bildrand auch als Zahlenwerte ausgewiesen. Das schmale weiße Band, innerhalb dessen sich die Mittelwert-Linie bewegt, zeigt, welche Spannweite die Wertungen über alle Seminarreihen hinweg aufweisen.



Zentralbibliothek der Universität Helsinki



## Einsatz von e-Learning in der wissenschaftlichen Weiterbildung



Simon Brenner  
Fachhochschule Köln

In der Seminargestaltung setzt das ZBIW künftig stärker auf e-Learning-Elemente. Analog zum Institut für Informationswissenschaft wird seit Mitte des Jahres 2012 die international verbreitete Lernplattform Moodle eingesetzt. Damit profitiert das ZBIW von der langjährigen Erfahrung der wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts für Informationswissenschaft mit Moodle, die das Produkt dort bereits seit mehreren Jahren in den verschiedenen Studiengängen einsetzen.

Mit Moodle können die Teilnehmer und Dozenten vor, während und nach einer Veranstaltung miteinander in Kontakt treten, Dokumente wie Folien und Arbeitsergebnisse austauschen oder (gemeinsam) Trainingsaufgaben elektronisch unterstützt erledigen.

Um Moodle in einem eigenen Kursangebot zu nutzen, reicht ein kurzer Hinweis der Dozenten an das ZBIW-Team aus. Das kann dann kurzfristig einen für ein Kursangebot reservierten Bereich auf Moodle einrichten, auf den lediglich die Dozenten und Teilnehmer eines Kurses zugreifen können. Im Vorfeld des Kurses erhalten die Dozenten und Teilnehmer hierfür automatisch individuelle Zugangsdaten. Diese bleiben auch für zukünftig besuchte Veranstaltungen gültig und erlauben rückwirkend für einen Zeitraum von zurzeit sechs Monaten den Zugang zu Materialien von besuchten Kursen. Zudem können die Teilnehmer untereinander und/oder mit dem Dozenten auch noch nach den Seminaren in Kontakt bleiben und ihre Erfahrungen austauschen.

In einem für ein Kursangebot erstellten Bereich – in Moodle als Kursraum bezeichnet – geben die Dozenten vor, welche Möglichkeiten die Teilnehmer nutzen können. Sie können dabei aus einer umfangreichen Palette an Funktionen auswählen. Dabei unterscheidet Moodle zwischen der einfachen Bereitstellung von Arbeitsmaterialien, die rein passiv genutzt werden, und den Funktionen von sog. Aktivitäten, die den Teilnehmern weitgehende Interaktionsmöglichkeiten bieten. Nachrichtenforen erlauben hier z.B. die Diskussion von Themenwünschen

bereits im Vorfeld von Veranstaltungen. Mit Hilfe von Abstimmungen wird das schnelle und unkomplizierte Einholen von Meinungsbildern unter den Teilnehmern ermöglicht, um beispielsweise den weiteren Kursverlauf bedarfsgerecht steuern zu können. Weiterhin genügen wenige Mausklicks, um Wikis zu erzeugen, die z.B. dem Zusammentragen von im Kurs erarbeiteten Arbeitsergebnissen dienen können.

Zahlreiche Nutzungsszenarien sind umsetzbar, wobei die Dozenten vom ZBIW keine festen Vorgaben für den Einsatz der e-Learning-Plattform erhalten. Ob und wie intensiv diese die Plattform nutzen möchten

– ob als reine Ablage für Skripte oder für die Umsetzung ausgeklügelter elektronischer Lehrkonzepte – bleibt jedem selbst überlassen.

Neben der Nutzung im Rahmen regulärer Weiterbildungskurse wird Moodle auch für die Kommunikation des ZBIW mit den Fortbildungsbeauftragten der Hochschulbibliotheken in NRW für die Planung zukünftiger Veranstaltungsprogramme und für interne Zwecke verwendet. Insbesondere im Rahmen der beim ZBIW angesiedelten Weiterbildung zum „Fachwirt für Medien- und Informationsdienste“ wird die Plattform intensiv genutzt: Die Weiterbildung umfasst

## Einsatz von e-Learning in der wissenschaftlichen Weiterbildung

je Lehreinheit einen mindestens 20-prozentigen e-Learning-Anteil, der über diese Plattform abgewickelt wird, z.B. auch für Lernkontrolltests. Sowohl die Teilnehmer als auch Dozenten wurden hier in kurzen Übungseinheiten mit dieser vertraut gemacht.

Natürlich steht auch den Dozenten aller anderen Weiterbildungsangebote das ZBIW-Team mit Rat und Tat zur Seite und hilft hier individuell gerne bei möglichen Fragen und Problemen. So macht das ZBIW über Moodle gemeinsames Lernen einfacher.



Universitas Indonesia, Jakarta





Copyright: Thilo Schmulgen, FH Köln

Kompetenzen erweitern, berufliche Chancen sichern, die Vorteile einer berufsbegleitenden Weiterbildung nutzen – viele Gründe sprechen für den Fortbildungsberuf „Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste“. Der dreijährige Lehrgang wird vom ZBIW organisiert und durchgeführt.

Der erste Lehrgang in NRW startete am 5. November 2012 mit einer dreitägigen Präsenzphase. Prof. Dr. Ursula Georgy verwies in ihrer Begrüßung der Teilnehmer auf die besondere Bedeutung der planvollen Gestaltung der eigenen beruflichen Karriere. Als Alternative zum Bachelor bietet der Fachwirt auch ohne Hochschulberechtigung und/oder -studium optimale Karrieremöglichkeiten im mittleren Management.

Die Teilnehmenden des in NRW erstmalig angebotenen Lehrgangs stammen aus unterschiedlichen Einrichtungen. Vertreten sind Öffentliche und Wissenschaftliche Bibliotheken, Firmenbibliotheken sowie die Bereiche Archiv und Dokumentation.

Interdisziplinär und fachübergreifend setzt sich auch das Dozententeam für den Fachwirt zusammen. Zahlreiche Experten der Fachhochschule Köln sowie Berufspraktiker aus Bibliotheken, Archiven, Informationseinrichtungen und Unternehmen stehen für den Erfolg dieser Weiterbildung. Der Präsenzunterricht findet außerhalb der Schulferien üblicherweise einmal pro Woche als Blockunterricht statt. Darüber hinaus ist die Fortbildung geprägt durch einen Mindestanteil von 20 Prozent e-Learning.

Zehn Frauen und ein Mann zwischen 23 und 49 Jahren haben sich für den Lehrgang zum Fachwirt entschieden. Ein Ziel haben sich alle gesetzt: Am Ende der Ausbildung das begehrte Zertifikat in den Händen zu halten und als „Geprüfte Fachwirtin/Geprüfter Fachwirt für Medien- und Informationsdienste“ die eigenen Karrierechancen zu sichern.

Die elf Teilnehmer des Lehrgangs, Prof. Dr. Georgy, Leiterin ZBIW FH Köln (Mitte 1. Reihe); Roswitha Hoge, Bezirksregierung Köln (2. Reihe, 2. von links); Rita Höft, ZBIW FH Köln (2. Reihe, 1. von rechts).



## Fachwirt für Medien- und Informationsdienste

Das ZBIW war am 2. November 2012 Gastgeber der Expertenanhörung des Berufsverbandes Information Bibliothek (BIB) zum Thema „Fachwirt“. Vertreten in der Runde waren u.a. der Geschäftsführer des BIB Michael Reisser, Mitglieder des Vorstands des BIB, Roswitha Hoge von der Bezirksregierung Köln, Karin Holste-Flinspach als Vorsitzende der BIB-Kommission Ausbildung und Berufsbilder sowie Vertreter der Gewerkschaften. Ursula Georgy hielt im Rahmen der Veranstaltung in ihrer Funktion als KIBA-Vorsitzende einen Vortrag zum Thema „Karriere durch Kompetenz“, in dem sie auf veränderte Karrierewege und Aufstiegschancen einging und die Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung skizzierte.

Am 22. März 2013 hat der BIB auf der Basis dieser Expertenanhörung ein Positionspapier zum Fachwirt unter dem Titel „BIB steht hinter dem Fachwirt“ herausgegeben.<sup>1</sup> Das ZBIW wird die weitere Entwicklung auch zukünftig begleiten und aktiv mitgestalten.

1 | <http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Berufsfeld/Fachwirt/Fachwirt-2013-Stellungnahme-BIB.pdf>



Copyright: Thilo Schmülgen, FH Köln

Ich habe mich für die Weiterbildung zur Fachwirtin entschieden, weil ich darin die Möglichkeit sehe, mich beruflich weiter zu entwickeln und meine Kompetenzen zu erweitern, um auch bei den sich verändernden Anforderungen in der Bibliothek eine gute Ausgangsposition zu haben.  
Regina Böhning, Stadtbibliothek Paderborn



Copyright: Thilo Schmülgen, FH Köln

Fachwirtin – damit verbinde ich die Hoffnung auf interessante berufliche Perspektiven durch die Aktualisierung meiner Fachkenntnisse und eine qualifizierte Weiterbildung.  
Angela Mingers,  
Stadtbibliothek Meerbusch

Ich habe mich für die Weiterbildung zur Fachwirtin entschieden, weil ich mich persönlich und beruflich weiter entwickeln möchte.

Tanja Luhmer, DATA BECKER GmbH & Co. KG



Copyright: Thilo Schmülgen, FH Köln



Copyright: Thilo Schmülgen, FH Köln

Ich habe mich für die Weiterbildung zur Fachwirtin entschieden, weil ich glaube, dass zwar die Berufsausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ein gutes und solides Fundament für meinen beruflichen Alltag ist, aber die schnellen und technischen Entwicklungen der heutigen Zeit erfordern doch weit mehr als nur Grundlagen. So habe ich mich also neu orientiert und möchte auf dieser Grundlage aufbauen. Weder meine private noch meine berufliche Zukunft lassen sich so genau planen. Doch ich hoffe, dass meine berufliche Kompetenz nach diesem Lehrgang Wert geschätzt wird und mir mehr Herausforderungen und Aufstiegschancen geboten werden. Auch für die ferne Zukunft wünsche ich mir, den Spaß an meinem Beruf nicht zu verlieren und mit viel Elan und Freude in diesem noch lange arbeiten zu können.

Yvonne Jasperneite, Stadtbücherei Werne



Kooperationen fördern den Wissensaustausch und schaffen Synergien. Als bundesweit agierender Weiterbildungsanbieter im Bereich Bibliothek und Information bietet das ZBIW Kooperationspartnern ein breites Spektrum für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Speziell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Öffentlichen Bibliotheken zugeschnittene Fortbildungen sind die von den Dezernaten 48 Öffentliche Bibliotheken der Bezirksregierungen des Landes NRW in Kooperation gemeinsam mit dem ZBIW angebotenen Seminare.

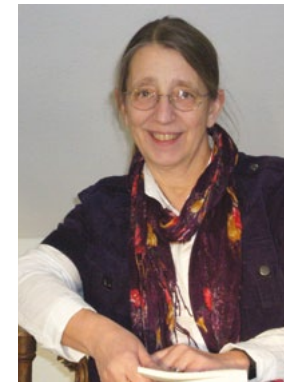
Da das Know-how des ZBIW in allen Fragen des Seminarmanagements sowie sein umfangreicher Dozentenpool überzeugen konnten, entschieden sich 2009 – analog zum bereits bestehenden Programm für die Beschäftigten der Wissenschaftlichen Bibliotheken in NRW – die Bezirksregierungen für diese zukunftsorientierte Zusammenarbeit. Fortbildungen für Öffentliche Bibliotheken in NRW, soweit mit Landesmitteln finanziert, werden inzwischen hauptsächlich über das ZBIW angeboten.

Ebenfalls erfolgreich durchgeführt werden seit einigen Jahren im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Ministerium für

Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz, dem Berufsverband Information Bibliothek, der Landesgruppe Rheinland-Pfalz und dem ZBIW Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Bibliotheken.

Weitere Kooperationspartner des ZBIW sind die Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken in NRW und zahlreiche Landesverbände des BIB. Das ZBIW unterstützt dabei die Arbeit der Fachgruppen und -verbände durch ausgewählte Fort- und Weiterbildungsangebote. Dabei können Standardangebote auf die besonderen Anforderungen des Kooperationspartners angepasst oder individuelle Fortbildungskonzepte gemeinsam entwickelt werden. Darüber hinaus ist das ZBIW stets offen für einen Austausch von Programmangeboten, wie 2012 mit dem Zentrum für Aus- und Fortbildung der Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek (ZAF) in Hannover.

Seit einigen Jahren ist das ZBIW ständiger Gast der Kommission für Aus- und Fortbildung des vbnw. Durch die Teilnahme an den Treffen der Kommission erhält das ZBIW wichtige Impulse für die Gestaltung seiner Angebote. Die Kommission profitiert ihrerseits vom Know-how des ZBIW in Fort- und Weiterbildungsfragen.



**Ute Scharmann**  
Stadtbibliothek Wuppertal

## ZBIW - Fort- und Weiterbildungsangebote und maßgeschneiderte Fortbildungen für Bibliotheken

Der rasche Wandel im Bibliothekswesen erfordert für die Beschäftigten in Bibliotheken und Informationseinrichtungen eine permanente Fort- und Weiterbildung auf einem hohen Level.

Als Vorsitzende der vbnw-Kommission für Aus- und Fortbildung begleite ich das ZBIW und seine Angebote seit einigen Jahren, bzw. seit der Einführung des Angebotes für Öffentliche Bibliotheken. Ich freue mich, dass wir in NRW diese Institution haben, in deren halbjährlich neu veröffentlichten, immer aktuellen Fortbildungsangeboten Anregungen aus der Praxis das Programm bestimmen.

Geradezu ein Glücksfall ist das ZBIW für den neuen berufsbegleitenden Weiterbildungslehrgang „Fachwirt für Medien- und Informationsdienste“. Das Qualifizierungsangebot zum Fachwirt ist ohne die Organisation und Durchführung des ZBIW nicht denkbar.

Als Leiterin einer Großstadtbibliothek mit immer wieder breitem Qualifizierungsbedarf für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, freue ich mich, im ZBIW auf kompetente Ansprechpartner zu treffen, die Referenten benennen und den organisatorischen Ablauf für Inhouse-Fortbildungen kompetent planen und begleiten.

Mein Fazit: Wenn es das ZBIW nicht gäbe, müssten wir es erfinden.

Die rasanten Entwicklungen in der Medien- und Informationswelt bedeuten für die Bibliotheken mehr denn je eine große Herausforderung. Die Beschäftigten in den Bibliotheken können dieser Herausforderung nur begegnen, wenn sie sich die

erforderlichen Kompetenzen aneignen. Für die Förderpolitik des Landes haben Qualifizierungsmaßnahmen daher einen hohen Stellenwert. Mit dem ZBIW steht dem Land für seine Fortbildungsinitiative ein ausgezeichnete Partner zur Seite.



**Beate Möllers**  
Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport

**Dipl.-Bibl. Ulrike Lang**  
Ausbildungsleiterin und Assistentin der Direktorin, Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky; Aufgabenschwerpunkte: Aus- und Fortbildung, Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung, Veranstaltungsmanagement

**Dipl.-Ing. Jörg Langefeld**  
Bibliotheksdirektorin, Universitätsbibliothek Hagen, Tätigkeitsfelder: u.a. Dezernent Benutzung, IT-Leitung



**Katarina Lerch**  
Zertifizierte interkulturelle Trainerin bei Asiacoach/ Global Minds Consulting und Übersetzerin für Chinesisch und Indonesisch



**Dipl.-Bibl. Claudia Reisinger**  
Universitätsbibliothek Regensburg, Tätigkeitsschwerpunkte: Digitale Bibliothek, Lizenzverwaltung und Anwenderbetreuung in der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek EZB und im Datenbank-Infosystem DBIS



**Maria Theresia Rössler**  
Selbstständige Trainerin und Referentin, Mitarbeit bei großen Leseprojekten („EU-Read“, „Medienpartner Bibliothek und Schule“, Bertelsmann-Stiftung), Expertin für Kamishibai, „Leselotte“, Bilderspaziergänge, Autorin von Schul-, Fach- und Bilderbüchern





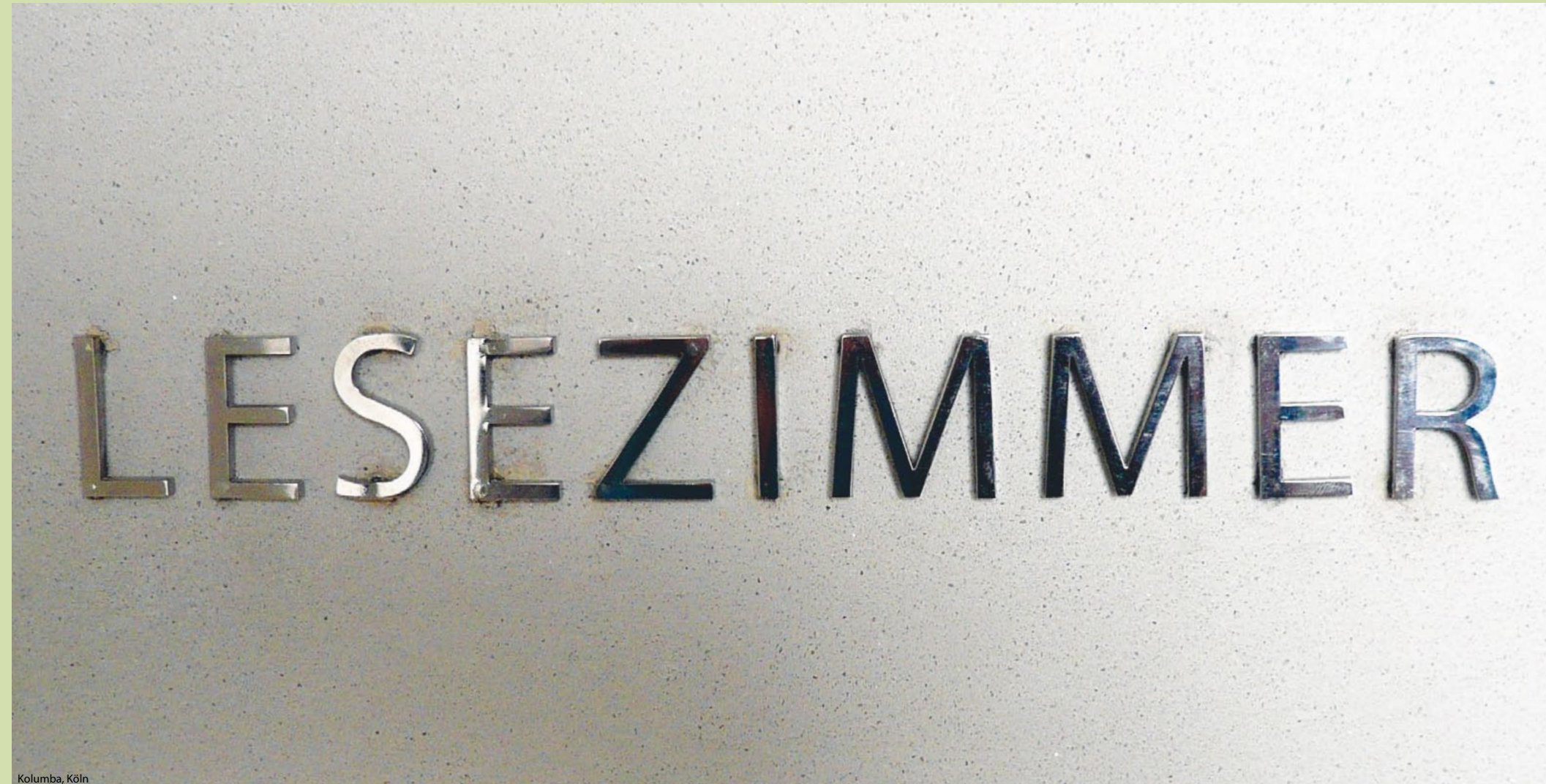
Prof. Dr. Gudrun Marci-Boehncke  
TU Dortmund

## Experten für das Lesen – Blick zurück nach vorn

Eindrücke von der ersten Weiterbildung für Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken in Literaturpädagogik in Form eines Blended-Learning-Seminars

Von Februar bis Mai 2011 fand der erste Blended-Learning-Kurs „Experten für das Lesen“ als Modellprojekt im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen – MFKJKS organisiert über die Medienberatung NRW in Düsseldorf statt: Ein Pilot, auf den wir vom Dortmunder Entwicklungsteam wirklich neugierig waren. Über ein Jahr hatten wir geplant – basierend auf Ergebnissen aktueller Leseforschung – auch eigener Studien, die wir an verschiedenen deutschen Standorten mit Bibliotheken und ihren gewünschten Bildungspartnern in Schulen und Kitas durchgeführt hatten. Da wurde uns von den Bildungspartnern zurückgemeldet, dass man zwar eigentlich viel mit der Bibliothek kooperiere, sie allerdings nicht als besonders kompetenten Partner in Fragen der Leseförderung verstehe. Bibliotheken sind für Schulen und Kitas in erster Linie Materiallieferanten und attraktive außerschulische Lernorte. Aber Bibliotheken wollen und müssen heute viel mehr sein! Moderne Bibliotheksarbeit in Öffentlichen Bibliotheken will nicht mehr nur Bücher bereitstellen, sondern Literatur sowie Medien- und Informationskompetenz vermitteln. In dieser Kompetenz wird sie aber offensichtlich nicht wirklich ausreichend angefragt. Und dies, obwohl wir in den drei Bundesländern, die wir intensiver untersucht haben, unter den Mitarbeitern selbst viel Engagement festgestellt haben.

Doch es gibt „blinde Flecken“ in der Zusammenarbeit, die vor allem etwas damit zu tun haben, dass Bibliotheken häufig nicht wissen, auf welchen Grundlagen die Kooperationspartner arbeiten, welche Ansprüche sie haben. Bildungsvereinbarungen in den Kitas? Curricula in den Schulen? Für jede Schulform andere!



Kolumba, Köln

Schulinterne Lehrpläne, Kompetenzorientierung, erweiterte Angebote wie Medienpässe oder Delfin 4. Was können Bibliotheken dazu wirklich beitragen?

Bei einem genauen Blick auf die eigenen Angebote wird dann auch unseren Teilnehmern am Fortbildungsangebot deutlich, dass viele Bibliotheken schöne Angebote für diejenigen haben, die ohnehin gern lesen – aber dass für die lesefernen Kinder und Jugendlichen eher wenig Attraktives dabei ist. Die kommen eben nicht zum Buchlesen in ein öffentliches Gebäude. Dabei sind Bibliotheken schöne Orte, an denen man sich auch

gern aufhalten kann – nicht nur zum Lesen. Einige bieten Kaffee-Nischen, in denen man sich auch zum Plaudern treffen kann. Das ist für viele Jugendliche ein Ort, den sie aufsuchen dürfen, um sich mit Freunden zu treffen, Hausaufgaben zu machen oder zu spielen. In unserem Blended-Learning-Angebot versuchen wir, allen Teilnehmenden einen Blick auf die eigene Situation zu ermöglichen. Da kommt kein durchgestyltes Konzept, das Musterlösungen in der Hinterhand hat, sondern ein Angebot, was bei der Selbstreflexion helfen möchte. Jede, die mitmacht, arbeitet, analysiert und plant vor dem Hintergrund ihrer Gegebenheiten

Ein quasi gemeinsames Coaching-Angebot. So heterogen war dann auch die erste Teilnehmergruppe: Mitarbeiterinnen aus größerem Stab, Vollzeitbeschäftigte, eine Kollegin aus einer Schulbibliothek, Ein-bis zwei-Frau-Bibliotheken, die auf ehrenamtliche Mithilfe angewiesen sind. Bis auf einen Mann nahmen ausschließlich Frauen teil. Eine Auszubildende, aber auch Bibliotheksleiterinnen waren gekommen. Mit sehr gemischten Erwartungen: Natürlich wollten alle ihr Wissen verbessern. Aber schnell wurde auch klar: Es störte sie etwas an ihrer derzeitigen Arbeitssituation. Die einen haderten damit, dass die digitalen Medien den Büchern zu viel





Openbare Bibliotheek Amsterdam

Konkurrenz machten und das Leseniveau sinkt. Die anderen hatten das ungute Gefühl, die Heilung der Gesunden zu betreiben und die, die Leseförderung brauchen, nicht wirklich zu erreichen. Der Qualifizierungsdruck war auch bei den TeilnehmerInnen spürbar. Sie sollten mehr kooperieren – aber wie? Im Hinblick auf die eigene praktische Medienkompetenz trafen wir auf sehr unterschiedliche Haltungen: Da war die Bloggerin neben der Kollegin, die nur Fachdatenbanken und bibliothekarische Arbeitssysteme nutzte, den Computer aber eher nicht privat anschaltete. Entsprechend skeptisch schien die eine oder andere ob eines e-Learning-

Angebots. In vier Präsenzterminen wurde während der Kurszeit immer wieder die Rückkopplung mit den Kolleginnen in Person ermöglicht. Sehr persönlich erhielt jede Teilnehmerin zu den Aufgaben ein Feedback unserer Mitarbeiterinnen, die auch die Präsenztermine begleiteten und „Menschen mit Gesicht“ waren. Hier konnte man auch schnell zurückfragen – inhaltlich beim Dortmunder Team, technisch bei der Systemadministratorin, die für die informationstechnische Infrastruktur der Lernplattform verantwortlich war.

Natürlich waren nicht alle Themen gleich beliebt. Und manches schien eine echte

Herausforderung. So zum Beispiel der Poetry Slam, den die Teilnehmerinnen konzipieren sollten. Jugendkultur war schwerer zugänglich als Sprachtestungen und Curricula. Seniorenarbeit schien oft unwichtig. Und mit Inklusion hatten sich bisher nur die wenigsten konkret beschäftigt.

Zweimal wurde Modul 1 durchgeführt, mit 12 Einheiten. Danach gab es für diejenigen aus beiden Kursen, die weiter machen wollten, noch ein Aufbaumodul. Hier ging es dann auch um die Anwerbung von Fördermitteln, Pressearbeit und Qualitätssicherung. Leseförderung aus dem Blick der Partner betrachten – nicht nur aus der eigenen Perspektive der Bibliothek. Diese Haltung versuchten wir zu vermitteln. Denn „Haltung“ ist eine wesentliche Grundlage zur Veränderung der derzeitigen Praxis. Auch als Beschäftigte in einer Bibliothek muss man daran glauben, dass die eigene Arbeit gelingt und wichtig ist. Man muss erfahren, dass man neues Wissen und Können auch wirklich nutzen kann und dann die Arbeit mehr Spaß macht – und erfolgreicher ist. Doch es darf nicht allein bei Wissenszuwachs und Motivation bei den Kursteilnehmerinnen bleiben. Damit sich die Praxis wirklich ändert, muss eine Nachhaltigkeit geschaffen werden. Dazu gehört Anerkennung durch die Vorgesetzten. Er oder sie muss wissen, womit die Bibliothek jetzt nach der Fortbildung punkten kann. Und das auch unterstützen. Deshalb werden im Zertifikatskurs Leseförderung, der aus den beiden Modulen des ersten Durchgangs entwickelt und in Kooperation mit dem ZBIW 2013 das erste Mal stattfindet, die Leiterinnen und Leiter der Bibliotheken auch bei der Abschlusspräsentation der Ergebnisse dabei sein, wenn alle ihre geplanten Kooperationsprojekte vorstellen.

Leseförderung ist gemeinsame Bildungsaufgabe vieler Verantwortlicher – das hat jüngst auch der High Level Report of Experts in Literacy wieder betont. Nur wenn gesellschaftliche Kräfte gebündelt werden, kann sich Lesen auch in unserer mediatisierten Gesellschaft habitualesie-

ren – und das auch bei denen, die aus eher lesefernen Milieus kommen. Dazu müssen vielleicht neue Wege beschritten werden, auch Bibliotheken medienaffiner planen – und Jugendkultur orientierter. Dieses Engagement in Kooperationen mit Kitas, Schulen und anderen Institutionen ist gesellschaftliche Wertschöpfung, ohne die unser Bildungssystem im Allgemeinen – und auch die Öffentlichen Bibliotheken im Speziellen – nicht überleben können. Für Buchungsvorgänge gibt es Roboter – für literarische Vermittlung nicht.

Als Experten für das Lesen fühlten sich trotz einjähriger Fortbildung noch nicht alle. Aber als wir ein halbes Jahr später noch einmal nachfragten, haben viele doch schon gemerkt, das sich etwas bewegt hat, sie Projekte realisieren konnten, sie besser vorbereitet waren auf die Kooperationsgespräche mit Kitas und Schulen – kompetentere Partner in Fragen der Leseförderung eben. Die Praxis muss man freilich „im Job“ trainieren. Oder in weiteren Fortbildungen über den Bundesverband Leseförderung, der für die Praxis ein erweiterndes Zertifikat anbietet, in dessen Rahmen jedoch „Experten für das Lesen“ als wichtiger Modulteil mit über der Hälfte der Leistungspunkte anerkannt wird. Ein wichtiger Schritt: Konkurrenzen zwischen bibliothekarischer und freier Leseförderung werden abgebaut und gemeinsame Standards für qualitätsorientierte, moderne und medienaffine Leseförderung geschaffen.

Der neue Zertifikatskurs Leseförderung des ZBIW war schnell ausgebucht. Auch wir als Team in Dortmund lernen immer wieder dazu, können die Erfahrungen dann in die Lehre und Studierendenausbildung einfließen lassen – damit auch Lehrkräfte in Zukunft besser wissen, was Beschäftigte in Bibliotheken können. Und wir von verschiedenen Seiten mehr Experten für das Lesen bekommen.

Gudrun Marci-Boehncke  
TU Dortmund



# Bedeutung von Weiterbildung aus Sicht von Fortbildungsbeauftragten

# Bedeutung von Weiterbildung aus Sicht von Fortbildungsbeauftragten



Dora Buró  
Universitätsbibliothek Hagen

## Nachwirkung von Fortbildung durch internen Wissenstransfer via Wiki

„Und? Wie war es?“ Wer gerade von einer Fortbildung z.B. des ZBIW kommt, beantwortet die Frage mit einem kurzen Bericht über das Gelernte. Der Erfahrungsaustausch bleibt dabei, wenn überhaupt, auf einen kleinen Kollegenkreis beschränkt. Daher war es schon lange ein Wunsch von mir, ein Instrument zu schaffen, welches das Know-how aus den besuchten Seminaren widerspiegelt. Das MALIS-Projekt meiner Kollegin Dr. Sandra Caviola kam mir dabei sehr entgegen. Thema war: „Entwicklung und Implementierung eines Fortbildungswikis“.

In Form von Workshops bekamen alle Beschäftigte als künftige Nutzer und Autoren der Beiträge Gelegenheit, Inhalte und Struktur eines Fobi-Wikis gemeinsam zu entwickeln. Im Sommer 2011 in Betrieb genommen, bietet das Wiki nun, neben Angaben zu den Seminarinhalten und den Dozenteninformationen zu eingesetzten Methoden und Praxisbezug

besuchter Fortbildungsveranstaltungen. Darüber hinaus unterstützt es die Beschäftigten auch bei der Durchführung interner Fortbildungen, indem es praktische Hinweise zur Durchführung eines Inhouse-Seminars beinhaltet.

Insgesamt wird durch das Fobi-Wiki Wissen über Fortbildungen dokumentiert und somit sichtbar und nutzbar gemacht. Auf diese Weise kann es eine Entscheidungshilfe für den Besuch von Seminaren sein und das Auffinden von Ansprechpartnern im eigenen Haus zu spezifischen Themen ermöglichen. Natürlich bleibt das direkte Nachfragen und die Information durch mich als Fortbildungsbeauftragte unerlässlich Bestandteil unseres Fortbildungskonzeptes. Wer ein solches Wiki betreibt, erkennt schnell, dass technische Vorbehalte gegen das Instrument an sich sowie fehlende zeitliche Ressourcen zur Pflege des Wikis dazu führen, dass nicht alle Kollegen am Wissensaustausch partizipieren. Trotzdem wurde durch das Wiki der Transfer von Fortbildungswissen insgesamt intensiviert.

Der ULB ist bewusst, dass die Innovationsfähigkeit der Bibliothek in hohem Maß vom Wissensstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt. Neben der Förderung des bibliothekarischen Nachwuchses setzt die ULB daher auf die Stärken der erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen zielgerichtete Fortbildungsangebote unterbreitet werden. Der spezifische Personalqualifizierungsbedarf wird auf Basis des Zukunftskonzeptes der

ULB ermittelt. Das ZBIW gibt mir als Fortbildungsbeauftragte die Chance, den Bedarf der ULB Düsseldorf als Themenvorschlag in die Planung des Weiterbildungsprogramms einzubringen und so die Angebote des ZBIW mitzugestalten. Dadurch wird das Programm zu einem wichtigen Werkzeug der Personalentwicklung an der ULB Düsseldorf, denn „Fortbildungshunger“ kann nur durch ein gutes, passgenaues Angebot gestillt werden.



Annegret Weber  
Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Als Fortbildungsbeauftragte bin ich Kontaktperson zwischen der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) Düsseldorf und dem ZBIW. Die ULB Düsseldorf ist eine wissenschaftliche Bibliothek, deren Personalstruktur in den letzten Jahren durch einen stetigen Stellenabbau geprägt war; weitere Einsparungen sind angekündigt. Gleichzeitig ist die Bibliothek mit sich rasant ändernden Anforderungen der Generation „Born Digital“ konfrontiert. Hier treffen immer jünger werdende Nutzerinnen und Nutzer (Wegfall der Wehrpflicht, Verkürzung der Schulzeit) auf eine „Best Ager“-Belegschaft.

Vor dem Hintergrund dieses strukturellen und demographischen Wandels kommt der Fortbildung als einem Baustein der Personalentwicklung besondere Bedeutung zu. Es ist notwendig, die Kompetenzen gerade auch der langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend weiterzuentwickeln, da aufgrund des Stellenabbaus nur wenige Nachwuchskräfte rekrutiert werden können. Schließlich ist im sich schnell wandelnden Bibliothekswesen das vor Jahren erworbene Wissen allein oft nicht ausreichend, um die neuen Aufgaben und Herausforderungen lösen zu können.

Die Motivation einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters an einer Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, kann unterschiedlich begründet sein. Sicherlich stellt der kontinuierliche Wandel der beruflichen Anforderungen im Informationszeitalter den größten Anstoß zur fachlichen Weiterbildung und zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen dar. Hierzu zählen sowohl die Veränderungen der Arbeitsplätze durch die Weiterentwicklung im EDV-Bereich als auch die der Informationsressourcen und deren Vermittlung.

boten zum Einsatz von Web 2.0-Technologien. Auch wird der regelmäßig angebotene Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Bibliotheken, die ähnliche Aufgabengebiete (Ausbildung, EDV, Erwerbung etc.) innehaben, von den Bibliotheksbeschäftigten gut angenommen und als sehr informativ und gewinnbringend empfunden. Quasi „Pflicht“ für neue Mitglieder des Schulungsteams sind die zudem sehr beliebten Veranstaltungen zur Vermittlung pädagogischer Kompetenzen.

Bei der Sichtung der Fortbildungsangebote des ZBIW, die im Jahr 2012 von den Beschäftigten der UB Wuppertal besucht wurden, sind in erster Linie das Vervollkommen der technischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermerken. Einerseits wurden auf spezifische Zielgruppen ausgerichtete Veranstaltungen wie PERL, PHP oder „Generation 50+ trifft „Moderne Bibliothek““ besucht. Andererseits bildeten Fortbildungen rund um den effektiven Umgang mit der Informationsflut im Internet einen deutlichen Schwerpunkt. So gehörte „Volltexte suchen und finden im Internet“ mit Abstand zu den beliebtesten Veranstaltungen des letzten Jahres. Ein weiterer Fokus lag schließlich auf den Ange-

Wie sieht es aber mit Fortbildungsdesideraten aus? Da die Studierenden immer „internationaler“ werden, sind Fortbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Kompetenz und – damit zusammenhängend – fremdsprachliche Angebote für Bibliothekare erforderlich. Neben den bereits bestehenden, werden Erfahrungsaustausche für „Webredaktionen“ und für „Öffentlichkeitsarbeit in wissenschaftlichen Bibliotheken“ gewünscht. Wegen des aktuellen Bedarfs werden die Fortbildungsangebote zum neuen Regelwerk RDA mit großer Spannung erwartet. An den Veranstaltungen, die das ZBIW noch in diesem Jahr plant, wird es mit Sicherheit eine Beteiligung der UB Wuppertal geben.



Anja Platz-Schliebs  
Universitätsbibliothek Wuppertal

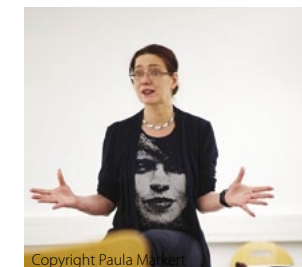
**Dr. Konrad Rump**  
Management-Trainer und Berater, selbständige Tätigkeit als Trainer und Berater, Geschäftsführer von Dr. Konrad Rump und Partner, Buchautor und verschiedene Veröffentlichungen in Fachzeitschriften



**Dipl.-Phys. Frank Salmon**  
Leiter der Bibliothek der Hochschule Niederrhein



**Dipl.-Bibl. Elmar Schackmann**  
Systembibliothekar in der IT-Abteilung des Landesbibliothekszentrum Rheinland-Pfalz



**Prof. Frauke Schade M.A.**  
Professorin für Informationsmarketing, Unternehmenskommunikation und Bestandsmanagement am Department Information der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

## Karriere durch Kompetenz<sup>1</sup>

"A firm should build a portfolio of diverse capabilities so that when the environment changes it has the right competencies to compete effectively in the new environment." Constantinos Markides

Die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens ist mittlerweile unbestritten. Bewusst wird hier der Begriff „lebensbegleitend“ anstelle von „lebenslang“ verwendet, wie dies auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF tut.<sup>2</sup> Bereits 2007 gaben nach einer Erhebung von Eurostat knapp 45 Prozent der Befragten an, Weiterbildung zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt und der Karriereaussichten wahrzunehmen.<sup>3</sup> Und die Zahl dürfte sich in den letzten Jahren maßgeblich erhöht haben. Allein durch kürzere Schulzeiten, kürzere Studiengänge und längere Lebensarbeitszeiten kann auf Fort- und Weiterbildung nicht mehr verzichtet werden. Hinzu kommen mehr und mehr diskontinuierliche Berufskarrieren, die sich nicht zuletzt durch die Öffnung der Hochschulen auch für Menschen ohne Hochschulzugang eröffnen.

In der Weiterbildung werden formelles und informelles Lernen unterschieden, wobei beide Formen verschiedene Ausprägungen aufweisen, die sich sowohl in Lehr- und Lernform als auch im Umfang und im Abschluss unterscheiden.

(Siehe Abbildung 1)

Für Hochschulen gehört Weiterbildung seit einigen Jahren neben Lehre und Studium sowie Forschung zu den zentralen Aufgaben. Inzwischen bietet eine große Zahl von Hochschulen z.B. Weiterbildungsstudiengänge, Einzelmodule, Zertifikatskurse und Einzelseminare an. Am Beispiel der Studiengänge, der zentralen Form des formellen Lernens an Hochschulen, soll die Vielfalt der heutigen Möglichkeiten dargestellt werden. Studium und Beruf aufeinander abzustimmen. Die folgende Grafik macht deutlich, dass Beruf und Studium häufig nicht mehr streng voneinander getrennt sind, sondern

ein Studium inzwischen mehr und mehr parallel zur beruflichen Tätigkeit absolviert wird und auch werden kann. Und der Anteil derer, die sich für diese Studienformate entscheiden, wird weiter steigen.

(Siehe Abbildung 2)

Mit der zunehmenden Verzahnung von Studium und Beruf wird auch das Durchschnittsalter der Teilnehmer weiter steigen. Das durchschnittliche Alter der Studierenden an der Donau-Universität Krems und im MALIS-Studiengang des Instituts für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln zeigen eindrucksvoll, dass sich Hochschulen nicht mehr nur auf 20- bis 28-Jährige ausrichten können, sondern auch ältere Berufstätige ansprechen müssen, die ggf. auch viele Jahre nicht mehr in der Form gelernt haben, wie es ein Studium erfordert.

Durchschnittsalter der Studierenden in Weiterbildungs-Studiengängen:

- Donau-Universität Krems (Weiterbildungsuniversität): 40 Jahre<sup>6</sup>
- MALIS-Studiengang Fachhochschule Köln: 38,5 Jahre<sup>7</sup>

Die Zahlen belegen, dass u.a. bedingt durch kürzere Berufszyklen und nicht lineare Karrierewege formelle Weiterbildung unabhängig vom Alter relevant wird.<sup>8</sup> Damit verlieren möglicherweise konsekutive Ausbildungen und Studiengänge langfristig ihre Dominanz, während Weiterbildung verstärkt in spätere Berufsphasen verlegt wird. Außerdem entwickelt sich die berufliche Weiterbildung zunehmend weg vom sogenannten "Vorratslernen" hin zum "Just-in-Time-Lernen"<sup>9</sup>. Eine angestrebte Spezialisierung wird sich dann mehr und mehr erst im Rahmen der Berufsausübung herauskristallisieren, die bei konsekutiven Studiengängen und Weiterbildungen gar nicht voraussehbar ist und auch von den Studiengängen in der Weise keine Berücksichtigung finden kann.

Weiterbildungsmaßnahmen sind zur eigenen Kompetenzprofilierung und Karriereplanung zunehmend strategisch zu planen. Und das lebensbegleitende Lernen

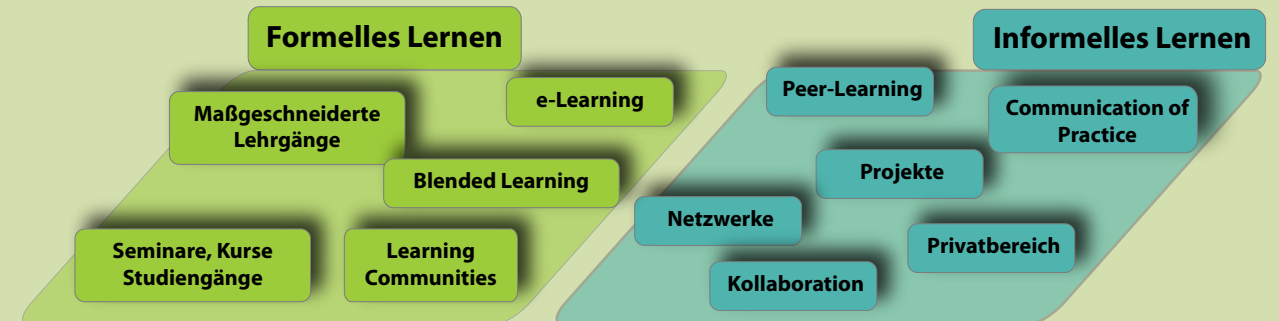


Abb. 1: Formen des formellen und informellen Lernens<sup>4</sup>

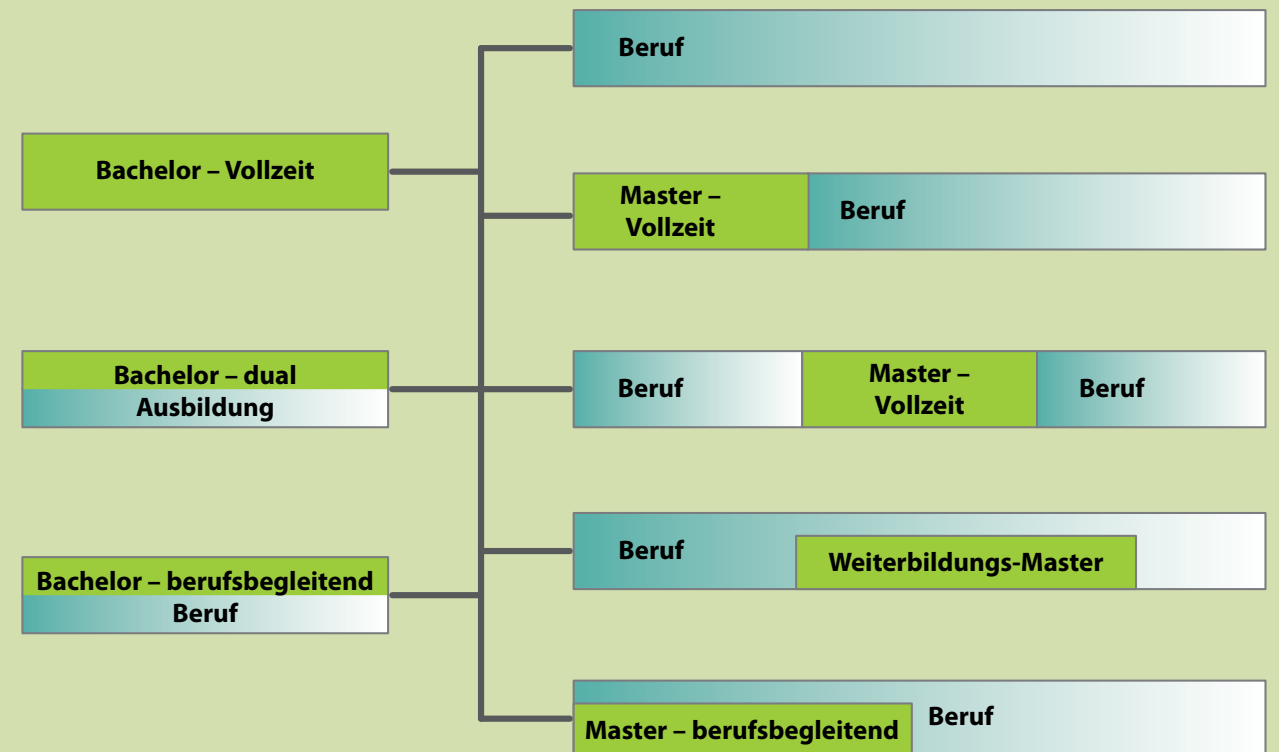


Abb. 2: Formelles Lernen – Formen des Studiums<sup>5</sup>

1 | Ein Vortrag gleichen Titels und ähnlichen Inhalts wurde auf der BIB-Expertenanhörung zum Thema „Fachwirt“ am 2. November 2012 im ZBIW in Köln gehalten.

2 | Vgl. u.a. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011

3 | Vgl. Eurostat 2007

4 | Herget, Mader 2010, S. 221 (Auszug der Abb. 3: Architektur einer persönlichen Lernumgebung)

5 | Eigene Darstellung in Anlehnung an Fachhochschule Münster 2012, S. 7; Georgy 2013 S. 33

6 | Vgl. Herget, Mader 2010, S. 220

7 | Vgl. Oßwald 2012, S. 9

8 | Vgl. Crane et al. 2002 und Herget, Mader 2010

9 | Vgl. Herget, Mader 2010, S.

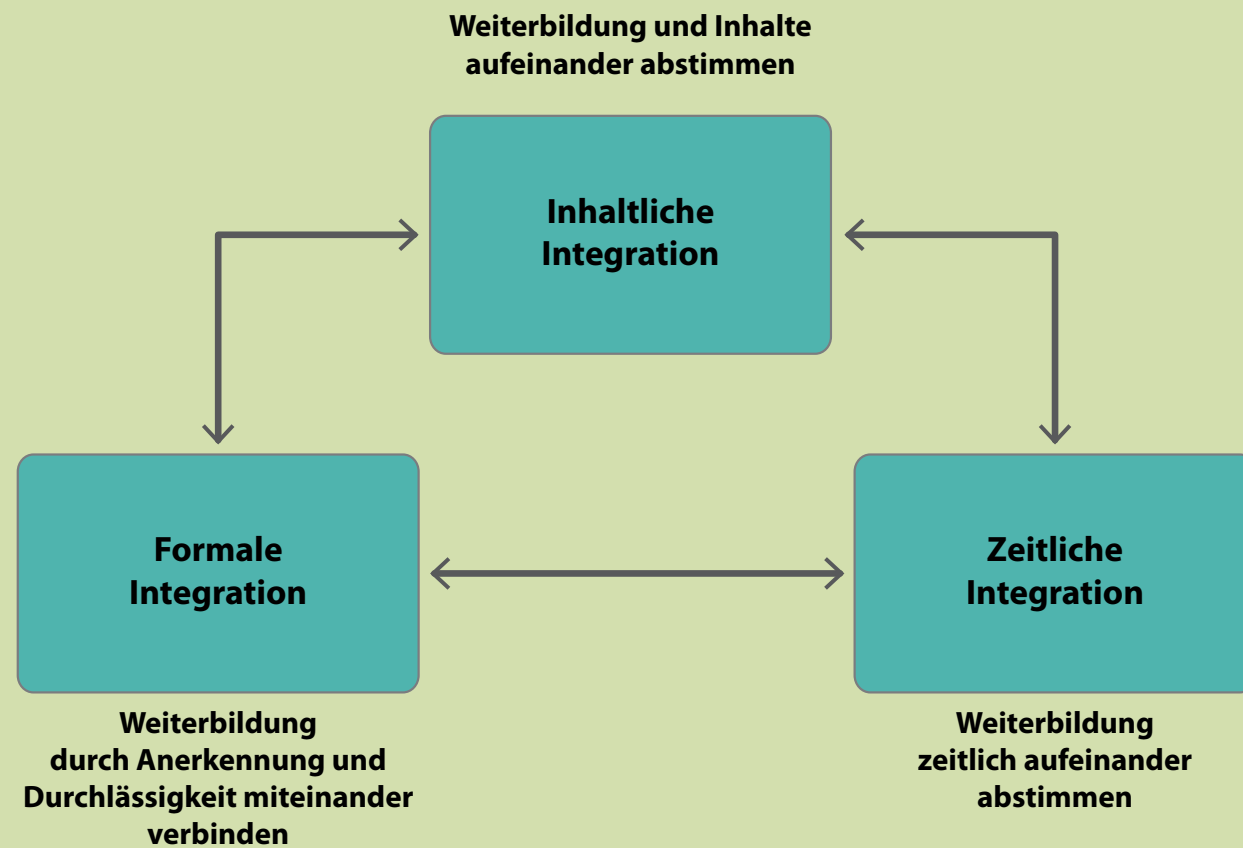


Abb. 3: Gestaltung von Weiterbildungsstrukturen

verlangt gleichzeitig nach Übernahme von Verantwortung für die eigene berufliche Qualifizierung, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Durch das Verlegen einer Weiterbildung in spätere Berufsphasen kann aber eine bessere Passung bei der Wahl ausgewählter Weiterbildungsangebote erzielt werden.

Weiterbildungsanbieter müssen mit neuen Angeboten auf die Veränderungen und Anforderungen reagieren. Es gehört zur Verantwortung der Arbeitgeber, berufliche Weiterbildung der Beschäftigten zum einen im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse und Personalpolitik, zum anderen im Rahmen der Karrierewünsche der Mitarbeiter zu fördern. Damit übernehmen Arbeitgeber auch gesellschaftliche Verantwortung. Aber auch Berufsverbände als Vertreter der Arbeitnehmer sind gefordert, mit Arbeitgebern, Gewerkschaften etc. Lösungen zu erarbeiten, die eine große Flexibilität und Individualität der Karrierewege fördert. Dabei geht es vor allem auch darum, neben der inhaltlichen Integration, die formale und zeitliche Integration nicht zu vernachlässigen.

(Siehe Abbildung 3)

Der Fort- und Weiterbildungsmarkt wächst kontinuierlich und wird dies in den nächsten Jahren weiter tun. Für Interessierte, aber auch Einrichtungen wie Bibliotheken

und Unternehmen wird es daher immer wichtiger, dass die Angebote vergleichbar werden, und dass erworbene Zertifikate karrierewirksam sind. Studiengänge werden per se mit einem Abschlusszeugnis abgeschlossen. Dies gilt aber nicht zwingend für alle Veranstaltungsformen des formellen Lernens. Daher werden Zertifikatskurse künftig eine größere Bedeutung erlangen. Auch das ZBIW trägt dieser Entwicklung Rechnung, indem es 2013 mit einem ersten Zertifikatskurs für Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken startet: „Experten für das Lesen“<sup>10</sup>. 2014 wird ein weiterer Zertifikatskurs – ausgerichtet auf Wissenschaftliche Bibliotheken – folgen.

Dass lebensbegleitendes Lernen aber letztendlich nichts Neues ist, sondern für alle Generationen galt, belegt folgendes Zitat: „Es ist schlimm genug, dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.“ Dieser Satz klingt aktuell und könnte aus einer aktuellen Diskussion zum lebensbegleitenden Lernen stammen, er ist aber mehr als 200 Jahre alt und stammt von Johann Wolfgang von Goethe.<sup>11</sup>

10 | vgl. Beitrag Gudrun Marci-Boehncke

11 | Goethe 1809

Ursula Georgy

**Literatur:**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Lernen im Lebenslauf, 10.11.2011 <http://www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php> (Abruf: 17.04.2013)

Crane, T.; Wilson, J.; Maurizio A.; Bealkowski S.; Bruett, K.; Couch, J.; Jeannero, S.; O'Brien, P. (2002): Learning For The 21st Century. Partnership for 21st Century Skills, Washington DC/USA.

Eurostat (2009): Statistics in focus: Significant country differences in adult learning. 44/2009, Luxemburg: Eurostat. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-09-044/EN/KS-SF-09-044-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-044/EN/KS-SF-09-044-EN.PDF) (Abruf: 17.04.2013)

Georgy, U. (2013): Professionalisierung in der Informationsarbeit. In: Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation. Kuhlen, R.; Semar, W.; Strauch, D. (Hrsg.). Berlin: De Gruyter Saur, S. 25-38

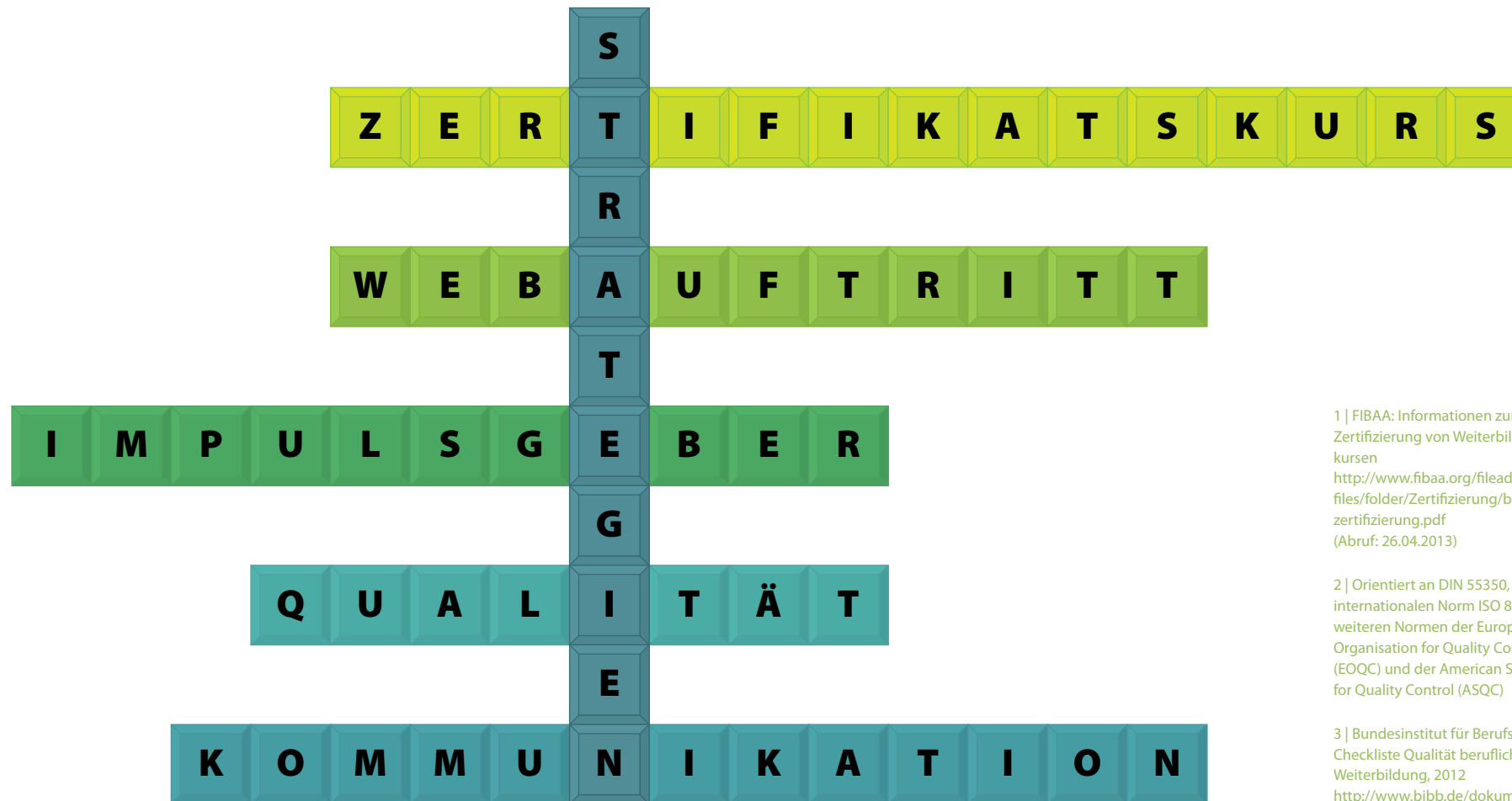
Goethe, Johann Wolfgang von (1809): Wahlverwandtschaften

Herget, J.; Mader, I. (2010): Weiterbildungsstudiengänge für die Karriereplanung aus Hochschul- und Studierendensicht. Herausforderungen und Trends. Information, Wissenschaft & Praxis, 2, S. 219-223

Fachhochschule Münster (2012): Auf Kurs gehen – Studiengänge an der Fachhochschule Münster <https://www.fh-muenster.de/studium/downloads/broschuere-auf-kurs-gehen-okt12-online.pdf> (Abruf: 17.04.2013)

Oßwald, A. (2012): MALIS: Der berufsbegleitende Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft der FH Köln. Vortrag im Rahmen des 101. Bibliothekartages in Hamburg, 22. Mai 2012, S. 9





## Qualitätsmanagement

„Weiterbildungsanbieter stehen vor der strategischen Herausforderung, den Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung als integrale Aufgabe lebenslangen Lernens auszubauen und vor der gesellschaftlichen Aufgabe, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu sichern.“<sup>1</sup> Diesen Herausforderungen wird sich auch das ZBIW stellen. Im Mittelpunkt der strategischen Ausrichtung wird nach Abschluss des Profil- und Markenprozesses der Aufbau eines systematischen Qualitätsmanagementsystems (QM-System) stehen. Das ZBIW verfügt über ein Mission Statement und somit ein klares Verständnis von Weiterbildung, aus dem sich seine Ziele und Strategien ableiten lassen – die Voraussetzung für ein QM-System.

Qualität kann definiert werden als „die Gesamtheit der Merkmale und Merkmalswerte eines Produktes oder einer Dienstleistung bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen.“<sup>2</sup> Zur Differenzierung der Erfordernisse sollen die Dimensionen der Prozess- und Ergebnisqualität festgelegt werden. Die Prozessqualität soll die Durchführung von Arbeitsprozessen im ZBIW sichern, wobei sich die Prozesse auf alle Ebenen und Bereiche des ZBIW beziehen sollen. Damit umfasst die Prozessorientierung eine Darlegung von Vorgaben – auch gegenüber Externen – sowie eine verbindliche Festlegung von Arbeitsprozessen und Standards.

Beim Aufbau des QM-Systems wird sich das ZBIW an Bewertungskatalogen orientieren, die die relevanten Qualitätskriterien in Form von Fragen und Qualitätsanforderungen

enthalten, so wie sie z.B. vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der FIBAA entwickelt wurden.<sup>3,4</sup> Es erscheint dem ZBIW wichtig, sich an den Besonderheiten von Weiterbildungsanbietern und -veranstaltungen zu orientieren, um z.B. die größere Kleinteiligkeit von Weiterbildungskursen sowie die größere Selbstständigkeit der Dozenten im Vergleich zu Studiengängen und vor allem die Vorkenntnisse und Berufserfahrung der Teilnehmer abbilden zu können. Zudem sollte und muss sich Weiterbildung zukünftig stärker am Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (vgl. Beitrag Hoge) orientieren.

Die Qualitätsentwicklung sowie -verbesserung, die auch die Sicherung und Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse des QM-Systems selbst miteinschließen, sollen zu einem Qualitätssicherungssystem des ZBIW führen. Dieses soll primär formativ ausgerichtet sein: Die Qualitätssicherung soll insbesondere dazu dienen, zu überprüfen, ob die richtigen Qualitätsziele verfolgt werden. So sollen nicht nur Verbesserungsbedarf, sondern auch Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt werden können.

Das ZBIW will Qualitätsmanagement als kontinuierliche Daueraufgabe verstehen. Damit bietet es sich nach jetzigem Stand an, das QM-System basierend auf dem PDCA-Zyklus aufzubauen. Dieses Konzept verpflichtet zu kontinuierlicher Verbesserung und enthält somit ein zentrales Element für ein zukunftsweisendes Qualitätsmanagement.

1 | FIBAA: Informationen zur FIBAA-Zertifizierung von Weiterbildungskursen  
[http://www.fibaa.org/fileadmin/files/folder/Zertifizierung/brosch\\_zertifizierung.pdf](http://www.fibaa.org/fileadmin/files/folder/Zertifizierung/brosch_zertifizierung.pdf)  
 (Abruf: 26.04.2013)

2 | Orientiert an DIN 55350, der internationalen Norm ISO 8402, weiteren Normen der European Organisation for Quality Control (EOQC) und der American Society for Quality Control (ASQC)

3 | Bundesinstitut für Berufsbildung: Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung, 2012  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/checkliste\\_berufliche\\_weiterbildung\\_bf.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/checkliste_berufliche_weiterbildung_bf.pdf)  
 (Abruf: 26.04.2013)

4 | FIBAA: Fragen- und Bewertungskatalog (FBK) für die Zertifizierung von wissenschaftlichen Weiterbildungskursen/Zertifikatskursen - Hochschul-Version, 2011  
[http://www.fibaa.org/uploads/media/120710\\_FBK\\_ZERT\\_HS.pdf](http://www.fibaa.org/uploads/media/120710_FBK_ZERT_HS.pdf)  
 (Abruf: 26.04.2013)



**Michael Schaarwächter**  
 Leiter der Bibliotheks-IT der Universitätsbibliothek Dortmund  
 Interessenschwerpunkte: Nutzung elektronischer Medien mit dem Schwerpunkt effiziente Kommunikation



**Frank Sommer**  
 Schauspieler, Erzähler, Regisseur, Eventilator Berlin, Gründer von Eventilator, Entwicklung von Leseprojekten, Lesenächten und anderen Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche, Betreuung des Jugendbuchsegments mit dem Schwerpunkt Wenigleser und Bücher für Jungs

**Dr. Andreas Sprick**  
 Bibliotheksdirektor, Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Tätigkeitsfelder: Dezernat Benutzung, Dezernat Lokales Bibliothekssystem

**Dipl.-Bibl. Ute Strunk**  
 Universitätsbibliothek Wuppertal, stellvertretende Sachgebietsleitung im Dezernat Informationsdienste



**Andrea Stühn**  
 Bibliotheksdirektorin, FH Aachen 1993-96 Stadtbibliothek Köln, u.a. Öffentlichkeitsarbeit und Leitung der Stadtteilbibliotheken, 1996-98 Leiterin der Bibliothek FH Bonn-Rhein-Sieg, seit 1998 Leitung der Bibliothek der FH Aachen

**Profil- und Markenprozess – Kommunikationsinstrumente**

Grundlage der Markenkommunikation des ZBIW ist das Konzept der integrierten Kommunikation nach Manfred Bruhn:

„Integrierte Kommunikation zielt darauf ab, die verschiedenen Kommunikationsmittel und -instrumente, die einem Unternehmen intern und extern zur Verfügung stehen, aufeinander abzustimmen und zu einer konsistenten Gesamtkommunikation zu verbinden.“<sup>1</sup>

Im Rahmen des Profil- und Markenprozesses wurden 2012 die Zielgruppen des ZBIW definiert, diesen Kernbotschaften zugeordnet und folgende übergreifende Kommunikationsziele festgelegt:

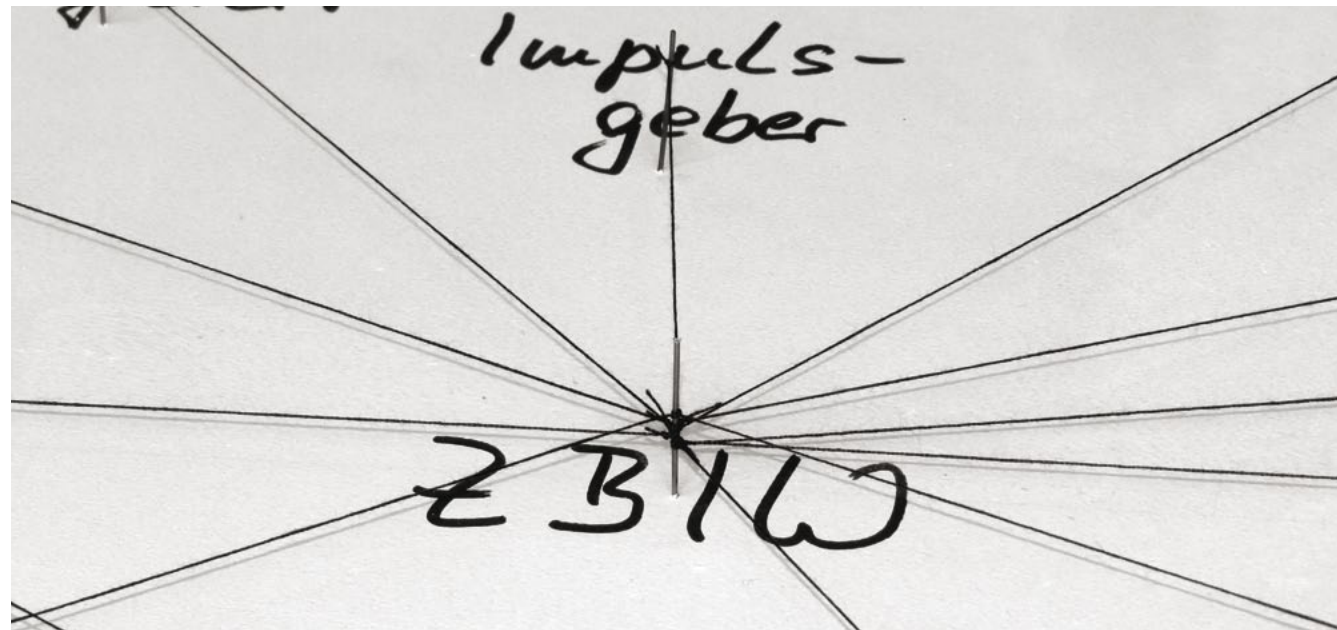
- Positionierung des ZBIW als führender Weiterbildungsanbieter im Bereich Bibliothek und Information,
- Informieren der Öffentlichkeit bzw. der Stakeholder des ZBIW über die Aktivitäten und Kernkompetenzen sowie das Fort- und Weiterbildungsprogramm des ZBIW,
- Steigerung von Bekanntheit und positiver Aufmerksamkeit des ZBIW Hochschulintern und in der Fachcommunity der Informations- und Bibliotheksbranche,
- Entwicklung von Vertrauen und Akzeptanz bei den verschiedenen Stakeholdern im Wettbewerb und in Abgrenzung zu anderen Fort- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Förderung der Vernetzung des ZBIW mit Dozenten, Kooperationspartnern, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen,

- Verbänden sowie öffentlichen Trägern,
- Auslastung des Veranstaltungsangebotes und Steigerung der Teilnehmerzahlen,
- Weiterentwicklung eines positiven Images des ZBIW als Experte in Weiterbildungsfragen.

Im sich nun anschließenden Prozess werden Kommunikationsmittel und -botschaften aufeinander abgestimmt und durch festzulegende Gestaltungsprinzipien miteinander verbunden. Welche Form der Kommunikation für welche Zielgruppe zum Einsatz kommen soll, wurde in einer Matrix erfasst. Der vorliegende Jahresbericht ist eines der neuen Kommunikationsinstrumente, mit dem das ZBIW sich und seine Arbeit in Zukunft in attraktiver und transparenter Form darstellen möchte.

<sup>1</sup> | zitiert nach Prof. Frauke Schade, Markenworkshop mit dem ZBIW am 18.10.2012

<sup>1</sup> | Vgl. <http://www.hrk.de/mitglieder/service/empfehlung-informationskompetenz/>



**Zertifikatskurse**

Fand Qualifizierung bislang überwiegend durch Teilnahme an ausgewählten Einzelseminaren des ZBIW-Programms statt, kann dies künftig verstärkt und ergänzend durch Nutzung neuer Weiterbildungsformate geschehen.

Mit dem an die Beschäftigten aus Öffentlichen Bibliotheken gerichteten Zertifikatskurs „Experten für das Lesen“ beschreitet das ZBIW im Jahr 2013 einen neuen Weg und bietet eine Weiterbildung zum Thema Leseförderung an – berufsbegleitend, als Blended-Learning-Kurs mit aufeinander abgestimmten Präsenzveranstaltungen und moderierten Online-Phasen auf einer Web-Plattform.

Mindestens ein weiterer Zertifikatskurs wird 2014 hinzukommen: Auf Initiative des ZBIW beschäftigt sich eine aus dem Kreis der Fortbildungsbeauftragten gebildete Arbeitsgruppe mit der Entwicklung eines neuen Qualifizierungsangebots, das sich an Beschäftigte Wissenschaftlicher Bibliotheken richten wird. Im Rahmen kürzer werdender Berufszyklen und der Tendenz zur Übernahme mehrerer neuer Rollen und Aufgaben im Laufe eines Berufslebens, sieht sich das ZBIW in der Verantwortung, sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber in der Planung von Kompetenzportfolios zu unterstützen und das auch über formelle und anerkannte Zertifikate, so wie es u.a. auch die HRK fordert<sup>1</sup>. Daher wird das ZBIW aktiv aktuelle Themen wie Datenmanagement und -sicherheit, e-Publishing, e-Ressourcen, e-Science, Informationskompetenz, Innovationsmanagement sowie Urheberrecht aufgreifen und mittel- bis langfristig ein Portfolio von Zertifikatskursen erarbeiten und anbieten.

**Der Webauftritt des ZBIW**

Ein wichtiges Instrument der Kommunikation mit Fortbildungsinteressierten und anderen Stakeholdern ist der Webauftritt des ZBIW, der im Zuge des allgemeinen Web-Relaunches der Fachhochschule Köln im Herbst 2013 umfassend aktualisiert werden soll.

Zukünftig werden die Webseiten des ZBIW in eine hochschulübergreifende Internetpräsenz zum Thema Weiterbildung eingebunden sein. Damit erhalten die Internetseiten zum einen ein zeitgemäßes und benutzerfreundliches Design, zum anderen entstehen Synergien mit allen anderen Weiterbildungsanbietern in der Fachhochschule Köln. Interessierte können mittels moderner Navigationssysteme auf den neuen Webseiten Weiterbildungsangebote gezielt suchen. Alle Informationen rund um das Thema Fortbildung können so schnell und übersichtlich abgerufen werden.

Auch ein weiteres Ziel des ZBIW, die Realisierung einer Online-Anmeldung für alle Weiterbildungsangebote, soll im Rahmen des Web-Relaunches umgesetzt werden.



**Prof. Cornelia Vonhof**  
 Professorin für Public Management an der Hochschule der Medien Stuttgart, Arbeitsschwerpunkte: Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen, insbes. Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung, Mitherausgeberin bibliothekarischer Fachzeitschriften, aktiv in Branchenverbänden, EFQM-Assessorin



**Dr. Franziska Wein**  
 Bibliotheksoberrätin, Erwerbungsleiterin, Fachreferentin Universitäts- und Forschungsbibliothek Erfurt/Gotha  
 Interessenschwerpunkte Lehre: Elektronische Medien, Steuern und Zoll, Etatverteilungsmodelle

**Dipl.-Bibl. Monika Wierick-Brodde,**  
 Universitäts- und Stadtbibliothek Köln  
 Arbeitsschwerpunkt: Webredaktion

**Elke Zitzke**  
 Beraterin, Trainerin, Coach Lüschow-Zitzke GbR, Krefeld  
 Arbeitsschwerpunkte: Seminare für Führungskräfte und Projektleitungen, Kommunikations- und Konfliktstrategien, Selbstmanagement, Präsentationstechniken



**Prof. Dr. Ursula Georgy** startete als Leiterin des ZBIW, die sie seit September 2011 ist, Anfang 2012 ihre konzeptionelle und strategische Tätigkeit im ZBIW durch Initiierung des Profilbildungs- und Markenprozesses. Bereits in den Jahren 2005 bis 2007 – als Dekanin der Fakultät und später als Prorektorin für Studium und Lehre – hat sie sich maßgeblich für die Eingliederung des Bereichs „Fortbildung und Qualifizierung des hzbz“ in das Institut für Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln eingesetzt.



**Dipl.-Bibl. Rita Höft**, langjährige Leiterin der Stadtbibliothek Bergheim, ist die Nachfolgerin von Ulrike König, die Ende Oktober 2011 das ZBIW verlassen hat. Seit dem 01. Februar 2012 ist das Team des ZBIW mit dem Wechsel von Rita Höft zum ZBIW wieder komplett.

Rita Höft ist verantwortlich für Fort- und Weiterbildungsangebote an die Öffentlichen Bibliotheken in NRW. Darüber hinaus betreut sie alle zusätzlichen Qualifizierungsangebote des ZBIW, so zum Beispiel den Lehrgang zum Geprüften Fachwirt/zur geprüften Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste oder den Zertifikatskurs Leseförderung „Experten für das Lesen“.



**Dipl.-Bibl. Marie-Louise Krohn**, studierte Vergleichende Literaturwissenschaften und Spanisch und absolviert neben ihrer Tätigkeit beim ZBIW ein Studium zur Medien- und Kulturmanagerin (M.A.).

Seit Januar 2011 gehört sie zum Team des ZBIW. Sie ist zuständig für die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken vorwiegend der Themengebiete Bibliothekarische Fachaufgaben/Grundlagenschulungen, Bibliotheksorganisation und -management sowie Informationskompetenz. Darüber hinaus ist sie für die Pflege der Webseiten des ZBIW verantwortlich.



**Silke Remmenga** begann ihre Tätigkeit im Fort- und Weiterbildungsbereich beim Institut für Management Training, später IMT Consulting GmbH, in Pulheim und kann mittlerweile auf mehr als 10 Jahre Berufserfahrung in der Fortbildung zurückblicken.

Im Sommer 2010 wechselte sie zum ZBIW und ist hier als Ansprechpartnerin im Geschäftszimmer u.a. für die Seminarverwaltung und die Bearbeitung von Anmeldungen zuständig.



**Wolfgang Thieme** ist seit ihren Anfängen im Jahr 1995 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

Zu seinen Aufgaben gehören u.a. die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken der Themenfelder Informationsressourcen und -vermittlung, Bibliotheksorganisation und -management, Führung, Verhalten, Kommunikation sowie bibliotheksspezifische Informationstechnologie. Darüber hinaus ist er für die Pressearbeit zuständig.



**Dipl.-Komm.-Wirt Hans-Jürgen Schmidt** ist seit dem 15.10.1998 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

Er ist u.a. zuständig für die Seminarverwaltung im Geschäftszimmer des ZBIW. Als Ansprechpartner für Seminaranmeldungen ist Hans-Jürgen Schmidt ebenso wie Silke Remmenga erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten.

## ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung, Jahresbericht 2012

### Download digitale Version:

<http://zbiw.fh-koeln.de/Jahresbericht2012>

[http://zbiw.fh-koeln.de/Jahresbericht2012\\_Druckversion](http://zbiw.fh-koeln.de/Jahresbericht2012_Druckversion)

### Herausgeber

ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung  
 Fachhochschule Köln  
 Claudiusstraße 1  
 50678 Köln  
 Telefon: +49 221 8275 3691 bis 3695  
 Fax: +49 221 8275 3690  
 Internet: <http://zbiw.fh-koeln.de>

### Konzeption und Redaktion

Ursula Georgy (verantw.), Rita Höft, Marie-Louise Krohn, Wolfgang Thieme

### Layout und Satz

Inge Paeßens

### Fotos

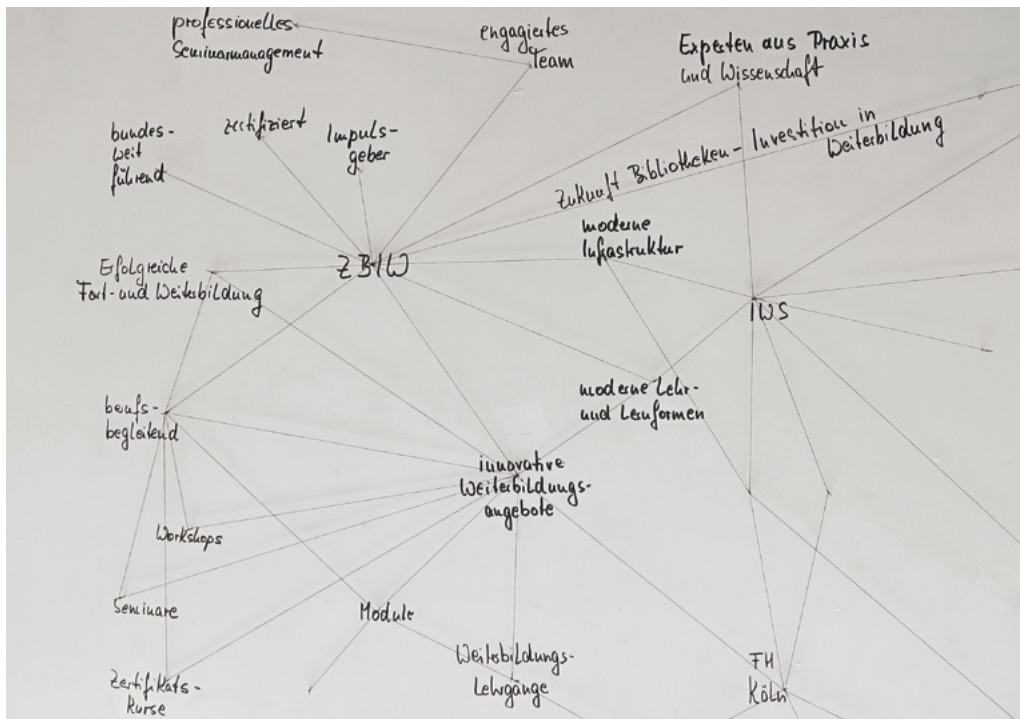
Copyright ZBIW, sofern nicht anders angegeben. Bei den Portraitaufnahmen liegt das Copyright bei der abgebildeten Person, sofern nicht anders angegeben.

### Titelbild

Fadengrafik - Assoziationen ZBIW

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische sprachliche Differenzierung verzichtet. Begriffe wie Dozent, Teilnehmer etc. gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.





**Assoziationsmuster ZBIW und warum es im Jahresbericht immer wieder aufgegriffen wird...**

Zu jeder Marke gibt es verbale und nonverbale Assoziationen, die untereinander vernetzt sind. Assoziationsmuster, die durch diese Vernetzung entstehen, erleichtern den Zugriff auf die einzelnen Assoziationen.

Das Fadenbild stellt ein Assoziationsmuster der Marke ZBIW dar, das im Rahmen des Marken- und Profilbildungsprozesses entstanden ist. Verschiedene Assoziationen werden in dem Jahresbericht thematisch aufgegriffen und durch Ausschnitte des Assoziationsmusters visuell unterstützt.