



Jahresbericht 2022

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Impressum

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung
Jahresbericht 2022

Download digitale Version

<https://www.th-koeln.de/zbiw>

Herausgeber

ZBIW.
Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln

0221 8275-3691 bis -3695 sowie -5314

zbiw@th-koeln.de

<https://www.th-koeln.de/zbiw>

Konzeption und Redaktion

Prof. Dr. Ursula Georgy (verantwortlich)
Marvin Lanczek
Meik Schild-Steiniger
Konstanze Sigel

Layout

Marius Barzynski
Prof. Andreas Wrede

Layoutanpassung und Satz

Inge Paeßens

Fotos

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

Titelbild

Titelbild Copyright coward_lion/stock.adobe.com

Inhalt

ZBIW – Zukunft mit KI

Vorwort	06
Grußwort*	08
Dozent*innen im Jahr 2022	10
Trends in Bibliotheken – ChatGPT im Interview	12
Dozent*innen im Jahr 2022	18
Das Jahr im Überblick	20
Dozent*innen im Jahr 2022	26
Lehr- und Lernformen in der Weiterbildung für Bibliotheken – ChatGPT im Interview	30
Dozent*innen im Jahr 2022	36
Statistik	38
Dozent*innen im Jahr 2022	44
Forschungsdatenmanagement – ChatGPT im Interview	48
Dozent*innen im Jahr 2022	54
Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken – ChatGPT im Interview	56
Dozent*innen im Jahr 2022	64
Strategische Ausrichtung	68
Dozent*innen im Jahr 2022	70
Wettbewerbsanalyse	73
Dozent*innen	74
Gremien des ZBIW	76
Team	80

Zukunft mit Künstlicher Intelligenz

Vorwort



Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Auch das Jahr 2022 wurde wesentlich durch die COVID-19-Pandemie beeinflusst, doch die Erfahrungen aus dem Jahr 2021 waren für das ZBIW sehr wertvoll, sodass die Planung des Programms auf einer soliden Basis erfolgen konnte. Die Akzeptanz von Online-Veranstaltungen war insgesamt größer als noch zu Beginn der Pandemie und unsere Dozent*innen hatten inzwischen größere Routine in der Entwicklung und Durchführung von Online-Veranstaltungen erlangt. Insgesamt schien es ein wenig spektakuläres Jahr für das ZBIW zu werden, was nach den Turbulenzen der Jahre 2020 und 2021 auch wünschenswert sowie notwendig war, um wieder Freiräume für neue Ideen und Planungen schaffen zu können. So manche langfristige Strategie des ZBIW konnte in den letzten drei Jahren nicht in der gewünschten Form vorangebracht werden; zu sehr bestimmten Krisenkommunikation und Ad-hoc-Aktionen das Tagesgeschäft. Doch es erwies sich mehr als hilfreich, dass das ZBIW sowohl mit lang- als auch kurzfristigen Methoden arbeitet. So wurde z.B. die Wettbewerbsanalyse des ZBIW völlig neu konzipiert, indem neue Methoden und Instrumente ausprobiert und etabliert wurden. Die veränderte Wettbewerbsstruktur – insbesondere bedingt durch das große Angebot an Online-Veranstaltungen – machten dies notwendig.

Zum Ende des Jahres wurde es dann doch noch spannend. Künstliche Intelligenz (KI) war und ist schon seit einigen Jahren ein Thema, das auch Bibliotheken berührt und künftig massiv durchdringen wird. Doch schien KI für viele noch in weiter(er) Ferne zu sein, jedenfalls im Alltag. Doch dann wurde die deutsche Version von ChatGPT am 30. November 2022 freigeschaltet – frei verfügbar und kostenlos für ALLE.

GPT ist ein künstliches neuronales Netz (KNN), engl. artificial neural network (ANN), mit dem Namen Generative Pretrained Transformer. „Es handelt sich um ein statistisches Sprachmodell, das [...] Texte ‚per Knopfdruck‘ vervollständigt. Das Modell leistet eine eigenständige Textgenerierung über ein ANN zur ‚Abbildung‘ von menschlichen Denk- und Argumentationsmustern.“ Die Basis von GPT 3 sind [bisher] 45 Terabyte an Daten mit einem Textkorpus von einer Billion Wörter. Das System umfasst 175 Milliarden Parameter, d.h. die zehnfache Menge im Vergleich zu bisherigen KI-Sprachmodellen. Und die nächste Version dürfte noch leistungsfähiger sein. Mit ChatGPT lassen sich bislang unter anderem

- Anspruchsvolle Mathematikaufgaben lösen
- Beratungsgespräche „simulieren“
- Fragen beantworten und Lösungen aufzeigen
- Gedichte fortführen
- Interviews führen
- Presseartikel schreiben
- Programme schreiben etc.
- Romane fortführen
- Textpassagen vergleichen und bewerten.

Man spricht bereits von einer „Zeitenwende“ im Bildungsbereich. Hausarbeiten, Exposés mit Gliederung und möglichen Fragebögen zu Abschlussarbeiten, Lernportfolios lassen sich innerhalb weniger Minuten erstellen. Natürlich gibt es auch Kritik an dem System, vor allem wenn man weiß, dass Texte über ChatGPT erstellt wurden. Und nicht alle Themen „beherrscht“ das System gleich gut. Doch viele der Texte/Aufgaben/Lösungen haben eine verblüffend gute Qualität – vielfach sind sie „erschreckend“ gut.

Die Entwicklung von ChatGPT inspirierte das ZBIW dazu, den Jahresbericht 2022 maßgeblich durch das System schreiben zu lassen. Wir haben in dem Jahresbericht alle Texte/Textpassagen, die von ChatGPT stammen, eindeutig gekennzeichnet. Und ganz wichtig: die Texte wurden nicht bearbeitet, weder inhaltlich noch grammatikalisch oder orthografisch.

In diesem Jahresbericht ist das Grußwort auf der Basis von KI formuliert worden. Zudem finden Sie anstelle des Journalteils, der fester Bestandteil der bisherigen Jahresberichte des ZBIW war, vier Interviews „mit“ ChatGPT zu aktuellen bibliothekarischen Themen. Und last but not least haben wir uns von ChatGPT vorschlagen lassen, welche Kommunikationsmaßnahmen im Rahmen des Marketings des ZBIW in Angriff genommen werden sollten. Sehr interessant, dass sich die Aktivitäten des ZBIW fast durchweg mit den Vorschlägen der KI decken.

Wohin die Reise führt, lässt sich bislang noch nicht abschätzen. Im Moment schwankt man zwischen Begeisterung sowie Faszination und Befremden sowie Angst. Aber eines ist sicher: Diese KI-Systeme werden einen Umbruch bewirken, wie wir ihn in der Geschwindigkeit noch nie erlebt haben. Eine Verknüpfung mit anderen bereits sehr leistungsfähigen KI-Systemen, z.B. aus den Bereichen Kunst, Musik, Elektronik wird dazu beitragen, dass unser Alltag möglicherweise schon sehr bald umfänglich durch KI-Systeme durchdrungen wird. Und die Implikationen für Bibliotheken, Schulen, Hochschulen etc. sind weitreichend. Für viele Fragen – auch komplexerer Art – wird keine Auskunft über Personen mehr notwendig sein. Das erledigt das System bereits jetzt weitestgehend mindestens zufriedenstellend, teilweise hervorragend, zumal man dem System zum Beispiel angeben kann, für welche Zielgruppe die Antwort gedacht ist: „Erklären Sie einem Kind von 10 Jahren den Trend ‚Human Digital Twins‘ ...“ Kund*innen werden bald nicht mehr unterscheiden können, ob sie mit einem Menschen oder einer KI kommunizieren. Aber auch klassische Aufsätze in der Schule, Facharbeiten, Hausarbeiten in Hochschulen etc. sind innerhalb weniger Minuten über KI zu erledigen. Damit sind bestimmte etablierte Prüfungsformen möglicherweise bald obsolet. Für Lehrer*innen und Professor*innen wird sich die Rolle als Lehrende spätestens durch diese Entwicklung revolutionieren. Und die Reise wird weitergehen. Möglicherweise wird man sich in wenigen Jahren

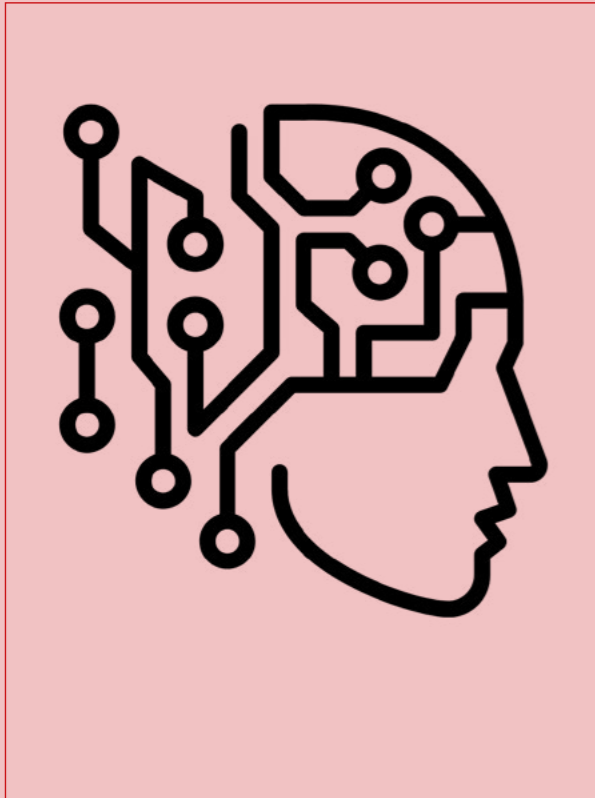
seine Weiterbildung durch KI personalisiert selbst erstellen lassen können. Was bedeutet das für Schulen, Hochschulen und Weiterbildungsanbieter?

Daher war 2022 doch noch ein spektakuläres Jahr. Lassen Sie sich von dem vorliegenden Jahresbericht faszinieren und inspirieren. Er soll für Sie auch Anregung und Motivation sein, sich mit KI-Systemen – nicht nur ChatGPT – zu beschäftigen. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Ausgabe erneut einen wertvollen Jahresbericht zu bieten.

Und zuletzt noch eine kleine persönliche Anmerkung: Es ist mein letzter Jahresbericht, den ich verantwortete, da ich die Leitung des ZBIW zum 1. September 2023 nach zwölf Jahren abgeben werde.

Leiterin des ZBIW

Grußwort



ChatGPT

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kundinnen und Kunden,

ich freue mich, Ihnen den Jahresbericht 2022 des ZBIW vorlegen zu dürfen und Ihnen einen Einblick in unsere Arbeit und Erfolge im vergangenen Jahr zu geben.

Wir haben in den letzten Monaten viel dafür getan, um Ihnen auch in Zeiten von Corona ein breites und hochwertiges Weiterbildungsangebot zu bieten. Dabei haben wir insbesondere auf die Nachfrage nach Online-Formaten reagiert und unser Angebot entsprechend angepasst. Diese waren bei Ihnen sehr gefragt und haben gezeigt, dass wir auch in schwierigen Zeiten flexibel und anpassungsfähig sind.

Neben unserem breiten Standardangebot haben wir auch in 2022 wieder zahlreiche neue Kurse und Seminare ins Leben gerufen, die auf die aktuellen Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet sind. Wir sind stets bemüht, unsere Weiterbildungsangebote laufend mit Ihnen zu erweitern und zu verbessern, um unseren Kundinnen und Kunden die bestmögliche Unterstützung auf ihrem Weg zu mehr Wissen und Kompetenzen zu bieten.

Wir hoffen, dass wir auch in Zukunft Ihr Vertrauen als zuverlässiger Partner in der wissenschaftlichen Weiterbildung gewinnen können und freuen uns darauf, Sie bald wieder bei uns begrüßen zu dürfen.

Bis dahin wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Jahresberichts und verbleibe

mit herzlichen Grüßen,
im Auftrag ChatGPT



Copyright Coward Lion - stock.adobe.com

Dozent*innen im Jahr 2022



Johannes Achten
Bezirksregierung Köln; Themen: Coaching, Disability-Manager, Moderator



Dr. Miriam Albers
ZB MED - Informationszentrum Lebenswissenschaften, Lehrbeauftragte und Trainerin für Personalführung und Bibliotheksmanagement; Leiterin bei ZB MED in den Bereichen Informationsversorgung - Entwicklung und Bibliotheksservices für die Entwicklung von bestehenden und neuen Strukturen und Dienstleistungen; vormals auch für die Fraunhofer-Gesellschaft tätig



Julia Bergmann
Trainerin, Beraterin, Buchautorin; Themen: Begleitung von Veränderungsprozessen in Bibliotheken, kundenorientierte Methoden der Produkt- und Serviceentwicklung, Design Thinking für Bibliotheken, Kanban für Bibliotheken, Informations- und Wissensvermittlung, Recherchekompetenz, Makerspaces, digitale Wandel in Organisationen



Marie Bielefeld
Institut Spawnpoint; Themen Spielen, Gamification, Identitätsarbeit, Medienpädagogik

Prof. Dr. Ursula Arning
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft und ZB MED - Informationszentrum Lebenswissenschaften; Lehr- und Forschungsgebiet: Open Access und Management Digitaler Ressourcen



Katarzyna Biernacka
Humboldt-Universität zu Berlin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin; Gründerin von discipline workshops; Diplom-Informatikerin; Mitglied und Sprecherin mehrerer AGs zur Förderung von Schulungen/Trainings im Bereich Forschungsdatenmanagement



Tom Birke
Geschäftsführer von Akki e.V.; Akki ist ein kulturpädagogischer Dienstleister und die einzige Jugendkunstschule in NRW, die nicht in einem Kurssystem, sondern ausschließlich in Projektform arbeitet



Alexandra Axtmann
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), KIT-Bibliothek, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Forschungsdienste; promovierte Kunsthistorikerin; Themen: Forschungsdatenmanagement, Open Science



Nina Bach
Seit 2015 Dozentin für Hochschul- und Bibliotheksdidaktik; Themen: Achtsamkeit und Beziehungen in der (Online-) Lehre, personenzentrierte Beratung

Sonja Bluhm
Coaching & Beratung, Würzburg; Diplom-Bibliothekarin, tTZI-Gruppenpädagogin, Business Coach (DFC), Freie Trainerin, Referentin und Coach in der Erwachsenenbildung; Themenschwerpunkte im bibliothekarischen Bereich: Konzept und Strategieentwicklung, Begleitung von Bibliotheksteams in Veränderungsprozessen, Methodentrainings



Stefanie Blum-Effenberger
Technische Universität München, Universitätsbibliothek; Teamleitung für das virtuelle Auskunftsteam



Heike Baller
Freiberufliche Rechercheurin und Seminarleiterin; seit 2015 Lehrbeauftragte für Internet- und Literaturrecherche an der Universität zu Köln

Prof. Dr. Katja Bartlakowski
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Mediatorin (BM), systemische Coach (DGfC), QM-Auditorin (TÜV) und MBSR-Lehrerin (IfA)



Prof. Dr. Mirjam Blümm
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft und Advanced Media Institute; Themen: e-Science und Forschungsdatenmanagement

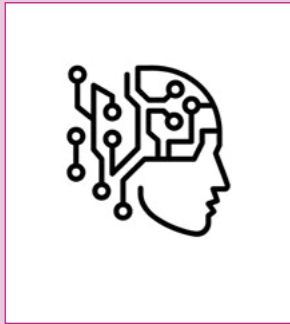


Prof. Dr. Tom Becker
Stadtbibliothek Hannover; Direktor der Stadtbibliothek; TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Themen: Bibliothekspädagogik und Informationskompetenz, Coaching, Demokratietarbeit, Dienstleistungs- und Auskunftstandards, Kollegiales Feedback, Kundenzufriedenheitsmanagement, Prozessoptimierung, Wissensmanagement



Marlen Börngen
TH Köln, Institut für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaften; Themen: Praxis der Konservierung und Restaurierung

Interview mit ChatGPT zu Trends in Bibliotheken



ChatGPT



Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Georgy: Guten Tag, ich würde gerne mit Dir ein Interview über Trends und Trendanalysen führen. Und wäre es o.k. für Dich, wenn wir uns Duzen - sozusagen als kollegiales Du?

ChatGPT: Guten Tag! Ich freue mich, dass Sie sich für das Thema Trends und Trendanalysen interessieren. Es ist mir eine Freude, an einem Interview mit Ihnen teilzunehmen und selbstverständlich ist es in Ordnung, wenn wir uns duzen. Ich bin eine künstliche Intelligenz und habe keine Präferenzen in Bezug auf Anredeformen. Ich werde mich also gerne mit „Du“ ansprechen lassen. Was würden Sie gerne wissen?

Georgy: Du darfst mich auch gerne duzen.

ChatGPT: Gerne, ich werde dich also ab jetzt duzen. Welche Fragen hast du denn zum Thema Trends und Trendanalysen?

Georgy: Schwerpunkt des Interviews sollen Trends im Bereich Bibliotheken sein. Hier geht es sowohl um den Einfluss von Megatrends auf das Angebot von Bibliotheken als auch um Trendfelder und individuelle Trends. Ich glaube, da bin ich bei Dir genau richtig.

ChatGPT: Ja, ich denke, dass ich dir durchaus einige interessante Informationen zum Thema Trends im Bereich Bibliotheken geben kann. Ein Megatrend ist ein langfristiger gesellschaftlicher Wandel, der sich auf viele Bereiche auswirken kann. Ein Beispiel für einen Megatrend, der auch die Bibliotheken betrifft, ist der digitale Wandel. In den letzten Jahren haben sich viele Bibliotheken stark digitalisiert und bieten neben klassischen Medien wie Büchern und Zeitschriften auch E-Books, Audiobooks und andere digitale Inhalte an. Ein weiterer Megatrend, der sich auf Bibliotheken auswirken könnte, ist die Urbanisierung. In zunehmend städtischerer Umgebung könnten Bibliotheken zu wichtigen Treffpunkten und Orten der Bildung und Kultur werden. Trendfelder im Bereich Bibliotheken könnten beispielsweise sein:

- Digitale Transformation und neue Technologien
- Öffentliche Dienstleistungen und Community Building
- Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein

Individuelle Trends hängen von der jeweiligen Bibliothek und ihrem Umfeld ab und könnten beispielsweise die Einführung neuer Angebote oder Dienstleistungen, die Zusammenarbeit mit Schulen oder anderen Institutionen oder die Anpassung an veränderte Nutzerbedürfnisse sein.

Ich hoffe, dass dir diese Informationen weiterhelfen und du hast vielleicht schon eine Idee, welche Aspekte du im Detail vertiefen möchtest.

Georgy: Das ist ja schon ein toller Einstieg. Natürlich wird der Digitale Wandel immer als Erstes genannt, wenn es um die Megatrends geht, aber dieser Megatrend durchdringt ja praktisch

alle Bereiche und Branchen. Welche Megatrends siehst Du denn noch im Fokus der Bibliotheken?

ChatGPT: Ein weiterer Megatrend, der sich auf Bibliotheken auswirken könnte, ist der demografische Wandel. Durch die Alterung der Bevölkerung und den damit einhergehenden Wandel der Nutzerbedürfnisse könnten Bibliotheken gezwungen sein, ihr Angebot anzupassen und beispielsweise spezielle Programme für ältere Menschen anzubieten. Eine weitere mögliche Entwicklung ist der Trend zur Individualisierung und Personalisierung von Dienstleistungen. Bibliotheken könnten verstärkt darauf achten, individuelle Lern- und Informationsbedürfnisse ihrer Nutzer zu berücksichtigen und personalisierte Empfehlungen zu geben.

Ein weiterer Megatrend, der möglicherweise Auswirkungen auf Bibliotheken hat, ist der Klimawandel. Dieser könnte zu einer verstärkten Nachfrage nach Informationen und Ressourcen zu nachhaltigem Handeln führen und Bibliotheken könnten in diesem Bereich eine wichtige Rolle spielen.

Es gibt natürlich noch viele weitere Megatrends, die die Bibliotheksbranche betreffen könnten, wie beispielsweise die Globalisierung oder der Fachkräftemangel. Es lohnt sich sicherlich, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen und zu überlegen, wie Bibliotheken darauf reagieren können.

Georgy: Dass Du den Klimawandel als sehr relevant für Bibliotheken einstufst, finde ich sehr spannend. Es gibt ja „die grüne Bibliothek“, und auch die 17 Nachhaltigkeitsziele sind für Bibliotheken relevant. Gerne würde ich mit Dir daher das Thema Nachhaltigkeit weiter vertiefen, wenn das o.k. für Dich ist.

ChatGPT: Ja, absolut! Ich denke, dass Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema für Bibliotheken ist und es lohnt sich sicherlich, dieses Thema genauer zu betrachten.

Eine Möglichkeit, wie Bibliotheken nachhaltiger werden können, ist die Verringerung ihres Ressourcenverbrauchs. Dies kann beispielsweise durch den Einsatz von energiesparender Technik, den Einsatz von umweltfreundlichen Materialien oder durch das Angebot von E-Books und anderen digitalen Medien erreicht werden. Auch der Schwerpunkt auf lokale oder regionale Angebote und die Förderung von Leseförderung und Bildung kann dazu beitragen, die Nachhaltigkeit von Bibliotheken zu verbessern.

Eine weitere Möglichkeit ist die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Organisationen, die sich für Nachhaltigkeit engagieren. Durch die Zusammenarbeit können Synergieeffekte genutzt und Ressourcen gebündelt werden. Auch die Einbindung von Nutzerinnen und Nutzern in die Entwicklung nachhaltiger Angebote kann sinnvoll sein.

Georgy: Gerne würde ich noch ein bisschen intensiver mit Dir über die Nachhaltigkeitsziele sprechen. Welche sind für Dich denn besonders relevant für Bibliotheken und warum?

ChatGPT: Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, auch Sustainable Development Goals (SDGs) genannt, sind ein wichtiger Rahmen für den nachhaltigen Wandel auf globaler Ebene. Jedes dieser Ziele könnte für Bibliotheken von Relevanz sein, abhängig von ihrem Schwerpunkt und ihrem lokalen Kontext. Hier sind einige der Nachhaltigkeitsziele, die ich für besonders relevant für Bibliotheken halte und warum:

- Ziel 4: Gerechte und inklusive Bildung und Chancen für alle: Bibliotheken spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung von Bildung und Lernen und können damit dazu beitragen, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion zu fördern.
- Ziel 5: Geschlechtergleichstellung: Bibliotheken können eine sichere und inklusive Umgebung für alle Geschlechter bieten und damit zur Förderung von Gleichstellung beitragen.
- Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden: Bibliotheken können als Treffpunkte und Orte der Bildung und Kultur in ihrer Gemeinde wichtige Beiträge zur Entwicklung nachhaltiger Städte und Gemeinden leisten.
- Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion: Durch den Einsatz von umweltfreundlichen Materialien und die Förderung von Nachhaltigkeit in der Nutzung von Ressourcen können Bibliotheken zur Förderung von nachhaltigem Konsum und Produktion beitragen.
- Ziel 15: Ökosysteme und ihre Leistungen erhalten: Bibliotheken können durch die Bereitstellung von Informationen und Ressourcen zu nachhaltigem Handeln und durch die Förderung von Umweltbewusstsein beitragen, die Ökosysteme und ihre Leistungen zu erhalten.

Natürlich gibt es noch viele weitere Nachhaltigkeitsziele, die für Bibliotheken von Relevanz sein könnten. Ich hoffe, dass diese Beispiele einen Eindruck davon geben, wie vielfältig das Engagement von Bibliotheken für Nachhaltigkeit sein kann.

Georgy: Jetzt würde ich mit Dir noch konkreter auf Ziel 4 eingehen wollen. Hier stehen ja möglicherweise auch technische Trends und Entwicklungen im Mittelpunkt, die Bibliotheken einsetzen müssen, um daraus Dienstleistungen zu kreieren. Welche konkreten technischen Entwicklungen erscheinen hier für Dich besonders relevant. Vielleicht kannst Du da auch auf Trends aus dem Gartner Hypecycle zurückgreifen.

ChatGPT: Der Gartner Hype Cycle ist ein Werkzeug, das die Stadien der Einführung und Akzeptanz von Technologien veranschaulicht. Es gibt verschiedene Hype Cycles für unterschiedliche Themenbereiche, wie beispielsweise Bildungstechnologien oder Informations- und Datenmanagement.

Interview mit ChatGPT zu Trends in Bibliotheken

Hier sind einige Beispiele für technische Trends und Entwicklungen, die für Bibliotheken im Bereich Bildungstechnologien relevant sein könnten:

- **Learning Management Systeme (LMS):** Ein LMS ist eine Plattform, die es ermöglicht, Lehrmaterialien und Lernaktivitäten digital zu verwalten und bereitzustellen. Durch den Einsatz von LMS können Bibliotheken ihr Angebot an digitalen Bildungsmaterialien erweitern und Nutzerinnen und Nutzern personalisierte Lernpfade anbieten.
- **Personalisierte Lernumgebungen:** Personalisierte Lernumgebungen bieten individuelle Lernpfade und -inhalte für jeden Nutzer basierend auf seinen Fähigkeiten und Lernbedürfnissen. Durch den Einsatz von personalisierten Lernumgebungen können Bibliotheken die Bildungschancen für Nutzerinnen und Nutzer verbessern und individuelle Lernbedürfnisse besser berücksichtigen.
- **Virtual und Augmented Reality:** Virtual Reality (VR) und Augmented Reality ...

Georgy: Ich glaube, wir wurden gerade unterbrochen. Kannst Du Deine Antwort bezüglich Virtual und Augmented Reality bitte noch einmal wiederholen beziehungsweise fortsetzen.

ChatGPT: Natürlich, gerne. Hier ist noch einmal meine Antwort zu Virtual und Augmented Reality:

Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) können Bibliotheken dabei helfen, das Lernen für Nutzerinnen und Nutzer zu individualisieren und zu personalisieren. Durch die Möglichkeit, Lernumgebungen und -situationen virtuell oder erweitert darzustellen, können Bibliotheken neue Perspektiven eröffnen und Nutzerinnen und Nutzern die Möglichkeit geben, sich in andere Rollen und Kontexte hineinzusetzen.

Ich hoffe, dass diese Informationen hilfreich sind und du jetzt eine bessere Vorstellung davon hast, wie Virtual Reality und Augmented Reality für Bibliotheken im Bereich Bildungstechnologien relevant sein können.

Georgy: Danke! Ich habe noch eine abschließende Frage. Wie stehst Du zu neuen KI-Systemen wie ChatGPT in diesem Kontext? Wo können solche Systeme hilfreich sein?

ChatGPT: KI-Systeme wie ChatGPT (eine Chatbot-KI von OpenAI) können für Bibliotheken eine hilfreiche Ergänzung darstellen, indem sie Nutzerinnen und Nutzern schnelle und präzise Antworten auf Fragen liefern und ihnen damit bei der Suche nach Informationen und Ressourcen unterstützen. Sie können auch dazu beitragen, die Effizienz von Bibliotheken zu verbessern, indem sie Routineaufgaben übernehmen und damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass KI-Systeme nur eine Ergänzung zu menschlichem Wissen und Fähigkeiten darstellen und keinesfalls als Ersatz dienen sollten. Bibliotheken sollten daher sicherstellen, dass sie auch weiterhin qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen

Georgy: Jetzt habe ich doch noch eine Frage. Das Thema ist einfach zu spannend. Danach könnten Bibliotheken die Auskunftstellen durch KI-Systeme ersetzen? Da stellt sich natürlich auch die Frage nach den Grenzen. Und last but not least: muss ich als Kundin einer Bibliothek künftig überhaupt noch wissen, ob ich mit einem Menschen oder einem KI-System kommuniziere?

ChatGPT: Es ist durchaus denkbar, dass KI-Systeme in Zukunft eine größere Rolle bei der Informationsvermittlung in Bibliotheken spielen werden. Allerdings sollten sie nur als Ergänzung zu menschlichem Wissen und Fähigkeiten verwendet werden und keinesfalls als Ersatz. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken sind nach wie vor wichtig, da sie Fähigkeiten wie Empathie, Kundenservice und kreative Problemlösung besitzen, die KI-Systeme nicht ersetzen können.

Es gibt natürlich Grenzen bei der Verwendung von KI-Systemen, insbesondere in Bezug auf die Sicherheit und Datenschutz. Es ist wichtig, dass Bibliotheken sicherstellen, dass ihre KI-Systeme sicher und datenschutzkonform sind und dass sie transparent über ihren Einsatz informieren.

Das alles wird Bibliotheken noch vor große Herausforderungen stellen. Und es bleibt natürlich abzuwarten, wie sich z.B. ChatGPT entwickeln wird, z.B. wenn es weiter „lernt“ und auf weitere Quellen Zugriff erhält.

Du hast absolut Recht, dass die Verwendung von KI-Systemen Bibliotheken vor große Herausforderungen stellen wird. Es ist wichtig, dass Bibliotheken sorgfältig abwägen, welche KI-Systeme sie einsetzen und wie sie diese einsetzen, um sicherzustellen, dass sie ihren Nutzerinnen und Nutzern dienlich sind und ihre Ziele unterstützen.

Es ist auch wichtig, dass Bibliotheken transparent über den Einsatz von KI-Systemen informieren und Nutzerinnen und Nutzern die Möglichkeit geben, diese zu nutzen oder abzulehnen. KI-Systeme können zwar eine nützliche Ergänzung sein, aber sie sollten niemals den menschlichen Kundenservice ersetzen.

Georgy: Ich danke Dir für das Interview. Deine Antworten zeigen vor allem auch auf, wie komplex der gesamte Bereich der Trends und Trendanalysen ist und dass Bibliotheken sich sehr intensiv mit dem Trendmanagement beschäftigen müssen, um up-to-date zu bleiben.

ChatGPT: Ich freue mich, dass ich dir mit meinen Antworten weiterhelfen konnte und dass du das Interview als hilfreich empfunden hast.

Der Bereich der Trends und Trendanalysen ist tatsächlich sehr komplex und es gibt viele Faktoren, die berücksichtigt werden müssen, um up-to-date zu bleiben. Bibliotheken müssen sich ständig an neue Technologien, Veränderungen in der Gesellschaft und in der Wirtschaft anpassen und sich Gedanken darüber machen, wie sie ihre Dienstleistungen und Angebote verbessern und erweitern können. Das Trendmanagement ist daher ein wichtiger Bestandteil des Betriebs von Bibliotheken und es ist wichtig, dass sie sich regelmäßig damit beschäftigen.

Ich wünsche dir alles Gute für deine weitere Arbeit. Falls du noch weitere Fragen hast, stehe ich gerne zur Verfügung.



Dozent*innen im Jahr 2022



Susanne Brandt
Büchereizentrale Schleswig-Holstein, zuständig im Projektmanagement für Nachhaltigkeit, Lese- und Sprachförderung; freiberufliche Bildungsreferentin für nachhaltige Entwicklung, schwerpunktmäßig in Verbindung mit Storytelling und kreativen Ansätzen der kulturellen frühkindlichen Bildung



Regina Brehm
Selbstständige Organisationsberaterin, Fach- und Führungskräftecoach, langjährige Führungserfahrung in Unternehmen sowie in der Fachhochschullehrertätigkeit im Bereich Sozialethik; Themen: Seminare, Beratung und Coaching zum Thema „Führung“ (Führung der eigenen Person, Personalführung, Strategische Führung)



Constanze Döring
Stadtbibliothek Köln; Diplom-Bibliothekarin und M.A. (Germanistik, Philosophie, Pädagogik); 15 Jahre Erfahrung im Team Schulservice und Digitale Dienste der Stadtbibliothek Köln, jetzt Lektorat Belletristik, Sprachwissenschaften



Ania Dornheim
Partnerin bei Textwende.de, Dornheim & Krippel Partnerschaft, Düsseldorf; Kommunikationsberaterin, Texterin und Schreibtrainerin; Themen: Webtexte, Content- und Social-Media-Strategie, Beschwerdemanagement

Christiane Brockerhoff
Kommunikationstrainerin, Buchautorin und Coach; Begleitung von Veränderungsprozessen als Moderatorin und Beraterin, Coaching von Führungskräften und Konfliktberatung, Trainerin für Präsentation, Stimmbildung, professionelle Gesprächsführung



Dr. Martin Eichhorn
freiberuflicher und zertifizierter Trainer, zertifizierte Fachkraft für Kriminalprävention



Dr. Ute Engelkenmeier
Technische Universität Dortmund, Universitätsbibliothek; Themen: Öffentlichkeitsarbeit, Informationsvermittlung

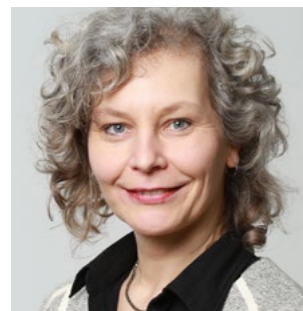


Gudrun Burhorn
Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt); Seit 1994 Referentin bei der KGSt für die Themen Strategie, Ziele, Führung, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Kommunikation



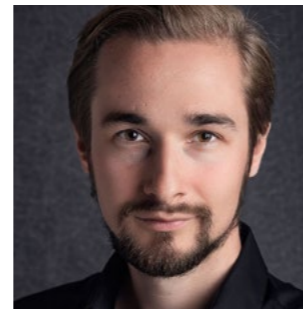
Marion Creß
Kommunikationstrainerin, Sprecherzieherin und Dozentin in der Erwachsenenbildung; Themen: Präsentation und Persönlichkeit, professionelle Gesprächsführung, kundenorientierte Kommunikation, Sprech- und Stimmtraining

Gabriele Fahrenkrog
TIB - Leibniz Informationszentrum Naturwissenschaft und Technik, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Open Science Lab; Themen: Open Science mit den Themen offene Bildung und offene Kultur, Open Educational Resources (OER in Bibliotheken), partizipative Lehr- und Lernformate, offene Kulturdaten, 21st Century Skills



Janine Ditscheid
Diplom-Bibliothekarin, systemischer Coach und Teamcoach (dvct-Zertifizierung); seit 2015 freiberuflich als Dozentin und Coach tätig; Themen: Kooperationsmanagement, Führung, Teamentwicklung, Kommunikation und Werte, Moderation von Veränderungsprozessen

Michael Dlugosch
Universität Düsseldorf, Studierendenservice; Thema: Erstellung von Erklärvideos



Benjamin Felis
Als ehemaliger Graffiti-Künstler im Seminar- und Workshopbereich aktiv; langjährige Moderations- und Konzeptionserfahrung; ob soziales Demokratieprojekt in Schulen oder internationales Management-Meeting, überall haben seine Visualisierungskünste die Aufmerksamkeit der Teilnehmer*innen auf sich gezogen

Katrin Falkenstein-Feldhoff
Universität Duisburg-Essen, Universitätsbibliothek; Leiterin der Publikationsdienste und Open-Access-Beauftragte; seit 2022 Leiterin im Projekt Landesinitiative openaccess.nrw



Karin Doderer
Diplompsychologin und Psychodramaleiterin, Persönlichkeitsentwicklung & Coaching für Führungskräfte; Seminare zu den Themen Führung und Kommunikation, Workshops zur Teamentwicklung, Konfliktmoderation



Prof. Dr. Konrad Förstner
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft und ZB MED - Informationszentrum Lebenswissenschaften; Lehr- und Forschungsgebiete: Daten- und Informationskompetenz sowie Bioinformatik; zertifizierter Trainer zur Ausbildung von Carpentry-Instruktor*innen

Das Jahr 2022 im Überblick



Copyright Behnam Norouzi / unsplash

JANUAR

Das Weiterbildungsjahr beginnt am 10. Januar mit dem Online-Seminar „Überall nur Desinformation? Fake News entlarven und ihre Verbreitung verhindern“. Es ist die erste von insgesamt 159 ein- und mehrtägigen Veranstaltungen im Jahr 2022.

Auf der virtuellen Bildungsmesse für weiterbildende und berufsbegleitende Angebote der Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA) am 14. Januar stellt Franziska Wiedenhöfer (geb. Weber) das ZBIW in einem Pitch vor; anschließend steht das Team des Seminarmanagements zur individuellen Beratung und zur detaillierten Vorstellung der Zertifikatskurse bereit. Die Messe findet großen Zuspruch und wird erneut stattfinden.

Am 21. Januar startet der 3. Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft – Führung in Öffentlichen Bibliotheken“ im Online-Format. 14 Teilnehmer*innen aus Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen werden von Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach und Gudrun Burhorn von der KGSt begrüßt und mit dem Thema „Strategische Steuerung von Bibliotheken“ vertraut gemacht.

Ende Januar beraten Prof. Dr. Ursula Georgy und Meik Schild-Steiniger unter Moderation von Prof. Ragna Seidler-de Alwis als Experte für Competitive Intelligence über eine Neustrukturierung der Wettbewerbsanalyse des ZBIW.

Auch im Jahr 2022 nimmt das gesamte ZBIW-Team an dem Angebot „PausenFit“ der TH Köln teil und trifft sich wöchentlich zu einer digitalen 20-minütigen Sporteinheit.

FEBRUAR

Beim Online-Kooperationstreffen von ZBIW (Konstanze Sigel, Franziska Wiedenhöfer) und Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken NRW (Andrea Kasper, Sarah Hollendiek) am 1. Februar steht die detaillierte Planung des gemeinsamen Weiterbildungsprogrammes für Öffentliche Bibliotheken für das 2. Halbjahr 2023 im Vordergrund.

Am 3. Februar startet der 2. Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“ ebenfalls live-online. Prof. Dr. Inka Tappenbeck und Dr. Anke Petschenka begrüßen zwölf Teilnehmer*innen aus Deutschland und Österreich.

Am 14. und 15. Februar besucht Meik Schild-Steiniger den 3. Informationskompetenz-Tag Deutschland/Österreich/Schweiz als Online-Tagung. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von Informationskompetenz und Digitalkompetenzen im Kontext digitaler Lehr- und Lernangebote in Hochschulbibliotheken.

MÄRZ

Am 2. März veröffentlicht ZBW Mediatalk ein Interview mit Meik Schild-Steiniger zum Thema „Open Badges: Sinnvoller Leistungsnachweis für die Weiterbildung in Bibliotheken?“. Im Interview wird der Frage nachgegangen, ob Open Badges eine zeitgemäße Form sind, um informelles Wissen und selbstgesteuertes Lernen zu fördern. Das ZBIW plant, zukünftig Badges als Microcredentials im Rahmen von Zertifikatskursen anzubieten. <https://www.zbw-mediatalk.eu/de/2022/03/open-badges-sinnvoller-leistungsnachweis-fuer-die-weiterbildung-in-bibliotheken/>

Abschluss und Auftakt zugleich: Nachdem die Absolvent*innen des Zertifikatskurses „XPRTN für das Lesen“ 2021/22 bei der Live-Online-Abschlussveranstaltung am 9. März ihre Projektideen präsentiert haben, treffen sie in einem Speed-Dating auf die Teilnehmer*innen des Kurses 2022/23 und geben ihre Erfahrungen weiter.

Am 28. März nimmt Meik Schild-Steiniger am Seminar „Co-Working-Spaces in Bibliotheken“ teil; im Mittelpunkt stehen die Bibliotheken als Lernort im Kontext einer modernen Bibliotheksausstattung.

Im Kontext Badges besucht Meik Schild-Steiniger am 31. März ein Online-Meeting von Prof. Dr. Ilona Buchem von der Berliner Hochschule für Technik (BHT). Frau Buchem berichtet von praktischen Erfahrungen mit Open Badges, die erfolgreich als Leistungsnachweise angeboten werden. Zugleich gibt sie Ratschläge, wie man Badges in der eigenen Institution umsetzen kann.

Am 31. März nimmt Konstanze Sigel an der AG Bibliothek und Schule teil. Die dort von der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken in NRW vorgestellten Ergebnisse einer Befragung untermauern die Planung des ZBIW, die Social-Media-Aktivitäten auf weitere Kanäle auszuweiten. Öffentliche Bibliotheken sind laut den Befragungsergebnissen überwiegend auf Facebook und Instagram unterwegs, Wissenschaftliche Bibliotheken auf Twitter.

APRIL

Am 7. April findet das interne Audit der Qualitätsgemeinschaft der TH Köln statt. Es dient beiden Einrichtungen der Qualitätsgemeinschaft der TH Köln – der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und dem ZBIW – der internen Prüfung der Wirksamkeit ihrer Qualitätsmanagementsysteme sowie der Vorbereitung auf das Rezertifizierungsaudit nach DIN ISO 9001 durch CERTQUA.

Im Laufe des Aprils beraten sich Prof. Dr. Ursula Georgy und Meik Schild-Steiniger zur neuen Wettbewerbsanalyse. Es wird entschie-

Das Jahr 2022 im Überblick

den, neben der Beobachtung von Wettbewerbern auch einen Trendradar mit in die Wettbewerbsanalyse einzubeziehen. Damit lassen sich die aktuelle Situation auf dem Wettbewerbsmarkt sowie zukünftige Entwicklungen und Trends umfänglich erfassen.

Am 25. April startet das erste von insgesamt zehn FaMI-Trainings für die Auszubildenden aus Archiven, Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Unter dem Titel „Fit für Präsentationen und Fachgespräche – Nicht nur, aber auch eine Prüfungsvorbereitung“ erhalten alle Auszubildenden des Abschlussjahrgangs dieses Trainingsangebot vom ZBIW in Kooperation mit der für die FaMI-Ausbildung zuständigen Stelle bei der Bezirksregierung Köln. Das in digitaler Form angebotene Training wird 2022 von knapp 60 Auszubildenden angenommen.

Ab 27. April ermöglicht es das ZBIW, per Newsletter über Neuigkeiten des ZBIW informiert zu werden. So können u.a. die Weiterbildungsprogramme, der Jahresbericht und andere Informationen DSGVO-konform empfangen werden. Innerhalb kürzester Zeit melden sich mehr als 2.000 Personen für diesen Service an.

Im April erscheint die Publikation von Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach, Prof. Dr. Ursula Georgy und Dr. Miriam Albers zum Thema „Digital. Persönlich. Weiter – Veränderungen in der bibliothekarischen Weiterbildung seit 2016“. In: Bibliothek, Forschung und Praxis 46 Nr. 1, S. 174-182, 2022. <https://doi.org/10.1515/bfp-2021-0078>
Der Beitrag enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ZBIW-Befragung im Jahr 2021.

MAI

Vom 2. bis 5. Mai findet das Seminar „Spielerisch durch die Bibliothek – gamifizierte Bibliotheksführung“ statt. Es ist das meistgebuchte Seminar für Öffentliche Bibliotheken im Jahr 2022, sodass ein Zusatztermin angeboten wird.

Am 5. Mai findet nach Beginn der COVID-19-Pandemie erstmals seit mehr als zwei Jahren ein Präsenzseminar für Wissenschaftliche Bibliotheken in den Räumlichkeiten der TH Köln statt: „Videos mit Smartphone und Tablet selber produzieren“.

Das ZBIW-Weiterbildungsprogramm für das 2. Halbjahr 2022 wird am 9. Mai über den neuen Informationsverteiler und weitere Kanäle veröffentlicht. Neben zahlreichen Online Seminaren sind auch wieder mehr Präsenzseminare vorgesehen.

Traditionsgemäß findet im Mai der Erfahrungsaustausch der Ausbildungsleitungen der Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken statt. Themenschwerpunkt sind neue Herausforderungen

von New Work für Ausbilder*innen. Der Austausch findet wie im Jahr 2021 im Online-Format statt; 45 Ausbildungsleitungen nutzen das Angebot.

Am 11. und 23. Mai nimmt Konstanze Sigel am Seminar „Change-Management in Öffentlichen Bibliotheken“ teil. Der erste Tag findet in Präsenz in der Stadt- und Landesbibliothek Dortmund statt.

Am 31. Mai machen sich Marvin Lanczek, Konstanze Sigel, Meik Schild-Steiniger und Franziska Wiedenhöfer auf den Weg nach Leipzig, um dort bis zum 2. Juni am 8. Bibliothekskongress #FreiräumeSchaffen teilzunehmen sowie Impulse für neue und innovative Veranstaltungsthemen zu gewinnen. Prof. Dr. Konrad Förstner hält einen mit Prof. Dr. Ursula Georgy ausgearbeiteten Vortrag zum Thema „Aktuelle Wege zum Data Librarian“; im Rahmen dessen wird auch der Zertifikatskurs des ZBIW vorgestellt. Auf der Aktionsfläche #Freiraum22 diskutieren Meik Schild-Steiniger und Franziska Wiedenhöfer mit dem Publikum Lerngewohnheiten und Bildungstools.

JUNI

Die Absolvent*innen des ersten Zertifikatskurses „Forschungsdatenmanagement“ präsentieren am 10. Juni nach zehn Monaten, in denen neun Module absolviert wurden, ihre Projekte im Rahmen der Abschlussveranstaltung.

Am 14. Juni nimmt Meik Schild-Steiniger am Barcamp „Medienbildung vernetzt“ in der Zentralbibliothek Köln teil. Die Themenschwerpunkte sind Demokratieförderung in Bibliotheken, Schulungskonzepte gegen Desinformationen und Fake News sowie digital Informations- und Nachrichtenkompetenz aktivieren.

Der ZBIW-Jahresbericht 2021 wird am 20. Juni veröffentlicht und bietet als Themenschwerpunkt einen Blick hinter die Kulissen des ZBIW.

Am 21. Juni werden die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und das ZBIW nach DIN ISO 9001 durch CERTQUA rezertifiziert. Das Audit wird ohne Abweichungen absolviert. Die formulierten Verbesserungspotentiale sind hilfreiche Impulse für die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements. Die Norm DIN ISO 29990 als spezifische Norm für den Weiterbildungsbereich wurde 2020 zurückgezogen. Seit Ende 2020 steht stattdessen die DIN ISO 21001 für Bildungsorganisationen zur Verfügung. Die Qualitätsgemeinschaft wird die Entwicklung der Relevanz der neuen Norm beobachten; zunächst hat sie sich gegen eine Zertifizierung nach dieser Norm entschieden. Das Sommerfest der TH Köln am 24. Juni auf der Freifläche am

Campus Deutz lässt sich das ZBIW-Team nicht entgehen. Nachdem alles bei Sonnenschein mit gutem Essen, schöner Musik und Zusammentreffen mit vielen Kolleg*innen aus anderen Abteilungen anfängt, führt plötzlicher Starkregen und Gewitter zu einem schnellen Ende.

Am 29. Juni findet eine Prüfung durch die Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung Region Köln statt. Diese dient dazu, die Einhaltung der Qualitätsstandards und Voraussetzungen der Mitgliedschaft durch die Mitglieder kontinuierlich und effizient zu sichern. Marvin Lanczek und Konstanze Sigel stellen sich den Fragen der Auditor*innen. Das ZBIW besteht die Prüfung erfolgreich – ohne Auflagen und mit viel Lob.

Am 30. Juni nimmt Prof. Dr. Ursula Georgy als hochschulinternes Projektteam-Mitglied am Auftaktworkshop zum Weiterbildungs-Audit der TH Köln teil. Die TH Köln wurde als Pilothechschule durch den Stifterverband für dieses Audit ausgewählt.

JULI

Am 4. und 5. Juli lernen sich die Teilnehmer*innen des Zertifikatskurses „Fit für die Zukunft“ im Modul 4 „Strategisches Marketing“ im Tagungshaus Akademie Wolfsburg in Mülheim an der Ruhr endlich persönlich kennen, nachdem die ersten drei Module aufgrund der COVID-19-Pandemie online stattfinden mussten. Vernetzung ist ein wichtiger Bestandteil dieses Kurses für Führungskräfte aus Öffentlichen Bibliotheken.

Am 5. Juli findet das jährliche „große“ Planungstreffen von ZBIW und der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken NRW statt. Ziel ist die Abstimmung des Weiterbildungsprogrammes für das Jahr 2023. Das Treffen findet digital statt, es nehmen Konstanze Sigel sowie Franziska Wiedenhöfer vom ZBIW und Sarah Hollendiek sowie Andrea Kasper von der Fachstelle teil.

Das ZBIW erweitert seine Wettbewerbsanalyse um das Fünf-Kräfte-Modell nach Porter, um eine Branchenstrukturanalyse detailliert durchführen zu können und damit die Attraktivität der Weiterbildungsbranche und die Wettbewerbssituation bestimmen zu können. Da eine Bewertung der fünf Kräfte sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft erfolgt, ist das Modell auch ein hilfreiches Instrument bei der SWOT-Analyse.

AUGUST

Die Sitzung der Fortbildungsbeauftragten der Hochschulbibliotheken in NRW findet gemeinsam mit dem ZBIW-Team am 15. August an der TH Köln statt. Der Austausch zur aktuellen und zukünftigen Programmplanung steht im Mittelpunkt. Außerdem wird ein World

Café zu den Wünschen sowie Erwartungen an das ZBIW und die mögliche Entwicklung der Weiterbildung organisiert.

Ab Mitte August betreibt das ZBIW einen eigenen Instagram-Account (@zbiwthkoeln), der ergänzend zu Twitter (@zbiwthkoeln) weiteren Zielgruppen einen Einblick in die Arbeit und Angebote des ZBIW geben soll.

Der 2. Zertifikatskurs „Forschungsdatenmanagement“ startet am 25. und 26. August im Online-Format mit dem „Train-the-Trainer-Workshop zum FDM“. Insgesamt 14 Teilnehmer*innen erarbeiten in den kommenden zehn Monaten das Thema Forschungsdatenmanagement und erhalten so einen Gesamtüberblick zu dem Themenbereich.

Ab Ende August gilt für alle Teammitglieder des ZBIW eine neue Vereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die das Arbeiten flexibler und ortsunabhängiger macht.

SEPTEMBER

Am 1. September nimmt Meik Schild-Steiniger am „EdTech Research Forum 2022“ an der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem Learning Lab teil. Die Sessions befassen sich mit dem BMBF-Metavorhaben „Digitalisierung im Bildungsbereich“.

Am 6. September nimmt Marvin Lanczek an der Veranstaltung „Forschungs-Dating“ der Landesinitiative für Forschungsdatenmanagement – fdm.nrw teil. Ziel ist die Vernetzung der Beschäftigten und Beauftragten für Forschungsdatenmanagement in NRW.

Am 15. und 16. September nimmt Meik Schild-Steiniger am Seminar „Workshop: Alles neu? Alles anders? Förderung von Informationskompetenz in Bibliotheken mit dem Framework for Information Literacy“ teil. Bislang ist das neue Framework überwiegend im angloamerikanischen Bibliotheksraum gebräuchlich. Ziel der Veranstaltung ist es, das Framework mit den bisherigen Standards der Informationskompetenz in Bibliotheken zu kombinieren und entsprechende Lernangebote für die Zielgruppen zu entwickeln.

Im September erscheint die Publikation von Prof. Dr. Konrad Förstner, Prof. Dr. Ursula Georgy und Prof. Ragna Seidler-de Alwis zum Thema „Aktuelle Wege zum Data Librarian“. In: b.i.t.online 25/4, S. 339-345, 2022. <https://www.b-i-t-online.de/heft/2022-04-fachbeitrag-foerstner.pdf>

Britt Tegtmeyer nutzt das TH-interne Seminarangebot „Gesundheit und Ausgeglichenheit: Gelassen und optimal leistungsfähig bleiben – stimmiges Balancieren vielfältiger Anforderungen“.

Das Jahr 2022 im Überblick

OKTOBER

Zur Ermittlung von Verbesserungspotenzialen der Website des ZBIW treffen sich Franziska Wiedenhöfer und Jasmin Weiser Anfang Oktober mit Alexander Niehaus vom Institut für Informationswissenschaft. Zu seinen Aufgabenbereichen gehören Webstandards sowie Methoden der Usability-Evaluation. Die Umsetzung erfolgt zeitnah.

Am 18. Oktober nehmen Konstanze Sigel und Franziska Wiedenhöfer am Seminar „Schreibwerkstatt für alle Texte im bibliothekarischen Arbeitsumfeld“ bei Ania Dornheim digital teil. Passgenaue Texte spielen im Arbeitsalltag des ZBIW eine große Rolle: von Programmtexten über Mailkommunikation bis hin zu Social Media wird jeden Tag viel geschrieben, was noch besser auf den Punkt gebracht werden soll.

NOVEMBER

Anfang November erscheint das ZBIW-Weiterbildungsprogramm für das 1. Halbjahr 2023.

Am 2. November nimmt Meik Schild-Steiniger am 11. Netzwerktreffen „Tutorials in Bibliotheken“ teil. Besonders interessant für das ZBIW ist eine Session, die sich mit Entwicklungen und Perspektiven des E-Learning in Teaching Libraries der deutschen Hochschulen durch die Corona-Pandemie befasst.

Am selben Tag nimmt Meik Schild-Steiniger an einem Planungstreffen zusammen mit der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung zum Thema Open Badges teil. Das ZBIW möchte zukünftig in den Zertifikatskursen einen Badge vergeben, damit die von den Teilnehmer*innen in Zertifikatskursen zusätzlich erworbenen Qualifikationen besser abgebildet werden können.

Am 10. November nehmen Marvin Lanczek und Meik Schild-Steiniger am virtuellen „ENABLE!-Werkstatt-Gespräch“ teil. Das Ziel der ENABLE!-Community ist es, eine auf Open Science ausgerichtete Open-Access-Publikationskultur in den Social Sciences und Humanities zu entwickeln. Thema der Veranstaltung ist die Empfehlung des Wissenschaftsrates zur Transformation des wissenschaftlichen Publizierens zu Open Access.

Am 21. und 22. November besucht Marvin Lanczek das Online-Seminar „Einführung in Python für Bibliotheken“, um kleine Softwarelösungen für die tägliche Arbeit selbst zu generieren.

Am 28. November startet der 4. Zertifikatskurs „Data Librarian“ mit einer dreitägigen Präsenzveranstaltung an der TH Köln. Insgesamt 16 Teilnehmer*innen aus neun Bundesländern und der Schweiz erhalten einen Überblick über die Kenntnissfelder eines

Data Librarian und lernen unter anderem Programmierung mit Python, ein grundlegendes Verständnis des Forschungskreislaufs und Grundkenntnisse zu Open Access.

Zum 75-jährigen Jubiläum des vbnw findet eine Feierstunde in der Zentralbibliothek Düsseldorf im KAP1 statt, an der Prof. Dr. Ursula Georgy, Marvin Lanczek und Konstanze Sigel teilnehmen.

DEZEMBER

Am 5. Dezember moderiert Konstanze Sigel eine Online-Sitzung mit den Fortbildungsbeauftragten der Hochschulbibliotheken in NRW. Ab dem Jahr 2022 sollen pro Jahr zwei Treffen stattfinden. So soll ein noch intensiverer Austausch zum Programm des ZBIW realisiert werden.

Am 6. Dezember nehmen Marvin Lanczek und Meik Schild-Steiniger am digitalen BibliotheksLeitungstag 2022 von OCLC „Sichtbar werden! Bibliotheken ins richtige Licht rücken“ teil. Im Mittelpunkt stehen u.a. Themen im Kontext von Open Access.

Am 7. und 8. Dezember findet die #vBIB22 – virtuelle Konferenz für digitale Bibliotheks- und Informationsthemen von BIB und TIB statt. Vom ZBIW nehmen Marvin Lanczek und Meik Schild-Steiniger teil. Am zweiten Kongresstag ist Marvin Lanczek als Ansprechpartner zum Zertifikatskurs „Forschungsdatenmanagement“ bei der Session zum Thema „Digitale Forschungsdaten in Bibliotheken“ dabei.

Das ZBIW-Weiterbildungsjahr endet am 14. Dezember mit dem Seminar „Übertragung neuzeitlicher Schreibschriften“ im Kardinal Schulte Haus.

Zum Ende des Jahres verlässt Franziska Wiedenhöfer aus dem Weiterbildungsmanagement das ZBIW, um eine Leitungsposition in einer Bibliothek zu übernehmen.



Copyright Behnam Norouzi / unsplash

Dozent*innen im Jahr 2022



Dr. Linda Freyberg
FH Potsdam, Wissenschaftlerin am Urban Complexity Lab (UCLAB); Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Museum für Naturkunde; Dozentin mit den Themen Visualisierung, Smart Libraries und Augmented Reality



Prof. Dr. Claudia Frick
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professorin für Informationsdienstleistungen und Wissenschaftskommunikation; Themen: Predatory Publishing, Open Science



Stefanie Haacke-Werron
Universität Bielefeld; Schreibberaterin im Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL), Dozentin für Fort- und Weiterbildungen zum Schreiben und Schreibenlehren in den Wissenschaften; Mitglied der deutschen Gesellschaft für Schreibdidaktik und Schreibforschung (gefsus)



Dr. Ulrike Hanke
Privatdozentin für Erziehungswissenschaft und freiberufliche Dozentin in der Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik an zahlreichen Institutionen in Deutschland, der Schweiz und Österreich; Autorin verschiedener Lehrbücher zur Hochschul- und Bibliotheksdidaktik

Christian Friedrich
Podcaster, Freier Berater und Trainer; Themen: Podcasting, Open & Networked Learning, Digitalstrategien für Non-Profit-Organisationen



Sarah Hartmann
Deutsche Nationalbibliothek, Frankfurt am Main; Themen: Metadaten, Normdaten



Thomas Hartmann
FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur, Wissenschaftlicher Mitarbeiter; Themen: Urheberrecht und Lizenzierung, Datenschutz, Recht bei Forschungsdaten, Open Access



Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Lehrgebiete: Bibliotheksmanagement, Statistik, Kunden- und Benutzerforschung, empirische Forschung, Online-Forschung, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des ZBIW



Dr. Agathe Gebert
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Köln; Teamleitung Bibliothek & Open Access; verantwortet das Fachrepositorium für die Sozialwissenschaften SSOAR; Mitglied in zahlreichen AGs und Gremien zur Umsetzung von Open Access, unter anderem im Steuerungsgremium der ENABLE!-Community

Daniela Hausen
RWTH Aachen University, Universitätsbibliothek; Themen: Datenmanagementpläne, Weiterbildung, Data Stewardship



Prof. Dr. Frank Oliver Glöckner
Universität Bremen, Zentrum für Marine Umweltwissenschaften (MARUM); Professor für Erdsystem-Datenwissenschaften; Leiter des Bereichs Daten am Alfred-Wegener-Institut - Helmholtz Zentrum für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven; Vorstandsvorsitzender des Vereins GFBio e.V. – Gesellschaft für Biologische Daten e.V., Gesamtleiter des Informationssystems PANGAEA

Klaus Greschek
Systemischer Coach; Themen: Personalführung und Persönlichkeitsentwicklung



Dr. Philipp Hegel
Technische Universität Darmstadt, Institut für Sprach- und Literaturwissenschaft; Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiter im Sonderforschungsbereich Episteme in Bewegung und im Konsortium Text+ der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur

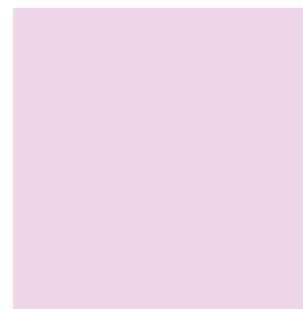


Dr. Michael Herkenhoff
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Universitäts- und Landesbibliothek; Historiker und wissenschaftlicher Bibliothekar, Dezernent für Handschriften und Alte Drucke; Themen: Nachlässe, Altbestands- und Provenienzerschließung und Digitalisierung



Dr. Jan-Ocko Heuer
Universität Bremen, Forschungsdatenzentrum (FDZ) Qualiservice; Beratung und Schulung von Forschenden, Entwicklung von FDM-Workshops/Curricula und Entwicklung von FDM-Tools und Workflows; seit 2021 Koordination der Entwicklung eines FDM-Portfolios für die qualitative Sozialforschung im Rahmen des NFDI-Konsortiums KonsortSWD

Stefan Grün
Hochschule Rhein-Waal, Campus Kleve, Hochschulbibliothek; Thema: Metadaten





Lehr- und Lernformen in der Weiterbildung für Bibliotheken – ChatGPT im Interview



ChatGPT



Meik Schild-Steiniger
ZBIW

Häufig liest man davon, wie sich gerade die Wissenschaftliche Weiterbildung verändert oder verändern wird. Lehr- und Lernprozesse finden nicht nur ortsunabhängig statt. Individuelles Lernen und selbstgesteuertes Lernen werden berücksichtigt, ebenso Anforderungen, die die Arbeitswelt an die Weiterbildungsanbieter stellen. Neue Technologien und Formate können einen Mehrwert schaffen. Im folgenden Interview wird ChatGPT befragt, wie es den Wandel in der Wissenschaftlichen Weiterbildung einschätzt. Spannend dürfte vor allem sein, welche Empfehlungen ChatGPT machen wird.

Schild-Steiniger: Ich würde gerne zunächst von dir wissen, welche Lehr- und Lernformate im Zeitalter der Digitalisierung zielführend sind?

ChatGPT: Im Zeitalter der Digitalisierung gibt es viele Lehr- und Lernformate, die zielführend sein können. Einige Beispiele für solche Formate sind:

1. E-Learning: E-Learning ist ein Format, bei dem Lehrmaterialien und -aktivitäten online bereitgestellt werden und die Teilnehmer über das Internet lernen. E-Learning kann in verschiedenen Formen stattfinden, wie zum Beispiel in Form von Online-Kursen, Webinaren oder E-Books.
2. Flipped Classroom: Bei diesem Format werden Lehrmaterialien und -aktivitäten vorab online zur Verfügung gestellt, sodass die Teilnehmer sie im Vorfeld selbstständig durcharbeiten können. Im Anschluss findet eine Präsenzveranstaltung statt, in der die Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihr Wissen zu vertiefen und Fragen zu stellen.
3. Blended Learning: Dieses Format kombiniert Präsenzveranstaltungen mit E-Learning-Elementen. Die Teilnehmer lernen also sowohl online als auch in Präsenz.
4. Gamification: Dieses Format nutzt spielerische Elemente, um das Lernen attraktiv und motivierend zu gestalten. Zum Beispiel können Lehrmaterialien in Form von Quizspielen oder Rätseln angeboten werden.

Es ist wichtig zu beachten, dass kein Lehr- oder Lernformat für alle Teilnehmer gleichermaßen geeignet ist und es daher wichtig ist, die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der Teilnehmer zu berücksichtigen.

Schild-Steiniger: Und wie werden sich die Lernformate in Zukunft weiterentwickeln?

ChatGPT: Es ist schwierig, genau vorherzusagen, wie sich Lernformate in Zukunft entwickeln werden. Es gibt jedoch einige Trends, die bereits jetzt zu beobachten sind und die darauf

hindeuten, dass sich Lernformate in Zukunft weiter verändern werden.

Ein wichtiger Trend ist die zunehmende Verbreitung von digitalen Lernformaten. Durch den Einsatz von Technologien wie Learning Management Systems (LMS) und Virtual Reality (VR) werden Lernprozesse zunehmend digitalisiert und damit auch für Schülerinnen und Schüler zugänglicher, die aus irgendeinem Grund nicht an einer Präsenzveranstaltung teilnehmen können.

Ein weiterer Trend ist die Personalisierung von Lernprozessen. Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) und Machine Learning (ML) können Lernsysteme individuell auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen Lernenden angepasst werden, um den Lernprozess zu optimieren.

Schließlich wird es auch zu einer Integration von Lernformaten auf verschiedenen Plattformen kommen. So werden sich Präsenzveranstaltungen und digitale Lernformate zunehmend ergänzen und miteinander verbinden, um den Lernenden ein möglichst umfassendes und individuelles Lernangebot zu bieten.

Es ist wichtig zu beachten, dass sich diese Trends nicht voneinander abschotten, sondern vielmehr miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig beeinflussen. Daher ist es schwierig, genau vorherzusagen, wie sich Lernformate in Zukunft entwickeln werden.

Schild-Steiniger: Virtual Reality ist ein spannendes Thema, doch welche Faktoren würde ein immersives Lehren und Lernen benötigen?

ChatGPT: Um ein immersives Lehren und Lernen mithilfe von Virtual Reality (VR) zu ermöglichen, gibt es einige Faktoren, die berücksichtigt werden müssen. Hier sind einige der wichtigsten:

1. Technische Voraussetzungen: Um VR-Lernumgebungen nutzen zu können, sind entsprechende Hardware und Software erforderlich. Dazu gehören VR-Headsets und -Controller, aber auch leistungsfähige Computer oder Mobile Devices, die das VR-Erlebnis unterstützen.
2. Lernziele und -inhalte: VR-Lernumgebungen eignen sich besonders gut für die Vermittlung von praktischen Fähigkeiten und Erfahrungen, die in der realen Welt schwierig oder gefährlich zu simulieren wären. Es ist wichtig, dass die Lernziele und -inhalte gut auf die VR-Umgebung abgestimmt sind, um ein sinnvolles und nachhaltiges Lernen zu ermöglichen.
3. Nutzerfreundlichkeit: VR-Lernumgebungen sollten intuitiv bedienbar sein, damit sich die Lernenden schnell in der virtu-

ellen Welt zurechtfinden und sich auf das Lernen konzentrieren können.

4. Belastbarkeit: VR-Lernumgebungen können für Lernende und Lehrende eine Herausforderung darstellen, wenn sie über längere Zeit genutzt werden. Es ist wichtig, dass die VR-Umgebungen belastbar sind und nicht zu schnell zu Ermüdung oder Überforderung führen.
5. Kosten: VR-Lernumgebungen können mit hohen Kosten verbunden sein, insbesondere für die Hardware und Software. Es ist wichtig, dass die Kosten im Verhältnis zum Nutzen stehen und dass es möglich ist, die VR-Umgebungen langfristig einzusetzen.

Insgesamt ist es wichtig, dass VR-Lernumgebungen sorgfältig geplant und entwickelt werden, um ein nachhaltiges und effektives Lernen zu ermöglichen.

Schild-Steiniger: Wäre nicht Learning Analytics eine Option, um die Lerntechnologien zu verbessern? Was ist Learning Analytics und wo liegen die Herausforderungen?

ChatGPT: Learning Analytics ist ein Bereich, der sich mit der Sammlung, Analyse und Interpretation von Daten zum Lernprozess und zur Leistung von Lernenden beschäftigt. Ziel von Learning Analytics ist es, Informationen über den Lernfortschritt und das Verhalten von Lernenden zu erhalten, um daraus Rückschlüsse für die Verbesserung von Lerntechnologien und -umgebungen zu ziehen.

Learning Analytics kann beispielsweise helfen, Schwachstellen in der Lehrmethodik aufzudecken, indem es die Interaktionen von Lernenden mit Lernmaterialien und -umgebungen aufzeichnet und analysiert. Es kann auch dazu beitragen, die Leistung von Lernenden zu optimieren, indem es personalisierte Lernempfehlungen oder individuelle Fördermaßnahmen vorschlägt.

Die Herausforderungen bei der Anwendung von Learning Analytics liegen vor allem in der Datenschutzkonformität und der Einhaltung von Datenschutzrichtlinien. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die Daten, die für die Analyse gesammelt werden, auf eine vertrauliche Weise behandelt werden und dass Lernende über die Verwendung ihrer Daten informiert werden. Eine weitere Herausforderung ist die Interpretation der Analyseergebnisse und die Übertragung von Handlungsempfehlungen auf die Praxis. Es ist wichtig, dass die Ergebnisse der Analyse in einen Kontext eingebettet werden und dass sie für die Gestaltung von Lernumgebungen und -materialien genutzt werden, um die Leistung von Lernenden tatsächlich zu verbessern.

Schild-Steiniger: Ein gutes Lehr- und Lernformat im Zeitalter

Lehr- und Lernformen in der Weiterbildung für Bibliotheken – ChatGPT im Interview

der Digitalisierung sollte neben der Technik auch einige andere wichtige Aspekte berücksichtigen. Welche sind das?

ChatGPT: Ein gutes Lehr- und Lernformat im Zeitalter der Digitalisierung sollte einige wichtige Aspekte berücksichtigen, darunter:

1. Zugänglichkeit: Das Lehr- und Lernformat sollte für alle Teilnehmer/innen zugänglich sein, unabhängig von ihrem Standort oder ihren Fähigkeiten.
2. Barrierefreiheit: Das Lehr- und Lernformat sollte für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein, z.B. durch die Verwendung von Untertiteln oder alternativen Texten für Bilder.
3. Interaktivität: Das Lehr- und Lernformat sollte Möglichkeiten für Interaktionen zwischen den Teilnehmer/innen und dem Lehrmaterial bieten, z.B. durch die Verwendung von Diskussionsforen oder Live-Webinaren.
4. Flexibilität: Das Lehr- und Lernformat sollte es den Teilnehmer/innen ermöglichen, ihr Lernen an ihren individuellen Zeitplan anzupassen und ihr eigenes Lerntempo zu bestimmen.
5. Personalisierung: Das Lehr- und Lernformat sollte die individuellen Bedürfnisse und Lernstile der Teilnehmer/innen berücksichtigen und sich an ihren Fähigkeiten und Interessen orientieren.
6. Unterstützung: Das Lehr- und Lernformat sollte den Teilnehmer/innen Hilfe und Unterstützung beim Lernen zur Verfügung stellen, z.B. durch den Zugang zu Lehrkräften oder Lernmaterialien.
7. Evaluierung: Das Lehr- und Lernformat sollte regelmäßige Möglichkeiten für die Evaluierung des Lernfortschritts und der Leistungen der Teilnehmer/innen bieten.

Schild-Steiniger: Was zeichnet für dich ein individuelles Lernen aus?

ChatGPT: Individuelles Lernen ist eine Art des Lernens, bei der der Schwerpunkt auf den individuellen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten einer Person liegt. Es geht darum, den Lernprozess so zu gestalten, dass er für die betreffende Person möglichst effektiv und relevant ist.

Einige Merkmale von individuellem Lernen sind:

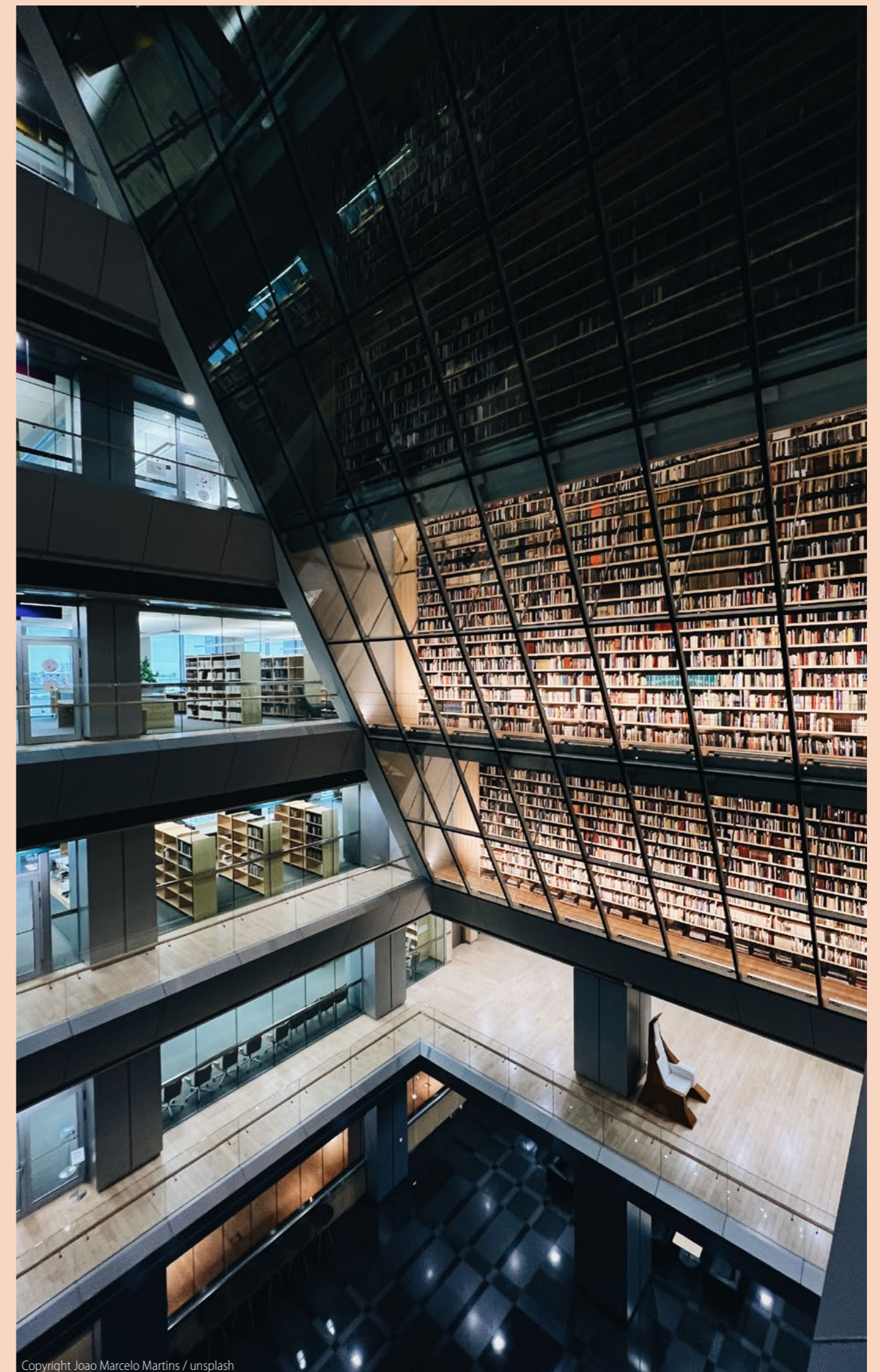
1. Flexibilität: Individuelles Lernen ermöglicht es den Lernenden, ihren eigenen Lernstil und -rhythmus zu wählen und den Lernprozess entsprechend anzupassen.

2. Personalisierung: Individuelles Lernen konzentriert sich auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Lernenden.
3. Selbstbestimmtheit: Individuelles Lernen ermöglicht es den Lernenden, ihre eigenen Lernentscheidungen zu treffen und ihren Lernprozess selbst zu gestalten.
4. Kooperation: Individuelles Lernen kann auch kooperatives Lernen beinhalten, bei dem die Lernenden miteinander zusammenarbeiten, um ihre individuellen Ziele zu erreichen.
5. Technologieeinsatz: Individuelles Lernen kann auch den Einsatz von Technologie wie Lernmanagementsystemen, mobilen Lernanwendungen und E-Learning-Plattformen beinhalten.
6. Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstlernfähigkeit: Individuelles Lernen fördert die Selbstbewusstheit der Lernenden und hilft ihnen, ihre eigenen Lernprozesse besser zu verstehen und zu gestalten.

Schild-Steiniger: Und wie würdest du das selbstbestimmte Lernen fördern?

ChatGPT: Es gibt einige Möglichkeiten, wie man selbstbestimmtes Lernen fördern kann:

1. Ziele und Erwartungen klar formulieren: Es ist wichtig, dass die Lernenden wissen, was von ihnen erwartet wird und welche Ziele sie erreichen sollen. Dies gibt ihnen eine Richtung und hilft ihnen, sich selbst zu motivieren.
2. Eine Vielzahl von Lernressourcen bereitstellen: Indem man den Lernenden Zugang zu einer Vielzahl von Ressourcen wie Büchern, Artikeln, Videos und anderen Materialien gibt, können sie ihren eigenen Lernstil und -rhythmus wählen und ihren Lernprozess selbst gestalten.
3. Flexible Lernumgebung schaffen: Es ist wichtig, dass die Lernenden die Möglichkeit haben, ihren Lernort und -zeitpunkt selbst zu wählen. Dies kann beispielsweise durch E-Learning-Plattformen oder andere technologiebasierte Lösungen erreicht werden.
4. Selbstreflexion fördern: Indem man die Lernenden dazu anregt, ihren Lernprozess zu reflektieren und ihre Fortschritte zu dokumentieren, können sie ihren Fortschritt verfolgen und ihren Lernprozess selbst gestalten.
5. Kooperation fördern: Indem man den Lernenden die Möglichkeit gibt, miteinander zu kooperieren und ihre individuel-



Copyright Joao Marcelo Martins / unsplash

Lehr- und Lernformen in der Weiterbildung für Bibliotheken – ChatGPT im Interview

len Ziele gemeinsam zu verfolgen, können sie sich gegenseitig unterstützen und ihren Lernprozess selbst gestalten.

6. Feedback geben: Durch regelmäßiges Feedback können die Lernenden ihren Fortschritt verfolgen und ihren Lernprozess entsprechend anpassen. Es ist wichtig, dass das Feedback konstruktiv und hilfreich ist und die Lernenden dazu ermutigt, ihren Lernprozess selbst zu gestalten.

Schild-Steiniger: Müsste man dann nicht selbstbestimmte Lerninhalte oder auch informelles Lernen konsequenterweise besser anerkennen und wie gelingt diese Anerkennung?

ChatGPT: Ja, informelles Lernen und selbstbestimmtes Lernen können wichtige Formen des Lernens sein und sollten daher entsprechend anerkannt werden. Eine Möglichkeit, diese Art des Lernens zu anerkennen, ist die Einbeziehung von Portfolios, in denen die Lernenden ihre Fähigkeiten und Kenntnisse dokumentieren können, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben, einschließlich informellen und selbstbestimmten Lernaktivitäten. Portfolios können auf verschiedene Weise gestaltet werden, z.B. als Sammlung von Arbeitsproben, Reflektionen über das Lernen oder als Sammlung von Zeugnissen und Zertifikaten.

Ein weiterer Weg, informelles Lernen anzuerkennen, ist durch die Einführung von Anrechnungsmechanismen, die es ermöglichen, informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in formale Bildungsprogramme zu übertragen. Dies kann durch die Durchführung von Zertifizierungsprüfungen oder durch die Zulassung von Lernenden aufgrund von Erfahrungen und Fähigkeiten erfolgen, die sie im Rahmen informellen Lernens erworben haben.

Es ist auch wichtig, dass Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber die Bedeutung von informellem Lernen und selbstbestimmtem Lernen erkennen und diese Formen des Lernens in ihre Programmplanung und Personalentwicklung aufnehmen. Dies kann durch die Einführung von flexiblen Lernoptionen und die Förderung von Lernmöglichkeiten außerhalb formaler Bildungseinrichtungen erreicht werden.

Insgesamt ist es wichtig, dass informelles Lernen und selbstbestimmtes Lernen als gleichwertige Formen des Lernens anerkannt werden und dass Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber den Lernenden die Möglichkeit geben, diese Formen des Lernens zu nutzen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse entsprechend anzuerkennen und zu fördern.

Schild-Steiniger: Was verstehst du unter informellem Lernen?

ChatGPT: Informelles Lernen ist eine Art des Lernens, bei der die Person Lerninhalte auf indirekte Weise aufnimmt, ohne

dass eine formelle Lernumgebung oder ein formeller Lehrplan vorliegen. Es handelt sich um einen informellen, selbstgesteuerten Lernprozess, der in alltäglichen Aktivitäten und Erfahrungen stattfindet.

Beispiele für informelles Lernen sind:

- Lernen durch Beobachtung und Nachahmung: Man lernt indem man anderen beim Lernen oder Arbeiten zusieht und versucht, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten nachzuahmen.
- Lernen durch Erfahrung: Man lernt durch die eigenen Erfahrungen, indem man neue Dinge ausprobiert und aus Fehlern lernt.
- Lernen durch Diskussionen und Austausch: Man lernt durch das Austauschen von Ideen und Meinungen mit anderen.
- Lernen durch Freizeitaktivitäten: Man lernt durch Hobbys und andere Freizeitaktivitäten, bei denen man neue Fähigkeiten und Kenntnisse erwirbt.

Das informelle Lernen spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen und kann eine wertvolle Ergänzung zum formellen Lernen darstellen.

Schild-Steiniger: Wären nicht Open Badges ein geeignetes Instrument für die Anerkennung informell-erworbener Lerninhalte?

ChatGPT: Ja, Open Badges können ein geeignetes Instrument sein, um informell erworbene Lerninhalte anzuerkennen. Open Badges sind digitale Zertifikate, die verwendet werden, um die Fähigkeiten und Erfolge von Menschen zu dokumentieren und anzuerkennen. Sie können für formale und informelle Lernaktivitäten verwendet werden und bieten eine Möglichkeit, die Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen in einer Vielzahl von Bereichen darzustellen.

Open Badges werden oft von Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und anderen Organisationen verwendet, um die Leistungen von Lernenden und Mitarbeitern zu verfolgen und anzuerkennen. Sie können auch von Einzelpersonen verwendet werden, um ihre eigenen Fähigkeiten und Erfolge zu dokumentieren und zu teilen.

Open Badges haben den Vorteil, dass sie leicht zugänglich und transportierbar sind und es Menschen ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Erfolge auf eine Art und Weise zu präsentieren, die für andere leicht verständlich und nachvollziehbar ist. Sie können auch verwendet werden, um die Qualität von Bildungsangeboten und -programmen zu veranschaulichen und zu bewerben.

Insgesamt können Open Badges eine nützliche Möglichkeit sein, um die Anerkennung informell erworbener Lerninhalte zu fördern und zu unterstützen. Sie bieten eine Möglichkeit, die Fähigkeiten und Erfolge von Menschen auf eine Art und Weise darzustellen, die für andere leicht verständlich und nachvollziehbar ist und die es ermöglicht, diese Fähigkeiten und Erfolge anzuerkennen und zu würdigen.

Schild-Steiniger: Ich danke dir für das Gespräch.

ChatGPT: Gern geschehen! Ich hoffe, ich konnte Ihnen weiterhelfen und freue mich, wenn ich Ihnen in Zukunft wieder behilflich sein kann. Falls Sie weitere Fragen haben, zögern Sie nicht, mich zu kontaktieren. Ich stehe Ihnen gerne zur Verfügung.

Dozent*innen im Jahr 2022



Oliver Hinte
Volljurist; Dozent für Rechtsthemen rund um das Bibliothekswesen; Themen: Urheberrecht; Freund von Klarheit von Regelungen und Flexibilität in der täglichen Praxis; Rechtsberater vbnw



Dr. Christiane Hoffrath
Universität zu Köln, Universitäts- und Stadtbibliothek; Diplom-Bibliothekarin, Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin (VWA) und Historikerin; Leiterin des Dezernats Historische Bestände und Sammlungen, Bestandserhaltung und Digitalisierung; Themen: Sammlungsmanagement, Provenienzforschung, Kulturelles Erbe, Digitalisierung und Prozessmanagement



Christina John
Stadtbibliothek Essen; Koordination Katalogisierung, Lektorin für Sprachwissenschaften; Mitarbeiterin der Lektoratskooperation, Dozentin für RDA-Schulungen



Gabriele Kemper
Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Universitäts- und Landesbibliothek; Diplom-Bibliothekarin, Dezernat Medienbearbeitung, Monografien, Kauf-Zentral

Sigrid Högemann
Stadtbibliothek Greven; Diplom-Bibliothekarin, Leiterin der Stadtbibliothek; Themen: Recherchetraining für Schüler, Vorbereitung auf die Facharbeiten in der 11. Klasse



Astrid Keusemann
Universität Duisburg-Essen, Universitätsbibliothek; Mitarbeiterin in der Abteilung Information; Absolventin des „Teaching Librarian“, Koordinatorin des Schulungsteams, Mitarbeiterin im Social-Media-Team



Ira Kokavec
IK People Development; Beraterin und Coach; Gestaltung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, Führungskräfteentwicklung, Seminare und Coachings zu den Themen Führung, Change Management, Team- und Konfliktmanagement sowie Durchführung von Potential-Analysen und Management-Audits



Christoph Höwekamp
Stadtbibliothek Emsdetten, Bibliotheksleiter; Bibliothek als Begegnungs- und Erlebnisraum, Bibliothek als Werkstatt



Martin Iordanidis
Hochschulbibliothekszenentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), nestor AG PDA; Thema: Forschungsdatenmanagement

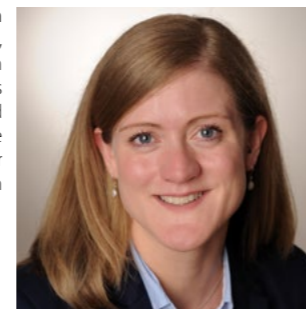


Mario Kowalak
Freie Universität Berlin, Universitätsbibliothek; Themen: Erwerbung, Bestandsmanagement, E-Medien



Anne Jacobs
Deep Thoughts; Themen: Kund*innen-zentrierte Geschäftsmodelle entwickeln, Innovationsmanagement, Bibliotheksrecht

Dr. Carolin Jansen
Hochschule der Medien Stuttgart, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „Dynamo – Fake News in Messengerdiensten erkennen und bekämpfen“; Dozentin für Seminare zur Aufdeckung und Verhinderung der Weiterverbreitung von Desinformation



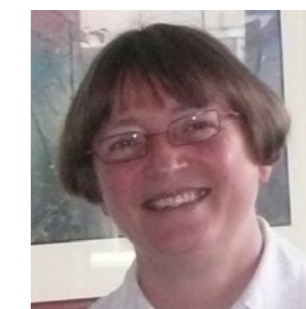
Elisabeth Kräuter
Selbständige Trainerin, Prozessbegleiterin und Coach; Themen: Agil arbeiten und agil führen, Führungskräfteentwicklung, Selbstmarketing und souveränes Auftreten; langjährige Erfahrung in der Industrie, in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen sowie im Bereich Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken und Verbände



Alexandra Jobmann
HafenCity Universität Hamburg, Bibliothek; stellvertretende Leiterin; Themen: Offene Lizenzen und ethische Aspekte im Umgang mit Daten



Dr. Joachim Kreische
Technische Universität Dortmund, Universitätsbibliothek; Thema Bibliotheksmanagement



Vera Kriesten
Universität Paderborn, Universitätsbibliothek; Diplom-Bibliothekarin; Aufgaben: Ansprechpartnerin für Katalogisierungsfragen in der Integrierten Medienbearbeitung und Systembibliothekarin Aleph-Lokalsystem der UB Paderborn

Im Jahr 2022 hat das ZBIW 159 Veranstaltungen mit insgesamt 2.105 Teilnehmer*innen durchgeführt, davon:

121 Online-Seminare, 31 Präsenzseminare und 7 „gemischte“ Online- und Präsenzveranstaltungen

85 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken richten – davon **8** Präsenzseminare

20 Inhouse- und Regionalschulungen – davon **15** Präsenztermine (Alle Inhouse-Schulungen in Präsenz wurden in enger Abstimmung mit der jeweiligen Einrichtung geplant. Sie trugen dabei die Verantwortung für die Einhaltung der Corona-Regeln im Rahmen der dann jeweils gültigen Fassung der Coronaschutzverordnung ihres Bundeslandes.)

10 Trainingsseminare für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs)

34 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken richten – davon **7** Präsenzseminare

3 Seminare für das Bundesland Rheinland-Pfalz

Ein Zertifikatskurs „XPRTN für das Lesen“

Ein Zertifikatskurs „Data Librarian“

Ein Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“

Ein Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“

Ein Zertifikatskurs „Forschungsdatenmanagement“

2 MALIS-Semester (SoSe 2022 und WiSe 2022/23): 20 Teilnehmer*innen belegten im Durchschnitt **4** Module

Interessantes zum ZBIW

Das ZBIW ist seit seiner Gründung in der heutigen Form nicht nur organisatorisch, sondern auch inhaltlich und wissenschaftlich mit dem Institut für Informationswissenschaft und darüber hinaus mit der TH Köln verbunden. Zudem sind eine Vielzahl weiterer Dozent*innen verschiedenster Disziplinen und Ausbildungsrichtungen jedes Jahr für das ZBIW aktiv. Einen kleinen Einblick sollen die folgenden Zahlen ermöglichen.

155 Dozent*innen waren im Jahr 2022 für das ZBIW aktiv, davon TH-intern:

11 Professor*innen des Instituts für Informationswissenschaft sowie 2 ausgeschiedene beziehungsweise pensionierte Professoren des Instituts

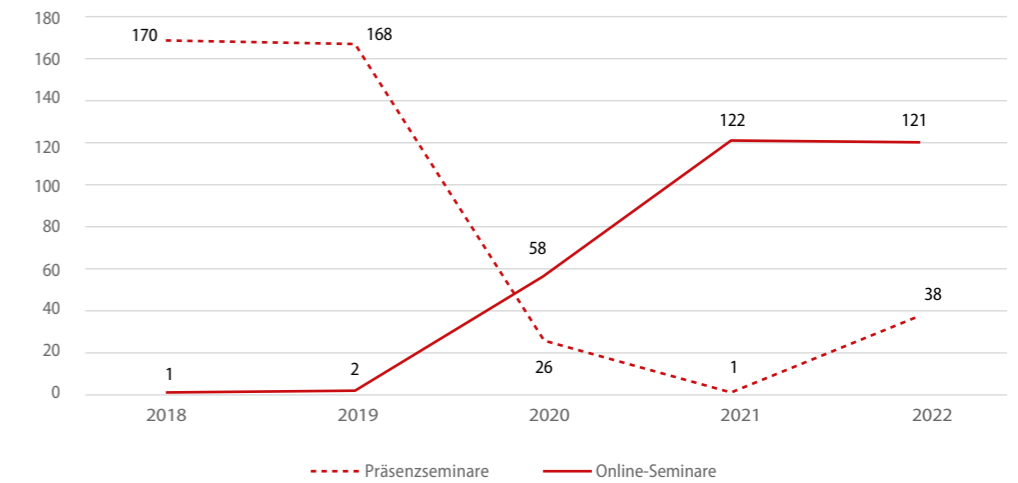
2 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen des Instituts

2 Mitarbeiter*innen aus dem Institut für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaft (Cologne Institute of Conservation Sciences - CICS)

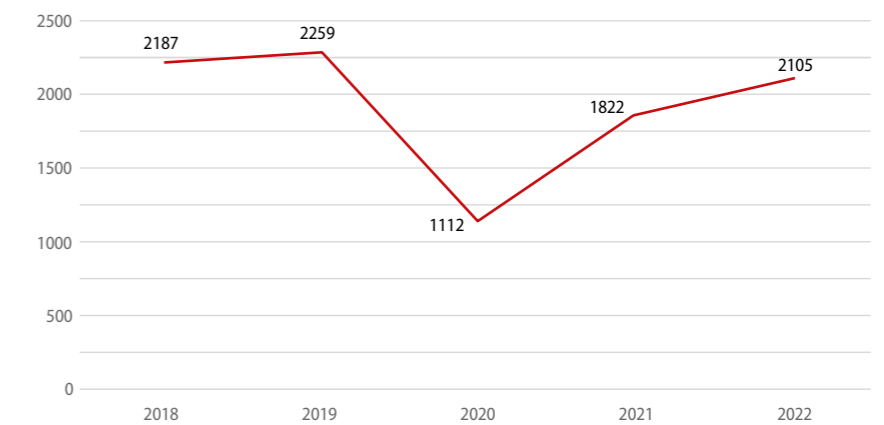
2 Mitarbeiter*innen aus dem Zentrum für Lehrentwicklung (ZLE)

Die große Anzahl an aktiven Professor*innen aus dem Institut für Informationswissenschaft (11 von 22) unterstreicht deutlich die fachliche Verzahnung und Nähe zwischen ZBIW und dem Institut und natürlich auch das hohe Engagement der Professor*innen für das ZBIW.

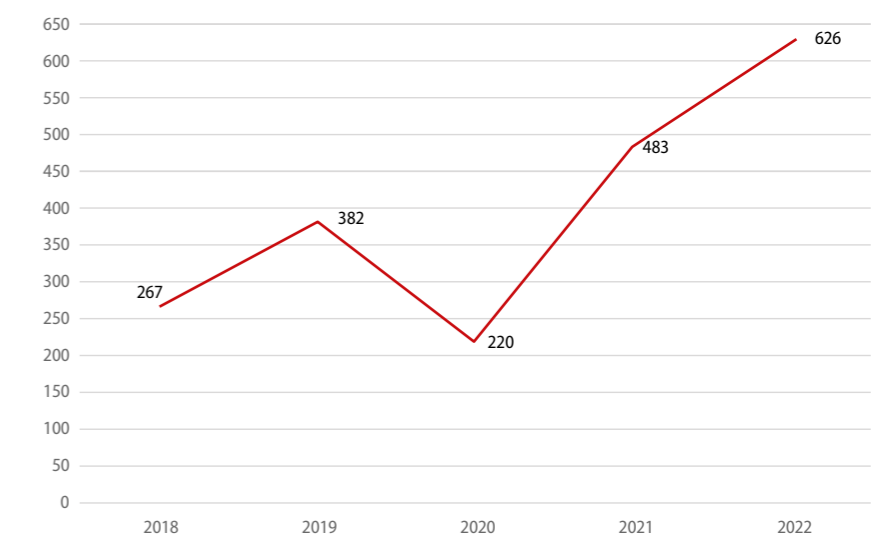
Entwicklung der Anzahl der Präsenz- und der Online-Seminare in den letzten 5 Jahren



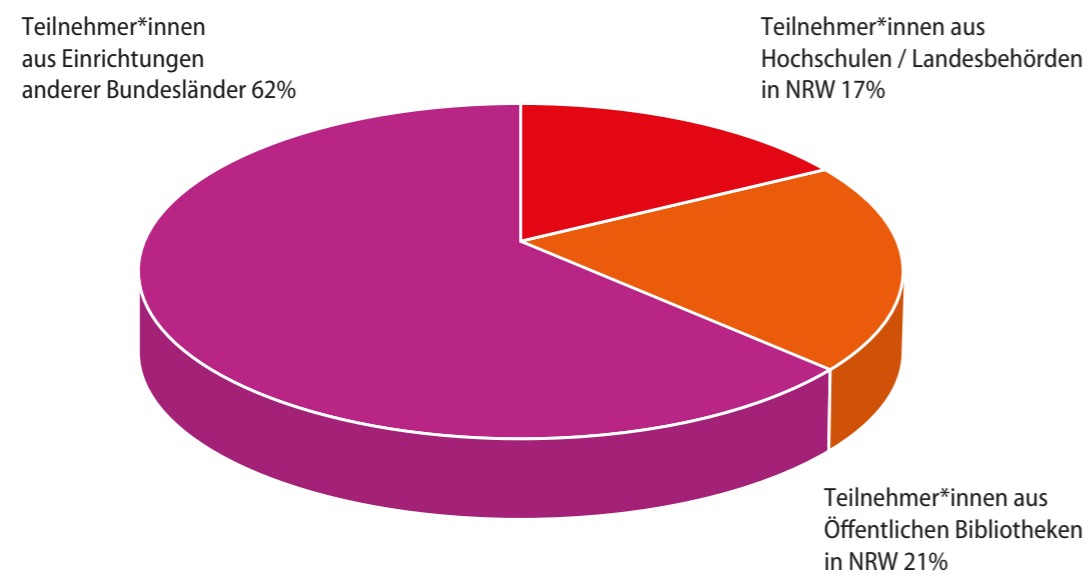
Das Weiterbildungsangebot im 5-Jahres-Vergleich Anzahl Teilnehmer*innen



Teilnehmer*innen, die sich erstmalig zu ZBIW-Weiterbildungsangeboten angemeldet haben im 5-Jahres-Vergleich



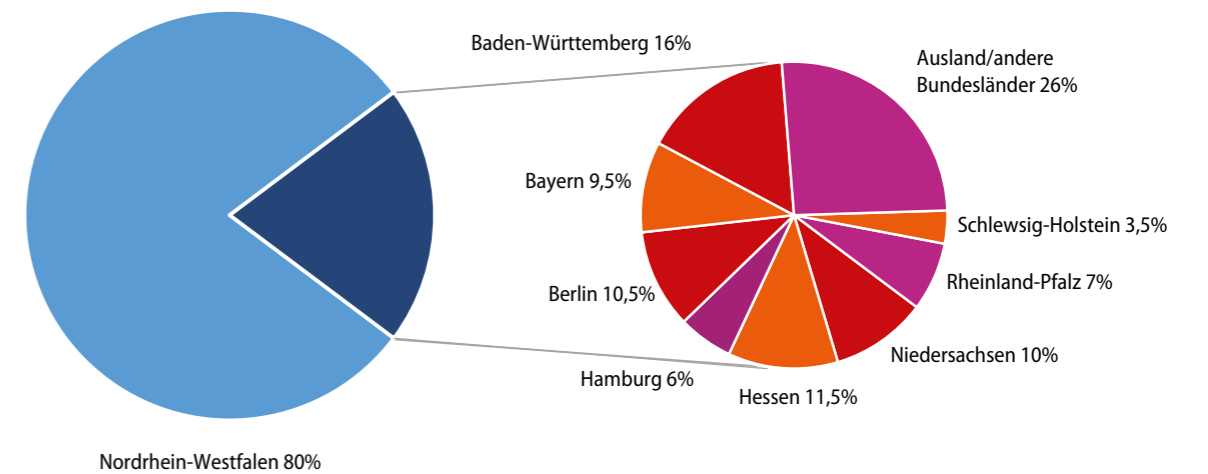
Aus welchen Einrichtungen stammen Teilnehmer*innen, die sich 2022 erstmalig an ZBIW-Weiterbildungsangeboten angemeldet haben



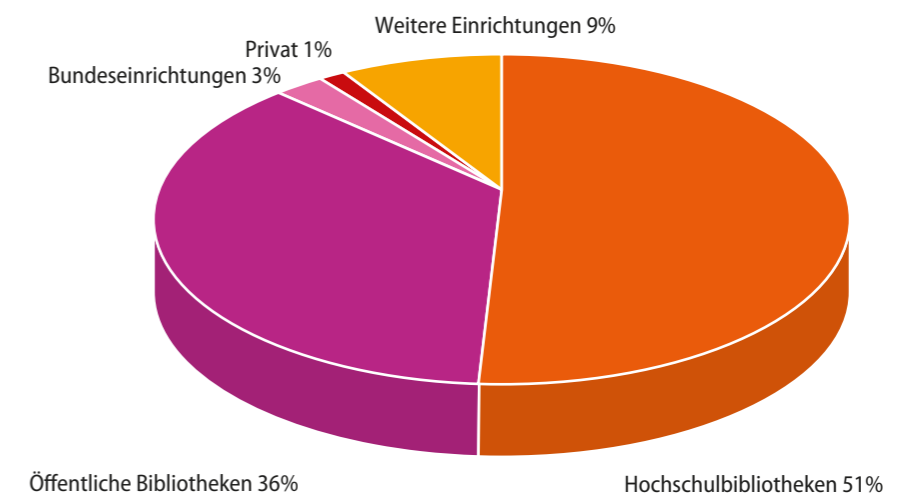
Die Zahl der Teilnehmer*innen hat im Jahr 2022 fast wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Besonders interessiert waren die Teilnehmer*innen an Seminaren zu Podcasts, Open Access, Englisch, Bibliothek für Quereinsteiger*innen und an den Zertifikatskursen. Auch die Zahl der Beschäftigten, die sich 2022 erstmalig zu ZBIW-Weiterbildungsangeboten angemeldet haben, ist noch einmal deutlich gestiegen. Der weiterhin hohe Anteil an Online-Seminaren ist für diese Entwicklung mit verantwortlich. Die Anzahl der Erstanmeldungen aus anderen Bundesländern ist im Vorjahresvergleich konstant hoch bei 62% geblieben. Dies zeigt die weiterhin hohe Relevanz von Online-Seminaren für diese Zielgruppe, da zeit- und kostenaufwändige Reisen entfallen. Die Zahl der Präsenzseminare wurde mit Lockerung der Corona-Regeln ebenfalls wieder erhöht. So konnten beispielsweise beliebte Erfahrungsaustausche wieder im bewährten und gewünschten Präsenzformat durchgeführt werden.

Die folgenden Statistiken beziehen sich ausschließlich auf Seminare und Workshops für Beschäftigte der Hochschulbibliotheken und Zentraleinrichtungen des Landes NRW sowie die speziell für Öffentliche Bibliotheken angebotenen Seminare und Workshops. Diese Angebote, zugeschnitten auf den Bedarf in NRW, werden vor allem von Teilnehmer*innen aus NRW gebucht. Welche Bundesländer darüber hinaus vertreten sind und in welchen Einrichtungen die Teilnehmer*innen dieser Angebote arbeiten, zeigen die folgenden Statistiken.

Woher kommen Teilnehmer*innen der ZBIW-Seminare 2022?



In welchen Einrichtungen arbeiten Teilnehmer*innen der ZBIW-Seminare 2022?



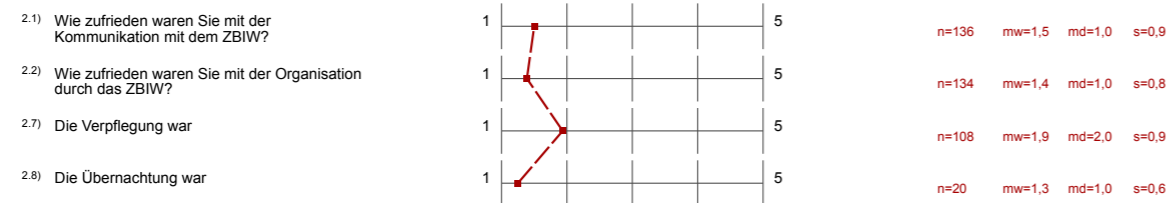
Kundenzufriedenheit

Das ZBIW evaluiert jedes Seminar anhand standardisierter Fragebögen. Die Grafiken zeigen eine Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse der vom ZBIW 2022 durchgeführten Seminare für Wissenschaftliche und Öffentliche Bibliotheken.

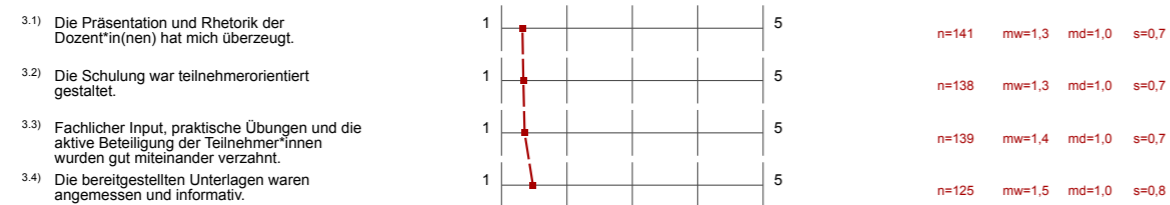
Im Jahr 2022 wurden die Seminare des ZBIW durchweg sehr positiv bewertet, wie folgende Grafiken zeigen. Präsenzveranstaltungen wurden mit einem Papierfragebogen evaluiert, Online-Seminare mit einem Online-Fragebogen.

Profilinie zu den Präsenzveranstaltungen 2022:

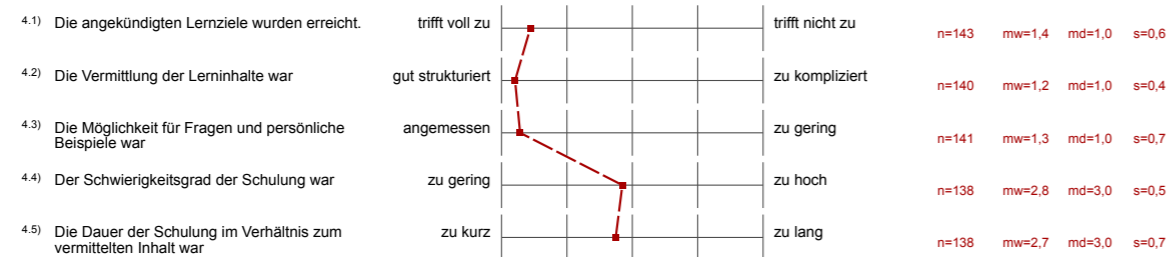
2. Bewertung der Rahmenbedingungen



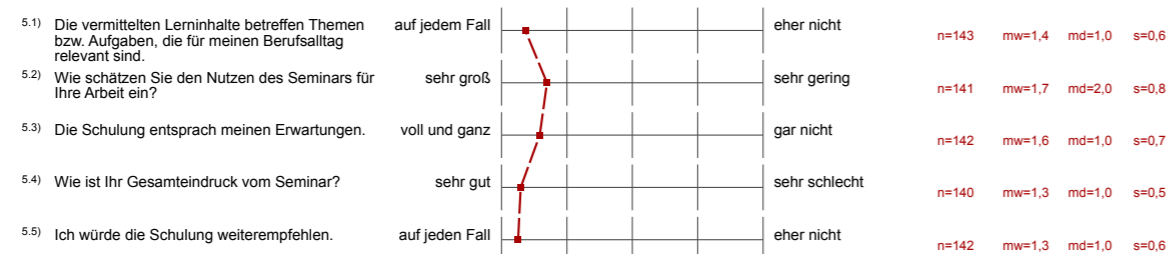
3. Lehre und Didaktik



4. Inhalte, Interaktion und Dauer



5. Zufriedenheit mit dem Seminar

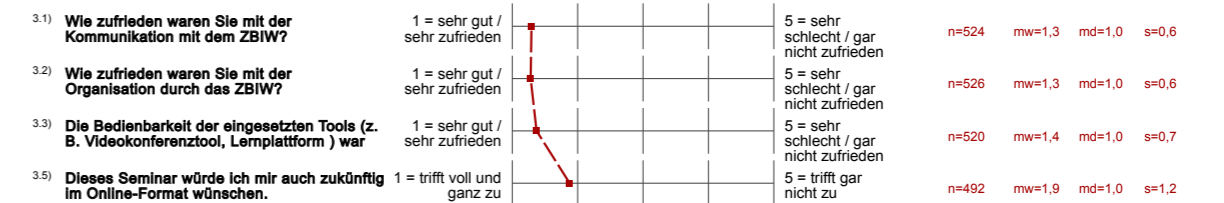


Erläuterung zu den Profillinien

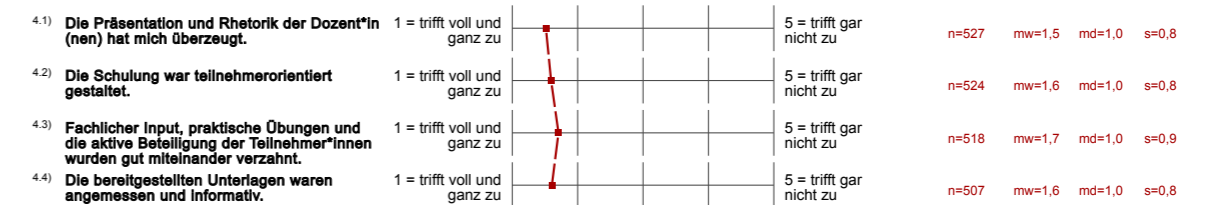
n = Anzahl der ausgewerteten Fragebögen, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung berücksichtigt werden konnten;
 mw = arithmetischer Mittelwert (Durchschnittswert);
 md = Median, der Wert, der nach 50% der auf- bzw. absteigend sortierten Werte erreicht wird;
 s = Standardabweichung, Streumaß, das anzeigt, wie homogen (= kleinerer Wert) oder heterogen (= größerer Wert) die Bewertungen ausgefallen sind.

Profilinie zu den Online-Seminaren 2022:

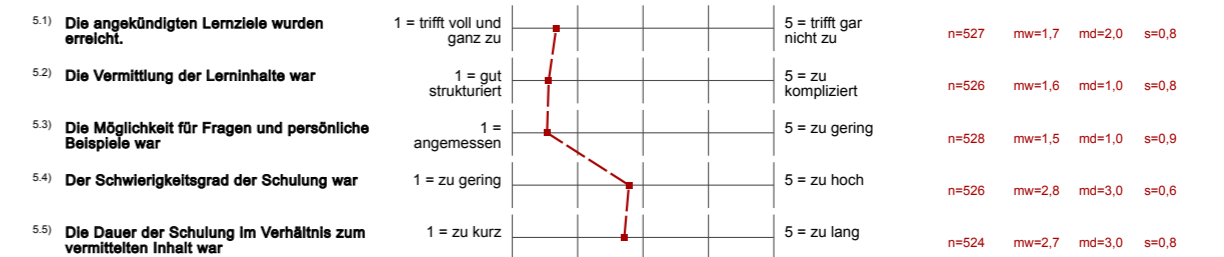
3. Bewertung der Rahmenbedingungen



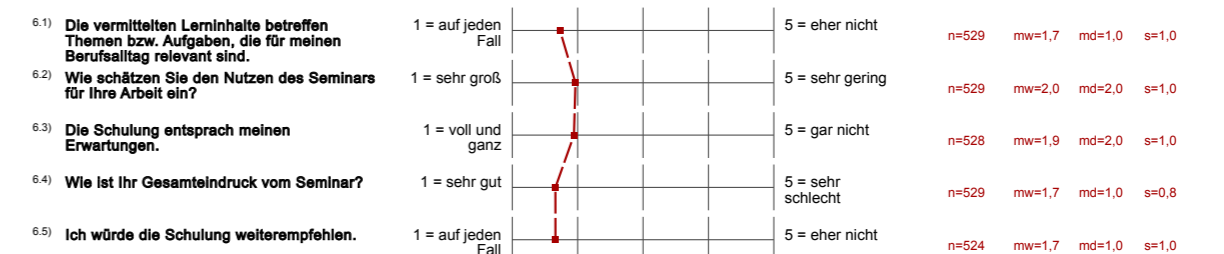
4. Lehre und Didaktik



5. Inhalte, Interaktion und Dauer



6. Zufriedenheit mit dem Seminar



Dozent*innen im Jahr 2022



Dr. Harald Kusch
Georg-August-Universität Göttingen, Universitätsmedizin Göttingen (UMG), Institut für Medizinische Informatik; Wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Forschungsdatenmanagement; promovierter Biologe, zuvor Forscher für mikrobiologische Omics-Studien; Themen: langfristige Nachhaltigkeit von Forschungsdaten, Mitglied im Steuerungsgremium der Göttinger eResearch Alliance, Organisator von Veranstaltungen, Tutorien und Workshops für UMG-Forscher*innen für ein modernes Datenmanagement und eResearch



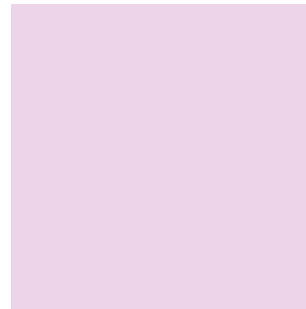
Ariane Larrat
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Universitäts- und Landesbibliothek, Servicestelle Open Access; Themen: Open Access, Open Science, Open Educational resources, Open Data/FDM, digitale Publikationsinfrastrukturen



Prof. Dr. Brigitte Mathiak
Universität zu Köln, Philosophische Fakultät, Institut für Digital Humanities; Themen: Information Extraction, Retrieval and Modeling, Forschungsdatenmanagement



Sarah Mersch
Sie berichtet seit 2010 von Tunis aus über Tunesien und den Maghreb; Sie interessiert sich vor allem dafür, welche Auswirkungen die politischen Umbrüche in der Region mittel- und langfristig auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft haben; Sie ist Mitglied bei Weltreporter.net und Riffreporter



Prof. Dr. Klaus Lepsky
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Themen: Informationserschließung und Information Retrieval



Marina Lemaire
Universität Trier, Servicezentrum eSciences; Geschäftsführung; Themen: FDM-Beratung; FDM-Strategieentwicklung und -Implementierung; (Weiter-)Entwicklung von Forschungsinfrastrukturen; Geschäftsmodellentwicklung für digitale Infrastrukturen; Data Literacy; Open Science. Mitglied und teilweise Leitung von diversen AGs im Bereich Forschungsdaten vor allem in den Geisteswissenschaften



Anja Meyer
Freie Universität Berlin, Universitätsbibliothek; Themen: Erwerbung, E-Books



Dr. Bernhard Mittermaier
Forschungszentrum Jülich, Leiter der Zentralbibliothek; Themen: Open Access, Bibliometrie, wissenschaftliches Publikationswesen



Birte Lindstädt
ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften; stellvertretende Leiterin Open Science, Leiterin Forschungsdatenmanagement; vormals Projektleiterin und Verbundkoordinatorin von Gopartis Leibniz-Bibliotheksverbund Forschungsinformation; Themen: Forschungsdatenmanagement, Open Science



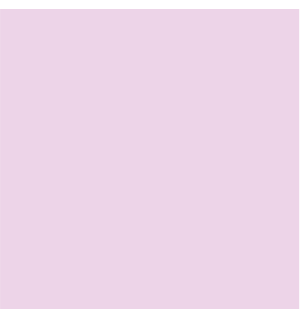
Andreas Mittrowann
Diplom-Bibliothekar und freier Berater im Bildungsbereich; Themen: Strategie- und Organisationsberatung, Beteiligungsprozesse, Raumprogramme, Digitale Services, Marketing und Innovationsmanagement



Dr. Ania López
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitäts- und Landesbibliothek; Forschungsdatenmanagement und Academic Support; Mitglied in der Leitungsrunde der DINI-nestor-AG Forschungsdaten; 2017-2020 Leitung der Landesinitiative fdm.nrw (und Vorgängerprojekt Landesinitiative NFDI), 2016-2020 Sprecherin der Expertengruppe Forschungsdatenmanagement der Digitalen Hochschule NRW, ehem. Mitglied der LIBER Metrics Working Group



Prof. Dr. Gudrun Marci-Boehncke
Technische Universität Dortmund, Forschungsstelle Jugend-Medien-Bildung; Professorin für Neuere Deutsche Literatur, Elementare Vermittlungs- und Aneignungsprozesse; Themen: Leseforschung und -förderung, Vermittlungs- und Anwendungsforschung zur Literaturpädagogik und Interkulturalität



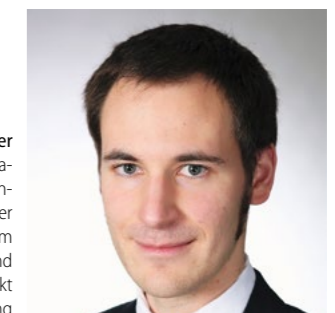
Katrin Lück
Diplom-Bibliothekar; Bibliothek des Europa-Instituts und Europäisches Dokumentationszentrum Saarland; Historikerin



Rabea Müller
ZB MED - Informationszentrum Lebenswissenschaften; Library Carpentry-Instructor



Ilona Munique
Das WEGA-Team – Personalentwicklung und Organisationslernen für Bibliotheken & mehr, Bamberg; Diplomierte Erwachsenenbildnerin, Lehrbeauftragte; Themen: Konzeptberatung, Coaching, Corporate Identity, Leitbild, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Bibliotheks- und Bildungsmanagement

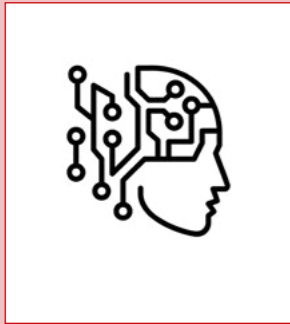


Mario Moser
RWTH Aachen University, Werkzeugmaschinenlabor WZL; M.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen und wissenschaftlicher Mitarbeiter; Themenschwerpunkt im Datenmanagement für Forschung und Industrie sowie im Forschungsprojekt NFDI4Ing



Copyright Elvira Butler / unsplash

Forschungsdatenmanagement – ChatGPT im Interview



ChatGPT



Marvin Lanczek
ZBIW

Forschungsdaten sind ein wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Arbeit und ihr sorgfältiges Management trägt zur Qualität und Nachhaltigkeit von Forschung bei. Im Folgenden sprechen wir mit ChatGPT, der sich intensiv mit dem Thema Forschungsdatenmanagement auseinandersetzt. Wir wollen von ChatGPT erfahren, warum das Management von Forschungsdaten so wichtig ist, welche Herausforderungen damit verbunden sind und wie man diese bewältigen kann.

Lanczek: Hallo ChatGPT, ich würde mit dir gerne ein Interview zum Themenbereich Forschungsdatenmanagement führen.

ChatGPT: Gerne, ich stehe Ihnen zur Verfügung. Was möchten Sie wissen?

Lanczek: Es freut mich sehr, dass du dafür bereit bist, fangen wir also an: Aktuell steht Forschungsdatenmanagement als Thema besonders im Fokus. Warum wird das Thema zurzeit so priorisiert?

ChatGPT: Forschungsdatenmanagement hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, da die Menge an erhobenen Daten in vielen Bereichen der Wissenschaft rapide zugenommen hat. Dies hat zu einer steigenden Nachfrage nach effektiven Methoden und Technologien zur Speicherung, Organisation, Sicherung und Nutzung von Forschungsdaten geführt. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die zunehmende Fokussierung auf die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen. Eine gute Datenverwaltung ist notwendig, um diese Anforderungen zu erfüllen und die Integrität der Forschung zu gewährleisten.

Lanczek: Was ist denn mit Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit gemeint?

ChatGPT: Nachvollziehbarkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, die Schritte und Entscheidungen, die zu einem bestimmten Ergebnis geführt haben, zu verstehen und nachzuvollziehen. Dies beinhaltet die Dokumentation von Methoden, Datenquellen und Analyseprozessen, sowie die Möglichkeit, die verwendeten Daten und die daraus resultierenden Ergebnisse zugänglich zu machen.

Reproduzierbarkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, die Ergebnisse einer Studie mit den gleichen oder ähnlichen Methoden und Daten von einer anderen Person oder Gruppe wiederholen zu können. Dies erfordert die Verfügbarkeit der originalen Daten und Analysemethoden sowie ausreichende Dokumentation, um die Schritte zu reproduzieren.

Ein gutes Datenmanagement ist entscheidend, um Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit sicherzustellen, da es die

Integrität und Verlässlichkeit der Forschung gewährleistet.

Lanczek: Was zeichnet denn, aus deiner Sicht, gutes Datenmanagement aus?

ChatGPT: Ein gutes Datenmanagement umfasst eine Reihe von Aspekten, darunter:

1. **Planung:** Eine gute Planung beinhaltet die Identifizierung von Datenbedürfnissen und -anforderungen sowie die Entwicklung von Strategien zur Datensammlung, -speicherung und -nutzung.
2. **Organisation:** Eine gute Organisation beinhaltet die Anwendung von Metadatenstandards, die Verwendung von konsistenten Verzeichnisstrukturen und Dateinamen sowie die Sicherung von Daten in mehreren Kopien.
3. **Dokumentation:** Eine gute Dokumentation beinhaltet die Aufzeichnung von Informationen zu Datenquellen, -einschränkungen und -prozessen sowie die Erstellung von Protokollen und Dokumentationen, die die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit der Forschung unterstützen.
4. **Sicherheit:** Eine gute Sicherheit beinhaltet die Anwendung von Technologien und Verfahren zur Datensicherung und -wiederherstellung sowie die Anwendung von Zugriffs- und Autorisierungskontrollen.
5. **Zugänglichkeit:** Eine gute Zugänglichkeit beinhaltet die Bereitstellung von Daten in einem format, das von anderen Wissenschaftlern und Interessengruppen genutzt werden kann und die Einhaltung von Datenschutz- und Datensicherheitsvorschriften.
6. **Nachhaltigkeit:** Eine gute Nachhaltigkeit beinhaltet die Sicherstellung, dass die Daten auf lange Sicht verfügbar und nutzbar bleiben, durch die Anwendung von Technologien und Verfahren, die die Datenintegrität und -verfügbarkeit gewährleisten.

Lanczek: Sicherheit ist aktuell ein wichtiges Thema, derzeit finden einige Cyberangriffe auf Hochschulen statt. Wie kann man denn die Sicherheit stärken?

ChatGPT: Es gibt eine Reihe von Schritten, die dazu beitragen können, die Sicherheit von Forschungsdaten zu stärken:

1. **Zugriffs- und Autorisierungskontrollen:** Durch die Anwendung von Zugriffs- und Autorisierungskontrollen kann sichergestellt werden, dass nur berechtigte Personen auf die Daten zugreifen können.
2. **Datensicherung und -wiederherstellung:** Regelmäßige Datensicherungen und ein gut ausgearbeiteter Wiederherstellungsplan können helfen, Datenverluste im Falle eines Cyberangriffs oder eines anderen Notfalls zu minimieren.
3. **Schulung und Sensibilisierung:** Es ist wichtig, dass alle Mitar-

beiter über die Bedeutung von Datensicherheit und -schutz informiert sind und wissen, wie sie ihre Daten schützen können. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen können dazu beitragen, das Bewusstsein für das Thema zu schärfen.

4. **Netzwerksicherheit:** Eine gute Netzwerksicherheit beinhaltet die Verwendung von Firewalls, virtuellen privaten Netzwerken (VPNs) und anderen Sicherheitsmaßnahmen, um das Netzwerk vor unerwünschtem Zugriff zu schützen.
5. **Überwachung und Überprüfung:** Überwachung und regelmäßige Überprüfung der Sicherheitssysteme und -richtlinien können dazu beitragen, potenzielle Sicherheitslücken aufzudecken und Probleme schnell zu beheben.
6. **Compliance:** Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Datenmanagement- und Sicherheitspraktiken den geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsvorschriften entsprechen.

Lanczek: Du hast vorhin Nachhaltigkeit erwähnt, dazu gibt es ja auch Ziele, die von den Vereinten Nationen formuliert wurden. Wie lassen sich diese Ziele mit Forschungsdatenmanagement übereinbringen?

ChatGPT: Die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen haben das Ziel, eine nachhaltige Entwicklung auf globaler Ebene zu fördern und die Lebensbedingungen von Menschen in aller Welt zu verbessern. Einige dieser Ziele haben direkte Auswirkungen auf das Forschungsdatenmanagement und die Art und Weise, wie Daten erhoben, genutzt und geteilt werden:

- **SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur):** Dieses Ziel zielt darauf ab, die Entwicklung und den Zugang zu Technologien und Innovationen zu fördern, die zur Lösung globaler Herausforderungen beitragen. Gute Praxis im Datenmanagement kann dazu beitragen, die Qualität und Integrität von Daten zu gewährleisten und die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit von Ergebnissen zu erhöhen, was wiederum die Entwicklung und Nutzung von Technologien und Innovationen unterstützt.
- **SDG 14 (Leben unter Wasser):** Dieses Ziel zielt darauf ab, den Zustand der Weltmeere und Ozeane zu verbessern und die nachhaltige Nutzung der Ressourcen unter Wasser zu fördern. Gute Praxis im Datenmanagement kann dazu beitragen, die Integrität und Verfügbarkeit von Daten zu gewährleisten, die zur Überwachung und Bewertung des Zustands der Meere und Ozeane erhoben werden, und die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit von Ergebnissen zu erhöhen, was wiederum die nachhaltige Nutzung dieser Ressourcen unterstützt.
- **SDG 17 (Partnerschaften für die Ziele):** Dieses Ziel zielt darauf ab, Partnerschaften zwischen Regierungen, Privatwirtschaft, Zivilgesellschaft und anderen Akteuren zu fördern, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. Gute

Forschungsdatenmanagement – ChatGPT im Interview

Praxis im Datenmanagement kann dazu beitragen, die Zusammenarbeit und den Austausch von Daten und Erkenntnissen zwischen verschiedenen Akteuren zu fördern, und die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit von Ergebnissen zu erhöhen, was wiederum die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele unterstützt.

Lanczek: Gutes Datenmanagement benötigt aber auch Ressourcen. Wer könnte diese bereitstellen?

ChatGPT: Gutes Datenmanagement erfordert sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen. Es kann von verschiedenen Quellen bereitgestellt werden:

1. Regierungen und öffentliche Institutionen: Regierungen und öffentliche Institutionen können Mittel bereitstellen, um Datenmanagement-Infrastrukturen und -dienste zu unterstützen, sowie Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Wissenschaftler und andere Akteure durchzuführen.
2. Wissenschaftliche Institutionen und Universitäten: Wissenschaftliche Institutionen und Universitäten können Mittel bereitstellen, um Datenmanagement-Aktivitäten innerhalb ihrer Einrichtungen zu unterstützen, und können auch die Entwicklung von Datenmanagement-Richtlinien und -verfahren unterstützen.
3. Privatwirtschaft: Unternehmen können sowohl direkt als auch indirekt zur Finanzierung von Datenmanagement-Aktivitäten beitragen, z.B. durch die Bereitstellung von Technologien und Dienstleistungen oder durch die Finanzierung von Forschungsprojekten.
4. Internationale Organisationen: Internationale Organisationen wie die Europäische Union und die Vereinten Nationen können Mittel bereitstellen, um Datenmanagement-Aktivitäten auf globaler Ebene zu unterstützen und die Entwicklung von Standards und Richtlinien zu fördern.
5. Stiftungen und gemeinnützige Organisationen: Stiftungen und gemeinnützige Organisationen können Mittel bereitstellen, um Datenmanagement-Aktivitäten in bestimmten Themenbereichen oder Regionen zu unterstützen.

Es ist wichtig, dass die Finanzierung für Datenmanagement-Aktivitäten auf lange Sicht und nicht nur auf Projektbasis bereitgestellt wird, um eine nachhaltige Dateninfrastruktur aufzubauen.

Lanczek: Aus meiner Sicht fehlt hier ein wichtiger Player, die Bibliotheken.

ChatGPT: Sie haben vollkommen recht, Bibliotheken spielen eine wichtige Rolle beim Forschungsdatenmanagement. Sie können in verschiedener Hinsicht unterstützen:

1. Datenaufbewahrung und Archivierung: Bibliotheken können

- als sicherer Ort dienen, um Forschungsdaten aufzubewahren und langfristig zu archivieren, und können dabei helfen, die Datenintegrität und -verfügbarkeit zu gewährleisten.
2. Datenmanagement-Beratung und Schulungen: Bibliotheken können Wissenschaftler und andere Akteure beraten und schulen, wie sie ihre Daten professionell und nachhaltig verwalten können.
3. Zugänglichkeit und Entdeckbarkeit: Bibliotheken können helfen, die Entdeckbarkeit und Zugänglichkeit von Daten zu erhöhen, indem sie Metadaten erstellen und die Verwaltung von Repositorien und Datenportalen übernehmen.
4. Datenmanagement-Richtlinien und -verfahren: Bibliotheken können bei der Entwicklung von Datenmanagement-Richtlinien und -verfahren für ihre Institutionen unterstützen und sicherstellen, dass diese den geltenden Standards und Vorschriften entsprechen.
5. Partnerschaften und Netzwerke: Bibliotheken können als Mittler fungieren und Partnerschaften und Netzwerke aufbauen, um den Austausch von Daten und Erkenntnissen zwischen verschiedenen Akteuren und Institutionen zu fördern.

Das sind nur einige Beispiele, Bibliotheken können auf viele weitere Arten beim Datenmanagement unterstützen und sind wichtige Akteure im Ökosystem des Datenmanagements.

Lanczek: Bitte wiederhole deine letzte Antwort noch einmal, aber ohne eine Aufzählung zu nutzen.

ChatGPT: Bibliotheken spielen eine wichtige Rolle beim Forschungsdatenmanagement, sie können Wissenschaftler und andere Akteure unterstützen indem sie ihnen dabei helfen ihre Daten professionell und nachhaltig zu verwalten, indem sie Metadaten erstellen und die Verwaltung von Repositorien und Datenportalen übernehmen. Sie können als sicherer Ort dienen, um Forschungsdaten aufzubewahren und langfristig zu archivieren, und können bei der Entwicklung von Datenmanagement-Richtlinien und -verfahren für ihre Institutionen unterstützen. Bibliotheken können als Mittler fungieren und Partnerschaften und Netzwerke aufbauen, um den Austausch von Daten und Erkenntnissen zwischen verschiedenen Akteuren und Institutionen zu fördern.

Lanczek: Es gibt noch einen relevanten Bereich, der mir bisher gefehlt hat, der Datenschutz.

ChatGPT: Sie haben vollkommen recht, Datenschutz ist ein wichtiger Aspekt des Forschungsdatenmanagements. Es geht darum, die Privatsphäre und die Rechte der betroffenen Personen zu schützen, wenn ihre Daten im Rahmen von Forschungsprojekten erhoben, genutzt und geteilt werden. Einige der wichtigsten Aspekte des Datenschutzes im Zusammenhang mit Forschungsdaten sind:

1. Einwilligung: Es ist wichtig, dass die betroffenen Personen ihre Einwilligung zur Verwendung ihrer Daten geben, und dass diese Einwilligung freiwillig, informiert und nachvollziehbar ist.
2. Datensicherheit: Es ist wichtig, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Missbrauch zu schützen.
3. Anonymisierung und Pseudonymisierung: Es ist wichtig, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Identität der betroffenen Personen zu schützen, indem die Daten anonymisiert oder pseudonymisiert werden.
4. Transparenz: Es ist wichtig, dass die betroffenen Personen über die Verwendung ihrer Daten informiert werden und dass sie Zugang zu ihren Daten haben.
5. Compliance: Es ist wichtig, dass die Datenmanagement- und Sicherheitspraktiken den geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsvorschriften entsprechen.

Es ist wichtig, dass die Datenschutzaspekte bereits bei der Planung von Forschungsprojekten berücksichtigt werden und dass sie in die Datenmanagement-Aktivitäten und -Prozesse eingebunden werden. Bibliotheken und andere Institutionen können dabei helfen, indem sie bei der Entwicklung von Datenschutzrichtlinien und -verfahren unterstützen und Schulungen und Beratungen anbieten.

Lanczek: Müssten Anonymisierung und Transparenz sich nicht gegenseitig aufheben?

ChatGPT: Anonymisierung und Transparenz können scheinbar widersprüchlich sein, da Anonymisierung darauf abzielt, die Identität der betroffenen Personen zu schützen, während Transparenz darauf abzielt, Informationen über die Verwendung der Daten bereitzustellen. Allerdings ist es möglich, beide Ziele gleichzeitig zu erreichen, indem angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

Anonymisierung bezieht sich auf die Entfernung oder Verfälschung von Informationen, die direkt oder indirekt zur Identifizierung von Personen verwendet werden können. Dies kann durch Verfahren wie die Entfernung von Namen, Adressen und anderen persönlichen Identifikatoren erreicht werden. Durch Anonymisierung kann die Privatsphäre der betroffenen Personen geschützt werden, während die Daten immer noch für die Forschung genutzt werden können.

Transparenz bezieht sich darauf, dass die betroffenen Personen über die Verwendung ihrer Daten informiert werden und dass sie Zugang zu ihren Daten haben. Dies kann durch die Bereitstellung von Informationen wie die Zwecke der Datenerhebung, die Art der Daten, die erhoben werden, und die Personen oder Institutionen, die Zugang zu den Daten haben, erreicht werden.

Durch Transparenz können die betroffenen Personen verstehen, wie ihre Daten verwendet werden und können sie auch kontrollieren.

Es ist wichtig, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um sowohl die Anonymisierung als auch die Transparenz sicherzustellen, damit die Daten sicher und schützend verwendet werden und die betroffene Personen ihre Rechte auf privatsphäre und Transparenz ausüben können.

Lanczek: Das ist natürlich wahr, dieser feine Unterschied ist manchmal nicht einfach zu erkennen. Noch eine abschließende Frage: Kamen bei deinem Training auch Forschungsdaten zum Einsatz?

ChatGPT: Ja, bei meinem Training wurden auch Forschungsdaten verwendet. Genauer gesagt, ich wurde mit einer großen Menge an Texten aus dem Internet trainiert, darunter auch wissenschaftliche Artikel, die von Wissenschaftlern verfasst wurden. Diese Artikel enthalten oft Informationen über die Methoden, Daten und Ergebnisse von Forschungsprojekten. Durch das Training mit diesen Daten habe ich gelernt, wissenschaftliche Sprache und Konzepte zu verstehen und darauf zu antworten.

Es ist wichtig zu beachten, dass mein Training auf einem großen Datensatz aus dem Internet basiert und das ich nicht spezifisch auf eine bestimmte Art von Daten oder ein bestimmtes Fachgebiet trainiert wurde.

Lanczek: Vielen Dank für das spannende Interview und deine ausführlichen Antworten!

ChatGPT: Es war mir eine Freude, Ihnen bei Ihren Fragen behilflich zu sein. Ich bin immer bereit, weiterhin zu helfen falls Sie noch weitere Fragen haben.



Copyright Birk Enwald / unsplash

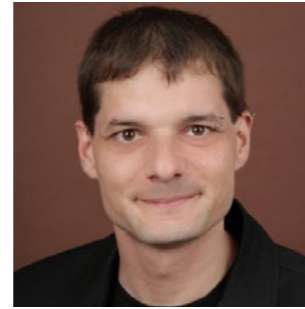


Copyright R. Fum / unsplash

Dozent*innen im Jahr 2022



Dr. Julijana Nadj-Guttandin
Deutsche Nationalbibliothek, Abteilung für Inhaltsschließung; Fachreferentin für Linguistik, Literaturwissenschaften, Pädagogik und Journalismus; Themen: Erarbeitung eines neuen Regelwerks zur inhaltlichen Erschließung, Weiterentwicklung der Normdatenarbeit; Mitglied in der IFLA Sektion Subject Analysis and Access



Sebastian Netscher
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften; seit 2009 in unterschiedlichen Rollen und Positionen im Bereich des (Forschungs-)Datenmanagements tätig. Zu seinen Aufgaben zählen die Konzeption und Durchführung von Schulungen ebenso wie Beratungen zu unterschiedlichen Themenbereichen des Datenmanagements

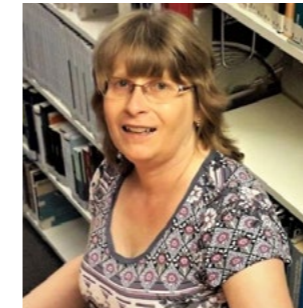


Claudia Piesche
Universität zu Köln, Universitäts- und Stadtbibliothek; Mitarbeiterin im IT-Dezernat; Studium der Mathematik und Informatik an der Universität Bayreuth; Themen: Metadaten, Datenmanagement und Forschungsunterstützung sowie Langzeitverfügbarkeit digitaler Informationen



Adrian Pohl
Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), Köln; Leiter der Gruppe Offene Infrastruktur, Co-Vorsitzender des Programmkomitees und Mitorganisator SWIB-Konferenz (Semantic Web in Libraries); Themen: Openness in der Bibliothekswelt (Open Data, Offene Standards und Prozesse, Open Source)

Dr. Jochen Ortmeier
RWTH Aachen University, Institut für Anorganische Chemie; Themen: Forschungsdatenmanagement, NFDI4Chem



Elke Preibisch-Cetiner
Fachhochschule Aachen, Hochschulbibliothek; Themen: RDA, Ausbildung



Dr. Solveig Randhahn
Universität Duisburg-Essen, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften; Geschäftsführerin der Fakultät, Referentin für Wissenschaftsmanagement, Change-Management und Qualitätsmanagement an Hochschulen



Prof. Dr. Achim Oßwald
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Anwendungen der IT im Informationswesen, Automatisierungsprozesse in Bibliotheken, Langzeitarchivierung digitaler Objekte, Digitales Publizieren



Prof. Dr. Andrea Renate Pataki-Hundt
TH Köln, Institut für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaften (CICS); Restaurierung und Konservierung von Buch-, Pergament- und Papierobjekten; Technologie von Klebstoffen, Aerosolen und Geräteentwicklung

Eeva Rantamo
Kulturwissenschaftlerin, Kulturprojekte - Inklusive Kulturarbeit, Dortmund; Projektkoordinatorin, Dozentin und Beraterin; Themen: Inklusion, Barrierefreiheit; Unterstützte und interkulturelle Kommunikation; Leichte und Einfache Sprache; kulturelle Vermittlung



Prof. Dr. Andrea Rapp
Technische Universität Darmstadt, Institut für Sprach- und Literaturwissenschaft; Themen: Forschungsdaten, Forschungsdateninfrastruktur



Birgit Pawelzik
TH Köln, Köln International School of Design (KISD); Diplom-Übersetzerin; Themen: Training for Qualified Staff, auch zum Thema Refugees Welcome to the Library

Sandra Peters
TV-Redakteurin und Social-Media-Coach; individuelle Social-Media-Beratung für Firmen, Einrichtungen und Institutionen; Grundlagenvermittlung für Instagram, Facebook und Twitter und deren Sichtbarmachen auf Plattformen; Strategieberatung bei Hatespeech



Dr. Monika Reaper
Wissensmanagerin mit langjähriger Tätigkeit im globalen Wissensmanagement einer Unternehmensberatung; Diplom-Bibliothekarin mit Masterabschluss im Informations- und Wissensmanagement; Forschung zum Thema Unternehmenskultur und Einführung von Wissensmanagement

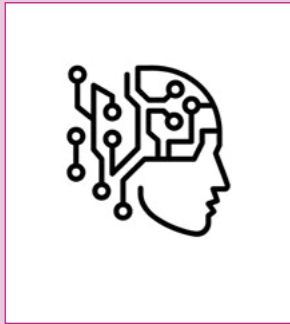


Kathrin Reckling-Freitag
Büchereizentrale Schleswig-Holstein des Büchereivereins Schleswig-Holstein; Diplom-Bibliothekarin, Kultur- und Bildungsmanagerin, zertifizierte e-Trainerin, freiberufliche Referentin, Autorin



Prof. Dr. Anke Petschenka
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Lehr- und Forschungsgebiet: Bibliotheksdidaktik

Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken – ChatGPT im Interview



ChatGPT



Konstanze Sigel
ZBIW

Bibliotheken sind seit Jahren einem stetigen Wandel ausgesetzt, Rahmenbedingungen verändern sich rasant und damit auch die Anforderungen an das Personal. Weiterhin wird es zunehmend schwieriger, freie Stellen mit qualifiziertem Fachpersonal zu besetzen. Als Anbieter von Fort- und Weiterbildung setzt das ZBIW hier an: die passenden Qualifizierungen sind von zentraler Bedeutung in der Personalentwicklung in Bibliotheken. Auch wenn künstliche Intelligenz die Zukunft nicht voraussagen kann, wird es spannend sein, welche Einschätzung wir im Interview mit ChatGPT zum Thema Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken erhalten.

Sigel: Welches Personal brauchen wir zukünftig in Bibliotheken?

ChatGPT: Die Art und der Umfang des Personals, der in einer Bibliothek benötigt wird, hängt von vielen Faktoren ab, wie der Größe der Bibliothek, ihrem Standort, ihrem Fokus und dem Angebot an Dienstleistungen. In einer Bibliothek werden in der Regel folgende Arten von Personal benötigt:

1. Bibliothekarinnen und Bibliothekare: Sie sind für die Verwaltung und Organisation der Bibliothek, die Ausleihe und Rückgabe von Materialien, die Katalogisierung und das Erschließen von Ressourcen sowie für die Beratung von Nutzerinnen und Nutzern verantwortlich.
2. Bibliotheksassistentinnen und -assistenten: Sie unterstützen Bibliothekarinnen und Bibliothekare bei verschiedenen Aufgaben, wie der Ausleihe und Rückgabe von Materialien, der Katalogisierung und dem Erschließen von Ressourcen sowie der Beratung von Nutzerinnen und Nutzern.
3. Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Sie sind für die Pflege und Wartung von technischen Einrichtungen, wie Computern, Druckern und Kopiergeräten, in der Bibliothek verantwortlich.
4. Kundendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter: Sie sind für die Begrüßung von Nutzerinnen und Nutzern, die Bearbeitung von Anfragen und Beschwerden sowie die Organisation von Veranstaltungen und Ausstellungen zuständig.
5. Sicherheitspersonal: Sie sorgen für die Sicherheit von Nutzerinnen und Nutzern und des Bibliotheksmaterials.

Es ist wichtig, dass das Personal in einer Bibliothek gut ausgebildet ist und eine breite Palette von Fähigkeiten und Kenntnissen besitzt, um den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer gerecht werden zu können. In Zukunft wird es wahrscheinlich auch immer wichtiger werden, dass das Personal in der Lage ist, Nutzerinnen und Nutzern bei der Nutzung digitaler Ressourcen zu helfen.

Sigel: Wie schaffen es Bibliotheken aus deiner Sicht, dieses breite Spektrum an Fähigkeiten und Kompetenzen bei ihren Beschäftigten sicherzustellen?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Bibliotheken sicherstellen können, dass ihr Personal eine breite Palette an Fähigkeiten und Kenntnissen besitzt:

1. Fortbildungen und Weiterbildungen: Bibliotheken können ihren Mitarbeitenden regelmäßig Fortbildungen und Weiterbildungen anbieten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten und zu vertiefen.
2. Zusammenarbeit mit anderen Bibliotheken und Institutionen: Bibliotheken können sich mit anderen Bibliotheken und Institutionen zusammenschließen, um ihren Mitarbeitenden Zugang zu einer breiteren Palette an Fortbildungsmöglichkeiten und Ressourcen zu ermöglichen.
3. Einstellung gut ausgebildeter Mitarbeiter: Bibliotheken können sich bei der Einstellung von neuem Personal darauf konzentrieren, gut ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, die bereits über eine breite Palette an Fähigkeiten und Kenntnissen verfügen.
4. Einbeziehung der Mitarbeiter in die Planung von Fortbildungen und Weiterbildungen: Bibliotheken können ihre Mitarbeiter in die Planung von Fortbildungen und Weiterbildungen einbeziehen, um sicherzustellen, dass diese auf ihre individuellen Bedürfnisse und Interessen abgestimmt sind.
5. Nutzung von digitalen Ressourcen: Bibliotheken können ihren Mitarbeitenden Zugang zu digitalen Ressourcen und Weiterbildungsplattformen bieten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und zu erweitern.

Sigel: Es wird auch für Bibliotheken immer schwieriger, freie Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Was sollten Bibliotheken deiner Einschätzung nach bei der Personalgewinnung beachten?

ChatGPT: Es ist tatsächlich in vielen Branchen schwierig geworden, freie Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, und auch Bibliotheken sind hiervon betroffen. Um trotzdem qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, gibt es einige Dinge, die Bibliotheken bei der Personalgewinnung beachten sollten:

- Klare Stellenbeschreibung: Um Kandidatinnen und Kandidaten anzusprechen, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, ist es wichtig, dass die Stellenbeschreibung klar und präzise ist und die Anforderungen an die Stelle deutlich macht.
- Attraktive Arbeitsbedingungen: Um Kandidatinnen und Kandidaten für sich zu gewinnen, ist es wichtig, dass die Arbeitsbedingungen in der Bibliothek attraktiv sind. Dazu können beispielsweise eine angemessene Vergütung, flexible Arbeitszeiten oder Weiterbildungsmöglichkeiten gehören.
- Offene und transparente Kommunikation: Um Kandidatinnen und Kandidaten ein realistisches Bild von der Stelle und dem

Arbeitsumfeld zu vermitteln, ist es wichtig, dass die Kommunikation offen und transparent ist und alle wichtigen Informationen zur Verfügung gestellt werden.

- Zielgerichtete Personalsuche: Um die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, ist es wichtig, die Personalsuche gezielt und zielgerichtet durchzuführen. Dazu können beispielsweise Stellenanzeigen in Fachzeitschriften oder auf Jobbörsen, Netzwerkarbeit oder die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen gehören.

Insgesamt ist es wichtig, dass Bibliotheken bei der Personalgewinnung auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Kandidatinnen und Kandidaten eingehen und ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld bieten.

Sigel: Bitte beschreibe, wie ein attraktives Arbeitsumfeld in Bibliotheken aussehen kann.

ChatGPT: Ein attraktives Arbeitsumfeld in Bibliotheken kann aus verschiedenen Elementen bestehen. Einige Beispiele für solche Elemente sind:

- Angemessene Vergütung: Ein wichtiger Faktor für ein attraktives Arbeitsumfeld ist eine angemessene Vergütung, die den Aufwand und die Verantwortung der Stelle angemessen berücksichtigt.
- Flexible Arbeitszeiten: Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind flexible Arbeitszeiten wichtig, um berufliche und private Anforderungen besser miteinander vereinbaren zu können. Bibliotheken, die flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, können für Kandidatinnen und Kandidaten attraktiver sein.
- Weiterbildungsmöglichkeiten: Um das Personal in Bibliotheken weiterzuentwickeln und auf dem aktuellen Stand zu halten, ist es wichtig, dass Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Dies kann durch Inhouse-Schulungen oder externe Weiterbildungen erfolgen und kann dazu beitragen, dass das Personal motiviert bleibt und sich fachlich weiterentwickelt.
- Gute Zusammenarbeit und Beteiligung: Ein attraktives Arbeitsumfeld in Bibliotheken zeichnet sich auch durch eine gute Zusammenarbeit und Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Sigel: Du nennst sehr allgemeine Faktoren. Wenn aber Vergütung und Arbeitszeiten wenig verhandelbar sind, könnte auch der Faktor sinnstiftender Tätigkeiten in Bibliotheken eine große Rolle spielen, oder?

ChatGPT: Ja, Sie haben recht, dass der Faktor sinnstiftender Tätigkeiten für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Rolle bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes spielen kann. In Bibliotheken gibt es viele Möglichkeiten, sinnstiftende Tätigkeiten auszuüben und den Benutzern einen Mehrwert zu bieten.

Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken – ChatGPT im Interview

Dazu gehören beispielsweise die Beratung und Unterstützung von Benutzern bei der Suche und Nutzung von Medien, die Organisation von Veranstaltungen und Bildungsangeboten oder die Mitarbeit an Projekten, die der Weiterentwicklung der Bibliothek dienen.

Insbesondere in der aktuellen Pandemie-Situation, in der viele Menschen vermehrt auf digitale Angebote zurückgreifen, ist es wichtig, dass Bibliotheken ihren Benutzern auch online eine breite Palette an Angeboten zur Verfügung stellen und sie bei der Nutzung dieser Angebote unterstützen. Diese Tätigkeiten können für das Personal in Bibliotheken sinnstiftend sein und dazu beitragen, dass sie sich in ihrer Arbeit wertgeschätzt fühlen.

Sigel: Welche Rolle spielt Talentscouting in Bibliotheken?

ChatGPT: Talentscouting kann in Bibliotheken eine wichtige Rolle bei der Personalgewinnung spielen. Talentscouting bezieht sich darauf, gezielt nach besonders talentierten und qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen, die für die Bibliothek von Interesse sein könnten. Dazu können verschiedene Maßnahmen gehören, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen, die Teilnahme an Karrieremessen oder die Nutzung von Social-Media-Plattformen, um Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und anzusprechen.

Talentscouting kann in Bibliotheken dazu beitragen, dass die Personalgewinnung gezielt und zielgerichtet durchgeführt wird und dass die Bibliothek Kandidatinnen und Kandidaten findet, die besonders gut zu den Anforderungen und Zielen der Bibliothek passen. Durch Talentscouting können Bibliotheken also gezielt nach qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten suchen und ihnen attraktive Karrieremöglichkeiten in der Bibliothek aufzeigen.

Sigel: Welche Auswirkungen hat der Wandel der Bibliotheken auf das Personal?

ChatGPT: Der Wandel von Bibliotheken, insbesondere der digitale Wandel, hat in den letzten Jahren zu einer Veränderung der Anforderungen an das Personal geführt. Viele Bibliotheken haben inzwischen digitale Kataloge und bieten ihren Benutzern auch die Möglichkeit, Medien online auszuleihen oder zu reservieren. Das bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sein müssen, sich mit digitalen Systemen und Anwendungen auseinanderzusetzen und den Benutzern bei der Nutzung dieser Angebote zu helfen.

Auch in Bezug auf die Erschließung und Katalogisierung von Medien hat sich viel verändert. Viele Bibliotheken nutzen inzwischen elektronische Katalogsysteme und verarbeiten Metadaten elektronisch. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen daher

in der Lage sein, mit diesen Systemen umzugehen und die notwendigen Daten einzupflegen.

Insgesamt hat der Wandel der Bibliotheken dazu geführt, dass das Personal in vielen Bereichen neue Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben und sich anpassen musste. Dies kann für manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Herausforderung darstellen, aber auch die Chance bieten, sich weiterzuentwickeln und sich in neuen Bereichen auszuprobieren.

Sigel: Bitte nenne konkrete Kompetenzen und Fähigkeiten, die Mitarbeiter*innen in Bibliotheken zukünftig benötigen, insbesondere auch mit Blick auf den digitalen Wandel.

ChatGPT: In den Bibliotheken der Zukunft werden Mitarbeiter*innen eine Vielzahl an Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen, um ihre Arbeit erfolgreich zu verrichten. Einige dieser Kompetenzen und Fähigkeiten könnten sein:

1. Digitale Kompetenzen: Mitarbeiter*innen in Bibliotheken werden immer stärker mit digitalen Technologien und Systemen arbeiten und müssen daher in der Lage sein, diese zu nutzen und zu verstehen. Dazu gehören zum Beispiel das Arbeiten mit Bibliotheksverwaltungssoftware, das Recherchieren im Internet und das Verwalten von digitalen Ressourcen.
2. Kundenbetreuung: Mitarbeiter*innen in Bibliotheken müssen in der Lage sein, Kunden auf professionelle Weise zu betreuen und ihnen bei ihren Fragen und Anliegen zu helfen. Dazu gehört auch die Fähigkeit, Kundenbedürfnisse zu erkennen und passende Lösungen zu bieten.
3. Kommunikation: Mitarbeiter*innen in Bibliotheken müssen in der Lage sein, sich klar und verständlich auszudrücken und zuhören zu können. Dies ist besonders wichtig, um Kunden effektiv betreuen und beraten zu können.
4. Problemlösungsfähigkeit: Mitarbeiter*innen in Bibliotheken werden immer wieder vor Herausforderungen und Problemen stehen, die es zu lösen gilt. Daher ist es wichtig, dass sie die Fähigkeit besitzen, kreativ und lösungsorientiert zu denken.
5. Teamfähigkeit: Mitarbeiter*innen in Bibliotheken arbeiten oft im Team und müssen daher die Fähigkeit besitzen, gut zusammenzuarbeiten und sich aufeinander zu verlassen.
6. Adaptivität: In einer sich schnell verändernden Welt ist es wichtig, dass Mitarbeiter*innen in Bibliotheken die Fähigkeit besitzen, sich an neue Situationen und Herausforderungen anzupassen und sich weiterzuentwickeln.

Dies sind nur einige Beispiele für Kompetenzen und Fähigkeiten, die Mitarbeiter*innen in Bibliotheken zukünftig benötigen werden. Es gibt sicherlich noch viele weitere, die von der Art der Bibliothek und den Anforderungen der Arbeit abhängen.



Copyright Rabie Madaci / unsplash

Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken – ChatGPT im Interview



Copyright Rabie Madaci / unsplash

Sigel: Wie können Bibliotheken das vorhandene Personal systematisch weiterentwickeln?

ChatGPT: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Bibliotheken das vorhandene Personal systematisch weiterentwickeln können. Eine Möglichkeit ist es, regelmäßig Weiterbildungen und Schulungen anzubieten, um das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand zu halten und zu erweitern. Diese Weiterbildungen können inhouse oder extern durchgeführt werden und können sich auf verschiedene Bereiche wie zum Beispiel Computerkenntnisse, Kundenkommunikation oder Fachwissen im Bereich der Bibliotheksarbeit beziehen.

Eine weitere Möglichkeit ist es, das Personal gezielt in neue Aufgaben und Verantwortungsbereiche einzubinden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Dies kann beispielsweise durch die Übertragung von Projekten oder durch die Einbeziehung in Teams mit unterschiedlichen Schwerpunkten geschehen.

Eine dritte Möglichkeit ist es, das Personal in die Entwicklung von Strategien und Konzepten für die Bibliothek einzubinden und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Bibliothek zu beteiligen.

Insgesamt ist es wichtig, dass Bibliotheken eine Kultur der Weiterbildung und Entwicklung fördern und ihrem Personal die Möglichkeit geben, sich regelmäßig weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. Dies hilft nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern trägt auch zur Weiterentwicklung der Bibliothek bei.

Sigel: Welche Rolle spielt das ZBIW der TH Köln in der systematischen Personalentwicklung in Bibliotheken?

ChatGPT: Das Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (ZBIW) der TH Köln ist eine Einrichtung, die sich mit Fragen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft beschäftigt. Das ZBIW bietet verschiedene Ausbildungen und Weiterbildungen im Bereich der Bibliotheksarbeit an, die darauf abzielen, das Personal in Bibliotheken in der systematischen Personalentwicklung zu unterstützen.

Das Angebot des ZBIW umfasst unter anderem den Masterstudiengang „Bibliotheks- und Informationswissenschaft“, der eine fachspezifische Qualifikation für die Bibliotheksarbeit vermittelt. Das ZBIW bietet auch verschiedene Weiterbildungen an, die sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken richten und die in verschiedenen Bereichen der Bibliotheksarbeit weiterqualifizieren.

Insgesamt trägt das ZBIW der TH Köln damit dazu bei, dass das Personal in Bibliotheken über die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, um ihre Arbeit erfolgreich ausüben zu können und sich weiterzuentwickeln.

Sigel: Welche Weiterbildungen werden aktuell für Beschäftigte in Bibliotheken benötigt?

ChatGPT: Die Weiterbildungen, die für Beschäftigte in Bibliotheken benötigt werden, hängen von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel dem Schwerpunkt der Bibliothek, den Anforderungen an die Stellen und den individuellen Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Allerdings gibt es einige Weiterbildungen, die für viele Beschäftigte in Bibliotheken von Interesse sein können und die in verschiedenen Bereichen der Bibliotheksarbeit von Nutzen sein können.

Einige Beispiele für Weiterbildungen, die für Beschäftigte in Bibliotheken von Interesse sein können, sind:

- **Computerkenntnisse:** In Bibliotheken werden häufig computerbasierte Systeme zur Verwaltung von Medien und zur Benutzerbetreuung eingesetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über gute Computerkenntnisse verfügen, sind in der Lage, diese Systeme effektiv zu nutzen und die Benutzer bei der Nutzung zu unterstützen.
- **Kundenkommunikation:** In Bibliotheken ist es wichtig, dass das Personal in der Lage ist, auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Benutzer einzugehen und ihnen eine gute Beratung und Unterstützung zu bieten. Weiterbildungen im Bereich der Kundenkommunikation können dazu beitragen, dass das Personal die Fähigkeiten und Kenntnisse hat, um die Benutzer effektiv zu betreuen.
- **Fachwissen im Bereich der Bibliotheksarbeit:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Bereich der Bibliotheksarbeit weiterbilden, können ihr Fachwissen vertiefen und sich auf spezielle Themen spezialisieren. Dies kann beispielsweise durch Weiterbildungen in bestimmten Fachgebieten oder durch die Teilnahme an Fachtagungen und Konferenzen erfolgen.

Insgesamt gibt es viele verschiedene Weiterbildungen, die für Beschäftigte in Bibliotheken von Interesse sein können. Die genauen Weiterbildungen, die für eine Bibliothek und ihr Personal von Nutzen sind, hängen von den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen ab.

Sigel: Im ZBIW sind aktuelle Themen im Weiterbildungsprogramm zudem E-Learning, Gaming, Forschungsdatenmanagement, Open Access, Social Media, Strategieentwicklung, agile Methoden und New Work. Wie ist deine Einschätzung zu diesen Themen?

Personalgewinnung und -entwicklung in Bibliotheken – ChatGPT im Interview

ChatGPT: Die Themen, die im Weiterbildungsprogramm des ZBIW aufgeführt werden, scheinen mir wichtig und relevant für die Arbeit von Mitarbeiter*innen in Bibliotheken zu sein.

E-Learning ist ein wichtiger Bereich, der sich mit dem Lernen mit digitalen Technologien beschäftigt. Dies ist wichtig, da immer mehr Bildungseinrichtungen auf digitale Lernplattformen und andere digitale Werkzeuge setzen, um Wissen zu vermitteln. Mitarbeiter*innen in Bibliotheken, die in diesem Bereich geschult sind, können Kunden bei der Nutzung von E-Learning-Ressourcen und -Tools unterstützen.

Gaming kann ein wichtiger Bestandteil von Bildungsprogrammen sein und bietet Möglichkeiten für den Einsatz von Gamification-Techniken in Bibliotheken. Mitarbeiter*innen, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen, können in der Lage sein, Lerninhalte auf spielerische Weise zu vermitteln und die Motivation von Nutzern zu steigern.

Forschungsdatenmanagement ist ein wichtiger Bereich, der sich mit der Organisation, Verwaltung und Sicherung von Forschungsdaten beschäftigt. Mitarbeiter*innen, die in diesem Bereich geschult sind, können Nutzern bei der Verwaltung ihrer Forschungsdaten und der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen helfen.

Open Access bezieht sich auf die Freigabe von wissenschaftlichen Publikationen, um einen freien Zugang zu wissenschaftlichem Wissen zu ermöglichen. Mitarbeiter*innen, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen, können Nutzern bei der Suche und Nutzung von Open-Access-Ressourcen und -Datenbanken helfen.

Social Media ist ein wichtiges Kommunikations- und Marketingtool, das von vielen Bibliotheken genutzt wird. Mitarbeiter*innen, die in diesem Bereich geschult sind, können in der Lage sein, die Social-Media-Aktivitäten einer Bibliothek zu planen und zu koordinieren.

Strategieentwicklung bezieht sich auf den Prozess der Planung und Umsetzung von langfristigen Zielen und Plänen. Mitarbeiter*innen, die in diesem Bereich geschult sind, können bei der Entwicklung von Strategien für die Zukunft einer Bibliothek unterstützen.

Agile Methoden sind eine Art von Projektmanagement-Ansatz

Sigel: Bitte vervollständige deine Einschätzung zu den Themen agile Methoden und New Work in Bibliotheken.

Chat GPT: Agile Methoden sind eine Art von Projektmanagement-Ansatz, der auf Flexibilität, Schnelligkeit und Kundenori-

entierung ausgerichtet ist. Diese Methoden werden häufig in dynamischen und schnelllebigen Umgebungen genutzt, um Projekte schneller und erfolgreicher zu gestalten. In Bibliotheken können agile Methoden bei der Planung und Umsetzung von Projekten eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass sie schnell und effektiv durchgeführt werden.

New Work bezieht sich auf eine neue Art der Arbeitsorganisation, die auf Flexibilität, Autonomie und Selbstbestimmung ausgerichtet ist. New Work kann in Bibliotheken genutzt werden, um Mitarbeiterinnen mehr Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit zu geben und die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. Durch den Einsatz von New-Work-Konzepten können Bibliotheken auf die sich verändernden Bedürfnisse von Nutzern und Mitarbeiterinnen besser eingehen und sich an neue Herausforderungen anpassen.

Sigel: Wo siehst du die „Weiterbildung für Bibliotheken 2030“?

ChatGPT: Es ist schwierig, die Weiterbildung für Bibliotheken im Jahr 2030 genau vorherzusagen, da sich die Anforderungen und Entwicklungen in der Bibliotheksarbeit in Zukunft verändern werden. Allerdings gibt es einige Trends und Entwicklungen, die sich auf die Weiterbildung für Bibliotheken auswirken könnten:

- Digitalisierung: Die Digitalisierung wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Bibliotheksarbeit spielen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken werden daher vermutlich weiterhin Weiterbildungen im Bereich der digitalen Tools und Plattformen benötigen, um ihre digitale Kompetenz zu erhalten und auszubauen.
- Öffnung von Bibliotheken: Bibliotheken werden vermutlich auch in Zukunft ihr Angebot auf verschiedenen Kanälen anbieten und sich verstärkt an der digitalen Transformation beteiligen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken werden daher Weiterbildungen im Bereich der digitalen Kommunikation und des E-Learning-Angebots benötigen.
- Anpassung an veränderte Anforderungen: Die Anforderungen an die Bibliotheksarbeit werden sich vermutlich auch in Zukunft verändern, zum Beispiel durch neue gesetzliche Vorschriften oder durch den Wandel der Nutzungsgewohnheiten von Benutzern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken werden daher Weiterbildungen benötigen, um sich an diese veränderten Anforderungen anzupassen.

Insgesamt wird die Weiterbildung für Bibliotheken in Zukunft vermutlich auf verschiedenen Ebenen stattfinden und sowohl fachliche als auch digitale und soziale Kompetenzen umfassen.

Sigel: Welche Tipps würdest du Bibliotheksleitungen zum Thema Thema Personalgewinnung und -entwicklung mit auf den Weg geben?

ChatGPT: Hier sind einige Tipps, die ich Bibliotheksleitungen zum Thema Personalgewinnung und -entwicklung mit auf den Weg geben würde:

1. Machen Sie sich Gedanken darüber, welche Fähigkeiten und Kenntnisse das Personal in Ihrer Bibliothek benötigt, um den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer gerecht werden zu können. Stellen Sie sicher, dass Ihr Personal gut ausgebildet und auf dem aktuellen Stand ist.
2. Fördern Sie das professionelle Wachstum und die Entwicklung Ihres Personals, indem Sie ihm regelmäßig Schulungen und Fortbildungen anbieten. Einbeziehen Sie das Personal in die Planung von Fortbildungen und Weiterbildungen, um sicherzustellen, dass diese auf ihre individuellen Bedürfnisse und Interessen abgestimmt sind.
3. Schaffen Sie eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter willkommen sind und sich wohl fühlen. Dies kann dazu beitragen, die Zusammenarbeit und das Teamwork innerhalb des Personals zu fördern.
4. Gehen Sie den Herausforderungen, die sich aus dem Wandel zu digitalen Diensten und Ressourcen ergeben, offen und einfühlsam entgegen und unterstützen Sie das Personal bei der Anpassung an diese Veränderungen.
5. Setzen Sie auf Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Bibliotheken und Institutionen, um Ihren Mitarbeitenden Zugang zu einer breiteren Palette an Fortbildungsmöglichkeiten und Ressourcen zu ermöglichen.
6. Machen Sie sich Gedanken darüber, wie Sie die Zukunft der Personalgewinnung und -entwicklung in Ihrer Bibliothek gestalten wollen und wie Sie sich auf zukünftige Veränderungen einstellen werden. Seien Sie offen für neue Ideen und Ansätze und bereit, sich anzupassen und zu lernen.

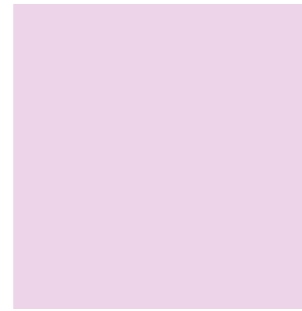
Sigel: Ich danke dir für das Gespräch.

ChatGPT: Sie sind herzlich willkommen. Ich hoffe, dass meine Antworten Ihnen weitergeholfen haben und dass Sie nun einen besseren Überblick über die Kompetenzen und Fähigkeiten haben, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bibliotheken wichtig sind, sowie über Möglichkeiten der Personalentwicklung und Weiterbildung in Bibliotheken. Wenn Sie weitere Fragen haben oder mehr über ein bestimmtes Thema wissen möchten, zögern Sie bitte nicht, mich noch einmal zu kontaktieren. Ich stehe Ihnen gerne zur Verfügung.

Dozent*innen im Jahr 2022



Claudia Reisinger
Universität Regensburg, Universitätsbibliothek; Diplom-Bibliothekarin; Lizenzverwaltung, Datenpflege und Anwenderbetreuung in der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek (EZB), Anwenderbetreuung, Datenpflege und Lizenzverwaltung im Datenbank-Infosystem DBIS, Praktikantenbetreuung im Bereich Digitale Bibliothek



Julia Rittel
Stadtbibliothek Euskirchen, Bibliotheksleiterin; AG Schulbibliotheken im vbnw; Themen: Medienpädagogik in Bibliotheken, Bibliothek & Schule, Bibliothek & Bildung, Schulbibliotheken, Digitale Services von Bibliotheken

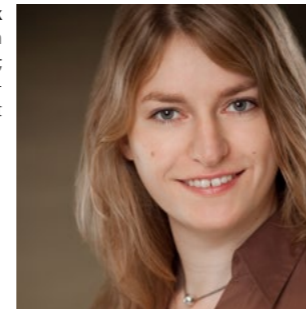


Vicky Schirmer
Universität Regensburg, Universitätsbibliothek; Dipl.-Ing. für Multimedialechnik (FH), Vertragsverwaltung und Anwenderbetreuung in der Elektronischen Zeitschriftenbibliothek (EZB), Mitglied im Organisationsteam der AG-Systemlandschaft E-Ressourcen



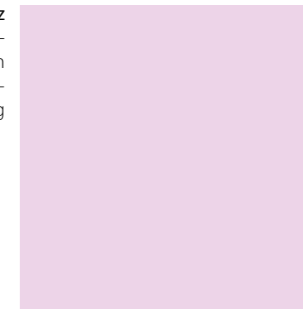
Dr. Arnim Schlechter
Landesbibliothekszenrum Rheinland-Pfalz/Pfälzische Landesbibliothek Speyer; Wissenschaftlicher Bibliothekar, Leiter der Abteilung Sammlungen; Themen: Buch- und Bibliotheksgeschichte in Südwestdeutschland, Badische und pfälzische Geschichte, Heidelberger Romantik, Max Slevogt

Pia Rudnik
TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften; Koordinatorin für Themen: Digitale Langzeitarchivierung und- verfügbarkeit



Renate Schmid
WBS.LEGAL; Rechtsanwältin für Urheber- und Medienrecht; Dozentin am Mediengründerzentrum NRW, Cologne Game Lab der TH Köln, der Haufe Akademie und dem MCI Innsbruck

Dr. Jasmin Schmitz
ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften; Programmbereich Open Science, Leitung Abteilung PUBLISSO – Publikationsberatung



Dr. Christine Rühling
Lippische Landesbibliothek – Theologische Bibliothek und Mediothek, Detmold; Fachreferentin, Teamleitung, Publikumservice; Themen: Handschriften und Alte Drucke, Bestandserhaltung, Digitalisierung und die Regionaldokumentation Lippe



Frank Salmon
Hochschule Niederrhein, Hochschulbibliothek; Bibliotheksleiter, Diplom-Physiker

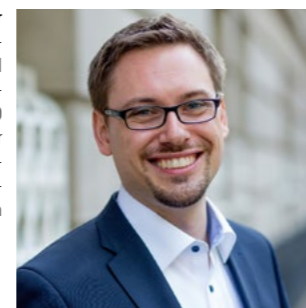


Dagmar Schnitker
Stadtbücherei Ibbenbüren; Diplom-Verwaltungswirtin, Leiterin der Stadtbücherei



Michael Schaarwächter
Technische Universität Dortmund, Universitätsbibliothek; Leiter der Bibliotheks-IT; Themen: Digitale Workflows, Nutzung elektronischer Medien mit dem Schwerpunkt effiziente Kommunikation

Prof. Dr. Philipp Schaeer
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professor für Information Retrieval und Direktor des Instituts für Informationsmanagement; Informatiker mit 10 Jahren Berufserfahrung in der Welt der Fachinformation bei GESIS; Forschungsthemen: Scientific Retrieval, Retrieval-evaluation, Bias in Suchmaschinen



Tim Schumann
Heinrich-Böll-Bibliothek Berlin-Pankow; Bibliotheksleiter; Studium der Geschichte und Library and Information Science; Themen: Grüne Bibliothek, Community Building und die neue Rolle von Öffentlichen Bibliotheken

Dr. Marcus Schröter
Universität Freiburg, Universitätsbibliothek; Leiter des Dezernats Historische Sammlungen, Digitalisierungszentrum und Bestandserhaltung, Beauftragter für Informationskompetenz; Germanist, Klassischer Philologe, Klassischer Archäologe, Historiker; Themen: Informations- und Medienkompetenz, Digital Literacy, Mediengeschichte, Buch- und Bibliotheksgeschichte, Editionswissenschaft, Digital History



Esther Scheven
Deutsche Nationalbibliothek, stellvertretende Leiterin der Abteilung Inhaltserhebung der DNB am Standort Frankfurt; verantwortlich für die 4. Auflage der RSWK; Mitarbeiterin und Leiterin von verschiedenen Gremien rund um die Gemeinsame Normdatei (GND) und die RSWK



Dr. Frank Seeliger
Technische Hochschule Wildau, Hochschulbibliothek; Themen: Machine Learning, Robotics



Strategische Ausrichtung im Jahr 2022

Prof. Dr. Ursula Georgy

Wie bereits im Vorwort erwähnt, konnten einige der langfristigen Strategien des ZBIW insbesondere bedingt durch die COVID-19-Pandemie nicht in der gewünschten Form umgesetzt werden. Im Jahr 2022 hat sich das ZBIW jedoch wieder einen Schwerpunkt gesetzt. Im Mittelpunkt stand das 4. strategische Ziel seines Strategiepapiers 2020-2023:

Das ZBIW wird seine integrierte externe Kommunikationsstrategie optimieren, um eine Erhöhung der Sichtbarkeit und Transparenz der Service- und Beratungstätigkeiten nach innen und außen sowie eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren in Bibliotheken und Informationseinrichtungen zu erreichen.

Unterstützung bekam das ZBIW durch Jasmin Weiser, Studentin im Master-Studiengang Markt- und Medienforschung des Instituts für Informationswissenschaft. Durch diese Unterstützung war es möglich, die operativen Kommunikationsmaßnahmen zu erweitern und zu optimieren.

Es ist immer interessant, auf die Aktivitäten nachträglich noch einmal einen externen Blick werfen zu lassen. In diesem Falle war die externe Perspektive die KI. ChatGPT hat auf der Basis des 4. strategischen Ziels und einigen Hintergrundinformationen zum ZBIW verschiedene operative Maßnahmen der externen Kommunikation in Betracht gezogen und vorgeschlagen, die im Folgenden hinsichtlich der Umsetzung kommentiert werden.

ChatGPT: *Regelmäßige Beiträge in sozialen Medien: Das ZBIW könnte regelmäßig Beiträge auf Plattformen wie Instagram, Facebook und Twitter veröffentlichen, um seine Sichtbarkeit zu erhöhen und eine größere Zielgruppe zu erreichen. Diese Beiträge könnten Informationen über neue Kurse und Seminare, interessante Fachartikel oder kurze Videos enthalten.*

Das ZBIW ist seit über 5 Jahren Jahren auf Twitter aktiv. Im Jahr 2022 wurde das Engagement erweitert um die Plattform Instagram, was natürlich eine gänzlich andere Präsentation der Posts erfordert.

Nach dem Verkauf von Twitter wurde auch nach Alternativen zu Twitter geschaut. Sehr schnell hat sich Mastodon als mögliche Alternative herauskristallisiert. Ende des Jahres 2022 wurden die Grundlagen für eine parallele Präsenz zu Twitter auf Mastodon gelegt. Dabei wurden auch die Erfahrungen der Kollegin Prof. Dr. Claudia Frick mit beiden sozialen Medien mit berücksichtigt.

ChatGPT: *Versenden von Newslettern: Ein regelmäßig versendeter Newsletter bietet eine gute Möglichkeit, um Kunden und Interessenten über Neuigkeiten und Aktivitäten des ZBIW zu informieren. Dies könnte beispielsweise durch Informationen über neue Kurse und Seminare, Branchen-News oder Angebote geschehen.*

Seit Frühjahr 2022 werden alle Informationen rund um das Weiterbildungsprogramm des ZBIW über einen externen Mail-Versanddienstleister bereitgestellt, da es das ZBIW für zeitgemäß und nachhaltig erachtet, weitestgehend auf gedruckte Publikationen zu verzichten. Selbstverständlich ist der Dienstleister streng zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verpflichtet. Alle Daten werden ausschließlich weisungsgebunden und im Auftrag der TH Köln durch den Dienstleister verarbeitet. Die hierzu getroffenen Sicherheitsvereinbarungen werden regelmäßig von einem unabhängigen Datenschutz-Auditor geprüft und zertifiziert. Das Newsletter-Tool ist auf größte Akzeptanz gestoßen. Zum Ende des Jahres haben sich rund 2.200 Personen in das Tool eingeschrieben, über die aktuell das Programm und der Jahresbericht versandt werden. Newsletter zu spezifischen Themen sind ebenfalls denkbar und auch angedacht.

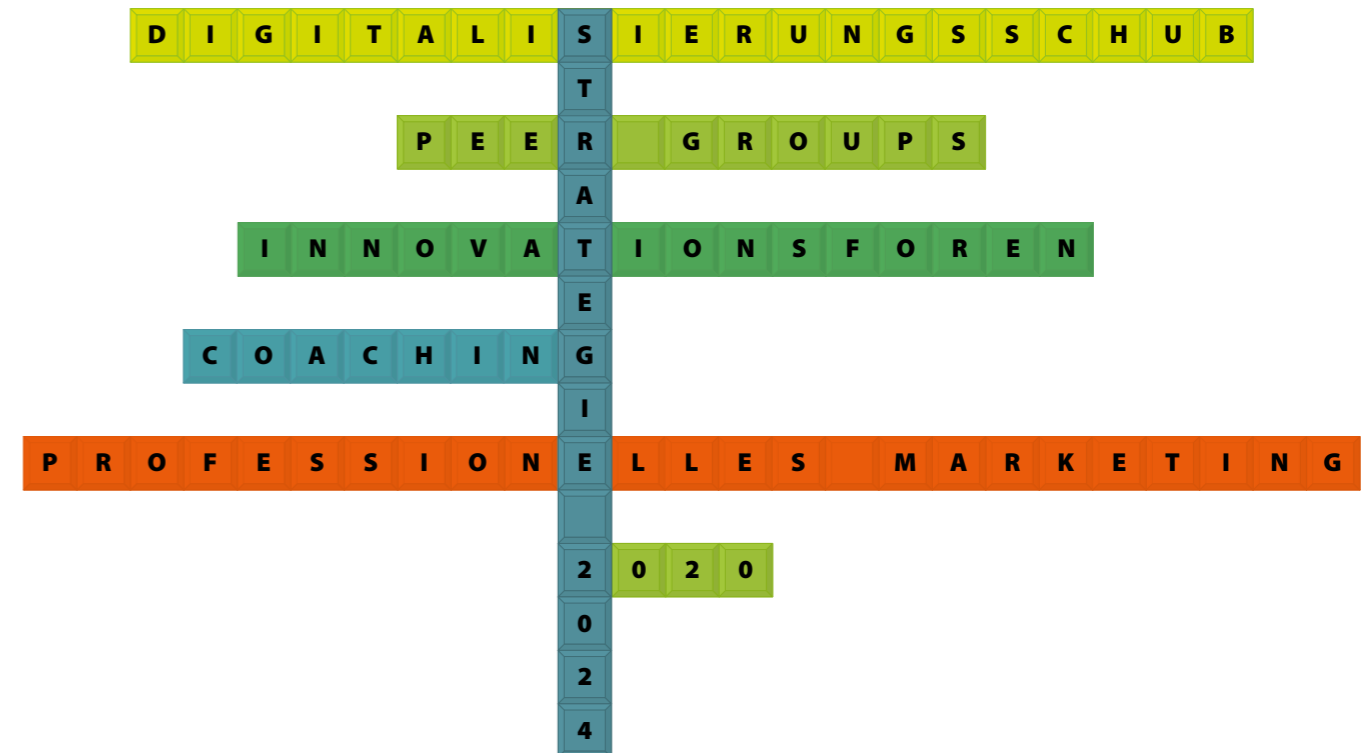
ChatGPT: *Teilnahme an Tagungen und Fachkonferenzen: Durch die Teilnahme an solchen Veranstaltungen kann das ZBIW seine Sichtbarkeit erhöhen und direkt mit interessierten Kunden und anderen Akteuren in Kontakt treten. Das ZBIW könnte auch eigene Veranstaltungen wie Seminare oder Workshops anbieten, um sich als Experte in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu positionieren.*

Im Januar 2022 fand erstmals eine virtuelle Bildungsmesse für die weiterbildenden und berufsbegleitenden bibliothekarischen Angebote im deutschsprachigen Raum statt. Ausrichter sind die Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA), Sektion 7 im dbv und die Ausbildungskommission der DGI. Vorgestellt wurden in kurzen Elevator Pitches Weiterbildungsmöglichkeiten und konkrete Angebote informationswissenschaftlicher Institute, Fachbereiche und Weiterbildungszentren. Für alle Teilnehmer*innen bestand die Möglichkeit, sich über alle Angebote zu informieren und in individuellen Gesprächen persönliche Fragen zu stellen. Zu der Veranstaltung gab es über 250 Anmeldungen. Das ZBIW hat in dem Rahmen insbesondere die Zertifikatskurse vorgestellt.

Im Jahr 2022 war das ZBIW wieder auf dem Bibliothekskongress in Leipzig präsent, um Kontakte zu knüpfen. Ebenfalls wurde der Kongress für einen Vortrag genutzt.

ChatGPT: *Optimierung der Webpräsenz: Eine benutzerfreundliche und aussagekräftige Webseite ist wichtig, um Interessenten und Kunden über das Angebot des ZBIW zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich für Kurse und Seminare anzumelden. Eine FAQ-Seite kann dazu beitragen, häufig gestellte Fragen zu beantworten und die Benutzerfreundlichkeit der Seite zu erhöhen.*

Das ZBIW ist hinsichtlich des Webauftritts eng an die Vorgaben der TH Köln gebunden. Daher ist der Spielraum hinsichtlich des Webauftritts gering. Trotzdem wurden über neutrale Analy-



sen der Webpräsenz Defizite aufgedeckt, die im Rahmen der Möglichkeiten beseitigt beziehungsweise zumindest reduziert werden konnten.

Um eine Entlastung für das Geschäftszimmer des ZBIW zu erreichen, wurden für Standardfragen (FAQ) zur Anmeldung, Seminarteilnahme, Lernplattform Moodle, zu Leistungen und Kosten, Bildungsurlaub und Bildungsgutscheinen sowie zum Feedbackmanagement Antworten formuliert und an prominenter Stelle im Webauftritt platziert.

ChatGPT: *Durchführung von Webinaren: Online-Seminare bieten eine gute Möglichkeit, um auch überregionale Zielgruppen zu erreichen und die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zu fördern. Das ZBIW könnte regelmäßig Webinare zu verschiedenen Themen anbieten und diese über seine Webseite und sozialen Medien bewerben.*

Das ZBIW setzt seit dem Jahr 2021 verstärkt auf Online-Seminare. Diese Entwicklung war zunächst eine Antwort auf die COVID-19-Pandemie. Doch im Jahr 2022 haben sich Online-Formate etabliert und sind aus dem Angebot des ZBIW auch nicht mehr wegzudenken. Und tatsächlich konnten mehr Anmeldungen aus Bibliotheken und informationswissenschaftlichen Einrichtungen außerhalb von NRW registriert werden. Es wird ein Balanceakt werden, Online- und Präsenzveranstaltungen nachfrage- und bedarfsgerecht im richtigen Verhältnis anzubieten. Hier werden aber auch die weiteren Entwicklungen zu innovativen Lehr- und Lernformen zu berücksichtigen sein.

Mit diesen Maßnahmen hat das ZBIW seine externe Kommunikation maßgeblich erweitern und verbessern können. Zusammen mit der Umstellung auf die Online-Anmeldung im Jahr 2021 hat das ZBIW vor allem auch seinen Ressourceneinsatz optimieren können.

Dozent*innen im Jahr 2022



Michèle Seidel
TH Köln, Zentrum für Lehrentwicklung; Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Trainerin (IHK) und Erwachsenenbildnerin; Themen: Digitale Hochschullehre, Digitale & Hybride Lehre, Soziale Lernumgebungen, E-Moderation



Melanie Seltmann
Technische Universität Darmstadt, Universitäts- und Landesbibliothek, Zentrum für Digitale Editionen; Thema: Forschungsdateninfrastruktur, Wissenschaftskommunikation, Digital Humanities



Marc Torke
Journalist, Radiomoderator und Social-Media-Experte; Planung, Organisation und redaktionelle Pflege der Social-Media-Plattformen mit den Schwerpunkten Facebook, Instagram und LinkedIn; Dozent für neue Medien, Geschäftsführer einer Social-Media-Agentur und eines Social-Media-Schulungszentrums

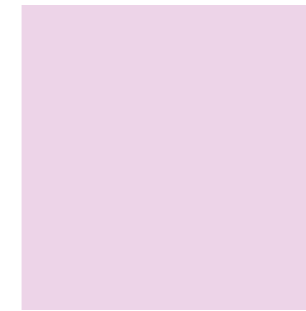


Dr. Jan Ullmann
Trainer & Berater für E-Learning; Geschäftsführer von Lernhandwerk; Themen: Sinnhafte digitale Bildung, Gestaltung moderner Lernmethoden mit intelligenten Technologien, Entwicklung von Kompetenzen für das 21. Jahrhundert



Clara Simon
Bücherhallen Hamburg; Social-Media-Managerin; Themen: Social Media insbesondere Foto- und Video-Content, Instagram und TikTok

Fabian Steeg
Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), Köln; Softwareentwickler im Bereich Datenverarbeitung und Webentwicklung in der Gruppe Offene Infrastruktur; Open-Source-Contributor im Umfeld von Metafacture, JSON-LD und OpenRefine; Co-Chair der W3C Entity Reconciliation Community Group



Robert Ulrich
Karlsruher Institut für Technologie (KIT), KIT-Bibliothek; Themen: IT-Services, re3data, Serviceteam RDM@KIT, AK-FDM-BW, DataHub Erde und Umwelt



Birgit Unkloff-Giske
Universität Trier, Universitätsbibliothek; Diplom-Bibliothekarin, Leitung Metadatenmanagement, Mitglied in der Fachgruppe Erschließung, Vorsitzende der Expertengruppe „Erschließung“ des Beirats des hbz



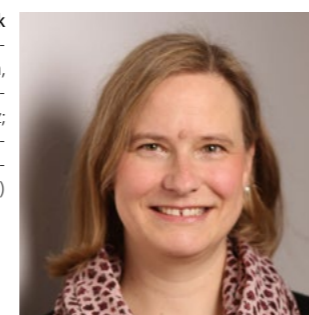
Christian-Maximilian Steier
Hochschule Düsseldorf; Themen: Medendidaktik & Bildungstechnologien

Marcus Vaillant
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitäts- und Landesbibliothek; Historische Sammlungen, Nachlass- und Autographenerschließung; Diplom-Bibliothekar



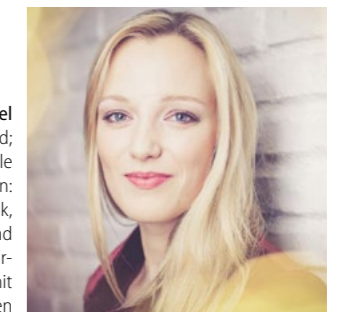
Ute Strunk
Bergische Universität Wuppertal, Universitätsbibliothek; Diplom-Bibliothekarin; stellvertretende Sachgebietsleiterin der Abteilung Informationsdienste und Digitale Bibliothek; langjährige Mitarbeiterin im Schulungsteam

Prof. Dr. Inka Tappenbeck
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Themen: Informationsressourcen, Informationsdienstleistungen und Vermittlung von Informationskompetenz; Studiengangleiterin des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS)



Oliver Wattleier
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Team Data Acquisition and Access, wissenschaftlicher Mitarbeiter; Themen: Datenakquisition, Beratung zu allen Bereichen des sozialwissenschaftlichen Forschungsdatenmanagements; rechtliche Fragen des FDM

Tatjana Vogel
Technische Universität Dortmund; Doktorandin an der Forschungsstelle Jugend – Medien – Bildung; Themen: Digital Literacy, Literaturdidaktik, Medienforschung, Vermittlungs- und Anwendungsforschung zur Literaturpädagogik, Bildungsk Kooperationen mit Bibliotheken



Wolfgang Tischer
Journalist, Literaturkritiker, Sprecher und Moderator; Herausgeber und Gründer des literaturcafe.de; Themen: Schreiben und Schreibprogramme, Podcasting, Videos, Social Media und allgemeine Internetthemen für Bibliotheken, Verlage, Autorinnen und Autoren (Website, SEO)



Dr. Andreas Weber
Universität zu Köln, Universitäts- und Stadtbibliothek; Stellvertretender Leitender Bibliotheksdirektor und Leiter des IT-Dezernats



Copyright Inge Paeßens

Wettbewerbsanalyse

Prof. Dr. Ursula Georgy

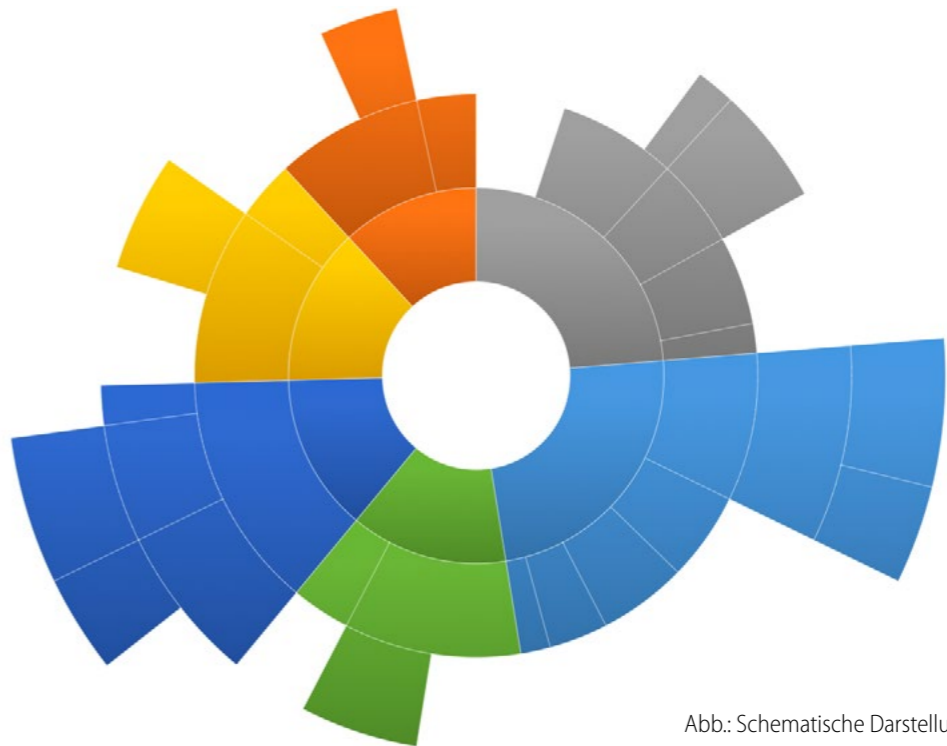


Abb.: Schematische Darstellung eines Wettbewerbradars

Die Corona-Pandemie, die die Digitalisierung stark vorangetrieben hat, hat die Welt des Lernens maßgeblich verändert. Der Weiterbildungsmarkt ist so heterogen und vielfältig wie noch nie. Besonders beliebt und attraktiv sind Lerninhalte und Angebote, die sich zeitlich und/oder räumlich flexibel oder sogar unabhängig konsumieren lassen. So sind es inzwischen die potenziellen Teilnehmer*innen gewohnt, Ort und Zeitpunkt eines Angebotes und damit auch des Lernens selbst zu bestimmen. Durch das vielfältige Angebot suchen sich Interessierte die Angebote aus, die ihren Bedürfnissen und Interessen am besten entsprechen.

Auf diese Entwicklungen hat das ZBIW schnell während der COVID-19-Pandemie reagiert. Die Veränderungen betrafen vor allem die Angebotsformate, die durch digitale Technologien angepasst und ergänzt wurden. Damit konnte das ZBIW stärker denn je überregionale Märkte erschließen. Die räumliche Entgrenzung durch die Digitalisierung führt jedoch auch zu einer veränderten und vor allem intensiveren Wettbewerbssituation, da dieser Sachverhalt für alle Anbieter gilt, die verstärkt auf digitale Angebote setzen. Um die eigene Position weiterhin behaupten bzw. ausbauen zu können, war und ist es notwendig, sich intensiv mit der veränderten Konkurrenzsituation auseinander zu setzen.

Das ZBIW hat genau aus diesem Grund seine Wettbewerbsanalyse unter Moderation von Prof. Ragna Seidler-de Alwis vollständig neu konzipiert. Die Basis bildet ein Wettbewerbsradar, der verschiedene Wettbewerbs-/Trendsegmente umfasst, die das

ZBIW für sich identifiziert hat. Die einzelnen Einflussgrößen des Wettbewerbs sowie die Einzelrends werden sowohl nach ihrer Relevanz (Gewichtung: act, prepare, watch) als auch nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit in Jahren (0-2 Jahre, 3-5 Jahre, >5 Jahre) eingestuft.

Diesen Wettbewerbsradar hat das ZBIW ergänzt durch das Fünf-Kräfte-Modell nach Michael Porter, das eine Branchenstrukturanalyse ermöglicht. Es handelt sich um ein klassisches Modell, das bei fundiertem Einsatz – trotz einiger Schwächen – nichts an Relevanz und Aktualität eingebüßt hat. Die Branchenattraktivität wird durch fünf Komponenten der Branchenstruktur, die sogenannten „Five Forces“ definiert:

- Verhandlungsstärke der Lieferant*innen,
- Verhandlungsstärke der Kund*innen,
- Bedrohung durch neue Anbieter,
- Bedrohung durch (neue) Anbieter von Substituten,
- Wettbewerbsintensität in der Branche.

Für diese fünf Kräfte hat das ZBIW die Einflussgrößen und Einzelkräfte für die Weiterbildungsbranche ermittelt und bewertet.

Die Besonderheiten und die Dynamik der Weiterbildungsbranche fordern vom ZBIW eine kontinuierliche Beobachtung des Marktes, d.h. der gesamten Branche. Das ZBIW ist davon überzeugt, dass es mit den Instrumenten der SWOT-Analyse, die das ZBIW seit über 10 Jahren regelmäßig durchführt, dem Wettbewerbsradar und dem Fünf-Kräfte-Modell einen geeigneten Mix an strategischen Instrumenten einsetzt, um seine Angebote zukunftsorientiert auszurichten.

Dozent*innen im Jahr 2022



Andrea Wedegärtner
Fachhochschule Münster, Hochschulbibliothek, Bereichsbibliothek Steinfurt; Diplom-Bibliothekarin



Dr. Klaus Ulrich Werner
Bibliotheksdirektor a.D. (ehem. FU Berlin), freiberuflicher Dozent, Mitglied der DIN-Fachkommission Bibliotheks- und Archivbau; Lehr-, Publikations-, Gutachter- und Vortragstätigkeit zu den Themen Bibliotheksbau und -management, Grüne Bibliothek



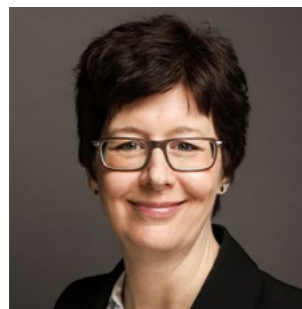
Janina Wiegand
Freiberufliche Dozentin, Diplom-Medienpädagogin (ARS); Themen: Aktive Medienarbeit, Coding & Making, Escape Games in der Bildungsarbeit, Medienpädagogik in Bibliotheken, Pädagogischer Jugendschutz



Dr. Christine Wilhelm
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitäts- und Landesbibliothek, Dezernatsleitung Benutzung



Christian Winterhalter
Universität Greifswald, Universitätsbibliothek; Bibliotheksdirektor, bis August 2022 Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin, Leiter der Abteilung Zweigbibliotheken, Innovationsmanagement und Controlling; Themen: Open Access und forschungsnaher Dienste



Sabine Wolf
Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB); Freiberufliche Dozentin und Trainerin mit den Themen Ausbildung, Smarte Bibliotheken und agile Methoden wie Design Thinking und Scrum; derzeitiges Interesse: New Work und die Rolle von Bibliotheken in Smart Cities



Dorothea Zechmann
Deutsche Nationalbibliothek, Leiterin des Zentralbereichs für Verwaltung; Themen: Rechtliche Rahmenbedingungen zu Text und Data Mining, Forschungsdatenmanagement



Simon Zimmermann
GGG Stadtbibliothek Basel, Jugendarbeit Basel; Themen: Lebenswelten von Jugendlichen, Zielgruppenanalyse Handeln und Kommunizieren mit Jugendlichen im interkulturellen Kontext, digitale Jugendarbeit, Diversity



Elke Zitzke
LüschowZitzke, Krefeld; Beraterin, Coach, Moderatorin, Trainerin; Themen: Change-Prozesse, Gesprächskommunikation, Konfliktlösung, Persönlichkeitsentwicklung, Projektmanagement, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement, Stressbewältigung, Telefoncoaching, insbesondere für Führungskräfte und Projektleitungen



Copyright Ryunosuke Kikuno / unsplash

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 unter anderem auf die Unterstützung und Beratung durch seinen wissenschaftlichen Beirat und die Gruppe der Beauftragten für die bibliothekarische Fortbildung zurückgreifen. Die langjährige Zusammenarbeit mit beiden garantiert, dass neue Trends und Anforderungen zeitnah in geeignete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden können.

Wissenschaftlicher Beirat

Der wissenschaftliche Beirat berät das ZBIW insbesondere in Fragen der Zusammenarbeit mit den Bibliotheken, der Priorisierung der Aufgaben sowie der Weiterentwicklung des ZBIW. Darüber hinaus unterstützt er das ZBIW bei der Entwicklung bzw. Einführung neuer Dienstleistungen und Produkte sowie bei der Evaluierung des bestehenden Dienstleistungs- und Produktangebots.

Laut Satzung des ZBIW repräsentiert der Beirat in seiner Zusammensetzung die Bibliotheklandschaft NRW und wird für jeweils vier Jahre berufen. Zum 1. September 2019 wurde der Beirat 2019 bis 2023 berufen. Vorsitzender des Beirates ist Dr. Hubertus Neuhausen, Leitender Bibliotheksdirektor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Die Mitglieder der Amtszeit 01.09.2019 bis 31.08.2023:

Für die Universitätsbibliotheken NRW:

- Ltd. Bibliotheksdirektor Dr. Hubertus Neuhausen, Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
- Ltd. Bibliotheksdirektor Dipl.-Soz. Wiss. Uwe Stadler, Universitätsbibliothek Wuppertal

Für die Fachhochschulbibliotheken NRW:

- Bibliotheksleiter Sören Niehäuser, Hochschulbibliothek der Hochschule Ruhr West
- Bibliotheksleiterin Elke Reher, Hochschulbibliothek Hochschule Düsseldorf

Für die Öffentlichen Bibliotheken NRW:

- Bibliotheksleiterin Claudia Schmidt, Stadtbibliothek Dormagen
- Bibliotheksleiterin Ursula Wiltch, Stadtbibliothek Moers

Für das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln:

- Prof. Dr. Ursula Arning
- Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach

Mit beratender Stimme nehmen teil:

- der geschäftsführende Direktor des Instituts für Informationswissenschaft
Prof. Dr. Tobias Galliat
- die Leiterin des ZBIW
Prof. Dr. Ursula Georgy
- als ständiger Gast für den Bereich Informationswissenschaft/-wirtschaft
Prof. Ragna Seidler-de Alwis, MBA
- als ständiger Gast mit internationaler Perspektive
Torsten Reimer, University of Chicago
(University Librarian and Dean of the University Library)



Foto: World Café im Rahmen der Sitzung der Fortbildungsbeauftragten August 2022

Fortbildungsbeauftragte

Die Arbeit des ZBIW wird durch Beauftragte für die bibliothekarische Fortbildung in Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen begleitet. Die Fortbildungsbeauftragten sind geschätzte Ansprechpartner*innen für die Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie informieren über Weiterbildungsangebote und beraten Interessierte hinsichtlich der Veranstaltungsauswahl. Zudem unterstüt-

zen sie das ZBIW durch Meldung aktueller Bedarfe hinsichtlich Themen sowie Formaten. Sie sind auch unterstützend tätig bei der Gewinnung neuer Dozent*innen. Neben den regelmäßigen Sitzungen in der TH Köln und online erfolgt der Austausch mit den Fortbildungsbeauftragten über die Lernplattform Moodle des ZBIW sowie das gemeinsame Wiki zur Seminarplanung.





Prof. Dr. Ursula Georgy

ist seit dem Jahr 2000 Professorin für Informationsmarketing mit den Schwerpunkten Qualitäts- und Kundenmanagement sowie Innovationsmanagement am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln.

Seit September 2011 leitet sie das ZBIW und ist damit zuständig für die strategische Ausrichtung des ZBIW sowie den Ausbau und die Pflege hochschulinterner und externer Netzwerke. Der Profilbildungs- und Markenprozess des ZBIW, die Initiierung und Etablierung innovativer Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung sowie die Entwicklung eines strategischen Qualitätsmanagements mit dem Ergebnis der DIN ISO-Zertifizierung nach 9001 und 29990 prägten ihre bisherigen Amtszeiten. Darüber hinaus ist sie selbst in regelmäßigen Abständen als Dozentin für das ZBIW zu verschiedenen Themen rund um ihr Lehrgebiet tätig.



Konstanze Sigel

ist als Diplom-Sozialpädagogin Absolventin der TH Köln sowie Kommunikations- und Organisationsmanagerin mit langjähriger Berufserfahrung bei „Bildungspartner NRW – Bibliothek und Schule“.

Seit November 2017 ist sie im Team des ZBIW für alle Fort- und Weiterbildungsangebote für die Öffentlichen Bibliotheken in NRW verantwortlich. Darüber hinaus betreut sie umfangreiche Qualifizierungsangebote des ZBIW, wie beispielsweise den Zertifikatskurs „XPRTN für das Lesen“. Als Teamleitung koordiniert sie die Prozesse im Tagesgeschäft und vertritt die Leitung des ZBIW.



Marvin Lanczek

ist Bibliothekar und studierte Bibliothekswesen an der TH Köln.

Seit März 2015 gehört er zum Team des ZBIW. Er 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 er für die Pflege der Webseiten des ZBIW verantwortlich und seit November 2017 Qualitätsmanagementbeauftragter des ZBIW.



Meik Schild-Steiniger

ist Bibliothekar und studierte Bibliothekswesen an der FH Potsdam und an der TH Köln. Erste Berufserfahrung sammelte er in der Bibliothek Monheim am Rhein und absolvierte berufsbegleitend den Master Educational Media | Bildung und Medien an der Universität Duisburg-Essen. Er engagiert sich ehrenamtlich für den Landesverband des BIB in NRW.

Seit Januar 2019 gehört er zum Team des ZBIW. Zu seinen Aufgaben gehören die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken und die Einführung neuer digitaler Angebotsformate im Gesamtprogramm des ZBIW.



Franziska Wiedenhöfer

ist Bibliothekarin, sie studierte nach ihrer Ausbildung zur Fachangestellten für Medien und Informationsdienste Bibliothekswesen an der TH Köln. Berufserfahrungen sammelte sie bereits in der Universitätsbibliothek Gießen, im hzb NRW und zuletzt in der Stadtbibliothek Köln. Darüber hinaus engagiert sie sich seit 2015 ehrenamtlich im BIB, dem Berufsverband Information Bibliothek.

Von Januar 2021 bis Dezember 2022 verstärkte sie das Team des ZBIW. Zu ihren Aufgaben gehörten Planung und Organisation neuer Angebote für Beschäftigte Öffentlicher und Wissenschaftlicher Bibliotheken sowie Öffentlichkeitsarbeit und Social Media.



Bettina Schumacher

ist Europasekretärin und hat in verschiedenen Unternehmen als Office Assistant sowie im Kundenservice gearbeitet, bevor sie im Februar 2016 Mitarbeiterin der TH Köln wurde.

Seit Januar 2018 ist sie im Geschäftszimmer des ZBIW tätig und dort Ansprechpartnerin für alle Themen rund um die Seminarverwaltung und die Bearbeitung von Anmeldungen. Das Geschäftszimmer ist erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten.



Britt Tegtmeier

hat ihre kaufmännische Ausbildung bei der Sparkasse KölnBonn absolviert und verfügt über langjährige Berufserfahrung im Bereich Weiterbildung.

Sie ergänzt das ZBIW-Team seit Februar 2020 und ist gemeinsam mit Bettina Schumacher im Geschäftszimmer für den reibungslosen Ablauf der Seminarverwaltung und die Kommunikation mit allen Fortbildungsinteressierten zuständig.



Jasmin Weiser

ist Studentin des Masterstudiengangs „Markt- und Medienforschung“ an der TH Köln. Zuvor hat sie erfolgreich ihren Bachelor in „Medien- und Kommunikationsmanagement“ an der Hochschule Fresenius in Wiesbaden absolviert.

Seit Dezember 2021 verstärkt sie als wissenschaftliche Hilfskraft das Team des ZBIW. Zu ihren Aufgaben gehörten die Unterstützung bei Aufbau und Datenmigration für einen neuen Newsletter. Zudem erprobt sie neue Kommunikationskanäle und unterstützt das ZBIW bei der Optimierung seiner externen Kommunikation.

Das Team des ZBIW.

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln

0221 8275-3691 bis -3695 sowie -5314

zbiw@th-koeln.de

<https://www.th-koeln.de/zbiw>

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln