

Lernen ist Zukunft	
Inhaltsverzeichnis	
Grußwort	02
Vorwort	06
Statements	08
Fortbildung – ein strategisches Leitungsthema für Bibliotheken	12
Das Jahr 2015 im Überblick	14
Müssen Öffentliche und Wissenschaftliche Bibliotheken lernende Organisationen werden?	24
Statistik	28
Serious Games	34
Gremien des ZBIW	38
Karriereweg Fachwirt – die berufliche Zukunft aktiv gestalten	40
Kritische Erfolgsfaktoren von MOOCs – eine kritische Betrachtung der Rolle der Bibliotheken	44
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen: E-Learning im Fokus	48
Strategische Ziele	52
Team	56
Die Dozenten im Jahr 2015 „Fußzeilen“	
Impressum	



Copyright Privat

Hubertus Neuhausen
 Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirates des ZBIW

Das Bibliothekswesen ist in einem tiefgreifenden Umbruch: Die gesamte Dynamik, die den Bereich der Informationstechnologie erfasst hat, wirkt sich auch auf die Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken aus. Angedeutet sei das nur mit einigen zarten Pinselstrichen: 2007 wurde das iPhone erfunden, in dem gleichen Jahr, in dem sich auch der Mobilfunk in vielen Ländern etabliert hat. Seitdem „tragen“ wir alle das Internet mit der Fülle seiner Möglichkeiten permanent „in der Hosentasche bei uns“. Cloud Computing basierte Services, die gewissermaßen die Smartphones mit „Inhalt“ ausstatten, wie der Kalender bei Google, das E-Mail-Konto bei GMX, Facebook, Twitter und noch vieles andere mehr sind tief in unseren Alltag eingedrungen. Oft, ohne dass wir es merken, haben sich unsere Gewohnheiten und Erwartungen sehr verändert. Insbesondere für junge Menschen ist das Smartphone das Tor zur Welt, und sie erwarten, dass sie alle relevanten Informationen mit Hilfe ihres Smartphone rezipieren können. In den sogenannten STM-Fächern (Science, Technology, Medicine) an den Hochschulen sowie in den Wirtschaftswissenschaften findet die Literaturversorgung fast vollständig elektronisch statt. Diese Fächer haben das Interesse an ihren Buchbeständen verloren. Begriffe wie Forschungsdatenmanagement und Linked Open Data dringen in unseren beruflichen Alltag ein.

Bibliotheken waren früher Einrichtungen, deren Dasein und Zweck allen völlig selbstverständlich waren. Ihr Beitrag für einerseits Lehre und Forschung an den Hochschulen, andererseits für Unterhaltung, Bildung und Fortbildung der allgemeinen Öffentlichkeit stand völlig außer Frage. Das ist vorbei: Die BBC berichtet von über 8.000 Stellen, die in den Öffentlichen Bibliotheken Großbritanniens verloren gegangen sind, und an der

Entscheidung der Leibniz-Gemeinschaft, die Zentralbibliothek für Medizin (ZB MED) nicht weiter im Rahmen der Bund-Länder-Finanzierung zu fördern, zeigt sich, dass auch Wissenschaftliche Bibliotheken nicht mehr sakrosankt sind. Bibliotheken müssen sich durch ihre Dienstleistungen profilieren und damit ihre Existenz rechtfertigen. Die Trägereinrichtungen der Bibliotheken, die Kommunen und die Hochschulen, wollen davon überzeugt werden, dass es sich lohnt, in ihre Einrichtungen zu investieren.

In diesem dynamischen Umfeld müssen sich Bibliotheken zurecht finden und in vielen Bereichen neu erfinden. Jede Institution, ob öffentliche Einrichtung oder Wirtschaftsunternehmen kann sich nur neu positionieren, wenn das auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitvollziehen. Personalentwicklung, und das bedeutet auch ganz wesentlich Fortbildung, ist dafür ein wesentlicher Weg zum Erfolg. Der vorliegende Jahresbericht steht unter dem Motto: „Lernen ist Zukunft“. Ohne uns weiter zu bilden, sind wir nicht zukunftsfähig. Daher ist es sinnvoll, dass sich der Jahresbericht, aber auch das ZBIW als Fortbildungseinrichtung mit den Themen Bibliothek als lernende Organisation, Nachwuchsförderung, Mitarbeitermotivation und Personalentwicklung beschäftigt. Seit vielen Jahren unterstützt das ZBIW die nordrhein-westfälischen Bibliotheken mit seinem Fortbildungsangebot. Wir alle sind für dieses Angebot dankbar, und wir nutzen es intensiv. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude bei der Lektüre des vorliegenden Jahresberichtes.

Ihr
 Hubertus Neuhausen

Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirates des ZBIW

LERNNEN



Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Das Thema Einführung eines Qualitätsmanagementsystems wurde im Jahr 2015 sehr konkret und bestimmte in weiten Teilen auch den Alltag im ZBIW. Vorausgegangen war die Vereinbarung zwischen dem ZBIW und der zentralen Weiterbildungseinrichtung der TH Köln, dem ZaQwW – Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung, sich gemeinsam zertifizieren zu lassen, und zwar nach ISO 9001 sowie nach ISO 29990 „Lerndienstleistungen für die Aus- und Weiterbildung – Grundlegende Anforderungen an Dienstleister“. Im Juni 2015 startete der Zertifizierungsprozess mit einem Zertifizierungscheck durch CERTQUA. Beide Einrichtungen haben sich bewusst für CERTQUA als Zertifizierungsorganisation entschieden, da es sich um eine Organisation für die Bereiche Arbeitsmarkt, Bildung und Dienstleistung handelt. Der Zertifizierungs-

check listet eine Reihe von Anforderungen im Qualitätsmanagement auf, die bereits erfüllt werden bzw. zu optimieren oder noch zu implementieren sind. Da die ISO 9001 Ende des Jahres eine Revision erfuhr, wurde der Entschluss gefasst, sich bereits nach der neuen Norm zertifizieren zu lassen, obwohl noch eine Zertifizierung nach der ISO 9001:2008 möglich gewesen wäre. Dies bedeutete einen zusätzlichen Aufwand, da Handlungsfelder neu hinzugekommen sind bzw. neu / anders berücksichtigt werden müssen. Das Präsidium der Hochschule unterstützt die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems von ZaQwW und ZBIW jedoch explizit und sieht in der geplanten ISO-Zertifizierung auch eine Vorreiterrolle beider Einrichtungen innerhalb der Hochschule hinsichtlich eines prozessorientierten Qualitätsmanagements.

Seit dem 1. September 2015 präsentiert sich die Fachhochschule Köln unter dem neuen Namen Technische Hochschule Köln – kurz TH Köln. Der neue Name ist das Ergebnis eines intensiven, hochschulweiten Prozesses, in dem die Hochschule ihr Selbstverständnis und ihre strategische Ausrichtung überprüft und neu justiert hat. Neben der Namensänderung wurde ein neues Logo sowie ein neues Corporate Design – u.a. mit einer neuen Hausschrift – entwickelt. Bis zum Ende des akademischen Jahres 2015/16 soll das alte Logo weitgehend ersetzt sein, was auch für das ZBIW einen hohen operativen Aufwand bedeutete, zeitlich aber durchaus gelegen kam, da nicht zuletzt alle Unterlagen „angefasst“ werden mussten und somit gleichzeitig hinsichtlich ihrer Passung ins Qualitätsmanagement geprüft und ggf. verändert werden konnten.

Das ZBIW ist stolz darauf, dass es im Jahr 2015 gelungen ist, den Spagat zwischen extrem hoher Belastung im operativen Geschäft und einem attraktivem Weiterbildungsprogramm geschafft zu haben.

Den Jahresbericht 2015 hat das ZBIW unter das Motto „Lernen ist Zukunft“ gestellt. Damit greift das ZBIW seine Leitideen „Zukunft Bibliothek – Investition in Weiterbildung“ und „Zukunft Bibliothek – Innovation durch Weiterbildung“ sehr konkret auf. Lebensbegleitendes Lernen wird mehr und mehr zu einem zentralen Bestandteil individueller Personalentwicklung und somit unverzichtbar für jede einzelne Erwerbsbiografie. Lebenslanges Lernen muss zu einem Leitprinzip werden, insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der steigenden Innovationsdynamik, der sich auch Bibliotheken und Informationseinrichtungen nicht entziehen können.

Wir hoffen, Ihnen auch in diesem Jahr wieder einen inspirierenden und wertvollen Jahresbericht zu bieten, der unterstreicht, welche zentrale Bedeutung der Wissenschaftlichen Weiterbildung im Bereich Bibliothek und Information auch in Zukunft zukommen wird.

Leiterin des ZBIW



Regina Brehm
Organisationsberaterin und Führungskräftecoach

„Führung heißt, starke Entscheidungen treffen in schwierigen Situationen um Realität in die gewünschte Richtung zu bewegen – ohne den Anspruch an sich zu haben, es immer zu können.“

Dieses Zitat von Mathias Varga von Kibéd fasst für mich das Thema Führung in einem Satz zusammen.

Als Führungskraft habe ich die kontinuierliche Aufgabe, innerhalb von lebendigen Systemen Entscheidungen unter Unsicherheit zu treffen und Spannungen auszubalancieren. Diese zeigen sich immer wieder neu und anders, je nach Rahmenbedingungen und beteiligten Personen.

So kann ich als Führungskraft zum einen auf meine Erfahrungen und vertrauten Lösungsmodelle zurückgreifen – andererseits stehe ich in Führung immer wieder vor hochkomplexen neuen Situationen, die mutige Weichenstellungen erfordern und nicht nach Kriterien von „richtig“ oder „falsch“ zu entscheiden sind.

Deshalb sind für mich Führung und Lernen untrennbar miteinander verbunden und das heißt:

- » Mich selbst in Führung als Gestaltende und Nicht-Wissende zu begreifen – ob als Teamleitung, Abteilungsleitung, Dezernentin oder Bibliotheksleitung mit disziplinarischer oder lateraler Führungsverantwortung,

- » Meine Mitarbeiter nicht statisch zu sehen im festschreibenden Sinn von „so ist der Mitarbeiter“ sondern sie als Lernende zu begreifen: meine Führungsaufgabe anzunehmen, Mitarbeiter zu befähigen, mit neuen Herausforderungen umgehen zu lernen und damit für bestmögliche Ergebnisse zu sorgen,
- » Das Team, die Gruppe, die Abteilung, die Bibliothek als lernende Systeme in Entwicklung zu führen und aus Fehlurteilen zu lernen.

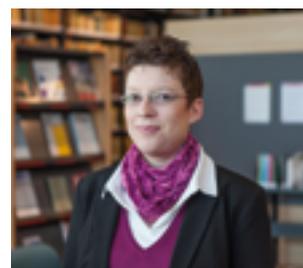
Lernen im Führungskontext verstehe ich als Bereitschaft:

- » Eigene Reiz-Reaktions-Muster als Führungskraft zu erkennen, da es keine Wahrnehmung ohne Deutung gibt,
- » Vertraute Konzepte und Überzeugungen kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls auch los zu lassen, um neue Wege zu gehen,
- » Organisationen als entwicklungsfähige Systeme zu begreifen und als Führungskraft systemisch denken und handeln zu lernen.

Deshalb ist aus meiner Erfahrung eine Voraussetzung für wirkungsvolle Führungsarbeit die Bereitschaft, Lernen zu lernen.

In dieser Fußzeile stellen wir Ihnen unsere Dozenten aus dem Jahr 2015 kurz vor.

Heidrun Alde
Universitätsbibliothek Dortmund, Diplom-Bibliothekarin, Abteilung Bibliotheks-IT: Administration des SFX-Linkresolvers, Verarbeitung von Metadaten, Einzelprojekte



Katharina Beberweil
International Bureau of Fiscal Documentation, Amsterdam, Manager IBFD Library and Information Centre, Informationsmanagement, Informationskompetenz Wirtschafts-, Rechts- und Geisteswissenschaften

"Nach mir die Sintflut? Oder die Verantwortung von Führungskräften für die folgende Generation"

Die individuelle Biographie und damit einhergehende Senezeration bringen es zwangsläufig mit sich, dass vakant werden- de Stellen in der Führungsetage neu besetzt werden müssen. In diesen Jahren bei aktueller Demographie könnte dies angesichts von Rahmenbedingungen ein grundsätzliches Problem werden bzw. bereits sein. Lösungsansätze hierzu werden nicht gerade begünstigt durch das aktuelle Tarifrecht, eine Altersstruktur von nicht aufrückwilligen Stellvertretungen, unfreiwilligen, konsolidierungsverursachten Interimslösungen, die sich zuweilen dauerhaft etablieren, oder auch ein nicht vorhandener Markt von Menschen, die in diesen Zeiten Verantwortung zu übernehmen bereit sind.

Wie weit ist die scheidende Führungskraft aber verantwortlich, Kronprinz oder Prinzessin langfristig für diese Entwicklung aufzubauen und für eine Inthronisierung derselben zu sorgen? Subsumiert der Begriff der Personalentwicklungsplanung auch die eigene Leitungsstelle? Die Formulierung

personalpolitischer Grundsätze wird berücksichtigen, wieweit mit der Organisationseinheit intensiv Vertraute gefördert werden sollen oder dem Einsteiger von außen größeres Innovationspotential zugetraut werden, ungeachtet individueller Charakteristika. In jedem Fall sind einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben, für Führungsaufgaben zu qualifizieren und zu motivieren.

Was wir daher brauchen:

- » eine berufspolitisch zielgerichtete Gesamtkonzeption,
- » ein breites Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot als Basis individuell bedarfs- und karriereorientierter Qualifizierung,
- » eine bibliotheks- und informationswissenschaftliche Weiterbildung, die eine Sintflut verhindert, so dass Führungskräfte in der Lage sind, im Sinne einer zukunftsorientierten Entwicklung vor allem mit den medialen Veränderungen und Visionen konstruktiv, wirklichkeitsnah und realistisch umzugehen.



Klaus-Peter Böttger
Direktor Stadtbibliothek Essen

Prof. Dr. Tom Becker
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professor für Medienmanagement und Medienvermittlung in Bibliotheken, Forschungsschwerpunkte: Dienstleistungs- und Auskunftsstandards in Bibliotheken, Kollegiales Feedback, Beschwerde- und Kundenzufriedenheitsmanagement, Prozessoptimierung der Kundenkommunikation, Informationskompetenz, Wissensmanagement



Julia Bergmann
Trainerin, Beraterin, Buchautorin, Ihre Themen sind: Informations- und Wissensvermittlung, Recherchekompetenz, Arbeitsorganisation und -techniken, webbasierte und mobile Technologien in Bildungs- und Kulturarbeit, Makerspaces, digitaler Wandel in Organisationen, Design Thinking für Bibliotheken

Statements



Prof. Dr. Gabriele Beger
Leitende Direktorin der Staats- und
Universitätsbibliothek Hamburg

Ohne Lernen keine Karriere

Das klingt wie „lebenslanges Lernen“ und ist auch so gemeint. Und es gilt gleichermaßen für den Beschäftigten wie für den Arbeitgeber. Wer Karriere machen will, muss gewillt sein, fachliches Wissen nach dem neuesten Stand der Wissenschaft sich immer wieder anzueignen und daraus Schlussfolgerungen für die Zukunft zu ziehen und der Arbeitgeber muss die strategischen Ziele setzen und geeignete Maßnahmen zur Karriereförderung anbieten. Die Instrumente heißen Strategie- und Personalentwicklung. Viele Jahre analysierten die Unternehmen für ihre strategische Ausrichtung den Bedarf ihrer Zielgruppe, seit einiger Zeit zählen dazu auch die eigenen Beschäftigten. Es stimmt, dass das digitale Umfeld so revolutionär ist wie die Erfindung des Buchdrucks es einmal war. Bibliotheken und Informationseinrichtungen stehen vor neuen Organisationsfragen und dem Bedarf an völlig neuen fachlichen Kompetenzen wie z.B. Metadatenmanagement, Workflows für Repositorien und die Vernetzung digitaler Objekte müssen erlernt werden, aber auch ein neues Verständnis von den Bedarfen, wie u.a. Open Data, Open Access und Langzeitarchivierung von Forschungsdaten,

um nur einige Eckpunkte zu nennen. Auch in den Öffentlichen Bibliotheken reichen gute Buchbestände bei weitem nicht mehr aus, weil die Nutzer sich zunehmend in sozialen Netzwerken befinden und Orte der Kommunikation und Medienkompetenz benötigen. Die Bücherhallen Hamburg stellten zwei Ziele bei der Neugestaltung der Musikabteilung auf: „Im Mittelpunkt steht der Nutzer, die Medien dienen ihm“. Was bedeutet das für die Personalentwicklung? Die Mitarbeiter benötigen gleichermaßen Freiräume für innovative Entwicklungen und gezielte Qualifizierungsangebote, um sie für die neuen Arbeitsaufgaben fit zu machen. Damit dieser bedeutende Veränderungsprozess gemeinsam gelingt, ist ein integriertes Gesundheitsmanagement hilfreich, welches sich aus drei Bausteinen zusammensetzt: Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Personalentwicklung. Lernen, Mitgestaltung und berufliche Veränderung bedürfen neben der Ausbildung und Qualifizierung einer systematischen Gesundheitsförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So gehen Karriereplanung des Einzelnen und die Förderung durch den Arbeitgeber Hand in Hand.



Copyright Financial Times Photos



Tom Birke
Kultur- und Medienpädagoge bei Akki e.V. – Aktion & Kultur mit Kindern, Düsseldorf, Leiter des Projektes Clipper – Medienwerkstatt Düsseldorf, Clipper steht für praktische Medienarbeit mit Kindern und Jugendlichen



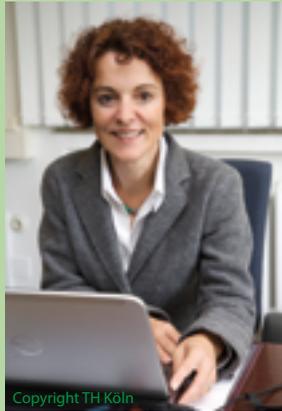
Regina Brehm
Selbstständige Organisationsberaterin, Fach- und Führungskräftecoach, langjährige Führungserfahrung in Unternehmen sowie in der Fachhochschullehrtätigkeit im Bereich Sozialethik, Tätigkeitsschwerpunkt: Seminare, Beratung und Coaching zum Thema „Führung“ (Führung der eigenen Person, Personalführung,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



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



Silvia Campos-González
SC Kompetenz Entwicklung, Langenfeld, selbständige Trainerin und Coach, Begleitung und Beratung von Menschen und Organisationen in Lern- und Entwicklungsprozessen, Expertin für Management, Kommunikation und Klärungshilfe, Leiterin des Best-Age-Network



Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach
Dekanin der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften

Fortbildung zählt zu den Themen, die in der Diskussion wenig umstritten sind. Grundsätzlich herrscht Einigkeit darüber, dass lebenslanges Lernen für jedermann wichtig ist und idealerweise einen kontinuierlichen Prozess im Arbeitsleben der Mitarbeiter darstellt. Schon bei der Erwähnung des Begriffs der Kontinuität stellt sich allerdings die Frage, wer in Bibliotheken hier in erster Linie angesprochen bzw. verantwortlich ist – der einzelne Mitarbeiter oder die Führungsetagen?

Bibliotheken sind in weiten Teilen Dienstleistungsunternehmen und im Dienstleistungssektor stellen die Mitarbeiter die wichtigste Ressource des Unternehmens dar. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen stehen – wie bei allen Beratungsunternehmen – im Vordergrund und das gilt insbesondere für die Befähigung, diese an den Kundenbedarf situationsgerecht anzupassen. Bibliothekare beraten ihre Kunden bezüglich des individuellen Informationsbedarfs und stellen dafür Medien aller Formate bereit. Den Ausbildungsstand der Mitarbeiter absolut up to date zu halten, ist daher mindestens ebenso wichtig, wie den „Rohstoff“ der Bibliothek, d.h. die benötigten Medien (Bücher, Datenbanken etc.) permanent zu aktualisieren.

Daneben gibt es weitere Rahmenbedingungen, die bibliothekarische Fortbildung zu einer besonderen Herausforderung machen: Finanzielle Einflüsse, gesellschaftlicher und technologischer Wandel, verändertes Medienrezeptionsverhalten und Bedarfe der Kunden, machen die Planung, Priorisierung und Ausrichtung von Fortbildungen zu einer Herausforderung für die Bibliotheksleitung.

Mitarbeiter sind nicht nur die zentrale Ressource im Unternehmen, sie sind auch die teuerste. Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtkosten liegt z. B. in der Größenklasse der Öffentlichen Bibliotheken mit 100.000 – 400.000 Einwohnern für das Berichtsjahr 2014 zwischen 45 Prozent und 85 Prozent; der Median bei 70 Prozent.¹ Alleine dieses Kostenvolumen demonstriert eindrucksvoll, dass keine Bibliothek es sich leisten kann, den Faktor, der den größten Anteil der Gesamtkosten trägt, unzureichend aus- bzw. fortgebildet zu belassen.

Dabei ändern sich die für Bibliotheken geltenden technologischen und damit kundenspezifischen Parameter derzeit in einer Geschwindigkeit und einem Umfang, wie dies in kaum einer anderen Branche zurzeit zu beobachten ist. Während es beispielsweise vor wenigen Jahren noch wichtig war, ein besonders elaboriertes Internetangebot anzubieten, entwickelt sich eine neue Kundengeneration, die Informationen „mobile“, d.h. auf ihrem Smartphone und damit „in der Hosentasche“ wünscht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig festzustellen, dass diese Zielgruppe nicht ebenso gut auf dem Computer zu erreichen ist. Immer mehr Aktivitäten wandern von der stationären zur rein mobilen Nutzung und darauf muss perspektivisch reagiert werden. Während im Jahr 2014 noch 74 Prozent der Nutzer ihre digitale Nutzungszeit lediglich auf dem PC / Laptop und nur 24 Prozent auf dem Handy verbrachten, sind es aktuell schon 32 Prozent der Handynutzer, die „mobile only“ arbeiten. Auf dieses Drittel der potenziellen Nutzer kann nicht verzichtet werden. Dienstleistungen und Produkte müssen entsprechend angepasst werden.² Dies braucht adäquate Fortbildung der Mitarbeiter.

Auch der sich fortwährend ändernden Medienrezeption der Kunden muss Rechnung getragen werden. Da es im Internet zahlreiche Quellen sofort im Volltext und direkt auf den (Handy-)Bildschirm gibt, wächst die Erwartung, dass auch die Bestände von Bibliotheken zunehmend online bzw. auch auf Mobilgeräten darstellbar genutzt werden können und der Benutzer auch oder überwiegend außerhalb der Bibliotheksräume arbeiten kann. Für die Bibliotheksmitarbeiter bedeutet diese Entwicklung beispielsweise die Vermarktung neuer, unsichtbarer „digitaler“ Produkte, die neu erlernt und anschließend dem Kunden vermittelt werden muss.

Gleichzeitig wird die Wahrnehmung der Qualität der eigenen Recherche durch die Kunden häufig überschätzt. Forscher der Universität Mainz fanden heraus, dass in allen Altersgruppen eine klare Diskrepanz zwischen Kompetenzselbsteinschätzung und tatsächlichem Wissensstand hinsichtlich der Einschätzung von Suchmaschinen-

ergebnissen besteht.³ Aus dem Wunsch der autonomen Informationssuche ergibt sich für Bibliothekare eine neue Aufgabe, die für Wissenschaftliche Bibliotheken unter dem Stichwort „Informationskompetenz“ subsummiert wird.

Neben der Unterstützung des Kundenwunschs nach räumlicher und zeitlicher Autonomie besteht zudem die Aufgabe, auch über solche Quellen zur informieren, die nur innerhalb der Bibliothek bzw. nur über sie (Lizenzfragen) verfügbar sind. Dem aktiven Kundenkontakt zur Angebotspräsentation – virtuell oder physisch anwesend – kommt daher eine erhebliche Bedeutung zu. Der Auskunftsdienst oder die Informationstheke sind dabei längst nicht mehr nur vor Ort in der Bibliothek erreichbar. Chat-Auskunft oder WhatsApp-Anfragen verlangen neue Wege der Kundenansprache und der Kundenkommunikation als Ergänzung bisheriger Dienstleistungen. Fragen des Marketings und der Bestandsvermittlung treten also auch hier für die Mitarbeiter in voll-kommen veränderten Rahmenbedingungen in den Vordergrund.

Auch jenseits des direkten Kundenkontakts ändern sich die Prozesse innerhalb der Organisation. Open-Access-Angebote verändern die Abläufe im Zeitschriftenmanagement; Lizenzfragen und Angebotssichtung verlangen ebenfalls neue Kenntnisse. In diesem Kontext entsteht auch das neue Arbeitsfeld der Publikationsberatung, das in wissenschaftlichen Bibliotheken an Bedeutung gewinnt, gerade auch vor dem Hintergrund, dass die Bibliothek über eigene Repositorien als „Herausgeber“ auftritt.

Die Liste der Veränderungen innerhalb und außerhalb der Bibliothek könnte noch fortgesetzt werden. Die Beispiele verdeutlichen jedoch, wie sehr die Bibliothek sich ihrer Rolle als „lernende Organisation“ bewusst werden muss, die durch Veränderungen der Umwelt und des direkten Umfelds zum Umdenken gezwungen wird. Der Blick auf diese Veränderungen verlangt eine Beobachtung der Bibliothek als Gesamtorganisation, wie sie vor allem von der Leitung wahrgenommen werden muss. Im Rahmen

der Zieldefinition und der Erarbeitung einer Bibliotheksstrategie können dann Felder identifiziert werden, auf denen die Bibliothek ihre Dienstleistungen und Produkte an aktuelle Bedürfnisse anpassen und damit ihre Mitarbeiter fortbilden muss. Nur durch diese sogenannten Anpassungsfortbildungen kann der Beruf weiterhin zukunftsfähig ausgeübt werden.

In der Befragung „Zukunft gemeinsam gestalten“ gemeinsam mit dem Berufsverband Information Bibliothek e.V. (BIB) zeigte sich 2014, dass die Bedeutung von Fortbildung bei den einzelnen Mitarbeitern (N=1.188) durchaus angekommen ist. Die Frage nach den Herausforderungen im Alltag zeigt eindeutige Ergebnisse. Mit insgesamt 76 Prozent sehr hoher oder eher hoher Einschätzung wurde die Herausforderung fachlich up to date zu bleiben mit Abstand am stärksten priorisiert.⁴ Die Frage nach der Rangfolge der Zukunftsprojekte zeigt in die gleiche Richtung: Die Forderung nach einer neuen Fortbildungsstruktur des BIB wurde mit weitem Abstand von den Mitgliedern des BIB auf den ersten Platz gewählt.⁵

Doch auch wenn die Motivation oder das Interesse der Mitarbeiter an Fortbildung grundsätzlich vorhanden ist, muss Fortbildung mit nachhaltiger Wirkung auf die Services der Bibliothek ein langfristiges Planungsziel einer Bibliothek (Strategie) in Kombination mit planvoller Personalentwicklung sein. Anders als in anderen Branchen geht es bei dabei nicht nur um die Förderung und Entwicklung von Leistungsträgern; vielmehr sollten nahezu flächendeckend alle Mitarbeiter in den Fortbildungskontext einbezogen werden, da die Veränderungen sich nicht nur auf einzelne, wenige Bereiche beziehen, sondern das gesamte Berufsfeld betreffen. Es ist somit die strategische Aufgabe der Bibliotheksleitung, die Kompetenzen der Mitarbeiter entsprechend dem skizzierten Wandel systematisch und kontinuierlich auf- und auszubauen.

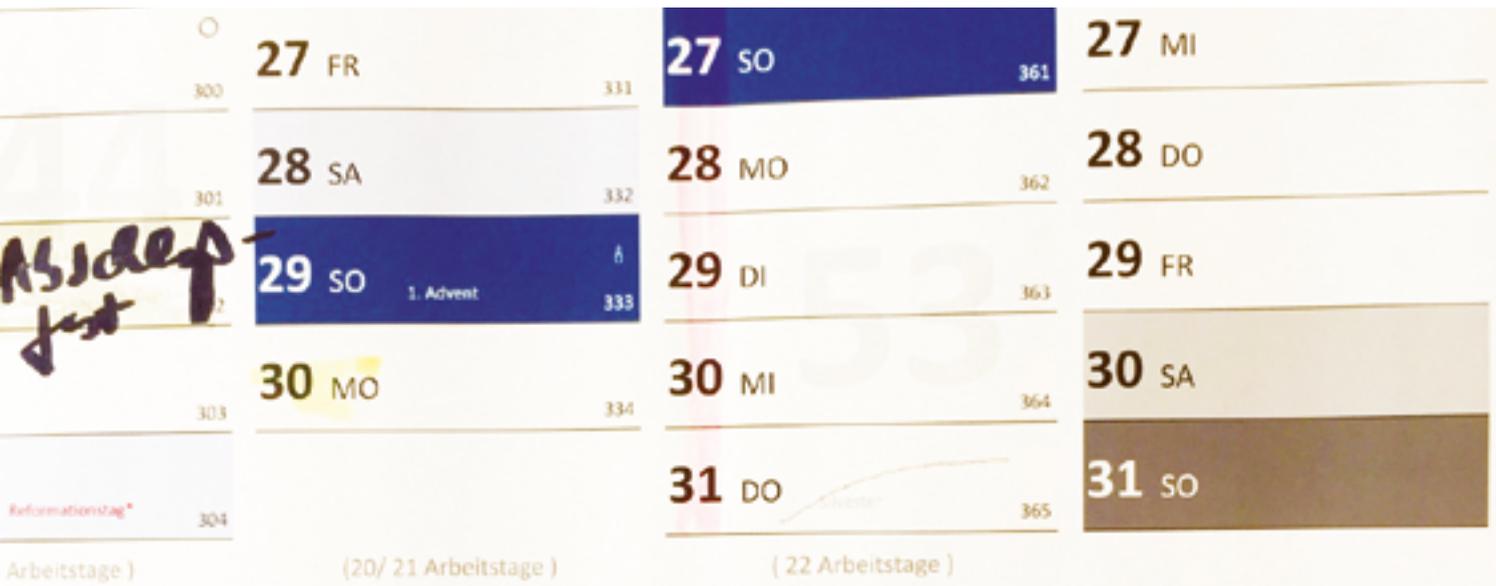
3 | Die Googleisierung der Informationssuche – Suchmaschinen im Spannungsfeld zwischen Nutzung und Regulierung. Management Summary. http://www.blogs.uni-mainz.de/ifu/files/2013/08/Suchmaschinen_Management_Summary.pdf (11.04.2016).

4 | Fühles-Ubach, Simone; Albers, Miriam: Zukunft gemeinsam gestalten: Online-Mitgliederbefragung im Auftrag des Berufsverbands Information und Bibliothek e.V. (BIB). – 2015. S. 14. http://www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Mitgliederbefragung_2014/Zukunft-gemeinsam-gestalten-Ergebnisse-28-01-15.pdf (11.04.2016).

5 | Ebd. S. 25.

1 | Deutsche Bibliotheksstatistik: Indikatorenreiter: Größenklasse: 100.000 EW bis 400.000 EW – Berichtsjahr: 2014. https://www.hbz-nrw.de/angebote/dbs/dbs_Indikatorenreiter/ (11.04.2016).

2 | Freese, Walter: Mobile Marktforschung, In: planung&analyse, Heft 01/2016, S. 44–45
IfD Allensbach (ACTA), Allensbacher Computer- und Technik-Analyse 2015, <http://www.ifd-allensbach.de/acta/inhalte/uebersicht-der-ermittlungen/uebersicht.html> (11.04.2016).



JANUAR

Das Weiterbildungsjahr des ZBIW beginnt am 14. Januar 2015: „Responsive Webdesign“, ein Seminarangebot zum Thema Benutzerfreundlichkeit von Web-Inhalten und User-Experience ist das erste von insgesamt 163 ein- und mehrtägigen Seminaren im Jahr 2015.

Der Unterausschuss für den Fortbildungsberuf Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste widmet sich am 20. Januar 2015 intensiv der Aktualisierung des Rahmenlehrplans. Die Erfahrungen aus dem 1. Lehrgang, der im Oktober 2015 seinen Abschluss findet wird, fließen ebenso mit ein wie aktuelle fachliche Entwicklungen aus dem Arbeitsfeld ABD (Archiv, Bibliothek, Dokumentation).

Die Stelle von Marie-Louise Krohn, die von Januar 2011 bis Dezember 2014 im ZBIW im Bereich Seminarmanagement tätig war, soll zeitnah neu besetzt werden. Am 22. Januar 2015 finden daher Auswahlgespräche mit interessierten Bewerbern statt.

FEBRUAR

Am 23. Februar 2015 startet mit der 1. Präsenzphase die deutschlandweit erste umfassende Qualifizierung im Berufsfeld Informationskompetenz - der Zertifikatskurs „Teaching Librarian“. Der Kurs qualifiziert Beschäftigte in Bibliotheken, die Herausforderungen dieses Berufsfeldes zu bewältigen und an ihrer Bibliothek Veranstaltungen zur Vermittlung von und Befähigung zur Informationskompetenz planen und durchführen zu können. Sieben Module, die eng miteinander verzahnt sind, werden die 17 Teilnehmenden bis zum Januar 2016 absolvieren.

Das Zertifikat der TH Köln ist ein sowohl national wie auch international anerkannter Leistungsnachweis. Zudem ist anhand der hier erworbenen ECTS eine Anrechnung der Leistungen bei einem anschließenden oder parallelen Hochschulstudium grundsätzlich möglich.

Die TH Köln plant im Rahmen ihres Qualitätsmanagements den Aufbau eines „Prozessportals“. Das ZBIW wird sich an den zentralen Vorgaben orientieren und strebt eine Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2015 sowie DIN ISO 29990 „Lerndienstleistungen für die Aus- und Weiterbildung - Grundlegende Anforderungen an Dienstleister“ an. Im Rahmen des Qualitätsmanagements in der Weiterbildung kooperiert es hierzu mit dem Zentrum für akademische Qualifizierung und wissenschaftliche Weiterbildung (ZaQwW) der TH Köln und erreicht bereits durch die Wahl einer gemeinsamen Zertifizierungsorganisation (CERTQUA) sowie die gemeinschaftliche Entwicklung von abgestimmten Prozesshandbüchern einen hohen Synergieeffekt. Am 26. Februar 2015 findet eine erste gemeinsame Vorbesprechung bei der Einrichtungen statt.

Mit Unterstützung von Simon Brenner, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Instituts für Informationswissenschaft, soll ein Verfahren für eine vereinfachte Online-Anmeldung realisiert werden. Die geplante Online-Anmeldung übermittelt den Fortbildungswunsch über ein Online-Formular an das Geschäftszimmer und die Datenbank des ZBIW und stellt eine zusätzliche Alternative zur Anmeldung via Brief, Fax oder Mail-Attachment dar. Sie ist losgelöst vom Workflow in den anmeldenden Einrichtungen. Erste Gespräche mit Simon Brenner legen den



Marion Creß
IKARUS GbR, Duisburg, Kommunikationstrainerin, Sprecherzieherin und Dozentin in der Erwachsenenbildung. Schwerpunktthemen in Wirtschaft und Verwaltung sind Präsentation und Persönlichkeit, Professionelle Gesprächsführung, Kundenorientierte Kommunikation, Sprech- und Stimmtraining



Christoph Deeg
Berater und Speaker für die Bereiche Social-Media-Management, Gamification und Digitale Strategien, Beratung und Begleitung von Unternehmen und Institutionen zu operativen Herangehensweisen sowie Weg-Ziel-Strategien, wie digitale Angebote strategisch genutzt und in den Arbeitsprozess implementiert und integriert werden können

Dr. Markus Deimann

Fachhochschule Lübeck, Bildungswissenschaftler, tätig im Bereich Online-Bildung



Ania Dornheim M.A.

Textagentur Textwende, Düsseldorf, Kommunikationsberaterin, Trainerin, Texterin, Studium der Germanistik und der Philosophie (M.A.), seit 1998 selbstständig, Schwerpunkte: Internet- /Intranet-Texte, Beschwerdemanagement, Kundenbriefe/E-Mails, Corporate Language, vorwiegend für Banken, Versicherungen, Behörden und Institutionen

Frank Döschner

ZIM der Universität Duisburg-Essen, Diplom-Ingenieur, Kommunikations- und Informationsdienste

Zeitplan fest: Die ersten Tests mit ausgewählten Bibliotheken sollen im Rahmen der Veröffentlichung des Programms für das 2. Halbjahr 2015 laufen. Wenn alles problemlos klappt, wird diese Möglichkeit 2016 für alle Kunden des ZBIW freigeschaltet.

Rita Höft nimmt am 26. Februar 2015 am Treffen der Ausbilder für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Region Köln/Bonn teil und berichtet über den Verlauf der Fachwirt-Weiterbildung.

MÄRZ

Am 2. März 2015 tritt Marvin Lanczek die Nachfolge von Marie-Louise Krohn an und ist, wie Frau Krohn, im Bereich Seminarplanung und -organisation tätig. Als zukünftiger Ansprechpartner für IT-Belange im ZBIW kümmert sich Herr Lanczek schon in den ersten Arbeitstagen um die Erprobung der geplanten Online-Anmeldung.

In der 40. Sitzung der Fortbildungsbeauftragten des ZBIW am 3. März 2015 stellt Jan Neumann das Thema „OER - Offene Bildung im Web 2.0 und die Rolle der Bibliotheken“ vor. Jan Neumann, Leiter Recht und Organisation beim Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), ist u.a. Mitglied des Fachausschusses Bildung der deutschen UNESCO-Kommission e.V. Zudem erproben die Fortbildungsbeauftragten eine Methode der Evaluation, die auch im Fachwirt-Lehrgang angewendet wird: das Teaching Analysis Poll (TAP). TAP ist eine einfache und zugleich wirkungsvolle Methode mit der Lehrende in der Mitte des laufenden Semesters von Studierenden Rückmeldung darauf bekommen können,

wie ihre Lehrveranstaltung "läuft". Das Ziel eines TAP ist es, spezifische handlungsorientierende Informationen zur Veränderung und Verbesserung einer konkreten Lehr- und Lernsituation zu erhalten. Das ZBIW hat sich dieses Instruments zur Evaluation des Fachwirt-Lehrgangs in leicht veränderter Form bedient. Damit sich die Fortbildungsbeauftragten ein Bild von der Methode machen können, wird diese konkret genutzt, um das Treffen der Fortbildungsbeauftragten zu evaluieren.

26 Absolventinnen des Zertifikatskurses „Experten für das Lesen“ des ZBIW präsentieren am 3. März 2015 in Dortmund ihre Abschlussarbeiten und erhalten ihr Zertifikat für die erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung. Der Zertifikatskurs „Experten für das Lesen“, der in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Familie, Kinder Jugend, Kultur und Sport angeboten wird, ist die erste umfangreiche berufsbegleitende Qualifizierung speziell für Bibliotheksbeschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken, die den Blick für jugendliche Medienwelten, lesedidaktische Forschung und kompetente Kommunikation mit den Bildungspartnern von Bibliotheken öffnet. Zu den Projekten, die in Dortmund präsentiert werden, zählen das inklusive und digitale Lese-/Medienförderungsangebot der Stadtbücherei Velbert und der Förderschule Velbert „Wir sind BIBfriends!“ (mit Klassenaktionen mit Tablet-PCs), das Projekt „Schön“ – Medienbildung für geistig behinderte Menschen, das die Stadtbibliothek Minden durchführen wird, das Projekt „Literatur als Brücke im interkulturellen und intergenerationellen Dialog“ der Stadtteilbibliothek Essen-Freisenbruch sowie das Projekt „Mit Hape und den Dienstagsfrauen unterwegs“ der Lebendigen Bibliothek Bottrop.

1 | Über die Webseite des Verbandes des Bibliotheken des Landes NRW (vbnw) sind die Projekte der letzten Jahre abrufbar: <http://www.bibliotheken-nrw.de/projekte/praxisideen/>

Ein Angebot für Senioren und Jugendliche, bei dem gelesen, im Netz recherchiert und ein gemeinsamer Spaziergang (Jakobsweg) organisiert und medial dokumentiert wird.¹ Der nächste Kurs „Experten für das Lesen“, der am 10. März 2015 startet, ist bereits ausgebucht.

Am 17. März 2015 verständigen sich ZaQwW und ZBIW auf eine gemeinsame Meilensteinplanung für die Vorarbeiten zur der für Mitte 2016 angestrebten Zertifizierung der beiden Fort- und Weiterbildungsanbieter.

Am 18. März 2015 nimmt Wolfgang Thieme für das ZBIW am Round Table-Gespräch 2015 der Gemeinsamen Kommission Informationskompetenz im Weiterbildungszentrum der FU Berlin teil und berichtet dort über den erfolgreichen Start, die Anforderungen und die Ziele des Zertifikatskurses „Teaching Librarian“.

APRIL

Hochschulen erbringen neben nichtwirtschaftlichen Leistungen (z. B. der Ausbildung von Studierenden) auch wirtschaftliche Leistungen (z. B. Weiterbildung und Auftragsforschung). Die EU fordert, diese beiden Geschäftsfelder bezüglich Kosten und Finanzierung eindeutig voneinander zu trennen (Trennungsrechnung), sodass nachgewiesen werden kann, dass keine Quersubventionierung erfolgt. Alle Angebote des ZBIW müssen daher neu kategorisiert und gemäß einer kostendeckenden Preisbildung (Vollkostenrechnung) neu kalkuliert werden. Neue Formate, wie Zertifikatskurse, wurden und werden bereits auf der Basis von Vollkosten kalkuliert. Am 14. April 2015 entscheidet das Team des ZBIW wie die ein-

und mehrtägigen Veranstaltungen künftig kalkuliert werden. Die veränderte Preisstruktur soll mit Veröffentlichung des Programms 2.2015 in Kraft treten. Kunden, die nicht zum Kreis der Hauptadressaten gehören, zahlen für ein Seminar oder einen Workshop beim ZBIW künftig mehr, aber sie bekommen im Gegensatz zu anderen Anbietern auch mehr: Die Seminargebühren enthalten Getränke, Mittagessen und bei mehrtägigen Seminaren auch Übernachtung bzw. in Seminarhäusern zusätzlich Vollverpflegung.

Über 100 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste legen in diesem Sommer ihre Prüfung zum FaMI ab. Das ZBIW bietet ab dem 22. April 2015 in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Köln zwölf eintägige Trainings „Fit für Präsentationen und Fachgespräche – nicht nur, aber auch eine Prüfungsvorbereitung“ an und leistet damit einen Beitrag, um die jungen Auszubildenden optimal auf die mündliche Prüfung und das Berufsleben vorzubereiten.

Rita Höft informiert sich am 21. April 2015 im Rahmen des EDV-Seminars der Fachkonferenz der Bibliotheksfachstellen bei einem öffentlichen Fortbildungstag zum Thema „Input am Rhein 2.0 - Neues aus der IT-Welt für Bibliotheken“ in der Bezirksregierung Köln.

Im Rahmen des Erfahrungsaustausches der Ausbildungsleitungen am 29. April in der Rotunde der TH Köln wird Roswitha Hoge, Vertreterin der zuständigen Stelle für den Ausbildungsberuf Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste bei der Bezirksregierung Köln aus diesem Gremium, das sich einmal im Jahr trifft, verabschiedet. Roswitha Hoge geht Anfang 2016 in den Ruhestand.



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



Reinhard Feldmann
Universitäts- und Landesbibliothek Münster, Schwerpunkte: Ältere, wertvolle und schützenswerte Buchbestände, Nachlässe, Bestandserhaltung und digital humanities, Lehrbeauftragter an der TH Köln und der Sun-Yat Sen Universität Guangzhou



Juliane Feldner
Feldner & König GbR, selbständige Beraterin, Trainerin und Konfliktmoderatorin, Arbeitsschwerpunkte: Personal- und Organisationsentwicklung und Prozessbegleitung, Moderation von Workshops, Fachtagungen, Großveranstaltungen (Zukunftswerkstatt, Open-Space-Verfahren), Teamentwicklung, Supervision / Coaching / Konfliktmoderation Trainings und Fachvorträge



Burkhard Gutleben M.A.
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Diplom-Bibliothekar, Medienbearbeitung, Fachreferate Allgemeines und Niederlandistik

MAI

Unter dem Titel „Fachwirt / Fachwirtin – Perspektiven für die Berufsbiografie“ bietet das ZBIW am 6. Mai 2015 einen Informationsnachmittag für diejenigen an, die sich für die Weiterbildung zum Geprüften Fachwirt / zur Geprüften Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste interessieren. Trotz Bahnstreik und teilweise chaotischen Verkehrsbedingungen nehmen 29 Beschäftigte aus Bibliotheken und Archiven an dieser Veranstaltung teil.

Im Rahmen der Reakkreditierung des Master-Studiengangs MALIS (Master in Library and Information Science) wird am 7. Mai 2015 Vertretern des Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP) auch die Möglichkeit der Weiterbildung durch ausgewählte Module des Masterstudiengangs vorgestellt.²

Als Mitglied des Programmkomitees reist Ursula Georgy vom 19. bis 21. Mai 2015 zum 14. Internationalen Symposium für Informationswissenschaft (ISI 2015) nach Zadar, Kroatien.

Der Unterausschuss für den Fortbildungsberuf Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste arbeitet am 20. Mai 2015 in der Bezirksregierung Köln weiter an der Aktualisierung des Rahmenlehrplanes, damit dieser als Grundlage für den geplanten Start eines zweiten Lehrgangs im November 2015 dienen kann.

Marvin Lanczek und Wolfgang Thieme nehmen am 104. Bibliothekartag „Bibliotheken – von Anfang an Zukunft“ vom 26. bis 29. Mai 2015 in Nürnberg teil. Auf der Aktionsfläche der Verbände berichtet Wolfgang Thieme am 28. Mai 2016 über den Start des neuen

Zertifikatskurses „Teaching Librarian“, die in diesem Kurs erstmalig umgesetzte lernergebnisorientierte Evaluation sowie weitere Planungen im Zusammenhang mit diesem Weiterbildungsangebot.

JUNI

Der wissenschaftliche Beirat des ZBIW trifft sich am 2. Juni 2015 zur 15. und letzten Sitzung in seiner alten Zusammensetzung. Themen sind u.a. der Jahresbericht des ZBIW, die Statistik 2014, die geplante Zertifizierung sowie ein Rückblick auf die geleistete Arbeit des in dieser Besetzung seit acht Jahren amtierenden Beirates: 09/2007 bis 08/2011 unter dem Vorsitz von Edith Mendel, Leiterin der Stadtbibliothek Dinslaken, 09/2011 bis 08/2015 unter dem Vorsitz von Dr. Renate Vogt, Leitende Bibliotheksdirektorin der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn. Ursula Georgy bedankt sich bei den Beiratsmitgliedern, die das ZBIW in ihrer Amtszeit zu Fragen der Weiterentwicklung des ZBIW, der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie der Aufgabenpriorisierung beraten und unterstützt haben.

Der Prüfungsausschuss für den Fortbildungsberuf Fachwirt/Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste beschäftigt sich in seiner Sitzung am 11. Juni 2015 intensiv mit der bevorstehenden mündlichen Abschlussprüfung des Lehrgangs im Oktober 2015 und der Erstellung der Hausarbeit in den Sommerferien 2015. Vom 22. bis 23. Juni 2015 brüten die zukünftigen Fachwirte über den Aufgaben der letzten schriftlichen Abschlussprüfung zu den Lernfeldern Produkte und Dienstleistungen in Einrichtungen des Informationswesens und Informations- und Benutzungsdienste.

Nachdem die notwendigen Absprachen und Vereinbarungen mit der beauftragten Zertifizierungsagentur CERTQUA getroffen sind, findet am 24. Juni 2015 für das ZBIW und das ZaQwW ein Zertifizierungs-Check-Up statt, der im Ergebnis zeigt, welche Kriterien für eine Zertifizierung bereits erfüllt sind und wo Lücken vorhanden sind. Ein erfahrener Auditor der CERTQUA analysiert den bisherigen Stand der Umsetzung der Normanforderungen und hält die offenen Punkte in einem Bericht fest. Sowohl ZBIW als auch ZaQwW haben bereits viele Qualitätsstandards erfüllt, aber es gibt noch viel zu tun auf dem Weg zur Zertifizierung.

Am 24. Juni 2015 steht das Programm für das 2. Halbjahr 2015 in gedruckter Form und online zur Verfügung. Im Rahmen der Veröffentlichung des Programms für das zweite Halbjahr 2015 wird die neue Möglichkeit der Online-Anmeldung mit ausgewählten Bibliotheken erprobt. Im Ergebnis sollen dann alle Seminare und Workshops ab dem 1. Halbjahr 2016 auf der zugehörigen Webseite auch einen Link für die Online-Anmeldung erhalten.

Um die Fortbildungsangebote für die Öffentlichen Bibliotheken im Jahr 2016 in NRW zu planen, trifft sich am 25. Juni 2015 das ZBIW mit Vertreterinnen der Dezernate 48 Öffentliche Bibliotheken der Bezirksregierungen des Landes NRW in Düsseldorf zu einem Arbeitsgespräch. Die Erneuerung der seit 2010 bestehenden Kooperation zwischen ZBIW und den Dezernaten 48 Öffentliche Bibliotheken ist ein wichtiges Ergebnis dieser Besprechung.

JULI

Am 8. Juli 2015 stellt Rita Höft Studierenden des Bachelorstudiengangs Bibliothekswissenschaft im Rahmen eines Projektkolloquiums das ZBIW und seine Weiterbildungsangebote vor.

Jana Gibhardt Engle, Mitarbeiterin im Hochschulreferat Qualitätsmanagement der TH Köln und ehemalige Auditorin einer Zertifizierungsagentur, informiert das ZBIW-Team in einer Besprechung am 27. Juli 2015 über Anforderungen im Rahmen des bevorstehenden Zertifizierungsprozesses und die hierfür notwendigen Vorarbeiten.

Ende Juli 2015 geht der ZBIW-Jahresbericht 2014 mit dem Motto „Open“ und Fachbeiträgen zu Themen wie Open Science, Open Educational Resources (OER) und Open Innovation in den Versand. Mit dem nunmehr dritten Jahresbericht wird das Angebot für freiwillige Transparenz gegenüber Partnern und Kunden weiter gelebt. Wie bereits in den Vorjahren möchte das ZBIW durch informative Beiträge zu Schwerpunktthemen im Bereich Weiterbildung, aber auch zum eigenen Standpunkt und zukünftigen Tun eine größere Öffentlichkeit informieren.

AUGUST

Anfang August intensiviert das ZBIW-Team die Vorarbeiten für das im Sommer 2016 geplante Audit. Die Darstellung aller Kernprozesse, die Verschriftlichung von Arbeitsanleitungen, die Überarbeitung von Dokumenten und die Arbeit am QM-Handbuch werden in einem verbindlichen Zeitplan festgehalten. Am 7. August treffen sich ZBIW und ZaQwW zur weiteren Meilensteinplanung.

2 | https://www.th-koeln.de/weiterbildung/malis-module_9035.php



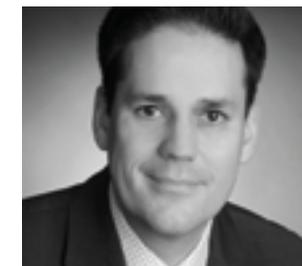
Dr. Ulrike Hanke
Privatdozentin für Erziehungswissenschaft und freiberufliche Dozentin in der Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik an zahlreichen Institutionen in Deutschland, der Schweiz und Österreich, Autorin verschiedener Lehrbücher zur Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik



Christiane Hansel
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Diplom-Bibliothekarin, Aleph-Systembibliothekarin, Teamleiterin Fernleihe am Campus Essen, u.a. zuständig für Dokumentliefersysteme



Nannette Heyder
Hochschulbibliothekszentrum des Landes NRW (hbz), Köln, Diplom-Bibliothekarin, Gruppe Portale, zuvor langjährige Mitarbeiterin des British Council Cologne, seit 1998 freiberufliche Englisch-Dozentin für Beschäftigte im Bibliotheks- und Informationswesen



Oliver Hinte
Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Fachbibliothek Rechtswissenschaft, Volljurist und Seiteneinsteiger, Dozent für Rechtsthemen rund um das Bibliothekswesen, Schwerpunkt: Urheberrecht, Freund von Klarheit von Regelungen und Flexibilität in der täglichen Praxis

Sie legen den Termin für ein internes Audit als auch den Termin für das offizielle Audit mit der Zertifizierungsagentur CERTQUA fest. Zur Abbildung der Prozessabläufe wird die auch vom Hochschulreferat Qualitätsmanagement der TH Köln eingesetzte Software BIC für das ZBIW beschafft.

Um seine Aufgaben als IT-Ansprechpartner für das ZBIW noch besser wahrnehmen zu können, nimmt Marvin Lanczek am 5. August 2015 an einer Schulung für das Content-Management-System Imperia teil.

„Schreiben für das Web“ – ein internes Fortbildungsangebot der TH Köln mit der erfahrenen Dozentin Ania Dornheim nutzen am 10. August Rita Höft und Marvin Lanczek für die eigene Weiterbildung.

Am 24. August 2015 beginnt das 2. Seminarhalbjahr 2015 mit dem Blended-Learning-Angebot „E-Learning im Bibliotheksalltag an Hochschulen einbinden - Online-Kurse planen und organisieren“.

SEPTEMBER

Technische Hochschule Köln – kurz TH Köln – unter diesem Namen präsentiert sich die Fachhochschule Köln seit 1. September 2015. Der neue Name ist das Ergebnis eines intensiven, hochschulweiten Prozesses, in dem die Hochschule ihr Selbstverständnis und ihre strategische Ausrichtung überprüft und neu justiert hat. Ein neue Name bedeutet auch ein neues Design: Neben den notwendigen Layout- und Logoänderungen auf den Briefen und Dokumenten des ZBIW wird auch der Web-Auftritt des ZBIW entsprechend angepasst.

Am 25. September 2015 informiert Rita Höft die Mitglieder der Kommission für Aus- und Fortbildung des Verbandes der Bibliotheken des Landes NRW in der Zentralbibliothek der Sportwissenschaften Köln über den Sachstand zum Fachwirt-Lehrgang.

Am 9. und 10. September 2015 nehmen Claudia Tischler und Marvin Lanczek als „jüngste“ Mitglieder des ZBIW-Teams an der HÜF-Veranstaltung „Wie funktioniert Hochschule“ in Hagen teil.

Bereits Ende September 2015 ist der 2. geplante Zertifikatskurs „Teaching Librarian“ bereits ausgebucht, der am 23. Februar 2016 starten wird. Die 18 angemeldeten Teilnehmenden kommen überwiegend aus Wissenschaftlichen Bibliotheken des gesamten Bundesgebietes, Österreichs und der Schweiz.

OKTOBER

Unter dem Motto „Willkommen! Der Weg zum Wissen“ findet am 13. Oktober 2015 der Bibliotheksleitertag in Frankfurt am Main statt. Rita Höft nutzt ihre Teilnahme zu Gesprächen mit künftigen Dozenten für das ZBIW und informiert sich über das aktuelle Thema „Interkulturelle Bibliotheksarbeit“.

Im Rahmen der Frankfurter Buchmesse nimmt Ursula Georgy am 16. Oktober 2015 auf dem „b.i.t. sofa“ an der Podiumsdiskussion „MOOCs – Ein neues Geschäftsfeld für Bibliotheken und Verlage?“³ teil.

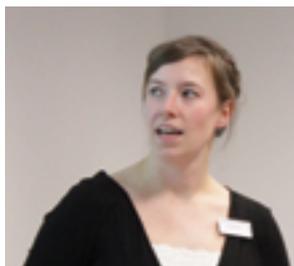
Am 20. Oktober 2015 treffen sich die Fortbildungsbeauftragten des ZBIW in der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf zu ihrer 41. Sitzung.



Foto: ©Marcin Wichary

Copyright TH Köln

3 | Standpunkte: MOOCs: Sind Massive Open Online Courses ein (neues) Geschäftsfeld für Bibliotheken? – Bibliotheken als Partner für Hersteller und Anbieter von MOOCs b.i.t.online 18 Nr. 5, 418, 2015



Miriam Hölscher M.A.
Fachhochschulbibliothek Münster, Schwerpunktthemen: E-Learning in Bibliotheken, Technischer Support für Lernmanagementsysteme, Online-Tutorials, Lernvideos



Dr. Jochen Johannsen
Universitätsbibliothek Siegen, Leiter der Universitätsbibliothek, 2009-2015 Mitglied der Kommission für Erwerbung und Bestandsentwicklung des Deutschen Bibliotheksverbandes mit entsprechendem Fortbildungsschwerpunkt



Dr. Miloš Jovanović
Fraunhofer Institut für Naturwissenschaftlich-Technische Analysen INT, Gruppenleiter „Methoden und Tools“, Promotion zu Bibliometrie und technologische Vorschau, Koordinator und Projektmanager von EU-Projekten im FP7 (z.B. InnoSec, EvoCS). In diesen Bereichen auch lehrend tätig an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Astrid Keusemann
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Diplom-Bibliothekarin, Abteilung Information, Teilnehmerin „Teaching Librarian“ (1. ZBIW- Zertifikatskurs TL 2015), Betreuung verschiedener Social-Media-Kanäle der Bibliothek

Themen sind u.a. die Programmplanung für das erste Halbjahr 2016, der Sachstand zum Thema Zertifizierung sowie die Erfahrungen aus der Testphase der Online-Anmeldung.

Auf der European Conference on Information Literacy - ECIL, Tallinn (Estland) hält Ursula Georgy am 20. Oktober 2015 einen Vortrag zu „Best Practice: Certificate Course “Teaching Librarian” in Germany“.

Am 22. und 23. Oktober 2015 brauchen die Teilnehmenden des Fachwirt-Lehrgangs ihre volle Konzentration für die mündliche Abschlussprüfung. Mit der feierlichen Übergabe der Abschlusszeugnisse in der Rotunde der TH Köln endet dann am 29. Oktober 2015 der erste Weiterbildungslehrgang zur geprüften Fachwirtin/zum geprüften Fachwirt für Medien- und Informationsdienste in NRW. Drei Jahre haben die elf Absolventen des berufsbegleitenden Lehrgangs ihr Fachwissen erweitert sowie methodische und persönliche Kompetenzen gestärkt, um zukünftig komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben wahrnehmen zu können.

November

Anfang November 2015 sollte der zweite Fachwirt-Lehrgang starten. Wegen noch zu geringer Anmeldezahlen wird der Beginn auf Oktober 2016 verschoben.

Am 3. November bewirbt Rita Höft den Lehrgang mit einem Vortrag zum Thema „Fachwirt/Fachwirtin für Medien- und Informationsdienste - Kompetenzprofil und Karrierewege“ auf der Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Fachhochschulbibliotheken in NRW.

Am 5. November 2015 trifft sich der neue wissenschaftliche Beirat des ZBIW zu seiner konstituierenden Sitzung. Als Vorsitzender wird Dr. Hubertus Neuhausen, leitender Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln gewählt. Themen der ersten Sitzung sind u.a. der Profil- und Markenprozess des ZBIW, das Angebotsportfolio und auch die bevorstehende Zertifizierung des ZBIW. Vor allem dient dieses Treffen aber dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Austausch über die möglichen Themenschwerpunkte des neuen Beirates.

Ab dem 11. November 2015 beginnt die Auslieferung des Programmheftes für das 1. Halbjahr 2016 an die Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Gleichzeitig werden die neuen Weiterbildungsangebote auf der Webseite des ZBIW veröffentlicht. Erstmals ist damit auch die Möglichkeit der Online-Anmeldung für die Seminare und Workshops gegeben. Direkt nach Bekanntgabe des neuen Programms in den bibliothekarischen Mailinglisten wird die Online-Anmeldung genutzt. Die erste eingehende Online-Anmeldung gilt dem Seminar „7.02 Makerspace, FaLab und Co.“ in der Stadtbibliothek Köln am 16. Februar 2016.

Das Fortbildungsangebot „Bibliothekarisches Grundwissen“ läuft vom 11. November bis 13. November 2015 das letzte Mal als zweiteilige Qualifizierung. In Zusammenarbeit mit den Dozenten dieser Fortbildung wird das seit vielen Jahren vom ZBIW angebotene Grundlagenseminar grundlegend überarbeitet und voraussichtlich im ersten Halbjahr 2017 wieder angeboten.

Studierende des Bachelor-Studiengangs Bibliothekswissenschaft der TH Köln beschäf-

tigen sich im Rahmen der Lehrveranstaltung „Externe Kommunikation“ im Wintersemester 2015/2016 mit dem ZBIW. Die Inhalte der Lehrveranstaltung werden in großen Teilen an einem Praxisbeispiel durchgeführt: In (konkurrierenden) Kleingruppen erstellen die Studierenden ein (Grob)Konzept der externen Kommunikation für das ZBIW. Am 16. November 2015 präsentieren die Kleingruppen ihre Konzeptideen und stellen sich den kritischen Fragen der Dozenten Ursula Georgy und Tom Becker. Rita Höft vom ZBIW unterzieht die Konzeptideen dem Praxis-Check. Unter anderem ein Konzept zur Reorganisation des Seminarangebotes „Bibliothekarisches Grundwissen“ findet viel Beachtung.

Für das ZBIW wurde Claudia Tischler, für das ZaQwW Monika Bartl als Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) benannt. Vom 30. November bis 4. Dezember 2015 nehmen beide an einem fünftägigen „Lehrgang zur Qualitätsmanagementbeauftragten“ der CERTQUA in Berlin teil. Als QMB ist Claudia Tischler u.a. für die Unterstützung der Leitung bei der Implementierung und Aufrechterhaltung des Qualitätsmanagementsystems und die Erstellung der QM-Dokumentation im ZBIW zuständig.

DEZEMBER

Am 8. Dezember 2015 trifft sich das Dozententeam des Zertifikatskurses „Teaching Librarian“. Grundlage des Treffens sind vor allem die Ergebnisse aus der kompetenzorientierten Evaluation, mit der alle Module umfassend bewertet wurden. Die Wünsche und Hinweise der Teilnehmenden fließen in die Überarbeitung des Kurses ein. Zudem geht es um die bevorstehende Abschluss-

veranstaltung im Januar 2016.

RDA ist Thema eines Arbeitstreffens am 9. Dezember 2015. Das ZBIW hat interessierte Dozenten eingeladen, um mit ihnen ein modulares Weiterbildungsangebot zu diesem wichtigen Thema für das kommende Jahr zu entwickeln.

Ursula Georgy ist Mitglied des Disputationsteams der Promotion von Frau Anja Hellenschmidt, die unter Prof. Dr. Gudrun Marci-Boehncke an der TU Dortmund zum Thema „Bildungspartner Bibliothek - Innovationsbedarf und Selbstwirksamkeit im Berufsfeld der BibliothekarInnen. Akzeptanz und Nachhaltigkeit eines Blended-Learning-Angebots zur Förderung der Leseförderkompetenz“ ihre Dissertation verfasst hat. Dabei hat sie das Weiterbildungsangebot „Experten für das Lesen“ aus den ersten beiden Jahren evaluiert und hier vor allem die Nachhaltigkeit überprüft.

Zum Abschluss des Fortbildungsjahres bietet das ZBIW sein erstes Webinar für einen geschlossenen Teilnehmerkreis an. Am 17. Dezember 2015 erproben die Teilnehmer des Seminars „E-Learning-Elemente in der Bibliothekspädagogik“ diese Form der Wissensvermittlung.



Kerstin Klein M.A.
Frauenmediatum, Köln, Politikwissenschaftlerin, langjährige stellvertretende Bibliotheksleitung am Institut für Politische Wissenschaft der RWTH Aachen, Absolviert seit 2013 den berufsbegleitenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft an der TH Köln



Dr. Bruno Klotz-Berendes
Fachhochschulbibliothek Münster, Bibliotheksdirektor



Ira Kokavec MBA
I•K People Development, Mannheim, Diplom-Psychologin, Beraterin und Coach, Gestaltung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, Führungskräfteentwicklung, systemische Beratung, Team- und Konfliktmanagement, Mitarbeitergespräche und Change Management, Entwicklung von Assessment Centern und Qualifizierungsprogrammen



Dr. Peter Kostädt
Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Leiter des Dezernats IT-Dienste, Schwerpunkte: Portale, Suchmaschinen, Lokale Bibliothekssysteme

Müssen Öffentliche und Wissenschaftliche Bibliotheken lernende Organisationen werden?

Müssen Öffentliche und Wissenschaftliche Bibliotheken lernende Organisationen werden?



Prof. Dr. Petra Düren
Professorin für Betriebswirtschaftslehre für die Informations- und Dienstleistungsbranche, HAW Hamburg

1 | Senge, P. M. (2011): Die fünfte Disziplin. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 24-25

2 | Argyris, C./Schön, D. A. (2008): Die lernende Organisation. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 19

3 | ebd.

4 | Probst, G./Raub, S./Romhardt, K. (2012): Wissen managen. Wiesbaden: Gabler, S. 23

5 | ebd., S. 24

6 | Lehner, F. (2012): Wissensmanagement. München: Hanser, S. 96-97

7 | Düren, P. (2015): Bibliotheken als lernende Organisationen. Berlin: De Gruyter Saur, S. 16

8 | Für die Bausteine des Wissensmanagements siehe Probst, G./Raub, S./Romhardt, K. (2012): Wissen managen. Wiesbaden: Gabler, S. 30-35

9 | Düren, P. (2015): Bibliotheken als lernende Organisationen. Berlin: De Gruyter Saur, S. 17

10 | TIB (o. J.): Strategische Leitlinien, Ziele und Handlungsfelder 2015 bis 2017. Herausgeber: Technische Informationsbibliothek (TIB), Direktor. URL: <https://www.tib.eu/fileadmin/Daten/presse/dokumente/strategie-tib-2015-2017-deutsch.pdf> (26.03.2016), S. 9

11 | ebd., S. 18-21

Sowohl Öffentliche als auch Wissenschaftliche Bibliotheken sind kontinuierlichen Veränderungen unterworfen. Sie müssen den Wandel hin zu einer modernen Informationseinrichtung schaffen.

Dies kann nur durch gut ausgebildetes Personal gelingen, d. h. Besuche von Fort- und Weiterbildungen sind essenziell für die Führungskräfte und Mitarbeiter von Bibliotheken. Aber reicht das aus?

Bibliotheken als lernende Organisationen nutzen, wie im Folgenden gezeigt wird, ihr Wissenspotenzial aus, um die eigene Zukunft aktiv und kreativ zu gestalten.

1. Was kennzeichnet lernende Organisationen?

Lernende Organisationen werden definiert als Organisationen, die ihre eigene Zukunft schöpferisch gestalten, also ihre Realität selbst erschaffen, um nicht nur durch Anpassung an Begebenheiten und Veränderungen von außen zu überleben.¹

Eine Organisation lernt dann, „[...] wenn sie sich Informationen (Wissen, Verständnis, Know-how, Techniken oder Praktiken) jedweder Art auf welchem Weg auch immer aneignet“² mit dem Ziel, ihre Aufgaben im Zeitablauf besser zu erfüllen, indem sich z. B. neue Ideen in der Organisation ausbreiten, aber auch veraltete Strategien aufgegeben werden.³

Lernende Organisationen erweitern ihre organisationale Wissensbasis, die „[...] sich aus individuellen und kollektiven Wissensbeständen zusammen[setzt], auf die eine Organisation zur Lösung ihrer Aufgaben zurückgreifen kann“⁴ und regelmäßigen Veränderungen durch organisationales Lernen unterliegt.⁵ „Diese [organisationale Wissensbasis] bildet die Gesamtheit des verfügbaren Wissens bzw. aller Wissensbestandteile eines Unternehmens [...]“⁶

Von organisationalem Lernen wird dann gesprochen, wenn „[...] Probleme von einzelnen Mitarbeitern und Führungskräften im Namen (nicht unbedingt im Auftrag) der Bibliothek untersucht und daraufhin neue handlungsleitende Theorien für die

Bibliothek entwickelt und diese anschließend [...] in den Köpfen der Mitarbeiter und Führungskräfte sowie in Geschäftsprozessen etc. verankert [...] werden.“⁷

Es geht also darum, Wissensmanagement zu implementieren und dessen Methoden zur Wissensidentifikation, zum Wissenserwerb, zur Wissensentwicklung, zur Wissens(ver)teilung, zur Wissensnutzung und zur Wissensbewahrung zu nutzen, um die Wissensziele einer Bibliothek zu erreichen.⁸

2. Was machen Bibliotheken als lernende Organisationen anders?

„Eine Bibliothek als lernende Organisation ist nicht nur auf ihr Überleben durch Reaktion auf neue Anforderungen von außen ausgerichtet, sondern sie gestaltet ihre Zukunft aktiv und kreativ durch eine kontinuierliche Erweiterung ihrer Fähigkeiten.“⁹

Dazu hat die Bibliothek Wissensziele definiert und Wissensmanagement oder zumindest Teile davon implementiert.

So findet sich z. B. in den „Strategischen Leitlinien, Zielen und Handlungsfeldern 2015 bis 2017“ der Technischen Informationsbibliothek (TIB) Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften unter „Unsere Werte“ der Punkt „Wir lernen“ mit den folgenden Unterpunkten:

- » „Wir stellen uns auf gesellschaftlichen Wandel ein.
- » Wir vernetzen uns weltweit.
- » Wir beziehen unsere Kunden und Beschäftigten in unsere Weiterentwicklung ein.“¹⁰

Dies spiegelt sich auch in einigen der **strategischen** Ziele der TIB wider:¹¹

- » Partner globaler strategischer Netzwerke und Kooperationen
- » Verstärkung der Sichtbarkeit der TIB-Experten, wozu u. a.
 - » Potenziale von Mitarbeitern identifiziert und Kompetenzen entwickelt und
 - » TIB-Experten durch entsprechende Fortbildungsangebote gefördert werden

12 | Stender, K. (2013): Internes Wissensmanagement in kleineren Bibliotheken. In: Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft, Heft 340, 2013. URL: <http://edoc.hu-berlin.de/series/berliner-handreichungen/2013-340/PDF/340.pdf> (26.03.2016), S. 42

13 | Zurzeit werden die beiden Zertifikatskurse „Experten für das Lesen“ in 2016/2017 und „Teaching Librarian“ in 2017/2018 angeboten (https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurse_5882.php)

14 | Für Informationen zu diesem Studiengang siehe <http://f3.hs-hannover.de/studium/bachelor/informationsmanagement-berufsbegleitend/index.html>

15 | Eine umfassende Aufzählung findet sich in Düren, P. (2015): Bibliotheken als lernende Organisationen. Berlin: De Gruyter Saur, S. 57-59

16 | Webinare werden u. a. von der Büchereizentrale Niedersachsen durchgeführt: <http://www.bz-niedersachsen.de/webinare.html>

17 | „Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Bibliotheken bieten wir die Möglichkeit der Hospitation.“ (<http://www.zbw.eu/de/ueberuns/karriere/praktika/>)

18 | Ein Aggregator für deutschsprachige bibliothekarische Weblogs: <https://plan3t.info/>

19 | So wurde z. B. Goportis – Leibniz-Bibliotheksverbund Forschungsinformation als Kooperation der drei deutschen zentralen Fachbibliotheken Technische Informationsbibliothek, Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften und Zentralbibliothek für Medizin gegründet, um „[...] neuartige Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen in der Informationsversorgung für Wissenschaft und Praxis [zu entwickeln].“ (<http://www.goportis.de/ueber-goportis.html>)

20 | Zum Beispiel gliedert sich der Deutsche Bibliotheksverband e. V. (dbv) „[...] in acht Sektionen, in denen Bibliotheken gleicher Größe oder Sparte ihre Erfahrungen austauschen und Sachfragen gemeinsam bearbeiten.“ (<http://www.bibliotheksverband.de/fachgruppen/sektionen.html>)

Was meinen wir eigentlich, wenn wir »wir« sagen?

Copyright TH Köln

- » Ausbau der Forschung, wozu z. B.
 - » Kunden an Informationsprozessen beteiligt und
 - » geeignete Mitarbeiter gewonnen werden
- » Nachhaltiges Überführen von Forschungsergebnissen in den Bibliotheksbetrieb durch z. B.
 - » Steuerung des internen Wissenstransfers im Rahmen von Forschung, Entwicklung und Betrieb

So nutzt z. B. die Bibliothek des Wissenschaftsparks Albert Einstein in Potsdam ein **Wiki**, um u. a. das Wissen ausscheidender Mitarbeiter zu bewahren, Informationen für Vertretungen, aber auch zur Einarbeitung neuer Kollegen zur Verfügung zu haben und auch, um einen Ort zu haben, an dem Ideen und Vorschläge von Mitarbeitern gesammelt und weiterentwickelt werden können.¹²

Zum externen Erwerb von Wissen stehen zahlreiche **Fortbildungsangebote**, u. a. des ZBIW (inkl. Zertifikatskurse¹³), **berufsbegleitende Studiengänge**, z. B. der Bachelorstudiengang „Informationsmanagement

– berufsbegleitend“ an der Hochschule Hannover¹⁴, **Konferenzen und Kongresse**¹⁵, aber auch z. B. **Webinare**¹⁶ und **Hospitationen**, wie sie die Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft aktiv auf ihrer Homepage anbietet, zur Verfügung.¹⁷ Darüber hinaus gibt es zahlreiche **Blogs** mit bibliothekarischem Inhalt.¹⁸ Ebenso sind das Eingehen von **Kooperationen**¹⁹ und das Einbringen in **Kompetenznetzwerke**²⁰ möglich.

Lernende Organisationen erkennen ihre **Kunden als Experten** und integrieren diese in den Prozess der Wissensgenerierung. Hierzu können die Nutzer der Bibliothek über **Beschwerdemanagement** und **Kundenbefragungen**²¹ sowie **Open Innovation**²² eingebunden werden.

Um das Wissen der Bibliothek intern weiterzuentwickeln und zu verteilen, eignen sich **interne Hospitationen**, die Einführung von **Qualitätszirkeln**²³ (denn die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsabläufen und Dienstleistungen ist ein weiteres Kennzeichen von lernenden Organisationen), von

21 | So hatten z. B. die Nutzer der Bücherhalle Elbvororte von Dezember 2013 bis Februar 2014 zum zweiten Mal die Möglichkeit, Meinungskarten auszufüllen, in denen sie ihre Anregungen, Kritik oder auch Lob über die Bibliothek äußern konnten (<http://www.buecherhallen.de/elbvororte-kundenbefragung>)

22 | Georgy, U. (2012): External Knowledge Inflow by Open Innovation in Public Libraries. URL: <http://conference.ifla.org/sites/default/files/files/papers/wlic2012/141-georgy-en.pdf> (26.03.2016), S. 7-8

23 | So wurde z. B. in der Ärztlichen Zentralbibliothek, der zentralen Fachbibliothek der medizinischen Fakultät der Universität Hamburg, eine Qualitätsmanagement-Gruppe gegründet, um z. B. Kundenrückmeldungen (Beschwerden) zu bearbeiten, Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter zu bewerten und Vorschläge für Qualitätsziele zu erarbeiten (http://www.agmb.de/papooopro/dokumente/upload/2e19c_Sunderbrink.pdf)

24 | Nürnberger, D. (2013): Allgemeine Herausforderungen an das Personalmanagement in Bibliotheken. In: Degkwitz, A. (Hrsg.): Personal- und Organisationsentwicklung in Bibliotheken. Berlin: De Gruyter 2013, S. 59

25 | Münch, V. (2014): „Wir brauchen extrem viel Fort- und Weiterbildung“. In: b.i.t. online 17 (2014) Nr. 1, S. 53

26 | So hat z. B. die ETH-Bibliothek Zürich ein Ideenmanagement eingeführt und als Anreiz einen Ideenwettbewerb durchgeführt, bei dem die Mitarbeiter der Bibliothek aus allen eingereichten Vorschlägen die „Idee des Jahres“ ausgewählt haben, die mit einem Sachpreis prämiert wurde (Mumenthaler, R. (2011): Innovationsmanagement an der ETH-Bibliothek. GMS Medizin – Bibliothek – Information 2011, Vol. 11(3): Doc 18. DOI 10.3205/mbi000233, URN: urn:nbn:de:0183-mbi0002335, S. 2)

Teamarbeit, aber auch die Einführung von **regelmäßigen Informationsveranstaltungen** und **Sprechstunden** für alle Mitarbeiter, wie sie z. B. der Direktor der TIB anbietet.²⁴ Um die notwendige Kreativität der Bibliothek zu erreichen, stellt z. B. die Bibliothek in Århus, Dänemark, ihren Mitarbeitern 10 % ihrer **Arbeitszeit frei** für innovative Projekte **zur Verfügung**.²⁵

Dies sind nur einige Beispiele dafür, was in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland bereits im Zusammenhang mit Wissensmanagement gemacht wird.

3. Müssen alle Bibliotheken sich hin zu einer lernenden Organisation wandeln? Ein Fazit:

Bibliotheken sollten sich hin zu einer lernenden Organisation wandeln, um den neuen Herausforderungen, die weiterhin auf Bibliotheken zukommen werden, begegnen zu können.

Wie an den in Abschnitt 2 aufgeführten Beispielen zu sehen ist, gehen Bibliotheken häufig bereits einen Teil dieses Weges hin zu lernenden Organisation.

Sicherlich wird es aufgrund des geringen Budgets und der häufig abnehmenden Anzahl von Personalstellen nicht für jede Bibliothek möglich sein, ein komplettes Wissensmanagement einzuführen, jedoch sollte darauf geachtet werden, dass zumindest alle Mitarbeiter und Führungskräfte einer Bibliothek die Möglichkeit haben, regelmäßig an Fortbildungen und Konferenzen teilzunehmen sowie sich in Arbeitsgruppen und Netzwerken einbringen zu können. Auch sollte der interne Austausch von Wissen über Teamarbeit, Qualitätszirkel, gegenseitige Hospitationen etc. gefördert werden.

Und sollten kreative Ideen von Mitarbeitern entwickelt und z. B. über ein **Betriebliches Vorschlagswesen**²⁶ eingebracht werden, so sind diese sorgfältig zu prüfen und – sofern sie geeignet sind – zügig umzusetzen.



Copyright Daniella Wehler

Im Jahr 2015 hat das ZBIW 163 Veranstaltungen mit insgesamt 2.432 Teilnehmern durchgeführt, davon:

- 107 eintägige Veranstaltungen und 56 zwei- oder mehrtägige Veranstaltungen
- 82 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken richten
- 49 Inhouse-Veranstaltungen
- 12 Trainingsseminare für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI)
- 12 Seminare, die sich vorrangig an Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken richten
- 3 Seminare für das Bundesland Rheinland-Pfalz
- 1 Zertifikatskurs „Experten für das Lesen“
- 1 Zertifikatskurs „Teaching Librarian“
- 1 Fachwirt-Lehrgang mit 23 Schulungstagen
- 2 MALIS-Semester: 36 mal wurden MALIS-Module gebucht

Module des berufsbegleitenden Master-Studiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (Master of Arts in Library and Information Science, kurz MALIS) können von Beschäftigten in Bibliotheken, die vorhandenes Fachwissen in Teilbereichen aktualisieren bzw.

ergänzen oder sich in neue Aufgabengebiete einarbeiten wollen, als Weiterbildungsmaßnahme über das ZBIW gebucht werden. Im Jahr 2015 wurden 36-mal MALIS-Module von 11 Modulbuchern über das ZBIW gebucht.

Inhouse-Seminare 2015

- » 49 Inhouse-Seminare insgesamt
- » 699 Teilnehmer an Inhouse-Seminaren insgesamt

Die Inhouse-Seminare sind thematisch wie folgt einzuordnen:

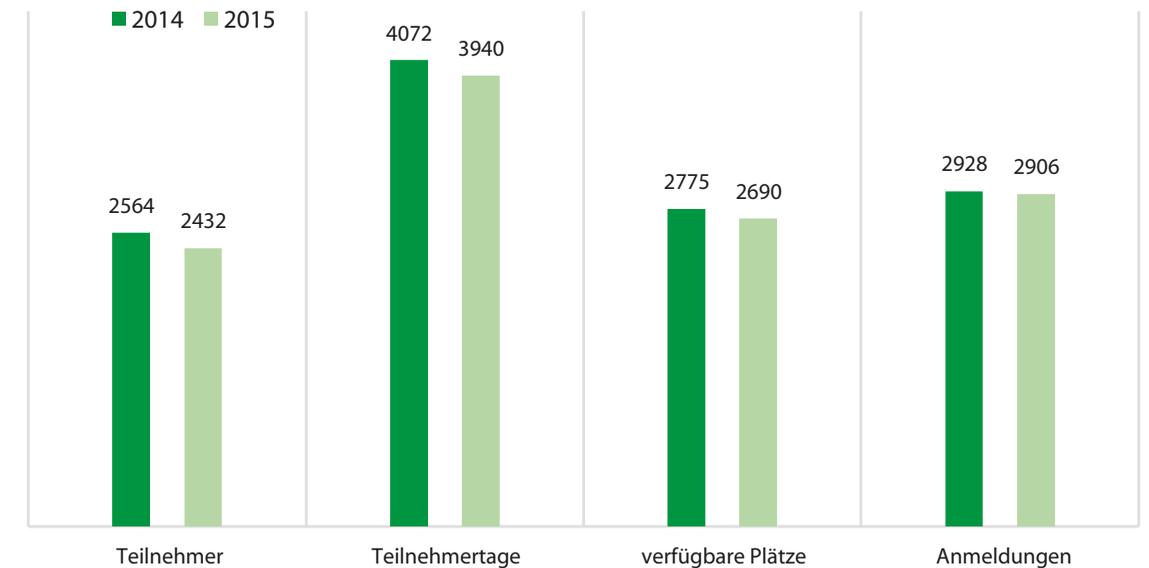
- » Bibliothekarische Fachaufgaben und Grundlagenschulungen: 12
- » Informationsressourcen und -vermittlung: 7
- » Bibliotheksorganisation und -management: 6
- » Informationskompetenz: 6
- » Mitarbeiter- und Kundenorientierung: 17
- » Bibliotheksspezifische Informationstechnologie: 1

Das Angebot eines ZBIW-Inhouse-Seminars wurde in 2015 von folgenden Einrichtungen genutzt:

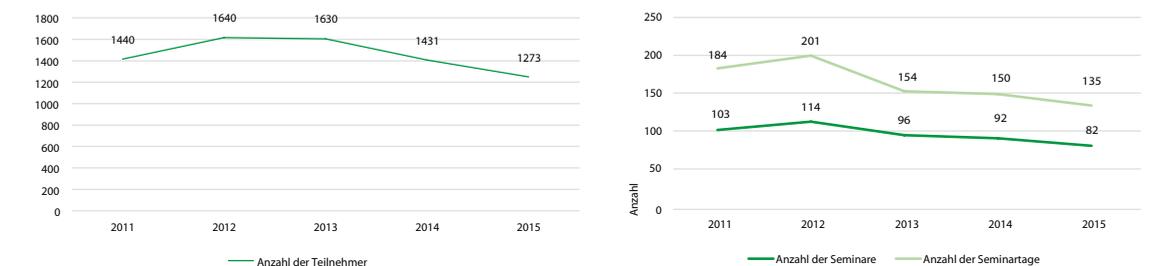
- » 10 Universitäts- bzw. Hochschulbibliotheken
- » 30 Öffentlichen Bibliotheken
- » 2 weiteren Einrichtungen

Alle Teilnehmer erhalten am Veranstaltungsende eine Teilnahmebescheinigung, in der die wesentlichen Seminarinhalte aufgeführt sind bzw. ein Zertifikat. Voraussetzung hierfür ist die durchgehende Teilnahme (an allen Seminartagen). 2015 haben alle Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung erhalten.

Seminare und Workshops – Vergleich 2014/2015



Entwicklung der Zahl der Teilnehmer und Seminare 2011-2015

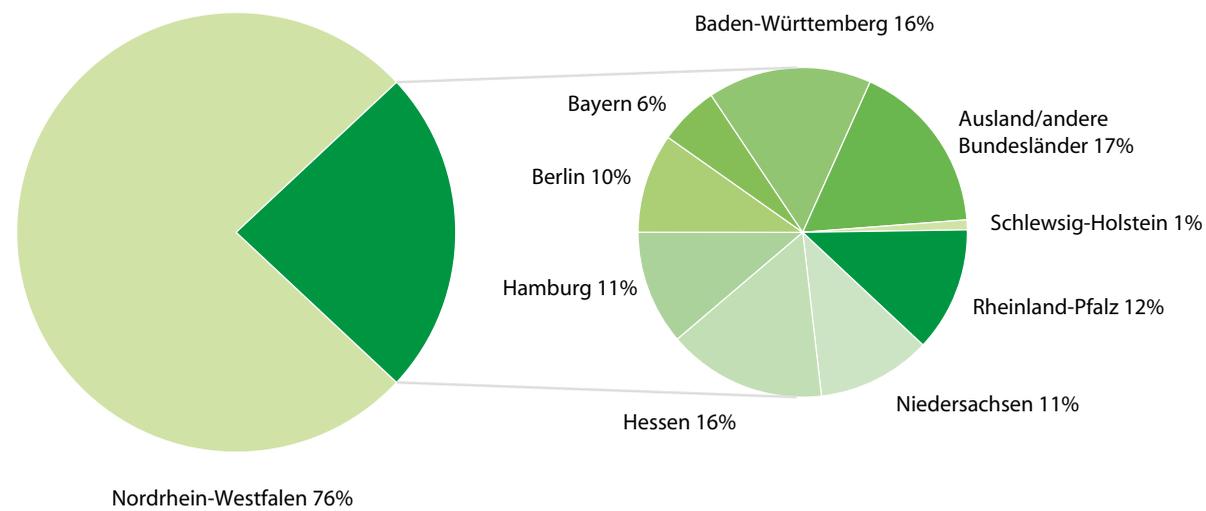


Diese Statistiken beziehen sich auf Seminare und Workshops, die sich an Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken in NRW richten.

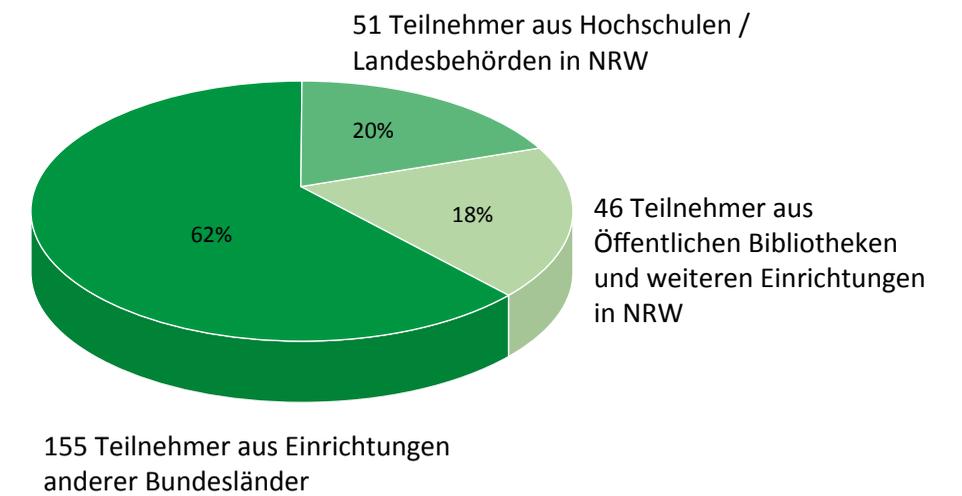
Die Zahl der Seminare und Workshops und die Zahl der Teilnehmer ist 2015 im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen. In den letzten Jahren gab es für zahlreiche Themen einen erhöhten Bedarf. Die sich hierdurch ergebenden Wartelisten konnten zwischenzeitlich abgearbeitet werden. Die Vielfalt der Angebote hat sich 2015 nicht verändert; Zusatzseminare werden jedoch seltener notwendig.

Das ZBIW verzeichnet aufgrund der Arbeitsverdichtung in den Bibliotheken ein verändertes Anmeldeverhalten: Weniger Teilnehmer und kleinere Teilnehmergruppen benötigen Weiterbildungen für immer spezialisiertere Aufgabenstellungen. Um auf die veränderten Anforderungen seiner Kunden noch besser reagieren zu können, hat das ZBIW in der ersten Jahreshälfte 2016 eine bundesweite Befragung „(Noch) Besser Werden“ zum Fortbildungsbedarf in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse der Befragung und erste Veränderungen im Weiterbildungsangebot werden Thema im Jahresbericht 2016 sein.

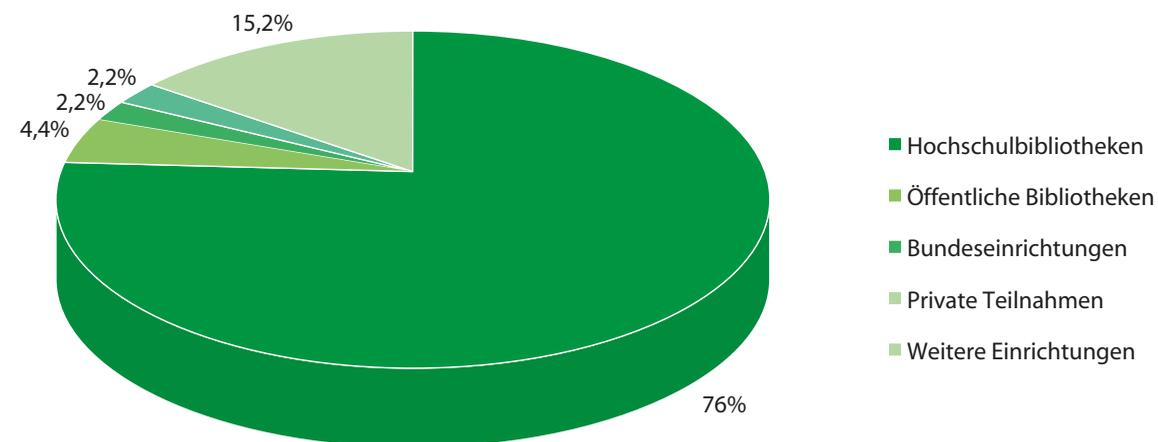
Woher kommen die Teilnehmer an ZBIW-Seminaren 2015?



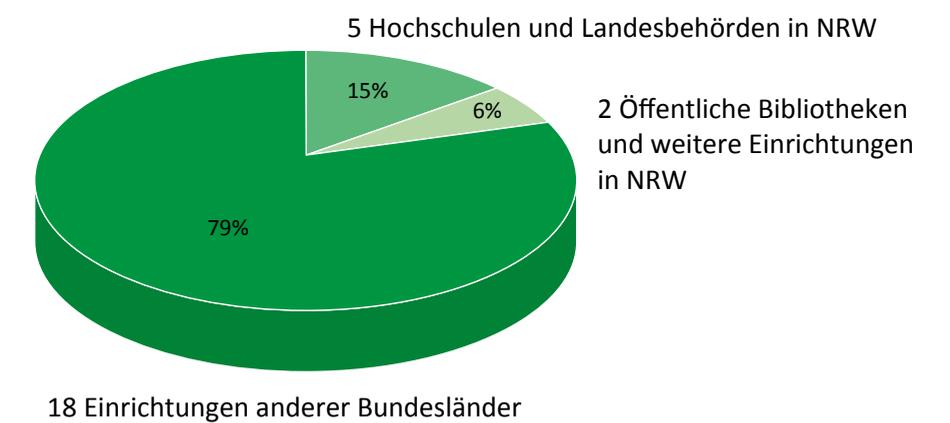
Teilnehmer, die 2015 erstmalig an ZBIW-Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben



In welchen Einrichtungen arbeiten die Teilnehmer an ZBIW-Seminaren 2015?



Einrichtungen, die 2015 erstmalig Teilnehmer angemeldet haben



Diese Statistiken enthalten nicht die Teilnehmer an Inhouse-Schulungen, Sonderveranstaltungen für das Bundesland Rheinland-Pfalz und Trainingsseminaren für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI).

Kundenzufriedenheit

Das ZBIW überprüft für jedes durchgeführte Seminar die Zufriedenheit der Teilnehmer anhand eines Fragebogens. Im Jahr 2015 wurden die Seminare des ZBIW im Durchschnitt wie folgt bewertet:

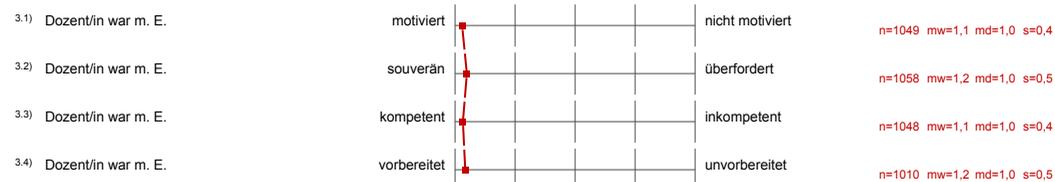
Zusammenstellung: ZBIW_Gesamtauswertung_2015

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

1. Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer



3. Bewertung der Dozentin/des Dozenten (Indikator 1)



4. Schwierigkeitsgrad des Seminars



5. Zufriedenheit mit dem Seminar (Indikator 2)



Erläuterung zur Profillinie

Die Grafik zeigt eine Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse der vom ZBIW 2015 durchgeführten „offenen“ Seminare und Workshops (Veranstaltungen, die sich an bestimmte Zielgruppen – z.B. Öffentliche Bibliotheken – richten oder eine geschlossene Gruppe vorsehen – z.B. Inhouse-Seminare – werden hier nicht erfasst).

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



Copyright Startup Stock Photos



Copyright ifs internationale filmschule köln

Prof. Dr. Gundolf S. Freyermuth
 Direktor des Cologne Game Lab der TH Köln, Professor für Media and Game Studies

Der First-Person-Shooter America's Army (United States Army 2002) hilft bei der Rekrutierung junger Männer und Frauen für den Militärdienst. Das Newsgame September 12th (Gonzalo Frasca 2003) lässt mit Blick auf den Krieg gegen den Terror spielerisch die einfache Wahrheit erfahren, dass Gewalt neue Gewalt erzeugt. In McVideogame (Molleindustria 2006), einer Business-Simulation, schlüpfen die Spielenden in die Rolle des CEO einer Fast-Food-Kette und erleben den Zwiespalt zwischen Moral und geschäftlichem Erfolg, wenn sie etwa über Umweltschadung in der Dritten Welt oder den Einsatz von Wachstumshormonen entscheiden müssen. Das Strategiespiel Energetika (Takomat 2010), finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, erlaubt den Spielenden, unter Verwendung der tatsächlichen bundesdeutschen Daten die Energieversorgung der kommenden Jahrzehnte so umweltverträglich wie möglich zu planen. Joggern liefert Zombies, Run! (Six to Start 2012) zusätzliche Motivation, da das mobile Spiel ihre Laufübungen in eine von Zombies beherrschte Stadt versetzt, in der sie vermeintlich um ihr Leben rennen, angefeuert von motivierenden fiktionalen Radiomeldungen und beobachtet vom Beschleunigungsmesser ihres Smartphones. Depression Quest (Zoë Quinn 2013), ein textbasiertes Spiel, 40 000 Worte lang, das auf fünf verschiedene Weisen enden kann, will seinen spielenden Lesern die Erfahrung vermitteln, wie es ist, unter Depressionen zu leiden. Squirrel & Bär (Goodevil 2014), ein Zweitsprachen-Lernspiel der CGL¹-Absolventin Linda Kruse, wendet sich an Kinder im Alter von drei bis neun Jahren und führt sie mit ihren Helden, einem Eichhörnchen und einem Bären, aus dem vertrauten deutschen Sprachraum in eine fremde Welt, deren Tiere Englisch sprechen. Gefördert von der Film und Medienstiftung NRW wurde das Spiel vielfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Deutschen Entwicklerpreis 2014.

Bei aller Verschiedenheit ist den genannten Titeln eins gemeinsam: dass sie dem eigenen Anspruch nach nicht nur unterhalten, sondern gleichzeitig, ernsthafteren Zwecken dienen wollen. Für solche Spiele prägte Clark C. Abt bereits 1970 den Begriff „Serious

Games“.² Gemeint waren damals analoge Spiele, etwa das preußische Kriegsspiel (1812) und ihm nachfolgende moderne Strategiespiele, aber auch eine Vielzahl von zivilen und historischen Rechen- und Planspielen, die in den 1950er und 1960er Jahren entstanden. Diese Pen-and-Paper- und Brettspiele simulierten realweltliche Verhältnisse – zeitgenössische, historische, hypothetische – und betrieben damit spielerisch deren besseres Verständnis. Seit der Wende zum 21. Jahrhundert hat sich der Terminus Serious Games nun auch als Bezeichnung für jene digitalen Spiele eingebürgert, die Spielspaß mit Wissenstransfer und Erkenntnisgewinn verbinden, mit der Vermittlung spezifischer Fähigkeiten oder auch Verhaltens- und Bewusstseinsveränderungen.

Zwar steht ein nicht geringer Teil der Spieltheoretiker wie der Spielmacher dem – scheinbaren oder tatsächlichen – Oxymoron des ‚ernsten‘ oder ‚seriösen Spielens‘ kritisch gegenüber; nicht zuletzt, weil die Betonung von Ernst und Seriosität bei dieser Sorte von Spielen suggeriert, dass alle anderen weniger oder gar nicht ernst zu nehmen wären. Keiner jedoch der zahlreichen anderen Begriffe, die im vergangenen Jahrzehnt ersatzweise vorgeschlagen wurden, vermochte sich durchzusetzen: weder „Games with a Purpose“³ noch „Persuasive Games“⁴ weder „Applied Games“⁵ noch „Social Impact Games“⁶ oder „Games for Change“⁷; um nur die bekannteren Gegenvorschläge zu nennen. Allen Reserven zum Trotz operieren daher gegenwärtig sowohl die globale Spieleindustrie wie die Game Studies mit dem Terminus Serious Games, um Spiele zu bezeichnen, deren Beziehung zur Wirklichkeit sich weniger mit der eines Spielfilms oder Romans und eher mit der eines Dokumentar- oder Lehrfilms beziehungsweise eines Sach- oder Lehrbuchs vergleichen lässt. Mein Vorschlag geht deshalb dahin, zumindest im wissenschaftlichen Diskurs statt zwischen Games und Serious Games zwischen fiktionalen und non-fiktionalen Spielen zu unterscheiden. In diesem Beitrag werde ich jedoch weiterhin von Serious Games sprechen.

Zu deren Produktion und Einsatz kommt es vor allem in vier Bereichen. Am besten



Copyright Skokie Public Library

erforscht ist die Verwendung von Lernspielen zum gezielten Wissenstransfer innerhalb und außerhalb von Institutionen: in der schulischen, hochschulischen und beruflichen Ausbildung sowie in der betrieblichen und privaten Fortbildung. Einschlägige Studien zeigen, dass sich mit Serious Games beziehungsweise Game-Based Learning genauso effektiv lehren und lernen lässt wie mit herkömmlichen Medien und Mitteln. Das bezeugt zum Beispiel das Playtesting des vom Fraunhofer Institut hergestellten Vokabel-Lernspiels Hopscotch (Fraunhofer IDMT 2010).⁸ Die Vorteile der spielerischen Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten bestehen allerdings darin, dass die Lernenden in der Regel mehr Spaß dabei haben, daher motivierter sind und sie in der Konsequenz die gelernten Inhalte und Routinen meist besser und länger behalten.⁹

Darüber hinaus können Serious Games nicht nur existierendes Wissen vermitteln, sondern ebenso dazu beitragen, neues Wissen zu generieren. Prominente Beispiele für solche spielerische ‚citizen science‘ sind Zooniverse (Zooniverse 2007), eine Sammlung von Spielen zur Analyse von Mondkratern und alten Texten oder zur Sammlung von Wetterdaten, sowie das schon legendäre FoldIt (University

of Washington 2008), ein Puzzle-Spiel, bei dem es darum geht, Proteine optimal zu falten. Die Spieler, die keinerlei Vorbildung mitbringen müssen außer eben der Gamertypischen Fähigkeit zur Erkennung von Mustern und zur Vorstellung von 3D-Verhältnissen, werden in Puzzle-Tutorials angeleitet und konnten bislang zum Beispiel dabei helfen, ein Protein zu identifizieren, das bei Affen Aids auslöst.

Ein zweiter wesentlicher Bereich lässt sich unter Lebenshilfe fassen – Spiele, die zu Fitness, physischer und psychischer Gesundheit und generell zur Selbstverbesserung anleiten. In Fatworld (Persuasive Games 2008) geht es etwa um bewusster Ernährung, in Farmblitz (Financial Entertainment 2010) um die Vermeidung privater Verschuldung. Besonderes Aufsehen erregten Re-Mission (Realtime Associates / Hope Lab 2006) und Re-Mission 2 (Real-time Associates / Hope Lab 2013), Third-Person-Shooter für krebserkrankte Jugendliche, die spielerisch die Bekämpfung der Krankheit thematisieren und so zur Einhaltung der strikten und keineswegs angenehmen Therapien motivieren wollen.

Eine dritte Gruppe von Spielen, sogenannte Advergames, dienen der Bewerbung

1 | CGL: Cologne Game Lab, Institute für Game Development & Research

2 | Abt, Clark C.: Serious Games, New York; Viking Press 1970

3 | Vgl. Ahn, Luis von: „Games with a Purpose“, Computer 39, 6 (2006)

4 | Bogost, Ian: Persuasive Games: The Expressive Power of Videogames, Cambridge, MA: MIT Press 2007

5 | Eingeführt 2010 von Vinod Srinivasan von der Texas A&M University; vgl. Sheldon, Lee: The Multiplayer Classroom: Designing Coursework as a Game, Boston: Cengage Learning PTR 2011, S. 8

6 | Den Begriff prägte Marc Prensky; er unterhielt auch über einige Jahre hinweg eine – inzwischen nicht mehr existierende – Website www.socialimpactgames.com, die entsprechende Spiele auflistete. Vgl. z. B. Prensky, Marc: Digital Game-Based Learning, New York: McGraw-Hill 2001

7 | Vgl. <http://www.gamesforchange.org> (27.05.2016)

8 | Lucht, Martina/Joerg, Daniel /Breitbarth, Kati: „Fallstudie 5: Hopscotch – Exer-Learning Games. Digitales Bewegungslernen in Schulen“, in: Freyermuth, Gundolf S./Gotto, Lisa/Wallenfels, Fabian (Hg.), Serious Games, Exergames, Exerlearning: Zur Transmedialisierung und Gamification des Wissenstransfers, Bielefeld: Transcript 2013, S. 399-418.

9 | Vgl. z. B. Egenfeldt-Nielsen, Simon: „Die ersten zehn Jahre der Serious Games-Bewegung. Zehn Lektionen“, in: ebd., transcript, S. 145-163, hier S. 156.

von Produkten und dem kommerziellen Branding. Zu den globalen Konzernen, die digitale Spiele zu diesem Zweck einsetzen, zählen Disney, Coca Cola, Nike und Lego.

Verbreitet und von besonderer Bedeutung sind last but not least Spiele, die journalistisch oder dokumentarisch orientiert sind und politische oder historische Aufklärung und auch Bewusstseinsbildung initiieren wollen. Neben den bereits eingangs genannten Spielen September 12th und McVideogame zählen zu den herausragenden Beispielen Darfur is Dying (Take Action Games 2006), das den Genozid im Sudan im Kontext eines Flüchtlingslagers erleben lässt, oder Peace Maker (ImpactGames 2007), bei dem die Spieler versuchen müssen, im israelisch-palästinensischen Konflikt zu vermitteln. Als Lohn winkt ein virtueller Friedensnobelpreis. Das Newsgame Cutthroat Capitalism (Wired 2009), veröffentlicht vom US-Magazin Wired, inszeniert das System der somalischen Piraterie. Das Strategiespiel Sweat Shop (Little Cloud Studios 2011) verwickelt die Spieler in die unmoralischen Umstände, unter denen in der Dritten Welt unsere Kleidung gefertigt wird. Das kommerziell produzierte Puzzle-Geschichtsspiel Valiant Hearts (Ubisoft 2014) macht die Schrecken des Ersten Weltkriegs erfahrbar.

Die Breite und Vielfalt, in der sich Serious Games in den vergangenen zwei Jahrzehnten entwickelt haben, deutet auf ihre historische Bedeutung: auf die besondere Rolle, die ihnen in der digitalen Wissensgesellschaft zufällt. Denn jede Epoche konstruiert ihren eigenen Wissensraum. In den jeweils gültigen Verfahren, Informationen zu sammeln, zu ordnen, zu tradieren und zu lehren, reflektiert sich der zivilisatorische Stand. Freilich knüpften sich seit Aufklärung und Industrialisierung noch an alle neuen Medien Bildungsutopien – von der Bühne als moralischer Anstalt bis zu Funk und Fernsehen als Mittel sowohl der allgemeinen Volksbildung wie einer auditiven und audiovisuellen Erneuerung institutionalisierter Unternehmung. Dass diese hehren Hoffnungen sich nicht erfüllten, hatte vielfältige Gründe, kulturelle und soziale, vor allem aber technische und ökonomische: Die diversen analogen Verfahren der Ton- und

Bildaufzeichnung sowie die Distribution von Tönen und Bildern blieben in der Herstellung und Handhabung zu technisch-umständlich und arbeitsteilig-aufwändig, um im Alltag von schulischer Bildung oder Forschung und Lehre regulär genutzt zu werden. Scheiterte daher unter den Bedingungen industrieller Technologie der Versuch einer Multimedialisierung des Transfers von Wissen und Fähigkeiten, Denk- und Verhaltensweisen recht weitgehend, so scheint sich die Transmedialisierung derartiger Vermittlung mit digitalen Mitteln zu realisieren.

Zu einer nachhaltigen Veränderung der genannten vier Bereiche von Bildung und Ausbildung, Lebenshilfe, Werbung sowie Journalismus und Dokumentation können einerseits die einzigartigen Qualitäten des digitalen Transmediums beitragen. Andererseits mag aber auch der kulturelle Umstand helfen, dass die Methoden der Massenbildung, einst entwickelt für die Bedürfnisse der Industriegesellschaften des 19. und 20. Jahrhunderts, zunehmend vor den individualisierten Anforderungen einer digitalen Wissenskultur und -ökonomie versagen. Im Kontext wachsender kultureller Akzeptanz digitaler Spiele wird daher zunehmend auch ihr Bildungspotential behauptet und erforscht. Dabei hat sich schon sehr früh gezeigt, dass digitale Spiele von allen anderen expressiven Medien ihre Befähigung zur Prozeduralität unterscheidet: Sie können Systeme – technische, soziale, kulturelle – nicht nur beschreiben, wie es Texte tun; sie können sie auch nicht nur wie Film und Fernsehen audiovisuell abbilden. Digitale Spiele sind vielmehr in der Lage, systemische Prozesse virtuell nachzuformen und damit in ihrem komplexen Funktionieren direkt erfahrbar zu machen.¹⁰

Zentral für den Realitätsgehalt und die Aussagekraft aller Serious Games – simulativer Spiele und spielerischer Simulationen – scheint dabei vor allem dreierlei. Erstens die jeweiligen Spielmechaniken. Insofern Marshall McLuhan einst feststellte: „The medium is the message“, können nun Spielmechaniker zu Recht behaupten: „The mechanic is the message.“¹¹ Denn deren Konstruktion und Form steht im Zentrum des Mediums



Copyright Cologne Game Lab

10 | Vgl. Murray, Janet Horowitz: Hamlet on the Holodeck: The Future of Narrative in Cyberspace, New York: Free Press 1997; I. Bogost: Persuasive Games, insbesondere Kapitel 1 Procedural Rhetoric.

11 | Unter diesem Titel stellte die Game Designerin Brenda Romero – damals Brenda Brathwaite – 2009 eine Installation vor, die aus sechs analogen Spielen bestand. Ein Jahr später erschienen unter diesem Titel in einem Game-Studies-Sammelband gleich zwei Beiträge: Swain, Christopher: „The Mechanic is the Message: How to Communicate Values in Games through the Mechanics of User Action and System Response“, in: Schrier, Karen/Gibson, David (Hg.), Ethics and Game Design: Teaching Values Through Play, Hershey, Pa.: IGI Global 2010, S. 217-235; Brathwaite, Brenda/Sharp, John: „The Mechanic is the Message: A Post Mortem in Progress“, in: ebd., S. 311-329.

digitaler Spiele und bestimmt entscheidend die Gestaltung, Wahrnehmung und Bedeutung der Themen und Inhalte. Prägend wirkt zweitens die spezifische Audiovisualität digitaler Spiele. Während analoge Fotografie und analoger Film grundsätzlich dadurch dokumentierten, dass sie realen Widerschein speicherten, und während auch digitale Fotografie und digitaler Film in der Lage sind, Wirkliches aufzuzeichnen, wie stark es auch danach gefiltert und modifiziert werden mag, entbehren die Bilder, die Game Engines generieren, selbst wenn sie fotorealistic anmuten, grundsätzlich jedweder Indexikalität. Sie verweisen auf nichts. Gleich Gemälden besitzen sie keine dokumentarischen Qualitäten. Ihr Hyperrealismus verhält sich zur Wirklichkeit wie eine grafische Illustration oder Infografik beziehungsweise wie ein textuelles Argument.¹² Drittens charakterisiert die Erfahrungen, die digitale Spiele vermitteln, das Moment virtueller und potentiell entorteter Partizipation. Spieler rezipieren nicht passiv, was ihnen an Bildern, Tönen und Texten begegnet. In der virtuellen Welt des digitalen Spiels erleben und entscheiden sie vielmehr

mit – als Einzelne oder gemeinsam mit anderen Mitspielern.

Wie keinem älteren Medium gelingt es daher digitalen Spielen und insbesondere Serious Games, da sie sich bewusst auf non-diegetische Verhältnisse beziehen und damit auf Wirkung jenseits ihres eigenen „magischen Kreises“¹³ zielen, Wissensvermittlung mit Erfahrungsproduktion und Handlungsmodifikation zu verbinden. Die jüngste Wende zu interaktiver 3D-Bildlichkeit, zu augmented reality, mixed reality und virtual reality verstärkt dieses Moment systemischer Immersion noch. In der digitalen Kultur dürfte daher beim Transfer wie der Generierung von Wissen und Fähigkeiten, Haltungen und Verhaltensweisen dem Spielerischen eine wenn nicht entscheidende, dann zumindest wichtige Rolle zufallen – über den Einsatz von Serious Games, aber auch über so genannte Gamifikation, d.h. die gezielte Applikation von Elementen digitaler Spiele wie etwa Feedback-Mechanismen oder Wettbewerbs- und Belohnungssystemen in Arbeits- und Lebensbereichen, die zuvor keine Spiele-Affinität aufwiesen.¹⁴

12 | Vgl. zum Hyperrealismus Freyermuth, Gundolf S.: Games | Game Design | Game Studies: Eine Einführung, Bielefeld: transcript 2015, S. 87ff.

13 | Vgl. Huizinga, Johan: Homo Ludens: Vom Ursprung der Kultur im Spiel, Rowohlt's Enzyklopädie, Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag 2006 (*1938).

14 | Vgl. zur Gamifikation G. S. Freyermuth: Games | Game Design | Game Studies, S. 232ff.

Gremien des ZBIW

Die unmittelbare Nähe zu den in Bibliotheken vertretenen Berufsgruppen ist für die erfolgreiche Gestaltung eines fachbezogenen und zukunftsgerichteten Weiterbildungsprogramms sowie die Entwicklung neuer Angebote unabdingbar. Das ZBIW kann hier auf die Unterstützung und Beratung durch einen wissenschaftlichen Beirat und die Gruppe der Beauftragten für die bibliothekarische Fortbildung zurückgreifen. Die langjährige Zusammenarbeit mit beiden garantiert, dass neue Trends und Anforderungen zeitnah in geeignete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden können.

Der wissenschaftliche Beirat

Der wissenschaftliche Beirat berät das ZBIW in allen wichtigen Angelegenheiten, insbesondere bei der Aufgabenstellung und -wahrnehmung sowie der Weiterentwicklung des ZBIW und in Fragen der Zusammenarbeit mit den Bibliotheken und der Priorisierung der Aufgaben. Darüber hinaus unterstützt er das ZBIW bei der Entwicklung bzw. Einführung neuer Dienstleistungen und Produkte sowie bei der Evaluierung des bestehenden Dienstleistungs- und Produktangebots. Im Jahr 2015 gab es einen Wechsel in der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Beirates. Sieben der acht Mitglieder befanden sich bereits in der zweiten Amtszeit. Unter dem Vorsitz von Dr. Renate Vogt, Leitende Direktorin der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn, traf sich am 2. Juni 2015 der bis dahin amtierende Beirat zur letzten Sitzung in der TH Köln. Der neue Beirat wurde mit Wirkung zum 1. September 2015 vom Präsidium der TH Köln berufen. Laut Satzung des ZBIW repräsentiert der Beirat in seiner Zusammensetzung die Bibliothekslandschaft NRW. Am 5. November

2015 trafen sich die neuen Mitglieder zur konstituierenden Sitzung. Den Vorsitz übernahm Dr. Hubertus Neuhausen, Leitender Bibliotheksdirektor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Die neuen Mitglieder sind:

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:

- » Bibliotheksdirektor Prof. Dr. Gregor Hohenberg, Zentrum für Wissensmanagement Hochschule Hamm-Lippstadt
- » Bibliotheksleiter Dipl.-Phys. Frank Salmon, Hochschulbibliothek der Hochschule Niederrhein

Für die Öffentlichen Bibliotheken NRW:

- » Bibliotheksdirektor Klaus-Peter Böttger, Stadtbibliothek Essen
- » Bibliotheksleiterin Claudia Schmidt, Stadtbibliothek Dormagen

Für das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln:

- » Prof. Dr. Achim Oßwald
- » Prof. Dr. Inka Tappenbeck

Mit beratender Stimme nehmen teil:

- die Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Informationswissenschaft
 - » Prof. Dr. Petra Werner die Leiterin des ZBIW
 - » Prof. Dr. Ursula Georgy als ständiger Gast für den Bereich Informationswissenschaft/-wirtschaft
 - » Prof. Ragna Seidler-de Alwis, MBA



Copyright ZBIW, Köln

Die Fortbildungsbeauftragten

Die Arbeit des ZBIW wird seit 1995 in zwischenzeitlich 39 Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen durch Beauftragte für die bibliothekarische Fortbildung begleitet. Fortbildungsbeauftragte und ihre Stellvertreter werden von den Bibliotheksleitungen benannt oder in einigen Fällen auch selbst durch die Bibliotheksleitung gestellt. Die Fortbildungsbeauftragten sind geschätzte Ansprechpartner für die Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie informieren über die Programmangebote und beraten Interessierte hinsichtlich der Veranstaltungs-

auswahl. Sie unterstützen das ZBIW bei der Nennung und Bewertung von Themenvorschlägen für das Fortbildungsprogramm, der Gewinnung neuer Dozenten sowie durch ihre Mithilfe bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Regelmäßige Treffen mit den Fortbildungsbeauftragten sowie die Nutzung der Lernplattform des ZBIW für den schnellen virtuellen Austausch gewährleisten eine gute und intensive Zusammenarbeit. Die Treffen des ZBIW mit den Fortbildungsbeauftragten dienen dem persönlichen Austausch, werden für strategische Entscheidungen genutzt und auch, um Trendthemen vorzustellen und zu diskutieren.

Konstituierende Sitzung des Wissenschaftlichen Beirates am 05.11.2016 v.l.n.r.: Gregor Hohenberg, Frank Salmon, Claudia Schmidt, Uwe Stadler, Hubertus Neuhausen



Eckhard Kummrow M.A.
BibCon BibliotheksConsulting GbR, Frankfurt a.M., Diplom-bibliothekar, Buchhändler, Moderation von Onleihe-Verbänden - Schulungen zur Thematik Digitale Werke und mobile Geräte - Beratung von Bibliotheken und deren Trägern

Jörg Langefeld
FernUniversität Hagen, Bibliotheksdirektor, Diplom-Ingenieur, Tätigkeitsfelder: u.a. Dezernent Benutzung, IT-Leitung

Prof. Dr. Klaus Lepsky
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professor für Informationserschließung und Information Retrieval, Arbeits- und Interessenschwerpunkte: Wissensorganisation und Wissensrepräsentation, Computerlinguistik, Automatisches Indexieren und Information Retrieval



Prof. Sebastian Mundt
Hochschule der Medien, Stuttgart, Professor für Medienmanagement und Informationsdienstleistungen, Forschungsschwerpunkte: Nutzung und Akzeptanz elektronischer Dienstleistungen, Ranking, Kennzahlen und Kundenzufriedenheit, Mitglied in nationalen und internationalen Fachgremien



Ilona Munique
CEO, Das WEGA-Team – Personalentwicklung und Organisationslernen, Diplomierte Erwachsenenbildnerin, Selbstständige Lernbegleiterin

Karriereweg Fachwirt – die berufliche Zukunft aktiv gestalten

Karriereweg Fachwirt – die berufliche Zukunft aktiv gestalten



Copyright Heike Fischer, TH Köln
Die Absolventen des 1. Fachwirt-Lehrgangs in NRW

Elf Absolventen haben im Oktober 2015 den ersten Fachwirt-Lehrgang für Medien- und Informationsdienste in NRW erfolgreich abgeschlossen. Die vom ZBIW 2012 erstmalig angebotene berufsbegleitende Qualifizierung richtet sich an Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMIs) und langjährig Beschäftigte mit entsprechender Berufspraxis in den Tätigkeitsfeldern der FaMIs. Als Alternative zum Bachelor bietet der Fachwirt im Berufsfeld Archiv, Bibliothek und Information optimale Karrieremöglichkeiten im mittleren Management – eine Karriere ohne Studium.

Wer sich für den Karriereweg Fachwirt entscheidet, qualifiziert sich für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige

Leistungen erfordern: Wahrnehmung verantwortungsvoller Funktionen wie anspruchsvolle und schwierige Sachbearbeitung, Projekt- und Changemanagement bis hin zum Führen kleinerer Einheiten. Zusätzliches Wissen im Bereich der Betriebswirtschaft und Verwaltung bietet die Chance, entsprechende Schnittstellenaufgaben zu übernehmen. Bundesweit haben sich bisher 38 Fachwirte für diesen Karriereweg, der nur in Hessen¹ und NRW² möglich ist, entschieden.³

Geprüfter Fachwirt für Medien- und Informationsdienste – wer nach drei Jahren Weiterbildung diesen Abschluss erfolgreich erreicht, hat seine persönlichen Kompetenzen in Bezug auf Kommunikation, Kooperation und erfolgreiche Teamarbeit erweitert und gestärkt. Lernformen wie Blended Learning,

Gruppen- und Projektarbeit oder Fachvorträge und Expertengespräche in der kleinen Gruppe fördern und entwickeln insbesondere fachübergreifende Qualifikationen:

- » Eigenständige und kritische Auseinandersetzungen mit spezifischen Themenstellungen
- » Präsentation und Vermittlung von Arbeitsergebnissen und Themen
- » Ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit
- » Strategische Planung und ergebnisorientierte Umsetzung komplexer Projekte und Veränderungsprozesse
- » Entscheidungsorientiertes Handeln

Informationen zu den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die im Lehrgang vermittelt werden, liefert der Rahmenlehrplan⁴. Dieser wird laufend aktualisiert und auf die neuesten Anforderungen und Themen in den Bibliotheken, Archiven und Informationseinrichtungen abgestimmt. Der Rahmenlehrplan sieht sowohl die Vermittlung fachübergreifender Inhalte als auch die Spezialisierung in den Arbeitsbereichen Archiv, Bibliothek und Informationseinrichtung durch Wahlpflichtfächer vor.

Zu den im Fachwirt-Lehrgang vermittelten fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten zählen:

- » Kundenorientierter Aufbau sowie formale und inhaltliche Erschließung von Informationsbeständen
- » Kundenorientierte Vermittlung von Informationen und Informationsbeständen
- » Marketing von Dienstleistungen und Informationsbeständen
- » Planung und Konzeption funktions- und zielgruppenspezifischer Bereiche und kleinerer

- » Einrichtungen im Arbeitsfeld Archiv, Bibliothek, Information
- » Zielgruppenorientierte Bereitstellung von Medien und Informationen
- » Organisation und Management kleinerer Informationseinrichtungen oder einzelner Funktionsbereiche bzw. Sachgebiete
- » Adäquater Einsatz von Informationstechnologien
- » Rechtsbewusstes Handeln in Zusammenhang mit allen Tätigkeiten im Arbeitsfeld ABD (Archiv, Bibliothek, Dokumentation)

Pro Lehrgang, der insgesamt drei Jahre dauert, werden höchstens 16 Fachwirte ausgebildet. Da der Lehrgang berufsbegleitend durchgeführt wird, richtet er sich an alle, die eine Weiterbildung ohne Hochschulzugangsberechtigung suchen und ihre berufliche Tätigkeit für die Dauer der Qualifizierung nicht aufgeben möchten oder können. Durch einen hohen Anteil an E-Learning-Modulen bietet er eine flexible Einteilung der Lehrinhalte und den Teilnehmenden Freiräume bei der persönlichen Organisation der Qualifizierung.

Wer eine berufsbegleitende Weiterbildung absolviert, beweist eine hohe Motivation, Engagement, Eigeninitiative und Durchhaltevermögen - Eigenschaften, die für die Bewältigung komplexer beruflicher Aufgaben- und Problembereiche sehr wichtig sind. Fachwirte nutzen ihre Berufserfahrung und kennen die Leitungs- und die operative Ebene. Die Anreicherung der Praxiserfahrung mit umfassenden Fachkenntnissen und dem erweiterten Verständnis von verantwortungsbewusstem, selbstständigem Handeln verschafft Fachwirten ein spezifisches und vorteilhaftes Profil, wenn es um Berufsperspektiven und Karrierewege geht.

4 | https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/weiterbildung/zbiw/angebote/fachwirt_rahmenlehrplan.pdf (10.06.2016)



Birgit Otzen
Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Diplom-Bibliothekarin, Abteilungsleiterin Medienbearbeitung/Monografien und E-Books, Schwerpunkte: Automatisierte Erwerbungsverfahren, PDA, E-Books und Metadaten

Dag-Ernst Petersen
Wolfenbüttel; Buchbindermeister, Chemotechniker, Autor, Schwerpunkt: Historische Bestände



Dr. Jürgen Plieninger
Universität Tübingen, Institut für Politikwissenschaft, Diplom-Bibliothekarin und freiberuflicher Dozent mit den Seminar-Schwerpunkten Recherche und Web 2.0 (Anwendungen, Arbeitsorganisation, Wissenschaftliches Arbeiten) sowie Monitoring, Open Education Resources (OER)

Jörg Prante
Hochschulbibliothekszentrum des Landes NRW (hbz), Köln, Online Fernleihe



Kathrin Reckling-Freitag
Büchereizentrale Schleswig-Holstein, Diplom-Bibliothekarin, Kultur- und Bildungsmanagerin, Jobpatchwork: Büchereizentrale Schleswig-Holstein, freiberufliche Referentin, für Vorträge, Seminare und Webinare; Lehrauftrag an der HAW Hamburg, Themen: z.B. Bibliothekspädagogik, Bibliothek & Schule, E-Learning, OER



Copyright Heike Fischer, TH Köln

Regina Böhning erhält ihr Fachwirt-Zeugnis von Roswitha Hoge, Bezirksregierung Köln

Der nächste **Fachwirt-Lehrgang des ZBIW** beginnt am **24. Oktober 2016**. Noch bis zum 12. September können sich Interessenten für die dreijährige berufsbegleitende Qualifizierung anmelden.

Weitere Informationen zum Fachwirt-Lehrgang des ZBIW:
https://www.th-koeln.de/weiterbildung/fachwirt-fuer-medien--und-informationsdienste_5880.php

Ansprechpartnerin:
 Rita Höft, Tel.: 0221/82753691, Mail: rita.hoeft@th-koeln.de

Regina Böhning, Fachwirtin in der Stadtbibliothek Paderborn:
"Meine Entscheidung die Fortbildung zur Fachwirtin zu machen habe ich nicht bereut. Die drei Jahre waren aber eine große Herausforderung. Natürlich habe ich Berufs- und Lebenserfahrung, aber meine Ausbildung zur Bibliotheksassistentin (so hieß das damals) ist gut 30 Jahre her und da war es zuerst doch sehr ungewohnt sich wieder in eine Lernsituation zu begeben. Sich, neben dem beruflichen Vollzeit-Arbeitsalltag in einer Stadtbibliothek, auf den Unterricht zu konzentrieren, wieder „Hausaufgaben“ zu erledigen und Prüfungen zu absolvieren war nicht immer einfach. Außerdem kam noch dazu, dass ich einen langen Anreiseweg hatte und am „Schultag“ um 4.30 Uhr aufstehen musste. Trotzdem werde ich an den Oktober 2015 immer voller Stolz zurückdenken, denn die bestandene Abschlussprüfung hat mir persönlich gezeigt, dass ich mir Vieles zutrauen kann. Beruflich habe ich bereits höherwertige Aufgaben übernommen, bei denen mir die erworbenen Kenntnisse nützlich sind. Allen die sich für diese Fortbildung interessieren kann ich nur zuraten, denn auch wenn es manchmal schwierig war, es hat sich beruflich und persönlich gelohnt."



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



Frank Salmon
 Bibliothek der Hochschule Niederrhein, Bibliotheksleiter, Diplom-Physiker

Frank Sander
 Geschäftsführer der Wilder Jäger Mediengestaltung, Dortmund, als Projektleiter im Bereich der Entwicklung komplexer CMS-Lösungen auf Basis von TYPO3 sowie der Umsetzung und Perfektionierung von Web-Site-Frontends und Webapplikationen tätig



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

Tobias Schwarck
 Universitätsbibliothek Wuppertal, Diplom-Ingenieur, Dezernent Benutzungsdienste

Kritische Erfolgsfaktoren von MOOCs – eine kritische Betrachtung der Rolle der Bibliotheken¹



Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

MOOCs – Massive Open Online Courses haben in den letzten fünf Jahren eine rasante Entwicklung genommen; kaum eine Lehr- und Lernform hat in so kurzer Zeit so viel Aufmerksamkeit – auch in der Tages- / Wochenpresse und in Nachrichtenmagazinen wie Spiegel und Stern – erlangt, was nicht zuletzt durch das vielfältige und attraktive Angebot bekannter US-Universitäten wie Harvard, Princeton oder Stanford befördert wurde. Lehrveranstaltungen wurden so zu einem medialen Großereignis – etwas noch nie Dagewesenes. So sprachen sich auch zahlreiche Wissenschaftsorganisationen sowie die OECD für MOOCs aus.

MOOCs haben nach dem Gartner Hype Cycle inzwischen den „Peak of Inflated Expectations“ hinter sich gelassen, vielleicht haben sie auch schon das „Trough of Disillusionment“ überwunden und befinden sich auf dem Weg zum „Slope of Enlightenment“, dem das „Plateau of Productivity“ folgt. Wie die Zukunft der MOOCs aussehen wird, kann zurzeit nicht sicher vorhergesagt werden. Möglicherweise werden sie sich – wie E-Learning auch – in präsenzbasierte Lehr- und Lernformate integrieren bzw. additiv Verwendung finden.

Zudem machen MOOCs die Lehre von Dozenten sichtbar. War es früher ein Tabu, eine Lehrveranstaltung eines Kollegen zu besuchen oder diesen um Rückmeldung bzw. Austausch zu bitten, so haben MOOCs wesentlich dazu beigetragen, dieses Tabu zu brechen. MOOCs befördern somit den Trend „Open“, insbesondere von Open Educational Resources (OER). Gleichzeitig hat die Bedeutung „guter / exzellenter Lehre“ national und international zugenommen. Es gibt kaum noch eine Hochschule, die keinen Preis zu guter / exzellenter Lehre ausschreibt. An diese Preise ist vielfach eine Voraussetzung geknüpft: die Konzepte müssen ein Transferpotenzial aufweisen, d.h. von anderen Kollegen aus anderen Fächern / Instituten etc. adaptierbar sein.

MOOCs ersetzen bis heute nicht das klassische Studium, doch bieten sie die Chance, z.B. Fächer zu belegen, die von der eigenen Hochschule oder im eigenen Studienfach nicht angeboten werden. Zudem haben sie das Potenzial, die Hochschulen von Standardthemen wie Grundlagen der Mathematik, Informatik, Statistik oder der Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Chemie, Physik etc. deutlich zu entlasten. Damit dürften die Hochschulen mittel- bis langfristig mehr Kapazitäten für aktuelle forschungsorientierte Lehre zur Verfügung haben. Noch deutlicher stellt sich die Situation beispielsweise bei Vorkursen und Propädeutika dar, die dazu dienen, Studienanfängern in den mathematisch-naturwissenschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Fächern einen ersten Einblick in die Arbeitsweise während des Studiums zu geben und damit den Übergang von der Schule zur Hochschule zu erleichtern. Häufig geht es auch um die Vermittlung / Wiederholung von Abiturwissen. Derartige Themen eignen sich also bestens für einen gemeinsamen MOOC mehrerer Hochschulen.

Die Rolle der Bibliotheken
Wahrscheinlich übernehmen sich Bibliotheken in den meisten Fällen, wenn sie selbst zu Produzenten von MOOCs werden. In fast allen Bibliotheken ist nur bedingt die Kompetenz vorhanden, selbst und selbstständig MOOCs zu produzieren. Die

Kritische Erfolgsfaktoren von MOOCs – eine kritische Betrachtung der Rolle der Bibliotheken

wenigsten Bibliotheken dürften über Personal verfügen, das alle Kompetenzen, die zur Erstellung von MOOCs notwendig sind, aufweist. Die Mitarbeiter der Bibliotheken müssten zunächst einmal die Qualifikation / Kompetenz erwerben, die notwendig ist, um hochwertige und konkurrenzfähige MOOCs zu entwickeln. Das aber dauert. Eng verknüpft mit der Erstellung von MOOCs ist eine Investitionsstrategie mit sehr ungewissem Ausgang.

Daher sollten sich Bibliotheken auf die Rolle konzentrieren, die sie auch beherrschen. Tochtermann und Jude⁴ sehen Bibliotheken trotzdem als wichtige Player im Markt der MOOCs und zwar als Dienstleister. Sie sind die Spezialisten im Bereich Urheberrecht, Open Access, Recherche etc.

Und letztendlich stellt sich die Frage, welche MOOCs Bibliotheken ein Alleinstellungsmerkmal verschaffen würden. Da fallen einem kaum Themen ein. Vielmehr dürfte es doch darum gehen, MOOCs gemeinsam zu entwickeln, vielleicht auch unter der Regie von Verbänden oder Weiterbildungsanbietern. Grundlagen des Bibliotheksmanagements, Informationskompetenz, Recht, Open Access, Forschungsdatenmanagement, Recherche, Open Educational Resources (OER) etc. dürften zu den interessanten Themen gehören. Sie weisen nur eine sehr geringe individuelle Komponente auf, die sich in ergänzenden Seminaren, Videos über YouTube etc. vermitteln ließe. Nur dann könnten Ressourcen gebündelt und vorhandene Kompetenzen aus verschiedenen Bibliotheken optimal genutzt werden.

Es darf nicht vergessen werden, dass die Qualität von MOOCs unmittelbar vergleichbar ist, da sie allen zu jeder Zeit offen stehen. Und an den Standards der besten müssten sich Bibliotheken orientieren. Eine echte Herausforderung!

Zunächst einmal sollten daher die Bibliotheksmitarbeiter selbst nationale und internationale MOOCs besuchen, um ein Gefühl für die notwendige Kompetenz, den erforderlichen Qualitätsstandard und die Akzeptanz zu erhalten.

Bibliotheken müssen / sollten nicht auf jeden Zug aufspringen. Kein Unternehmen tut dies. Vielmehr geht es darum, sich auf die Kernkompetenzen zu konzentrieren und diese auch strategisch einzusetzen. Und mit der Rolle eines verlässlichen Partners bei der MOOC-Erstellung dürften Bibliotheken gut ausgelastet sein. Und genau damit können sie ihr Image in der gewünschten Weise verbessern. Und das muss mittel- bis langfristig das Ziel sein. Bibliotheken müssen konkret mit bestimmten Themen assoziiert werden. Eine zu große Diversifizierung einer Einrichtung kann zu Unglaubwürdigkeit führen. Nur wenigen Unternehmen wie 3M traut man eine solche Diversifizierung zu. Für ein solches Unternehmen stehen aber auch persönliche Entfaltung, Raum für Leidenschaft im Mittelpunkt, d.h. es wird auf individuelle Stärken und persönliche Talente gesetzt. Begeisterung und Enthusiasmus bilden den Kern der Arbeit verbunden mit den notwendigen Freiräumen, um Ideen und Innovationen voran zu treiben. Wünschenswert wäre diese Kultur in allen Bibliotheken, doch bestimmt meistens der Alltag die Arbeit in den Bibliotheken. Und genau dann gilt es, den Schwerpunkt auf die vorhandenen Kompetenzen zu legen ohne die Zukunft aus dem Blick zu verlieren. Aber die Rolle eines Innovationstreibers dürften sich nur wenige Bibliotheken zuschreiben. Und das ist in keiner Weise negativ gemeint, nein im Gegenteil: Genau das macht Bibliotheken zu verlässlichen Partnern – auch bei der Erstellung von MOOCs.

4 | 104. Bibliothekartag 2015,
27.05.2015

1 | Vgl. auch: Georgy, U. (2015): Standpunkte: MOOCs: Sind Massive Open Online Courses ein (neues) Geschäftsfeld für Bibliotheken? – Bibliotheken als Partner für Hersteller und Anbieter von MOOCs. b.i.t.online 18 Nr. 5, S. 418

2 | Mit dem Hype Cycle visualisiert das Marktforschungsunternehmen Gartner seit mehr als 20 Jahren, welche Phasen der (öffentlichen) Aufmerksamkeit eine neue Technologie durchläuft

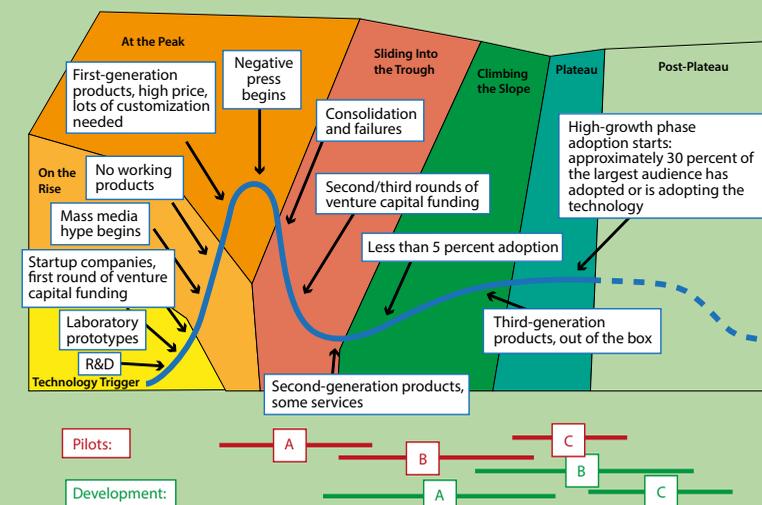


Abb. 1: Phasen des Gartner Hype Cycle³

3 | <http://www.virtualtravelog.net/wp/wp-content/gallery/2011-04-hype-cycles/dynamic/Gartner-Hype-Cycle-Phases-nggid03294-ngg0dyn-600x0x100-00f0w010c010r110f110r010t010.png>

Eines ist aber sicher. Das Angebot von MOOCs trägt maßgeblich zur Reputation und dem Marketing von Hochschulen und Anbietern bei. So sind parallel zur Entwicklung der MOOCs auch bereits neue Geschäftsmodelle entstanden, um mit MOOCs Einnahmen zu erzielen.

Dashboard - Managing the Arts: ...

https://course.goethe-managing-the-arts.org

Suchen

GOETHE INSTITUT

Home Course Library Forum Discovery

Course Phase 5/6

Course Updates

24 Jun Value in Co-Creating (now & beyond the MOOC)
 21 Jun Certificates & Statements of Accomplishment
 16 Jun Co:Creating - Where do we want to go?
 + MORE

My Tasks

Comment on drafts
 Evaluate 3 teams

Your Current Assignment

Phase 5: Exploring Emergen...

Popular Resources

Transcript: CCA Lagos - ...DOC
 Transcript: HAU Berlin - ...DOC
 Carsten Baumgarth 3/... VIDEO
 BACC Bangkok 3/3 - Ex...VIDEO

Inge
 Settings supporter

Messages 0

Invite Friend

Following (0)

Understand your role

Find out what is expected from you in this course. Get to know your tools.

Download PDF

How it all works - Learn. Collaborate. Review.

Get an insight into the learning process and make the most of this experience.

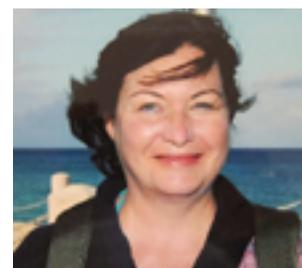
Download PDF



Petra Scheuer
 Stadtbücherei Lauterbach, Diplom-Bibliothekarin und Literaturpädagogin ARS, Leiterin der Stadtbücherei Lauterbach, seit über sechs Jahren hat sie sich der Literaturvermittlungsmethode "Book-Slam®" angenommen und sehr viele Workshops zu diesem Thema durchgeführt



Ulrike Scholle M. A.
 Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Dezernentin Qualitätsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit, Fachreferentin für Erziehungswissenschaft, Mitglied der gemeinsamen Kommission Informationskompetenz von VDB und dbv



Stephani Scholz
 Hochschulbibliothekszenentrum des Landes NRW (hbz), Köln, Diplom-Bibliothekarin, Gruppe Datenbankservices und Verbunddienstleistungen, Schwerpunkte: Formate, Import-/Export-Schnittstellen, Schnittstellen zu Lokalsystemen



Gabriele Schönfelder
 Diplom-Physikerin, bis 2014 Universitätsbibliothek Dortmund, Fachreferentin Elektrotechnik, Physik, Informatik in wechselnden Fächerkombinationen (1983-2014), Erwerbungsleitung (2004-2014), Seit 4/2014 im Ruhestand



Dr. Anke Petschenka
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen

In den letzten Jahren wurden an Hochschulen zahlreiche E-Learning-Projekte realisiert. In jüngster Zeit wurde insbesondere darüber diskutiert, wie diese nachhaltig in Hochschulinfrastrukturen eingebettet werden können und wie eine breitere Nutzung und Akzeptanz erzielt werden kann, um eine neue Lehr-/Lernkultur dauerhaft zu verändern. Die Verzahnung infrastruktureller und serviceorientierter Aspekte, sowie Bottom-up und Top-down-Ansätze sind dabei ein vielversprechendes Konzept. An der Universität Duisburg-Essen (UDE) wurde die Verzahnung beider Ansätze gewählt, um die jeweiligen Vorteile zu kombinieren.¹

Eine Erkenntnis der hochschulweiten Diskussion ist zudem, dass die gewünschte Verbesserung von Qualität der Lehre nicht automatisch durch den Einsatz technischer Innovationen erfolgt und es bei der Einführung von E-Learning vielmehr um die Entwicklung einer Lehr-Lernkultur, um Kompetenzentwicklung, um Rahmenbedingungen, die den Wandel begünstigen, um sinnvoll aufeinander abgestimmte zentrale und dezentrale Services und Unterstützungsangebote sowie die Anbindung an Meinungs- und Entscheidungsbildungsprozesse und -gremien in der Universität geht.²

E-Learning an der Universität Duisburg-Essen (UDE), im Hochschulverbund und auf Landesebene

Die Zentralen Einrichtungen an der UDE haben als Reaktion auf die veränderten Umgebungsvariablen vielfältige (Beratungs-) Strukturen aufgebaut. Beispielhaft sei das Moodle-Kompetenzzentrum genannt, es ist organisatorisch im Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM) und in der Universitätsbibliothek (UB) verankert. Auch das Thema E-Assessment, die Realisierung e-basierter Prüfungen und Lernstandserhebungen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Das ZIM unterstützt diese Entwicklung in infrastruktureller, technischer, räumlicher Hinsicht und berät Hochschullehrende bei der Konzeption und Umsetzung von E-Prüfungen. Eine kooperative Zusammenarbeit zu diesem Thema findet bereits auf NRW-Ebene statt.³

Erste Überlegungen zukunftsfähige Digitalisierungsstrategien an Hochschulen als Verbundlösung zu realisieren, werden ebenfalls angestrebt. Die UDE arbeitet seit Anfang 2016 mit Hochschulen aus der Region Ruhr-West zusammen. Eine auf zwölf Monate angelegte Vorstudie wird zeigen, welches Dienstleistungsspektrum jede Hochschule aufweist und welche Dienstleistungs Kooperationen aufgebaut werden können.

Weitere NRW-weite Initiativen wie das Netzwerk E-Learning NRW⁴, als auch die Initiative NRW 4.0 insbesondere der Kongress „Lernen im Digitalen Wandel“⁵ zeigen, dass bereits eine Diskussion angestoßen wird, um nachhaltige Strukturen zur Digitalisierung an Hochschulen aufzubauen, u.a. auch zur Entwicklung eines Leitbildes zum „Lernen im Digitalen Wandel“ für das Land Nordrhein-Westfalen.

Die E-Learning-Strategie an der UDE

Um E-Learning hochschulweit zu verankern, hat die Universität Duisburg-Essen 2014 eine E-Learning-Strategie⁶ verabschiedet. Im Rektorat wurde dazu 2012 in Abstimmung mit den Dekanen der zehn Fakultäten der Bedarf einer strategischen Ausrichtung von E-Learning an der UDE diskutiert. Ein erster Textentwurf entstand 2013, dieser wurde der Hochschulleitung, den Fakultäten und diversen Gremien an der UDE vorgelegt. Im darauffolgenden Jahr wurde der Beschluss des Strategietextes festgelegt.

Der Fokus der E-Learning-Strategie wurde auf die Qualitätsentwicklung und Flexibilisierung von Studium und Lehre ausgerichtet: Studiengänge und Lehrveranstaltungen sollen durch einen mediendidaktisch sinnvollen Einsatz von E-Learning-Bausteinen qualitativ verbessert und flexibilisiert werden.

Die individuellen Bedürfnisse der Studierenden stehen dabei im Fokus, denn sie sollen in ihren (Selbst-)Lernprozessen optimal unterstützt werden. Die Bereitschaft der Lehrenden zur Nutzung e-basierter Bausteine in Lehrveranstaltungen ist bei dieser strategischen Ausrichtung ausschlaggebend, aber auch eine nachhaltige Verankerung

binneninstitutioneller top-down-gesteuerter Veränderungsprozesse.⁷

Um diesen Ansatz zu verstetigen, setzt die UDE auf ein arbeitsteiliges, kooperatives Vorgehen. So haben sich die folgenden Zentralen Einrichtungen zur „E-Learning-Allianz“ zusammengeschlossen:

- (1) Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)
- (2) Universitätsbibliothek (UB)
- (3) Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM)
- (4) Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) und
- (5) Lehrstuhl für Mediendidaktik und Wissensmanagement in der Fakultät für Bildungswissenschaften.

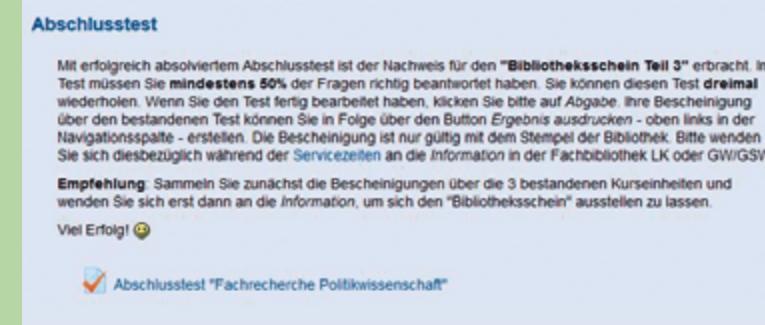
Jede Einrichtung weist fachliche Kernkompetenzen auf und unterstützt den strategischen Prozess auch in personeller Hinsicht. So ist die E-Learning-Allianz Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema E-Learning an der UDE z.B. zur kapazitären Anrechnung von E-Learning-Veranstaltungen und -Elementen für Hochschullehrende und hat das bereits abgeschlossene Projekt „Startphase der E-Learning-Strategie“ (05/2014 - 04/2016) begleitet. In zehn Fakultäten wurde je eine Massenveranstaltung, die vormals in Präsenz angeboten wurde, als e-basierte Veranstaltung realisiert. Mit starker Unterstützung im Servicebereich wurde mit diesem Projekt hochschulweit eine Breitenwirkung und Akzeptanz erreicht. Die UB Duisburg-Essen hat in das Projekt verschiedene Kernkompetenzen eingebracht: Vermittlung von Informations- und Medienkompetenz, Urheberrecht, E-Ressourcen als auch das wissenschaftliche Publizieren. Die UB der UDE ergänzt damit ihr Dienstleistungsportfolio über die bereits seit Jahren angebotenen Online-Semesterapparate (Digitalisierung von Lehrmaterialien) hinaus.⁸

Für ihre E-Learning-Strategie wurde die UDE 2015 mit dem Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung ausgezeichnet.⁹ Im Sommer 2016 initiiert sie einen Ideenwettbewerb für Studierende „Scroll to future. Deine Idee für e-gestütztes Studieren an der UDE“, um die Bedarfe und Wünsche der Studierenden zu erfassen.

Da es an der UDE bereits zahlreiche aktive E-Learning-Akteure gibt, ist es entscheidend, diese in den hochschulweiten E-Strategie-Prozess einzubinden, so z.B. im Rahmen des jährlich stattfindenden E-Learning Netzwerktages.¹⁰ Auch E-Learning-Newcomer und Interessierte können sich über das Thema und unterschiedlichste Beispiele aus der Lehrpraxis an der UDE informieren. Der Moodle-Kursraum „E-Learning an der UDE“ informiert nicht nur über E-Didaktik, sondern ist selbst ein Beispiel für die Umsetzung eines Lernszenarios.¹¹

Die Universitätsbibliothek Duisburg-Essen

Die UB Duisburg-Essen bietet seit einigen Jahren bibliotheksfachspezifische Schulungen zur Vermittlung von Informationskompetenz als e-basierte Veranstaltungsformate an: Moodle-Bibliotheksschein und Webinare. Über die Lernplattform Moodle wird der Kurs zum Erwerb des Bibliotheksscheins angeboten. In drei Bausteinen werden Kenntnisse zur Recherche fachwissenschaftlicher Literatur vermittelt: 1. Einführung in die Nutzung der Bibliothek, 2. Allgemeine Literaturrecherche und Fernleihe, 3. Fachbezogene Literaturrecherche. Die Studierenden können die ersten beiden Teile in einem Moodle-Kursraum im Selbststudium absolvieren. Für einige Studiengänge gibt es auch das dritte Modul als E-Learning-Kurs.



7 | Petschenka, Anke/Haas, Michael: E-Learning - eine Chance für Hochschulbibliotheken? In: PROLibris. Hrsg. vom Verband der Bibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen e.V. und der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken bei der Bezirksregierung Düsseldorf, 1 (2016) 21, S. 12-13.; Liebscher, Julia/Petschenka, Anke/Gollan, Holger/Heinrich, Sandrina/van Ackeren, Isabell/Ganseuer, Christian: E-Learning-Strategie an der Universität Duisburg-Essen - mehr als ein Artefakt? In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), 10 (2015) 2, S. 96-109

8 | ebd.

9 | Universität Duisburg-Essen, Arbeitgeberpreis für Bildung: <https://www.uni-due.de/e-learning/arbeitgeberpreis>.

10 | Universität Duisburg-Essen, E-Learning-Netzwerktag: <https://www.uni-due.de/e-learning/netzwerktag.php>.

11 | Universität Duisburg-Essen, Moodle-Kursraum „E-Learning an der UDE“: <https://www.uni-due.de/e-learning/>.

Abb. 1: Moodle-Bibliotheksschein, Ausschnitt aus dem 3. Teil zur Fachspezifischen Literaturrecherche Politikwissenschaft, Abschlusstest

Schulung ermöglicht. Als technische Lösung dient das Webconferencing Tool Adobe Connect. Das didaktische Konzept sieht eine konsequente Abwechslung von Informationsvermittlung, Interaktion und Kommunikation vor, um die Teilnehmenden aktiv in den Schulungsverlauf einzubeziehen und ihren Lernerfolg zu sichern. Das Webinar wird

per Audio, Video und Chat durchgeführt. Die Webinare entsprechen den drei Teilen des Bibliotheksscheins. Für den 3. Teil der Fachspezifischen Literaturrecherche werden Webinare bislang für die Fächer Psychologie/Angewandte Kognitionswissenschaften angeboten. (Abb. 2)



Abb. 2: Webinar zur Fachspezifischen Literaturrecherche Psychologie/Angewandte Kognitionswissenschaft, 3. Teil des fachspezifischen Bibliotheksscheins

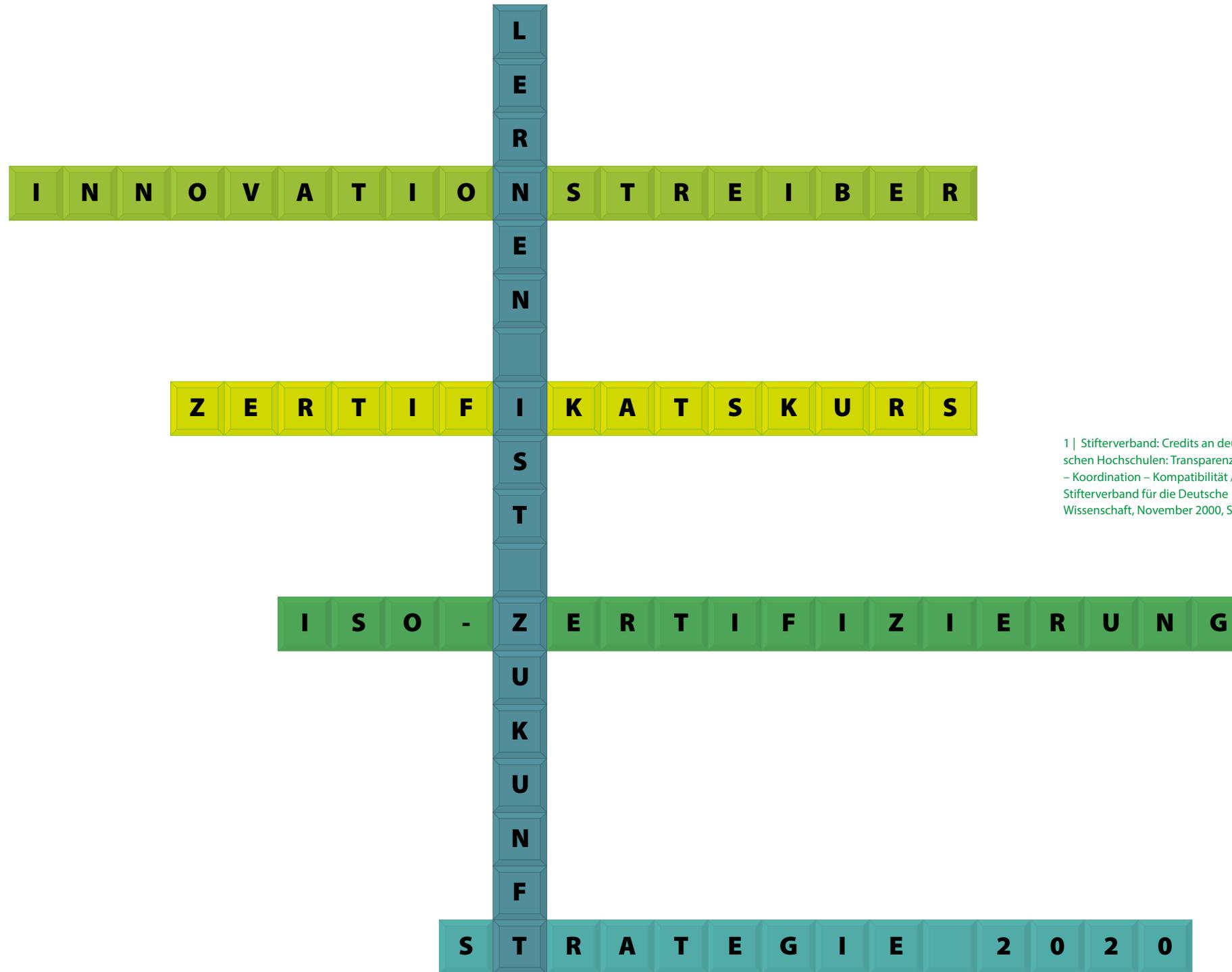
Ausblick

Die UB Duisburg-Essen ist eine wichtige Säule in der Verstärkung der E-Learning-Angebote an der UDE. Sie ist nicht nur Anwender und Produzent von Online-Angeboten, sondern am Aufbau eines mediendidaktischen Expertenwissens von Hochschulangehörigen beteiligt. Als Infrastruktureinrichtung beteiligt sie sich aktiv am hochschulpolitischen Diskurs und trägt mit ihren Angeboten und Kompetenzen zur Digitalisierung und Flexibilisierung der Hochschullehre bei.

E-Learning und Digitalisierung zielen auf eine strategische Verankerung und curriculare Einbindung in die Lehre. Bibliotheken beschränken sich nicht nur auf das Angebot von Printmedien, sie stellen ihre (digitalen) Inhalte sowie ihre Expertise zur Umsetzung von E-Learning in der Lehre zur Verfügung. Der bibliothekarische Beruf bekommt dadurch eine attraktive zusätzliche Dimension in einer neuen, aktiven Dienstleistungsrolle.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat 2014 das „Hochschulforum Digitalisierung“¹² initiiert. In 20 Thesen werden die Potenziale und Herausforderungen der Thematik in den Blickpunkt genommen. Das Thema „Digitalisierung“ ist Gegenstand der aktuellen hochschulpolitischen Diskussion und wird es auch noch einige Zeit bleiben. Die Bibliotheken haben ihren Beitrag zu dieser Diskussion zu leisten.

12 | Hochschulrektorenkonferenz, Hochschulforum Digitalisierung, 20 Thesen zur Digitalisierung der Hochschulbildung: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/>, <https://hochschulforumdigitalisierung.de/thesen-digitalisierung-hochschulbildung>.



1 | Stifterverband: Credits an deutschen Hochschulen: Transparenz – Koordination – Kompatibilität / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, November 2000, S. 5.

„Lernen ist Zukunft“ als Schwerpunkt des Jahresberichts zu wählen, liegt für einen Weiterbildungsanbieter auf der Hand. Kaum etwas hat sich in den letzten Jahren so stark verändert wie die möglichen Bildungswege in Deutschland. Das ZBIW wurde zum 1. Januar 2007 in das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln (vormals Fachhochschule Köln) integriert, zu der Zeit, als die meisten Studiengänge von Diplom / Magister auf Bachelor und Master umgestellt wurden. Zu einem der wichtigsten Ansätze der Hochschulreform in Deutschland zählte u.a. das Studium im Rahmen des lebenslangen Lernens.¹

Neben den Studiengängen / Ausbildungen, die konkret für das Berufsfeld Bibliothek qualifizieren, sind im Rahmen des Bologna-Prozesses zahlreiche weitere Studiengänge eingeführt worden, die unmittelbar oder auch mittelbar dem Bereich LIS zuzuordnen sind. Hierbei erscheint wesentlich, dass sich die potenziellen Arbeitgeber weniger an den Abschlüssen als vielmehr an den erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen orientieren, die im Abschlusszeugnis z.B. durch das Diploma Supplement dokumentiert werden. Den Hochschulen kommt hier die Aufgabe zu, die möglichen Einsatzbereiche der Absolventen in den unterschiedlichen Geschäftseinheiten und -prozessen der Praxis vorzustellen. Gleichmaßen scheinen sich die Stellenausschreibungen zu verändern, da weniger Berufe im Mittelpunkt dieser Anzeigen stehen sondern spezifische Qualifikationen. Diese Entwicklung hat auch die Weiterbildung maßgeblich mit beeinflusst. So sind berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge nach einigen Jahren Berufserfahrung eine interessante Option zur Weiterqualifikation im Rahmen der persönlichen Karriereplanung geworden. Aber nicht zuletzt durch die Weiterentwicklung des elektronisch unterstützten Lernens konnten sich gänzlich neue Weiterbildungsformate wie Zertifikatskurse etc. am Weiterbildungsmarkt etablieren. Diesen Trend greift das ZBIW verstärkt auf. Damit verbunden sind auch neue Formen des Lehrens und Lernens. Die Angebotsformen im Weiterbildungsbe- reich sind sehr diversifiziert. Sie reichen von reinen Präsenzveranstaltungen bis hin zu

Online-Formaten. Das ZBIW stellt sich in den nächsten Jahren der Herausforderung, den Spagat zwischen immer spezifischeren Inhalten – Personalisierung der Weiterbildung – und den wachsenden Angebotsformen zu schaffen.

Zertifikatskurse

Im Februar 2015 startete mit der 1. Präsenzphase die deutschlandweit erste umfassende Qualifizierung im Berufsfeld Informationskompetenz - der Zertifikatskurs „Teaching Librarian“. Der Kurs qualifizierte 17 Beschäftigte in Bibliotheken, die Herausforderungen dieses Berufsfeldes zu bewältigen und an ihrer Bibliothek Veranstaltungen zur Vermittlung von und Befähigung zur Informationskompetenz planen und durchführen zu können. Dazu waren mehrere Module mit Prüfung bis zum Januar 2016 zu absolvieren. Die große Nachfrage unterstreicht den Bedarf an längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht so aufwändig sind wie z.B. ein Masterstudiengang und nachhaltiger als Seminare, die nur wenige Tage dauern. Die Planungen sahen vor, im Jahr 2016 oder spätestens zu Beginn des Jahres 2017 mit ein oder zwei weiteren Zertifikatskursen weiterer Inhalte zu starten. Nicht zuletzt die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems hat eine Verschiebung des Starts dieser Kurse notwendig gemacht. Das ZBIW ist jedoch davon überzeugt, dass Zertifikatskurse eine zentrale Rolle in der persönlichen Karriereentwicklung und Bildungsbiographie spielen werden. Daher wird sich das ZBIW auf diesem attraktiven Markt auch weiterhin engagieren.

ISO-Zertifizierung

Der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems und die geplante Zertifizierung nach ISO 9001:2015 und ISO 29990 gehören zu den zentralen Zielen des ZBIW. Die Zertifizierung des ZBIW ist eingebunden in die Hochschulstrategie der TH Köln. Bis Ende 2017 wird die TH Köln ein prozessorientiertes, integriertes Qualitätsmanagementsystem einführen, das auf den strategischen Entwicklungszielen im Bereich Studium und Lehre basiert und den „European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education“ entspricht. Ein strategischer

Roswitha Schweitzer
Hochschulbibliothekszen-
trum des Landes NRW (hbz), Köln, Diplom-
Bibliothekarin / MALIS, Koordination
Bibliotheksmanagementsysteme

Oke Simons
Büchereizentrale Schleswig-Holstein,
Diplom-Bibliothekarin, Leiter Leihver-
kehrs- und Ergänzungsbibliothek (LEB)



Frank Sommer
Schauspieler, Erzähler, Literaturver-
mittler, Eventilator Berlin, Gründer
von Eventilator, Schwerpunkte:
Veranstaltungen und Projekte für We-
nigleser und bildungsbenachteiligte
Bevölkerungsschichten, Vorträge und
Fortbildungen für Lesevermittler.

Ute Strunk
Universitätsbibliothek Wuppertal,
Diplom-Bibliothekarin, stellver-
tretende Sachgebietsleitung im
Dezernat Informationsdienste

2 | ZaQwW: Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung, zentraler Weiterbildungsanbieter der TH Köln

Schwerpunkt ist dabei auch die Qualitätsführerschaft in der wissenschaftlichen Weiterbildung, die sich in der führenden Rolle bei Bildungsinteressierten und Unternehmen / Institutionen manifestieren soll.

Die Entscheidung des ZBIW für die Einführung eines prozessorientierten Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN ISO 29990 manifestiert sich im folgenden Ziel von ZBIW, ZaQwW² und TH Köln: Im Bereich Weiterbildung weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anzustreben, um die Qualität der Weiterbildungsangebote beider Einrichtungen stetig zu steigern bzw. zu erhalten.

Da die „European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education“ Elemente des Prozessmodells nach ISO 9001 für die Hochschulbelange adaptieren, unterstützt das Präsidium der TH Köln die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems explizit und sieht in der ISO-Zertifizierung auch eine Vorreiterrolle beider Einrichtungen innerhalb der TH Köln hinsichtlich eines prozessorientierten Qualitätsmanagements. Das Qualitätsmanagement soll zudem langfristig das Zusammenwirken aller Beteiligten an der Entstehung und Umsetzung der Angebote sowie aller involvierten Bereiche wie Präsidium, Fakultäten, Institute, Hochschulreferate und zentrale Einrichtungen durch festgelegte Strukturen und Abläufe sichern. Qualitätsmanagement bedeutet somit Zukunftssicherung.

Innovationstreiber

Ein zentrales Ziel des ZBIW ist es, weiterhin als Innovationstreiber im Bereich der Weiterbildung für Bibliotheken und Informationseinrichtungen zu agieren. Doch der Weiterbildungsmarkt hat sich in den letzten wenigen Jahren maßgeblich verändert: Es gibt eine Vielzahl von kleinen Tagungen, Fachkongressen, mehrere kleine Anbieter sind auf den Markt gekommen. Trotzdem gewinnt man den Eindruck, dass sich zahlreiche Angebote am „Jetzt und Hier“, d.h. am aktuellen Bedarf der Bibliotheken orientieren. Der Blick in die Zukunft wird vielfach ignoriert bzw. als „nicht so wichtig“ eingestuft. Das ZBIW hat es sich zur Aufgabe gemacht, künftig verstärkt Weiterbildung zu zukunftsorientierten, neuen Themen anzubieten, auch auf die Gefahr hin, dass die Seminare (zunächst) nicht voll ausgebucht sind. Ziel des ZBIW ist es, dass Personalentwicklung in Bibliotheken auch zum Innovationstreiber wird – mit dem ZBIW als Partner.

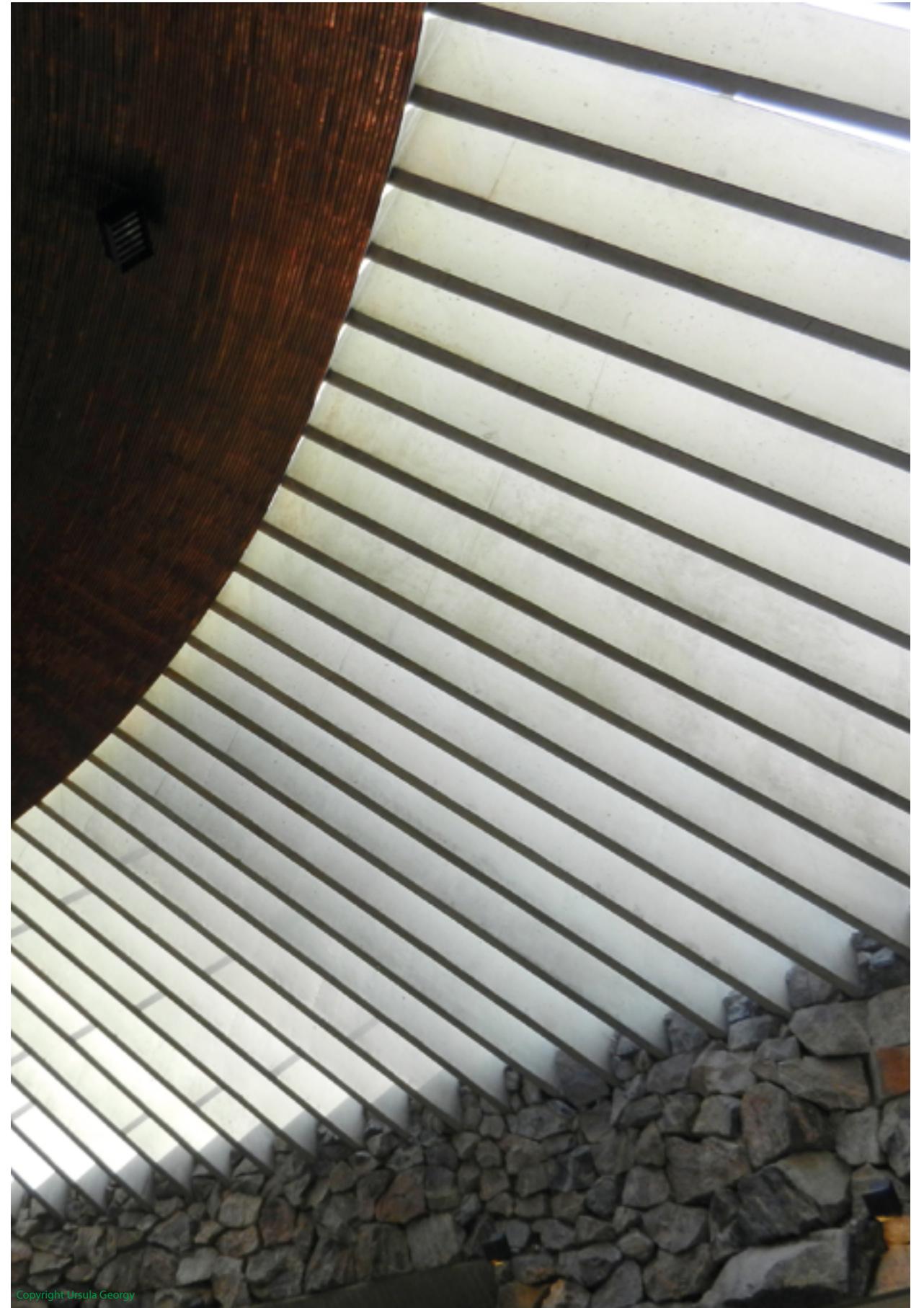
Diese Themen werden neben anderen das ZBIW auch in den nächsten Jahren weiter und intensiv beschäftigen und daher in das im Jahr 2016 zu erstellende Strategiepapier 2020 eingehen.



Prof. Dr. Inka Tappenbeck
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft, Professorin für Informationsressourcen, Informationsdienstleistungen und Vermittlung von Informationskompetenz, Wissenschaftliche Leiterin des Zertifikatskurses "Teaching Librarian" des ZBIW und Mitglied des ZBIW-Beirates



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





Prof. Dr. Ursula Georgy

Seit September 2011 Leiterin des ZBIW und damit insbesondere zuständig für die strategische Ausrichtung des ZBIW. Im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit standen in den Jahren 2012 und 2013 der Profilbildungs- und Markenprozess des ZBIW sowie die Etablierung neuer Fort- und Weiterbildungsformate. Ein zentraler Schwerpunkt ihrer derzeitigen Aufgaben ist die Einführung und Weiterentwicklung eines systematischen Qualitätsmanagements im ZBIW, womit bereits im Jahr 2013 begonnen wurde.

Prof. Dr. Ursula Georgy ist seit dem Jahr 2000 Dozentin für Informationsmarketing mit den Schwerpunkten Qualitäts- und Kundenmanagement sowie Innovationsmanagement am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln. Darüber hinaus ist sie selbst in regelmäßigen Abständen als Dozentin für das ZBIW zu verschiedenen Themen rund um ihr Lehrgebiet tätig.



Rita Höft

Diplom-Bibliothekarin und langjährige Leiterin der Stadtbibliothek Bergheim, gehört seit dem 01. Februar 2012 zum Team des ZBIW.

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



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.



Hans-Jürgen Schmidt

ist Diplom-Kommunikationswirt und seit dem 15.10.1998 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

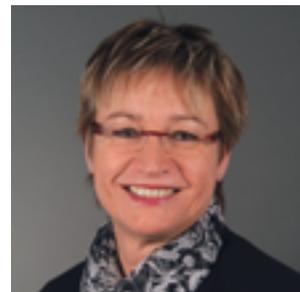
Er ist u.a. zuständig für die Seminarverwaltung im Geschäftszimmer des ZBIW. Als Ansprechpartner für Seminaranmeldungen ist Hans-Jürgen Schmidt ebenso wie Claudia Tischler erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten.



Wolfgang Thieme

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

Zu seinen Aufgaben gehören u.a. die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in wissenschaftlichen Bibliotheken der Themenfelder Informationsressourcen und -vermittlung, Bibliotheksorganisation und -management, Führung, Verhalten, Kommunikation sowie bibliotheksspezifische Informationstechnologie. Er betreut den Zertifikatskurs „Teaching Librarian“ und ist für die Pressearbeit des ZBIW zuständig.



Claudia Tischler

ist Bürokauffrau und hat viele Jahre in der Verwaltung eines internationalen Konzerns in verschiedenen Funktionen gearbeitet.

Seit Juli 2014 ist sie für das ZBIW im Geschäftszimmer tätig und dort die Ansprechpartnerin u.a. für die Seminarverwaltung und die Bearbeitung von Anmeldungen. Darüber hinaus ist sie Qualitätsmanagementbeauftragte des ZBIW.

Copyright Teamfotos Costa Belibasakis, TH Köln

**ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung
Jahresbericht 2015**

Download digitale Version
www.th-koeln.de/zbiw

Herausgeber

ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung
Technische Hochschule Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln
Telefon: +49 221 8275 3691 bis 3695
Fax: +49 221 8275 3690
Mail: zbiw@th-koeln.de
Internet: www.th-koeln.de/zbiw

Konzeption und Redaktion

Ursula Georgy (verantw.), Rita Höft, Wolfgang Thieme

Layout und Satz

Inge Paeßens

Druck

Häuser KG
Köln

Fotos

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

Titelbild

Tag-Cloud ZBIW

Rückseite

Fadengrafik - Assoziationen ZBIW

Alle Beiträge dieses Jahresberichts – mit Ausnahme von Zitaten, Fotos sowie unter anderer Lizenz veröffentlichten Beiträgen – sind unter der Creative Commons-Lizenz CC BY-SA 3.0 DE lizenziert.
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/legalcode/>
(zuletzt geprüft: 15.02.2016)

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



Schwerpunkt Lernen

ZBIW.