

Ursula Georgy und Frauke Buhlmann

Bibliothekspädagogik und die Vielfalt an Weiterbildungsmöglichkeiten

Einleitung

Die Tätigkeiten und die damit verbundenen Dienstleistungen in Bibliotheken führen durch Digitalisierung, Modernisierung und neue Technologien zu neuen Herausforderungen und erfordern einen Wandel im Denken und Arbeiten. Bibliothek der Dinge, Gaming/Gamification und Makerspace/Reallabor sind aus Öffentlichen Bibliotheken nicht mehr wegzudenken. Um diesen Wandel aktiv mitzugestalten, sind neue Tätigkeitsfelder in Bibliotheken zu etablieren und dahingehend auch das Personal regelmäßig fort- und weiterzubilden.¹ Die Bibliothekspädagogik, für die es noch keine einheitliche Definition und Abgrenzung zu anderen pädagogischen Fachrichtungen gibt, ist ein solches junges und bisher noch wenig erforschtes Arbeitsfeld. Die Grafik (siehe Abbildung 1) zeigt am Beispiel der Medienpädagogik auf, dass der Weg in die Bibliothekspädagogik sowohl aus dem bibliothekarischem Umfeld als auch aus einem nicht-bibliothekarischen Background erfolgen kann. Das bedeutet, dass auch andere Berufsgruppen im Sinne von Kreuzqualifikationen² bibliothekspädagogische Tätigkeiten übernehmen können.

Der vorliegende Beitrag zeigt die unterschiedlichen Wege und Formen der Weiterbildung in der Bibliothekspädagogik und angrenzenden Disziplinen auf, ohne dabei detailliert auf Inhalte einzugehen, da diese in einem dynamischen Markt wie der Weiterbildung zu flüchtig sind. Vielmehr werden exemplarisch Angebote beziehungsweise Inhalte im Kontext der Weiterbildungsformate vorgestellt.

¹ Im vorliegenden Beitrag wird durchgängig der Begriff Weiterbildung verwendet. Da es meistens individuell ist, ob es sich um Fort- oder Weiterbildung handelt, wird auf eine Differenzierung verzichtet.

² Unter Kreuzqualifikation ist die Kombination eines erfolgreich abgeschlossenen Primärstudiums in einem Fach 1 und eines Weiterbildungsstudiums in einem Fach 2 zu verstehen.

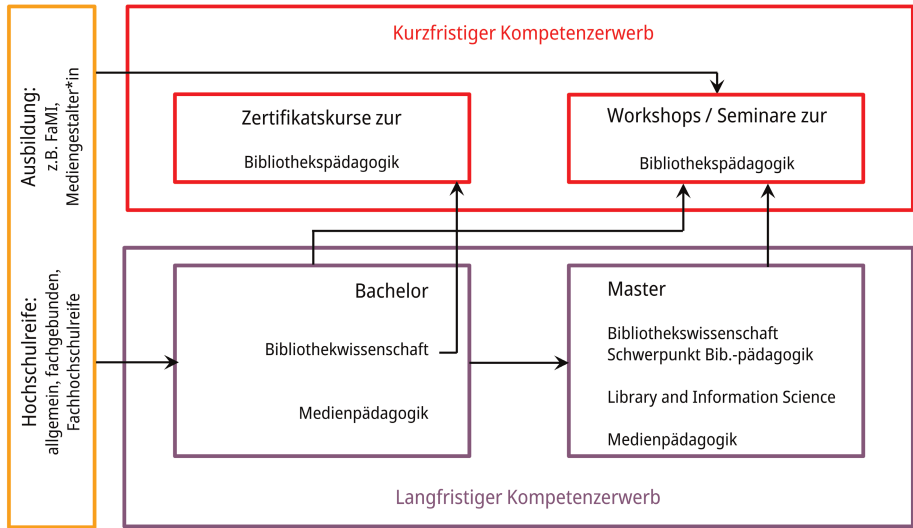


Abb. 1: Wege zur Bibliothekspädagogik (Quelle: Eigene Darstellung).

Personalentwicklung und Kompetenzen

Aufgrund des aktuellen und sicher langfristig anhaltenden Fachkräftemangels wird es nur durch systematische Personalentwicklung möglich sein, neue Tätigkeitsfelder in Bibliotheken zu integrieren. Wie erfolgreich eine Bibliothek dabei ist, hängt davon ab, ob sie dazu strategische Ziele formuliert hat, denn nur so können die (künftigen) Personalkompetenzen benannt werden. Das Personal in Bibliotheken verfügt bislang zu größten Teilen über einen bibliothekarischen (Studien-)Abschluss. Bachelor- und Masterstudiengänge sind überwiegend generalistisch ausgerichtet, sieht man einmal von solchen mit Schwerpunktbildung und fachspezifischen Weiterbildungsstudiengängen ab. Diese generalistische Ausrichtung bedingt, dass nicht alle Kompetenzen in der Tiefe vermittelt werden können. Spezialwissen muss somit über gezielte Weiterbildung erlangt werden; diese beginnt heutzutage nicht erst nach einigen Jahren Berufstätigkeit, sondern unmittelbar nach dem Einstieg ins Berufsleben beziehungsweise spätestens nach Übernahme einer neuen Position/eines neuen Aufgabenfeldes und endet auch erst mit der Aufgabe der beruflichen Tätigkeit, zum Beispiel mit der Verrentung.

Bibliotheken müssen sich daher eine systematische Personalentwicklung zu eigen machen, um den künftigen Anforderungen neuer Tätigkeitsfelder gerecht zu werden. Aus einer 2021 vom ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung in Auftrag gegebenen Befragung geht hervor, dass bei mehr als 95 Prozent der Befragten die Initiative für Weiterbildung von den Beschäftigten selbst ausgeht (Fühles-Ubach et al. 2022, 176–177). Die Motivation für die Weiterbildung liegt

vor allem in der Kompetenzerweiterung, um für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein, und der Intention, den eigenen Arbeitsplatz interessant zu gestalten. Dies bedeutet, dass sich Weiterbildung möglicherweise eher an eigenen Interessen als an den Zielsetzungen der Bibliothek orientiert – zumindest ist es nicht auszuschließen (Fühles-Ubach et al. 2022, 177).

Für eine systematische Personalentwicklung bietet es sich an, eine Kompetenzmatrix zu erstellen, bei der die Kompetenzstärke des Personals gegen den Kundenwert aufgetragen wird (siehe Abbildung 2). Hilfreich ist es, diese Kompetenzen nicht einzelnen Personen, sondern *Rollen* zuzuordnen, zum Beispiel Auskunft, Bestandsaufbau, Leseförderung et cetera. Damit werden die Fachkompetenzen durch die Bewertung des Kundenwertes auch priorisiert (Georgy 2021, 44).

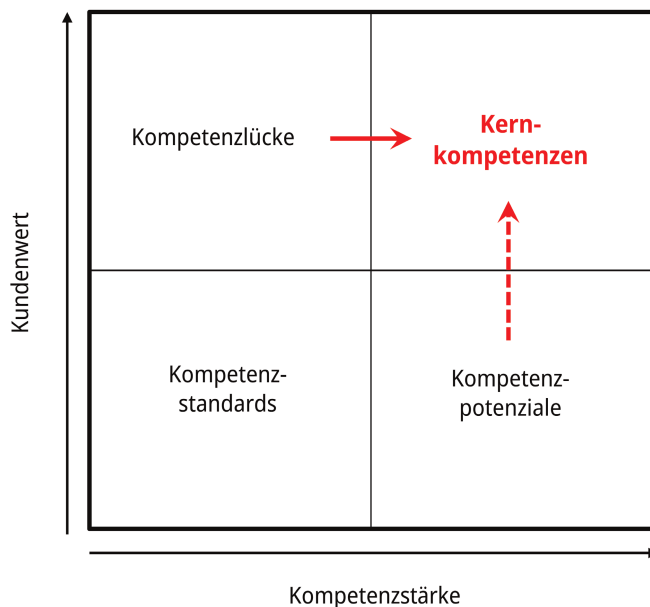


Abb. 2: Kompetenzmatrix – Zuordnung nach Rollen (Georgy 2021, 44).

Im nächsten Schritt erfolgt ein Abgleich mit den Fachkompetenzen der einzelnen Personen. So lässt sich zum Beispiel in einem Personalgespräch aus der individuellen Leistungsfähigkeit und den vorhandenen Kompetenzen der jeweilige Weiterbildungsbedarf ermitteln, und zwar ausgerichtet an den Zielen der Bibliothek und nicht an individuellen Wünschen. Durch einen Soll-Ist-Abgleich (siehe Abbildung 3) können der Weiterbildungsbedarf (Ist-Wert kleiner Soll-Wert) und das (unbekannte) Potenzial für die Bibliothek (Ist-Wert größer Soll-Wert) ermittelt werden.

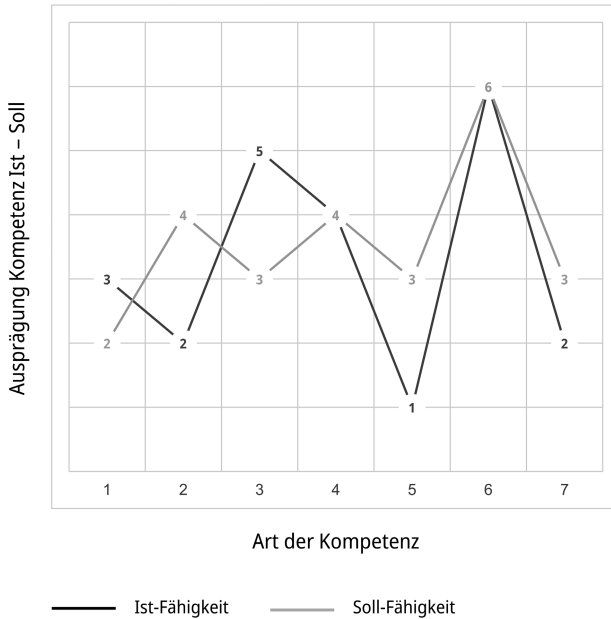


Abb. 3: Soll-Ist-Matrix der Kompetenzen (Georgy 2021, 45).

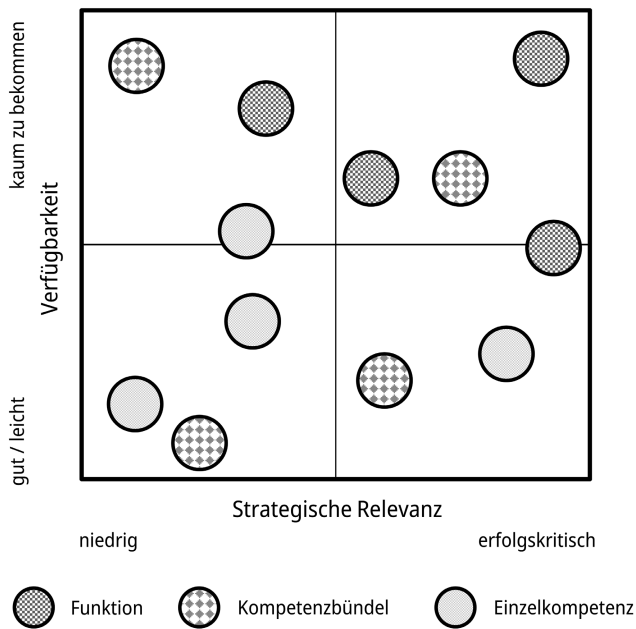


Abb. 4: Beispiel einer Verfügbarkeitsmatrix (Georgy 2021, 46).

Je größer der Fachkräftemangel, desto unverzichtbarer ist die Erstellung einer Matrix, bei der die strategische Relevanz gegen die Verfügbarkeit aufgetragen wird (siehe Abbildung 4). Je schwieriger Personal zu erfolgskritischen Aufgaben auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen ist, desto dringlicher wird die systematisch initiierte Weiterbildung.

Auswahl geeigneter Weiterbildungsformate

Nicht zuletzt die Digitalisierung hat dazu geführt, dass die Lehr- und Lernformen im Bereich Weiterbildung vielfältiger geworden sind. So reichen die Angebote heute von Weiterbildungsstudiengängen über Zertifikatskurse und ein- oder mehrtägige Seminare bis hin zu Massive Open Online Courses (MOOCs) und Microlearning-Angeboten. Die Digitalisierung hat Weiterbildung nicht nur vielfältiger und flexibler, sondern gleichzeitig niedrigschwelliger gemacht.

Um möglichst viele positive Effekte durch Weiterbildung zu generieren, sollten Bibliotheken für kurzfristige und deutlich wahrnehmbare Erfolge sorgen. Größere Veränderungen können durch Kumulierung kleiner Zieleinheiten erreicht werden, vor allem, wenn die Personen ihr neu gewonnenes Wissen direkt im Alltag einsetzen können. Damit ergänzen sich die Maßnahmen *on the job* und *off the job* sinnvoll, da inzwischen viele Weiterbildungsangebote bereits auf diese Verzahnung ausgerichtet sind, indem (digitale) Präsenzphasen mit Aufgaben aus dem Berufsalltag gekoppelt werden.

Im Folgenden wird detaillierter auf die verschiedenen Weiterbildungsformate eingegangen.

Langfristiger Kompetenzerwerb durch Studiengänge

Studiengänge sind langfristig ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsformate. *Bachelorstudiengänge* dauern mindestens drei Jahre, *Masterstudiengänge* üblicherweise mindestens eineinhalb Jahre. Dies muss den Bibliotheken bewusst sein: Kurzfristig können Kompetenzerweiterungen im Bereich Bibliothekspädagogik durch (Master-) Studiengänge nicht erzielt werden, sofern sie auf eigenes Personal setzen.

Grundständige Studiengänge (Bachelorabschluss) sind definitorisch nicht der Weiterbildung zuzuordnen, müssen im Rahmen der Weiterbildung trotzdem Erwähnung finden. Sie richten sich an alle, die eine Form der Hochschulreife erlangt haben, zum Beispiel über (Fach-)Abitur, eine Ausbildung als Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (FaMI) oder Mediengestalterin/Mediengestalter. Berufserfahrung kann Voraussetzung für ein Studium sein, sofern dieses ohne (Fach-)Abitur angestrebt wird.

Nach dem Bachelorabschluss bietet sich die Möglichkeit, ein *Masterstudium* aufzunehmen. Dieses kann konsekutiv oder als Weiterbildung (oft berufsbegleitend) absolviert werden. *Weiterbildungsstudiengänge* erfordern üblicherweise eine Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr. Wie bei jeder Weiterbildung muss auch bei einem berufsbegleitenden Masterstudium sowohl der finanzielle als auch der zeitliche Aspekt berücksichtigt werden.

Es ist eine individuelle Entscheidung, welcher Bildungs- und Karriereweg gewählt wird. Konsekutive Master schließen sich meistens unmittelbar an einen Bachelorabschluss an. Einzelfallentscheidungen der Hochschulen regeln, inwieweit Kreuzqualifikationen möglich sind. Vorteil eines konsekutiven Master-Vollzeitstudiums ist der Fokus auf ein Studium ohne zusätzliche berufliche Belastung. Trotzdem will auch ein solches Studium finanziert werden. Masterstudiengänge im Sinne der Weiterbildung werden üblicherweise in Teilzeit konzipiert, da bei der Planung durch die Hochschulen bereits davon ausgegangen wird, dass die Studierenden parallel einer Berufstätigkeit nachgehen. Letztendlich muss das Studium zur individuellen Lebenssituation passen:

- Gibt es Präsenzwochen verteilt über das Semester oder regelmäßige Wochenendtermine?
- Gibt es Onlinetermine, hybride Veranstaltungen oder findet das Studium vor Ort statt?
- Wie weit ist der Studienort entfernt? Welcher Zeit- und Kostenaufwand entsteht dadurch?

Die Informationsangebote zu den jeweiligen Studiengängen liefern dazu Antworten.

Zudem sollte die Wahl eines Weiterbildungsstudiengangs – auch im Sinne der Personalentwicklung – mit der Bibliotheksleitung abgestimmt und koordiniert werden. Im Idealfall können Prüfungsleistungen/Praxisprojekte für die Bibliothek erstellt werden, sodass ein Teil des Workloads des Studiums im Arbeitskontext erbracht werden kann, was (indirekt) zu einer Zeitersparnis führt. Wenn eine Bibliothek ein Studium als relevant erachtet, ist sie gegebenenfalls auch bereit, Freistellungsphasen oder/und Sonder-/Bildungsurlaub zu gewähren oder auch das Studium (teilweise) zu finanzieren – etwas, was in der freien Wirtschaft längst gang und gäbe ist, denn der Arbeitgeber profitiert mittel- beziehungsweise langfristig von dem Engagement des Bibliothekspersonals. Laut Befragung von MBASTudium.de (o. J.) erhalten in der Industrie über 40 Prozent der Studierenden eines MBA einen Zuschuss vom Unternehmen; eine gängige Gegenleistung ist eine Verpflichtungsvereinbarung, nach dem Studium noch mehrere Jahre im Unternehmen zu bleiben. Für Bibliotheken wäre dies eine ideale Form der Personalbindung.

Wie in Abbildung 1 dargestellt, bieten sich zwei Wege an, bibliothekspädagogische Tätigkeiten zu etablieren beziehungsweise zu intensivieren. Zum einen können die bibliothekspädagogischen Tätigkeiten von bibliothekarisch ausgebildetem Personal übernommen werden, zum anderen können Fachkräfte aus anderen Bereichen über

einen Quereinstieg in der Bibliothek bibliothekspädagogisch arbeiten. Beide Wege finden in den folgenden Ausführungen Berücksichtigung.

Bachelor

In einem bibliothekarischen grundständigen Studium nach (Fach-)Abitur oder Ausbildung zur/zum FaMI werden die wichtigen Grundlagen der Bibliothekswissenschaft vermittelt (Bibliotheksportal, 2022; Gantert et al. 2019, 195; Georgy et al. 2023, 75). Das „Fach“ Bibliothekspädagogik ist im Curriculum nur eines von vielen. Eine Spezialisierung auf Bibliothekspädagogik kann erst nach dem Bachelor erfolgen.

Für den Quereinstieg in bibliothekspädagogische Tätigkeiten favorisieren Bibliotheken Personal mit unterschiedlichen Studienabschlüssen, zum Beispiel der Kultur-, Medien-, Theaterpädagogik, aber auch der Kindheits- beziehungsweise Frühpädagogik oder der Sozialen Arbeit. Der Begriff der Bibliothekspädagogik ist also sehr weit gedacht. Setzt eine Bibliothek auf diesen Quereinstieg, dann muss sie attraktiv für potenzielles Personal sein, denn der Fachkräftemangel wird sich auch in den originären Berufsfeldern dieser Studiengänge weiter verschärfen. Da sich die Bibliotheken somit in einem direkten Wettbewerb befinden, sollten sie von den Personalabteilungen darin unterstützt werden, im Sinne von Employer Branding auch für andere Branchen/Bereiche attraktiv zu werden, denn das *Berufsfeld Bibliothek* muss erst einmal in das Blickfeld dieser Personen rücken. Auch eine genaue Kenntnis der Kompetenzen aus anderen Branchen ist ein Muss: Es besteht sonst die Gefahr, dass sich potenziell geeignete Personen nicht bewerben, da sie die Stellenausschreibungen nicht als relevant einstufen. Die dazugehörige Tätigkeitsdarstellung muss realistisch sein, weil Personal mit Quereinstieg kein bibliothekarisches Fachpersonal ist, und klassische bibliothekarische Tätigkeiten nur in Ausnahmefällen von diesem übernommen werden kann.

Master

Beim Master muss ebenfalls zwischen bibliothekarischen und nicht-bibliothekarischen Studiengängen unterschieden werden.

Einem bibliothekarischen Bachelorabschluss kann ein Master aus dem Bereich Bibliothek mit Schwerpunkt Bibliothekspädagogik angeschlossen werden, wobei die Schwerpunktbildung unterschiedlich ausgeprägt ist. Der konsekutive Master an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK) Leipzig, der auf Leitung und Management fokussiert, bietet eine Profillinie Bibliothekspädagogik an, in der Kenntnisse zu Bildungsprozessen und Lebenslangem Lernen, methodisch-didaktischen Fähigkeiten, zum Lernort Bibliothek sowie zur Konzeption von Angeboten unter Berücksichtigung der Bibliothekspädagogik vermittelt werden (Gantert et al. 2019, 197; Georgy et al. 2023, 77). Die Hochschule der Medien Stuttgart (HdM) verfolgt dagegen das Kon-

zept eines Kontaktstudiums als Weiterbildung: Module lassen sich individuell zusammenstellen. Zu jedem erfolgreich absolvierten Modul wird ein Zertifikat verliehen. Der Abschluss ist ein Certificate of Advances Studies (CAS)³ oder ein Master (Georgy et al. 2023, 78). Modulinhalt sind neben Bibliothekspädagogik unter anderem Teaching Literacy, Lernort Bibliothek und Kooperationen in der Bildungslandschaft. Die Profilierung im bibliothekspädagogischen Bereich kann somit unterschiedlich stark ausfallen.

Auch ein Master außerhalb des Bibliotheksbereichs ist für bibliothekarisch ausgebildetes Personal, zum Beispiel in Medien- und Spielpädagogik möglich. Ein Master der Medienpädagogik enthält unter anderem Elemente der Mediendidaktik, -kompetenz, -nutzung sowie -produktion. Die Spielpädagogik beinhaltet sowohl Gaming als auch analoges Spiel. Freies Spiel, Spielerisches Lernen, Serious Gaming und Planspiele sind mögliche Inhalte. In jedem Fall eröffnet ein Master neue Blickwinkel und liefert Input und Raum für kreative Umsetzungen primär im eigenen Arbeitskontext, aber auch für die gesamte Bibliothek.

Wer nicht aus dem Bibliotheksbereich kommt, kann aus einer Vielzahl von konsekutiven und nicht-konsekutiven Masterstudiengängen wählen, die den Bereichen Kultur, Medien(-pädagogik), Museum, Spiele und Theater zuzuordnen sind. Seitens der Bibliotheken sollte Offenheit herrschen, neue Wege zu gehen und unter anderem folgende Fragen für sich zu beantworten:

- Was könnte etwa die Abenteuer- und Erlebnispädagogik in Bibliotheken leisten?
- Welche Qualifikationen im Bereich E-Learning gibt es und welche innovativen Dienstleistungen sind denkbar?
- Wie und wo kann sozialpädagogisch ausgebildetes Personal eingesetzt werden?

In der Diversität des Personals – auch hinsichtlich der Kompetenzen – liegt die Zukunft der Bibliotheken.

Alternativ kann ein berufsbegleitender Masterstudiengang der Bibliotheks- und Informationswissenschaft absolviert werden, um auch bibliothekarische Kerntätigkeiten und später Führungsaufgaben in einer (größeren) Bibliothek übernehmen zu können. Diese Master berechtigen gegebenenfalls zum höheren Bibliotheksdienst (Georgy et al. 2023, 78).

Kurzfristiger Kompetenzerwerb

Neben Hochschulen bieten eine Reihe an privaten und öffentlichen Einrichtungen/Institutionen Weiterbildungen an, die sich der Bibliothekspädagogik zuordnen lassen und auf einen kurzfristig(er)en, zielgerichteten Kompetenzerwerb ausgelegt sind. Es

³ Als CAS werden berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme bezeichnet, für die mindestens 10 ECTS vergeben werden. Bei einem CAS handelt es sich um eine Weiterbildung auf Hochschulniveau.

ist lohnend, über den bibliothekarischen Tellerrand hinauszublicken und auch die Angebote von Weiterbildungsanbietern zu prüfen, deren Fokus außerhalb der bibliothekarischen Weiterbildung liegt. Der Vielfalt sind dabei kaum Grenzen gesetzt: Die Angebote reichen von Tools, mit denen sich Gaming- oder E-Learning-Inhalte erstellen lassen, über die Medienproduktion bis hin zu Veranstaltungen, die sich mit digitaler/hybrider Lehre beschäftigen.

Zertifikatskurse

Wer kein Studium absolvieren, sich aber ein neues Berufsfeld erschließen möchte, ist mit einem Zertifikatskurs an einer Hochschule gut beraten. Dieser hat üblicherweise eine Laufzeit von circa sechs bis zwölf Monaten, ist eng mit der Praxis verzahnt und erfordert mindestens ein Jahr Berufserfahrung. In kleinen Gruppen werden die Inhalte durch Lehrende aus Wissenschaft und Praxis mittels unterschiedlicher Formate vermittelt. Die Angebote verzahnen aktuelle Erkenntnisse aus dem Hochschulbereich mit praxisrelevanten Fragestellungen; sie orientieren sich am gesellschaftlichen Bedarf und an aktuellen und zukunftsweisenden Themen sowie an der beruflichen Praxis der Teilnehmenden. Ziel ist der nachhaltige Wissenstransfer in die berufliche Praxis. Eine wissenschaftliche Leitung dieser Kurse garantiert eine maximale Beratung und Betreuung vor, während und teilweise auch noch nach den Kursen. Parallel zu dem Kurs sollten bereits adäquate Tätigkeiten in der Bibliothek übernommen werden, damit Aufgaben und kleinere Projektarbeiten des Kurses unmittelbar für die eigene Bibliothek bearbeitet werden können. So entsteht ein maximaler Nutzen für die Bibliothek und die Teilnehmenden. Zertifikatskurse an Hochschulen haben noch einen Vorteil: sie können mit einer Prüfung abgeschlossen werden, die zu einem Zertifikat mit Vergabe von ECTS führt⁴; somit können diese Kurse zum Beispiel als Wahlpflichtfächer in Studiengängen angerechnet werden (Förstner et al. 2022, 344).

Ein Beispiel ist der Zertifikatskurs *XPRTN für das Lesen – Futures Literacy* des ZBIW, in dem über mehrere eng verzahnte Module Lese- und Medienkompetenz unter Berücksichtigung von Inklusion, Diversität, Mehrsprachigkeit, Literalität, Digitalität und Künstlicher Intelligenz für Öffentliche Bibliotheken in mehreren Modulen behandelt werden: „Haltungen, Reflexionen und Perspektiven“, „Lesen, Medien und Sprache“, „Zukunft erfassen und gestalten“, „Praxisprojekte planen“ sowie „Abschluss und Projektbericht“ (ZBIW 2023).

⁴ Ein Zertifikatskurs kann im Gegensatz zu einem CAS auch weniger als 10 ECTS umfassen.

Seminare und Workshops

Die bekanntesten Formen der Weiterbildung stellen Seminare und Workshops dar. Es handelt sich um Einzelveranstaltungen zu allgemeinen oder speziellen Themen, die eine Laufzeit von einem Tag bis zu einer Woche haben. Viele Veranstaltungen werden online angeboten, wodurch Weiterbildung noch flexibler wird, sodass von Bibliotheken auch Angebote nicht-regionaler, internationaler Weiterbildungsanbieter gebucht werden können, um Kompetenzlücken gezielt zu schließen. Die Angebote umfassen inzwischen die gesamte Breite des Tätigkeitsfeldes der Bibliothekspädagogik.

Weitere Weiterbildungsformate

Massive Open Online Courses (MOOCs) sind Onlinekurse insbesondere von Hochschulen, die auf große Teilnehmerzahlen ausgerichtet sind und keine Zugangs- und Zulassungsbeschränkungen aufweisen. Kaum eine Lehr- und Lernform hat so viel Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erlangt, was nicht zuletzt durch das vielfältige und attraktive Angebot bekannter US-Universitäten wie Harvard befördert wurde. MOOCs ersetzen kein Studium, doch bieten sie die Chance, zum Beispiel Fächer zu belegen, die von der eigenen Hochschule oder im eigenen Studienfach nicht angeboten werden. Zudem haben sie das Potenzial, die Hochschulen von Standardthemen zu entlasten. So bietet zum Beispiel der MOOC *Startchance kita.digital* einen Überblick über die vielfältigen Themen alltagsintegrierter digitaler Bildung in Kindertageseinrichtungen; er ist entstanden als Teilprojekt des Bayerischen Modellversuchs *Medienkompetenz in der Frühpädagogik stärken*.

Microlearning ist ebenfalls dem E-Learning zuzuordnen. Über dieses Format kann Micro beziehungsweise Snackable Content ohne großen Aufwand in kurzer Zeit konsumiert werden. Microlearning ist durch seinen informellen Charakter gekennzeichnet und fokussiert vor allem auf die Interaktion zwischen den Lernenden. Die Stärke des Microlearning liegt im selbstgesteuerten Lernen: die kurzen Lerneinheiten lassen sich problemlos in den Alltag integrieren und auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden anpassen. Daher sind diese kompakten Lerneinheiten auch für Bibliotheken geeignet, weshalb sie selbst Microlearning-Angebote im Kontext der Bibliothekspädagogik erstellen und anbieten könnten. Auch dazu gibt es etablierte Angebote.

Training on the Job

Eine zentrale Rolle in der Weiterbildung spielt auch das Training on the Job. Nicht immer ist formale Weiterbildung erforderlich, um in einem neueren Tätigkeitsfeld wie der Bibliothekspädagogik tätig zu werden. Diese Variante der Weiterbildung bie-

tet unterschiedliche Ausprägungen: Learning by Doing, Job Mentoring oder Job Rotation (Förstner et al. 2022, 344–345).

Das Training on the Job kann je nach Herangehensweise und Personalentwicklungsstrategie ein „Curriculum“ umfassen, womit es geplant und/oder zumindest kontrolliert erfolgt. Bei Learning by Doing ist es im Allgemeinen ausreichend, wenn die Person von einer erfahrenen Person am Arbeitsplatz begleitet wird, die das Arbeitsumfeld sowie die Aufgaben zeigt und erklärt, in alle wichtige Prozesse einführt und für Fragen zur Verfügung steht. Beim Mentoring ist die Betreuung stärker ausgeprägt, und es gibt zum Beispiel feste Termine zwischen Mentor/Mentorin und Mentee, bei denen der Zielerreichungsgrad diskutiert und das Konzept gegebenenfalls angepasst wird. Eine alternative Vorgehensweise ist Job Rotation. In vorher festgelegten Intervallen wechseln Personen ihren Arbeitsplatz sowie die damit zusammenhängenden Aufgaben und lernen so neue Tätigkeitsfelder und Aufgaben kennen. Damit können zwar keine Spezialkenntnisse erworben, jedoch das Verständnis für andere/neue Aufgaben verbessert und die Voraussetzungen für das Erreichen von (neuen) Zielen und Aufgabenfeldern besser verstanden werden:

- Warum ist Bibliothekspädagogik für die eigene Bibliothek ein relevantes Tätigkeitsfeld?
- Was versteht die Bibliothek konkret darunter?
- Welche Dienstleistungen werden in dem Kontext angeboten?

Gleichzeitig können bisher unentdeckte Talente und Kompetenzen zutage treten und anschließend systematisch gefördert werden (siehe Abbildung 3).

Training on the Job erfordert jedoch, dass in der Bibliothek bereits Fachkräfte beziehungsweise erfahrene Personen arbeiten, die mit Bibliothekspädagogik vertraut sind und ihr Know-how weitergeben können. Das dürfte vor allem in größeren Bibliotheken der Fall sein, aber je mehr Personen für das Tätigkeitsfeld der Bibliothekspädagogik qualifiziert sind, desto leichter wird es für Bibliotheken, diesen Weg der Weiterbildung zu beschreiten (Förstner et al. 2022, 345).

Der große Vorteil liegt insbesondere darin, dass diese Form der Weiterbildung maßgeschneiderte Lernerfahrungen liefert: das Lernen orientiert sich genau an den Erfordernissen der Bibliothek. Zudem ist es eine preiswerte Form der Weiterbildung, die auch über verschiedene Hierarchiestufen möglich ist.

Fazit

Die Weiterbildung in der Bibliothekspädagogik ist ein Themenfeld, das eine große Varianz und Vielfalt aufweist. Umso wichtiger ist es, dass Weiterbildung systematisch, gezielt und auf die Bibliothek angepasst erfolgt. Hierzu sind Kompetenzermittlung, Systematisierung und gezielte Förderung der Mitarbeitenden notwendig. Welche

Wege beschritten werden, ist individuell. Deutlich ist aber, dass Weiterbildung nur dann erfolgreich sein kann, wenn eindeutige Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorhanden sind und das Ziel der Weiterbildung klar definiert ist. Hier sind insbesondere die Arbeitgeber gefragt, Ziele und Strategien für die Bibliothek festzulegen, Bedarfe zu ermitteln und auf ihr Personal zu- und einzugehen. Je stärker Berufstätigkeit und Weiterbildung miteinander verzahnt werden, desto größer ist der Profit für beide Seiten.

Da Weiterbildung sowohl hinsichtlich der Inhalte als auch der Lehr- und Lernformen sehr dynamisch ist, gilt es für Bibliotheken, die Entwicklung genau zu beobachten oder/und auch mitzugestalten, indem sie Wünsche auch gegenüber Anbietern aktiv platzieren.

Literatur

- Bibliotheksportal (2022): *Studium mit Bachelor- und Masterabschluss bis hin zur Promotion – I. Studium (Bachelor-Abschluss)*. <https://bibliotheksportal.de/informationen/beruf/berufswege/studium/?cn-reloaded=1>.
- Förstner, K. U.; Georgy, U.; Seidler-de Alwis, R. (2022): Aktuelle Wege zum Data Librarian. *b. i. t. online* 25/4, 339–345. <https://www.b-i-t-online.de/heft/2022-04-fachbeitrag-foerstner.pdf>.
- Fühles-Ubach, S.; Georgy, U.; Albers, M. (2022): Digital. Persönlich. Weiter – Veränderungen in der bibliothekarischen Weiterbildung seit 2016. *BIBLIOTHEK – Forschung und Praxis* 46/1, 174–182. <https://doi.org/10.1515/bfp-2021-0078>.
- Gantert, K.; Neher, G.; Schade, F. (2019): Lehre und Forschung in der Informationswissenschaft. In: W. Bre-demeier (Hrsg.): *Zukunft der Informationswissenschaft. Hat die Informationswissenschaft eine Zukunft?* Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswesen, 187–212.
- Georgy, U. (2021): Digitale Transformation. Herausforderung in der Personalentwicklung Wissenschaftlicher Bibliotheken. *DUZ – Personal in Hochschulen und Wissenschaft entwickeln* 1, 37–51.
- Georgy, U.; Schade, F.; Schmunk, S. (2023): A 5 Ausbildung, Studium und Weiterbildung in der Informationswissenschaft. In: R. Kuhlen; D. Lewandowski; W. Semar; C. Womser-Hacker. (Hrsg.): *Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation*. 7. Aufl. Berlin; Boston: De Gruyter Saur, 71–81. <https://doi.org/10.1515/9783110769043>.
- MBA-Studium.de (o. J.): *MBA Studium: Finanzierung/ Förderung durch Arbeitgeber*. <https://www.mba-studium.de/finanzierung/arbeitgeber/>.
- ZBIW (2023): *Zertifikatskurs XPRTN für das Lesen. Futures Literacy*. https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurs-xprtn-fuer-das-lesen_68793.php.