

Richtlinien für kontinuierliche berufliche Entwicklung: Prinzipien und Best Practices

Die Sektion für Berufliche Fort- und Weiterbildung (CPDWL) der IFLA hat im vergangenen Jahr Richtlinien für kontinuierliche berufliche Entwicklung¹, Prinzipien und Best Practices veröffentlicht, die inzwischen in mehrere Sprachen, darunter auch ins Deutsche, übersetzt worden sind. Eine Übersicht zu Anspruch und Nutzen.

Ulrike Lang

Warum haben sich die Kolleginnen und Kollegen die Mühe gemacht, solche Richtlinien zusammenzustellen und können diese überhaupt generelle Gültigkeit haben?

Eine berechtigte Frage, die man auch gerade nach Abschluss der „Global vision – local impact“-Befragung² der IFLA, die mit viel logistischem und finanziellem Aufwand gestartet wurde und bei der weltweit Kolleginnen und Kollegen aufgerufen waren, fünf allgemeine Fragen über die Zukunft von Bibliotheken zu beantworten, stellen muss.

Eine Rechtfertigung für diese Richtlinien bildet das UNESCO/IFLA Public Library Manifesto von 1994³, wo es im Abschnitt „Betrieb und Verwaltung“ heißt: „Bibliothekare sind aktiv Vermittelnde zwischen Kundenschaft und Ressourcen. Ihre Fort- und Weiterbildung ist unerlässlich, um angemessene Dienstleistungen anbieten zu können.“ Dass dieser Erkenntnis auch konkrete Maßnahmen folgen, ist jedoch keine Selbstverständlichkeit. Wobei der Mangel an finanziellen Ressourcen der Institutionen als häufigster Grund für die verhinderte Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen genannt wird.

IFLA-Richtlinien werden selbstverständlich nicht Probleme wie Unterfinanzierung oder mangelndes Engagement von Institutionen oder Einzelnen lösen, doch sie können Administratoren und Stakeholder über professionelle Normen informieren, Modelle anbieten und Erwartungen erhöhen.

Eine global gültige Richtlinie kann immer nur das Einigen auf den oder die kleinsten Nenner bedeuten, aber manchmal wird man sich wundern, was das auch schon für Industrienationen bedeuten kann.

CPDWL hat versucht, auch einen Fokus auf Qualität zu legen, wobei dieser Begriff in unterschiedlichen Ländern oder Kontexten unterschiedlich belegt ist.

Möglicherweise gibt es keine allgemein anwendbaren Standards, die Qualität beschreiben, aber eine Sammlung von Richtlinien und Best-Practice-Beispielen kann zumindest das Spektrum darstellen, welches in einem Anhang der Richtlinien ebenfalls präsentiert wird.

Schon 2006 hatte die Sektion eine Liste von zehn Voraussetzungen veröffentlicht, die sicherstellen sollten, dass Bibliotheks- und Informationsfachkräfte Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten und diese auch nutzen (können). Basis dieses Papiers war eine umfassende Recherche der relevanten (überwiegend anglo-amerikanischen) Literatur und vergleichbaren Richtlinien sowie Gespräche mit interessierten Fachkräften. Das vorrangige Zielpublikum waren dabei die Mitgliedsverbände und Institutionen der IFLA. Das Dokument wurde in 12 Sprachen übersetzt und durch Präsentationen und Publikationen sowie über die Website⁴ von CPDWL verbreitet. Erhebungen über die Wirkung oder Nachhaltigkeit dieses Papiers gab es nicht.

Bei der jetzt vorliegenden Überarbeitung hat man sich bemüht, dem Berufsstand die Bedeutung von Investitionen in die Entwicklung und Pflege der Kompetenzen des Bibliothekspersonals deutlich zu machen. Die Richtlinien wenden sich an Fachkräfte im Bibliotheks-/Informationswesen, sowie an alle, die Lernerfahrungen vermitteln und kontinuierliche berufliche Entwicklung und Lernen am Arbeitsplatz anbieten bzw. fördern. Dabei werden auch Arbeitsumgebungen berücksichtigt, die außerhalb des traditionellen Bibliothekskontexts liegen.

War das ursprüngliche Dokument noch angeregt durch australische Mitglieder der Sektion, die von der Rutgers University, USA bei der Literaturrecherche unterstützt wurden, so hat die Überarbeitung noch weitere Mitwirkende aus anderen Teilen der Welt zusammengebracht: Großbritannien, Italien, Kanada, Peru, Taiwan und Deutschland.

¹ <https://www.ifla.org/publications/node/10532>

² <https://globalvision.ifla.org/>

³ <https://www.ifla.org/DE/publications/node/8768>

⁴ <https://www.ifla.org/cpdwl>

Die deutsche Übersetzung bemüht sich, eine gender neutrale oder zumindest gender gerechte Sprache zu verwenden, was vielleicht für die eine oder den anderen (noch) zu ungewöhnlichen Wortverwendungen führt.

Neu in der Überarbeitung ist auch die Unterscheidung nach Rollen.

1. Lernende
2. Arbeitgebende
3. Berufsverbände, Vereinigungen, Behörden und sonstige Einrichtungen mit Verantwortung für die Bibliotheksentwicklung
4. Studiengänge in Bibliotheks- und Informationswissenschaft
5. Alle Anbietenden

Der Aufbau der Kapitel nach Rollen ist jeweils sehr ähnlich. Einer Definition folgt die Begründung und Benennung von best practices, welche die Erfüllung der Definition am besten verdeutlichen.

Auffällig ist, dass der „Forderungskatalog“ sich nicht nur an einen Adressaten oder eine Adressatin wendet, sondern immer auf Rechte und Pflichten für alle Beteiligten hinweist.

So sind Lernende z.B. dafür verantwortlich, regelmäßig selbst einzuschätzen, welche Weiterbildung für sie in ihrem Aufgabengebiet gerade relevant ist, aktiv bei der Schließung eigener Kompetenzlücken und der Vorbereitung auf neue Aufgaben zu sein, und ihre Arbeitgebenden bei der Bereitstellung einer erstklassigen Dienstleistung zu unterstützen. Damit trägt jede/r Einzelne zur berufsweiten Entwicklung und

Verbesserung bei. Aber, Fort- und Weiterbildung ist eben auch eine Holschuld aller.

Im zweiten Abschnitt zu den Arbeitgebenden werden die Richtlinien konkreter, in dem sie z.B. ein Budget für Personalentwicklung in Höhe von „mindestens 0,5 - 1,00 % des Budgets der Institution“ vorsehen. Dieser Empfehlungswert stammt aus der Publikation „Die Dienstleistungen der Öffentlichen Bibliothek: IFLA/ UNESCO Richtlinien für die Weiterbildung (2001)“ und wurde auch in der Überarbeitung von 2010 nicht verändert. Dies ist ein sehr minimalistischer Ansatz, was zahlreiche gelistete Beispiele belegen. Länder- oder Institutionenweit gibt es auch Unterschiede im Maßstab: Wird ein Prozentsatz des gesamten Budgets einer Institution herangezogen oder nur das Personalbudget? Doch manche Institution, ob groß oder klein, mag sich noch gar keine Gedanken über ein festes Budget für Weiterbildung gemacht haben und dann ist es wiederum ein erster, ernstzunehmender (minimalistischer) Ansatz.

Das Gleiche gilt für den zeitlichen Aspekt. Die Richtlinien empfehlen, etwa 10% der bezahlten Arbeitszeit für das berufliche Lernen, d.h. die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, Seminaren und Konferenzen sowie sonstigen Bildungsaktivitäten, zu berücksichtigen. Eingeschlossen ist die Arbeit in Berufsverbänden, informellen Lernprojekten oder auch Publikationstätigkeit.

Dies stützt einen Ansatz von Arbeitswissenschaftlern, die fordern, künftig nicht mehr nur von Work-life-balance sondern von Work-life-learn-balance zu sprechen.

Aber es bleibt ein schwieriger Wert, wenn in Deutschland z.B. zu beobachten ist, dass es immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse gibt und auf der anderen Seite immer mehr Reduzierungen der eigenen Arbeitszeit, die häufig nicht dazu führen, dass der „freie“ Teil der Stelle nachbesetzt wird. Was wiederum dazu führen kann, dass man bei Arbeitszeitreduzierung dennoch 100 % der eigentlichen Stelle ausfüllt und sich dann natürlich nicht die Zeit nimmt, Weiterbildung anzustreben.

Zusammengefasst erwarten die Richtlinien von Arbeitgebenden Engagement und Erfahrung in der Erwachsenenbildung und eine effektive Personalpolitik mit einem qualitativ hochwertigen und vielseitigen Programm der Personalentwicklung.

Von den Berufsverbänden, Vereinigungen usw. wird erwartet, die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten anzuerkennen, durch Ressourcen und Strategien zu fördern und durch attraktive Angebote die Bibliotheksfachkräfte zur kontinuierlichen Weiterbildung zu motivieren.

Das Papier geht in einem zweiten Teil auch darauf ein, wie sich die berufliche Weiterbildung online z.B. qualitativ verändern kann. Die bestehenden Hürden wie fehlende Übersetzungen, unzureichender Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologie oder einfach nur mangelndes Wissen über verfügbare Lernmöglichkeiten, sind auch bei den „frei“ verfügbaren Lernressourcen massiv. Hier empfehlen die Richtlinien eine Vernetzung der Weiterbildungsanbietenden mit den Beauftragten des Berufsstandes (z.B. den Berufsverbänden), um regelmäßig den Status der kontinuierlichen beruflichen Entwicklung zu überprüfen. Der IFLA weisen sie dabei eine zentrale Rolle zu, aber eben auch den nationalen Verbänden.

Ein kurzes Glossar zur begrifflichen Abgrenzung sowie eine umfangreiche Liste von Literaturangaben ergänzen die Richtlinien.

Was macht man nun mit dieser Zusammenstellung? Zahlreiche Fragestellungen können sich für die/den Einzelne/n aber auch die Institutionen aus den Richtlinien ergeben:

- wie findet kontinuierliche berufliche Weiterbildung bei Ihnen statt? Findet sie überhaupt statt?
- was fehlt Ihnen dabei, was hätten Sie gern verändert/erweitert?
- Welchen Prinzipien können Sie zustimmen, welchen nicht?
- Welche Prinzipien werden Sie versuchen, zu implementieren, welche nicht? Warum? Warum nicht?
- Wenn Sie etwas Spezielles zu den Richtlinien hinzufügen könnten, was wäre das?

Wenn Bibliotheken die Motoren der Veränderung

sind, wie kann es dann bei der Weiterbildung der Beschäftigten einen Stillstand geben? Die Ergebnisse der bisherigen von mir besuchten Veranstaltungen auf den IFLA-Kongressen zum Thema haben gezeigt, dass manche Länder sich sehr über den Anstoß durch die Richtlinien freuen, es anderen natürlich nicht weit genug geht und es manchmal auch einfach Verständnisfragen zu Begrifflichkeiten gibt. All dies wird in künftige Überarbeitungen einfließen, die aber erst Sinn ergeben, wenn es nationale Diskussionen gegeben hat.

Die IFLA-Sektion wünscht sich eine breite Diskussion in der Bibliotheksfachwelt, die schon bei den IFLA World Library and Information Kongressen⁵ im vergangenen Jahr in Columbus und auch in diesem Jahr in Wroclaw in Roundtable-Gesprächen geführt wurde. Aber auch in einigen Ländern hat man versucht, bei Fachmeetings oder Kongressen die fünf „Rollen“ jeweils an einen Tisch zu bekommen und zu diskutieren, wo es Handlungsbedarf gibt, wo man die gesteckten Ziele verfehlt oder schon erreicht hat. Auch auf dem Bibliothekartag in Frankfurt gab es neben einem Poster einen Workshop, aber leider war die Beteiligung (hoffentlich nur auf Grund des attraktiven Parallelprogramms oder des ungünstigen Termins am Morgen nach der Kongressparty) sehr gering.

Aus meiner praktischen Erfahrung kann ich mir nicht vorstellen, dass es nicht auch in manchen Bibliotheken in Deutschland Handlungsbedarf für eine strukturiertere, finanziell gesicherte und evaluierte Weiterbildung gibt.

CPDWL ist auch an Ihren Kommentaren, Erfahrungen, Vorbehalten interessiert und bietet hierzu sowohl einen Blog⁶ als auch die Facebookseite⁷ der Sektion an.

Übrigens: Für die Eiligen unter den Lesenden gibt es neben der mehr als 80 Seiten umfassenden Volltextversion auch eine vier seitige Zusammenfassung der wichtigsten Schlagzeilen der Richtlinien. **I**



Ulrike Lang

Aus- und Fortbildung,
Direktionsassistentin
Staats- und Universitätsbibliothek
Hamburg Carl von Ossietzky
ulrike.lang@sub.uni-hamburg.de

5 <https://www.ifla.org/annual-conference>

6 <https://blogs.ifla.org/cpdwl/>

7 <https://www.facebook.com/groups/467504346631486/>

