

Die Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung für Bibliothekare und Informationsspezialisten

Ursula Georgy

Einleitung

Die Arbeitswelt von morgen und die damit verbundene digitale Transformation werden auch den Bereich der (wissenschaftlichen) Weiterbildung wesentlich prägen. Alle Branchen und Einrichtungen werden Fach- und Führungskräfte benötigen, die den künftigen strategischen Herausforderungen gewachsen sind und diese mit gestalten. Im Bereich Management werden dies u.a. die Geschäftsfeldentwicklung und die damit verbundenen Geschäftsmodellentwicklungen (Digital Business Models), die digitale Kultur einer Institution (Digital Culture), die agile Organisation einer Institution (Agile Organisation) als auch die Vermarktung (Digital Marketing, Digital Branding) sein. Hinzu kommen kommunikativ-integrative Herausforderungen, die sich auf die digitale Kommunikation und Interaktion mit den Zielgruppen einer Einrichtung beziehen. Diese Kompetenzen werden auch hinsichtlich der Automatisierung und Robotisierung vieler Tätigkeiten wichtiger, da sie künftig zahlreiche Standardaufgaben unterstützen oder vollständig übernehmen werden.¹ Aber auch methodische Kompetenzen wie z.B. agiles Projektmanagement, Design Thinking als Methode im Innovationsmanagement etc. haben in den letzten Jahren eine immer größere Bedeutung erlangt, um für bislang teilweise unbekannte Herausforderungen neue Lösungen zu finden. Von diesen Veränderungen werden private und öffentliche Einrichtungen gleichermaßen betroffen sein.

Die Formen der Weiterbildung sind heute so vielseitig wie nie zuvor. Sie reichen von ein-/mehrtägigen Seminaren über Zertifikatskurse bis hin zu Weiterbildungsstudiengängen. Zudem reichen die Lehr- und Lernformen von der reinen Präsenzlehre über die verschiedensten hybriden Angebote bis hin zu reinen Online-Formaten wie MOOCs.

In diesem Beitrag werden ausgehend vom künftigen Bedarf an (wissenschaftlicher) Weiterbildung die glo-

Wissenschaftliche Weiterbildung erfährt insbesondere im Kontext des lebenslangen, lebensumspannenden Lernens – Arbeit 4.0, Wirtschaft 4.0, Knowledge Economy – eine immer wichtigere Funktion und damit auch eine entsprechende Aufwertung. Die Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung und die damit verbundene Vereinbarkeit der Angebote mit Beruf und Familie entscheiden neben der inhaltlichen Relevanz der Themen maßgeblich über die Teilnahme. Verschiedenen Formate werden zukünftig stärker nachgefragt und daher auch parallel angeboten werden müssen. Dies gilt sowohl für Präsenzformate, Blended-Learning-Angebote als auch für rein digitale Angebote.

Darüber hinaus kommt aber auch den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen der Zielgruppen und Bibliotheksleitungen und der individuellen Verwertbarkeit von Zertifikaten und Abschlüssen eine immer größere Bedeutung zu, was zu einem immer breiteren Spektrum an Angebotsformen führt: dieses reicht von weiterbildenden Studienabschlüssen über Zertifikatskurse und die Buchung von Einzelmodulen bis hin zu Einzelseminaren.

Scientific continuing education gains a growing importance and enhanced revaluation in the context of lifelong, life-wide learning, especially work 4.0, economy 4.0, and knowledge economy. The organisation of scientific continuing education and reconciliation of training programs with job and family decide on participation, beside the relevance of content. Different training formats will be in greater demand in future and must be offered in parallel. This applies to both, the formats of presence or blended-learning offering and digital-only courses.

In addition current and future demands of stakeholders and library management as well as the usability of certificates and degrees become more and more relevant. So, the types of offering are still growing: they range from master of advanced studies degrees, certificate courses and booking of module courses to single seminars.

balen Herausforderungen durch die digitale Transformation sowie die Notwendigkeit der Flexibilisierung von wissenschaftlicher Weiterbildung beschrieben und diskutiert.

Die Arbeitswelt von morgen

Nur wenn Bibliotheken die Herausforderungen der digitalen Transformation annehmen, werden sie selbst die Zukunft aktiv gestalten können. Die Komplexität der Aufgaben wird steigen, die Mitarbeiter werden immer vielseitiger einsetzbar sein müssen, die Mobilität der Arbeit wird zunehmen, und die Innovationszyklen werden kürzer.² Der Wandel wird alle Qualifikationsebenen betreffen.

¹ Vgl. LifePR, „Humanoide Roboter übernehmen Serviceaufgaben in der Bibliothek der Technischen Hochschule Wildau“: Pressemitteilung BoxID 671562 vom 08.09.2017, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.lifepr.de/pressemitteilung/technische-hochschule-wildau-fh/Humanoide-Roboter-uebernehmen-Serviceaufgaben-in-der-Bibliothek-der-Technischen-Hochschule-Wildau/boxid/671562?hld=PM20170908x14777&utm_source=PresseMail-PM20170908&utm_medium=Email&

² Vgl. TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt, „Weiterbildungstrends in Deutschland“ (2016): 5, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf>

Zudem agiert und kommuniziert die Gesellschaft überwiegend digital und. Kaufentscheidungsprozesse erfolgen mehr und mehr online; d.h. aber auch, dass der Wettbewerb für Bibliotheken zunimmt, der meistens nur einen Klick entfernt ist. Laut der DGFP-Studie „Megatrends 2015“ ist die Veränderungsdynamik für zwei Drittel der befragten Unternehmen etwas oder deutlich stärker als 2013.³ Bibliotheken sind auch verstärkt dem Wettbewerb von Google, Amazon, Netflix und anderen großen, aber auch kleinen Playern ausgesetzt und müssen sich an deren Standards orientieren.

Institutionen mit hoher und schneller Entwicklungsfähigkeit charakterisieren sich häufig durch flache Hierarchien, aber vor allem durch das ständige berufsbegleitende Lernen ihrer Mitarbeiter und somit der Organisation.⁴ Damit muss sich auch die Personalentwicklung hin zu individueller, selbstbestimmter Verantwortung wandeln, d.h., dass jeder genau die Weiterbildungsangebote besuchen muss, die für die aktuelle und künftige Aufgabenerledigung notwendig ist. Damit ist der einzelne Mitarbeiter selbst gefordert, sich fit für die Zukunft zu machen.⁵ „Das Personalmanagement hat [künftig] nicht nur die Aufgabe der Personalbeschaffung, sondern unterstützt auch die Weiterentwicklung aller Mitarbeiter. Eine lernförderliche Karrieregestaltung und ein integriertes Talent-Managementsystem fördern das vorhandene Personal dabei durch professionelle Mitarbeiterentwicklung in Form von individuellen Lernangeboten und kurzschrittigen Weiterbildungsmodellen so, dass jeder Mitarbeiter sein Potenzial optimal entfalten kann.“⁶ Personalentwicklung und persönliche Karriereplanung der Mitarbeiter rücken damit deutlich näher zusammen. Dabei wird es nicht nur um Fachwissen gehen, sondern auch um Schlüsselqualifikationen, z.B. Führungskompetenzen.

Künftiger Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung ermöglicht Berufstätigen und Wiedereinsteigern mit Hochschulabschluss bzw. mit einschlägiger Berufserfahrung den Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen, um sich für

neue aber auch sich verändernde Strukturen in Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft zu qualifizieren. Dazu werden Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung mit beruflichen Fragestellungen produktiv verbunden, um mit aktuellen sowie zukünftigen Anforderungen des Berufsalltags kompetent und sicher umgehen zu können: Wissen kann berufsbegleitend vertieft, aktualisiert und ergänzt werden.⁷

Aufgrund der anstehenden Veränderungen im Berufsleben ist zu erwarten, dass der Weiterbildungsbedarf deutlich steigen wird. Untermauert wird diese Vorhersage u.a. durch eine Befragung von 300 Unternehmen der Studiengemeinschaft Darmstadt und TNS Infratest. 75% der befragten Unternehmen gaben an, dass der Weiterbildungsbedarf aufgrund der digitalen Transformation in Zukunft stark, sehr stark oder äußerst stark steigen wird.⁸ Eine Befragung, die das ZBIW⁹ der TH Köln in Auftrag gegeben hat, kommt zu ähnlichen Ergebnissen.¹⁰ Knapp 50% der Bibliothekare, die die Frage nach dem Weiterbildungsbedarf beantwortet haben (n=1169), kommen zu der Einschätzung, dass in den nächsten zwei bis drei Jahren ihr Weiterbildungsbedarf steigen wird; knapp 40% gehen davon aus, dass ihr Weiterbildungsbedarf zumindest gleichbleibend sein wird.¹¹ Steigender Weiterbildungsbedarf wird u.a. mit Veränderungen der Aufgaben von Bibliotheken generell, Neuerungen in der Technik / IT, neuen Aufgaben oder Spezialisierung im eigenen Arbeitsumfeld sowie dem Wunsch nach lebenslangem Lernen und dem eigenen Anspruch, auf einem aktuellen Wissenstand zu bleiben, begründet.¹² Wenn ein Markt so attraktiv ist, verwundert es nicht, dass es zahlreiche neue Player im Bereich der Weiterbildung gibt. Den Auftakt haben renommierte Universitäten z.B. aus den USA mit ihren kostenfreien MOOCs gemacht.¹³ Inzwischen drängen aber auch private Anbieter auf den Weiterbildungsmarkt. Dazu gehören u.a. die Bertelsmann Education Group, Google Squared, Iversity, Udacity und Udemy. Folgende Bei-

3 Vgl. Kristin Beyer: DGFP-Studie Megatrends 2015: DGFP Praxispapiere Studien 04 (2015): 20, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201504_Praxispapier_StudieMegatrend.pdf

4 Vgl. Sascha Armutat et al.: Agile Unternehmen – Agiles Personalmanagement: DGFP Praxispapiere Best Practices 01 (2016): 31, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201601_Praxispapier_agileorganisationen.pdf

5 Vgl. ebd.

6 Ebd. 40

7 TH Köln: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TH Köln (2017a), zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zaqww_5915.php

8 TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt: Weiterbildungstrends in Deutschland (2016): 7, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf>

9 Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zbiw_5865.php

10 Die Befragung richtete sich an Personen mit bibliothekarischer oder/und informationswissenschaftlicher Ausbildung im deutschsprachigen Raum.

11 Simone Fühles-Ubach und Miriam Albers: Noch besser werden – Bundesweite Online-Befragung zur Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebotes für Bibliotheken im Auftrag des ZBIW. Unveröffentlichte Ergebnisse (2016): 18

12 Vgl. ebd. 19

13 s. u.a. <https://www.mooc-list.com/>

spiele zeigen eindrucksvoll, welche Bedeutung künftig (Weiter)bildung erlangen wird und welches Wachstum des Weiterbildungsmarktes erwartet wird. Die Bertelsmann AG hat 2015 ihr Bildungsgeschäft in der Bertelsmann Education Group gebündelt. Der Vorstandsvorsitzende formulierte es wie folgt: „Bildung ist eine der wichtigsten Wachstumsplattformen von Bertelsmann, und wir wollen diesen Bereich mittelfristig zu unserer dritten Geschäftssäule neben Medien und Dienstleistungen ausbauen. [...] Mittelfristig wollen wir mit den Aktivitäten der Bertelsmann Education Group rund eine Milliarde Euro Umsatz erwirtschaften und dazu beitragen, mehr Menschen den Zugang zu Bildung zu ermöglichen.“¹⁴ Squared Online ist Googles wichtigstes Trainingsprogramm und wird von AVADO durchgeführt. Es ist u.a. von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht zugelassen und zertifiziert; auch der Bundesverband der Digitalen Wirtschaft – BVDW unterstützt dieses Programm.¹⁵

Die junge Generation (Z-Generation¹⁶) setzt verstärkt auf Gesundheit und Lebensqualität, womit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wichtiger wird. Dies bedeutet für die Weiterbildung notwendige Anpassungen, z.B. kurze Präsenzzeiten und „Randzeiten“ kombiniert mit kurzen Wegezeiten (für Präsenzveranstaltungen). Zudem wird eine finanzielle und ggf. auch zeitliche Entlastung eine wichtige Rolle spielen.¹⁷

Von Studiengängen wird ein Angebot in Teilzeit unter Berücksichtigung unterschiedlicher (Bildungs)biografien, die Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen¹⁸ sowie flexible Zulassungsmöglichkeiten erwartet. Gleichzeitig geht es bei der Weiterbildung um eine möglichst gute inhaltliche Passung kombiniert mit Praxisorientierung und gleichzeitiger Spezialisierung auf berufsspezifische Fragestellungen. Gewünscht wird die unmittelbare (persönliche) Verwertbarkeit von Abschlüssen und Zertifikaten, d.h. die Weiterbildung soll zu Gehaltssteigerung, zur Erweiterung des Verantwortungs- und Aufgabenbe-

reichs und / oder zu beruflichem Aufstieg führen.¹⁹ Flexibilität und ständige Erneuerung der Inhalte werden die Zukunft der Weiterbildung prägen. So wird es z.B. künftig noch viel weniger als bisher möglich sein, Angebote unverändert mehrfach anzubieten. Gleichzeitig sind die Weiterbildungsanbieter selbst immer mehr gefordert, zu kooperieren, da es ihnen alleine kaum möglich sein wird, alle neuen Themenfelder umfassend zu erschließen und zu beobachten. Und es wird notwendig sein, auch Referenten / Dozenten aus anderen Branchen hinzuzuziehen, wobei diese in der Lage sein müssen, ihre Themenschwerpunkte auf einen anderen Bereich, z.B. die Bibliotheks- und Informationswissenschaft zu transferieren.

Digitalisierung der Weiterbildung

Die digitale Transformation wird auch vor der Weiterbildung nicht halt machen. Es ist aber nicht zu erwarten, dass Präsenzveranstaltungen künftig ganz wegfallen werden. Präsenzs Schulungen sind für Bibliothekare weiterhin die beliebteste Weiterbildungsform, gefolgt von Blended Learning und reinen Online-Formaten. Die Entscheidung Präsenzveranstaltung versus Online-Kurs ist u.a. eine Frage des Alters. Blended Learning- und Online-Angebote sind bei der älteren Zielgruppe signifikant unbeliebter als bei Jüngeren und Personen mittleren Alters.²⁰ Das bedeutet, dass künftig identische Themen auch in unterschiedlichen Formaten angeboten werden müssen.

Von den digitalen Weiterbildungsformaten werden Blended Learning sowie Webinare und MOOCs bisher am häufigsten eingesetzt und sind somit auch am bekanntesten. Im Zeitalter von YouTube gewinnen aber auch die alten aus der Schule bekannten Lernvideos wieder an Bedeutung – nicht als passive Konsumform, sondern als interaktives Video, auch bezeichnet als Hypervideo. Sie ermöglichen Interaktion auf verschiedenen Ebenen: zum einen kann das Lerntempo selbst bestimmt werden, zum anderen werden Videos mit anderen Medien und Formaten verknüpft, und der Verlauf des Geschehens eines Videos kann aktiv gelenkt werden.

14 Andreas Grafemeyer: Bertelsmann Education Group: Konzern bündelt Bildungsgeschäfte in neuer Einheit, Bertelsmann Pressemitteilung vom 10.09.2015, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://www.bertelsmann.de/news-und-media/nachrichten/bertelsmann-education-group-konzern-buendelt-bildungsgeschaefte-in-neuer-einheit.jsp>

15 Vgl. Squared online, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://www.wearesquared.de/>

16 Nachfolgegeneration der Generation Y. Geburtsjahre zwischen 1995 und 2010, sodass jetzt die ersten dieser Generation auf den Arbeitsmarkt drängen.

17 S. dazu u.a. TH Köln: Bildungsförderung (2017b), zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/finanzierung_2670.php

18 S. dazu Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.09.2008, zuletzt geprüft am 26.11.2017, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf

19 DGWF: DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung (2010): 1, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWF-empfehlungen_formate_12_2010.pdf; TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt: Weiterbildungstrends in Deutschland (2016): 7-8, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf> und Ramona Kahl und Sarah Präbller: Weiterbildungsbedarfe von Lifelong Learners – Interne Vorstellungen und externe Ansprüche, Vortrag DGWF-Jahrestagung 14.-16.09.2016 Wien (2016): 9, zuletzt geprüft am 26.11.2017, http://www.wmhoch3.de/images/dokumente/1/DGWF_Vortrag_Kahl-Praessler_AG1-W6-1.pdf

20 Vgl. Simone Fühles-Ubach und Miriam Albers: Noch besser werden – Bundesweite Online-Befragung zur Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebotes für Bibliotheken im Auftrag des ZBIW. Unveröffentlichte Ergebnisse (2016): 34

Lernen wird aber auch immer mehr zu Social Learning, d.h. über neue Infrastruktur(en) werden Möglichkeiten für das informelle, netzbasierte Lernen geschaffen. „Lehr- und Lernkonzepte [rücken damit] in den Vordergrund, die die klassische Arbeitsteilung zwischen Lehrenden und Lernenden aufbrechen und mit ‚lernerzentriert‘, ‚partizipativ‘ und ‚community-orientiert‘ beschrieben werden können. Unternehmen und Organisationen versprechen sich durch Social Learning eine weitere Integration ihrer Arbeits- und Lernprozesse, eine bessere Vernetzung ihrer Belegschaft sowie eine stärkere Aktivierung des kreativen Potenzials der Mitarbeiter.“²¹ Aber auch andere Formate wie Serious Games etc. werden weiter an Bedeutung gewinnen. Diese zeichnen sich z.B. durch ihren sozialen und gleichzeitig authentischen Lernkontext aus und werden so dem Anspruch an lernförderliche Lernumgebungen gerecht.

Die neuen Weiterbildungsformate stellen auch Anforderungen an die Teilnehmer. Sie müssen sich offen für eine neue Lernkultur bekennen. Die meisten dieser Formate basieren auf „offenen und vernetzten Lernszenarien, [in denen] Fragen des Vertrauens sowie der Bereitschaft, Erfahrungen und Wissen zu teilen, berührt [werden].“²² Darüber hinaus werden die Weiterbildungsformate künftig mit unterschiedlichen (Lern)technologien verknüpft. An erster Stelle stehen dabei die mobilen Medien wie Smartphones und Tablets. Gleichzeitig wird das Lernen künftig zunehmend adaptiv erfolgen. Adaptive Lernsysteme werden auch als „Tutorielle Assistive Systems“ oder „Intelligent Tutoring Systems (ITS)“ bezeichnet.²³ Eine Lernumgebung gilt als adaptiv, „[...] if it is capable of: monitoring the activities of its users; interpreting these on the basis of domain-specific models; inferring user requirements and preferences out of the interpreted activities, appropriately representing these in associated models; and, finally, acting upon the available knowledge on its users and the subject matter at hand, to dynamically facilitate the learning process“.²⁴ Dies bedeutet, die Lernsysteme werden in der Lage sein, sich individuell auf die fachlichen Inhalte und das Lernverhalten einzustellen bzw. den

Lernfortschritt auszuwerten und zu vergleichen, so dass Rückschlüsse auf bestehende, neu erlangte und noch notwendige Kenntnisse möglich sind. Technisch realisiert wird dies über Tastatur- und Eye-Tracking, Messung der Bearbeitungszeit, Auswertung der Lösungen etc.²⁵

Auch Virtual, Mixed und Augmented Reality²⁶ werden die Zukunft der Weiterbildung prägen; bieten diese Technologien doch die Möglichkeit, die virtuelle und reale Welt miteinander zu verknüpfen, d.h., die beiden Welten werden crossmedial miteinander kombiniert. Bisher scheint der Trend (noch) begrenzt zu werden durch die klobigen Datenbrillen, und dass jeweils nur eine Person die Projektion sehen kann. Handhabbarkeit und Komfort werden über den Einsatz und die Verbreitung im Bereich Weiterbildung mit entscheiden.

Die Zukunft der Abschlüsse

In den letzten Jahren haben sich neben ein- und mehrtägigen Seminaren und Weiterbildungsstudiengängen Zertifikatskurse als wichtiges Weiterbildungsformat etabliert. Diese bieten gezielt wissenschaftlich fundierte, praxisrelevante und aktuelle Weiterbildung in kompakterer Form als Studiengänge auf Hochschulniveau und sind sehr genau auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten, da sie in sich sowohl thematisch als auch organisatorisch geschlossen sind und aus mehreren aufeinander aufbauenden Modulen bestehen; die Inhalte finden im Berufsalltag sofort Anwendung und liefern bereits während der Weiterbildung einen Mehrwert für den Alltag. In Fallstudien und Projektarbeiten zwischen den Präsenzzeiten werden u.a. neue Handlungsstrategien und Lösungsansätze für reale Herausforderungen / Probleme aus dem Berufsalltag erarbeitet.²⁷

Doch mit den neuen privaten großen Playern in der Weiterbildung könnten sich auch neue, alternative Abschlüsse etablieren. So vergibt Udacity keinen Studienabschluss, sondern sogenannte Nanodegrees. Dies sind Abschlüsse, die durch ein mehrmonatiges, videobasiertes und durch Coaches begleitetes Onlinestudium erworben werden. Der Aufwand wird mit ca.

21 Jochen Robes: Social Learning. Didacta Magazin 3 (2012): o.S., zuletzt geprüft am 26.11.2017, www.weiterbildungsblog.de/wp-content/uploads/2012/09/social_learning.pdf

22 Ebd.

23 Vgl. MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Wenn der digitale Lernassistent uns an die Hand nimmt: Zukunftstrend Adaptives Lernen – ein Überblick, MMB Trendmonitor I (2014): 2, zuletzt geprüft am 26.11.2017, www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/MMB-Trendmonitor_2014_1.pdf

24 Alexandros Paramythis und Susanne Loidl-Reisinger: Adaptive Learning Environments and e-Learning Standards, Electronic Journal on e-Learning, 2/1 (2004): 182, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.ask4research.info/uploads/Files/Citations/issue1-art11-paramythis.pdf>

25 Vgl. MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Wenn der digitale Lernassistent uns an die Hand nimmt: Zukunftstrend Adaptives Lernen – ein Überblick, MMB Trendmonitor I (2014): 4, zuletzt geprüft am 26.11.2017, www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/MMB-Trendmonitor_2014_1.pdf

26 „Virtual Reality: Eintritt in eine ausschließlich virtuelle, computergenerierte 360° Umgebung mittels integriertem Computerdisplay (Immersion); Mixed Reality: Verschmelzung der Grenzen von realer und virtueller Welt; Augmented Reality: Virtuelle Elemente erweitern die real abgebildete Welt.“, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://campus-lab.de/unser-blog/pokemon-in-der-weiterbildung-wie-ist-das-mit-dem-hype-von-virtual-und-augmented-reality/>

27 Vgl. ZBIW: Zertifikatskurse (o.J.), zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurse_5882.php

zehn Wochenstunden kalkuliert, sodass Teilnehmer diese Abschlüsse neben ihrem eigentlichen (Haupt-) Studium bzw. ihrem Job bewältigen können. Damit qualifizieren sich die Absolventen direkt für spezifische Tätigkeiten in Unternehmen, denn die Angebote sind sehr spezifisch und entstehen meist in Kooperation mit Unternehmen, die genau ihren Bedarf und das notwendige Know-how formulieren.²⁸ Es ist zu erwarten, dass das Angebot dieser Nanodegrees kontinuierlich wachsen wird. Denkbar ist ein solches Angebot, sofern es international konzipiert ist, auch für Bibliotheken und Informationseinrichtungen.

Noch ersetzen solche Abschlüsse nicht die Studienabschlüsse, doch bereits jetzt sind vielen Arbeitgebern neben den formalen Abschlüssen weitere Qualifikationen wichtig. Und diese könnten genau durch Nanodegrees nachgewiesen werden. Die Anbieter dürften sich vor allem auf Themen spezialisieren, die z.B. in Studiengängen (noch) nicht in der geforderten Weise

abgedeckt und angeboten werden. Ein Arbeitnehmer wird so auf dem aktuellen Markt noch attraktiv(er). Für Hochschulen bedeutet dies auch einen Paradigmenwechsel. Sie werden in ihren langfristig angelegten Studiengängen stärker auf Metakompetenzen setzen müssen, d.h., sie müssen in den Fähigkeiten ausbilden, um den künftigen Entwicklungen gewachsen zu sein, auf diese reagieren bzw. diese mit gestalten zu können. Gleichzeitig müssen sie hochaktuelle Themen und Trends z.B. in Spezialmodulen anbieten, ggf. auch interdisziplinär.

Die community-zentrierten Weiterbildungsformate erfordern noch etwas anderes: die Aktivität möglichst vieler Teilnehmer. Anbieter von Weiterbildung vergeben immer häufiger nicht nur für erworbene Fähigkeiten und Leistungen Bescheinigungen, sondern auch für den Aktivitätsgrad. Diese Badges sind „visual representations of achievements, learning, skills, interests, competencies“²⁹. „Die virtuellen Ab-

28 Ramona Kahl und Sarah Präbller: Weiterbildungsbedarfe von Lifelong Learners – Interne Vorstellungen und externe Ansprüche, Vortrag auf der DGWF-Jahrestagung vom 14.-16.09.2016 Wien (2016), 9-10, zuletzt geprüft am 26.11.2017, http://www.wmhoch3.de/images/dokumente/1/DGWF_Vortrag_Kahl-Praessler_AG1-W6-1.pdf

29 Doug Belshaw: Open badges for learning: a new way to recognise skills and achievements. A presentation at the annual conference of the Chartered Institute of Librarians and Information Professionals in Scotland, 04.06.2013 (2013): 15, zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://de.slideshare.net/dajbelshaw/open-badgescilps13>

Dietmar Dreier International Library Suppliers

Seit 1981 für europäische Bibliotheken erfolgreich tätig.



Dietmar Dreier



Ihr Spezialist für:

- Wissenschaftliche Monographien
- E-Books und Datenbanken
- Fachbezogene Neuerscheinungsdienste (Print & E-Books)
- Graue und Antiquarische Literatur
- Shelf Ready Service

Ihr Partner für e-content:

- Verlagsunabhängige Beratung
- Vertrieb von ProQuest Ebook Central™ (ebrary & EBL)
- Vertrieb von Verlagsprodukten (Einzeltitel und Pakete)
- Dietmar Dreier E-Book User Guide (erscheint jährlich)

Unser E-Book-Portal – die ideale Unterstützung für Ihre Erwerbungsentscheidungen:

- Über 250 Verlagsmodelle online recherchierbar
- Direkter Zugriff auf die entsprechenden Titellisten
- Direkter Zugriff auf unsere aktuellen Angebote

erweitern Sie Ihren Bestand mit Print-PDA?
Kennen Sie die verschiedenen Methoden?
Profitieren Sie von unserer Erfahrung:
print-pda@dietmardreier.de

zeichen dienen dabei als alternative Form des Assessments [sic!] und der Zertifizierung insbesondere in informellen und non-formalen Bildungssituationen.“³⁰ Die Badges können mehrere Leistungsstufen umfassen: z.B. Stiller Beobachter, Kommentator und Kurator (Content Curator). Allerdings erinnert die Vergabe von Badges auch ein bisschen an die (frühere) Kopfnote im Schulzeugnis „Beteiligung“; sie erfassen eine rein quantitative Größe, die keine qualitative Dimension enthält. Eine hohe Beteiligung sorgt für Diskussionen, hält diese in Gang; für digitale Lehr- und Lernformen ist sie daher unverzichtbar und damit ggf. eine wichtige Größe. Die Fernuni Hagen z.B. hat in ihrem „Helpdesk Wiki“ einen Artikel zu Badges erstellt und gibt dort auch eine ausführliche Anleitung zur Vergabe von Badges.³¹ Viele Hochschulen experimentieren und/oder arbeiten inzwischen mit diesen Badges, da die gängigen E-Learning-Plattformen wie ILIAS und MOODLE inzwischen die Möglichkeit bieten, sie automatisch zu vergeben.

Akzente der Weiterbildungsanbieter

Weiterbildungsanbieter müssen künftig neue (individuelle) Akzente setzen, z.B. indem aktuelle Methoden wie Design Thinking, (Lego) Serious Play, Zukunftswerkstatt etc. mit konkreten Herausforderungen/Innovationen kombiniert werden, sodass ein doppelter Mehrwert geschaffen wird: auf der einen Seite praktische, innovative Ergebnisse zu einem aktuellen Thema zu erarbeiten, auf der anderen Seite eine neue Methode zu erlernen.

Wissenschaftliche Weiterbildung muss sich zudem mit den Anforderungen aus Praxis und Wissenschaft stärker verknüpfen. Die Universität Freiburg geht mit ihrem Projekt FAST³² neue Wege nach dem Motto: „Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft neu umsetzen!“³³ Unternehmen wenden sich mit Fragestellungen und Themen an die Universität, diese liefert die Infrastruktur und die Expertise. Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeiter aus dem Unternehmen in einer Arbeitsgruppe der Universität tätig werden. Bisher ist es eher umgekehrt: Mitarbeiter aus der Wissenschaft bearbeiten Themen im Unternehmen. Dieses „Training-on-the-Project“ ist bedarfsorientiert,

maßgeschneidert, flexibel, ergebnisgetrieben und nachhaltig³⁴, da die inhaltliche Gestaltung und Umsetzung in enger Abstimmung zwischen Unternehmen und Universität erfolgen können. Und Weiterbildung wird zu Themen angeboten, die zur Bearbeitung der jeweiligen Fragestellung bzw. des Themas notwendig sind. Für Unternehmen ergibt sich aus dieser Form der Kooperation ein unmittelbarer Verwertungsnutzen verknüpft mit der Weiterqualifizierung von Mitarbeitern; für die Mitarbeiter ergeben sich neue Karrieremöglichkeiten und Motivation und für die Hochschule neue Kontakte mit der Möglichkeit, praxisorientiert Projekte zu bearbeiten.³⁵

Oft kritisieren Bibliotheken den hohen Grad an Wissenschaftlichkeit der Hochschulen bei gemeinsamen Projekten, und dass die Ergebnisse zu wenig praxisrelevant seien. Doch nur so können Bibliotheken stärker von einer systematischen, wissenschaftlichen Arbeitsweise der Hochschulen profitieren, da unmittelbar mit der Arbeit auch die Weiterbildung und Qualifizierung verknüpft wird. Und Hochschulen könnten in ihrem Umfeld die Praxis stärker einbinden. Akzente können die Bibliotheken aber auch selbst setzen, indem sie sich vernetzen und gemeinsam an Themen arbeiten. Zudem bietet es sich an, neue Mitarbeiter von Anfang an z.B. durch ein Mentoring zu begleiten.

Fazit und Ausblick

Die beschriebenen Formen der Weiterbildung sind bereits Realität, in Teilen auch im bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Bereich. Neue Lerntechnologien schaffen die Basis für individualisierte, informelle und kurzfristige Weiterbildungsangebote, die durch die Knowledge-Economy, die Zunahme an anspruchsvollen Aufgaben im Bereich Dienstleistungen, Nicht-Routine-Jobs und eine zunehmende On-Demand-Kultur verstärkt nachgefragt werden. Anbieter, Lehrende und Lernende werden damit aber gleichzeitig vor permanent neue Herausforderungen gestellt.

Wissenschaftliche Weiterbildung bedeutet heute nicht mehr „Fokussierung auf Führungskräfte“, sondern eine breite Auffächerung des Angebotes für sehr unterschiedliche Zielgruppen, was auch mit der Durchlässigkeit von Abschlüssen einhergeht. Damit verbunden sind eine Diversifizierung der Angebotsstruktur und -themen. Eine Herausforderung wird es sein, die wissenschaftliche Weiterbildung unmittelbar

30 Michael Eichhorn: Mehr als nur bunte Bildchen? – Erfahrungsberichte zu Open Badges in der MultimediaWerkstatt am 17. Januar (25.01.2017), zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/sd/blog/2017/01/25/mehr-als-nur-bunte-bildchen-erfahrungsberichte-zu-open-badges-in-der-multimediawerkstatt-am-17-januar/>

31 Vgl. Fernuni Hagen: Badges, Helpdesk Wiki (2017), zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://wiki.fernuni-hagen.de/helpdesk/index.php/Badges>

32 Freiburg Academy of Science and Technology

33 FAST: Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft neu umsetzen! (2017), zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.fast.uni-freiburg.de/>

34 Vgl. Uni Freiburg: TOP -Maßgeschneiderte Weiterbildung durch Training-On-the-Project, (2013): 5, zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.offenehochschule.uni-freiburg.de/ordner/data/doc/fast/top_massgeschneiderte-weiterbildung-durch-training-on-the-project_2013.pdf

35 Vgl. ebd. 11

und noch stärker mit den Strukturen von Studiengängen zu verzahnen, sodass z.B. über die Belegung einzelner Module in der Weiterbildung am Ende die Möglichkeit geboten wird, einen Studienabschluss zu erhalten. Damit werden die Übergänge zwischen Studium und Weiterbildung immer fließender, was allen Akteuren zum Vorteil gereichen kann. ■

Literaturverzeichnis

- Armutat, Sascha; Dorny, Hans-Jörg; Ehmman, Hans-Martin; Eisele, Daniela; Frick, Gerold; Grundwald, Christiane; Heßling, Karl-Heinz; Hillebrand, Hartmut und Bianca Skotti: Agile Unternehmen – Agiles Personalmanagement. DGFP Praxispapiere Best Practices 01 (2016). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201601_Praxispapier_agileorganisationen.pdf
- Belshaw, Doug: Open badges for learning: a new way to recognise skills and achievements. A presentation at the annual conference of the Chartered Institute of Librarians and Information Professionals in Scotland, 04.06.2013 (2013). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://de.slideshare.net/dajbelshaw/open-badgescilips3>
- Beyer, Kristin: DGFP-Studie Megatrends 2015. DGFP Praxispapiere Studien 04 (2015). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201504_Praxispapier_StudieMegatrend.pdf
- DGWF: DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung (2010). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWFempfehlungen_formate_12_2010.pdf
- Eichhorn, Michael: Mehr als nur bunte Bildchen? – Erfahrungsberichte zu Open Badges in der MultimediaWerkstatt am 17. Januar. (25.01.2017). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/sd/blog/2017/01/25/mehr-als-nur-bunte-bildchen-erfahrungsberichte-zu-open-badges-in-der-multimediawerkstatt-am-17-januar/>
- FAST: Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft neu umsetzen! (2017). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.fast.uni-freiburg.de/>
- Fernuni Hagen: Badges. Helpdesk Wiki (2017). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://wiki.fernuni-hagen.de/helpdesk/index.php/Badges>
- Fühles-Ubach, Simone und Miriam Albers: Noch besser werden – Bundesweite Online-Befragung zur Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebotes für Bibliotheken im Auftrag des ZBIW. Unveröffentlichte Ergebnisse (2016).
- Grafemeyer, Andreas: Bertelsmann Education Group: Konzern bündelt Bildungsgeschäfte in neuer Einheit. Bertelsmann Pressemitteilung vom 10.09.2015. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://www.bertelsmann.de/news-und-media/nachrichten/bertelsmann-education-group-konzern-buendelt-bildungsgeschaefte-in-neuer-einheit.jsp>
- Kahl, Ramona und Sarah Präßler: Weiterbildungsbedarfe von Lifelong Learners – Interne Vorstellungen und externe Ansprüche. Vortrag auf der DGWF-Jahrestagung vom 14.-16.09.2016 Wien (2016). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, http://www.wmhoch3.de/images/dokumente1/DGWF_Vortrag_Kahl-Praessler_AG1-W6-1.pdf
- LifePR: Humanoide Roboter übernehmen Serviceaufgaben in der Bibliothek der Technischen Hochschule Wildau. Pressemitteilung BoxID 671562 vom 08.09.2017. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.lifepr.de/pressemitteilung/technische-hochschule-wildau-fh/Humanoide-Roboter-uebernehmen-Serviceaufgaben-in-der-Bibliothek-der-Technischen-Hochschule-Wildau/boxid/671562?hId=PM20170908x14777&utm_source=PresseMail-PM20170908&utm_medium=Email&utm_campaign=Email&utm_term=.
- MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Wenn der digitale Lernassistent uns an die Hand nimmt: Zukunftstrend Adaptives Lernen – ein Überblick. MMB Trendmonitor I (2014). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/MMB-Trendmonitor_2014_I.pdf
- Paramythis, Alexandros und Susanne Loidl-Reisinger: Adaptive Learning Environments and e-Learning Standards. In: Electronic Journal on e-Learning, 2/1 (2004): 181-194. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.ask4research.info/Uploads/Files/Citations/issue1-art11-paramythis.pdf>
- Robes, Jochen: Social Learning. In: Didacta Magazin 3 (2012): o.S. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, www.weiterbildungsblog.de/wp-content/uploads/2012/09/social_learning.pdf
- Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.09.2008. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf
- Squared online. Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <https://www.wearesquared.de/>
- TH Köln: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TH Köln (2017a?). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zaqww_5915.php
- TH Köln: Bildungsförderung (2017b). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/finanzierung_2670.php
- TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt: Weiterbildungstrends in Deutschland (2016). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf>
- Uni Freiburg: TOP –Maßgeschneiderte Weiterbildung durch Training-On-the-Project, (2013). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.offenehochschule.uni-freiburg.de/ordner/data/doc/fast/top_massgeschneiderte-weiterbildung-durch-training-on-the-project_2013.pdf
- ZBIW: Zertifikatskurse. (o.J.). Zuletzt geprüft am 26.11.2017, https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurse_5882.php



Prof. Dr. Ursula Georgy

Professorin für
Informationsmarketing
TH Köln – Technology Arts Sciences
Fakultät für Informations- und
Kommunikationswissenschaften
Institut für Informationswissenschaft
Claudiusstr. 1
D 50678 Köln
ursula.georgy@th-koeln.de