

# Informationskompetenz neu begreifen, Prozesse anders steuern

**Dr. Ulrich Meyer-  
Doerpinghaus**  
Hochschulrektorenkonferenz

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Die Stimme der Hochschulen

**Dr. Beate Tröger**  
Universitäts- und Landesbibliothek Münster



# Vorbemerkungen zum Hintergrund der HRK-Empfehlung

- Die „Kultur des Internets“ als Herausforderung für die Hochschulen: *social media*, neue Erwartungen der Studierenden, neue Fragen (z. B. Position des Urhebers im Internet), Forschung: Primärdaten und automatisierte Prozesse
- Das sog. KII-Papier und die Empfehlungen des Wissenschaftsrates: Stärkung der Informationskompetenz (künftig: „IK“) ist ein zentrales hochschulpolitisches Desiderat!
- Die HRK-AG „Zukunft der digitalen Information in Lehre und Forschung“: Digitale Information gewinnt als Thema bei den Hochschulleitungen zunehmend an Bedeutung

# Was ist Informationskompetenz?

- Definition von Christian Wolff (Universität Regensburg): IK ist „die Gesamtheit aller Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um situationsrelevante Informationsbedarfe festzustellen, Information zu beschaffen, weiterzuverarbeiten, zu bewerten, zu präsentieren und Nutzungsbedingungen von Information einzuordnen. Dabei sind neue Darstellungsformate, insbesondere im Bereich der Informationsvisualisierung, eingeschlossen.“
- Unterschied zur herkömmlichen Definition von IK: Es geht um ein neues, wissenschaftsnahes Servicedenken an der Schnittstelle von Lehre und Forschung, Bibliothek und Rechenzentrum
- Unterschied zwischen IK und Medienkompetenz

# Welche organisatorischen Voraussetzungen müssen zur Stärkung von Informationskompetenz gegeben sein?

- an der Hochschule (1): Platzierung einer verantwortlichen Person für Infrastrukturen und IK in der Hochschulleitung
- an der Hochschule (2): Verankerung eines Governance-Prozesses, gleichzeitig Berücksichtigung des *bottom up*-Gedankens mit Blick auf das Engagement der Fakultäten bzw. Fachbereiche
- überregional und national: Netzwerke, Forschungsverbünde und (noch zu realisierende) nationale Initiativen bzw. Projekte zur Stärkung von IK

# Stärkung von IK in der Lehre

- IK als Ziel der Lehre: Lehrende sollten Kompetenzen, die sie vermitteln, wenigstens grundsätzlich selbst beherrschen, und die Voraussetzungen der Studierenden (freies Lernen im Netz!) in Rechnung ziehen; Notwendigkeit einer besseren Abstimmung der in der Lehre Tätigen (vor allem zwischen Fakultäten bzw. Fachbereichen und hochschulinternen Dienstleistern); flächendeckende Einführung von Studiengangmodulen zur Stärkung von IK
- IK der Lehrenden: erforderliche Einzelkompetenzen, Notwendigkeit der Unterstützung durch hochschulinterne Dienstleister und Hochschulleitungen

# Stärkung von IK in der Forschung

- erforderliche Einzelkompetenzen, vor allem mit Blick auf Elektronisches Publizieren sowie den Umgang mit Virtuellen Forschungsumgebungen und Forschungsprimärdaten, Notwendigkeit der Qualifizierung von Forscherinnen und Forscher, Förderung und Stärkung von Kompetenznetzwerken, die aus Initiative der Forschung entstanden sind (z.B. nestor)

# „Informationskompetenz neu begreifen, Prozesse anders steuern“

- Was heißt das für Bibliotheken?
- Was heißt das für überregionale Organisationen wie Fachverbände etc.?

# „Informationskompetenz neu begreifen, Prozesse anders steuern“

- Was heißt das für Bibliotheken?
- Was heißt das für überregionale Organisationen wie Fachverbände etc.?



# Wahrnehmungsveränderung

## 1) der Bibliotheken

Notwendigkeit einer Veränderung der Wahrnehmungen in zwei Hinsichten:

- Veränderung des Bibliotheksbildes im Bereich Informationskompetenz:
  - Ausgangspunkt vieler Diskussionen zu Informationsmanagement und spez. Informationskompetenz bei Wissenschaftlern: „Bislang ist IK in den Händen der Bibliothek – aber ist die Bibliothek die richtige Einrichtung für die aktuellen und zukunftsorientierten Aufgaben der IK, können die xxx das nicht viel besser selbst?“
    - „xxx“ = „Wissenschaftler“ / „Informatiker“ / „Fachbereiche“ / ...
  - Bibliotheken müssen sich als Träger der Zukunftsthemen im Kontext der Informationskompetenz positionieren – alte Aufgabe, mehr denn je gültig!

# Wahrnehmungsveränderung

## 2) der Informationskompetenz

Notwendigkeit einer Veränderung der Wahrnehmungen in zwei Hinsichten:

- Veränderung des Bibliotheksbildes im Bereich Informationskompetenz
- Veränderung des IK-Bildes – bibliotheks-intern und hochschulweit:
  - im Blick auf die Zielgruppen:
    - Von einer reinen Veranstaltung für Studierende hin zu IK-Vermittlung auch an Lehrende und Forschende = deutlich heterogenere Klientel, schwer(er) zu erreichen
  - im Blick auf die Inhalte:
    - Von einer stark Recherche-orientierten IK hin zu
      - Kompetenz zu kritischer Bewertung von Recherchiertem
      - neuen Themen jenseits von Recherche-Kompetenz
      - größeren Akzeptanz einer „< 100% Lösung“

# Personalentwicklung

Was heißt das konkret?

- Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek im Blick auf die Informationskompetenz:
  - i.S. eines gewandelten Berufs- / Selbstverständnisses
    - „Embedded Librarian“
    - „Liaison Librarian“ – individuelle Kundenbindung durch persönliche Kontaktaufnahme und Betreuung z.B. jedes Hochschullehrers 2x jährlich (s. z.B. Aufsatz „Vom embedded zum Liaison Librarian“ Fühles-Ubach 2012)

# Personalentwicklung

Was heißt das konkret?

- Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek im Blick auf die Informationskompetenz:
  - i.S. eines gewandelten Berufs- / Selbstverständnisses
  - i.S. der Wahrnehmung einer eigenen bibliothekarischen (Mit-) Zuständigkeit für „neue“ Themen (Bsp. Forschungsdaten, Bsp. Langzeitarchivierung ...) im Kontext der Informationskompetenz

# Personalentwicklung

Was heißt das konkret?

- Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek im Blick auf die Informationskompetenz:
  - i.S. eines gewandelten Berufs- / Selbstverständnisses
  - i.S. der Wahrnehmung eigenen (Mit-) Zuständigkeit für „neue“ Themen (Bsp. Forschungsdaten, Bsp. Langzeitarchivierung ...)
  - i.S. der Wahrnehmung einer geänderten Zielgruppe für IK: auch Lehrende + Forschende statt nur Studierende (und ggf. Schüler je nach Bibliothek)

# Personalentwicklung

Was heißt das konkret?

- Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek im Blick auf die Informationskompetenz:
  - i.S. eines gewandelten Berufs- / Selbstverständnisses
  - i.S. der Wahrnehmung eigenen (Mit-) Zuständigkeit für „neue“ Themen (Bsp. Forschungsdaten, Bsp. Langzeitarchivierung ...)
  - i.S. der Wahrnehmung einer geänderten Zielgruppe für IK: auch Lehrende + Forschende statt nur Studierende (und ggf. Schüler je nach Bibliothek)
  - i.S. der Wahrnehmung einer engen Abstimmungs- und Kooperationsnotwendigkeit mit außer-bibliothekarischen Hochschuleinrichtungen wie Rechenzentren etc.

# Personalentwicklung

Was heißt das konkret?

- Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek im Blick auf die Informationskompetenz:
  - i.S. eines gewandelten Berufs- / Selbstverständnisses
  - i.S. der Wahrnehmung eigenen (Mit-) Zuständigkeit für „neue“ Themen (Bsp. Forschungsdaten, Bsp. Langzeitarchivierung ...)
  - i.S. der Wahrnehmung einer geänderten Zielgruppe für IK: auch Lehrende + Forschende statt nur Studierende (und ggf. Schüler je nach Bibliothek)
  - i.S. der Wahrnehmung einer engen Abstimmungs- und Kooperationsnotwendigkeit mit außer-bibliothekarischen Hochschuleinrichtungen wie Rechenzentren etc.
- Problem ist u.a. Personalausstattung, Altersschnitt in Bibliothek (und Rechenzentrum ...)

# ... u.a. durch Fortbildung

D.h. auch: Notwendigkeit der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Inhaltlich:
  - zu Themen wie Forschungsdaten, Langzeitarchivierung etc.
  - Aufnahme der vh. Kompetenzen der Studierenden bei web x.0 etc.
  - Zu je spezifischen wissenschafts- / forschungsorientierten Themen:
    - in Teilen schon im BA-Studium
    - umso mehr bei Studierenden im MA-Studiengang
    - bes. bei Graduierten- / Postgraduierten
    - unabdingbar bei Lehrenden
    - unabdingbar bei Forschenden



# ... u.a. durch Fortbildung

D.h. auch: Notwendigkeit der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Inhaltlich:
  - zu Themen wie Forschungsdaten, Langzeitarchivierung etc.
  - Aufnahme der vh. Kompetenzen der Studierenden bei web x.0 etc.
  - Zu je spezifischen wissenschafts- / forschungsorientierten Themen:
    - in Teilen schon im BA-Studium
    - umso mehr bei Studierenden im MA-Studiengang
    - bes. bei Graduierten- / Postgraduierten
    - unabdingbar bei Lehrenden
    - unabdingbar bei Forschenden

Wer?

Wann?

# ... u.a. durch Fortbildung

D.h. auch: Notwendigkeit der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Inhaltlich:

- zu Themen wie Forschungsdaten, Langzeitarchivierung etc.

- Aufnahme der vh. Kompetenzen der Studie

- Zu je spezifischen wissenschafts- / forschung

- in Teilen schon im BA-Studium

- umso mehr bei Studierenden im MA-Studien

- bes. bei Graduierten- / Postgraduierten

- unabdingbar bei Lehrenden

- unabdingbar bei Forschenden

**Auch hier: Wer?  
Wie organisiert:  
auch bibliotheks-  
übergreifend?**

# ... u.a. durch Fortbildung

D.h. auch: Notwendigkeit der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Inhaltlich
- Didaktisch – differenziert hinsichtlich der verschiedenen Zielgruppen
  - Studierende BA
  - Studierende MA
  - Graduierten- / Postgraduiertenförderung
  - Lehrende
  - Forschende

# ... u.a. durch Fortbildung

D.h. auch: Notwendigkeit der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Inhaltlich
- Didaktisch – differenziert hinsichtlich der verschiedenen Zielgruppen

- Studierende BA
- Studierende MA
- Graduierten- / Postgraduiertenförderung
- Lehrende
- Forschende

Wer?

Wann?

Wie?

# Auswahl neuer Mitarbeiter/innen

Konsequenzen für die Auswahl neuer Mitarbeiter/innen:

- Neue Auswahlkriterien
  - Erweiterte fachliche / inhaltliche Kriterien
  - Erweiterte Anforderungen an kommunikative Fähigkeiten
  - Erweiterte / neue Anforderungen an didaktische Fähigkeiten
- Im Sinne eines perspektivisch flexiblen Personaleinsatzes und möglicher späterer Veränderungswünsche der Mitarbeiter gilt das für viele / alle künftigen Einstellungen im engeren Bibliotheksbereich

# Organisationsentwicklung

## Organisationelle Veränderungen:

- Im Bereich Personal:
  - Neue Organisation der Arbeitsteilung / Zusammenarbeit bei IK zwischen Fachreferenten und Kollegen des Gehobenen Dienstes
  - Neue Organisation von IK-Aufgaben zwischen „bisherigen“ IK-bezogenen Mitarbeitern (Informationsabteilung + Fachreferenten) und den Mitarbeitern der IT / EDV / Digitalen Dienste
  - Personelle Entlastung via Selbstlern-Module
    - die aber entwickelt und anschl. dauerhaft gepflegt sein müssen – wer?
    - die längst nicht für alle Bereiche einsetzbar sind

# Organisationsentwicklung

## Organisationelle Veränderungen:

- Im Bereich Personal:
  - Neue Organisation der Arbeitsteilung / Zusammenarbeit bei IK zwischen Fachreferenten und Kollegen des Gehobenen Dienstes
  - Neue Organisation von IK-Aufgaben zwischen „bisherigen“ IK-bezogenen Mitarbeitern (Informationsabteilung + Fachreferenten) und den Mitarbeitern der IT / EDV / Digitalen Dienste
  - Personelle Entlastung via Selbstlern-Module
- Personal(kosten)verschiebung insges. in den IK-Bereich hinein
  - Woher kommt das Personal?  
Aus anderen Abteilungen der Bibliothek?  
Neueinstellungen zu Lasten anderer Bereiche der Bibliothek?

# Logistik

Bauliche Strukturen und ggf. Veränderungen:

- In der Bibliothek:
  - Mehr entspr. ausgestattete Schulungsräume in Bibliotheken
  - Mehr Besprechungsräume für die face-to-face-Beratung von Wissenschaftlern
  - Arbeitsfläche für einen / mehrere Mitarbeiter aus anderen Hochschulbereichen wie Rechenzentrum, Hochschuldidaktischem Zentrum o.ä.
- Mehr räumliche Möglichkeiten der Schulungen und Beratungen in den Fachbereichen



# Hochschulweite Verzahnung

Hochschulweite Veränderungen:

- Einbindung in curriculare Abstimmungen in Fachbereichen
  - d.h. „selbstverständliche“ Einbindung in je laufende Prozesse (für den Dekan sollte es „selbstverständlich“ sein, dass er den Bibliotheksvertreter einbezieht bei einer entspr. Sitzungsplanung o.ä.)
  - Gelingt nur bei
    - überzeugendem Angebot der Bibliothek
    - überzeugender Realisierung durch den Bibliotheksmitarbeiter
    - echter Entlastung der Wissenschaftler

# Hochschulweite Verzahnung

Hochschulweite Veränderungen:

- Einbindung in curriculare Abstimmungen in Fachbereichen
- Enge Verzahnung mit Angeboten aus Rechenzentren etc.

# Hochschulweite Verzahnung

Hochschulweite Veränderungen:

- Einbindung in curriculare Abstimmungen in Fachbereichen
- Enge Verzahnung mit Angeboten aus Rechenzentren etc.
- Enge Kooperation mit den Hochschuldidaktischen Zentren  
(= oft nicht vh.)

# Hochschulweite Verzahnung

## Hochschulweite Veränderungen:

- Einbindung in curriculare Abstimmungen in Fachbereichen
- Enge Verzahnung mit Angeboten aus Rechenzentren etc.
- Enge Kooperation mit den Hochschuldidaktischen Zentren (= oft nicht vh.)
  
- Enge Rückbindung an Hochschulleitung – die sich das Thema aber auch zu eigen machen muss!

# Finanzen

- Finanzierungsherausforderungen
  - bei dem Personal (-einsatz)
  - bei der „Logistik“ wie z.B. Gebäudeaspekten
- Absprachen mit der Hochschulleitung über Mitteleinsatz sind nötig (Zielvereinbarungen)

# „Informationskompetenz neu begreifen, Prozesse anders steuern“

- Was heißt das für Bibliotheken?
- Was heißt das für überregionale Organisationen wie Fachverbände etc.?

# Kooperation mit den Fachgesellschaften etc.

- Hochschul-übergreifende (neue) Kommunikationsstrukturen zum Thema IK mit Wissenschaft / „Fächern“ / Fachgesellschaften i.S. von Lehr-Verabredungen
- Übergreifende Vereinbarung von IK-Standards für die Vergabe von credit points etc. im Kontext curricularer Einbindung

# Kooperation mit anderen überregionalen Verbänden der Hochschuleinrichtungen

- Neue institutionalisierte Kooperationen mit den Rechenzentren, den Medienzentren und besonders auch mit den Hochschuldidaktischen Zentren auf überregionaler Ebene
  - Hier auch: erweiterte Aufgaben von Dini denkbar



# Last but not least: Ausbildung

- Neue Ausbildungsberufe / neue Schwerpunkte in der Ausbildung – z.B. als data librarian und data curator, aber auch in den konventionelle Ausbildungsschienen
  - neue bibliotheksfachliche Anforderungen
  - neue medientechnische Anforderungen (etwa bei der Entwicklung von E-Learning-Modulen)
  - neue fachwissenschaftliche Anforderungen
  - (neue?) Qualifikationen im didaktischen Bereich
- Hier sind besonders auch die informationswissenschaftlichen Fachverbände als Partner der Bibliotheken gefordert, wenn es darum geht, Ausbildungsstandards zu entwickeln.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Dr. Ulrich Meyer-  
Doerpinghaus**  
Hochschulrektorenkonferenz

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Die Stimme der Hochschulen

**Dr. Beate Tröger**  
Universitäts- und Landesbibliothek Münster

