

BIB Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken

Allgemein

- Es gibt - was die Fortbildung anbelangt - fortbildungspolitisch weiße Flecken auf der Bibliothekslandkarte Deutschlands.
- Es gibt kein einheitliches Konzept für Fortbildungsveranstaltungen. Unkoordiniert und dem Zufall überlassen, bildet das Fortbildungsangebot einen Teppich mit vielen Löchern.
- Was Mitarbeiter als Fortbildung wünschen und was Vorgesetzte als Fortbildung anerkennen, unterscheidet sich.
- Es gibt zwar systematische Untersuchungen über die Qualität von bibliothekarischen Fortbildungsveranstaltungen, aber keine konsequente Auswertung und Umsetzung der Untersuchungsergebnisse.

Motivation

- Viele Mitarbeiter sind nicht bereit, Geld und (Frei-)Zeit in Fortbildung zu investieren.
- Lange Anfahrtswege und die damit verbundenen Kosten und der Zeitaufwand machen Fortbildung für viele Mitarbeiter unattraktiv.

Organisation/Rahmen/Termine

- Themen und Termine von Fortbildungsveranstaltungen (v. a. der überregionalen) werden nicht in ausreichendem Maße bekannt gemacht. Fortbildungswillige Mitarbeiter/innen sind auf ihre Findigkeit angewiesen, was das Auffinden von Angeboten und Terminen von Fortbildungsveranstaltungen anbelangt.
- Die Zahl und Art der Fortbildungsangebote ist regional äußerst unterschiedlich. Daraus ergeben sich zum Teil lange Anfahrtswege, hoher Kosten- und Zeitaufwand.

Dienststellenleitung/Vorgesetzte

- Die meisten Teilnahmeanträge für Fortbildungsveranstaltungen werden immer noch mit der Aussage abgelehnt, daß das Thema der Fortbildungsveranstaltung mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit nicht dienstlich zusammenhänge. Hier ist eine liberalere Haltung der Vorgesetzten gefordert.
- Die Vorteile innerbetrieblicher Fortbildung (keine Anfahrtswege, relativ geringe Kosten, sehr hoher Arbeitsplatzbezug) sind noch nicht in ausreichendem Maße den Dienststellen bewußt.

Themen/Inhalte von Fortbildungsveranstaltungen

- Neue Techniken (EDV, Internet, Multimedia) machen Schulungen notwendig, sind teilweise vom Gesetz her vorgeschrieben.
- Fortbildung sollte sich nicht nur auf die Entwicklung der fachlichen und technologischen Kompetenz beschränken. Ebenso wichtig sind Schlüsselqualifikationen wie z. B. Rede- und Ausdrucksfähigkeit, Konfliktmanagement, Betriebswirtschaft und Arbeitsorganisation, didaktische Fähigkeiten. Auf all diesen Gebieten ist der/die Mitarbeiter/in gefordert und - ohne Schulung - oft überfordert.

- Es gibt so gut wie keine Kurse für Mitarbeiter/innen im Erziehungsurlaub, die auf Grund ihrer besonderen Situation (Kinderbetreuung, längere Abwesenheit von der Dienststelle bedingt durch den Erziehungsurlaub) auch ein besonderes Fortbildungsangebot brauchen.
- Wer lehrt die Lehrenden? Es gibt kaum Fortbildungsangebote für Referenten/innen von Fortbildungskursen.

Auf der Grundlage dieser Feststellungen ergeben sich folgende Forderungen:

- Fortbildung ist kein Luxus, sondern notwendiger Bestandteil des Arbeitsalltags, damit die anfallenden Arbeiten überhaupt erledigt werden können.
- Fortbildung ist keine einmalige Angelegenheit, sondern es muß ständig weitergelernt werden (lifelong learning).
- Damit auch Mitarbeiter/innen, die Kinder zu betreuen haben, gleichberechtigte Chancen haben, Fortbildungsangebote wahrzunehmen, sollten Angebote zur Kinderbetreuung selbstverständlich sein.
- Das Themenangebot für Fortbildungsveranstaltungen sollte erweitert werden: mehr Angebote in Bereichen, die der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen dienen und mehr Angebote zur Fortbildung von Referenten/innen (train the trainer).
- Ziel sollte es sein, Fortbildungsveranstaltungen in ausreichendem Maße kostengünstig vor Ort anzubieten.
- Es sollten mehr Angebote zum Distance learning geschaffen werden.
- Lernen voneinander und Lernen miteinander sollte das Ziel jeder/jedes Vorgesetzten und Beschäftigten sein.

Quelle:

Winter, Ute: VdDB Thesenpapier zur Fortbildungspolitik in deutschen Bibliotheken. - in: Bibliotheksdienst 32.1998,5, S. 849-851