

## **Hochschuldidaktische Qualifizierung von Diplombibliothekaren/-innen und Fachreferenten/-innen für die Durchführung didaktisch fundierter Bibliotheksveranstaltungen für Studierende**

### ***Zusammenfassung***

Das Selbstverständnis einer Universitätsbibliothek hat sich in den letzten Jahrzehnten geändert. Bestandaufnahme und Bestandspflege bilden nicht mehr die einzigen Tätigkeitsfelder von Universitätsbibliotheken. Der Bereich der Lehre ist als dritte Säule bibliothekarischer Arbeit an Universitätsbibliotheken hinzukommen. Dabei geht es um die Entwicklung von Informationskompetenz bei den Nutzern/-innen der Universitätsbibliotheken. Dieser durch technologischen Fortschritt und Studienreform vorwärts getriebene Wandel wirkt sich auch auf das Aufgabenfeld der Mitarbeiter/-innen der Universitätsbibliotheken aus. Aus Diplombibliothekaren/-innen und Fachreferenten/-innen werden Teilzeitlehrende, die aktiv in die universitäre Lehre eingebunden sind. Hilfe bei der Bewältigung dieses neuen Arbeitsfeldes erhalten die Mitarbeiter/-innen unter anderem von den an vielen Universitäten eingerichteten „Arbeitsstellen für Hochschuldidaktik“. Zielgruppenspezifische hochschuldidaktische Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Workshops, Praxisberatung, Lehrhospitationen oder virtuellen Austauschforen unterstützen und verfestigen den Aufbau von Lehrkompetenz bei den Mitarbeitern/-innen der Universitätsbibliotheken.

### ***Vorgehen***

Beginnend mit den Ausgangsbedingungen „Lehre als dritte Säule der Universitätsbibliotheken“ wird die Kooperationsmöglichkeit zu den hochschuldidaktischen Einrichtungen aufgezeigt. Dieser Artikel führt den Leser weiter von einem didaktischen Modell der Entwicklung von Informationskompetenz zu einem konkreten Schulungsprogramm. Zielsetzung ist dabei immer: Wie können die Universitätsbibliotheken den aktuellen Veränderungen gerecht werden und darauf agieren, nicht nur reagieren?

### **1. Ausgangssituation: Lehre als dritte Säule der Universitätsbibliotheken**

Das Selbstverständnis einer Universitätsbibliothek hat sich in den letzten Jahrzehnten in Richtung eines komplexen wissenschaftlichen elektronisch gestützten Servicebetriebs weiter entwickelt. Kennwörter und Codekarten sind notwendig, um in dieses virtuelle Eldorado eintreten zu können. Elektronische Werkzeuge haben Zettelkästen und Leihschein weitgehend abgelöst. Manche Texte können gar nur noch elektronisch abgerufen werden.

Studienanfänger müssen lernen, mit dieser neuen Medienvielfalt umzugehen. Dazu benötigen sie Kenntnisse von Computern und ausgewählter Software. Wichtig ist es, die Studierenden in die Lage zu versetzen, Rechercheverfahren selbstständig und zielgerichtet durchzuführen. Der Aufbau von handlungsorientiertem Wissen und Problemlöseheuristiken steht dabei im Vordergrund.

Vor diesem Hintergrund wandelt sich die Universitätsbibliothek immer mehr in Richtung einer Institution der Schulung und des Trainings. Mehr und intensiver als je zuvor müssen ihre Nutzer/-innen im Umgang mit vorhandener Software und Instrumenten geschult werden.

Weiterhin sind die Universitätsbibliotheken vom Prozess der Studienreform (Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen) genauso betroffen wie alle anderen Einrichtungen der Universität. In den neuen Curricula wird Informationskompetenz zu den Kompetenzen ge-

zählt, die es in einem universitären Studium zu erreichen gilt. Hier stellt sich die hochschulpolitische Frage, ob die Universitätsbibliotheken sich als Anbieter dieses Kompetenzbereiches verstehen „wollen, können oder müssen“.

Die soeben skizzierte Entwicklung hat zur Folge, dass sich nicht nur das Aufgabenfeld der Institution Universitätsbibliothek verändert hat, sondern auch das der darin beschäftigten Mitarbeiter/-innen. Aus Diplombibliothekaren/-innen und Fachreferent/-innen werden Teilzeitlehrende, die schulen und unterrichten müssen. Dabei handelt es sich um eine neues Tätigkeitsfeld, auf das sie nicht ausreichend vorbereitet sind.

## 2. Kooperation: Mit Hilfe der Hochschuldidaktik Lehrprozesse optimieren

In Baden-Württemberg gibt es zur Unterstützung der Lehrenden an den neun Landesuniversitäten das Hochschuldidaktik-Zentrum, kurz HDZ. Das HDZ wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, von den Landesuniversitäten und der Landesrektorenkonferenz finanziell und organisatorisch getragen. Jede Landesuniversität hat vor Ort eine hochschuldidaktische Arbeitsstelle eingerichtet. Aufgabe dieser Arbeitsstellen ist es, Lehrende an den Universitäten über Beratung und Workshops zu unterstützen. Die Mitarbeiter/-innen der Universitätsbibliotheken sind als Lehrende potenzielle Zielgruppe und haben die Möglichkeit an den Workshops für Teilnehmer/-innen aller Fakultäten teilzunehmen (aktuelles Programm siehe [www.hochschuldidaktik-bawue.de](http://www.hochschuldidaktik-bawue.de)). Darüber hinaus haben in den letzten Jahren einige Universitätsbibliotheken die Initiative ergriffen und z.T. mit den „Arbeitsstellen Hochschuldidaktik“ didaktische Weiterbildungsangebote für ihre mit Schulung und Training betrauten Mitarbeiter/-innen organisiert. Teilnehmer/-innen an diesen Veranstaltungen waren sowohl Diplombibliothekare/-innen als auch Fachreferenten/-innen. Zertifiziert wurden die Maßnahmen vom Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg oder vom Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Freiburg.

Die folgende Grafik gibt einen kurzen Einblick in die hochschuldidaktischen Weiterbildungsaktivitäten an den Universitätsbibliotheken in Baden-Württemberg.

Universitätsbibliothek	Kursvolumen	Zertifizierung
UB-Freiburg	8-200 Stunden	HDZ-Zertifikat
UB-Konstanz	32 Stunden	HDZ-Zertifikat
UB Heidelberg	16 Stunden	EZW-Universität Freiburg
UB Hohenheim	16 Stunden	EZW-Universität Freiburg
UB Stuttgart	16 Stunden	EZW-Universität Freiburg

Ähnliche Kurse fanden auch an anderen Universitätsbibliotheken statt, beispielsweise eine 2-tätige Veranstaltung an der UB-Erfurt mit Teilnehmern/-innen der UB-Erfurt, UB-Dresden, UB-Ilmenau, UB-Weimar und UB-Leipzig.

## 3. Didaktisches Modell: Entwicklung von Informationskompetenz über eine kompetenzorientierte Didaktik

Im Zusammenhang mit dem „Bologna Prozess“ wurde der Aufbau von Kompetenzen als primäres Ziel von universitären Lehre definiert. Unterschieden werden dabei zwischen generischen (generic competences and skills) und spezifischen (subject specific competences and skills) Kompetenzen. In diesem Zusammenhang wird die Informationskompetenz als generische fächerübergreifende Kompetenz klassifiziert, die an den Universitäten gefördert werden soll (vgl. Wild 2004).

Es ist nur folgerichtig, dass, wenn es darum geht „Kompetenzen zu entwickeln“, wir eine Didaktik brauchen, die kompetenzorientiert und nicht – wie dies traditionell üblich ist – instruktionsorientiert ist.

Die kompetenzorientierte Didaktik beruht auf den Erkenntnissen der aktuellen Lehr-Lernpsychologie zum Thema „nachhaltiges Lernen“ (konstruktivistisches Lehr-Lernparadigma) und folgt dem von der UNESCO 1996 formulierten Aufruf zum „Shift from Teaching to Learning“ (vgl. Berendt 2002).

Die folgende Tabelle resümiert die Grundlagen der kompetenzorientierten Didaktik in Abgrenzung zur traditionellen instruktionsorientierten Didaktik:

Instruktionsorientierte Didaktik		Kompetenzorientierte Didaktik
Inputorientiert	➔	Outputorientiert
Inhaltsorientierung		Lernzielorientierung
Dozent/-innen als Stoffvermittler/-innen		Dozent/-innen als Lernberater/-innen
Lehre-zentrierte Methoden		Lerner-zentrierte Methoden
Reagierende Studierende		Agierende Studierende
Belehrungsdidaktik		Ermöglichungsdidaktik

Die instruktionsorientierte Didaktik richtet ihren Fokus auf Inhalte und Vermittlung. Der Dozent nimmt dabei die klassische Rolle des Stoffvermittlers nach dem Nürnberger Trichter Modell ein; d.h. der Lehrende bildet das Zentrum, die Studierenden „hören oder schauen zu“ und der Lehrende geht davon aus, dass seine Inhalte eins zu eins von den Studierenden übernommen werden können. Dass dies nicht der Fall ist, hat die Lehr-Lernpsychologie in den letzten 20 Jahren ausreichend bewiesen (vgl. Seel 2000).

Der Ansatz der kompetenzorientierten Didaktik startet mit Überlegungen zum Output. Die Frage nach den Zielen einer Veranstaltung („was sollen die Studierenden am Ende der Veranstaltungen können?“), steht dabei am Anfang der didaktischen Planung. Das bedeutet gleichzeitig, dass die Lerner im Mittelpunkt stehen und dass es die Aufgabe von Lehrenden ist, Lernsituationen zu schaffen, in denen „Lernen“ möglich ist.

Lernumgebungen, die sich an den Prinzipien der kompetenzorientierten Didaktik orientieren, unterscheiden sich grundlegend von denen, die dem Instruktionsparadigma folgen.

Eine kompetenzorientierte Lernumgebung ist nicht auf reine Vermittlung angelegt, sondern problemorientiert; d.h. es wird am konkreten Problem gearbeitet und gelernt. Dies kann in Universitätsbibliotheken leicht umgesetzt werden, beispielsweise bei einer Literaturrecherche für Haus- oder Abschlussarbeiten oder bei Literaturlisten, die in einer Vorlesung bearbeitet werden sollen. Dadurch kann eine für die Studierenden authentische Lernsituation geschaffen werden, was den Transfer ins Anwendungsfeld erleichtert.

Motivation ist ein weiterer Begriff, der in diesem Zusammenhang wichtig ist. Motivation stößt Lernprozesse an, gibt ihnen Richtung und hält diese aufrecht. Anders ausgedrückt, ohne Motivation ist „Lernen“ nicht möglich. Lernförderlich ist dabei eine intrinsische Motivation, die um „der Sache wegen“ entsteht, während eine durch Prüfungen, Noten oder ähnliches erzeugte extrinsische Motivation zu einem geringeren Lernerfolg führt. Möglichkeiten Studierende zu motivieren wären z.B. klare Lernziele, konstruktive Rückmeldung, Gelegenheit zu Fragen und das Ermöglichen von Erfolgserlebnissen. Weiterhin wird durch Untersuchungen deutlich, dass ein angenehmes Unterrichtsklima und Partnerschaftlichkeit zwischen den Studierenden und Lehrenden sowie Kooperation die intrinsische Motivation anregen und fördern kann (vgl. Winteler 2000).

Neben Problemorientierung und Motivierung ist es lernförderlich, wenn das neu zu erlernende Wissen „verankert“ wird. Es geht dabei darum, das „Neue“ mit der bereits bestehenden individuellen „Wissenslandkarte“ zu verbinden. Geschieht dies nicht, kann es zu dem Phänomen des trägen Wissens kommen; d.h. bereits Gelerntes wird nicht „gefunden“ und somit nicht ins Anwendungsfeld transferiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Verankerung, Motivierung, Aktivierung und Problemorientierung wichtige didaktische Prinzipien darstellen, die jede Art von Kompetenzentwicklung fördern und vorantreiben.

#### **4. Kompetenzprofil von Lehrenden: Folgerungen aus den Anforderungen einer kompetenzorientierten Didaktik für das Kompetenzprofil von Lehrenden unter besonderer Berücksichtigung der UB-Lehrsituation**

Im Sinne der kompetenzorientierten Didaktik ist es die Aufgabe von Lehrenden eine lerner- und lernzielbasierte Lernumgebung zu planen, zu gestalten und im Lernprozess wie auch danach zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Um diese Aufgabe erfolgreich durchführen zu können, benötigen die Lehrenden ein entsprechendes Kompetenzprofil.

Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Merkmale eines Kompetenzprofils für Lehrende zusammen:

<b>Planungskompetenz:</b>
- angestrebte Kompetenzen in konkrete Lernziele formulieren können - eine Veranstaltung lernziel- und lernerorientiert planen können
<b>Methodenkompetenz:</b>
- lernzielbasierte Lernumgebungen arrangieren können - aktivierende Methoden lernzielorientiert einsetzen können
<b>Beratungskompetenz:</b>
- Studierende individuell beraten können - Studierende in Gruppen beraten können
<b>Soziale Kompetenz:</b>
- Lerngruppen analysieren und zu einem funktionierenden Lernteam entwickeln können - Kommunikationsprozesse in der Gruppe als Lernmoderator steuern können
<b>Evaluationskompetenz:</b>
- Lernzielorientierte Lernerfolgs- und Leistungskontrollen durchführen können - Qualität der persönlichen Lehre erheben und auf die Ergebnisse reagieren können

Die fünf Kompetenzbereiche bündeln sich in der persönlichen Kompetenz von Lehrenden. Die persönliche Kompetenz mit Merkmalen wie Wertschätzung oder Authentizität modelliert und moderiert die didaktische Kompetenz und macht diese zu etwas individuell Verschiedenem und Einzigartigem, welche in einer bestimmten Lehrsituation zum Tragen kommt.

Das oben beschriebene Kompetenzprofil gilt auch für die lehrenden Mitarbeiter/-innen der Universitätsbibliotheken. Die Anwendung dieser Kompetenzen in Form von konkreten Aktionen geschieht unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Lehrsituation an Universitätsbibliotheken.

Das „Besondere“ an der Lehrsituation an Universitätsbibliotheken lässt sich beispielhaft an den folgenden Punkten festmachen:

- a) Die Lehrenden an den Bibliotheken sind Teilzeitdozenten/-innen. Das Lehren stellt nur einen Tätigkeitsbereich neben Bestandsaufnahme und Bestandspflege dar. Es gibt wenig Zeit für die Vorbereitung, die Unterschiede in Hinblick auf Lehrerfahrungen und „der Bereitschaft zu Lehren“ sind groß. Viele Mitarbeiter/-innen haben sich für das Tätigkeitsfeld Bibliothek entschieden, weil sie gerade nicht „Lehren“ wollten.
- b) In den Bibliotheken finden wir die unterschiedlichsten Lehrformate. „Gelehrt“ wird in Führungen, Einführungsveranstaltungen oder Semesterveranstaltungen wie auch in der individuellen Beratung oder Gruppenberatung.
- c) Oftmals sind die Rahmenbedingungen für eine gute Lehre schwierig. So wird häufig in schlauchartigen Räumen geschult, mit wenig Platz für Gruppenaktivitäten und in großer Abhängigkeit von der Technik.
- d) Das Lernfeld ist eng umgrenzt, da es sich meist als Training mit und am Computer gestaltet. Damit ähnelt die Lernumgebung in den Universitätsbibliotheken in gewisser Weise der von Software-Schulungen.

## **5. Pädagogische Weiterbildung für UB's: Konzepte und Aktionsfelder hochschuldidaktischer Trainingsveranstaltungen für Universitätsbibliotheken**

Ein hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm muss den speziellen Bedürfnissen und Lehrkontexten an Universitätsbibliotheken gerecht werden wie auch denen einer kompetenzorientierten Didaktik. Das bedeutet, dass es praxisnah, interaktiv und im Kontext der Universitätsbibliotheken situiert sein muss.

Wir schlagen vor, ein bereits in der Praxis erprobtes, experten- und kollegenunterstütztes Weiterbildungsmodell zu nutzen, das aus folgenden Bausteinen besteht:

- a) Präsenzworkshops bestehend aus Grundlagen- und Vertiefungsmodulen: Die Inhalte der Vertiefungsmodule orientieren sich an dem individuellen Bedarf einer Universitätsbibliothek.
- b) Kollegiale Praxisberatungstermine in Präsenz: Dabei geht es darum, Handlungsalternativen für schwierige Lehr-Lernsituationen gemeinsam zu erarbeiten.
- c) Experten- und kollegengestützte Lehrhospitationen: Ein/-e Kollege/-in oder ein/-e Expert/-in besucht eine/-n Kollegen/-in in seiner/ihrer Veranstaltung und gibt ihm/ihr „just in time“ Feedback zu seinen/ihren Stärken und Schwächen in der Lehre.
- d) Internetgestützte Austausch- und Beratungsphasen durch Kollegen/-innen oder Experten/-innen. Die konkreten Resultate (Methodenhinweise, Lehrstrategien, Ablaufpläne, etc.) dieser Online-Phasen werden als Best Practice Beispiele in Form einer „wachsenden Didaktikbox“ festgehalten.

Die folgende Grafik fasst unser hochschuldidaktisches Weiterbildungskonzept für Universitätsbibliotheken zusammen:

<b>Grundlagenmodul (60 Stunden):</b> Fit I (2 Tage): Lernen als individueller Prozess (Lehr-Lernpsychologie, Methodik, Planung)  Kollegiale Praxisberatung (Kollegen beraten Kollegen)  Expertengestütztes Coaching (Just-in-Time Beratung)  Fit II (2 Tage): Lernen als sozialer Prozess (Lerngruppenanalyse und -steuerung, schwierige Lehr-Lernsituationen)	<b>Vertiefungsmodul:</b>  Veranstaltungen nach Bedarf  z.B. Lern- und Leistungskontrollen, Beratung von Studierenden, Curriculumplanung  Kollegiales Coaching in Präsenz
	<b>Prozessmodul:</b>  Reflexion, Best Practice Austausch, Kollegiales Coaching über Internet und Sammlung über den Aufbau einer interaktiven computergestützten Didaktikbox

Das vorgestellte Weiterbildungskonzept basiert auf dem Modell der hochschuldidaktischen Weiterbildung in Baden-Württemberg. Inhaltlich an die speziellen Bedürfnisse und Bedingungen der Universitätsbibliotheken angepasst, wurde es in Form des Grundlagenmoduls bereits an verschiedenen Universitätsbibliotheken erfolgreich durchgeführt (siehe Kapitel 2). Erfahrungen im Bereich der Vertiefungsmodule hat allein die Universitätsbibliothek Freiburg. Das Prozessmodul stellt eine Erweiterung des bestehenden Modells dar und wurde mit Universitätsbibliotheken bisher noch nicht durchgeführt.

## 6. Ausblick: Hochschuldidaktische Weiterbildung im Spannungsfeld zwischen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung

Eine hochschuldidaktische Weiterbildungsmaßnahme ist zuerst einmal nichts anderes als eine Personalentwicklungsmaßnahme. Es ist ein Grundsatz der Organisationslehre, dass sich jede Art von Personalentwicklungsmaßnahme auf die Organisation auswirkt wie auch umgekehrt. Das bedeutet in der Konsequenz, dass Organisations- und Personalentwicklung sich gegenseitig bedingen. „Geht das eine schneller als das andere“ oder „bewegt sich erst gar nicht“, wird ein erfolgreiches Prozess- und Ergebnismanagement in Frage gestellt.

Übertragen auf das Thema dieses Artikels bedeutet dies, dass die Einführung von Modellen kompetenzorientierter Didaktik über hochschuldidaktische Trainingsveranstaltungen von Maßnahmen der Organisationsentwicklung begleitet sein sollten. Geschieht dies nicht, so besteht die Gefahr, dass alles nur Stückwerk bleibt und sich nicht als ein erfolgreiches didaktisches Leitmodell etablieren kann. Konkrete Beispiele einer kompetenzorientierten Organisationskultur sind die Einführung von Systemen des kollegialen Austauschs oder auch die Umgestaltung der Sitzordnung in Schulungsräumen.

Unser Fazit lautet daher: „Hochschuldidaktische Weiterbildungsmaßnahmen sind nötig und möglich, erfolgreich aber nur als Teil einer umfassenden Organisationsentwicklung in Richtung einer kompetenzorientierten Bildungsinstitution“.

April 2006,

Dr. Michael Fischer und Anke Diez

## **7. Literaturhinweise:**

Berendt, Brigitte (2002): „The shift from teaching to learning“. In: Asdonk, J. u.a. (Hrsg.): Bildung im Medium der Wissenschaft.

Seel, Norbert M. (2003): Psychologie de Lernens. Lehrbuch für Pädagogen und Psychologen.

Tippelt, Rudolf u. Bernhard Schmidt (2005): Was wissen wir über Lernen im Unterricht. In: Pädagogik, 57. Jg., Heft 3/2005.

Wild, Johannes (2004): Vom Lehren zum Lernen. Zum Wandel der Lernkultur in modularisierten Studiengängen. In: NHHL, Juli 2004.

Winteler, Adi (2000): Zur Bedeutung der Qualität der Lehre für die Lernmotivation Studierender. In: Ulrich Schiefele und Klaus-Peter Wild (Hrsg.): Interesse und Lernmotivation. Untersuchungen zu Entwicklung, Förderung und Wirkung.