



Jahresbericht 2020

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Impressum

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung
Jahresbericht 2020

Download digitale Version

<https://www.th-koeln.de/zbiw>

Herausgeber

ZBIW.
Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln

0221 8275-3691 bis -3695 sowie -5314
zbiw@th-koeln.de
<https://www.th-koeln.de/zbiw>

Konzeption und Redaktion

Prof. Dr. Ursula Georgy (verantw.)
Marvin Lanczek
Meik Schild-Steiniger
Konstanze Sigel
Franziska Weber

Layout

Marius Barzynski
Prof. Andreas Wrede

Layoutanpassung und Satz

Inge Paeßens

Fotos

Copyright ZBIW der TH Köln,
sofern nicht anders angegeben.
Bei den Portraitaufnahmen liegt das
Copyright bei der abgebildeten Person,
sofern nicht anders angegeben.

Titelbild

Copyright Andreas Weinhold

Inhalt

Digitalisierung

Grußwort	04
Vorwort.....	08
Digitalisierung im Geschäftszimmer des ZBIW	12
Statements: Herausforderungen und Chancen der Umstellung auf digitale Weiterbildungsangebote – ein Einblick in die Arbeit der Dozent*innen des ZBIW.....	14
Das Jahr 2020 im Überblick.....	22
Neue Formate, Trendthemen und Weiterbildung für Bibliothekar*innen – ein Interview zur Digitalisierung mit Prof. Dr. Sören Auer	28
Herausforderung für die Personalentwicklung Wissenschaftlicher Bibliotheken	36
Statistik.....	42
Data Librarian: erste Erfahrungsberichte zum Zertifikatskurs	50
E-Learning für Bibliotheken: erfolgreicher Start des neuen Zertifikatskurses	58
Strategische Ziele.....	62
Gremien des ZBIW.....	64
Team.....	68
Die Dozent*innen im Jahr 2020 „Fußzeilen“	

Grußwort



Copyright Thilo Schmüngen, TH Köln

Prof. Dr. Stefan Herzig
Präsident der TH Köln

Liebe Leserinnen und Leser,

der ZBIW-Jahresbericht 2020 steht ganz im Zeichen der Digitalisierung – dieses Thema ist im Hinblick auf das zurückliegende Jahr aktueller denn je, hat doch die Corona-Pandemie die Rolle der Digitalisierung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen verdeutlicht.

Wirft man einen Blick auf die Entwicklung des ZBIW, wird klar, dass sich das Weiterbildungszentrum seit der Integration des Bereichs „Fortbildung und Qualifizierung“ des Hochschulbibliothekszentrums NRW in die Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaft der damaligen Fachhochschule Köln im Jahr 2007 stets am Puls der Zeit befunden hat. So kam das ZBIW etwa frühzeitig den Forderungen der IFLA nach, indem die bibliothekarische Fort- und Weiterbildung wissenschaftsbasiert und wissenschaftsnah angeboten wurde; zudem wurde proaktiv eine Weiterbildung teaching librarians entwickelt, um der Empfehlung der HRK zu folgen, Hochschulbibliotheken als Vermittlerinnen von Informationskompetenz innerhalb der Hochschulen zu positionieren. Überdies wurde ein Zusammenschluss mit der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung realisiert, um ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem für die Weiterbildung einzuführen. Auf diese Weise trägt das ZBIW dem Leitbild der TH Köln Rechnung, mit wissenschaftlicher Weiterbildung einen nachhaltigen Impuls für die Gesellschaft zu geben und zum Wissenstransfer und Dialog zwischen Hochschule, Bibliotheken, Informationseinrichtungen und Öffentlichkeit beizutragen.

In einer zunehmend von Technologie und Digitalisierung geprägten Arbeitswelt ist es wichtiger denn je, mit schnelllebigen Veränderungen und Entwicklungen einen adäquaten Umgang zu finden. Vor diesem Hintergrund muss jede wissenschaftliche Disziplin die Erfordernisse der Gegenwart für sich prüfen und erkennen, zukünftige Entwicklungen antizipieren und die eigene Rolle für die Gesellschaft der Zukunft definieren. Die Bibliotheks- und Informationswissenschaften haben die Chance, sich als zentrale Akteurinnen der Digitalisierung in der Wissenschaft zu positionieren, denn Wissen bildet die Grundlage jeder Wissenschaft. Zwar befindet sich die Art und Weise, wie dieses generiert, gespeichert und weitergegeben wird, durch die Digitalisierung in einem Wandel, dennoch kommt den originär bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Kernkompetenzen, nämlich Informationen zu kuratieren, zu erschließen,

zu vermitteln und zugänglich zu machen, in der digitalen Welt eine noch bedeutendere Rolle zu. Seit jeher werden diese Kernkompetenzen nutzerorientiert eingesetzt, nun gilt es, sich auf die veränderten Nutzer*innenwünsche und Nutzungsoptionen einzustellen. Insbesondere die dauerhafte Verfügbarmachung von Informationen und Daten ist im Kontext neuer Herausforderungen zu sehen, da diese sowohl in aktuellen, als auch in zukünftigen Infrastrukturen und Nutzungsszenarien sichergestellt werden muss. Digitale Vernetzung, Austausch und Kollaboration fungieren als bedeutende Innovationstreiber in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft. Insbesondere in der Wissenschaft werden die Informationsstrukturen zunehmend komplexer und differenzierter. Es ist daher ein Desiderat an die Bibliotheks- und Informationswissenschaften, sich an vorderster Digitalisierungsfrost zu positionieren. Um die Anschluss- und Zukunftsfähigkeit der Bibliotheken und Informationseinrichtungen zu gewährleisten, müssen Informationsressourcen und Services kollaborativ erschlossen und Suchsysteme, Open-Access-Repositoryn, Kataloge und Forschungsdaten in smarte Umgebungen eingebunden werden.

Allen Mitarbeiter*innen des ZBIW möchte ich an dieser Stelle ganz herzlich für die Flexibilität, die Kreativität und das Engagement im Umgang mit den krisenbedingten Herausforderungen im letzten Jahr danken!

Wir alle erleben derzeit eine große und ungeplante Reorganisation des gesellschaftlichen und beruflichen Lebens. „Digital ist das neue Normal“ – die digitale Transformation war bereits vor und wird insbesondere nach der Corona-Zeit ein entscheidender Faktor für den Erfolg jeder Institution und jedes Unternehmens sein. Für die Bibliotheks- und Informationswissenschaften heißt es nun, zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsfelder, die der digitale Wandel im Informationssektor erwarten lässt, zu erkennen, die bereits vorhandenen Kernkompetenzen zur Gestaltung des Wandels einzusetzen und die Methoden in Lehre und Forschung entsprechend weiterzuentwickeln.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Ihr
Stefan Herzig
Präsident der TH Köln

Digitalisierung

Vorwort



Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Im Jahresbericht 2019 haben wir die Hoffnung geäußert, Ihnen für das Jahr 2020 wieder einen Jahresbericht im bewährten Format präsentieren zu können. Auf der einen Seite tun wir dies, denn der Jahresbericht steht wieder unter einem Motto, er enthält also sowohl Fakten und Hintergrundinformationen zum ZBIW, er ist aber auch wieder Journal. Auf der anderen Seite bleibt eine Veränderung aus dem letzten Jahr: wir veröffentlichen auch diesen Jahresbericht nur digital und verzichten bewusst auf eine Druckausgabe – möglicherweise auch in Zukunft, denn wir möchten unseren Anteil zur Erhaltung wertvoller natürlicher Ressourcen erhöhen.

Das Motto des aktuellen Jahresberichts ist Digitalisierung. Das Jahr 2020 war ein besonderes Jahr mit großen Herausforderungen, und nur die Digitalisierung hat es dem ZBIW möglich gemacht, auch erfolgreich im Jahr 2020 bestehen zu können. Rückblickend muss man sogar sagen, dass die COVID-19-Pandemie dem ZBIW einen großen Digitalisierungsschub verliehen hat, ja sie war sogar die Digitalisierungstreiberin – in mehrfacher Hinsicht.

Aber der Reihe nach: Als die ersten Anzeichen sichtbar wurden, dass sich die Zahl der Infektionen und Erkrankungen durch das COVID-19-Virus in Deutschland deutlich erhöhen würde, wurde für die Mitarbeiter*innen des ZBIW umgehend ein Antrag auf Homeoffice gestellt. Damit wurde sichergestellt, dass alle

Mitarbeiter*innen vollen Zugriff auf die IT der TH Köln und des ZBIW sowie das Intranet von zu Hause haben. Den Teammitgliedern habe ich es freigestellt, ob sie von zu Hause oder in der Hochschule arbeiten möchten – auch als die TH Köln in einen geschützten Kernbetrieb gegangen ist. Somit konnte und kann den Rahmenbedingungen und individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen bestmöglich entsprochen werden. Wichtig war es, dass auch in Krisenzeiten das Team eine möglichst hohe Arbeitszufriedenheit aufweist.

Dem ZBIW kam bei der Krise auch entgegen, dass im Rahmen der Umstellung auf ein papierloses Büro das gesamte Anmeldeverfahren inklusive Abmeldung, Stornierung etc. bereits zum Ende 2019 vollständig auf Online umgestellt worden war. Zudem konnten und können alle Seminarplanungen etc. auch von zu Hause aus erledigt werden. Standardisierte Prozesse in allen Bereichen halfen und helfen dabei, eine fast einhundertprozentige Unabhängigkeit von einer Präsenz in der Hochschule zu haben. Dies konnte nur durch ein gutes Qualitätsmanagement erreicht werden, und hier zahlt es sich aus, dass spätestens mit der Rezertifizierung nach DIN ISO 9001 und 29990 im Jahr 2019 das Qualitätsmanagement so im ZBIW verankert ist und Methoden sowie Werkzeuge entwickelt wurden, die es ermöglichen, kontinuierliche Verbesserungen im ZBIW-Alltag zu praktizieren.

Am 13. März 2020 habe ich als Leiterin des ZBIW die Entscheidung getroffen, alle Seminare bis Ende April abzusagen bzw. auszusetzen. Dies galt auch für Inhouse-Seminare, die über das ZBIW gebucht wurden. Weitere Absagen folgten mit einem Vorlauf von ca. vier Wochen, bis deutlich wurde, dass es im Jahr 2020 kaum mehr möglich sein würde, Veranstaltungen in Präsenz anzubieten. Diese Entscheidungen sind mir nicht leichtgefallen und waren auch nicht unumstritten. Aber nur so konnte Krisenkommunikation für alle Beteiligten entscheidungs- und handlungsrelevant werden, da auf dieser Basis u.a. immer auf klare Termine zu Entscheidungen verwiesen werden konnte, aber dem ZBIW und den Dozent*innen so auch hinreichend Spielraum eingeräumt wurde, über digitale Alternativangebote noch im ersten Halbjahr 2020 oder im zweiten Halbjahr 2020 bzw. 2021 nachzudenken.

Das ZBIW hat sich nicht zuletzt aus Qualitäts- und Imagegründen dazu entschieden, alle Präsenzseminare für die jeweils kommunizierten Zeiträume im ersten Halbjahr 2020 vollständig abzusagen. Das ZBIW ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, dass eine Umstellung auf Online nicht oder nur in den seltensten Fällen problemlos vonstattengeht – insbesondere da bislang stark auf aktivierende Methoden in Präsenzseminaren gesetzt wurde. Didaktik, Darstellung der Inhalte und Zeiten müssen in weiten Teilen umgestellt, aber mindestens angepasst werden. Digitale Lehrinhalte hätten also sehr kurzfristig und unter Hochdruck erstellt und online zur Verfügung gestellt

werden müssen. Das ZBIW wollte die Gratwanderung zwischen (zu) schneller Reaktion bzw. Umstellung und gewohnt hoher Qualität vermeiden. Wie groß die Unterschiede beider Angebotsformen sind, zeigt ein Seminar, das dank guter digitaler Vorkenntnisse des Dozenten kurzfristig von einem eintägigen Präsenzkurs auf einen zweiwöchigen Online-Kurs bestehend aus vier kürzeren Einheiten (Lehrvideos, Aufgaben und Zoom-Calls) umgestellt wurde.

Natürlich ist die Frage erlaubt, und die haben wir uns als ZBIW auch gestellt, ob die Entscheidungen zu den Absagen in dieser Konsequenz richtig waren. Hätten ggf. kleinere Online-Angebote zu aktuellen Themen kurzfristig angeboten werden können? In Krisensituationen werden Entscheidungen getroffen, die sich später als vielleicht nicht richtig erweisen. Für das ZBIW war es aber wichtig, klare Entscheidungen rechtzeitig im Sinne aller Stakeholder zu treffen und keine Kompromisse einzugehen. Dies ist die Maxime des ZBIW, denn für die Marke ZBIW, die 2012 in einem Profil- und Markenprozess zusammen mit dem ersten Strategiepapier entwickelt wurde, stand und steht viel auf dem Spiel, sollten Veranstaltungen nicht den gewohnt hohen Standard aufweisen.

Die Veranstaltungsprogramme für das zweite Halbjahr 2020 und das erste Halbjahr 2021 zeichneten und zeichnen sich durch eine hohe Dynamik aus. Mit allen Dozent*innen wurde darüber diskutiert und verhandelt, ob eine Umstellung auf Online (zeitnah) möglich ist. Das ZBIW konnte sehr zügig einige Online-Angebote zu sehr unterschiedlichen Themen akquirieren. Dazu gehörten u.a. Themen wie Auftreten in Lehrvideos, Library Carpentry, Kerndatensatz Forschung – Bereich Publikationen sowie RDA. So konnten zum einen ausgefallene Seminare in das zweite Halbjahr 2020 oder auch das erste Halbjahr 2021 verlegt werden. Die Auswirkungen werden aber noch bis in das Jahr 2022 bestehen bleiben. Bei den Veranstaltungen, die auf Online umgestellt wurden, haben wir versucht, die Teilnehmer*innen bevorzugt einzubuchen, deren Anmeldung im ersten Halbjahr 2020 storniert werden musste. Fast alle Teilnehmer*innen zeigten für die notwendigen Stornierungen und Umbuchungen großes Verständnis. Dafür danken wir Ihnen ganz herzlich.

Die Krisenkommunikation des ZBIW habe ich bereits angesprochen. Für das ZBIW war und ist es wichtig, mit allen Stakeholdern schnell, sachlich, transparent, verständlich und konsistent zu kommunizieren. Dazu wurde bereits im Frühjahr 2020 das Konzept eines Leitfadens für Krisenkommunikation erstellt. Genaue Arbeitsanweisungen zur Kommunikation insbesondere mit den Referent*innen und Teilnehmer*innen wurden erstellt, ebenso, wer wann mit wem kommunizieren darf. Dies ist sehr entscheidend, da das ZBIW zum einen Teil der Hochschule bzw. einer Fakultät und des Instituts für Informationswissenschaft ist, zum anderen aber auch Kooperationen mit externen Einrich-

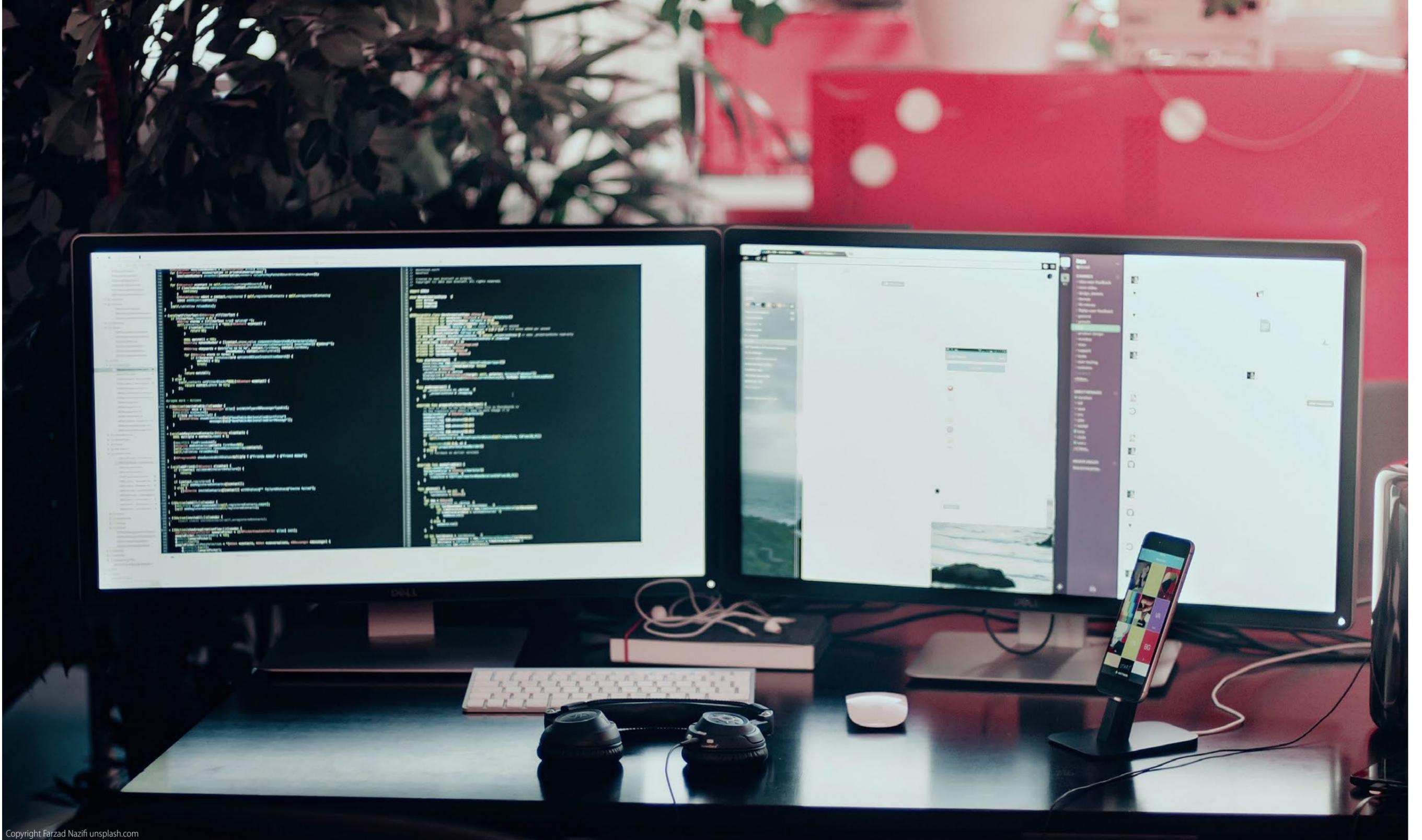
tungen eingegangen ist, deren Interessen ggf. von denen des ZBIW abweichen. Widersprüchliche Entscheidungen konnten so vermieden werden.

Neben allen krisengetriebenen Aktivitäten hat das ZBIW aber auch sein neues Strategiepapier für die Jahre 2020 bis 2024 erstellt, das in diesem Jahresbericht separat vorgestellt wird. Damit sind die Weichen für die nächsten Jahre im Rahmen meiner letzten Amtszeit als Leiterin des ZBIW gestellt. Zentrales Ziel ist es, dass das ZBIW attraktiver Partner der Bibliotheken und Informationseinrichtungen im Bereich der Personalentwicklung wird. Und digitale Angebote zu digitalen Themen werden dabei eine zentrale Rolle spielen.

Das ZBIW zieht daher nach dem Jahr 2020 auch ein positives Fazit und schaut optimistisch in die Zukunft: auch Krisen bieten Chancen. Und für die künftigen Angebote des ZBIW wird gelten „Physical meets Digital“. Digitale und analoge Formate werden verschmelzen, und neue technologische Entwicklungen werden auch die digitale Interaktion noch einmal maßgeblich verändern. Das ZBIW möchte gerne mit Ihnen diesen Weg gehen.

Daher – lassen Sie sich von dem vorliegenden Jahresbericht inspirieren. Er soll Anregung und Motivation für Digitalisierung in Bibliotheken sein. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Ausgabe erneut einen wertvollen Jahresbericht zu bieten.

Leiterin des ZBIW



Copyright Farzad Nazifi unsplash.com

Dozent*innen im Jahr 2020



Kirsten Amann-Pieper
 Fachleiterin für die Fächer Deutsch und Mathematik und Kernseminar am ZfSL Dortmund; Lehrer*innenfortbildung mit Schwerpunkt Sprach- und Leseförderung



Prof. Dr. Ursula Arning
 TH Köln, Institut für Informationswissenschaft und ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften; Lehr- und Forschungsgebiet: Open Access und Management Digitaler Ressourcen



Heike Baller
 Freiberufliche Rechercheurin und Seminarleiterin; seit 2015 Lehrbeauftragte für Internet- und Literaturrecherche an der Universität zu Köln



Prof. Dr. Tom Becker
 TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Professor für Medienmanagement und Medienvermittlung in Bibliotheken; Schwerpunkte in Lehre, Forschung und beratender Tätigkeit: Öffentliche Bibliothek; Zielgruppenarbeit & Konzepte; Dienstleistungs- und Auskunftsstandards in Bibliotheken, Kollegiales Feedback, Beschwerde- und Kundenzufriedenheitsmanagement, Prozessoptimierung der Kundenkommunikation, Informationskompetenz, Wissensmanagement

Digitalisierung im Geschäftszimmer des ZBIW



Bettina Schumacher und Britt Tegtmeyer
ZBIW-Team



Das Jahr 2020 war in vieler Hinsicht ein besonderes und ungewöhnliches Jahr. Auch für das ZBIW-Geschäftszimmer begann in vielen Punkten eine neue Ära der Kommunikations- und Arbeitsweise.

Noch ohne Anzeichen einer Pandemie erfolgte im zweiten Halbjahr 2019 zunehmend die Umstellung auf digitale Abläufe: das Anmeldeverfahren für die Seminare wurde auf ein reines Online-Anmeldeverfahren umgestellt. Bis dato meldeten sich die Teilnehmer*innen eher selten online über die ZBIW-Webseite, sondern oftmals noch

über ein Papierformular zu den gewünschten Seminaren an. Die Fokussierung auf die Online-Anmeldung garantierte ab sofort, dass alle Anmeldungen ohne Zeitverzögerung im ZBIW eingingen. Dies war ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum papierfreien Büro.

Das Online-Anmeldeverfahren wurde aus Sicht des Geschäftszimmers des ZBIW äußerst positiv sowohl seitens der Teilnehmer*innen, als auch der Fortbildungsbeauftragten der Universitäts- und Fachhochschulbibliotheken in NRW angenommen. Die Bearbeitung der Anmeldungen konnte nun zeitnah und ausschließlich online erfolgen, Rückfragen ließen sich auf digitalem Wege zeitsparend klären. Da sich dieses Verfahren bewährte, wurde parallel auch das Einladungsverfahren digitalisiert. Anmeldung, Eingangsbestätigung, Einladung bzw. Absage sowie weitere Informationen erfolgten von da an ebenfalls ausschließlich auf digitalem Wege. Dies erleichterte und beschleunigte nicht nur die Arbeitsabläufe im Geschäftszimmer des ZBIW, es unterbreitete auch den Teilnehmer*innen eine klare und strukturiert nachvollziehende Kommunikation bezüglich ihres gebuchten Seminars. Gleichzeitig erhielten die Fortbildungsbeauftragten auf diese Weise alle von ihnen benötigten Informationen zur Anmeldung der Mitarbeiter*innen aus ihrem Hause.

Dann begann das Jahr 2020, zu Anfang noch sehr unauffällig und eigentlich wie gewohnt... fast. Hans-Jürgen Schmidt, Urgestein des ZBIW-Geschäftszimmers, arbeitete, bevor er im März seinen wohlverdienten Ruhestand antrat, seine Nachfolgerin Britt Tegtmeyer ein – passgenau vor den großen Veränderungen, die der weitere Jahresverlauf mit sich bringen sollte.

Der erste Corona-Lockdown Mitte März bedeutete für das Geschäftszimmer des ZBIW eine Umstellung ex abrupto von präsenter, teilweise noch analoger zu (fast) ausschließlich digitaler Arbeit auf und mit Distanz. Von einem Tag auf den anderen wurde der Ausdruck Homeoffice zu gelebter

Realität – und dies ohne Vorbereitungs- und Planungszeit. Ausgestattet mit Laptop, Headset und Maus richteten wir uns in unserem „Homeoffice-Alltag“ ein und wechselten an den Remote-Desktop. Die schnelle strategische Entscheidung der ZBIW-Leitung, große Teile der Seminare von Präsenz- in Online-Seminare umzuwandeln, wirkte sich auch direkt auf die Arbeitsabläufe im Geschäftszimmer aus. Alle Teilnehmer*innen sowie Fortbildungsbeauftragten wurden informiert und ihnen wurden Umbuchungen auf Online-Seminare oder Ersatztermine angeboten. Ohne die zuvor bereits erfolgte Umstellung auf eine digitale Bearbeitung und Kommunikation hätte das Geschäftszimmer hier vor einer noch größeren Herausforderung gestanden, da viele, bis dahin noch analoge Abläufe, über das Homeoffice nicht zu realisieren gewesen wären.

Da die Mitarbeiter*innen der TH Köln mit einem sogenannten „Soft Phone“ arbeiten, konnte die Erreichbarkeit und Kommunikation über Telefon auch im Homeoffice während der Zeit des Lockdowns uneingeschränkt gewährleistet werden. Das Soft Phone bietet die Möglichkeit, Anrufe am Computer anzunehmen, Gespräche weiterzuleiten und Telefonate zu führen sowie die Voice-Mail abzuhören. Ebenso ermöglicht eine Kurznachrichtenfunktion unkompliziert und schnell hausintern Fragen zu klären und Informationen weiterzugeben. Auch der situationsbedingte intensive Austausch mit den Seminarhäusern und Hotels sowie Teilnehmer*innen konnte unkompliziert aus dem Homeoffice sichergestellt werden.

Die durch die Umstellung des Anmeldeverfahrens notwendige Neuregelung der Geschäftsgänge sowohl intern in der UB Siegen als auch mit der Universitätsverwaltung wurde relativ schnell und reibungslos umgesetzt. Die Digitalisierung hat den gesamten Prozess für uns einfacher, schneller und effektiver gemacht. Auch das umfangreiche Angebot digitaler Schulungen wird – gerade jetzt während der Pandemie- und Homeoffice-Zeit – sehr geschätzt.

Annette Zimmermann
Universitätsbibliothek Siegen

Über Vidoemeeting-Tools konnten interne Teambesprechungen wie gewohnt stattfinden, sodass auch der Informationsfluss innerhalb des ZBIW ohne Probleme möglich war. Spontaner interner Austausch, der normalerweise im Büro mündlich geschieht, erfolgte über die Chat-Funktion des Soft-Phones schnell und unkompliziert. So ließ sich die tatsächliche Distanz gefühlt sogar ein wenig verringern.

Eine strikt geführte und penibel nachgehaltene Dokumentation der aufgrund der Pandemie abgesagten, verschobenen

und ins digitale Format überführten Seminare, hielt den Arbeitsablauf im Geschäftszimmer übersichtlich und ermöglichte es, zeitnah auf Fragen und Unsicherheiten reagieren zu können. Kurz und knapp (und mit Erleichterung) ausgedrückt: auch nur die geringsten Anzeichen von Corona-Chaos blieben aus.

Die notwendige Anwesenheit einer Person vor Ort zur Postbearbeitung und zur Erledigung diverser, nicht digital durchführbarer Tätigkeiten im Geschäftszimmer, wie die Nutzung des Druckers oder die Bearbeitung der analogen Ausgangspost, konnte durchweg gewährleistet werden. Durch die pandemiebedingte räumliche Distanz fehlte natürlich einerseits die gelegentlich reale Begegnung, der Austausch und die Kommunikation mit den Teilnehmer*innen vor Ort. Auf der anderen Seite führten die neuen Herausforderungen aber auch zu sehr positiven und zukunftsweisenden Veränderungen, ohne die das Arbeiten im Geschäftszimmer des ZBIW in Zukunft nicht mehr denkbar wäre. Flexibles Arbeiten in allen Bereichen wurde innerhalb kürzester Zeit von einer Vision zur Realität. Dies fordert seit 2020 viel Kraft, Einsatz, Offenheit für Neues und Flexibilität; eine Investition, die sich lohnt und viele Chancen für die Zukunft bietet.

Alle bislang getätigten Anmeldungen über das digitale Buchungstool des ZBIW verliefen komplikationslos. Das bereitgestellte Formular ist intuitiv nutzbar und die Rückmeldungen erfolgen ohne Verzögerung. Und sollte doch mal eine Ausnahme erforderlich sein: wie beispielsweise eine kurzfristige Ummeldung, steht das Team des ZBIW hilfreich zur Seite. Zusammenfassend wird eine Kombination bestehend aus softwaregestützter Verwaltung und empathischer Kommunikation angeboten, unbedingt weiter so!

Sabine Heusinger von Waldegg
Hochschul- und Kreisbibliothek der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Statements

Herausforderungen und Chancen der Umstellung auf digitale Weiterbildungsangebote – ein Einblick in die Arbeit der Dozent*innen des ZBIW

zusammengestellt von von Meik Schild-Steiniger und Franziska Weber, ZBIW-Team

Die Qualifikation und das lebenslange Lernen der Beschäftigten aus Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken stehen seit jeher im Mittelpunkt des ZBIW-Weiterbildungsprogramms. Daran sollte sich auch im Jahr 2020 nichts ändern. Die Ad-hoc-Umstellung auf Online-Formate war unumgänglich, um auch in Zeiten von Corona qualitativ hochwertige Fortbildungen anbieten zu können. Selbstgesteuertes Lernen gewann an Bedeutung, verknüpft es doch positive Merkmale, die mit Veränderungen im Lernprozess im Kontext der Digitalisierung einhergehen. Für das ZBIW war eine schnelle und transparente Kommunikation mit den Dozent*innen wichtig, um eine sinnvolle Umsetzung der Formate zu realisieren. Doch was sagen unsere Dozent*innen dazu? Lassen wir sie zu Wort kommen:



Copyright privat

Ira Kokavec

Digitale Angebote - Schöne neue Welt in Kacheln?

Anfänglich schien die Aussicht, auf digitale Workshops umzusteigen, nur wenig attraktiv: Keine physische Präsenz, kein informeller Austausch – stattdessen nur ein Monitor voller Kacheln. Und das bei Formaten, die von vertrauensvoller Atmosphäre und Interaktion leben? Dank der digitalen Kompetenz des ZBIW konnten Dozentin und Teilnehmende sich direkt auf das Lernen und „Miteinander Arbeiten“ im Virtuellen fokussieren. Durch Vorabfragebögen und die hohe Bereitschaft der Teilnehmer*innen, sich auf das Format einzulassen, stellte sich eine positive Atmosphäre ein. Breakout-Sessions ermöglichten mehr methodische Vielfalt und mehr direkten Erfahrungsaustausch als erwartet. Auch wenn die virtuellen Formate zugegeben die Lebendigkeit und Tiefe von Präsenzseminaren nicht ganz erreichen, sind sie doch nicht mehr wegzudenken. Hybride Formate, die das Beste von Präsenz- und Onlineangeboten kombinieren, werden und sollten uns auch nach Corona weiterbegleiten.



Copyright privat

Christiane Brockerhoff

Eine Lehrende erfindet sich neu.

„Ich hätte nicht gedacht, dass das Seminar online so gut klappt.“ Das war das überraschte Feedback einer Teilnehmerin in einem meiner Online-Seminare.

Genau diese Erfahrung habe ich in den letzten Monaten gemacht.

Die Umstellung auf die digitale Lehre hat überraschend gut geklappt und einigen Aufwand erfordert. Verschiedene Schritte waren notwendig: ein inhaltlich neu durchdachtes und angepasstes Programm, die Entwicklung neuer didaktischer Konzepte und Formate, die Neugestaltung der Unterrichtsmaterialien sowie die Einarbeitung in digitale Tools, in Videokonferenz-Software, die Nutzung von Moodle und die Eroberung neuer kollaborativer Tools.

Gefragt ist selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen, das eine hohe Motivation und Selbstorganisation der Lernenden erfordert. Darauf haben sich die Lernenden engagiert eingelassen.

Trotzdem enden manche Seminare mit dem Stoßseufzer „Es wäre schön, wenn wir uns mal wieder an einem Tagungsort sehen könnten.“ Das wird wieder geschehen und gleichzeitig sind wir alle ein Stück weitergekommen und entwickeln gute Kombinationen aus Präsenzlehre und Digitalen Formaten.

Mein herzlicher Dank geht an das Team vom ZBIW, das uns Lehrende mit Einführungsworkshops und enger Betreuung fit gemacht hat für die digitale Lehre.



Julia Bergmann
Trainerin, Beraterin, Buchautorin;
Themen: Begleitung von Veränderungsprozessen in Bibliotheken, kundenorientierte Methoden der Produkt- und Serviceentwicklung, Design Thinking für Bibliotheken, Kanban für Bibliotheken, Informations- und Wissensvermittlung, Recherchekompetenz, Makerspaces, digitaler Wandel in Organisationen



Tom Birke
Geschäftsführer von Akki e.V.; Akki ist ein kulturpädagogischer Dienstleister und die einzige Jugendkunstschule in NRW, die nicht in einem Kurssystem, sondern ausschließlich in Projektform arbeitet



Sonja Bluhm
Coaching & Beratung, Würzburg;
Diplom-Bibliothekarin, tFTZ-Gruppenpädagogin, Business Coach (DFC), Freie Trainerin, Referentin und Coach in der Erwachsenenbildung; Themenschwerpunkte im bibliothekarischen Bereich: Konzept- und Strategieentwicklung, Begleitung von Bibliotheksteams in Veränderungsprozessen, Methodentrainings



Stefanie Blum-Effenberger
Technische Universität München – Universitätsbibliothek; Teamleitung für das virtuelle Auskunftsteam



Copyright Bernd Wannemacher

Klaus Ulrich Werner

Alltag eines Dozenten im Online-Unterricht!

Homeoffice verschärft: Was normalerweise ganz gut läuft, macht beim Unterrichten plötzlich Probleme: ich sitze stocksteif da, kann beim Präsentieren nicht herumlaufen – ein anderer Bürostuhl muss her! Das WLAN, stets zuverlässig bei E-Mailverkehr und Bibliothekssoftware, ist beim digitalen Unterricht plötzlich instabil. Und ohne Headset stört die Baustelle vor dem Fenster. Sind Festnetz und Handy abgestellt, die Wanduhr angehalten (Big Ben im Halbstundentakt)? Der Dozent will auch von zuhause professionell sein!

Routine war gestern: Zoom, Webex oder Microsoft-Teams: Wo war doch gleich der Button für „Bildschirm freigeben“?

Motivation: Die Teilnehmenden in Kachel-Größe, die Namen abgeschnitten, wer runzelt die Stirn, wer traut sich nicht, eine Frage zu stellen?

Gruppenarbeit: Ab in den Breakout-Raum!

Feedback: Kein Applaus- oder Daumenhoch-Emoji – war's etwa nicht gut?!

Bitte eine Pause! Kein klassisches Überziehen mehr: alle brauchen mehr Pausen – auch der Dozent! Das behalten wir bei!



Copyright privat

Marc Torke

Was zählt ist eine gelungene Digitalisierung.

Jahrelang habe ich Social-Media Workshops im Präsenzunterricht gehalten. Als Radiomoderator habe ich Interviews am liebsten "Face to Face" geführt. Heute kommuniziere und schule ich fast ausschließlich über Online-Tools. Für mich eher Segen als Fluch, denn schon vor der Corona-Pandemie haben wir unsere Lernangebote digital umgestellt.

Ich finde es klasse, dass das ZBIW diesen Weg sofort mitgegangen ist. So konnten wir mit Beginn der Pandemie den Kurs „Instagram für Bibliotheken“ digital anbieten. Für mich als Dozent ist es in der Vorbereitung zeitintensiver, für die Teilnehmer*innen der Workshops entspannter und effektiver, und das ist was zählt.

Das Workshopmaterial wird in kompakte Lernvideos unterteilt, welche Schritt für Schritt auf einer Schulungsplattform „konsumiert“ werden. Jede*r kann die Lerninhalte im persönlichen Tempo individuell umsetzen. Als Dozent sehe ich den Lernfortschritt und kann unterstützen, wenn jemand Hilfe braucht.

Der Austausch zu den Lerninhalten findet in gemeinsamen Videomeetings statt. So können sich Teilnehmer*innen aus ganz Deutschland austauschen und in ihrer Community vernetzen.

Am Ende zählen die Lernerfolge der Teilnehmer*innen, und diese sind hervorragend.



Regina Brehm
selbstständige Organisationsberaterin, Fach- und Führungskräftecoach, langjährige Führungserfahrung in Unternehmen sowie in der Fachhochschullehrtätigkeit im Bereich Sozialethik; Tätigkeitsschwerpunkt: Seminare, Beratung und Coaching zum Thema „Führung“ (Führung der eigenen Person, Personalführung, Strategische Führung)



Christiane Brockerhoff
Kommunikationstrainerin, Buchautorin und Coach; Begleitung von Veränderungsprozessen als Moderatorin und Beraterin, Coaching von Führungskräften und Konfliktberatung, Trainerin für Präsentation, Stimmbildung, professionelle Gesprächsführung



Marion Creß
Kommunikationstrainerin, Sprecherzieherin und Dozentin in der Erwachsenenbildung; Schwerpunktthemen in Wirtschaft und Verwaltung sind Präsentation und Persönlichkeit, professionelle Gesprächsführung, kundenorientierte Kommunikation, Sprech- und Stimmentraining



Ronald Dicke
Stadtbibliothek Paderborn; Diplom Verwaltungs-Betriebswirt FH; Marketing in öffentlichen Bibliotheken

Statements

Die Umstellung auf Online-Schulung: das Undenkbare denken

Die einzig für uns denkbare Form für unsere RDA-Grundlagentraining war die Präsenzschiulung. Als eine Rückkehr zur Präsenzveranstaltung nicht in Sicht war, mussten wir umdenken. Ein direkt erkennbarer Vorteil des digitalen Formates ist der Wegfall der räumlichen Beschränkungen, daher konnte der Teilnehmer*innenkreis erweitert werden.

Die erste Herausforderung war das Zeitkonzept. Wir entschieden uns für eine einwöchige Schiulung mit mehr Pausen und Übungen. Der Ausgleich des persönlichen Kontaktes war eine größere Herausforderung. Das Fehlen der unmittelbaren Kommunikation erfordert mehr Aktivitäten von allen Beteiligten. Die Breakout-Sessions boten wir als Ersatz für den direkten Austausch an. Überraschenderweise bevorzugte die überwiegende

Zahl der Teilnehmer*innen für die Katalogisierungsübungen die Einzelarbeit. Die Chat- und Feedback-Funktionen wurden auch von Teilnehmer*innen benutzt, die sich in einer Präsenzveranstaltung vielleicht nicht geäußert hätten.

Dass dieses Seminar laut Evaluierung auch zukünftig im Online-Format gewünscht wird, hat uns überrascht. Auch wenn es nicht unser präferiertes Format ist, hat uns unsere erste Online-Schulung ermutigt, eine weitere in diesem Format anzubieten. Vielen Dank an die Teilnehmer*innen, die sich auf das Format eingelassen haben sowie an das ZBIW, das uns organisatorisch und technisch unterstützt hat. So wurde die Schiulung zu einem positiven Erlebnis.

Birgit Unkhoff-Giske und Gabriele Kemper

Historische Bestände im digitalen Angebot: Digitale versus sinnliche Erfahrung

Nicht nur in Zeiten einer Pandemie eröffnet die Digitalisierung Bibliotheken und Archiven eine noch vor 20 Jahren unvorstellbare Art der Wissensvermittlung und damit des Nutzungsservice. Angefangen beim Aspekt der Bestandserhaltung und Möglichkeiten des digitalen Bestandsmarketings über den organisatorischen und personalwirtschaftlichen Strukturwandel in den Häusern, bis hin zum Angebot der digitalen Vergleichbarkeit von Exemplaren am heimischen Schreibtisch sowie der Daten- und Bildanreicherung durch eigene und fremde Inhalte. Das Arbeiten mit historischen Beständen ist ohne Digitalisierung nicht mehr denkbar. Dies alles lässt sich methodisch-didaktisch digital vermitteln, sofern der Ausgangspunkt für die Lernenden, die haptische und damit sinnliche Erfahrung mit dem Original, gegeben ist. Einen über 500 Jahre alten Druck mit eigener Hand zu untersuchen und mit fast allen Sinnen die Beschaffenheit dieses handwerklichen Erzeugnisses kennenzulernen – diese Erfahrungen können die Digitalisierung und die digitale Lehre nicht ersetzen.



Copyright USB Köln
Dr. Christiane Hoffrath



Janine Ditscheid
Diplom-Bibliothekarin, systemischer Coach und Teamcoach (dvct-Zertifizierung); seit 2015 freiberuflich als Dozentin und Coach tätig; Schwerpunkte: Kooperationsmanagement, Führung, Teamentwicklung, Kommunikation und Werte, Moderation von Veränderungsprozessen



Ania Dornheim
Partnerin bei Textwende.de, Dornheim & Krippel Partnerschaft, Düsseldorf; Kommunikationsberaterin, Texterin und Schreibtrainerin; Themen: Webtexte, Content- und Social-Media-Strategie, Beschwerdemanagement



Copyright Winfried Lockener
Andreas Mittrowann

Real oder digital? Am besten beides!

Die Corona-Pandemie hat uns auch beim Thema Weiterbildung in eine veränderte Situation gebracht. Natürlich ist es ein Manko, dass wir für viele Monate nicht mehr persönlich zusammenkommen konnten. Das digital basierte Lernen hat auch Vorteile zum Vorschein gebracht: Reisezeiten und der individuelle Organisationsaufwand entfielen – auch, wenn dafür während der Zeit des Lockdowns

in manchem Fall die Fortbildung von zuhause aus und das parallele Homeschooling der Kinder „im Hintergrund“ eine starke persönliche Herausforderung darstellten. Gerade aus kleinen Bibliotheken habe ich mehrfach gehört, wie positiv die Online-Seminare immer wieder bewertet wurden.

In meiner Zusatzausbildung als geprüfter Online-Trainer im vergangenen Jahr durfte ich lernen, dass digitale Weiterbildung im besten Sinne „lehrreich“ gestaltet werden kann – eine Vielzahl von Möglichkeiten in den entsprechenden Videoplattformen sowie die passende Methodik bieten Chancen für Interaktion und lebendige Seminargestaltung. Die beste aller Lernwelten bietet künftig beide Komponenten an – real und digital. Ich bin überzeugt, dass hier Chancen für die bibliothekarische Fortbildung vor uns liegen – ich freue mich auf die gemeinsame Gestaltung dieses Weges!



Dr. Martin Eichhorn
freiberuflicher und zertifizierter Trainer, zertifizierte Fachkraft für Kriminalprävention



Prof. Dr. Konrad Förstner
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft und ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften; Lehr- und Forschungsgebiet: Daten- und Informationskompetenz sowie Bioinformatik; zertifizierter Trainer zur Ausbildung Carpentry-Instruktor*innen (Software, Data und Library Carpentry)



Copyright Andreas Weinhold



Linda Freyberg
Wissenschaftlerin am UCLAB – FH Potsdam; Doktorandin am Promotionskolleg Wissenskulturen – Digitale Medien der Leuphana Universität Lüneburg; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Museum für Naturkunde; Dozentin mit den Schwerpunkten Smart Libraries und Augmented Reality



Dr. Agathe Gebert
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Köln; Teamleitung Bibliothek & Open Access; verantwortet das Fachrepositorium für die Sozialwissenschaften SSOAR; Mitglied in zahlreichen AGs und Gremien zur Umsetzung von Open Access, unter anderem im Steuerungsgremium der ENABLE!-Community

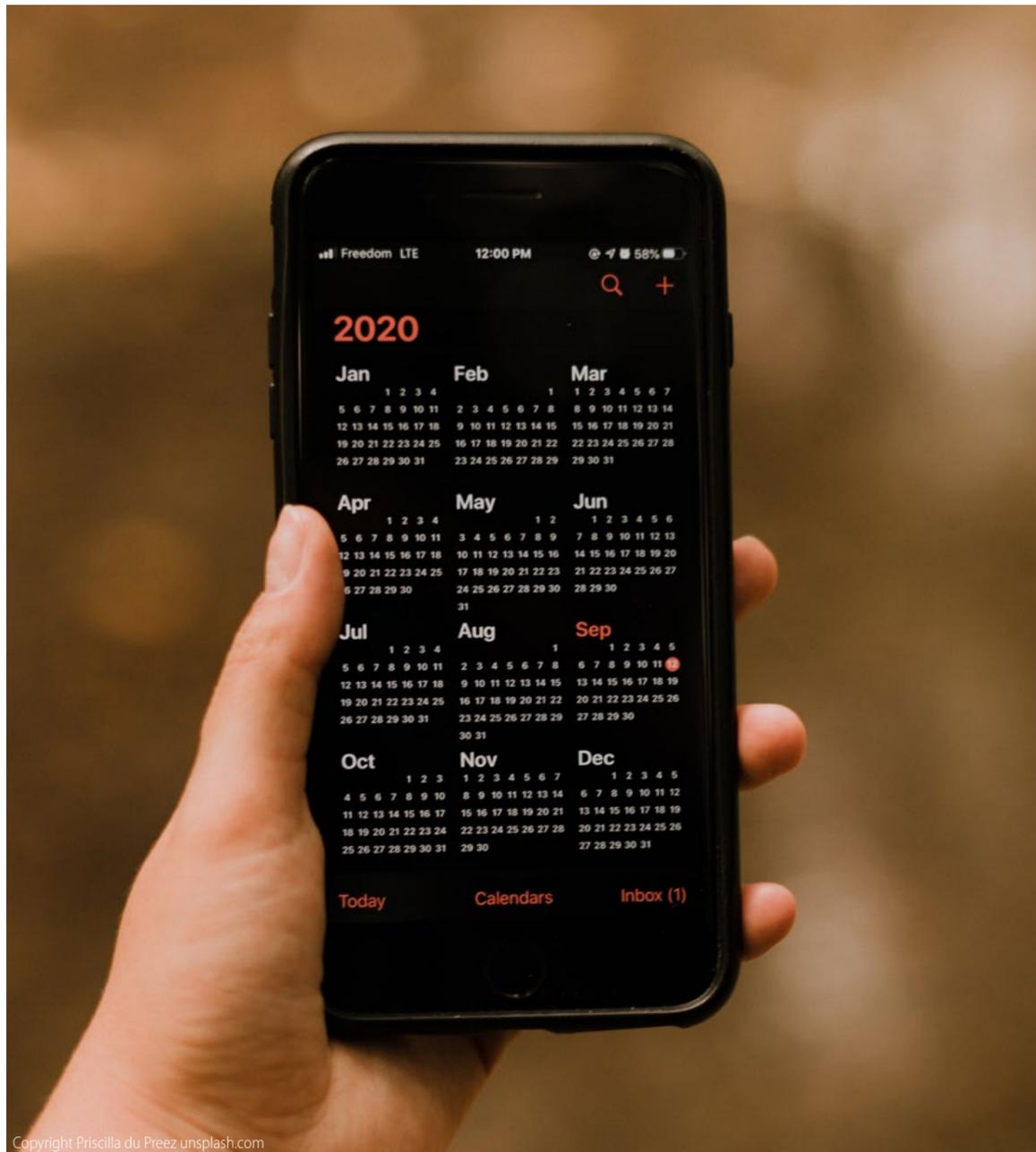


Stefanie Haacke-Werron
Universität Bielefeld; Schreibberaterin im Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL), Dozentin für Fort- und Weiterbildungen zum Schreiben und Schreibenlehren in den Wissenschaften; Mitglied der deutschen Gesellschaft für Schreibdidaktik und Schreibforschung (gefsus)



Dr. Ulrike Hanke
Privatdozentin für Erziehungswissenschaft und freiberufliche Dozentin in der Hochschuldidaktik und Bibliotheksdidaktik an zahlreichen Institutionen in Deutschland, der Schweiz und Österreich; Autorin verschiedener Lehrbücher zur Hochschul- und Bibliotheksdidaktik

Das Jahr 2020 im Überblick



Copyright Priscilla du Preez unsplash.com

JANUAR

Das Weiterbildungsjahr beginnt am 10. Januar mit dem Seminar „Mit Design Thinking zur Smart Library“ im neuen Design-Thinking-Laborraum der TH Köln. Es ist die erste von insgesamt 84 ein- und mehrtägigen Veranstaltungen im Jahr 2020.

Am 15. Januar findet eine Strategiesitzung der ZBIW-Leitung mit dem Team statt. Im Mittelpunkt stehen die strategischen Ziele 2020 bis 2024, die aus der im Spätherbst 2019 erstellten SWOT-Analyse abgeleitet werden.

Am 16. Januar findet die konstituierende Sitzung des neu gewählten wissenschaftlichen Beirats des ZBIW statt, dessen Amtszeit bis Sommer 2023 läuft. Als Vorsitzender wird Dr. Hubertus Neuhausen von der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln einstimmig wiedergewählt. Die Funktion der Stellvertretung übernimmt Claudia Schmidt von der Stadtbibliothek Dormagen. Torsten Reimer von der British Library (Head of Research Services) wird als weiteres Gastmitglied mit internationaler Perspektive zukünftig ebenfalls den Beirat verstärken. Das ZBIW erhofft sich neue Impulse im aktuellen Strategieprozess.

Am 22. Januar nimmt Konstanze Sigel an der AG Bibliothek und Schule der Bildungspartner NRW in Düsseldorf teil. Dies ist ein regelmäßiger Austausch des Bildungspartner-Teams mit den für Öffentliche Bibliotheken in NRW relevanten Stellen.

FEBRUAR

Am 1. Februar tritt Britt Tegtmeyer ihre Stelle als Nachfolgerin von Hans-Jürgen Schmidt im Geschäftszimmer des ZBIW an. Als Mitarbeiterin in der Seminarverwaltung ist sie erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten. Die Einarbeitung erfolgt primär anhand der Prozess- und Arbeitsanleitungen aus dem Qualitätsmanagement des ZBIW und wird in einem Wiki dokumentiert. Zusätzlich gibt Hans-Jürgen Schmidt wertvolle Erfahrungen aus über 20 Jahren bibliothekarischer Fort- und Weiterbildungstätigkeit an die neue Kollegin weiter, bevor er Ende des Monats seinen Ruhestand antritt.

Am 18. und 19. Februar findet das erste von drei Modulen der Weiterbildung „Führungs-ABC für Teamleitungen“ statt, die Konstanze Sigel in 2020 absolviert. Managementwissen, Konflikt- und Kommunikationstraining stehen im Mittelpunkt der Weiterbildung.

Am 27. Februar findet das erste Planungstreffen zum neuen Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“ statt. Die wissenschaftliche Leitung des Kurses übernimmt Prof. Dr. Inka Tappenbeck, Institut für Informationswissenschaft der TH Köln. Der Zertifikatskurs hat das Ziel, Teilnehmer*innen mittels Blended Learning die didaktischen Kenntnisse der Entwicklung von E-Learning-Einheiten sowie eine Vielzahl methodischer Formate und den Umgang mit den hierfür erforderlichen Werkzeugen zu vermitteln.

Am 28. Februar besucht Meik Schild-Steiniger die Fachmesse LEARNTEC in Karlsruhe, um sich über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Bildungsangebote zu informieren und neue Impulse für das ZBIW zu sammeln.

MÄRZ

Am 5. und 6. März nehmen die Mitarbeiterinnen des ZBIW-Geschäftszimmers am Seminar „Im Geschäftszimmer ‚alles im Griff‘: Effektiv die Bibliotheksleitung unterstützen“ im Kardinal Schulte Haus in Bergisch Gladbach teil. Sie sammeln praktische Tipps für ihre tägliche Arbeit und nutzen die Veranstaltung zusätzlich zur Kontaktpflege mit anderen Teilnehmer*innen aus dem Kreis der Wissenschaftlichen Bibliotheken.

Am 10. März beginnen die ersten Planungsgespräche für einen weiteren neuen Zertifikatskurs des ZBIW, der das Thema Forschungsdatenmanagement behandeln wird. Die wissenschaftliche Leitung dieses Angebotes übernehmen Prof. Dr. Mirjam Blümm, Institut für Informationswissenschaft und Advanced Media Institute der TH Köln sowie Prof. Dr. Konrad Förstner, Institut für Informationswissenschaft und ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften. Der Zertifikatskurs ermöglicht einen Einblick in verschiedene Bereiche des Forschungsdatenmanagements und zielt darauf ab, Beschäftigte aus wissenschaftsnahen Infrastrukturbereichen sowie aus der aktiven Forschung für die

Dozent*innen im Jahr 2020



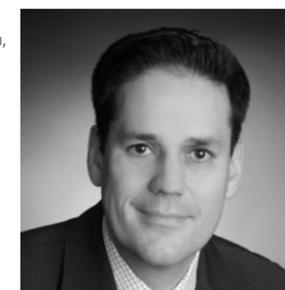
Christiane Hansel
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen; Diplom-Bibliothekarin, Aleph-Systembibliothekarin, Teamleiterin Fernleihe am Campus Essen, zuständig für Dokumentenliefersysteme



Andreas Hedrich
Mitgründer der Initiative Creative Gaming; Vorstand des Mediennetz Hamburg e.V., Mitglied des jaf – Verein für medienpädagogische Praxis Hamburg e.V., Sprecher der GMK-Landesgruppe Hamburg, Gesellschafter von Frische Medien, Projektleiter bei verschiedenen Medienbildungsprojekten und Lehrender für Medienbildung in der Fakultät für Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg



Dr. Michael Herkenhoff
Universitäts- und Landesbibliothek Bonn, Historiker und wissenschaftlicher Bibliothekar, Dezernent für Handschriften und Alte Drucke; Schwerpunkte: Nachlässe, Altbestands- und Provenienzerschließung und Digitalisierung



Oliver Hinte
Volljurist und Seiteneinsteiger; Dozent für Rechtsthemen rund um das Bibliothekswesen; Momentaner Schwerpunkt Urheberrecht; Freund von Klarheit von Regelungen und Flexibilität in der täglichen Praxis; Rechtsberater vbnw

Das Jahr 2020 im Überblick

gemeinsam zu bewältigenden Aufgaben in diesem Kontext zu qualifizieren.

Am 12. und 13. März startet ein weiterer Zertifikatskurs „XPRTN für das Lesen – Digital-analoge Vermittlungskonzepte für Öffentliche Bibliotheken“ im Jugendgästehaus Dortmund. Der Kurs ist mit 14 Teilnehmer*innen aus Öffentlichen Bibliotheken ausgebucht. Einzelne Dozent*innen und Teilnehmer*innen können wegen der COVID-19-Pandemie schon nicht mehr anreisen; sie werden über ein Videokonferenz-System zugeschaltet. Es ist die vorerst letzte Präsenzveranstaltung des ZBIW, der Kurs wird im weiteren Verlauf digital fortgesetzt.

Die ZBIW-Leitung entscheidet am 13. März, alle Präsenztermine des ZBIW-Weiterbildungsprogramms zunächst bis einschließlich 30. April aufgrund der COVID-19-Pandemie abzusagen. Gleichzeitig werden die Voraussetzungen für Homeoffice für alle Mitarbeiter*innen des ZBIW eingerichtet.

Das ZBIW-Team startet nun täglich mit einem kurzen Team-Videomeeting in den Tag, um alle Programmumstellungen und die damit verbundene Kommunikation mit Dozent*innen, Tagungshäusern und Teilnehmer*innen abzustimmen.

Bereits am 30. März findet das erste, kurzfristig auf Online-Format umgestellte Seminar „Instagram für Bibliotheken“ statt. Es folgen viele weitere Online-Seminare; eine Kombination aus Live-Online-Treffen und flexibler Selbstlernphase etabliert sich.

APRIL

Aufgrund der massiven Änderungen durch die COVID-19-Pandemie sind im ZBIW die personellen Ressourcen stark beansprucht. Daher stellt die Qualitätsgemeinschaft bei CERTQUA einen Antrag auf Verschiebung des externen Überwachungsaudits zur ISO-Zertifizierung in den Herbst; es wird in den Oktober verlegt.

Im April trifft die ZBIW-Leitung die Entscheidung, alle Präsenzveranstaltungen bis 30. Juni und somit bis zum Ende des ersten Weiterbildungshalbjahres abzusagen.

MAI

Am 7. Mai nimmt Meik Schild-Steiniger an der Online-Veranstaltung „re:publica TV“ teil, um sich über Themen zur digitalen Gesellschaft zu informieren, die auch in den Bibliotheken immer mehr in den Fokus geraten und neuen Weiterbildungsbedarf erzeugen.

Am 18. Mai findet die ursprünglich für Januar geplante und von ZB MED organisierte Fachtagung „Zukunft Wissenschaftlicher Bibliotheken“ mit einem Beitrag zum Zertifikatskurs „Data Librarian“ statt. Dies gibt dem ZBIW die Möglichkeit, das neue Weiterbildungsangebot einer breiteren Fachcommunity vorzustellen und Eindrücke aus den ersten Modulen zu schildern.

Am 25. Mai wird der ZBIW-Jahresbericht 2019 digital veröffentlicht. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wird auf Druck und Postversand verzichtet.

Vom 26. bis 28. Mai findet alternativ zum Bibliothekartag eine virtuelle Bibliothekskonferenz unter dem Titel #vBIB20 statt. Das ZBIW-Team nimmt teil, um aktuelle Trends und Themen zu beobachten und diese in die Entwicklung des Weiterbildungsprogramms einfließen zu lassen.

Am 28. Mai bewilligt das Präsidium der TH Köln dem ZBIW eine zusätzliche unbefristete Stelle im Weiterbildungsmanagement und -marketing für den Bereich Öffentliche Bibliotheken.

JUNI

Im Laufe des Junis werden zwei Beiträge von Ursula Georgy veröffentlicht: ein Fachartikel zu erfolgreicher Krisenkommunikation sowie ein Beitrag zur Arbeit des ZBIW in Zeiten von Homeoffice.

Dazugehörige Publikationen:

Georgy, Ursula: Fortbildung und Beratung in Zeiten des Homeoffice. Erfahrungsbericht: ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln. In: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen; Cornelia Vonhof, Konrad Umlauf (Hrsg.) Loseblatt-Ausg. Hamburg: Dashöfer, Abschnitt 2/1.4, 02/2020



Copyright Andreas Weinhold



Ulrike Hintze

Deutsche Forschungsgemeinschaft; Referentin für Wissenschaftliche Literaturversorgungs- und Informationssysteme



Dr. Christiane Hoffrath

Universitäts- und Stadtbibliothek Köln; Diplom-Bibliothekarin, Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin (VWA) und Historikerin; Leiterin des Dezernats Historische Bestände und Sammlungen, Bestandserhaltung und Digitalisierung; Arbeitsschwerpunkte sind Sammlungsmanagement, Provenienzforschung, Kulturelles Erbe, Digitalisierung und Prozessmanagement



Alexandra Jobmann

Bibliothek der HafenCity Universität Hamburg, stellvertretende Leiterin; Themenschwerpunkt: Offene Lizenzen und ethische Aspekte im Umgang mit Daten



Christina John

Stadtbibliothek Essen; Koordination Katalogisierung, Lektorin für Sprachwissenschaften; Mitarbeiterin der Lektoratskooperation, Dozentin für RDA-Schulungen

Das Jahr 2020 im Überblick

Georgy, Ursula: Krisenkommunikation. In: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen; Cornelia Vonhof, Konrad Umlauf (Hrsg.) Loseblatt-Ausg. Ergänzungslieferung. Hamburg: Dashöfer, Abschnitt 7/4.6, 2020

Am 19. Juni wird das Weiterbildungsprogramm des ZBIW für das zweite Halbjahr 2020 digital veröffentlicht. Das ZBIW bietet fast ausschließlich Online-Seminare an, um auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie ein verlässliches Angebot zu garantieren.

Am 24. Juni werden die ersten 16 Absolvent*innen des Zertifikatskurses „Data Librarian“ verabschiedet; der Abschluss erfolgt im Rahmen eines digitalen Social Events.

Das ZBIW aktualisiert im Juni die im Spätherbst 2019 erstellte SWOT-Analyse, um die sich durch die Pandemie ergebenden Chancen und Risiken in die Strategieüberlegungen zu integrieren. Das Strategiepapier 2020-2024 wird finalisiert.

JULI

Am 2. Juli findet das interne Audit der Qualitätsgemeinschaft der TH Köln – Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und ZBIW – statt. Es dient beiden Einrichtungen der Vorbereitung auf das Überwachungsaudit nach DIN ISO 9001 und 29990 durch das Unternehmen CERTQUA.

AUGUST

Am 11. August findet das jährliche Planungsgespräch des ZBIW (Konstanze Sigel) mit der Fachstelle für Öffentliche Bibliotheken NRW (Anja Hollmann, Andrea Kasper und Katharina Ort) erstmalig als ganztägige Videokonferenz statt. Neben der Aktualisierung der Kooperationsvereinbarung wird das gemeinsame Programm für 2021 geplant.

SEPTEMBER

Im September erscheint in der Verbandszeitschrift des vbnw PROLibris ein Beitrag von Ursula Georgy zu den Veränderungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Dazugehörige Publikation:

Georgy, Ursula: Wie sich wissenschaftliche Weiterbildung verändert – ein Blick in die Zukunft. In: PROLibris Nr. 3/20, S. 109-112, 2020

Am 7. September findet das Auswahlverfahren für die neue Stelle im ZBIW-Team statt. Die Bewerbungsgespräche finden Online über ein Videokonferenz-Tool statt. Nach dem Bewerbungsgespräch erhalten die Bewerber*innen die Möglichkeit einer virtuellen Büروفührung und lernen das gesamte Team kennen.

Am 16. September erhalten interessierte ZBIW-Dozent*innen ein Online-Seminar vom Zentrum für Lehrentwicklung (ZLE) der TH Köln zu den Grundlagen und Möglichkeiten der Videokonferenzanwendung Zoom.

Am 18. September nehmen die ZBIW-Mitarbeiter*innen, die für das Seminarmanagement zuständig sind, an der Schulung „Aktivierende Methoden und Tools in der E-Moderation“ des ZLE der TH Köln teil. An diesem Angebot nehmen auch interessierte Dozent*innen des ZBIW teil, um für die Umstellung ihrer Seminare auf Online-Formate neue Tools kennenzulernen.

Am 23. September nimmt Meik Schild-Steiniger am Berufsbildungsausschuss der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in NRW in der Stadt- und Landesbibliothek Dortmund teil, um relevante Aspekte für die weitere Planung der Fachwirt-Ausbildung zu verfolgen.

Am selben Tag nimmt Konstanze Sigel an der Sitzung der AG Bibliothek und Schule der Bildungspartner NRW teil. Die Sitzung findet hybrid statt, das ZBIW nutzt die Videokonferenzzuschaltung.

Ende September ist das Stellenbesetzungsverfahren für die neu zugewiesene Stelle im ZBIW abgeschlossen; Franziska Weber wechselt von der Stadtbibliothek Köln an das ZBIW und verstärkt das ZBIW-Team ab Januar 2021.

OKTOBER

In der Oktober-Ausgabe der b.i.t.online gewährt Ursula Georgy einen Blick hinter die Kulissen und berichtet über die Arbeit des ZBIW während der Pandemie.

Dazugehörige Publikation:

Georgy, Ursula: Das ZBIW – Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln während und nach der COVID-19-Krise. In: b.i.t.online 23 Nr. 5, S. 532-534, 2020.

Am 22. Oktober findet das externe Überwachungsaudit nach DIN ISO 9001 und 29990 durch den Auditor von CERTQUA statt. Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung und das ZBIW stellen erneut die Funktionsfähigkeit ihres Qualitätsmanagementsystems unter Beweis. Es werden keine Abweichungen von den Normen identifiziert. Die formulierten Verbesserungspotentiale werden beide Einrichtungen für die Weiterentwicklung ihres Qualitätsmanagementsystems nutzen.

Am 26. Oktober entscheidet die Leitung des ZBIW, dass bis auf Weiteres alle Weiterbildungsangebote digital stattfinden. Damit ist die zentrale Entscheidung gefallen, dass es auch im ersten Halbjahr 2021 keine Präsenztermine geben wird.

NOVEMBER

Am 9. November wird das Weiterbildungsprogramm des ZBIW für das erste Halbjahr 2021 veröffentlicht. Die bisherigen Anmeldezahlen spiegeln eine hohe Akzeptanz der neuen digitalen Formate wider.

Am 30. November beginnt der zweite Durchgang des Zertifikatskurses „Data Librarian“ mit 14 Teilnehmer*innen – dieses Mal digital.

DEZEMBER

Im Dezember erscheint in der vbnw-Verbandszeitschrift ProLibris ein Beitrag zum Zertifikatskurs „Fit für die Zukunft“ – dem Qualifizierungsangebot für Führungskräfte in Öffentlichen Bibliotheken von Ursula Georgy und Simone Fühles-Ubach (Wissenschaftliche Leiterin).

Dazugehörige Publikation:

Fühles-Ubach, Simone und Georgy, Ursula: „Fit für die Zukunft“ – ÖB-Zertifikatskurs mit integriertem Coaching. In: PROLibris Nr. 4/20, S. 184-186, 2020

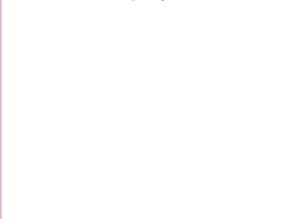
Das Weiterbildungsjahr endet am 21. Dezember mit dem Online-Seminar „Such!Maschine! – Online-Recherche in Bibliotheken“.



Dr. Miloš Jovanović
Fraunhofer-Institut für Naturwissenschaftlich-Technische Trendanalysen INT; Gruppenleiter Technology Foresight and University Hub (TFU), Promotion zu Bibliometrie und technologische Vorschau, Koordinator und Projektmanager von EU-Projekten im FP7 und H2020 (InnoSec, EvoCS, SmartResilience); in diesen Bereichen auch lehrend tätig an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg



Iris Karp
Universitätsbibliothek Hagen; Diplom-Bibliothekarin, Aleph-Systembibliothekarin



Gabriele Kemper
Universitäts- und Landesbibliothek Münster; Diplom-Bibliothekarin, Dezernat Medienbearbeitung, Monografien, Kauf-Zentral



Thorsten Knoll
TUBS GmbH – TU Berlin ScienceMarketing; Prokurist und Leiter Abteilung Messen und Ausstellungen; Gastdozent an der TU Berlin und der Best Sabel Hochschule Berlin (2012-2015); Durchführung von Workshops mit den Themenschwerpunkten: Partizipative Veranstaltungsformate, professionelles Veranstaltungsmanagement, Live- und Eventmarketing

Neue Formate, Trendthemen und Weiterbildung für Bibliothekar*innen – ein Interview zur Digitalisierung mit Prof. Dr. Sören Auer



Prof. Dr. Sören Auer
Direktor der TIB in Hannover



Franziska Weber
ZBIW-Team

2020 war ein ereignisreiches Jahr für die TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften: Als Bibliothek des Jahres 2020¹ nimmt sie unter anderem mit ihren innovativen OER-Aktivitäten eine Vorreiterrolle innerhalb der wissenschaftlichen Bibliotheken in Deutschland ein, im Frühjahr 2020 war sie – nachdem der Bibliothekartag abgesagt werden musste – Mitinitiatorin und Partnerin der ersten digitalen Bibliothekskonferenz, der #vBIB20². Franziska Weber, ZBIW, sprach³ mit Prof. Dr. Sören Auer, seit 2017⁴ Direktor und Professor für Data Science & Digital Libraries an der Leibniz Universität Hannover, über die Zukunft der Digitalisierung, nicht nur in der Weiterbildung

Franziska Weber: Lieber Herr Auer, vielen Dank, dass Sie als Interviewpartner für unseren Jahresbericht zur Verfügung stehen und herzlichen Glückwunsch zur Auszeichnung als Bibliothek des Jahres. Starten wir direkt mit der ersten Frage.

Wie haben Sie die Digitalisierung in den (wissenschaftlichen) Bibliotheken in den letzten Jahren wahrgenommen und wie sieht Ihrer Meinung nach die Zukunft aus?

¹ <https://www.bibliothekerverband.de/dbv/auszeichnungen/bibliothek-des-jahres/preistraeger/2020.html>

² <https://www.bib-info.de/fortbildung/vbib20/>

³ Anmerkung: Im Anschluss wurde das Interview für Sie per Software transkribiert.

⁴ <https://idw-online.de/de/news677529>

Sören Auer: Danke! Ich glaube, dass die aktuellen Entwicklungen einen starken Impuls für die Digitalisierung gegeben haben. Einerseits natürlich in den Methoden, wie Bibliotheken intern arbeiten, andererseits auch, inwieweit sie ihre Nutzer*innen unterstützen. Die Aufrechterhaltung der Arbeit der Bibliotheken in der Zeit der Pandemie kann man sehr positiv sehen, wobei dies natürlich auch eine Herausforderung ist, weil es viele Unabwendbarkeiten und Schwierigkeiten gibt. Ich denke aber, dass es für die Bibliotheken ein sehr positiver Impuls in gewisser Weise war, wenn man das so sagen kann. Da Bibliotheken sehr alte Organisationen sind, die sich über hunderte Jahre entwickelt haben, und wir in der digitalen Welt nicht nur mit anderen Bibliotheken konkurrieren, sondern mit gänzlich anderen digitalen Diensten. Deshalb ist es besonders wichtig, dass wir uns als Bibliotheken aus unserer Komfortzone herausbewegen.

Franziska Weber: Welche Bereiche bergen Ihrer Meinung nach die größten Probleme?

Sören Auer: Ich denke, es betrifft in gewisser Weise alle Bereiche, wobei vielleicht die Bibliotheken als ein Ort zum Lernen und zur Bildung weniger durch die Digitalisierung betroffen sind. Da gibt es zwar sicher auch Aspekte z.B. Online-Buchungssysteme für Lernräume. Aber insbesondere die Bereiche der Vermittlung von Wissen und der Bereitstellung von Informationen sind davon betroffen. Ein ganz wichtiger Aspekt ist, dass wir als Bibliotheken stärker zusammenarbeiten müssen. Das traditionelle Modell war, dass eine Bibliothek für einen gewissen Einzugsbereich zuständig war, diesen gibt es in der digitalen Welt nicht mehr. Jetzt haben wir quasi einen globalen Informationsraum und das hat aus meiner Sicht zur Folge, dass wir als Bibliotheken noch viel stärker und enger zusammenarbeiten müssen.

Franziska Weber: In welchem Zusammenhang zum Beispiel?

Sören Auer: In bestimmten Bereichen funktioniert das schon sehr gut. Es gibt Verbundkataloge, an denen Bibliotheken zusammenarbeiten. Wir müssten das eben noch stärker ausdehnen, auch auf die digitalen Dienste, z.B. Open-Source-Software müssen wir selber nutzen und einsetzen, um auf diese Weise dann eine kritische Masse zu schaffen, um dann nachhaltig solche digitalen Dienste auch für unsere Nutzer*innen anbieten zu können.

Franziska Weber: Das stimmt. Das gilt sicherlich ja auch für die Konsortialverträge, die wir durchaus für die Fachzeitschriften und so weiter haben. Das hat schon sehr gut funktioniert, beschränkt sich aber fast immer auf Zeitschriften und Datenbanken. Zumindest ist das meine Wahrnehmung von außen. Oder wie sehen Sie das?

Sören Auer: Ja, bei digitalen Diensten spielt Software-Entwicklung eine ganz wichtige Rolle. Das ist eine Kompetenz, die wir an

den Bibliotheken noch stärker auf- und ausbauen müssen. Auch hier müssen wir dann wiederum noch enger zusammenarbeiten. Wir sehen das auch selbst: wir betreiben unseren eigenen Katalog, unsere eigene Plattform, die noch nicht Open Source ist. Wir haben andere Dienste, die wir als Open Source entwickeln. Aber es wäre aus meiner Sicht sehr wichtig, dass wir dort mehr kritische Masse in der Zusammenarbeit schaffen, weil natürlich eine Bibliothek alleine es nicht schaffen kann, dieselben Ressourcen an den Start zu bringen wie große Player wie Google oder YouTube, die natürlich auch Dienste haben, die mit unseren Diensten in gewisser Weise konkurrieren. Da ist es eben ganz wichtig, dass wir das Thema gemeinsam angehen.

Franziska Weber: Fallen Ihnen dazu spontan konkrete Beispiele ein?

Sören Auer: Ja, es gibt ein paar Beispiele. VIVO ist vielleicht so ein Beispiel, also das offene Forschungsinformationssystem, was von einigen US-Bibliotheken entwickelt wurde, was jetzt auch verstärkt in Europa und in Deutschland zum Einsatz kommt. Das ist konsequent eine Open Source Software, wo wir uns als TIB auch an der Entwicklung beteiligen. Aber dadurch, dass viele Bibliotheken mitmachen, ist es eine Software, die schon einsatzbereit ist und produktiv an vielen verschiedenen Stellen und Orten genutzt werden kann. Andere Beispiele sind FOLIO, DSpace, das OJS Open Journal System oder CKAN für Forschungsdatenmanagement.

Franziska Weber: Jetzt haben wir eben schon kurz über das Thema Pandemie gesprochen und von den Problemen, die diese mit sich gebracht hat. In vielen Bereichen der Digitalisierung haben wir auch die Schwachstellen in Deutschland zu spüren bekommen, wenn man zum Beispiel an die Schulen denkt. Aber die Bibliotheken, sowohl die Wissenschaftlichen als auch die Öffentlichen Bibliotheken, haben doch eindrucksvoll bewiesen, dass innerhalb kürzester Zeit eine große Entwicklung möglich ist und dass auf einmal alles sehr schnell und unkompliziert möglich war. Was waren denn da im letzten Jahr Ihre positivsten Erfahrungen und Entwicklungen hinsichtlich der Digitalisierung?

Sören Auer: Ich war sehr begeistert, dass wir in der Phase dieses ersten Lockdowns im April/Mai letzten Jahres relativ schnell mit der Bibliothekscommunity eine Online-Veranstaltung an den Start gebracht haben, die #vBIB20. Ursprünglich hatten wir den Bibliothekartag in Hannover in Präsenz geplant, aber die digitale Alternative war mit mehreren tausend Teilnehmern⁵ online auch ein großer Erfolg. Das ist natürlich ein Event gewesen, was eher so intern für die Bibliothekscommunity selbst war, aber das zeigt, dass sich da innerhalb kürzester Zeit eine gewisse Dynamik entwickelt hat. Ich muss dazu sagen, da ich ja selber kein Biblio-

⁵ Anmerkung: ca. 1.200 Teilnehmer*innen (Quelle: <https://events.tib.eu/vbib20/medienspiegel/>)

Neue Formate, Trendthemen und Weiterbildung für Bibliothekar*innen – ein Interview zur Digitalisierung mit Prof. Dr. Sören Auer



Copyright TIB/C. Bierwagen
TIB-Standort Technik-Naturwissenschaften Galerie

thekar bin. Deswegen habe ich jetzt nicht alle Entwicklungen an anderen Bibliotheken intensiv verfolgt.

Franziska Weber: Und bei Ihnen im Haus – intern, in der TIB?

Sören Auer: Wir haben z.B. ein Projekt gestartet, das war schon geplant, bevor die Pandemie begonnen hat, aber die Pandemie hat das Ganze nochmal beschleunigt. Das ist ein Portal für offene Bildungsressourcen, was wir für Niedersachsen entwickeln. Wir haben relativ schnell auch den Launch der ersten Beta-Version vorgezogen, sodass wir tatsächlich schon im April/Mai letzten Jahres damit starten konnten. Zu der Zeit, wo alle Hochschulen Online-Lehre anbieten müssen, wird noch einmal deutlicher, wie wichtig solche offenen Lern-Ressourcen sind, wo man digital zusammenarbeiten und Lehrmaterialien wiederverwenden, weiterverarbeiten etc. kann. Das war jetzt etwas, was bei uns einen Bereich sehr schnell vorangetrieben hat.

Franziska Weber: Und in Ihrer Funktion als Lehrender selbst?

Sören Auer: Als Professor fand ich es sehr beeindruckend, dass wir es auch geschafft haben, Promotionen online durchzuführen.

Natürlich würde ich mich auch freuen, wenn wir wieder Promotionen vor Ort in Präsenz durchführen können. Aber manchmal wird es auch in Zukunft digital sinnvoll sein, gerade wenn es Beschränkungen bei der Verfügbarkeit der Kommissionsmitglieder gibt. Wenn man da auch die Möglichkeit hat, sowas vielleicht auch in der Zukunft hybrid durchzuführen, wäre das ein großer Vorteil. Promotionsverteidigungen sind jetzt nur eins. Es gibt darüber hinaus ganz viele Meetings und Gremiensitzungen, und natürlich sehnen sich alle danach, auch wieder physische Begegnungen zu haben. Aber ich denke, es wird auch vieles davon in Zukunft bleiben, weil es manchmal vielleicht auch eine ganze Menge Overhead verursacht hat. Vielleicht kommen wir dann in Zukunft zu einem Mittelweg, wo es auf der einen Seite physische Meetings, Workshops und Begegnungen gibt, wir auf der anderen Seite aber auch stärker diese Online-Möglichkeiten nutzen.

Franziska Weber: Ja, das ist auch so die Rückmeldung an das ZBIW, dass viel mehr Kolleg*innen die Möglichkeit haben, an Veranstaltungen teilzunehmen, weil die Anfahrt nach Köln oder auch in ein anderes Tagungshaus in NRW einfach wegfällt, je nachdem aus welcher Ecke die Kolleg*innen kommen, sind es

dann 2 bis 3 Stunden Fahrt bis Köln, und dann ist es wesentlich einfacher, online teilzunehmen. Das ist definitiv ein großer Vorteil.

Sören Auer: Absolut, und wir können die Reichweite durch neue Formate ja auch noch wesentlich erhöhen. Das ist sicher etwas, was in der Zukunft bleiben wird und wovon wir profitieren können.

Franziska Weber: Und würden Sie das z.B. als Ihre Lessons Learned bezeichnen, was die Bibliotheken jetzt in der Zeit der Pandemie quasi schnell lernen mussten und dann auch gelernt haben, dass es durchaus auch online geht?

Sören Auer: Das ist auf alle Fälle eine Lesson Learned. Eine andere ist, dass wir diese digitalen Dienste noch stärker in den Fokus rücken müssen als Bibliotheken. Digitale Dienste sind kein „nice to have“-Zusatz, sondern in der Zukunft sind sie der Kern der Bibliotheken. Und natürlich auch, dass wir – die Bibliotheken – die Digitalisierung selbst vorangetrieben haben, auch mit den internen Ressourcen und Prozessen. Vieles erfolgte bislang auf Papier: Anschaffungsvorschläge und z.B. Reiseanträge und ihre Abrechnungen; das haben wir dann relativ schnell digitalisiert, und haben gemerkt, dass es gut so funktioniert, obwohl es vorher immer gewisse Bedenken gegen die papierlose Variante gab.

Und ich denke, das ist vielleicht auch eine Lehre daraus, dass man auch seine eigene Arbeitsweise und seine eigenen Prozesse digitaler gestaltet. Ich denke, nur wenn man Digitalisierung auch selbst lebt, kann man dann auch digitale Dienstleistungen anbieten – das geht quasi Hand in Hand. Man kann nicht analog arbeiten und digitale Dienste entwickeln, sondern man muss digitale Arbeitsweisen kennen und auch lieben.

Franziska Weber: Das ist ein schöner Übergang zu meiner nächsten Frage. In der Bibliothekswelt lebt und profitiert man auch von seinem bisher sehr analog geprägten Netzwerk und dem aktiven Netzwerken. Das ist sicherlich so ein Part, der z.B. den Bibliothekartag auch in großen Stücken ausgemacht hat. In der digitalen Kommunikation in Online-Seminaren und Video-Meetings fällt der informelle Austausch, der für das Netzwerken so wichtig ist, nahezu weg. Hätten Sie denn Formate oder Lösungen, wie man dem begegnen kann, dass man dieses „Zwischenschliche“ auch im Digitalen abbilden kann, oder ergibt sich das einfach mit der Zeit? Wenn wir uns jetzt alle ein Jahr lang daran gewöhnt haben, dass wir uns erst einmal so kennenlernen und unterhalten, dass es dann auch selbstverständlich ist, sich online zu vernetzen?

Sören Auer: Ich glaube, wir müssen einen gesunden Mittelweg – aus online, vielleicht auch hybrid – gehen. Wir müssen es Leuten ermöglichen, auch per Videokonferenz teilzunehmen, während

wir uns physisch treffen. Die Zukunft wären also Hybridformate, diese müssen wir stärker verzahnen. So denke ich, können wir dann das Beste aus beiden Welten quasi zusammenbringen. Es gibt darüber hinaus auch viele Netzwerke, die man nutzen kann, z.B. soziale Netzwerke wie Twitter, LinkedIn, die sich jetzt noch stärker ausbilden. Ich denke, das sind auch Beziehungen, die die Kontakte in der realen Welt nicht ersetzen können. Aber wir können sie zukünftig in guter Ergänzung zu Treffen in der realen Welt für unsere Arbeit und den Austausch von Informationen stärker nutzen.

Franziska Weber: Jetzt mal zu einem ganz anderen Format, nämlich dem Microlearning. Das Format wird im Weiterbildungsbe- reich immer beliebter, vermutlich auch durch die Pandemie. Auf jeden Fall begegnet es einem im letzten Jahr immer häufiger. Wie stehen Sie zu diesem Ansatz und welche Themengebiete würden sich hier Ihrer Meinung nach am besten eignen?

Sören Auer: Also ich bin ein großer Fan von Microlearning. Den Begriff habe ich jetzt auch erst durch Ihre Frage gehört. Aber ich bin z.B. ein großer Fan von Duolingo⁶ – dieser Sprach-App – und ich vermute mal, dass das so ein Beispiel ist für Microlearning, wo man quasi auf einer App auf seinem Telefon eine Sprache relativ spielerisch erlernen kann, mit geringem Zeitaufwand. Man kann da 15 Minuten in der S-Bahn kleine Aufgaben lösen und lernt auf diese Weise dann Stück für Stück eine Sprache.

Ich habe mich schon vor zwei Jahren gefragt – mein Themenbereich ist Data Science – es wäre doch toll, wenn wir so etwas auch für diesen Bereich hätten. Interessanterweise habe ich dafür auch eine Lernanwendung gefunden, die ich mittlerweile auch in verschiedenen Lehrveranstaltungen eingesetzt habe. Die nennt sich DataCamp. Damit kann man Data Science Themen mit kleinen Aufgaben erlernen. Dafür gibt es auch eine App, aber man kann es auch am Computer machen. DataCamp hat das sehr gut gemacht, dass man in kleinen Häppchen kleine praktische Aufgaben lösen kann, nachdem man sich zu diesen kleinen Aufgaben Videos anschaut und sich so fundierte und praktisch geübte Kenntnisse aneignet.

Ich gebe das auch eigentlich immer an meine Kolleg*innen weiter, dass wir schauen müssen, dass wir kontinuierlich lernen müssen in den heutigen Arbeitsprozessen und dass es selten so ist, dass man einmal was vermittelt bekommt und davon dann jahrelang oder jahrzehntlang davon profitiert. Die Welt verändert sich heute so dynamisch, dass man sich kontinuierlich weiterbilden und neue Dinge lernen muss. Da sind solche kleinen Informationshäppchen, die man sich dann vielleicht auch individuell herausuchen und zusammenstellen kann, wenn man ein ganz konkretes Problem hat, sehr sinnvoll. Ich selber nutze das z.B. auch, wenn ich ein Excel-Problem habe, indem ich

⁶ Siehe <https://de.duolingo.com/>

mir bei YouTube ein Video anschauen, wie das andere gemacht haben. Ich denke, dass wir da sehr von profitieren können, wenn wir diese Mentalität weiterleben. Denn diese Angebote gibt es ja: es gibt Videoplattformen, über die man die Dinge lernen kann und Open Educational Resources, Massive Open Online Courses, Apps etc., die man ebenfalls zum Lernen nutzen kann. Ich glaube, es ist wichtig, dass wir lernen, diese Plattformen und Ressourcen auch wirklich stärker zu nutzen und dann, wenn wir bestimmte Informationen benötigen, versuchen, uns die entsprechenden Kenntnisse selbst anzueignen.

Franziska Weber: Mein erster Kontakt mit Microlearning war ein Programmierkurs (Python), den ich für die Entwicklung eines Robotic-Kurses benötigte. Dort war das ähnlich wie bei Duolingo, dass man so kleine Aufgaben hatte, und man hat innerhalb von zwei Wochen mehr gelernt, als ich in einem ganztägigen Seminar gelernt hätte, weil es mich nicht so erschlagen hat. Insbesondere bei einem Thema, mit dem ich vorher wenig Kontakt hatte. Das war schon sehr gut.

Daran schließt gut meine nächste Frage an. Künstliche Intelligenz ist ein Megatrend, der auch Bibliotheken immer mehr erfasst. Können Sie da über Ihre Forschungsschwerpunkte in diesem Bereich erzählen und wie die Chancen aussehen für die Zukunft?

Sören Auer: Absolut. Also ein wichtiges Thema was uns umtreibt ist, wie wir die Flut wissenschaftlicher Publikationen besser beherrschbar machen können. Unsere Nutzer*innen der TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften sind ja vor allen Dingen Wissenschaftler*innen – Forscher*innen in Technik und Naturwissenschaften, und es werden jedes Jahr Millionen von Publikationen veröffentlicht. Es ist für Wissenschaftler*innen immer schwerer, in dieser Flut an Publikationen den Überblick zu behalten. Wir müssen da also neue Techniken entwickeln, und ich glaube, wir müssen wirklich Neues entwickeln. Wir können also nicht einfach versuchen, das z.B. mit automatischer Erschließung zu „erschlagen“, sondern wir müssen ganz neue Wege gehen. Wenn man sich andere Domänen anschaut, wie Enzyklopädien oder auch E-Commerce-Anwendungen und Telefonbücher, Straßenkarten etc., dann sieht man, dass Analoges nicht einfach pseudodigitalisiert wurde. Heutzutage würde sich niemand mehr etwas aus einem PDF eines Versandhauskatalogs bestellen oder eine PDF-Enzyklopädie oder eine PDF-Straßenkarte nutzen. Genau das machen aber Wissenschaftler*innen im Moment. Die analogen Artikel in Journalen oder Büchern werden jetzt als PDF veröffentlicht, und das kann nicht die Lösung sein. In vielen anderen Domänen wurden wirklich komplett digitale Dienste entwickelt, die es uns erlauben, Navigationssysteme oder eben Plattformen wie Amazon, Ebay oder Idealo sinnvoll zu nutzen. Ähnliches müssen wir für wissenschaftliche Publikationen schaffen. Wir benötigen also Plattformen, die es uns ermöglichen, wissenschaftliche Erkennt-

nisse in einer strukturierten Form zu erstellen, sodass sie besser als PDF-Dokumente durchsuchbar sind, Informationen besser gefunden werden und Wissen ausgetauscht werden kann. Da arbeiten wir an einem digitalen Dienst, dem Open Research Knowledge Graph⁷, der ist auch schon im Web als Beta-Version zugänglich. Darüber wollen wir die wissenschaftlichen Beiträge in einer großen Datenbank erfassen, einer semantischen Datenbank, einem Wissensgraph. Dieser ermöglicht es, sehr flexibel zu sein, weil man in den Wissenschaften sehr unterschiedliche Strukturen von Beiträgen hat. Die lassen sich nicht durch ein standardisiertes Metadaten-Schema erfassen, sondern man muss die Flexibilität haben, für unterschiedliche Wissenschaftsbereiche, wie z.B. Materialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Physik, Chemie, Biologie, ganz unterschiedliche Wissensstrukturen zu entwickeln und zu nutzen. Und das genau ermöglicht der Open Research Knowledge Graph, da ich dort wissenschaftliche Beiträge beschreiben, besser durchsuchbar und vergleichbar machen kann. Einerseits verwenden wir Methoden der Künstlichen Intelligenz, also der Wissensrepräsentationen – wie z.B. Wissensgraphen – auf der anderen Seite wollen wir in Zukunft auch stärker automatisieren. Das ist aber, sagen wir mal, eher ein Mittel- oder Fernziel, weil Künstliche Intelligenz funktioniert erst dann richtig gut, wenn ich große Mengen an Trainingsdaten habe, und die haben wir einfach in dem Bereich (noch) nicht.

Wir haben zwar diese Papierberge von PDF-Dokumenten, aber die können wir nicht als Trainingsdaten verwenden. Deshalb müssen wir erst einmal auf Crowdsourcing setzen und mit „kleinen“ KI-Methoden die Wissenschaftler*innen unterstützen, ihre Beiträge zu beschreiben. Mit dem Open Research Knowledge Graph unterstützen wir Forscher*innen, den Stand der Forschung in der Wissenschaft in ihrem Gebiet so aufzubereiten, dass sie diesen leicht teilen und leichter nutzbar machen können.

Franziska Weber: Können Sie denn eine Zahl sagen, von wieviel Daten wir hier ca. reden?

Sören Auer: Also perspektivisch sollte natürlich jedes Paper auch im Open Research Knowledge Graph eine Beschreibung haben. Diese Beschreibung muss nicht so detailliert sein wie das Paper selbst. Aber vielleicht so ca. 20 Fakten pro Artikel wären gut, im Graph repräsentiert zu haben. Also das, was in einem gut geschriebenen wissenschaftlichen Abstract steht, das sollte dann in maschinenlesbarer Form auch vorliegen, damit uns die „Maschinen“ tatsächlich unterstützen können, um aus der Fülle von Informationen dann das zu finden, was man benötigt und einen Überblick zu bekommen, was es schon gibt und was vielleicht noch fehlt. Davon sind wir aber noch sehr weit entfernt. Wir haben jetzt ein paar tausend Paper erfasst und das hängt eben, wie ich gesagt habe, sehr davon ab, wie wir die Wissen-

⁷ Siehe <https://www.orkg.org/orkg/>

schaftler*innen dazu bekommen, selbst aktiv zu werden. Da sind wir noch in einem Anfangsstadium. Also das Grundprinzip funktioniert, und wir haben das auch schon vielen Wissenschaftler*innen gezeigt, und sie sind an sich von der Idee angetan. Aber wir müssen es eben jetzt in den nächsten Jahren schaffen, die Wissenschaftler*innen auch tatsächlich zum Mitarbeiten zu bewegen. Und das wird eine große Herausforderung, weil wir das für die Wissenschaftler*innen natürlich so organisieren, dass sie das nicht als Zusatzbelastung sehen, sondern als Nutzen. Natürlich ist es am Anfang erst mal so, dass man einen Zusatzaufwand betreiben muss, bevor man dann davon profitiert. Und da sind wir dabei, Methoden zu entwickeln, dass diese direkten Mehrwerte auch direkt sichtbar werden.

Franziska Weber: Man muss ja vielleicht auch in irgendeiner Form Mittel und Wege finden, dass die Qualität entsprechend gleichbleibt, das wird ja sicherlich auch jeder anders machen, hat aber natürlich den Vorteil, dass die Person, die es einträgt, sich in dem Thema natürlich auch viel besser auskennt als ein Bibliothekar, der davon noch nie was gehört hat?

Sören Auer: Ich glaube, so ein Zusammenspiel aus Bibliothekar*innen, Fachwissenschaftler*innen und der Künstlichen Intelligenz ist wichtig. Dass eben diese beiden menschlichen Intelligenzen, die Bibliothekar*innen haben natürlich viel Wissen in der Kuratierung, dies auch einheitlich zu machen. Es soll ja nicht so sein, dass jede*r Wissenschaftler*in eine komplett eigene Art der Beschreibung anwendet, und dabei können Bibliothekar*innen unterstützen. Sie können auch Anleitungen oder Hilfestellungen geben, damit die Einträge so geschrieben werden, dass sie auch übergreifend genutzt werden können.

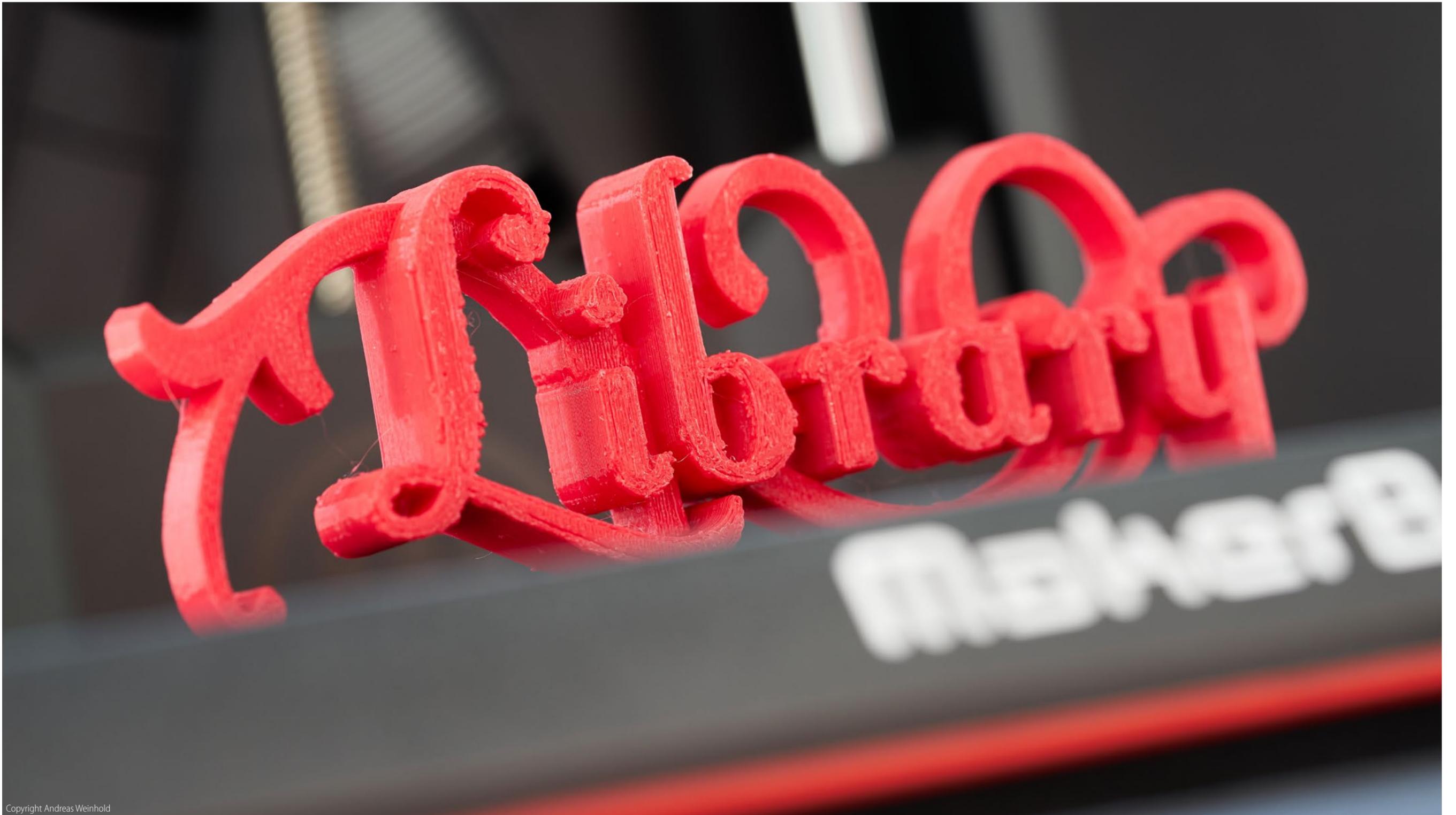
Franziska Weber: Gibt es weitere Trendthemen für die nächsten fünf bis zehn oder fünfzehn Jahre, die in Bezug auf Bibliotheken spannend und relevant werden könnten aus Ihrer Sicht?

Sören Auer: Ein weiteres Thema sind nicht textuelle Materialien oder multimediale Dinge. Wir müssen auch Videos, Bilder, Abbildungen, Lernressourcen, Forschungsdaten oder generell Daten mit betrachten. Aus meiner Sicht sind diese anderen Artefakte auch ganz zentral. Für Wissenschaftler*innen spielen eben Forschungsdaten eine große Rolle, aber auch Videos, z.B. um Vorträge oder Video-Abstracts zu veröffentlichen. Ich denke, da sollten wir Bibliotheken auch stark unterstützen, dass solche anderen Formen von Informationen und Wissen auch entsprechend von Bibliotheken angeboten und unterstützt werden.

Franziska Weber: Sehr spannend auf jeden Fall, wie sich das nach der Pandemie alles weiter entwickeln wird. Dann bin ich auch bei meiner Abschlussfrage: Wie sieht denn Ihre Prognose für die Weiterbildung der Bibliothekar*innen in den nächsten Jahren aus? Können Sie da eine Zukunftsaussicht geben?

Sören Auer: Ich denke, dass Themen wie Data Science in der Zukunft eine sehr große Rolle spielen werden; Semantische Technologien, Ontologien. Da haben ja Bibliothekar*innen schon eine gewisse Affinität zu, weil Ontologien natürlich für die Metadatenorganisationen schon ein wichtiges Thema sind. Auf der anderen Seite müssen Bibliothekar*innen sich nicht nur auf die Metadaten fokussieren, sondern wir müssen eben auch die Inhalte in der Zukunft stärker beschreiben, vielleicht im Zusammenspiel mit den Expert*innen, mit den Autor*innen, die das selber tun. Und die Bibliothekar*innen unterstützen dann bei der Kuratierung. Also das sind eben aus meiner Sicht wichtige Themen, in denen Bibliothekar*innen in den nächsten Jahren sich weiterbilden müssen bzw. Kenntnisse erlangen müssen. Natürlich in der Handhabung der digitalen Plattformen und Dienste sowie Software-Werkzeuge, damit wir in unserem Bereich Wissenschaftler*innen besser unterstützen können. Da gibt es auch eine Reihe von Tools, angefangen von Daten-Repositories bis hin zu Plattformen, mit denen ich Daten organisieren, kuratieren und kollaborativ bearbeiten kann. Es gibt z.B. Semantic MediaWiki oder Wikidata, was auch Plattformen sind, die man gut nutzen kann. Und ich glaube, da ist es wichtig, dass Bibliothekar*innen auch gewisse Grundkenntnisse über diese Werkzeuge haben, damit sie diese den Nutzer*innen anbieten können und sie beim Einsatz solcher Werkzeuge unterstützen können.

Franziska Weber: Herr Auer, vielen Dank für Ihre Zeit und das Interview.



Copyright Andreas Weinhold

Dozent*innen im Jahr 2020



Ira Kokavec
IK People Development; Beraterin und Coach; Gestaltung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, Führungskräfteentwicklung, Seminare und Coachings zu den Themen Führung, Change Management, Team- und Konfliktmanagement sowie Durchführung von Potential-Analysen und Management-Audits



Elisabeth Kräuter
Selbständige Trainerin, Prozessbegleiterin und Coach seit 1994; Schwerpunktthemen: Agil arbeiten und agil führen, Führungskräfteentwicklung, Selbstmarketing und souveränes Auftreten; langjährige Erfahrung in der Industrie, in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen sowie im Bereich Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken und Verbände



Eckhard Kummrow
BibliotheksConsulting Eckhard Kummrow, Straubing; Diplom-Bibliothekar und Buchhändler; Moderation von Onleihe-Verbänden, Schulungen zur Thematik digitale Werke und mobile Geräte - Beratung von Bibliotheken und deren Trägern



Andreas Langer
Büchereizentrale Schleswig-Holstein, Leiter der Stabsstelle Medienpädagogik; Diplom-Medienpädagoge; Fachreferent für das Thema Games und Jugendmedienkultur bei der Bundeszentrale für politische Bildung

Herausforderung für die Personalentwicklung Wissenschaftlicher Bibliotheken¹



Copyright Heike Fischer, TH Köln

Prof. Dr. Ursula Georgy
Leiterin des ZBIW

Einleitung

Veränderung ist heute kein endlicher Prozess mehr, vielmehr ist Veränderung im Sinne des Change-Managements eine dauerhafte strategische Managementaufgabe geworden – auch für wissenschaftliche Bibliotheken. Es liegt nicht mehr in der Entscheidung der Bibliothek, sich zu verändern. Trends, neue Technologien sowie neue Produkte und Dienstleistungen führen zu Transformationen und neuen Geschäftsmodellen, die Veränderungen in der Bibliothek und somit der internen Strukturen und Prozesse bedürfen. Dauerhafter Wandel wird nur gelingen, wenn die Bibliotheksleitung die Notwendigkeit der Veränderung aufzeigt, rechtzeitig alle Mitarbeiter*innen integriert und vor allem die Qualifikationen und Kompetenzen in der Bibliothek generiert, die für diesen Wandel notwendig sind.

Daher wird nur systematische Personalentwicklung es wissenschaftlichen Bibliotheken ermöglichen, auch künftig wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei gilt es, sowohl die einzelnen Mitarbeiter*innen als auch die Bibliothek als gesamte Einrichtung zu betrachten. Die Zukunftsfähigkeit der Bibliotheken wird nur dann gesichert sein, wenn Bibliotheken klare strategische Ziele formuliert haben, so dass sich die (künftigen) Kompetenzen der Mitarbeiter*innen genau an diesen orientieren können.

Bibliotheken und ihre Märkte

Bibliotheken sind mindestens im Buch-, Medien- und Informationsmarkt aktiv, wobei eine trennscharfe Abgrenzung nur schwer bzw. gar nicht möglich ist. Dazu kommen seit einigen Jahren weitere Märkte wie Augmented und Virtual Reality, Automatisierung von Dienstleistungen, Blockchain, Gamification, Open Science, Künstliche Intelligenz etc. Damit werden die Aufgabenfelder immer differenzierter und gleichzeitig auch anspruchsvoller.

Die Auseinandersetzung mit Trends, neuen Technologien und neuen Märkten mag für Bibliotheken eine große Herausforderung sein, da oft nicht absehbar ist, ob und wann ein Trend relevant für Bibliotheken wird. Wer mag heute voraussagen, ob Trends wie z.B. 4D-Druck, Deep Neural Networks, Digital Twins, Immerse (User) Experience oder Non-volatile Memory mehr als ein experimentelles Feld für Bibliotheken werden oder sich gar nicht auf dem Markt durchsetzen und zum Flop werden? Aber die Auseinandersetzung mit diesen Themen ist unverzichtbar.

Bibliotheken und ihre Dienstleistungen

Aus den bisherigen Ausführungen ist zu entnehmen, dass die Dienstleistungen der wissenschaftlichen Bibliotheken mehr geworden sind, sie sind aber vor allem auch immer anspruchs-

voller und differenzierter geworden. Da dies eine kontinuierliche Entwicklung ist, sollten Bibliotheken als Basis für ihre Personalentwicklung zunächst einmal einen Überblick über alle die von ihr angebotenen Dienstleistungen erstellen, wobei sich für eine solche Bestandaufnahme eine Matrix mit den Größen Interaktionsgrad (mit den Kund*innen) und Individualisierungsgrad anbietet.

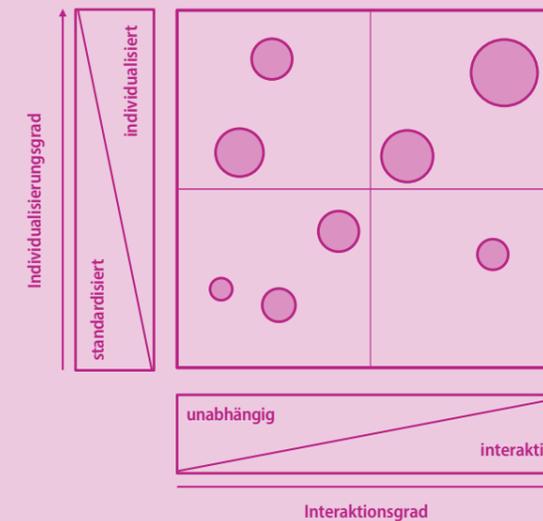


Abb. 1: Dienstleistungseinordnung nach Interaktions- und Individualisierungsgrad

Bei der Erstellung der Matrix wird wahrscheinlich fast jede Bibliothek feststellen, dass einzelne Dienstleistungen sehr unterschiedliche Ausprägungen haben können. So kann eine Auskunft (teil)standardisiert sein, sie kann aber auch sehr interaktiv, zeitaufwändig und höchst individuell sein. Und für diese unterschiedlichen Formen werden auch unterschiedliche Kompetenzen benötigt. Eine solche Matrix wird wohl fast jeder Bibliothek vor Augen halten, wie viele neue und anspruchsvolle Dienstleistungen in den letzten Jahren bei wissenschaftlichen Bibliotheken hinzugekommen sind, für die neue Kompetenzen notwendig sind und somit einen Großteil der Personalentwicklung ausmachen dürften.

Personalentwicklung „along the job“

Sowohl die Bachelor- und Master-Studiengänge sind überwiegend generalistisch ausgerichtet, sieht man einmal von einigen Weiterbildungsstudiengängen ab. Diese generalistische Ausrichtung der Studiengänge bedingt trotz aller Modernität, dass nicht alle Trends und Kompetenzen in der Tiefe vermittelt werden können, wie dies zumindest in Teilen gewünscht und notwendig wäre. Vielmehr sehen es die Hochschulen als ihre Aufgabe an, den Studierenden die Kompetenzen so weit zu vermitteln, dass sie in ihrem Berufsleben die bibliothekarischen Märkte aktiv mitgestalten zu können; das notwendige Spezialwissen muss

über gezielte Weiterbildung erlangt werden. Die Weiterbildung beginnt somit heute für das bibliothekarische Personal nicht erst nach einigen Jahren Berufstätigkeit, sondern idealerweise unmittelbar nach dem Einstieg ins Berufsleben bzw. nach Übernahme einer neuen Position.

Strategisches Management, Trend- und Innovationsmanagement, Change-Management sowie systematische Personalentwicklung müssen heute in Bibliotheken eng verwoben sein; und das ist in weiten Teilen für wissenschaftliche Bibliotheken noch ein neues Feld. Daher muss für sie Personalentwicklung das Ziel haben „[...] eine umfassende integrative Fähigkeit zur systematischen Entwicklung und Aneignung von Wissen [zu entwickeln], das auf wertschöpfende Leistungen und nachhaltige Erfolge in wachstumssträchtigen Märkten gerichtet ist“². Dies bedeutet auch, Kompetenzen zur Innovation, einer dynamischen Fähigkeit zur Umsetzung und Bündelung von Wissen und Technologien zu neuen Dienstleistungen und zur systematischen (Kund*innen-)Wertsteigerung zu entwickeln.

Der Personalentwicklung „on the job“ kommt daher die größte Bedeutung zu, um die Kompetenzen zur Verfügung zu haben, die Bibliotheken aktuell und zukünftig benötigen. Dazu sollten die Bibliotheken ihre vorhandenen Kompetenzen analysieren – und zwar für die gesamte Einrichtung. Sinnvoll ist es z.B., auf Basis der Vision und strategischen Ziele, zunächst eine Übersicht an Kompetenzen zu erstellen, die aktuell und in den nächsten Jahren benötigt werden. Dazu zählen z.B. Auskunft, Data Analytics, Forschungsdatenmanagement, Informationskompetenz, IT, Publizieren aber auch Projekt- und Innovationsmanagement etc. Hier bietet es sich an, eine Kompetenzmatrix zu erstellen, bei der die Kompetenzstärke gegen den Kund*innenwert aufgetragen wird.

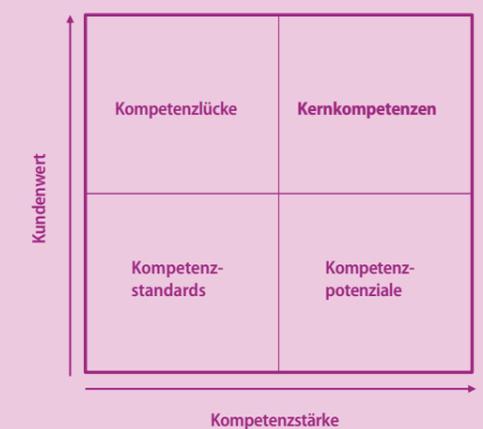


Abb. 2: Kompetenzmatrix

¹ Der Beitrag ist eine Kurzfassung der Publikation: Georgy, U. (2021): Digitale Transformation – Herausforderungen in der Personalentwicklung Wissenschaftlicher Bibliotheken. DUZ – Personal in Hochschulen und Wissenschaft entwickeln, Nr. 1, S. 37-51.

² Gerybadze, A. (2004). Technologie- und Innovationsmanagement – Strategie, Organisation und Implementierung. München: Vahlen, S. 21 f.

Herausforderung für die Personalentwicklung Wissenschaftlicher Bibliotheken

Hilfreich ist es, diese Kompetenzen nicht Personen sondern „Rollen“ zuzuordnen, z.B. Alle, Auskunft, Fachreferat, Open Science, Publikationsdienst etc. Aber auch andere Rollen sind denkbar, die sich z.B. Kategorien wie Ausleihe, Recherche, Lernen und wissenschaftliches Arbeiten, Publizieren / Archivieren etc. zuordnen lassen. Das ist sicher auch eine Frage der Größe der Bibliothek, welche Kategorisierung gewählt wird.

Die Fachkompetenzen werden durch die Bewertung des Kund*innenwertes gleichzeitig priorisiert, und es kann abgelesen werden, wo es z.B. Kompetenzen gibt, die bislang nicht oder noch nicht für Dienstleistungen benötigt wurden und werden. Diese Kompetenzpotenziale können dann die Basis für neue Dienstleistungen oder die Erschließung neuer Zielgruppen sein. Der logische nächste Schritt ist es, eine Leistungsmatrix für alle Mitarbeiter*innen zu erstellen, im Rahmen derer das Leistungspotenzial gegen das zukünftige Potenzial aufgetragen wird.



Abb. 3: Leistungsmatrix

Erst dann erfolgt ein Abgleich der Fachkompetenzen mit einzelnen Personen. So lässt sich aus der individuellen Leistungsfähigkeit der jeweilige Fortbildungsbedarf ermitteln, und zwar ausgerichtet auf die Ziele der Bibliothek und nicht die individuellen Wünsche. So kann z.B. in einem Vorgesetzten-Mitarbeiter*innen-Gespräch durch einen Soll-Ist-Abgleich zum einen der Weiterbildungsbedarf ermittelt werden (Istwert kleiner Sollwert), zum anderen aber auch das (unbekannte) Potenzial für die Bibliothek (Istwert größer Sollwert).

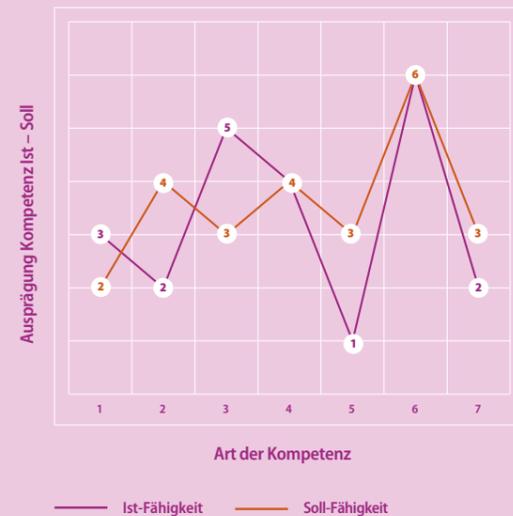


Abb. 4: Ist-Soll-Matrix der Kompetenzen

Die Bibliotheken sollten mit den erläuterten Instrumenten in der Lage sein, die folgenden Fragen zu beantworten:

- Welche Kompetenzen sind bereits vorhanden und werden bereits hinreichend genutzt?
- Welche Potenziale werden noch zu wenig genutzt?
- Welche Kompetenzen sind noch zu entwickeln?
- Welche Kompetenzen sind vorhanden und werden künftig nicht mehr benötigt?
- Welche Synergien ergeben sich aus den vorhandenen und noch zu entwickelnden Kompetenzen in der Bibliothek?³

Das Erstellen einer Verfügbarkeitsmatrix auf dem Markt / den Märkten verdeutlicht noch einmal die Notwendigkeit von Personalentwicklung. Indem man hier z.B. nach Funktionen, Kompetenzbündeln und Einzelkompetenzen untergliedert, wird der Weiterbildungsbedarf bzw. die Suche nach neuem Personal sehr konkret.

³ DLR; DSF (o.J.): BMBF-Programm Arbeiten - Lernen - Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt - Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel. URL: <http://pt-ad.pt-dlr.de/de/131.php>

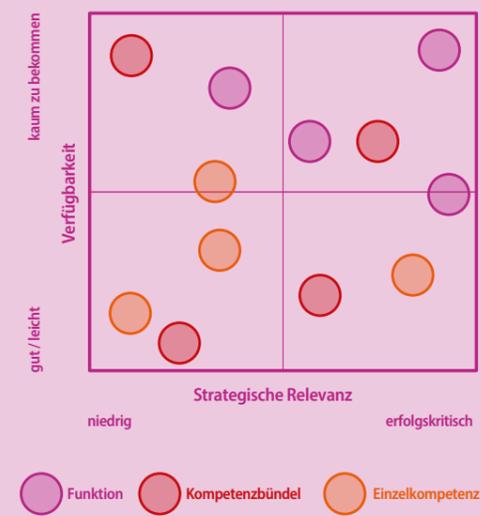


Abb. 5: Beispiel einer Verfügbarkeitsmatrix

Zum einen geht es also darum, fehlende eigene Kompetenzen im Sinne der Ist-Soll-Matrix zu entwickeln, gleichzeitig sollen Karriereschritte ermöglicht und geplant werden. Flexibilisierung der Rahmenbedingungen stellt eine wichtige Voraussetzung für eine gezielte Personalentwicklung dar, um die Herausforderungen der Konzeption, Erstellung und Erbringung der (neuen) Dienstleistungen im Sinne der Digitalisierung zu bewältigen.

Weiterbildungsangebote für wissenschaftliche Bibliotheken

Durch die Digitalisierung der Weiterbildung sind für die Bibliotheken die Möglichkeiten der Personalentwicklung nicht nur vielfältiger und flexibler, sondern gleichzeitig niederschwelliger geworden und können vonseiten der Führungsperson zu einem geeigneten Mix zusammengestellt werden. Um möglichst schnell einen Erfolg aus der Veränderung zu generieren, sollten sich Bibliotheken insbesondere für das eher weniger digital-affine Personal keine „Mammut-Ziele“ setzen, sondern für kurz-

fristige und schnelle Erfolge sorgen. Das Erreichen dieser kleinen Ziele zeigt auch diesen Mitarbeiter*innen den Fortschritt auf. Und dann kann eine größere Veränderung durch Kumulierung kleiner Zieleinheiten erreicht werden, vor allem, wenn die Personen ihr neu gewonnenes Wissen direkt im Alltag in verschiedenen Anwendungsbereichen einsetzen können. Die Hochschulrektorenkonferenz empfiehlt aktuell die Auseinandersetzung mit Badges und Micro-Degrees. Diese könnten gerade in diesen Fällen eine weitere Motivation für das Personal darstellen.

Idealerweise ergänzen sich Maßnahmen „on the job“ und „off the job“ sinnvoll, wobei viele Weiterbildungsangebote bereits genau auf diese Verzahnung ausgerichtet sind, indem z.B. zwischen (digitalen) Präsenzphasen bei Zertifikatskursen von den Teilnehmer*innen Aufgaben aus ihrem Berufsalltag zu bearbeiten sind.

Fazit

Mit diesem Beitrag soll die Bedeutung der Personalentwicklung in (wissenschaftlichen) Bibliotheken aufgezeigt werden. Zudem soll er sowohl Personaler*innen als auch Bibliotheken aufzeigen, wie komplex diese ist und welche hohen Anforderungen an das Bibliothekspersonal heute zu stellen sind. Bibliothekar*innen als Generalist*innen wird es nicht mehr lange geben. Vielmehr geht es um Spezialisierung und Kompetenzen, die stetig weiterentwickelt bzw. neu hinzu gewonnen werden müssen. Bibliotheken spielen heute einen entscheidenden Part im Forschungsprozess. Und hierfür müssen Bibliotheken fit gemacht werden, ohne dass sie ihre Dienstleistungen für andere Zielgruppen vernachlässigen. Diesen Spagat müssen Bibliotheken zukünftig hinbekommen.



Copyright Carlos Muza unsplash.com



Karina Lohse
 Universitätsbibliothek Koblenz-Landau; Diplom-Bibliothekarin, Leiterin der Erschließungsabteilung am Campus Landau sowie Systembibliothekarin ALEPH; Schulungstätigkeit im Bereich Regelwerkskunde RDA



Dr. Ania López
 Universitäts- und Landesbibliothek der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Forschungsdatenmanagement und Academic Support; Mitglied in der Leitungsrunde der DINI-nestor-AG Forschungsdaten; 2017-2020 Leitung der Landesinitiative fdm.nrw (und Vorgängerprojekt Landesinitiative NFDI), 2016-2020 Sprecherin der Expertengruppe Forschungsdatenmanagement der Digitalen Hochschule NRW, ehem. Mitglied der LIBER Metrics Working Group



Prof. Dr. Gudrun Marci-Boehncke
 Technische Universität Dortmund, Forschungsstelle Jugend-Medien-Bildung; Professorin für Neuere Deutsche Literatur, Elementare Vermittlungs- und Aneignungsprozesse; Themenschwerpunkte: Leseforschung und -förderung, Vermittlungs- und Anwendungsforschung zur Literaturpädagogik und Interkulturalität



Andreas Mittrowann
 Diplom-Bibliothekar und freier Berater im Bildungsbereich; Schwerpunkte: Strategie- und Organisationsberatung, Beteiligungsprozesse, Raumprogramme, Digitale Services, Marketing und Innovationsmanagement

Im Jahr 2020 hat das ZBIW 84 Veranstaltungen mit insgesamt 1.112 Teilnehmer*innen durchgeführt, davon:

58 Online-Seminare und **26** Präsenzseminare

50 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken richten
davon **16** Präsenzseminare

10 Inhouse- und Regionalschulungen
davon **6** Präsenztermine

18 Seminare und Workshops, die sich vorrangig an Beschäftigte in Öffentlichen Bibliotheken richten
davon **4** Präsenzseminare

2 Seminare für das Bundesland Rheinland-Pfalz

Ein Zertifikatskurs „XPRTN für das Lesen“

Ein Zertifikatskurs „Data Librarian“

2 MALIS-Semester (SoSe 2020 und WiSe 2020/21): 17 Teilnehmer*innen belegten im Durchschnitt **2** Module

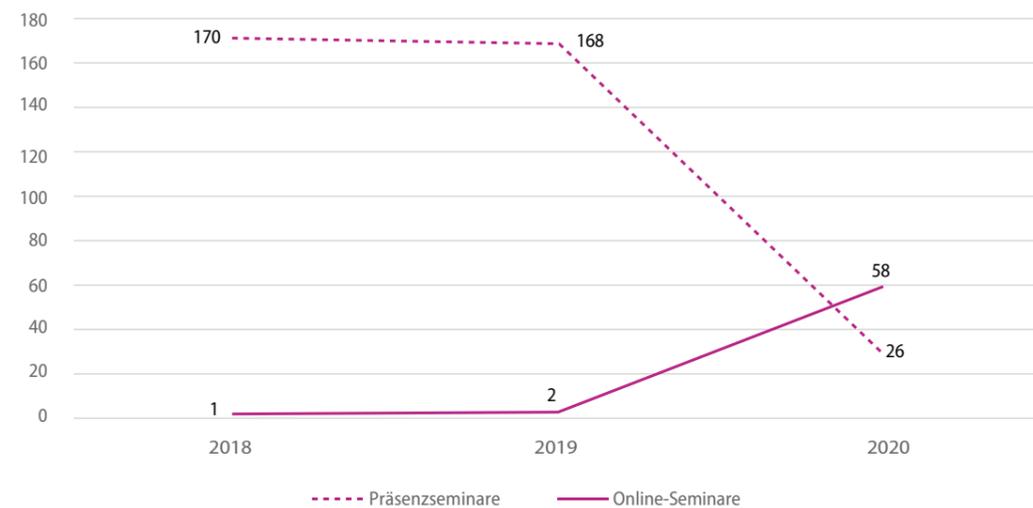
Weitere interessante Zahlen aus dem ZBIW:

Von den oben genannten Seminaren haben **74** am ursprünglich geplanten Termin stattgefunden.

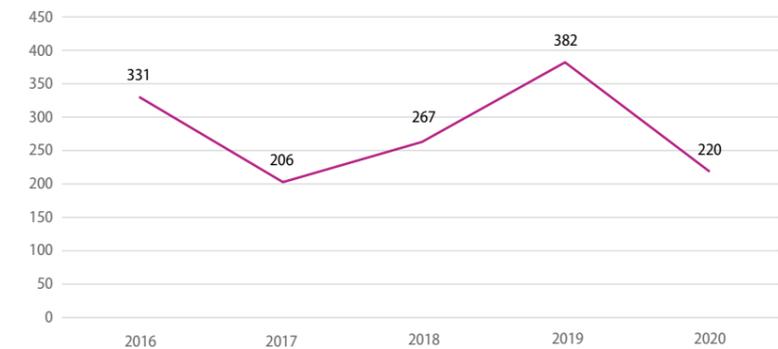
Insgesamt **17** Veranstaltungen wurden verschoben:

entweder vom ersten in das zweite Halbjahr 2020 oder in das erste Halbjahr 2021.

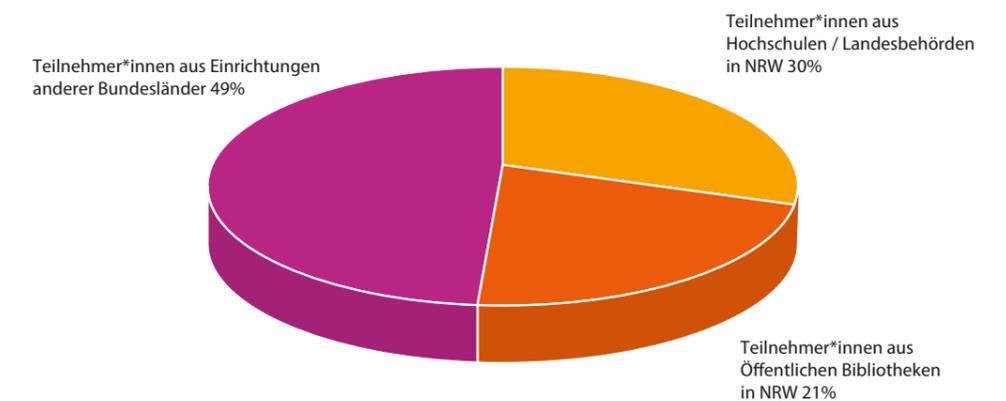
Entwicklung der Anzahl der Präsenz- und der Online-Seminare in den letzten 3 Jahren



Teilnehmer*innen, die sich erstmalig zu ZBIW-Weiterbildungsangeboten angemeldet haben im 5-Jahres-Vergleich



Aus welchen Einrichtungen stammen Teilnehmer*innen, die sich 2020 erstmalig an ZBIW-Weiterbildungsangeboten angemeldet haben



Beschäftigte, die sich 2020 erstmalig ZBIW-Weiterbildungsangebote angemeldet haben, waren an Seminaren zu RDA, dem Workshop Library Carpentry, Erfahrungsaustauschen und an innovativen Themen interessiert. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ist besonders die Nachfrage bei

den Erstanmeldungen aus anderen Bundesländern von 39% (Vergleichswert 2019) auf 49% gestiegen. Durch die stärkere Etablierung digitaler Seminare und Workshops wurde das Angebot des ZBIW verstärkt für diese Zielgruppe interessant, da zeit- und kostenaufwändige Reisen entfallen.



Rabea Müller
ZB MED – Informationszentrum
Lebenswissenschaften; Library Carpentry
Instructor



Sandra Peters
TV-Redakteurin und Social Media Coach;
individuelle Social Media Beratung für
Firmen, Einrichtungen und Institutionen;
Grundlagenvermittlung für Instagram,
Facebook und Twitter und deren
Sichtbarmachung auf Plattformen;
Strategieberatung bei Hatespeech



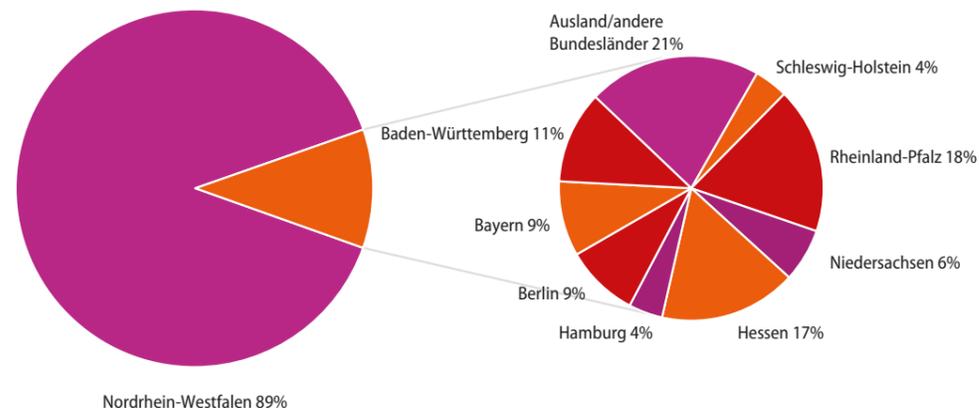
Dr. Anke Petschenka
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin; Fach-
referentin für Philosophie, Psychologie
& Angewandte Kognitionswissenschaft,
Kunst & Design; Themenschwerpunkte:
Digitaler Lernraum, E-Learning



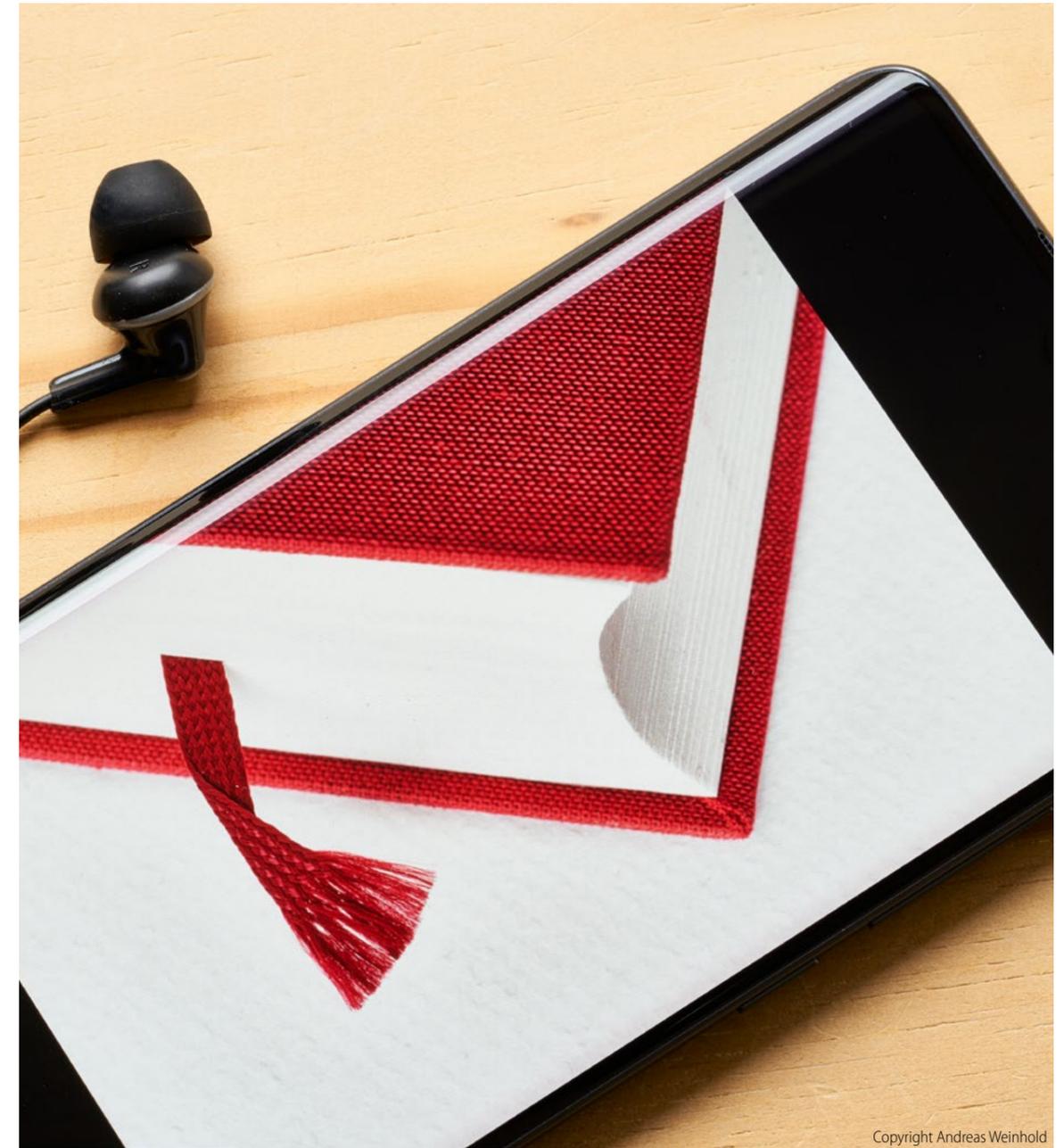
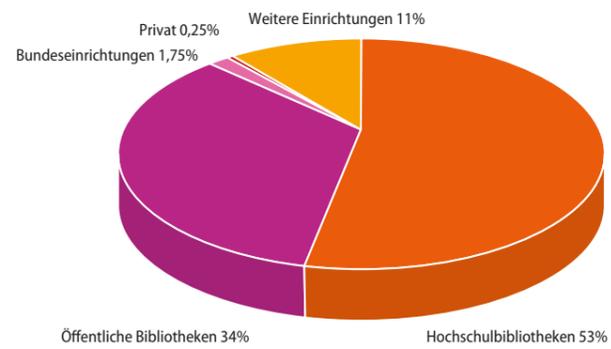
Adrian Pohl
Hochschulbibliothekszentrum des
Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), Köln;
Leiter der Gruppe Offene Infrastruktur,
Co-Vorsitzender des Programmkomitees
und Mitorganisator der SWIB-Konferenz
(Semantic Web in Libraries); Schwer-
punktthema: Openness in der Biblio-
thekswelt (Open Data, Offene Standards
und Prozesse, Open Source)

Die folgenden Statistiken beziehen sich ausschließlich auf Seminare und Workshops für Beschäftigte der Hochschulbibliotheken und Zentraleinrichtungen des Landes NRW sowie die speziell für Öffentliche Bibliotheken angebotenen Seminare und Workshops. Diese Angebote, zugeschnitten auf den Bedarf in NRW, werden vor allem von Teilnehmer*innen aus NRW gebucht. Welche Bundesländer darüber hinaus vertreten sind und in welchen Einrichtungen die Teilnehmer*innen dieser Angebote arbeiten, zeigen die folgenden Statistiken.

Woher kommen Teilnehmer*innen der ZBIW-Seminare 2020?



In welchen Einrichtungen arbeiten die Teilnehmer*innen der ZBIW-Seminare 2020?



Copyright Andreas Weinhold

Dozent*innen im Jahr 2020



Dr. Monika Reaper
Wissensmanagerin mit langjähriger Tätigkeit im globalen Wissensmanagement einer Unternehmensberatung; Diplom-Bibliothekarin mit Masterabschluss im Informations- und Wissensmanagement; Forschungen zum Thema Unternehmenskultur und Einführung von Wissensmanagement



Pia Rudnik
Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), Köln; Koordinatorin für Langzeitverfügbarkeit; Wissenschaftliche Dokumentarin; Schwerpunkte: Digitale Langzeitarchivierung und -verfügbarkeit



Dr. Christine Rühling
Lippische Landesbibliothek – Theologische Bibliothek und Mediothek, Detmold; Fachreferentin, Teamleitung, Publikumservice; zuständig für Handschriften und Alte Drucke, Bestandserhaltung, Digitalisierung und die Regionaldokumentation Lippe



Frank Salmon
Bibliothek der Hochschule Niederrhein; Bibliotheksleiter, Diplom-Physiker

Kundenzufriedenheit

Das ZBIW evaluiert jedes durchgeführte Seminar anhand standardisierter Fragebögen. Die Grafiken zeigen eine Zusammenfassung der Bewertungsergebnisse der vom ZBIW 2020 durchgeführten Seminare für Wissenschaftliche Bibliotheken.

Im Jahr 2020 wurden die Seminare des ZBIW durchweg positiv bewertet, wie folgende Grafiken zeigen. Präsenzveranstaltungen wurden mit einem Papierfragebogen evaluiert, Online-Seminare mit einem Online-Fragebogen.

Profilinie zu den Präsenzveranstaltungen 2020

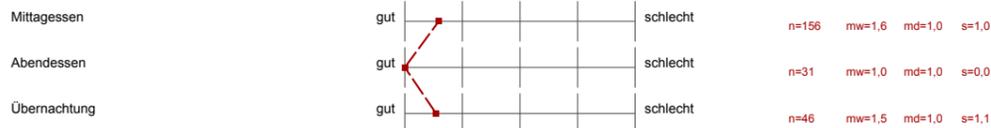
Zusammenstellung: ZBIW_Gesamtauswertung_1-20

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

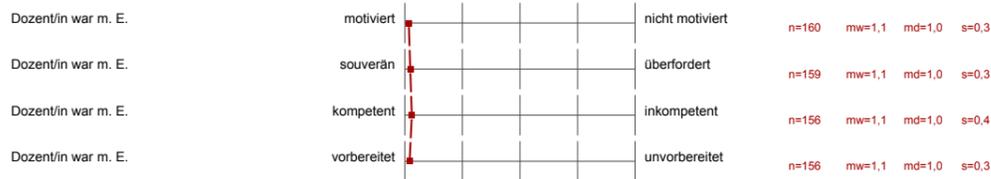
1. Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer



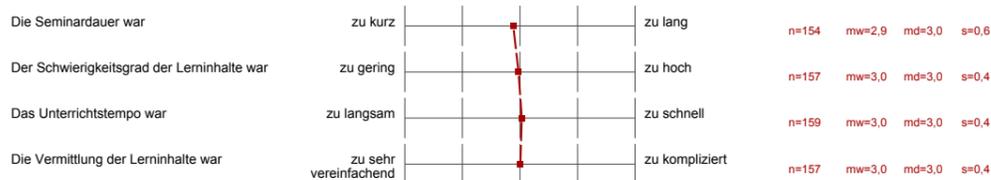
2. Bewertung der Rahmenbedingungen



3. Bewertung der Dozentin/des Dozenten (Indikator 1)



4. Schwierigkeitsgrad des Seminars



5. Zufriedenheit mit dem Seminar (Indikator 2)



Erläuterung zu den Profillinien

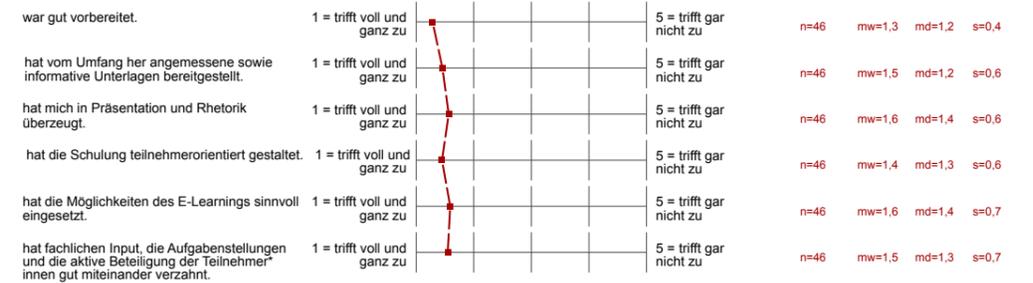
n = bei Papierbefragungen: Anzahl der ausgewerteten Fragebögen, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung berücksichtigt werden konnten; bei Onlinebefragungen: Anzahl der ausgewerteten Seminare
 mw = arithmetischer Mittelwert (Durchschnittswert);
 md = Median, der Wert, der nach 50% der auf- bzw. absteigend sortierten Werte erreicht wird;
 s = Standardabweichung, Streumaß, das anzeigt, wie homogen (= kleinerer Wert) oder heterogen (= größerer Wert) die Bewertungen ausgefallen sind.

Profilinie zu den Online-Seminaren 2020

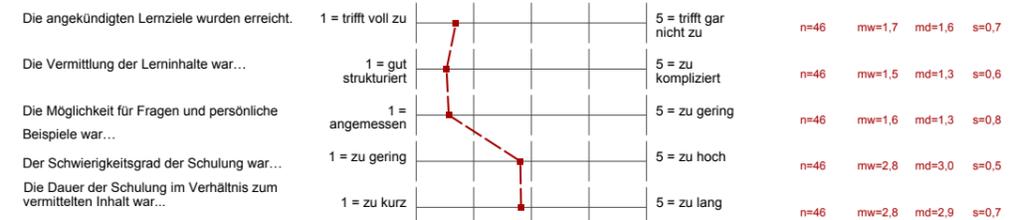
Zusammenstellung: ZBIW - Gesamtergebnis Onlinebefragungen - 2020

Verwendete Werte in der Profillinie: Mittelwert

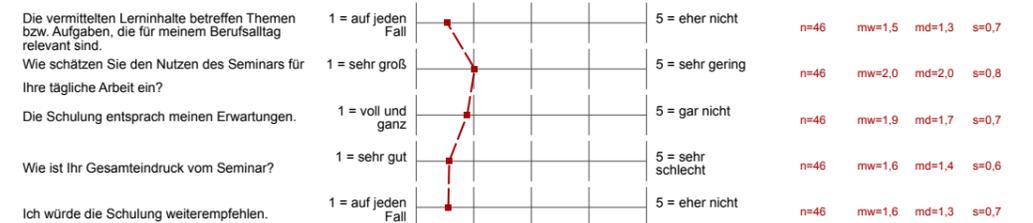
1. Lehre und Didaktik



2. Inhalte, Interaktion und Dauer



3. Zufriedenheit mit dem Seminar





Copyright Andreas Weinhold



Till Sauerwein
ZB MED – Informationszentrum
Lebenswissenschaften, Wissenschaftli-
cher Mitarbeiter; Themenschwerpunkte:
Bioinformatik und Datenanalyse, zerti-
fizierter Carpentry-Instruktor (Software,
Data und Library Carpentry)



Michael Schaarwächter
Universitätsbibliothek Dortmund; Leiter
der Bibliotheks-IT; Interessen: Digitale
Workflows, Nutzung elektronischer
Medien mit dem Schwerpunkt effiziente
Kommunikation



Prof. Dr. Philipp Schaer
TH Köln, Institut für Informationswissen-
schaft. Professor für Information Retrieval
und Direktor des Instituts für Informa-
tionsmanagement; Informatiker mit 10
Jahren Berufserfahrung in der Welt der
Fachinformation bei GESIS; Forschungs-
themen: Scientific Retrieval, Retrieval-
evaluation, Bias in Suchmaschinen



Dr. Jasmin Schmitz
ZB MED – Informationszentrum Lebens-
wissenschaften; Programmbereich Open
Science, Leitung Abteilung PUBLISSO –
Publikationsberatung

Data Librarian – erste Erfahrungsberichte zum Zertifikatskurs



Copyright privat

Solveig Müller
ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften, Standort Köln
Teilnehmerin des 1. Data Librarian Zertifikatskurses

Überblick des Tätigkeitsfeldes aus Sicht einer Absolventin des Kurses

Im vorliegenden Beitrag berichtet eine Absolventin des Zertifikatskurses Data Librarian vom Kurs und ihren ersten Erfahrungen in der Praxis. Sie ist in der Fachgruppe Verlagspublikationen bei ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften, Standort Köln tätig, wo sie klassische bibliothekarische Aufgaben wie die Erwerbung und Katalogisierung von Printmedien und E-Books sowie die Retro-Katalogisierung von Altbeständen wahrnimmt. Nach der Qualifizierung hat sie zusätzlich Projektaufgaben übernommen.

Die Aufgaben und die damit verbundenen Herausforderungen eines Data Librarians im Bereich Metadaten und E-Books werden von der Absolventin anhand eines aktuellen Projektes exemplarisch beschrieben. Zum Schluss geht sie auf das Kompetenzprofil des neuen Berufsbildes Data Librarian ein.

Ausgangslage

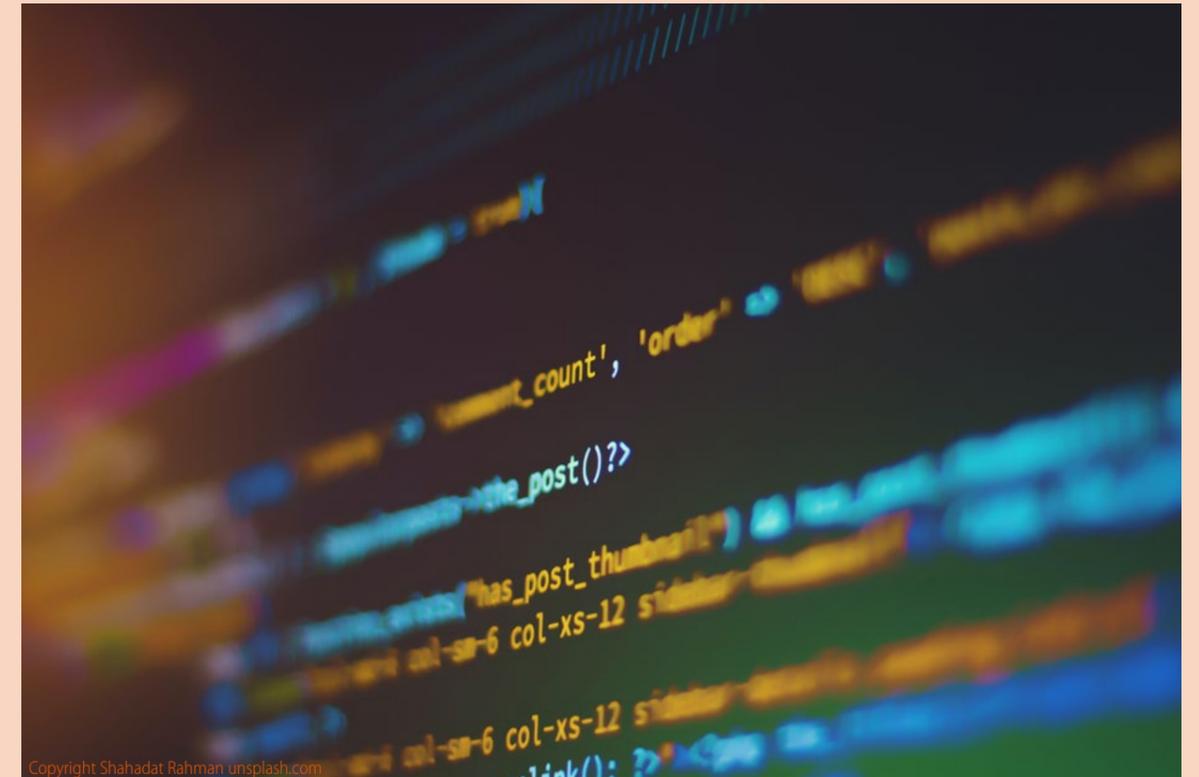
Im digitalen Zeitalter ergeben sich für wissenschaftliche Bibliotheken neue Herausforderungen und Tätigkeitsfelder. Big Data, Forschungsdaten und Open Science gewinnen zunehmend an Bedeutung und erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit diesen Themen.

Um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden, wurde der Zertifikatskurs Data Librarian geplant und angeboten, der unter anderem Kenntnisse in Forschungsdatenmanagement, Datenanalyse, Open Access und Langzeitarchivierung vermitteln soll. Die Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken erwerben im Kurs Datenkompetenzen, die sie befähigen, im beruflichen Alltag selbstständig neue Themen zu erschließen und Problemlösungen zu finden.

Zertifikatskurs Data Librarian

Der Zertifikatskurs Data Librarian wurde erstmalig von November 2019 bis Juni 2020 mit 16 Teilnehmer*innen durchgeführt, die aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Bibliotheken und Spezialbibliotheken aus ganz NRW kamen. Entsprechend heterogen waren die Tätigkeitsfelder und Vorkenntnisse der Teilnehmer*innen und boten die Möglichkeit eines anregenden Austausches.

Die Dozent*innen kommen aus Wissenschaft und Praxis und vermittelten in 5 Modulen einen spannenden Einblick in die Themenbereiche Programmierung mit Python, Metadaten, automatische Erschließung, Suchmaschinen/Information Retrieval, Datenanalyse und -visualisierung, maschinelles Lernen/künstliche Intelligenz, Forschungsdaten, Open Access, Bibliometrie, Lizenzen, digitale Langzeitarchivierung – unter Berücksichtigung rechtlicher und ethischer Aspekte. Das 6. Modul war für das Abschlussprojekt vorgesehen – das konnte eine schriftliche Facharbeit oder eine praktische Arbeit (z.B. eine Programmierar-



Copyright Shahadat Rahman unsplash.com

beit) sein. Bei erfolgreichem Bestehen wurde ein Zertifikat mit 7 ECTS-Punkten erworben.

Der Kurs wurde als Blended Learning-Angebot konzipiert, d.h. die Inhalte wurden abwechselnd in Präsenz- und E-Learning-Phasen vermittelt. Sämtliche Materialien (Skripte, Arbeitsunterlagen, Lehrvideos etc.) wurden auf der Lernplattform Moodle abgelegt. Für den fachlichen Austausch stand ein Forum zur Verfügung. Während der Corona-Pandemie wurden mehrere Präsenzveranstaltungen durch Zoom-Videokonferenzen ersetzt, so dass der Kurs ohne Unterbrechung fortgeführt werden konnte.

Vermittelt wurden theoretische Grundlagen, durch zahlreiche Übungen in Einzel- und Gruppenarbeiten ergänzt. Auf eigenen „vorinstallierten“ Notebooks wurden Programmierübungen in Python gemacht, wobei das Startmodul mit „Library Carpentry“ die Grundlage bildete.

Insgesamt gesehen fand ich die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis gelungen. Alle Dozent*innen waren motiviert, beantworteten Fragen stets sehr zeitnah. Unter den Kursteilnehmer*innen herrschte eine angenehme Lernatmosphäre, und wir unterstützten uns bei Problemen gegenseitig. Phasenweise waren die Stofffülle und die Programmierung eine Herausforderung. Mit zunehmender Erfahrung gewannen wir jedoch mehr Sicherheit in der Programmierung. Hier gilt: Erst die Übung

macht den Meister.

Der Kurs hat mir geholfen, einen Einblick in Forschungsdatenmanagement, Open Access, Lizenzen und Langzeitarchivierung zu erhalten. Zudem wurde mir ein Bewusstsein für das enorme Potenzial der Programmiersprache Python im Bereich Datenanalysen, Künstliche Intelligenz etc. vermittelt. Zahlreiche Arbeitsprozesse können nun mit ihrer Unterstützung effizienter gestaltet werden.

Erste praktische Erfahrungen als Data Librarian

Die Tätigkeiten und Einsatzmöglichkeiten eines Data Librarian sind sehr vielfältig, woraus sich Spezialisierungen im Bereich Metadaten, Forschungsdaten, Langzeitarchivierung, Datenanalysen und viele weitere ergeben können.

Im Folgenden liefere ich einen kleinen Einblick in die Tätigkeiten eines Data Librarians im Bereich „Metadatenmanagement“, indem ich die Aufgaben anhand eines Projektes exemplarisch beschreibe.

Nach dem Zertifikatskurs übernahm ich ein E-Book-Projekt, womit ich die ersten praktischen Erfahrungen als frisch gebackene Data Librarian sammeln konnte. Ziel in diesem Projekt ist die Einspielung der Metadaten eines gekauften E-Book-Paketes in das Suchportal LIVIVO. Da die Einspielung des E-Book-Paketes nicht durch das Hochschulbibliothekszentrum des Landes NRW (hbz)

Data Librarian – erste Erfahrungsberichte zum Zertifikatskurs

erfolgt, mussten wir das Projekt selbst in die Hand nehmen.

Im ersten Schritt erfolgte eine Analyse der Metadaten und Datenqualität des E-Book-Paketes, welches ca. 1.500 E-Book-Titel aus der Medizin enthält. Hierbei waren die Python-Grundkenntnisse aus dem Zertifikatskurs enorm hilfreich. Mit dem Python-Modul Pymarc, welches die Bearbeitung von MARC21-Dateien erlaubt, konnte ich die Metadaten im MARC21-Format einlesen und anzeigen lassen.

Zu Beginn des Projektes machte ich mich zunächst einmal mit den Pymarc-Funktionen vertraut, indem ich mit den grundlegenden Funktionen wie dem Hinzufügen/Löschen von Feldern/Unterfeldern und Manipulationen von Feldinhalten experimentierte. Darüber hinaus bietet Python weitere nützliche Funktionen wie das Auslesen und Speichern von bestimmten Feldern in Excel-Tabellen. Das Python-Modul Pymarc war kein Bestandteil des Kurses, aber vielleicht ändert sich das in Zukunft? Aus meiner Sicht wäre die Vermittlung von grundlegenden Pymarc-Kenntnissen für künftige Metadatenspezialist*innen wichtig.

Die Datenanalyse ergab, dass die Metadaten nicht in der gewünschten Qualität vorlagen und die Notwendigkeit von Datenbereinigungen erforderlich machte. Es mussten über 450 Titeldatensätze automatisiert gelöscht und weitere Anpassungen in den Metadaten vorgenommen werden. Für alle E-Books wurden Links generiert, mit denen die Nutzer*innen im Suchportal LIVIVO zur Anmeldeseite geleitet werden und nach der Eingabe der Nutzerdaten Zugriff auf die E-Books erhalten.

Nach den Datenbereinigungen folgte die Konvertierung der Metadaten in ein für das SISIS-Bibliothekssystem passendes Dateiformat. Zum Schluss wird die Einspielung der Metadaten des E-Book-Paketes ins SISIS-Bibliothekssystem und anschließend ins Discovery-System LIVIVO erfolgen, wo die E-Books den Nutzer*innen deutschlandweit zur Verfügung stehen.

Während des Projektes wurde ich immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert – in der Programmierung und Problemen mit diversen technischen Systemen, die in enger Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen geklärt werden mussten. Es war hilfreich für mich, dass ich mich nach Bedarf an einen Informatiker wenden konnte, der mich bei anspruchsvollen Programmieraufgaben unterstützte.

Das Projekt ist in vieler Hinsicht komplex, da es eine intensive Auseinandersetzung mit Datenformaten, Datentransformation, Metadatenstandards, Regelwerken und weiteren technischen Aspekten (Python, SISIS, etc.) erfordert. Im Rahmen des Projektes konnte ich viele neue Erfahrungen sammeln und bekam die Gelegenheit, über den „Tellerrand zu blicken“. Das macht die Arbeit eines Data Librarians so spannend und vielseitig!

Besonders schön finde ich, dass ich im Arbeitsalltag beide Welten vereinbaren kann, indem ich klassische bibliothekarische Aufgaben und zusätzlich Projektaufgaben als Data Librarian wahrnehmen kann. Darüber hinaus versuche ich, Arbeitsvorgänge in der Medienbearbeitung durch kleine Software-Lösungen mit Python effizienter zu gestalten. Beispielsweise habe ich im Rahmen meines Abschlussprojektes ein kleines Python-Programm geschrieben, womit bestimmte Felder, die für den Upload von E-Books und für ihre Nutzung im Suchportal LIVIVO erforderlich sind, im Bibliothekssystem SISIS automatisiert erfasst werden können.

In Zukunft sind weitere Projekte geplant, in denen z. B. die Metadaten von unseren E-Book-Sammlungen (u.a. von ProQuest) anderen Bibliotheken bzw. Bibliotheksverbänden zur Verfügung gestellt werden sollen. Dadurch kann die Sichtbarkeit der Fernzugriffsangebote und ihre Nutzung erhöht werden. Über angepasste URLs soll den Nutzer*innen der Zugriff über Remote Access ermöglicht werden.

Fazit und Empfehlungen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein Data Librarian bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen sollte, um den zunehmenden Herausforderungen im digitalen Zeitalter gewachsen zu sein. Der Zertifikatskurs vermittelt die erforderlichen Kenntnisse, die im Berufsalltag selbständig vertieft werden können.

Nach den ersten Praxiserfahrungen stellt sich heraus, dass ein Data Librarian idealerweise folgende Voraussetzungen erfüllen sollte:

- Man sollte eine hohe IT-Affinität und die Offenheit mitbringen, sich in neue Themen und Aufgabenfelder einzuarbeiten.
- Man sollte Freude im Umgang mit Daten und Informationen sowie Spaß am Suchen, Strukturieren und Ordnen von Informationen mitbringen.
- Bei Programmieraufgaben ist ein mathematisches Verständnis von Vorteil. Das Erlernen einer Programmiersprache erfordert Ausdauer und Beharrlichkeit sowie eine analytische und kreative Denkweise. Aufgrund der zunehmenden Datenmenge gewinnen Datenanalysen an Bedeutung. Statistische Methoden müssen sicher angewendet werden, um aus erhobenen Daten Informationen zu gewinnen.
- Da der Data Librarian häufig als Schnittstelle zwischen der IT und bibliothekarischen Abteilungen sowie als Multiplikator fungiert, muss er gute kommunikative Fähigkeiten, eine kollaborative Arbeitsweise mitbringen, Präsentationstechniken beherrschen sowie Freude an interdisziplinärer Teamarbeit haben.
- Die zunehmende Digitalisierung und die rasanten Entwicklungen im Informationsbereich haben zur Folge, dass die Aufgaben vielfältiger und komplexer geworden sind und ein hohes Maß an Flexibilität sowie ein gutes Zeit- und Projektmanagement erfordern.

- Auf dem sich schnell wandelnden Feld wird eine permanente Fort- und Weiterbildung gefordert. Gute Englischkenntnisse werden erwartet, die beispielsweise bei der Problemlösung in der Programmierung nützlich sind. Außerdem vernetzen sich wissenschaftliche Bibliotheken immer stärker international, um die Forschung bei der Bewältigung der globalen Herausforderungen zu unterstützen.

Es besteht die Gefahr, dass die Erwartungshaltung zu hoch angesetzt wird, denn ein Data Librarian ist kein voll ausgebildeter Informatiker. Im besten Fall wird ein Data Librarian nach Bedarf zusätzlich durch Informatiker*innen unterstützt, wenn die eigenen Kompetenzen nicht ausreichend sind. Informatiker*innen können Data Librarians wertvollen Input liefern und den Lernprozess beschleunigen. Auch sie profitieren vom Austausch mit Data Librarians, da sie einen Einblick und ein Grundverständnis für bibliothekarische Themen erhalten. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist dies sehr fruchtbar.

Für die Vernetzung von Data Librarians im deutschsprachigen Raum haben die Absolvent*innen des ersten Kurses eine Mailingliste für den weiteren Erfahrungsaustausch gegründet. Es bleibt zu hoffen, dass in Zukunft eine stärkere Vernetzung von ausgebildeten Data Librarians stattfindet und spezielle Workshops oder Kongresse nach amerikanischem Vorbild angeboten werden.

Data Librarian – erste Erfahrungsberichte zum Zertifikatskurs

Martin Enßlen
Teilnehmer des 1. Data Librarian Zertifikatskurses

Der Kurs Data Librarian

„Die Digitalisierung schreitet voran“, „digitaler Wandel“, das sind vielzitierte und mittlerweile auch ein wenig ermüdende Aussagen. Wie können Bibliotheken es schaffen, nicht nur Zuschauerinnen dieser längst eingetroffenen Entwicklung zu sein, sondern Akteurinnen, die Digitalität aktiv mitgestalten? Die Antwort ist aus meiner Sicht, dass Bibliothekar*innen sich mit den Technologien beschäftigen, die diese Entwicklungen vorantreiben. Kurz: Ein grundlegendes Verständnis für Programmierung und umliegende Technologien zu entwickeln. Wäre es nicht ein großartiges, technologisches Empowerment, Anwendungen schreiben zu können, um Probleme am Arbeitsplatz zu lösen? Bibliothekar*innen arbeiten mit vielen Daten. Lösungen zu entwickeln, die diese Daten automatisiert beziehen, bereinigen, bearbeiten und aufbereiten, ist naheliegend. Doch wie fängt man damit an und welche Möglichkeiten gibt es überhaupt? Der Wunsch nach einem Wegweiser war schon längere Zeit in mir herangereift. Der Zertifikatskurs Data Librarian hat für mich genau diesen Wunsch erfüllt. Ein großer Teil des Kurses besteht darin, einen Einblick in unterschiedliche Technologien zu erhalten. Dazu gehört unter anderem der Einstieg in die Programmiersprache Python und die dazugehörigen Programm-Bibliotheken für Datenanalyse und Visualisierung. Weitere wertvolle Inhalte waren für mich die Arbeit mit der Kommandozeile und die Versionierungssoftware Git. Der Kurs ging sehr in die Breite, so dass Teilnehmer*innen nach eigenem Wunsch Themen vertiefen konnten.

Zu meiner Person

Vor der Bewerbung war ich mir unsicher, ob ich ganz ohne IT-Background den Kurs beginnen soll. Zu dieser Zeit war ich Bibliothekar im Benutzungsbereich der Hochschul- und Kreisbibliothek Bonn-Rhein-Sieg ohne jegliche IT-Erfahrung. Allerdings hatte ich ein paar Monate davor angefangen, Python in meiner Freizeit zu lernen, inspiriert durch einen Vortrag des Datenanalysten David Kriesel. Durch mein Interesse an solchen Themen nahm ich das Angebot meines Vorgesetzten wahr, den Kurs Data Librarian zu machen. Im Kurs stellte sich schnell heraus, dass tatsächlich keinerlei Vorkenntnisse erforderlich sind!

Beispielanwendungen

Im Folgenden beschreibe ich eine kleine Auswahl an Skripten, die ich für meine Arbeit schreiben konnte. Die Beispiele sollen verdeutlichen, wie man bereits mit wenigen Python-Kenntnissen kleine Anwendungen schreiben und mit sehr großen Datenmengen hantieren kann.

Abschlussprojekt im Zertifikatskurs

Meinen ersten großen „Aha-Effekt“ hatte ich, als uns im Kurs gezeigt wurde, wie man Programmierschnittstellen (Application Programming Interface – API) zu Webservern nutzen kann, um Daten automatisiert zu beziehen. Für mein Abschlussprojekt wollte ich unbedingt Technologien ausprobieren, die Daten

aus dem Netz ziehen, seien es strukturierte Informationen über Schnittstellen oder unstrukturiert mit Web Scraping. Das Projekt sollte ein Versuch sein, die Publikationen unserer wissenschaftlichen Institution automatisch über freie Datenbanken zu ermitteln. Nach Abgabe meines Projektes habe ich das Programm mit einer graphischen Benutzeroberfläche versehen. Das Ergebnis war annehmbar, ich merkte aber, dass ich mit meinen bislang gelernten Fähigkeiten an meine Grenzen komme. Hier – wie bei vielen größeren Skripten – ist weniger die Realisierbarkeit das Problem, sondern das Schreiben von lesbarem und gut strukturiertem Programmcode.

Weitere Projekte nach Abschluss des Kurses - Arbeiten mit Geodaten

Durch die Corona-Pandemie ist eine neue Skript-Idee entstanden. Meine Vorgesetzte und ich interessierten, wie viele Studierende derzeit im Umkreis der Bibliothek wohnen oder ob ein Trend ablesbar ist, dass diese sich bedingt durch die Pandemie weiter entfernt aufhalten, etwa bei ihren Eltern. Das Ergebnis hatte Einfluss darauf, ob und in welchem Umfang wir einen Lieferservice anbieten. Für das Skript lagen mir anonymisierte Postleitzahlen vor. Das Skript ermittelt die Geo-Koordinaten aus einem lokal gespeicherten Verzeichnis aller deutscher Postleitzahlen. Im nächsten Schritt berechnet das Programm die Entfernung zwischen Bibliotheksstandort und jeweiliger Koordinate. Hier zeigt sich durch die große Verbreitung von Python, dass man ein einfach passendes Modul installieren und importieren kann. Das Modul geopy rechnet die Entfernung zwischen Koordinatenpunkten aus und gibt diese in Kilometer-Angaben zurück. Die Punkte kann man auch hervorragend nutzen, um Geo-Visualisierungen einfach zu erstellen. Auch hier lassen sich fertige Programme relativ leicht einbinden.

Programm zur Konvertierung von XML-Dateien

Um sämtliche Metadaten aus unserem Hochschulschriftenserver zu erhalten, stand einer Kollegin bisher nur eine Datei in Extensible Markup Language (XML) als einzige Exportmöglichkeit zur Verfügung. Diese XML-Datei enthält sämtliche Publikationen. In vielen Fällen ist man aber nicht an allen Publikationen interessiert, sondern benötigt einen einzelnen Dokumenttyp, den man im nächsten Schritt in einem bestimmten Dateiformat speichern möchte. Mit ein paar grundlegenden Programmierkenntnissen ist das kein Problem, denn für Python gibt es Module, um verschiedene Datenformate bequem auszulesen. Ich habe ein Python-Skript geschrieben, mit dem meine Kollegin die XML-Datei unseres Repositories auslesen kann. Sie kann nun über die Kommandozeile gewünschte Dokumenttypen selektieren und in verschiedene Dateiformate speichern. Das Programm scheint auf den ersten Blick nicht besonders spannend, hatte für mich aber einen weiteren, großen „Aha“-Effekt: Bereits mit einigen Programmierkenntnissen konnte ich mir bis dahin unzugängliche Daten „aufschließen“ und mit ihnen arbeiten. Wenige Monate zuvor waren mir solche Datenformate völlig unzugänglich!

Fazit und Empfehlungen

Durch den Zertifikatskurs Data Librarian und etwas Eigeninitiative konnte ich bereits einige Skript-Ideen für meine Arbeit verwirklichen. Tendenziell sehe ich den Data Librarian bei Bibliothekar*innen, die sich in ihrer Arbeit mit (Meta-)Daten beschäftigen, bspw. im Lizenzmanagement, Bibliothekscontrolling oder den Publikationsservices. Zwar konnte ich als Bibliothekar im Benutzungsbereich und Schulungsbereich einige „abteilungsfremde“ Ideen für andere Kolleg*innen verwirklichen. Langfristig wäre es aber besser, Ideen aus seiner eigenen Tätigkeit schöpfen zu können.

Wer den Data Librarian absolvieren möchte, sollte eine Begeisterung für technische Themen mitbringen. Gerade der Anfang erfordert etwas Zeit, Geduld und Frustrationstoleranz. Programmieren ist anspruchsvoll und bedarf ständiger Übung, am besten durch konkrete Projekte. Natürlich kann man den Kurs mit dem vorgegebenen Workload schaffen. Wenn man die Kursinhalte wirklich praktisch nutzen möchte, sollte man allerdings mehr Zeit investieren und sich kontinuierlich mit der Thematik beschäftigen. Jemand, die/der an dieser Thematik keine Freude hat oder gar dazu gezwungen wird, wird von dem Kurs wenig profitieren. Programmieren kann zu schnellen Erfolgen führen und Spaß machen, weil der Phantasie für Projekte fast keine Grenzen gesetzt sind. Auch wenn ich schnell Projekte umsetzen konnte, stehe ich erst am Anfang. Glücklicherweise ist Programmieren lernen nie niedrigschwelliger gewesen als heute. Im Netz gibt es eine große Community und unzählige Tutorials. Besonders im Amerikanischen gibt es Einführungen, die aus meiner Sicht didaktisch perfektioniert worden sind.

Bibliotheksleitungen, die Interesse an einem Data Librarian haben, müssen für die Mitarbeiter*innen die nötige Infrastruktur bereitstellen. Das ist vor allem ein virtueller Raum ohne administrative Schranken, in dem Module und Software heruntergeladen werden und ausprobiert werden können. Das vielzitierte Stichwort „lebenslanges Lernen“ sollte außerdem keine leere Phrase sein, sondern aktiv gelebt werden.



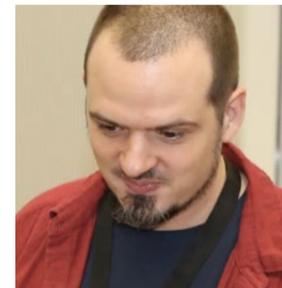
Copyright Andreas Weinhold



Stephani Scholz
Hochschulbibliothekszenrum des Landes NRW (hbz), Köln; Diplom-Bibliothekarin, tätig in der Gruppe Datenbank-services und Verbunddienstleistungen, Schwerpunkte: Formate, Import- und Export-Schnittstellen, Schnittstellen zu Lokalsystemen



Christiane Schwinge
Initiative Creative Gaming, Hamburg; Diplom-Pädagogin und freie Medienpädagogin in unterschiedlichen Bildungsbereichen; Sprecherin und Gründungsmitglied der Initiative Creative Gaming, Künstlerische Leitung des PLAY – Creative Gaming Festivals, Projektleitung der ComputerSpielSchule Online und langjähriges Mitglied des jaf – Verein für medienpädagogische Praxis Hamburg e.V.; Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen



Fabian Steeg
Hochschulbibliothekszenrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz), Köln; Softwareentwickler im Bereich Datenverarbeitung und Webentwicklung in der Gruppe Offene Infrastruktur; Open-Source-Contributor im Umfeld von Metafacture, JSON-LD und OpenRefine Co-Chair der W3C Entity Reconciliation Community Group



Prof. Dr. Eric Steinhauer
Universitätsbibliothek Hagen, Honorarprofessor für Bibliotheksrecht an der Humboldt-Universität zu Berlin

E-Learning für Bibliotheken: erfolgreicher Start des neuen Zertifikatskurses



Copyright bildwerkeins – Paul Walther

Dr. Anke Petschenka
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen
Dozentin im Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“



Copyright S. Neßhöver

Prof. Dr. Inka Tappenbeck
Institut für Informationswissenschaft der TH Köln
Wissenschaftliche Leitung und Dozentin im Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“

Die Digitalisierung hat das Lehren und Lernen in Schule und Hochschule, aber auch im Bereich der non-formalen Bildung, grundlegend verändert. Durch die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung zusätzlichen Schub erhalten und spätestens jetzt ist allen im Bildungsbereich Tätigen deutlich geworden, dass digital basierte und begleitete Lehr- und Lernformen in Zukunft in allen gesellschaftlichen Bereichen eine steigende Bedeutung erlangen werden. Damit ist auch für Bibliotheken der Auftrag verbunden, dem Auf- und Ausbau attraktiver und zugleich didaktisch wirksamer digitaler Lernangebote größte Aufmerksamkeit zu widmen. Um sie bei der Wahrnehmung dieses Auftrags effektiv zu unterstützen, bietet das ZBIW seit Beginn des Jahres 2021 den neuen Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“ an.¹

Der Kurs richtet sich an Beschäftigte Öffentlicher und Wissenschaftlicher Bibliotheken, zu deren Aufgabenbereich die Konzeption und Umsetzung von E-Learning-Angeboten gehört oder die diesen Aufgabenbereich in Zukunft übernehmen werden. Er vermittelt neben wichtigen didaktischen Grundlagen der zielgruppenspezifischen Konzeption von E-Learning-Angeboten vor allem deren praktischen Umsetzung mithilfe geeigneter Methoden und Werkzeuge. Ziel des Kurses ist es, die Teilnehmer*innen dazu zu befähigen, attraktive und didaktisch wirksame E-Lear-

¹ https://www.th-koeln.de/weiterbildung/zertifikatskurs-e-learning-fuer-bibliotheken_75606.php

ning-Angebote für die eigene Bibliothek zu erstellen. Hierzu lernen sie eine Vielzahl von Vermittlungsformaten – u.a. animierte Lernvideos, Screencasts, Webinare, Filme, Rallys, Quizze – sowie den Umgang mit den zu ihrer Realisierung erforderlichen digitalen Werkzeugen praktisch kennen und üben anhand von modular aufgebauten Aufgabenstellungen deren Erstellung und Einsatz in verschiedenen Anwendungskontexten. Dabei steht in allen Modulen der Theorie-Praxis-Transfer im Zentrum und ist durch die enge Verzahnung der Lerninhalte mit der praktischen Erfahrung und dem beruflichen Kontext der Teilnehmer*innen gewährleistet. Die Dozent*innen begleiten und unterstützen sie darin, die Methoden und Werkzeuge des E-Learning kennenzulernen und praktisch auszuprobieren. So haben sie ab dem ersten Modul die Möglichkeit, konkrete E-Learning-Angebote für die eigene Bibliothek zu erstellen und sich gegenseitig in Form von Peer-Feedback zu unterstützen und gleichzeitig inspirieren zu lassen.

Die Modulstruktur gibt einen ersten Überblick über die thematische Bandbreite des Zertifikatskurses:²

Modul 1: E-Learning-Didaktik und -Werkzeuge: Einführung und erste praktische Übungen

Modul 2: Lehrvideos I: Animationsfilme drehen

Modul 3: Lehrvideos II: Screencasts erstellen

Modul 4: Persönliche Präsenz im E-Learning I: Sprechen vor der Kamera

Modul 5: Persönliche Präsenz im E-Learning II: Online-Seminare entwickeln und durchführen

Modul 6: Action! I: Filme drehen für die Website und den Social-Media-Auftritt

Modul 7: Action! II: Bibliotheksführungen digital und interaktiv gestalten: Führungen und Rallies

Modul 8: Praxisphase und Abschlusspräsentation

Die Inhalte des Kurses werden in acht aufeinander aufbauenden Modulen vermittelt, die eng miteinander verzahnt sind. So bietet das Modul 1 einen Überblick über die E-Learning-Didaktik und -Werkzeuge. In diesem Modul werden die Teilnehmer*innen in das Thema eingeführt und wenden die erworbenen Kenntnisse in ersten interaktiven Einheiten an. Auch rechtliche Grundlagen werden im einführenden Modul vermittelt. Das sich direkt daran anschließende Modul 2 widmet sich der Erstellung von Lehrvideos, insbesondere der Planung, Konzeption und Erstellung von Animationsfilmen. Modul 3 greift den Aspekt der Lehrvideos auf und fokussiert dabei auf die Erstellung von Screencasts. Im Modul 4 steht das Sprechen vor der Kamera im Fokus der Methodenvermittlung. Denn auch im digitalen Kontext spielt nicht nur die zielgruppenadäquate und didaktische Aufbereitung von Lernangeboten eine Rolle, sondern auch deren ansprechende tonale Adressierung. Im Modul 5 werden gängige Videokonferenzsysteme und deren Funktionsumfang erläutert, und im Rahmen der Durchführung eigener Web-Konferenzen selbst erprobt. Eine weitere visuelle Vermittlungskomponente zur

² Einen detaillierten Einblick gibt das Modulbuch des Kurses. https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/weiterbildung/zbiw/angebote/modulhandbuch_zk_e-learning_fur_bibliotheken_2021_210224-1210.pdf

Förderung von Informations-, Medien- und Digitalkompetenz ist die Erstellung von Filmen und anderen visuellen Angeboten für Social-Media Auftritte (Modul 6). Die interaktive digitale Gestaltung von Bibliotheksführungen und Rallies wird in Modul 7 vermittelt und reichert den Methodenkoffer der Bibliothekar*innen sowohl mit Grundlagenkenntnissen an, als auch mit fortgeschrittenen Kenntnissen, um neue innovative Lehr- und Lernangebote für die eigene Einrichtung zu bewerten, zu konzipieren und zu entwickeln. Im Anschluss an dieses Modul folgt eine längere Praxisphase, in der die Teilnehmer*innen in der Produktion von zwei eigenen Lehr- und Lernangeboten online begleitet werden. Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden schließlich am Ende des Kurses in Modul 8 im Rahmen einer Abschlussveranstaltung präsentiert. Neben einem Feedback der Kursleiter*innen steht dabei insbesondere auch das gegenseitige kollegiale Feedback der Teilnehmer*innen des Zertifikatskurses im Vordergrund.

Der Zertifikatskurs wurde als Blended-Learning-Format konzipiert und findet aufgrund der Corona-Pandemie im ersten Durchlauf als reines Online-Angebot statt; Inhalte und Ablauf wurden dabei – mit Ausnahme der Durchführung der Präsenzphasen als Online-Präsenzen – vollständig beibehalten: Alle Module umfassen eine jeweils achtstündige Präsenzphase sowie E-Learning-Anteile, die den Präsenzen zum Teil vorausgehen, zum Teil nachfolgen.

Die Präsenzphasen finden nach Ende der Pandemie geblockt an der TH Köln statt, während die E-Learning-Phasen weiterhin über die Lernplattform Moodle gestaltet werden. Während der Präsenzveranstaltungen bekommen die Teilnehmer*innen konzentrierten Input zu den verschiedenen thematischen Bausteinen des Kurses und arbeiten in Tandems an kleinen Aufgaben, durch die sie die verschiedenen Methoden und Werkzeuge praktisch kennenlernen. Während der Selbstlernphasen wird die Arbeit mit den vorgestellten Methoden und Werkzeugen praktisch vertieft. Hier haben die Teilnehmer*innen sehr viel Flexibilität bei der gemeinsamen Bearbeitung von Lerneinheiten. In der Praxisphase (Modul 8) erarbeiten alle Teilnehmer*innen zwei größere E-Learning-Angebote für ihre eigenen Einrichtungen. Die Dozent*innen geben zu allen bearbeiteten Aufgaben ein persönliches Feedback und betreuen die Teilnehmer*innen individuell. Dazu stehen unter Pandemie-Bedingungen verschiedene digitale Kommunikationswege zur Verfügung, vor allem Videokonferenzen, aber auch die Kommunikation per Chat oder E-Mail. Um die Vernetzung der Teilnehmer*innen zu unterstützen, finden darüber hinaus im Verlauf des Kurses mehrere kleine Social Events statt. Bedingt durch die aktuellen Kontaktbeschränkungen werden auch diese derzeit über digitale Tools wie bspw. Wonder.Me durchgeführt.

E-Learning für Bibliotheken: Erfolgreicher Start des neuen Zertifikatskurses

Alle Dozent*innen des Zertifikatskurses sind ausgewiesene Expert*innen in ihrem Lehrgebiet und arbeiten im Rahmen ihrer beruflichen Praxis erfolgreich mit den vermittelten Methoden und Werkzeugen. Um eine optimale und effektive Betreuung der Teilnehmer*innen zu gewährleisten, ist die Teilnahme auf 14 Personen pro Kurs begrenzt. Da die Zahl der Interessent*innen deutlich höher ist als die der verfügbaren Plätze, findet ein mehrstufiges Auswahlverfahren statt, bei dem außer der Parität der Bibliothekssparten und der Qualifikationsstufen vor allem das Motivationsschreiben der Bewerber*innen eine Rolle spielt. Voraussetzungen für die Teilnahme sind weiterhin ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung an einer Bibliothek oder einer Informations Einrichtung. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmer*innen bereits in der Praxis tätig sind und entsprechende Vorstellungen davon haben, wie sie E-Learning-Angebote in ihrer Bibliothek einsetzen bzw. ausbauen möchten.

Der Zertifikatskurs dauert zehn Monate und geht jeweils von Februar bis Dezember. Der zeitliche Aufwand für die Teilnehmer*innen umfasst insgesamt acht Präsenztage bzw. 64 Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) zuzüglich der Bearbeitung von Materialien und Aufgaben in den Selbstlernphasen zwischen den Modulen. Der Arbeitsaufwand hierfür liegt je nach individuellem Arbeitstempo bei etwa zwölf Unterrichtsstunden für die Modul 1 bis 7 und bei etwa 32 Stunden für das Modul 8 und umfasst somit also insgesamt 180 Unterrichtsstunden. Darin enthalten ist auch die Durchführung der beiden Praxisprojekte. Für den Fall, dass mit dem Kurs neben dem Zertifikat auch ECTS erworben werden sollen (z.B. um diese im Rahmen von Studiengängen einzubringen), erhöht sich der Workload um weitere 60 Stunden, die für die Erstellung einer schriftlichen Abschlussarbeit erforderlich sind. Der gesamte Arbeitsaufwand umfasst in diesem Fall also 240 Stunden zur Erlangung eines Zertifikates mit 8 ECTS.

Der Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“ ist im Februar 2021 vollbesetzt gestartet, und die Erfahrung der ersten drei Monate zeigt bereits, dass das Konzept aufgeht: Die Nachfrage übersteigt deutlich das Angebot der verfügbaren Plätze und auch für den kommenden Durchlauf im Jahr 2022 gibt es bereits eine Reihe von Interessent*innen. Es ist daher geplant, den Zertifikatskurs vorerst jährlich anzubieten.

Für Bibliotheken verbindet sich mit der Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen an diesem Kurs die Chance, ihre Expertise in der Entwicklung digitaler Lernangebote weiterzuentwickeln und auf diese Weise ihre Rolle als intelligente Partnerin in Hochschule bzw. Kommune weiter auszubauen. Der Schub, den die Corona-Pandemie dem digital basierten Lehren und Lernen verliehen hat, wird uns noch lange bewegen. Der Zertifikatskurs „E-Learning für Bibliotheken“ unterstützt sowohl Öffentliche als auch Wissenschaftliche Bibliotheken dabei, diese Entwicklung in Wissenschaft und Gesellschaft aktiv mitzugestalten.



Copyright Adobe Stock

Strategische Ziele

Das ZBIW hat sich im Rahmen seines Qualitätsmanagements dazu verpflichtet, seine strategischen Ziele alle vier Jahre zu überarbeiten bzw. neu zu formulieren. Erstmals hat das ZBIW im Jahr 2012 ein Strategiepapier unter externer Moderation erstellt. Ende des Jahres 2019 hat das ZBIW daher seine SWOT-Analyse grundlegend überarbeitet – als Basis für das nächste Strategiepapier. Die COVID-19-Pandemie hat das ZBIW jedoch dazu veranlasst, die SWOT-Analyse Mitte 2020 noch einmal zu aktualisieren. Aus dieser Fassung wurden die Ziele und Normstrategien für die Jahre 2020 bis 2024 formuliert und abgeleitet.

Hauptziel

Das Hauptziel aus dem Strategiepapier 2016 hat weiterhin Gültigkeit, da das ZBIW dieses Ziel als seinen zentralen Auftrag in seinem Geschäftsfeld der wissenschaftlichen Weiterbildung für Bibliotheken und Informationseinrichtungen verankert hat: *Mitarbeiter*innen in Bibliotheken und Informationseinrichtungen sind zu befähigen, in ihrem Tätigkeitsfeld aktuell zu bleiben und auf zukünftige Anforderungen / Aufgaben vorzubereiten. Dabei ist es zentrales Ziel, dass das ZBIW als Innovationstreiber im Bereich Weiterbildung agiert.*¹

Das ZBIW hat für den Zeitraum 2020 bis 2024 als strategisches Hauptziel formuliert:

Hauptziel ist es, das ZBIW für Bibliotheken und Informationseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen und darüber hinaus zu einem attraktiven Partner im Bereich der Personalentwicklung zu machen.

Strategische Ziele

Damit geht das ZBIW nun in seiner Zielsetzung einen entscheidenden Schritt weiter. Das ZBIW möchte in Zukunft verstärkt die Personalentwicklung in Bibliotheken und Informationseinrichtungen unterstützen und voranbringen. Die Digitalisierung stellt dabei eine große Herausforderung dar, denn sie ist an ein hohes Innovationspotenzial und an sich immer schneller verändernde Märkte gekoppelt. Angesichts des demografischen Wandels müssen sich Bibliotheken und Informationseinrichtungen verstärkt auf die vorhandenen Mitarbeiter*innen als wichtigste

Ressource konzentrieren. Das ZBIW möchte daher bei der Konzeption und Implementierung eines strategischen Personalentwicklungskonzeptes unterstützen.

Im Rahmen dessen wurde folgende drei Ziele formuliert.

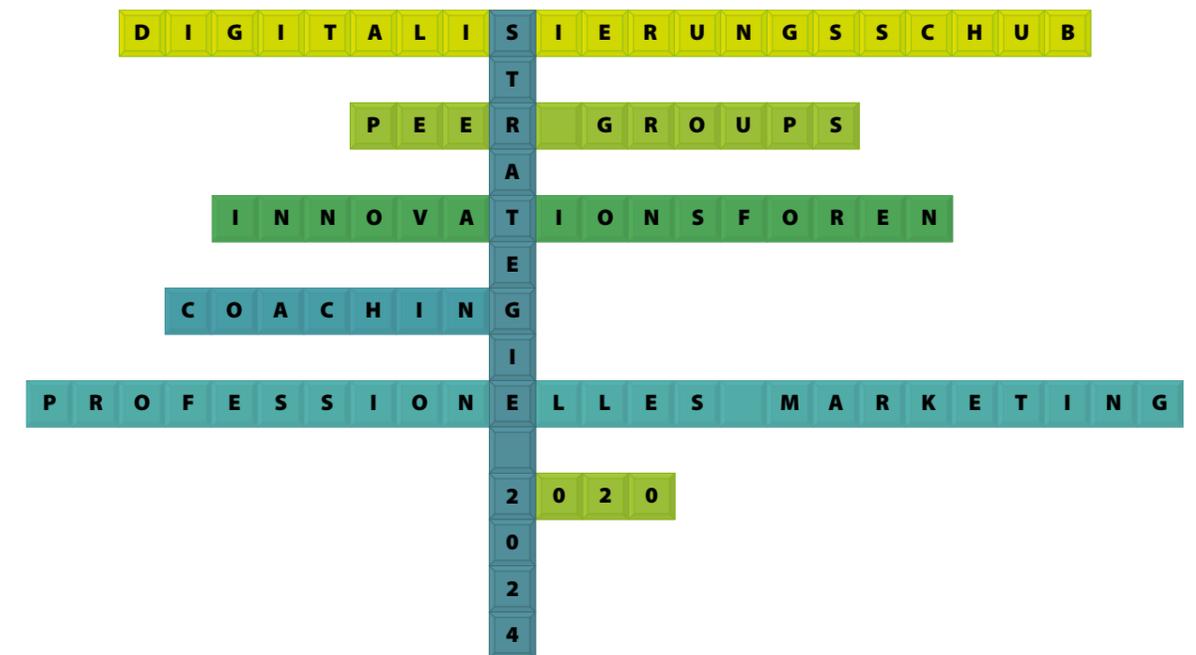
1. Das ZBIW als Veranstalter für Weiterbildung möchte sich dahingehend entwickeln, dass es neben reinen Seminaren und Kursen auch Foren für Wissenstransfer und Innovation mit ausgewiesenen Experten in bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Themen bietet. In den Veranstaltungen werden neueste Trends diskutiert und aktuelle Informationen für die Leitung von Bibliotheken und Informationseinrichtungen geboten.
2. Das ZBIW möchte sich als Initiator für Peer-Groups etablieren. Vordenker*innen aus der Bibliotheks- und Informations-Community berichten, was sie zu Innovationen treibt, wie sie Veränderungen bewirken und wie sie Schwierigkeiten überwinden. In geschützter Atmosphäre arbeiten die Mitglieder der Peer-Groups gemeinsam an ihren individuellen Themen und teilen ihr Wissen. Damit erhalten die Mitglieder konkrete Handlungsoptionen.
3. Das ZBIW möchte neben den Seminaren auch Coaches, die in der Personalentwicklung eine immer wichtigere Rolle spielen, vermitteln. Die Coachingangebote können parallel z.B. zu Zertifikatskursen aber auch unabhängig dazu gebucht werden. Der Schwerpunkt soll auf Online-Coaching gesetzt werden.

Mit diesen Zielen verbunden ist eine deutliche Ausrichtung des Angebotes an persönliche, gesellschaftliche und berufliche Anforderungen. Diese Notwendigkeit hat die COVID-19-Pandemie noch einmal deutlich in den Vordergrund treten lassen. Das ZBIW kann durch die Bekanntheit der Marke und seine etablierten Kooperationen die Förderung digitaler Angebote in Bibliotheken neue Angebote, Themen und Formate attraktiv platzieren. Gleichzeitig kann die Fachkompetenz des ZBIW-Teams dazu genutzt werden, um neue Technologien und Themen im Markt zu platzieren.

Durch die Programmgestaltung im Dialog mit Praktiker*innen sollen der wachsende Markt im Bereich Weiterbildung, die Digitalisierung als zukunftsrelevantes Thema sowie der Trend zum lebenslangen Lernen für passgenaue zukunftsorientierte Angebote genutzt werden. An dem Digitalisierungsschub, den die COVID-19-Pandemie dem ZBIW verliehen hat, wird das ZBIW anknüpfen, um weiter verbesserte, aber auch individuellere Angebote zu konzipieren und anzubieten.

Professionelles Marketing

Die Digitalisierung hat eine völlig neue bzw. veränderte Wettbewerbssituation zur Folge. Entstanden ist innerhalb kürzester Zeit ein internationaler Markt für (digitale) Weiterbildung. Damit rücken auch neue Anbieter*innen in den Fokus der Marktbeobachtung des ZBIW. Daher will das ZBIW seine externe Kommunikationsstrategie optimieren, um eine Erhöhung der Sichtbarkeit und Transparenz der Service- und Beratungstätigkeiten nach innen und außen sowie eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren in Bibliotheken und Informationseinrichtungen zu erreichen.



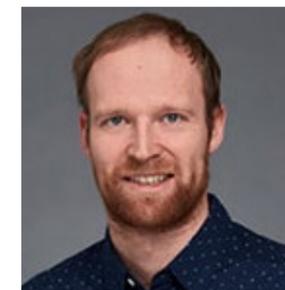
¹ ZBIW (2016): Strategiepapier 2016–2020. Internes Papier, unveröffentlicht.



Ute Strunk
Universitätsbibliothek Wuppertal; Diplom-Bibliothekarin; stellvertretende Sachgebietsleiterin der Abteilung Informationsdienste und Digitale Bibliothek; langjährige Mitarbeiterin im Schulungsteam



Prof. Dr. Inka Tappenbeck
TH Köln, Institut für Informationswissenschaft; Lehr- und Forschungsgebiete: Informationsressourcen, Informationsdienstleistungen und Vermittlung von Informationskompetenz; Studiengangsleiterin des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS)



Raphael Thiele
Universitäts- und Stadtbibliothek Köln; stellvertretender Dezernent für Historische Bestände und Sammlungen, Bestandserhaltung und Digitalisierung; Fachreferent für Philosophie, Medienwissenschaft, Film- und Theaterwissenschaften



Marc Torke
Journalist, Radiomoderator und Social Media Experte; Planung, Organisation und redaktionelle Pflege der Social Media Plattformen mit den Schwerpunkten Facebook, Instagram und LinkedIn; Dozent für neue Medien, Geschäftsführer einer Social Media Agentur und eines Social Media Schulungszentrums

Gremien des ZBIW

Die unmittelbare Nähe zu den in Bibliotheken vertretenen Berufsgruppen ist für die erfolgreiche Gestaltung eines fachbezogenen und zukunftsgewandten Weiterbildungsprogramms sowie die Entwicklung neuer Angebote unabdingbar. Das ZBIW kann hier unter anderem auf die Unterstützung und Beratung durch seinen wissenschaftlichen Beirat und die Gruppe der Beauftragten für die bibliothekarische Fortbildung zurückgreifen. Die langjährige Zusammenarbeit mit beiden garantiert, dass neue Trends und Anforderungen zeitnah in geeignete Weiterbildungsangebote umgesetzt werden können.

Der wissenschaftliche Beirat

Der wissenschaftliche Beirat berät das ZBIW insbesondere in Fragen der Zusammenarbeit mit den Bibliotheken, der Priorisierung der Aufgaben sowie der Weiterentwicklung des ZBIW. Darüber hinaus unterstützt er das ZBIW bei der Entwicklung bzw. Einführung neuer Dienstleistungen und Produkte sowie bei der Evaluierung des bestehenden Dienstleistungs- und Produktangebots.

Laut Satzung des ZBIW repräsentiert der Beirat in seiner Zusammensetzung die Bibliotheklandschaft NRW und wird für jeweils vier Jahre berufen. Zum 1. September 2019 wurde der Beirat 2019 bis 2023 berufen. Vorsitzender des Beirates ist Dr. Hubertus Neuhausen, Leitender Bibliotheksdirektor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Die Mitglieder der Amtszeit 01.09.2019 bis 31.08.2023:

Für die Universitätsbibliotheken NRW:

- Ltd. Bibliotheksdirektor Dr. Hubertus Neuhausen, Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
- Ltd. Bibliotheksdirektor Uwe Stadler, Universitätsbibliothek Wuppertal

Für die Fachhochschulbibliotheken NRW:

- Bibliotheksleiter Sören Niehäuser, Hochschulbibliothek der Hochschule Ruhr West
- Bibliotheksleiterin Elke Reher, Hochschulbibliothek Hochschule Düsseldorf

Für die Öffentlichen Bibliotheken NRW:

- Bibliotheksleiterin Claudia Schmidt, Stadtbibliothek Dormagen
- Bibliotheksleiterin Ursula Wiltch, Stadtbibliothek Moers

Für das Institut für Informationswissenschaft der TH Köln:

Prof. Dr. Ursula Arning
Prof. Dr. Simone Fühles-Ubach

Mit beratender Stimme nehmen teil:

- der geschäftsführende Direktor des Instituts für Informationswissenschaft
Prof. Dr. Tobias Galliat
- die Leiterin des ZBIW
Prof. Dr. Ursula Georgy
- als ständiger Gast für den Bereich Informationswissenschaft/-wirtschaft
Prof. Ragna Seidler-de Alwis, MBA
- als ständiger Gast mit internationaler Perspektive
Torsten Reimer, British Library
(Head of Content and Research Services)



Der ZBIW-Beirat 2019-2023, v.l.n.r. Neuhausen, Niehäuser, Stadler, (Sigel, ZBIW) Arning, Georgy, Seidler de-Alwis, Fühles-Ubach, Schmidt, Wiltch

Die Fortbildungsbeauftragten

Die Arbeit des ZBIW wird seit 1995 in zwischenzeitlich 39 Hochschulbibliotheken und bibliothekarischen Zentraleinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen durch Beauftragte für die bibliothekarische Fortbildung begleitet. Fortbildungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen werden von den Bibliotheksleitungen benannt oder in einigen Fällen auch selbst durch die Bibliotheksleitung gestellt. Die Fortbildungsbeauftragten sind geschätzte Ansprechpartner*innen für die Beschäftigten ihrer Bibliothek. Sie informieren über die Programmangebote und beraten Interes-

sierte hinsichtlich der Veranstaltungsauswahl. Sie unterstützen das ZBIW bei der Nennung und Bewertung von Themenvorschlägen für das Fortbildungsprogramm, der Gewinnung neuer Dozent*innen sowie durch ihre Mithilfe bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Regelmäßiger Austausch mit den Fortbildungsbeauftragten erfolgte im Jahr 2020 über die Lernplattform Moodle des ZBIW sowie das gemeinsame Wiki zur Seminarplanung.



Dr. Jan Ullmann
Trainer & Berater für E-Learning



Birgit Unkhoff-Giske
Universitätsbibliothek Trier; Diplom-Bibliothekarin, Leitung Zentrale Dienste in der Medienbearbeitung, Lokale Redaktion Normdateien, seit 2017 Mitglied in der Fachgruppe Erschließung, seit 2018 Vorsitzende der Expertengruppe Erschließung des Beirats des hzb



Tatjana Vogel
Technische Universität Dortmund; Doktorandin an der Forschungsstelle Jugend-Medien-Bildung; Arbeitsschwerpunkte: Digital Literacy, Literaturdidaktik, Medienforschung, Vermittlungs- und Anwendungsforschung zur Literaturpädagogik, Bildungs Kooperationen mit Bibliotheken



Ania Warnkross
Pädagogische Mitarbeiterin bei der Geschäftsstelle Bildungspartner NRW im LVR-Zentrum für Medien und Bildung Düsseldorf; Schwerpunkte: Unterrichtsentwicklung und Moderatorenqualifizierung im Bereich Leseförderung mit Partnern



Copyright Andreas Weinhold

Dozent*innen im Jahr 2020



Andrea Wedegärtner
Hochschulbibliothek der Fachhochschule Münster, Bereichsbibliothek Steinfurt; Diplom-Bibliothekarin



Dr. Christine Wilhelm
Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf, Dezernatsleitung Benutzung



Sabine Wolf
Stadtbibliothek Berlin-Mitte, Sachgebietsleitung Aus- und Weiterbildung; freiberufliche Dozentin mit den Seminarschwerpunkten Ausbildung, Smarte Bibliotheken und Kreativitätsmethoden wie Design Thinking



Elke Zitzke
LüschowZitzke GbR, Krefeld; Beraterin, Coach, Moderatorin, Trainerin; Themen: Change-Prozesse, Gesprächskommunikation, Konfliktlösung, Persönlichkeitsentwicklung, Projektmanagement, Rhetorik, Selbst- und Zeitmanagement, Stressbewältigung, Telefoncoaching, insbesondere für Führungskräfte und Projektleitungen



Prof. Dr. Ursula Georgy

ist seit dem Jahr 2000 Professorin für Informationsmarketing mit den Schwerpunkten Qualitäts- und Kundenmanagement sowie Innovationsmanagement am Institut für Informationswissenschaft der TH Köln.

Seit September 2011 leitet sie das ZBIW und ist damit zuständig für die strategische Ausrichtung des ZBIW sowie den Ausbau und die Pflege hochschulinterner und externer Netzwerke. Der Profilbildungs- und Markenprozess des ZBIW, die Initiierung und Etablierung innovativer Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung sowie die Entwicklung eines strategischen Qualitätsmanagements mit dem Ergebnis der DIN ISO-Zertifizierung nach 9001 und 29990 prägten ihre bisherigen Amtszeiten. Darüber hinaus ist sie selbst in regelmäßigen Abständen als Dozentin für das ZBIW zu verschiedenen Themen rund um ihr Lehrgebiet tätig.



Konstanze Sigel

ist als Diplom-Sozialpädagogin Absolventin der TH Köln sowie Kommunikations- und Organisationsmanagerin mit langjähriger Berufserfahrung bei „Bildungspartner NRW – Bibliothek und Schule“.

Seit November 2017 ist sie im Team des ZBIW für alle Fort- und Weiterbildungsangebote für die Öffentlichen Bibliotheken in NRW verantwortlich. Darüber hinaus betreut sie umfangreiche Qualifizierungsangebote des ZBIW, wie beispielsweise den Zertifikatskurs „XPRTN für das Lesen“. Als Teamleitung koordiniert sie die Prozesse im Tagesgeschäft und vertritt die Leitung des ZBIW.

Ihr ZBIW. Team



Marvin Lanczek

ist Bibliothekar und studierte Bibliothekswesen an der TH Köln.

Seit März 2015 gehört er zum Team des ZBIW. Er ist zuständig für die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken vorwiegend der Themengebiete Bibliothekarische Fachaufgaben/Grundlagenschulungen, Bibliotheksorganisation und -management sowie Informationskompetenz. Darüber hinaus ist er für die Pflege der Webseiten des ZBIW verantwortlich und seit November 2017 Qualitätsmanagementbeauftragter des ZBIW.



Meik Schild-Steiniger

ist Bibliothekar und studierte Bibliothekswesen an der FH Potsdam und an der TH Köln. Erste Berufserfahrung sammelte er in der Bibliothek Monheim am Rhein und absolvierte berufsbegleitend den Master Educational Media | Bildung und Medien an der Universität Duisburg-Essen. Er engagiert sich ehrenamtlich für den Landesverband des BIB in NRW.

Seit Januar 2019 gehört er zum Team des ZBIW. Zu seinen Aufgaben gehören die Planung und Organisation von Seminaren für Beschäftigte in Wissenschaftlichen Bibliotheken und die Einführung neuer digitaler Angebotsformate im Gesamtprogramm des ZBIW.



Franziska Weber

ist Bibliothekarin, sie studierte nach ihrer Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste Bibliothekswesen an der TH Köln. Berufserfahrungen sammelte sie bereits in der Universitätsbibliothek Gießen, im hzb NRW und zuletzt in der Stadtbibliothek Köln. Darüber hinaus engagiert sie sich seit 2015 ehrenamtlich im BIB, dem Berufsverband Information Bibliothek.

Seit Januar 2021 verstärkt sie das Team des ZBIW. Zu ihren Aufgaben gehören die Planung und Organisation neuer Angebote für Beschäftigte Öffentlicher und Wissenschaftlicher Bibliotheken sowie Öffentlichkeitsarbeit und Social Media.



Bettina Schumacher

ist Europasekretärin und hat in verschiedenen Unternehmen als Office Assistant sowie im Kundenservice gearbeitet, bevor sie im Februar 2016 Mitarbeiterin der TH Köln wurde.

Seit Januar 2018 ist sie im Geschäftszimmer des ZBIW tätig und dort Ansprechpartnerin für alle Themen rund um die Seminarverwaltung und die Bearbeitung von Anmeldungen. Das Geschäftszimmer ist erste Anlaufstelle für alle Fortbildungsinteressierten.



Britt Tegtmeier

hat ihre kaufmännische Ausbildung bei der Sparkasse KölnBonn absolviert und verfügt über langjährige Berufserfahrung im Bereich Weiterbildung.

Sie ergänzt das ZBIW-Team seit Februar 2020 und ist gemeinsam mit Bettina Schumacher im Geschäftszimmer für den reibungslosen Ablauf der Seminarverwaltung und die Kommunikation mit allen Fortbildungsinteressierten zuständig.



Hans-Jürgen Schmidt

ist Diplom-Kommunikationswirt und war seit dem 15.10.1998 in der organisierten bibliothekarischen Fachfortbildung in NRW tätig.

Bis zu seinem Ruhestand im März 2020 war er zuständig für die Seminarverwaltung im Geschäftszimmer des ZBIW.

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

TH Köln
Claudiusstraße 1
50678 Köln

0221 8275-3691 bis -3695 sowie -5314
zbiw@th-koeln.de
<https://www.th-koeln.de/zbiw>

ZBIW.

Zentrum für Bibliotheks- und
Informationswissenschaftliche
Weiterbildung

Technology
Arts Sciences
TH Köln