

# **IFLA Richtlinien für kontinuierliche berufliche Entwicklung: Prinzipien und Best Practices**

Das vorliegende Dokument soll den Berufsstand auf die Bedeutung der Investition in die Entwicklung und Aufrechterhaltung des Fachwissens von Personal hinweisen. Es zielt darauf ab, Einzelpersonen, Verbände und Institutionen in ihren Bemühungen zu beraten, das fortlaufende Lernen für einen hoch qualifizierten Beruf zu sichern, um seinem Publikum einen ausgezeichneten Service zu bieten. Die Zielgruppe für diese Richtlinien umfasst Praktizierende in Bibliothek / Information, sowie diejenigen, die für die Bereitstellung von Bildung verantwortlich sind und das Angebot und / oder kontinuierliche berufliche Entwicklung und das Lernen am Arbeitsplatz fördern. Obwohl dieses Dokument vor allem auf den Bibliothekskontext fokussiert, gilt es auch für Experten, die außerhalb von traditionellen Umgebungen arbeiten.

## **Prinzipien und Best Practices (Zusammenfassung)**

Der folgende Überblick stellt die wichtigsten Punkte der aktualisierten *Prinzipien und Best Practices* vor, strukturiert gemäß den Rollen und Aufgaben der Personen und Institutionen, von welchen die berufliche Weiterentwicklung abhängt.

### **1.0 Lernende**

#### **1.1 Prinzip:**

Die einzelnen Bibliotheks- und Informationsfachkräfte sind hauptverantwortlich dafür, sich fortlaufend weiterzubilden und ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu erweitern

#### **1.1.1 Begründung:**

Verhaltensrichtlinien enthalten in der Regel Aussagen wie jene, dass Bibliotheks- und sonstige Informationsfachkräfte nach hervorragender Leistung in der Ausübung ihres Berufs streben, indem sie ihre Kompetenzen und Fähigkeiten pflegen und erweitern (IFLA 2012a). Einzelpersonen haben eine Verantwortung sich selbst, ihrem Beruf und der Gesellschaft gegenüber.

#### **1.2 Best Practice:**

Einzelperson:

**1.2.1** bewertet regelmäßig die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf berufliche Aufgaben und Ziele;

**1.2.2** nimmt an Leistungsbeurteilungen teil;

**1.2.3** beobachtet Entwicklungen, die sich auf den Beruf auswirken, sucht und nutzt Möglichkeiten, um Kompetenzlücken zu schließen und Kompetenzen und Fähigkeiten zu erweitern;

**1.2.4** entwickelt einen persönlichen Lernplan, der sich sowohl auf die aktuelle Arbeitsleistung wie auch auf die weitere Berufskarriere positiv auswirkt; wählt angemessene formelle und informelle Lernressourcen basierend auf den besten verfügbaren Informationen;

**1.2.5** verschafft sich erforderliches Wissen für aktuelle Aufgaben, bevor sie sich auf eine neue Position vorbereitet.

#### **1.3 Zusammenfassung:**

Best Practice weist den einzelnen Fachkräften die Verantwortung für regelmäßige Selbsteinschätzung und darauf aufbauende Weiterbildung zu. Sie fordert, Maßnahmen zu ergreifen, um bestehende Kompetenzlücken zu schließen und sich auf künftige Aufgaben vorzubereiten. Es gibt hierbei mehrere Notwendigkeiten: einerseits das Bestreben die Arbeitgebenden bei der Bereitstellung einer erstklassigen Dienstleistung zu unterstützen, weiter die eigene Karriere voranzutreiben und schließlich auch zur berufsweiten Entwicklung und Verbesserung beizutragen.

## **2.0 Arbeitgebende**

### **2.1 Prinzip:**

Arbeitgebende von Bibliotheks- bzw. Informationspersonal sind verantwortlich für die Bereitstellung von Programmen zur Personalentwicklung und für die Unterstützung der Weiterbildung.

#### **2.1.1 Begründung:**

„Bibliothekare sind aktiv Vermittelnde zwischen Kundschaft und Ressourcen. Ihre Fort- und Weiterbildung ist unerlässlich, um angemessene Dienstleistungen anbieten zu können.“ (UNESCO/IFLA, 1994). Daraus folgt, dass jener Organisation, die für die Erbringung der Dienstleistung an ihre Kundschaft verantwortlich ist, auch die Verantwortung dafür obliegt, es ihrem Personal zu ermöglichen, Kompetenzen zu wahren und sich weiterzubilden.

### **2.2 Best Practice:**

Die Personalpolitik der Arbeitgebenden beinhaltet die Verpflichtung, alle Beschäftigten in die Weiterbildung einzubeziehen.

Eine solche Verpflichtung äußert sich idealerweise unter anderem wie folgt:

- 2.2.1** Benennung einer Person mit entsprechender Expertise, welche die Personalentwicklung leitet;
- 2.2.2** System der regelmäßigen Bedarfsanalyse basierend auf der Beurteilung der Leistung der Beschäftigten in Bezug auf Mission und Ziele der Institution, aus dem Weiterbildungspläne für einzelne Beschäftigte und das Personal als Ganzes abgeleitet werden;
- 2.2.3** Zugang zu einer breiten Palette formeller und informeller Weiterbildungsmöglichkeiten, welche Best Practice in Bezug auf die didaktische Gestaltung und Vermittlung befolgen und in Formaten verfügbar sind, die erkannte Bedürfnisse erfüllen und unterschiedliche Lernstile ansprechen; die Weiterbildungsmöglichkeiten beginnen mit der grundlegenden Einführung für neue Beschäftigte und reichen sequenziell bis zu fortgeschrittener Weiterbildung;
- 2.2.4** konsequente Dokumentation der Teilnahme von Personen an der Weiterbildung; Anerkennung des Gelernten durch die Übertragung neuer Aufgaben sowie bei Gehalts- und Beförderungsentscheidungen;
- 2.2.5** Bereitstellung von mindestens 0,5 % bis 1,0 % des Budgets der Institution für die Personalentwicklung;
- 2.2.6** etwa 10 % der Arbeitszeit steht Beschäftigten für die Teilnahme an Workshops, Konferenzen, betrieblicher Weiterbildung und sonstigen Bildungsaktivitäten sowie für informelle Lernprojekte zur Verfügung, einschließlich Arbeit im Berufsverband und Veröffentlichungen;
- 2.2.7** regelmäßige Evaluation des Personalentwicklungsprogramms.

### **2.3 Zusammenfassung:**

Best Practice für Arbeitgebende erfordert Engagement der Organisation und Führung durch die Verwaltung und ausgewiesene Personalentwicklungskräfte mit Erfahrung in der Erwachsenenbildung; effektive Personalpolitik und Verfahren; die Bereitstellung entsprechender Budget- und Zeitressourcen für die Weiterbildung der Beschäftigten; und ein vielseitiges, qualitativ hochwertiges Personalentwicklungsprogramm, das entsprechende Weiterbildungs- und Lernangebote bereitstellt (siehe auch 5.0, Alle Anbietenden).

## **3.0 Berufsverbände, Vereinigungen, Behörden und sonstige Einrichtungen mit Verantwortung für die Bibliotheksentwicklung**

### **3.1 Prinzip:**

Im Interesse der Weiterentwicklung des Berufes agieren Verbände und sonstige Organisationen als aktiv Anbietende, Rechtsbeistand und Mittelsperson hochwertiger kontinuierlicher Personalentwicklung.

#### **3.1.1 Begründung:**

Berufsverbände können Konsens über Qualität erreichen, indem sie die Übernahme von Richtlinien und Systemen wie Programme zur Zulassung von Anbietenden und Anerkennung von Weiterbildungsleistungen

der Mitglieder ermöglichen; Behörden können für die Verwaltung von Zertifizierungs-/Zulassungsprogrammen verantwortlich sein.

### **3.2 Best Practice:**

Verbände/Organisationen fördern hochwertige Weiterbildung für Bibliotheks- und Informationsfachkräfte. In ihrer Rolle als Anbietende von Bildungsaktivitäten und Veranstaltungen (siehe 5.0 unten) decken Verbände/Organisationen auch folgende Punkte ab:

**3.2.1** Entwicklung von Richtlinien, Anerkennungssystemen, Zertifizierung-/Zulassungsprozessen;

**3.2.2** Erkennen von Themen und Weiterbildungsbedürfnissen, die von der Organisation gedeckt werden sollten;

**3.2.3** Koordination der entsprechenden Bemühungen in ihrem Fachgebiet bzw. ihrer Region und Förderung der Zusammenarbeit in der Bereitstellung kontinuierlicher Weiterbildung, einschließlich „Train the Trainer“-Projekte;

**3.2.4** Rechtzeitige Verbreitung präziser Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten in ihren Wirkungskreisen;

**3.2.5** Förderung von Ressourcen wie Publikationen, elektronische Kommunikation und Lernobjekte, die die Ausbildung beeinflussen.

### **3.3 Zusammenfassung:**

Best Practice für Fachverbände, Behörden und sonstige mit der Bibliotheksentwicklung befasste Organisationen beginnt mit der Anerkennung der Bedeutung der beruflichen Weiterentwicklung für die effektive Arbeit des Personals, die wiederum erstklassige Informationsdienstleistungen ermöglicht. Best Practice gewährleistet, dass Ressourcen und Strategien vorhanden sind, die hochwertige Weiterbildung ermöglichen, und dass Bibliotheks- und Informationsfachkräfte motiviert werden, sich kontinuierlich weiterzubilden.

## **4.0 Studiengänge in Bibliotheks- und Informationswissenschaft (Library/Information Science, LIS)**

### **4.1 Prinzip:**

LIS-Lehrende motivieren ihre Studierenden dazu, auch nach dem Abschluss weiter zu lernen, und praktizieren selbst lebenslanges Lernen. Sie forschen zum Thema Weiterbildung und Personalentwicklung und verbreiten Forschungsergebnisse, agieren als Auszubildende/Vortragende in ihren Fachgebieten und als strategisch Beratende. LIS-Studiengänge können auch spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten für den Berufsstand anbieten.

#### **4.1.1 Begründung:**

Verhaltensweisen und Einstellungen werden durch die Ausbildung vor Berufseintritt geformt; Forschung ist notwendig, um die Wirkung hochwertiger beruflicher Weiterentwicklung auf die Verbesserung der angebotenen Dienstleistungen nachzuweisen.

### **4.2 Best Practice:**

Fakultätsmitglieder verkörpern berufliche Exzellenz, indem sie sich selbst kontinuierlich weiterbilden, Forschung betreiben und Bibliotheks-/Informationsverbände, Behörden und sonstige Organisationen beraten.

Sie fördern die Ziele und Qualität der beruflichen Weiterentwicklung, indem sie:

**4.2.1** Studierende von der Notwendigkeit überzeugen, über technische und gesellschaftliche Veränderungen, die Bibliotheks-/Informationsdienstleistungen betreffen, auf dem Laufenden zu bleiben und gleichzeitig die eigene Expertise zu pflegen;

**4.2.2** Studierende und Fachkräfte mit der Forschung und Best Practice im Bereich Weiterbildung und Personalentwicklung vertraut machen; Erfolge und Fehlschläge sowie langfristige Auswirkungen untersuchen; Lücken im Zugang des Berufsstandes zur Weiterbildung aufzeigen;

**4.2.3** Bemühungen von LIS-Institutionen fördern, Weiterbildungs- und Post-Graduate-Programme anzubieten, wo dies durch eine Bedarfsanalyse gedeckt und von der jeweiligen Universität unterstützt wird;

**4.2.4** Berufsverbände und Behörden zu Bedürfnissen und Praxis im Bereich Weiterbildung beraten.

### **4.3 Zusammenfassung:**

Best Practice bezieht LIS-Lehrende als Forschende, Beratende und Teilnehmende in die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten ein.

## **5.0 Alle Anbietenden**

### **5.1 Prinzip:**

Anbietende von Aktivitäten, Programmen oder Produkten im Bereich Weiterbildung befolgen Best Practices in Bezug auf Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung ihrer Angebote.

#### **5.1.1 Begründung:**

Arbeitgebende, Berufs- und Fachverbände, Behörden und sonstige Organisationen, Informationsbranche, Hochschulen und Wirtschaftstreibende, die Weiterbildung anbieten, haben ein ureigenes Interesse daran und eine Verantwortung dafür, erfolgreiche Ergebnisse für die Lernenden, deren Institutionen und die Öffentlichkeit, der sie dienen, zu erzielen.

### **5.2 Best Practice:**

Einerlei, ob es sich um eine einmalige Veranstaltung oder das Personalentwicklungsprogramm einer Institution handelt, und einerlei, ob die Weiterbildung persönlich oder elektronisch stattfindet, der Anbietende befolgt die Prinzipien didaktischer Gestaltung und der Erwachsenenbildungsforschung und stellt sicher, dass folgende Aspekte nachgewiesen werden können:

**5.2.1** kompetente und engagierte Führung;

**5.2.2** didaktische Gestaltung basierend auf Bedarfsanalyse und SMART-Lernzielen [Spezifisch, Messbar, Aktionsorientiert, Realistisch, Terminiert];

**5.2.3** geeignete Aktivitäten, die auf vorhandener Ausbildung aufbauen und Praxis, Interaktion und Überprüfungen des Fortschritts beinhalten;

**5.2.4** Lehrende, die über pädagogische Fähigkeiten, Fachwissen und Verständnis für die Lernenden verfügen;

**5.2.5** effektives Management, das gewährleistet, dass Informationen über Bildungsmöglichkeiten verbreitet werden, dass geeignete Einrichtungen, Technik und Materialien zur Verfügung stehen, und dass die Teilnahme an der Ausbildung dokumentiert wird;

**5.2.6** „Übertragung des Gelernten“ von der Ausbildung in die Praxis;

**5.2.7** Evaluierung der Effektivität.

### **5.3 Zusammenfassung:**

Best Practice erfordert von Anbietenden Expertise in der didaktischen Gestaltung, Präsentation, Administration und Evaluierung von Weiterbildungsprogrammen

## **Kontinuierliche berufliche Entwicklung online — Zusätzliche Qualitätsfragen**

Da Ausbildungsprogramme aller Art zunehmend auch in elektronischer Form verfügbar sind, ist es wichtig zu berücksichtigen, welche zusätzlichen Qualitätsfragen beim Lernen online aufgeworfen werden. Insbesondere in der Gestaltung und Bereitstellung müssen Unterschiede zwischen traditionellen Weiterbildungsangeboten, speziell wenn diese von internationalen Teilnehmenden in Anspruch genommen werden, und Online-Kursen für Studierende berücksichtigt werden.