
Fortbildungskonzept des VDB

Kommission für berufliche Qualifikation

Veröffentlichungsdatum: 06.03.2006

Mit dem nachfolgenden Fortbildungskonzept bringt sich der VDB in die Diskussion um den Stellenwert von Fortbildung ein. Fortbildung ist ein entscheidender Faktor, um die Beschäftigten für die Bewältigung der stets neuen Aufgaben zu befähigen. Lebenslanges Lernen ist in der heutigen Zeit unverzichtbar. Um Fortbildung auf eine verlässliche Basis zu stellen, werden Thesen formuliert, die die Wertigkeit von Standards bekommen sollen.

Begriffsklärung

Fortbildung baut auf den in der (Erst-)Ausbildung und in der Praxis erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf und hält diese auf dem neuesten Stand. Sie orientiert sich an der derzeit ausgeübten Tätigkeit und findet in der Regel berufsbegleitend statt.

Weiterbildung dagegen zielt auf ein berufliches Weiterkommen ab, es werden Zusatzqualifikationen erworben, die zumeist mit einem qualifizierenden Zertifikat bescheinigt werden. Sie kann sowohl berufsbegleitend als auch unmittelbar nach der Ausbildung oder vor einem Wiedereinstieg in den Beruf erfolgen.

Fortbildung ist unabhängig von Position und Laufbahn

Fortbildung ist in allen Bereichen des Wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes notwendig.

Fortbildung ist bedarfs- und zielorientiert

Fortbildung umfasst fachliche Qualifikationen, bibliotheksspezifische (bibliothekarische) Fertigkeiten und vermittelt soziale und kommunikative Kompetenzen.

Für eine optimale Zusammenarbeit mit den Fachwissenschaftlern und für die Vermittlung von Informationskompetenz sind die kommunikativen und didaktischen Fähigkeiten besonders zu fördern. Die fachliche Qualifikation orientiert sich an den Schwerpunkten der Einrichtung und berücksichtigt interdisziplinäre Aspekte.

Fortbildung ist praxisnah und praxisbegleitend

Fortbildungen sind so konzipiert, dass sie auf die konkrete Anwendung in der bibliothekarischen Praxis ausgerichtet sind.

Fortbildung ist Personalentwicklung

Fortbildung muss in ein Gesamtkonzept - Personalentwicklungskonzept oder Bibliothekskonzept - integriert sein. Sie ist zentrales Anliegen der Bibliotheksleitung, die die Lernziele vorgibt und Fortbildungsbeauftragte ernennt.

Fortbildung ist in einer Rahmen- oder Zielvereinbarung verankert, die das Procedere sowie Umfang und Inhalt vorgibt. Der VDB empfiehlt die Freistellung zur Wahrnehmung von Fortbildung im Umfang von jährlich durchschnittlich fünf Tagen pro Beschäftigten.

Fördern und Fordern

Die Weitergabe des Erlernten ist selbstverständlich. Deshalb ist bereits bei der Gewährung von Fortbildung zu vereinbaren, in welcher Form dies geschehen soll.

Formen der Fortbildung

Form, Dauer und Ort der einzelnen Fortbildungsveranstaltung hängen von Inhalt, Lernziel und Zielgruppe ab. Der Erfahrungsaustausch unter Kollegen hat einen hohen Stellenwert. Daher sollte Präsenzveranstaltungen der Vorzug gegeben werden. Ergänzend sollten die Möglichkeiten des E-Learning nicht außer Acht gelassen werden.

Qualität von Fortbildungen

Eine qualitativ hochwertige Fortbildung erfüllt Mindeststandards wie Transparenz des Angebots, Auskunft über Qualifikation der Lehrkräfte, kontinuierliche Evaluation.

Koordination der Aktivitäten

Über Fortbildungsveranstaltungen ist bundesweit zu informieren. Sie sollten zudem bundesweit geöffnet werden. Durch Koordinierung werden Ressourcen besser genutzt.