

## Der Bibliotheks-Bachelor.

Oder was ist wirklich neu am neuen Berufsbild des Bibliothekars?

Hans-Christoph Hobohm



In seinem Beitrag zur Festschrift für Roswitha Poll, beschreibt Maurice Line 2004<sup>1</sup> eine Reihe von Faktoren und Themen des Bibliothekswesens, für die er bedeutende, unmittelbar bevorstehende Änderungen voraussieht. Hierzu gehören Fragen der Erschließung, der sich entwickelnden Medien und Dokumententypen genauso wie solche des Bibliotheksbaus. Sein erster und vielleicht zentraler Punkt ist jedoch die Aufforderung an die Bibliothekspraxis, mehr über den eigenen Tellerrand hinweg zu schauen und ganz im Sinne der Nachhaltigkeitsdiskussion mehr in die Zukunft zu blicken.

*So my plea is for greatly improved vision: wide-angle lenses to see the broader context in which libraries exist; and the telephoto lenses to see further ahead. (48)*

Konkret weist Maurice Line u.a. daraufhin, dass sich die Welt des tertiären Bildungssektors dramatisch ändert. Sein Beitrag zielt in erster Linie auf die sich wandelnde Situation für wissenschaftliche Bibliotheken. Er vermisst eine Reflexion von Hochschulbibliotheken im Hinblick auf ihre möglichen neuen Rollen im Zusammenhang mit der Änderung der Konzepte von Lehren und Lernen in Hochschulen, bei denen er als gemeinsamen Nenner einen „switch from teaching to learning“ (47) ausmacht. Es gibt zunehmend nicht nur größere Wahlfreiheit bei der Zusammenstellung des eigenen Studiums, auch die Aufgaben von Professoren und Lehrinstitutionen ändern sich derart, dass sie nur noch die Rolle von Mentoren und Coaches in einem selbstbestimmten Lernprozess des Studenten einnehmen werden, was natürlich wichtige Konsequenzen für die Aufgaben und Funktionen von Hochschulbibliotheken und vielleicht auch anderen Bibliotheken nach sich zieht.

Für das öffentliche Bibliothekswesen macht der Brite einen Mangel an Bewusstheit des allgemeinen gesellschaftlichen und sozioökonomischen Wandels in unserem Kulturkreis aus. Die wirtschaftlichen, demografischen und sozialen Veränderungen in unseren Ländern sind so tiefgreifend, dass es nicht mehr gerechtfertigt ist, sich endlos in Diskussionen um bibliothekarische Mittel wie Katalogisierung zu verlieren, statt sich einer Analyse ihres Zwecks zu vergewissern.

Die Forderung an die Bibliothekswelt, den Blick zu öffnen, ist nicht neu<sup>2</sup> – es erzeugt bei einem Vertreter der informationswissenschaftlichen Fachbereiche allerdings eine Art von Genugtuung wenn dies von einem langjährig verdienten Praktiker (Maurice Line war lange

<sup>1</sup> Line, Maurice B.: An Agenda for Overdue Change. In: *Die effektive Bibliothek. Festschrift für Roswitha Poll*, hrsg. v. Klaus Hilgemann und Peter te Boekhorst, München: Saur, 2004, S. 47-53.

<sup>2</sup> vgl. Hobohm, Hans-Christoph: Desiderate und Felder bibliothekswissenschaftlicher Forschung. In: *Bibliothekswissenschaft - quo vadis?*, hrsg. v. Petra Hauke, Bad Honnef: Bock + Herchen, 2005, im Druck; Hobohm, Hans-Christoph: Veränderungsmanagement: Innovationen initiieren und Veränderungen zum Erfolg bringen. In: *Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen*, hrsg. v. Hans-Christoph Hobohm und Konrad Umlauf, Hamburg: Dashöfer, 2003, S. Kap. 3.6.2: S.1-24.

Zeit Direktor der British Library) selber formuliert wird und nicht nur immer wieder von der Seite der Ausbildung, die per definitionem zuständig ist für die Zukunft eines Berufes. Die Forderung nach Veränderung – schon fast ein ‚ceterum censeo‘ – wird umso brisanter, wenn gerade die Struktur der Ausbildung eines Berufes sich aufgrund externer, neuer Bedingungen ändert.

Im Bereich der Ausbildung zu den verschiedenen Sparten des Bibliotheksberufes haben sich in den letzten Jahren eine Reihe von Veränderungen ergeben. Dies begann mit einer zunehmenden Integration der verschiedenen Ausbildungsgänge, angefangen bei der Verschmelzung der Studiengänge ÖB und WB zum Diplombibliothekar bis hin zu der Integration verschiedenster Studiengänge und Inhalte im breiten Bereich der Informationswissenschaften.

Wichtig und Impuls gebend ist hier zusätzlich die Entwicklung eines gänzlich neuen, integrierten Berufsbildes, dem Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI). Seine erfolgreiche Einführung hat in der Praxis zu neuen Situationen im Verhältnis der verschiedenen Laufbahnen zueinander geführt. Der Qualität dieser neuen Ausbildung entspricht das wachsende Bedürfnis der FAMI's, durch Weiterbildung verantwortungsvollere Positionen zu erreichen. Dem trägt berechtigerweise die Einführung eines weiteren neuen Berufes, dem „Fachwirt für Medien und Informationsdienste“, als einer Weiterbildungsmöglichkeit der IHK im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes, Rechnung. Ähnlich wie andere Fachwirtausbildungen soll dieser den Absolventen von Lehrberufen explizit Positionen auf „Bachelor Niveau“ eröffnen – so der Wortlaut in den ersten Konzeptionspapieren (Ende 2004) dieser Initiative von DIHK und ver.di.

Hier wird von Seiten der Berufsbildung auf etwas Bezug genommen, das in der Hochschul-landschaft überhaupt erst im Entstehen begriffen ist, nämlich die europaweite Einführung von Bachelor und Masterabschlüssen im Rahmen des so genannten Bologna Prozesses<sup>3</sup>. Eine Blick weitende Änderung wird hier also ganz augenfällig: die Berufsbezeichnung Diplombibliothekar, die nicht nur denen, die sie führen, ans Herz gewachsen ist, wird zumindest nach Beendigung des Bologna Prozesses nicht weiter vergeben werden. Bibliothekare wie auch andere Berufe werden sich nicht nur mit den neuen Titeln Bachelor und Master auseinandersetzen müssen, sondern sich auch an die hiermit transportierten neuen Strukturen und Ziele der akademischen Ausbildung gewöhnen müssen.

Es gilt also zunächst sich zu orientieren über die veränderten Strukturen der Ausbildung. Dabei muss man sich vor Augen halten, dass auch die aktuellen Ausbildungsstrukturen Ergebnisse von Veränderungsprozessen sind. So ist ja bekanntlich die Ausbildung zum Assistenten bei ihrer Weiterentwicklung zum FAMI von zwei auf drei Jahre verlängert worden. Vielen aktuell tätigen Bibliothekaren ist auf der anderen Seite noch in Erinnerung, dass das Studium zum Diplombibliothekar drei Jahre dauerte und nicht wie heute meist acht

<sup>3</sup> Eine erste gute Einführung gibt: Zervakis, Peter A.: Der Bologna-Prozess und die Europäisierung des Hochschul- und Forschungsraumes. Kap. 5.2 in: *Erfolgreiche Leitungen von Forschungsinstituten, Hochschulen und Stiftungen*, hrsg. v. Thomas Studer, Hamburg: Dashöfer, 2003

Semester<sup>4</sup>. Im Zeitalter der Wissens- und Bildungsgesellschaft haben sich zumindest in Deutschland die Ausbildungs- und Studienzeiten zunehmend verlängert.

Bei den im Bologna Prozess vorgesehenen Studienstrukturen fällt vor diesem Hintergrund auf, dass der Bachelor zunächst ein (mindestens) dreijähriges Studium erfordert, dem das Masterstudium mit maximal zwei Jahren folgt. Grundprämisse des Bologna Prozesses ist es, zu Studienzeiten nicht über fünf Jahren zu kommen. Die sich in Deutschland abzeichnende Praxis ist in der Tat, dass der Bachelor einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss meist schon nach drei Jahren Studium ermöglicht. Bisher haben nur wenige Fachhochschulen – vor allem im ingenieurwissenschaftlichen Bereich – sich entschieden, Bachelorabschlüsse mit längeren Studienzeiten anzubieten.

Die zweite wesentliche Neuerung durch den Bologna Prozess ist die zunehmende Gleichstellung von Universitäten und Fachhochschulen. Beide bieten zukünftig gleichermaßen Bachelor und Master an. Damit wird sich auch die bisherige Differenzierung der beiden Hochschulentypen, die den Universitäten die Theorie zuwies und den Fachhochschulen die angewandten Studiengänge, weiter nivellieren. Die Unterscheidung zwischen angewandter Praxisorientierung und wissenschaftlicher Vertiefung wird zukünftig nicht mehr horizontal zwischen Hochschularten, sondern vertikal zwischen den unterschiedlichen Abschlüssen gegeben sein.

Die damit mögliche (zum Beispiel auch didaktische) Klärung der Situation ist durchaus zu begrüßen. Es ergeben sich zwar eine Reihe von ganz grundsätzlich neuen Berufsabschlüssen und -qualifikationen, die in der Praxis, speziell den Tarifstrukturen, bisher nicht vorgesehen sind. Diese entsprechen aber eher den tatsächlichen Erfordernissen und Bedürfnissen, sowohl in der praktischen Berufssituation wie auch hinsichtlich der Lernkompetenzen und der Lernbiografie. Nicht jeder junge Mensch kann sich beim Ergreifen einer Berufslaufbahn, ob als Lehre oder als Studium, schon so genau einschätzen, dass er weiß, welche Tiefe der Durchdringung eines Fachgebietes für ihn adäquat ist. So manche Bibliotheksstudenten, die gute Bibliothekare geworden wären, scheitern an den Ansprüchen einer wissenschaftlichen Diplomarbeit, genauso wie eine Reihe von Diplombibliothekaren Fähigkeiten und Interessen aufweisen, die über BAT IV hinausgehen. Diese Flexibilität bietet das neue Ausbildungssystem (vgl. Abb. 1).

Leider muss hier jedoch zunächst eine linguistische Unschärfe beseitigt werden, die uns die englische Sprache als neuer lingua franca der Wissenschaft bereitet. Der anglo-amerikanische Bachelor wird häufig als vierjährig beschrieben. Der „Bologna Bachelor“ wäre damit minderwertig wie es von Zeit zu Zeit auch von der Tagespresse kolportiert wird. Schaut man sich jedoch die Ausbildungssysteme in Abb. 1 genau an, so wird allein schon aus der Altersplatzierung deutlich, dass hier grundlegende Unterschiede vorhanden sind. Vor allem der immer wieder als Referenz bemühte amerikanische Bachelor erfüllt zu einem großen Teil Aufgaben der allgemeinen Bildung. 40 bis 60 Prozent seiner Studieninhalte sind nicht

<sup>4</sup> noch 1997 geht die AG Wissenschaftliche Bibliotheken des Hochschulausschusses der KMK in ihrem Bericht „Gemeinsame Standards für die Ausbildung und des gehobenen Dienstes an wissenschaftlichen Bibliotheken in der Bundesrepublik Deutschland“ zunächst von §14 BRRG aus: „Die Regelausbildung dauert drei Jahre.“ (bezogen auf den Vorbereitungsdienst: das Fachstudium darin wird mit 18 Monaten beziffert!)

fachlicher Natur, und der Rest wird aufgeteilt zwischen einem „Major“ und einem „Minor“, d. h. zwei Studienfächern<sup>5</sup>. Tatsächlich eröffnen die wenigen bibliothekarischen Bachelorstudiengänge in den Vereinigten Staaten<sup>6</sup> ihren Absolventen nicht den Zugang zu Positionen als „professional librarian“. In Pennsylvania beispielsweise kann man mit dem dort vergebenen „Bachelor of Science in Education (BS Ed)“, der die entsprechenden bibliothekarischen Studienanteile auf „undergraduate Niveau“ enthält, nur „provisorischer Bibliothekar“ werden. Gerade auf dem Gebiet der „Library and Information Science“ gilt der Masterabschluss als Standardvoraussetzung für fachliche, qualifizierte Berufspositionen (= als „professional“).

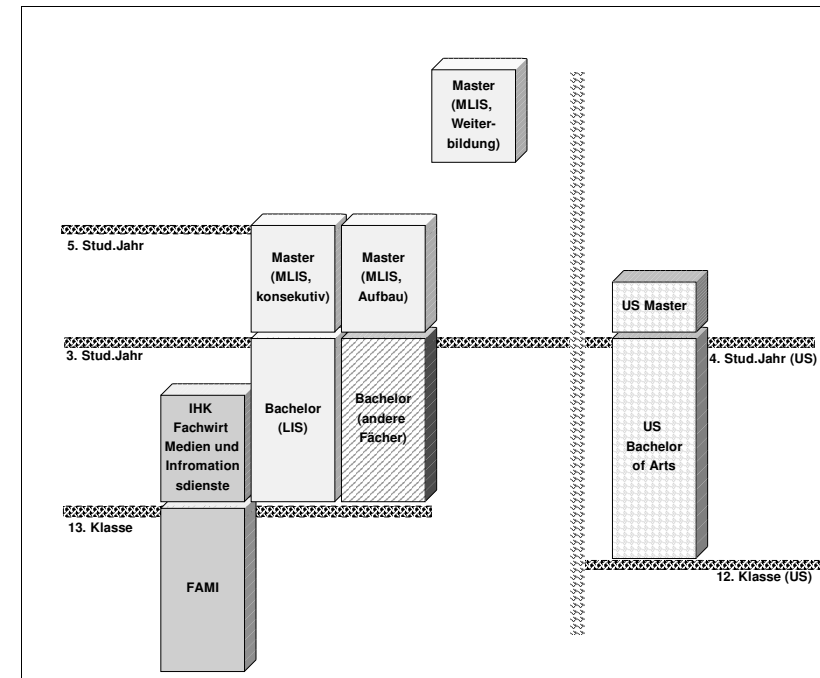


Abb. 1: Übersicht über Ausbildungswege und Abschlüsse im Zeitaufbau

Die Studiendauer des amerikanischen Bachelor wird häufig mit 120 Kreditpunkten (credit points) bewertet. In Europa pendelt er sich inzwischen auf ein Minimum von 180 credit points

<sup>5</sup> Assefa, Mariam; Sedgwick, Robert: Evaluating the Bologna Degree in the U.S. In: *World Education News and Reviews*, March/April 2004 (2004) [cf. <http://www.wes.org/ewenr/PF/04Mar/PFfeature.htm>, letzter Zugriff: 1.12.2004]

<sup>6</sup> ALISE kennt sogar nur zwei mit einem Major in Library Science, während in Universities.com 11 in zehn amerikanischen Staaten aufgeführt werden.

ein, und dies obwohl die offizielle Studiendauer kürzer zu sein scheint<sup>7</sup>. In den meisten bundesdeutschen Ländergesetzen zur Einführung des Bachelor geht man jedoch von einer weitaus höheren studentischen Arbeitsbelastung aus als dies bei bisherigen Studien der Fall war<sup>8</sup>. Eine Reduzierung von vier- und mehrjährigen Studien auf einen ersten Abschluss, der in drei konzentrierten Jahren erreicht werden kann, erscheint im Vergleich also nur sinnvoll. In keinem Fall wird es zu einer Reduktion der Inhalte kommen. Der Abschluss wird lediglich besser an die mögliche Lernbiografie der Studenten angepasst<sup>9</sup>. Auch die Befürchtung, der hohe Praxisanteil von Fachhochschulstudiengängen ginge verloren, ist bei den meisten bisherigen Konzeptionen von Studiengängen unbegründet.

Es ergeben sich auf diese Weise sechs verschiedene Abschlüsse, die jeweils unterschiedliche Anforderungen der Praxis bedienen.

- Der mittlerweile traditionelle FAMI wird weiterhin mit seiner fundierten handwerklichen Ausbildung die Grundlage der fachlichen bibliothekarischen Arbeit bilden.
- Er wird die Möglichkeit erhalten, je nach Situationen in seiner Bibliothek oder im Hinblick auf die persönliche Disposition, durch die Weiterbildung zum Fachwirt in entsprechende höhere Positionen des mittleren Managements aufzusteigen.
- Die eigentlichen Positionen für verantwortliche Entscheidungen werden weiterhin von Hochschulabsolventen nunmehr mit dem Titel „Bachelor of Arts / Sciences“ besetzt werden.

Weitergehend fachliche und verantwortungsvollere Positionen werden wie bisher ein längeres und damit fachlich vertieftes wissenschaftliches Studium voraussetzen. Dies wird in drei Ausprägungen durch den „Master of Library and Information Science“ erreicht.

- Der so genannte konsekutive Master, der vertiefte wissenschaftliche Studien auf das gleiche Fach (mindestens nach einem Bachelorabschluss) aufsetzt, wird zukünftig mehr denn je befähigen, schwierige bibliotheksfachliche Situationen, wie etwa die Leitung größerer Bibliotheken oder die Durchführung schwieriger fachlicher Projekte, zu meistern.
- Der Master im Aufbaustudium wird wie bisher als Basis ein bibliotheksfernes Fachstudium haben, und somit in erster Linie für Aufgaben in der Nähe des traditionellen Fachreferates prädestiniert sein. Ob ein Bachelor in diesem Fall immer als Eingangsvoraussetzung genügen wird, werden die einzelnen Studiengänge bzw. der Arbeitsmarkt für entsprechende Stellen regeln.
- Hier ist dann der Übergang zum Master in einem Weiterbildungsstudium fließend. Dieser ermöglicht nach vorhergehenden Studienabschlüssen und einer entsprechenden Praxisphase – in den meisten Fällen gegen Studiengebühren – eine Weiterqualifizierung, die

<sup>7</sup> Universities.com erläutert: „Bachelor degree: An award that requires completion of an organized program of study of at least 4 but not more than 5 years of full-time academic study with at least 120, but less than 150 semester credit hours.“

<sup>8</sup> vgl. Hannemann, Dieter: ECTS und Workload. Zeitmessung in Studiengängen. In: *Die neue Hochschule*, 44, 6 (2003), 20-24; die KMK empfiehlt beispielsweise von 1800 Arbeitsstunden pro Jahr auszugehen.

<sup>9</sup> Schwenk-Schellschmidt, Angela; Kammasch, Gudrun: Brauchen Bachelor und Master eine neue Didaktik? In: *Die neue Hochschule*, 45, 6 (2004), 21-23

interessierten und fähigen Bibliothekaren Aufstiegsmöglichkeiten oder weitergehende Spezialisierungen eröffnen sollen.

Je nach persönlicher Eignung und der jeweils unterschiedlich gestalteten Studienstruktur einzelner Hochschulangebote werden sich hierbei auf allen Stufen fließende Übergänge herausbilden. Diese neue Flexibilität der Ausbildung – sie entspricht im Ansatz dem, was Maurice Line mit dem „switch from teaching to learning“ anspricht – wird mit einiger Sicherheit die Realität der Arbeitswelt und seiner Tarifstrukturen wandeln.

Sie entspricht aber auch neuen inhaltlichen Erfordernissen wie sie zunehmend von der Praxis formuliert werden<sup>10</sup>. Exemplarisch sei die europäische Initiative zur Zertifizierung von Informationsfachleuten, CERTIDoc<sup>11</sup>, genannt, der mittlerweile auch die deutsche Bibliothekswelt beigetreten ist. Entsprechend einer Hierarchisierung der Anforderungen an die berufspraktischen Kompetenzen – in entfernter Anlehnung an klassische Lernziel-taxonomien<sup>12</sup> – wird hierbei durch Assessments festgestellt, welches Niveau an Professionalität ein Dokumentar beziehungsweise Spezialbibliothekar in freiberuflicher Tätigkeit erreicht hat (vgl. Tabelle 1). Die vier Niveaus – umschrieben mit: Assistent, Techniker, Manager, Experte – entsprechen mit ihren möglichen Übergängen ungefähr den zukünftigen Ausbildungsniveaus:

- FAMI/Fachwirt = Assistent/Techniker
- Fachwirt/Bachelor = Techniker/Manager
- Bachelor/Master = Manager/Experte
- nicht-konsekutiver und Weiterbildungs-Master = Experte.

**Tabelle 1: Kompetenzniveaus nach CERTIDoc (2004)**

**Niveau 1 : Problembewusstsein.** Der Betreffende begnügt sich mit der Benutzung von Werkzeugen. Gewisse Basiskenntnisse im Bereich sind jedoch notwendig (vor allem die Kenntnis von grundlegendem Fachvokabular und die Fähigkeit einige praktische und konkrete Teilaufgaben auszuführen).

**Niveau 2 : Ausführen von Routinearbeiten.** Der Betreffende verfügt über Analyse- und Ausdrucksfähigkeit der untersuchten Phänomene. Er kann mit Fachleuten des entsprechenden Gebiets zusammenarbeiten. Dies ist das erste professionelle Niveau (praktisches Know-how nutzen). Der Fachmann kann außerdem mit Hilfsmitteln umgehen, sich wiederholende oder speziell vordefinierte Aufgaben erfüllen und praktische Hinweise geben.

<sup>10</sup> Behm-Steidel, Gudrun: *Kompetenzen für Spezialbibliothekare, eine Untersuchung zur Anforderungen und Qualifizierung von Beschäftigten in internen Informationseinrichtungen*, Berlin: Logos, 2001. (Berliner Arbeiten zur Bibliothekswissenschaft); St.Clair, Guy: *Beyond Degrees. Professional Learning for Knowledge Services*, München: Saur, 2003; Special Libraries Association: *Competencies for the Information Professional of the 21st. century*. SLA 2003. (rev. edition) [cf. <http://www.sla.org/content/learn/comp2003/index.cfm>]; *Euroguide. Handbuch für Informationskompetenz (BID)*, hrsg. v. European Council of Information Associations (ECIA), 2 Bde., Frankfurt: DGI, 2004. [cf. [www.certidoc.net](http://www.certidoc.net)]; *Bibliothécaire, quel métier?*, hrsg. v. Bertrand Calenge, Paris: Ed. du Cercle de la Librairie, 2004.

<sup>11</sup> Rittberger, Marc: CERTIDoc - Zertifikation eines einheitlichen Berufsbildes in Europa. In: *Information. Wissenschaft und Praxis*, 55, 1 (2004), 29-34.

<sup>12</sup> Bloom, Benjamin S.: *Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich*, Weinheim: Beltz, 1972. Ihm folgend definiert die Pädagogik z.B. die sechs aufeinander aufbauenden kognitiven „Niveaus“: Wissen → Verstehen → Anwendung → Analyse → Synthese → Evaluation.

**Niveau 3 : Erfolgreicher Umgang mit Werkzeugen bzw. Einsatz von Methoden.** Der Betreffende weiß Bescheid über das Vorhandensein und die Inhalte gewisser Techniken, er weiß diese zu definieren, davon zu sprechen, und ist fähig, diese zu nutzen. Er besitzt die Fähigkeit, Situationen zu deuten und zu beurteilen, so dass er Methoden und Techniken den Erfordernissen entsprechend selbständig anpassen und/oder Werkzeuge bzw. Verfahren erstellen kann. Er kann über grundlegende Handlungsweisen entscheiden und sie in komplexen Handlungssituationen anwenden.

**Niveau 4 : Kreative Beherrschung von Methoden und Techniken.** Der Betreffende kann ein Verfahren oder eine Technik nicht nur in einer, sondern in mehreren Situationen anwenden, sie auf andere Vorgänge übertragen, neue Anwendungsbereiche finden, diese verbessern und verfeinern. Er besitzt die Fähigkeit, neue Werkzeuge oder Produkte zu konzipieren und seine Tätigkeit in einer strategischen Sicht zu begreifen. Er findet auf konstruktive, eigenverantwortliche Weise neue Lösungen für komplexe Probleme.

Euroguide 2004, S. 14

Neben der konkreten Benennung und Unterscheidung der Hierarchieebenen wird vor allem die Spannweite der möglichen Kompetenzen deutlich. Oder wie es Antonella Agnoli 2004 auf der Bozener Tagung „Lernort Bibliothek“ zum Ausdruck brachte<sup>13</sup>: „Der bibliothekarische Nachwuchs verlangt (...) eine Ausbildung, die wirklich theoretisch ist, aber auch wirklich praktisch (20)“. In den Beschreibungen zum vierten Kompetenzniveau von CERTIDoc wird auch klar, dass es unabdingbar ist, „zu investieren (...) in die bibliothekswissenschaftlichen Disziplinen, die nach wie vor unverzichtbar sind, um die Berufsausbildung in einem Fächerkanon konkret zu verankern“ (ebd.). Hier trifft sich die strukturelle Beschreibung des Berufsbildes mit der Forderung nach der Öffnung des Sichtfeldes. Diese ist nur möglich durch konsequenten Ausbau des Masterbereichs, der in doppelter Hinsicht fruchtbar sein wird: für die Praxis und für die Ausbildung. Jede praktische Berufsanwendung verlangt in einer zunehmend ausdifferenzierten Gesellschaft immer höhere Grade an Spezialisierung. Den Bedarf dazu hat quasi auf der anderen Seite des Hierarchiespektrums die erfolgreiche Etablierung der FAMI-Ausbildung demonstriert.

Die Notwendigkeit weitergehender wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit dem eigenen Fachgebiet betonen in letzter Zeit zunehmend die beiden größten Bibliotheksverbände der Welt (ALA, SLA)<sup>14</sup>. Die Suche nach praktischer Relevanz, bzw. nach Evidenz<sup>15</sup> bestimmter Handlungsweisen für die Praxis erfordert eine gewisse Metaperspektive, die man in Deutschland ungenutzte Research (Forschung) nennt. Strategisches Management, Controlling, Leistungsmessung, BIX, Best Practice und „outcome-Forschung“ – all dies sind neuere Standards der Bibliothekspraxis, die ohne „Research“ nicht auskommen. Nicht ganz zufällig, wenn auch teilweise aus anderen Gründen, situiert sich die bibliothekarische Profession im anglo-amerikanischen Bereich fast ausschließlich auf dem Master Niveau.

<sup>13</sup> Agnoli, Antonella: Leitbild "benutzerfreundliche Bibliothek": Welche berufliche Aus- und Weiterbildung ist für Bibliothekare notwendig? In: *Lernort Bibliothek = La biblioteca apprende*, hrsg. v. Franz Berger, Berlin: BibSpider, 2004, S. 13-20.

<sup>14</sup> die ALA in ihren accreditation standards (1992 ff) und die SLA in einem eigenen "Research Statement": Special Libraries Association: *Putting OUR Knowledge to Work: A New SLA Research Statement June 2001. The Role of Research in Special Librarianship*, Washington: SLA, 2001, vgl. Hobohm 2005 (wie Fußnote 2).

<sup>15</sup> vgl. *Evidence-based practice for information professionals. A handbook*, hrsg. v. Andrew Booth und Anne Brice, London: Facet Publishing, 2004.

Die Tatsache, dass dieses in Deutschland zumindest auf Seiten der Ausbildung mit bisher nur einem einzigen bibliothekswissenschaftlichen Institut an einer Universität unterrepräsentiert ist, muss hier nicht noch einmal betont werden. Die neue Struktur des europäischen Hochschulwesens bietet diesbezüglich jedoch eine nicht zu unterschätzende Chance. Die voraussichtliche breite Einführung von Masterangeboten auch an Fachhochschulen bedeutet nicht nur einen Gewinn an Erkenntnis für die Praxis, sondern wird durch das höhere Ausmaß an qualifiziertem wissenschaftlichen Output auch nicht ohne Einfluss auf die Bachelor Ausbildung selber bleiben, da diese ja in der Regel vom gleichen Lehrpersonal durchgeführt wird. Diese Behauptung ist nicht nur dem humboldtschen Ideal einer Einheit von Lehre und Forschung geschuldet, sondern beruht eher auf der Erkenntnis einer sich bedingenden Hierarchie von Kompetenzniveaus, wie sie ja von CERTIDoc z. B. zur Abbildung der beruflichen Realität genutzt wird. Der Bachelor kann nur profitieren von einer Zunahme der Spezialisierung in den höheren Kompetenzbereichen – auch ganz im Sinne der Ausdifferenzierungsthese der Systemtheorie. Konkret ist zum Beispiel in den meisten Ländergesetzen vorgesehen, dass maximal 20-25% eines Bachelorjahrgangs im konsekutiven Master weiter studieren dürfen. Man hofft hier auf eine Konzentration von Kapazitäten und Kompetenzen, die wissenschaftliche und gegebenenfalls forschende Reflexion anregt.

Ein ähnlicher Auslese- bzw. Konzentrationsprozess wird sich auf der anderen Seite des Spektrums auf dem Weg vom FAMI zum Fachwirt ergeben, allerdings prinzipiell mit einem grundlegenden Unterschied. Der berufliche Weg zum Fachwirt verlangt keine Hochschulreife und keine Studierfähigkeit. Der „Standard“-Fachwirt weist also auf Grund seiner Lernbiografie ein geringeres Maß an Training zu den Aspekten der oberen Ebenen der Lernziel-Taxonomie von Bloom auf: Analyse, Synthese und Evaluation. In vielen Fällen ist auch anzunehmen, dass ihm der hohe Anteil an interdisziplinärer oder allgemeiner Bildung etwa eines amerikanischen Bachelors fehlen wird, den der deutsche Bachelor zwar nicht durch Nebenfächer aber doch zumindest durch das höhere Niveau seines Schulabschlusses erreichen kann.

Das Profil und die Stärken des Bachelors liegen also genau in den Bereichen, die als zukünftig ausschlaggebend charakterisiert werden. Betrachtet man beispielsweise die Entwicklung der unterschiedlichen Kompetenzbereiche in den verschiedenen Stadien des Projektes DECIDOC<sup>16</sup> und CERTIDoc, so erkennt man zwar vor allem eine Zunahme der Anforderungen im technologischen Bereich. Bei der Neustrukturierung von vorher 3 auf nunmehr 4 Kompetenzfelder wird die Gruppe „T: Technologie“ grundsätzlich neu zusammengefasst. Die weiteren Detailänderungen innerhalb der einzelnen Gruppen lassen jedoch andererseits eine Zunahme der Komplexität des Arbeitsfeldes von Informationsspezialisten erkennen. So ist zum Beispiel in der neueren Fassung in der Gruppe „I: Information“ explizit „Management von Inhalten und Wissen“ und „Konzeption von Produkten und Dienstleistungen“ hinzugekommen. Die neu strukturierte Kompetenz-Gruppe „M: Management“ umfasst nunmehr zusätzlich Felder wie „Globales Informationsmanagement“ oder den Teilaspekt „pädagogisches Handeln“ (so zumindest in der französischen Version) (vgl. Tabelle 2).

<sup>16</sup> dem Vorläufer von CERTIDoc aus dem Jahre 1999.

Besonders auffällig ist jedoch die Neustrukturierung der so genannten Schlüsselkompetenzen. Wurden in DECIDOC bisher nur zehn allgemeine Softskills als wichtig ausgemacht, so ergeben sich nunmehr zwanzig detaillierte Anforderungsbereiche persönlicher und sozialer Kompetenzen von Dokumentaren und Bibliothekaren. Hier fallen vor allem die gänzlich neu aufgenommenen Aspekte „Autonomie“ und „Verhandlungsgeschick“ auf.

**Tabelle 2: Kompetenzbereiche und Soft Skills nach CERTIDoc (2004)**

33 Kompetenzbereiche	20 grundlegende Soft-Skills
<b>Gruppe I – Information</b>	<b>A – Kontakte</b>
I01 – Beziehungen mit Benutzern und Kunden	1 – <b>Autonomie</b>
I02 – Verständnis des Berufsfeldes	2 – <b>Kommunikation</b> (sfähigkeit)
I03 – Anwendung des Informationsrechts	3 – <b>Verfügbarkeit</b>
I04 – Management von Inhalten und Wissen	4 – <b>Einfühlung</b> (svermögen)
I05 – Identifikation und Bewertung von Informationsquellen	5 – <b>Team</b> (geist)
I06 – Analyse und Darstellung von Informationen	6 – <b>Verhandlung</b> (sgeschick)
I07 – Informationsrecherche	7 – <b>Pädagogisches Geschick</b>
I08 – Bestandsverwaltung	<b>B – Recherchieren</b>
I09 – Bestandserweiterung	1 – <b>Neugier</b>
I10 – Physische Bearbeitung von Dokumenten	<b>C – Analysieren</b>
I11 – Einrichtung und Ausstattung	1 – <b>Analyse</b> (fähigkeit)
I12 – Konzeption von Produkten und Dienstleistungen	2 – <b>Urteil</b> (sfähigkeit)
<b>Gruppe T – Technologien</b>	3 – <b>Synthese</b> (fähigkeit)
T01 – EDV-Konzeption dokumentarischer Informationssysteme	<b>D – Kommunizieren</b>
T02 – EDV-gestützte Anwendungsentwicklung	1 – <b>Diskretion</b>
T03 – Publikation und Herausgabe	2 – <b>Reaktion</b> (svermögen)
T04 – Internet-Technologien	<b>E – Verwalten</b>
T05 – Informations- und Kommunikationstechnologien	1 – <b>Ausdauer</b>
<b>Gruppe C – Kommunikation</b>	2 – <b>Genauigkeit</b>
C01 – Mündliche Kommunikation	<b>F – Organisieren</b>
C02 – Schriftliche Kommunikation	1 – <b>Anpassung</b> (sfähigkeit)
C03 – Audiovisuelle Kommunikation	2 – <b>Vorausdenken</b>
C04 – EDV-gestützte Kommunikation	3 – <b>Entscheidung</b> (sfreudigkeit)
C05 – Fremdsprachenpraxis	4 – <b>Initiative</b> (ergreifen)
C06 – Zwischenmenschliche Kommunikation	5 – <b>Organisation</b> (stalent)
C07 – Betriebliche Kommunikation	
<b>Gruppe M – Management</b>	
M01 – Globales Informationsmanagement	
M02 – Marketing	
M03 – Verkauf und Vertrieb	
M04 – Budgetverwaltung	
M05 – Projekt- und Planungsmanagement	
M06 – Beurteilung und Evaluierung	
M07 – Personalmanagement	
M08 – Weiterbildung und Training	
<b>Gruppe S – Zusatzwissen</b>	
S01 – Komplementärwissen	

Euroguide 2004, S. 9

Auch die Entwicklung der Kompetenzprofile der Special Libraries Association, die 2003 eine Überarbeitung ihres ersten Papiers aus dem Jahre 1997 vorlegte<sup>17</sup>, zeugt zunächst von einer Akzentuierung der „professional competencies“ und der „core competencies“. Zu letzteren gehört z.B. neu, dass der „information professional“ jemand ist, dem besonders daran gelegen ist, den Berufsstand mittels Erfahrungsaustausch und lebenslangem Lernen bei der Erweiterung der gemeinsamen Wissensbasis zu fördern. Er lässt andere partizipieren und partizipiert bei der gemeinsamen Entwicklung des Erkenntnisstandes zu bibliothekarischem Tun – ganz im Sinne eines berufsständischen Wissensmanagements. Hier hört man das Echo des zwei Jahre vorher formulierten „research statements“ im zentralen Leitbild der Profession wieder. Die eigentlichen inhaltlichen Erweiterungen und Verfeinerungen von dessen Neufassung in 2003 weisen jedoch die „personal competencies“ auf mit Formulierungen, die teilweise in die gleiche Richtung gehen: „the information professional (...) negotiates confidently; (...) thinks creatively and innovatively; seeks new or ‚reinventing‘ opportunities“. Er/sie ist aber auch jemand, der auf besondere Weise teamorientiert ist mit einem „balance of collaborating, leading and following“. Schließlich bleibt er/sie flexibel und „gut gelaunt“ (*positive*) in Zeiten kontinuierlichen Wandels.

Als letzter Kronzeuge soll Guy St. Clair dienen<sup>18</sup>, der in seinem bezeichnender Weise mit „Beyond Degrees“ betitelten jüngsten Buch zum Thema Kompetenzprofile gar ein ganz neues Berufsfeld postuliert. Er sieht auf Grund der umfassenden gesellschaftlichen Änderungen die betriebs- und volkswirtschaftliche Bedeutung des Bereichs: „Knowledge Development / Knowledge Sharing“ drmatisch zunehmen. Hier ist dann nicht mehr „nur“ der „information professional“, sondern der „knowledge professional“ gefragt. Dieser zeichnet sich zwar durch eine solide Ausbildung im ABD-Bereich aus, er/sie ist aber durch persönliche und durch Managementkompetenzen in der Lage, eine führende Rolle bei der Unterstützung des strategischen Lernens (der Mitglieder) seiner Trägerorganisation zu übernehmen. St. Clair beschreibt dies zwar naturgemäß primär aus der Perspektive des unternehmensinternen Spezialbibliothekars, seine Charakterisierung der neuen Rolle der noch unlängst „Bibliothekar“ genannten Personen lässt sich jedoch unschwer auf andere Bereiche bibliothekarischer Tätigkeit übertragen (z.B. ähnlich der Blicköffnung Maurice Lines, s.o.).

Durch ihre bessere Differenzierung unterschiedlicher Kompetenzniveaus ermöglicht die neue Ausbildungsstruktur im europäischen Hochschulraum genau diese Perspektive. Gerade dem Bachelor wird sich aufgrund des flexibleren Übergangs zu Masterstudien die Möglichkeit ergeben, das neue Berufsfeld mitzugestalten. Die neuen Lehr- und Lernformen in den Hochschulen werden ihr Übriges dazu tun, dass seine persönlichen und sozialen Kompetenzen in diesem Sinne entwickelt werden. Wichtig wäre jedoch dabei, dass Ausbildung und Praxis sich auf allen Seiten zu einem gemeinsamen Modell wie dem von CERTIDoc positionieren und dieses ggf. gemeinsam weiterentwickeln. Die Chancen dazu liegen vor.

<sup>17</sup> vgl. Fußnote 10 – neben der Änderung des Titels von „Competencies for Special Librarians...“ zu „Competencies for Information Professionals ...“

<sup>18</sup> vgl. Fußnote 10.