

Claudia Börner, Franziska Weidle und Marie Theres Augsten

Future Skills für Future Librarians – Impulse für Kompetenzanforderungen und Gestaltungsaufgaben von Bibliotheken der Zukunft

Zusammenfassung: Der vorliegende Beitrag diskutiert die Fragestellung, inwieweit das Kompetenzprofil des Teaching Librarian und die damit einhergehende Fokussierung auf die Vermittlung von Informationskompetenz in wissenschaftlichen Bibliotheken vor dem Hintergrund beschleunigter gesellschaftlicher Transformationsprozesse eines Updates bedürfen. Für die (anteilige) Förderung von Kompetenzen wie den Future Skills erscheinen Bibliotheken als zentrale (Lern-)Orte zukünftiger Arbeitskräfte, ForscherInnen und InnovatorInnen prädestiniert. Daraus leiten sich jedoch entsprechende Anpassungen ab, die sich zum einen auf die Curricula bibliothekarischer Studiengänge selbst beziehen und zum anderen die über traditionelle Organisationsgrenzen übergreifende Zusammenarbeit betreffen, wie sie bei Third-Space-Einrichtungen zu beobachten ist.

Schlüsselwörter: Zukunftskompetenzen, Teaching Librarians, Lernorte, Third Space, Informationskompetenz

Future Skills for Future Librarians – Towards Competence Requirements and Design Tasks of Libraries of Future

Abstract: This article discusses the question of the extent to which the competence profile of the teaching librarian and the associated focus on teaching information literacy in academic libraries need to be updated against the background of accelerated social transformation processes. Libraries seem to be predestined as central (learning) sites of future workers, researchers, and innovators for the (partial) development of competences such as future skills. The following implications, however, refer on the one hand to the curricula of library study programmes themselves and on the other hand concern the cooperation across traditional organisational boundaries, as can be observed in third-space institutions.

Keywords: Future skills, teaching librarian, learning spaces, third space, information literacy

1 Einleitung

Welche Trends lassen sich derzeit in der Bildungsforschung beobachten, die Orientierung für die Fortentwicklung bibliothekarischer Studiengänge bieten? Diese Fragestellung sollte angesichts des

Bildungsauftrages wissenschaftlicher Bibliotheken, aber auch der aus gesellschaftlichen Transformationsprozessen folgenden Anforderungen stets vor dem Hintergrund beleuchtet werden, welche Fähigkeiten heute und in Zukunft relevant sind. Was müssen zukünftige AbsolventInnen für den Arbeitsmarkt mitbringen bzw. welche Fähigkeiten sind für gesellschaftliche Teilhabe wichtig oder sogar unerlässlich? Dieser „Blick in die Zukunft“ und die Ableitungen daraus sollten schon heute bei der Weiterentwicklung bibliothekarischer Studiengänge Berücksichtigung finden.

Sowohl die Ergebnisse des Hochschul-Bildungs-Reports 2020¹ als auch die des Hochschul-Barometers 2020² zeigen deutlich, dass sich die Arbeitswelt und Gesellschaft in einem tiefgreifenden Wandel befinden. Auf diese Veränderungen muss sich das Bildungssystem einstellen und den Erwerb entsprechender Kompetenzen, sogenannter Future Skills, ermöglichen. Unter Future Skills werden dabei Fähig- und Fertigkeiten verstanden, die in den nächsten fünf Jahren für das Berufsleben und die gesellschaftliche Teilhabe wichtiger werden. Dazu gehören formale Fachkompetenzen, digitale Kompetenzen, aber auch überfachliche Kompetenzen, bei deren Vermittlung den Hochschulen eine zentrale Rolle beigemessen wird.³ Die Diskussion um Zukunftskompetenzen ist in einer sich immer schneller wandelnden Welt eine der aktuellen in der Bildungsforschung.⁴

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Fragestellung, was das Konzept der Future Skills für wissenschaftliche Bibliotheken als Teil universitärer Organisationsstrukturen sowie für die Anforderungsprofile und Aufgaben von BibliothekarInnen bedeutet. Darüber hinaus gehen die Autorinnen der Frage nach, inwieweit „Bibliotheken“ (Lern-)Orte sind bzw. sein sollten, an denen zukünftig der Erwerb von Future Skills (anteilig) ermöglicht werden kann. Kurzum: In welchem Maße sollten Bibliotheken oder auch Third-Space-Einrichtungen an Hochschulen zukünftig den Erwerb von Zukunftskompetenzen bei Studierenden und BürgerInnen fördern? Daran schließt sich die im Vordergrund des Beitrages stehende Fragestellung der curricularen Weiterentwicklung bibliothekarischer Studiengänge an. Basierend auf dem Konzept des Teaching Librarian und der damit einhergehenden Fokussierung auf die Vermittlung von Informationskompetenz in Bibliotheken soll diskutiert werden, inwieweit dieses Kompetenzprofil vor dem Hintergrund der aufgeworfenen Frage um Future Skills zukünftig weitergefasst und infolgedessen bei der Weiterentwicklung bibliothekarischer Studiengänge berücksichtigt werden muss.

¹ Eine Initiative von Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company.

² Das Hochschul-Barometer ist Teil der gemeinsamen Initiative Innovationsfaktor Hochschule von Stifterverband und Heinz Nixdorf Stiftung.

³ Burk und Hetze (2020).

⁴ Ehlers (2021).

2 Bibliotheken im Wandel

Das Zeitalter der Industrie 4.0 ist eine Zeit des beschleunigten Wandels von Prozessen und Entwicklungen. Herausforderungen der Zukunft sind dabei u.a. die Herausbildung von Berufsfeldern und Arbeitsmarktanforderungen, die wir heute noch nicht kennen, eine immer stärker vernetzte Welt, eine wachsende Vielfalt an Perspektiven, Werten und Anschauungen, ebenso wie die Frage nach einem nachhaltigen und respektvollen Miteinander-Lebens und -Handelns.⁵ Bereits heute wird eine Wende des Arbeitsmarktes deutlich. Nach jahrzehntelangem Wachstum der Arbeitsbevölkerung zeigt sich die zukünftige Schrumpfung durch anhaltende demografische Entwicklungstendenzen. Gleichzeitig führt die Beschleunigung der Digitalisierung dazu, diese Kluft an fehlenden Arbeitskräften zu überbrücken.⁶ Weiter voranschreitende Automatisierung und Digitalisierung und sich verändernde Einstellungen und Werte bedingen neue Anforderungen und Konzepte in der Aus- und Weiterbildung Lernender und Arbeitender – auch an Universitäten. In ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungsinstitution steigt neben neuen Kenntnissen und Kompetenzen auch die Relevanz von Werten und Einstellungen als explizite Ziele von Bildungsprozessen und -praktiken. Dabei gilt es u.a., das Potential des menschlichen Handelns als Ergänzung zu technologischen Entwicklungen und Maschinen herauszustellen, so die AutorInnen des OECD Lernkompasses 2030.⁷ Auch Bibliotheken werden durch diese teils disruptiven Prozesse vor bedeutende Herausforderungen gestellt. Sie befinden sich in einem sich „permanent wandelnden Umfeld neuer Marktmechanismen, erhöhter Mobilität und sich verändernder Fachkulturen“.⁸ Neue Möglichkeiten der Kommunikation, Produktion und Verbreitung digital verfügbarer Inhalte und Objekte führen zu neuen Möglichkeiten, aber auch neuen Anforderungen. So formulierte der Deutsche Bibliotheksverband bereits im Jahr 2018, dass neue Serviceanforderungen an Bibliotheken gestellt werden,

„die mit ihrem traditionellen Aufgabenportfolio und ihren etablierten Verfahrensweisen nicht leicht zu vereinen sind. Bibliotheken werden sich daher im Gesamtsystem der wissenschaftlichen Informationsversorgung neu verorten und in Kooperation mit ihren Partnern neue Verantwortungsbereiche übernehmen müssen. Die digitale Transformation hat die Bibliotheken bereits erreicht, verlangt indes noch konsequentere strategische Entscheidungen und wird auch in Zukunft neue dynamische Anpassungen erfordern. Dies gilt auch für den Bildungsauftrag wissenschaftlicher Bibliotheken. Der digitale Wandel schafft

⁵ OECD Future of Education and Skills 2030 Informal Working Group (2020).

⁶ Dettmers et al. (2021).

⁷ OECD Future of Education and Skills 2030 Informal Working Group (2020).

⁸ Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018) 2.

erweiterte Möglichkeiten der Partizipation an Bildung und Kultur (Citizen Science) und am Informations- und Wissenstransfer.“⁹

Diese strategischen Entscheidungen umfassen die Veränderung traditioneller Aufgabengebiete, eine agile Arbeits- und Denkweise sowie die gezielte Verschränkung mit anderen Bereichen wie IT, Medien und digitale Bildung. Synergetische Einrichtungen, wie das Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ) der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU), sind Beispiele für solche Positionierungen. Letztlich lässt sich davon ableiten, dass sowohl die NutzerInnen wissenschaftlicher Bibliotheken als auch die Bildungseinrichtungen selbst Kompetenzen für eine Welt, die sich im Wandel befindet, benötigen. Welche Kompetenzen das sein könnten, wird im Folgenden erörtert.

3 Zukunftskompetenzen – Der Future Skills Turn

Im Rahmen des von der OECD herausgegebenen Lernkompasses 2030 gilt die Fähigkeit der ganzheitlichen Kompetenzentwicklung – in sich immer neu entwickelnden Umwelten – als Alleinstellungsmerkmal des Menschen, das in einer zusehends technologisierten Welt einen besonderen Fokus erlangen sollte. Unter einem „ganzheitlichen Kompetenzbegriff“ wird das Zusammenwirken der Entwicklung von Wissen, Haltung, Werten und Skills betrachtet – angelehnt an den ganzheitlichen Bildungsbegriff bzw. Johann Heinrich Pestalozzis pädagogischen „Dreiklang“ („Lernen mit Kopf, Herz und Verstand“).¹⁰ Dabei werden Werte und Einstellungen mit Blick auf die Entwicklung von Wissen und Kompetenzen relevanter. Sie bestimmen die Kompetenzen des 21. Jahrhunderts wie interkulturelle Kompetenz, kritisches und erfinderisches Denken oder Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Information und Kooperation. Der OECD Lernkompass 2030 soll der Orientierung dienen, welches Wissen, welche Skills, Haltungen und Werte Lernende benötigen, um auf zukünftige Herausforderungen und Veränderungen des Alltags und der Umwelt proaktiv reagieren zu können und somit einen positiven Wandel des Bildungssystems zu unterstützen. Er setzt sich aus den sieben Komponenten „Student Agency“, „Transformationskompetenzen“, „Lerngrundlagen“, „Wissen“, „Skills“, „Haltungen und Werte“ sowie „Antizipations-Aktions-Reflexionszyklus“ zusammen. Ursprünglich wurde er für das Lernen im Zuge der schulischen Ausbildung entwickelt mit dem bewussten Bestreben der Adaption in weitere (Aus- und Weiter-)Bildungsbereiche.¹¹

⁹ Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018) 4.

¹⁰ OECD Future of Education and Skills 2030 Informal Working Group (2020) 89; gemeint ist hier die Trias von Grundwissen, Grundhaltung und Grundfertigkeiten.

¹¹ OECD Future of Education and Skills 2030 Informal Working Group (2020) 20f.

Vor dem Hintergrund, dass bestehende Konzepte der Hochschulbildung nicht mehr ausreichend erscheinen, um ArbeitnehmerInnen der Zukunft auszubilden,¹² hat auch der Bildungsforscher und Professor für Bildungsmanagement und Lebenslanges Lernen, Ulf-Daniel Ehlers, in einer internationalen Delphi-Studie zu „Future Skills – Future Learning and Future Higher Education“¹³ sog. Future Skills mit jeweiligen Kompetenzprofilen herausgearbeitet. Damit sind laut Ehlers (2021) Kompetenzen gemeint, *„die es Individuen erlauben, in hochemergenten Handlungskontexten selbst organisiert komplexe Probleme zu lösen und (erfolgreich) handlungsfähig zu sein*. Sie basieren auf kognitiven, motivationalen, volitionalen sowie sozialen Ressourcen, sind wertebasiert und können in einem Lernprozess angeeignet werden“.¹⁴ Die dafür identifizierten 17 Future Skills können in drei Dimensionen bzw. Kompetenzfelder untergliedert werden: in 1) individuell-entwicklungsbezogene Kompetenzen, wie z.B. Reflexions- und Entscheidungskompetenz, 2) individuell-objektbezogene, wie z.B. Innovations- und Digitalkompetenz und 3) organisationsbezogene Kompetenzen, wie z.B. Zukunfts- und Gestaltungskompetenz. Zudem werden sie berufsfeldunabhängig anhand von zwei Eckpfeiler-Charakteristika beschrieben. Dabei steht auf der einen Seite die starke, transversale und gut ausgebildete Fähigkeit zur Selbstorganisation und auf der anderen Seite die Fähigkeit, in unvorhersehbaren Kontexten agieren zu können. Im Vergleich zu den vergangenen Skill-Anforderungen können nach Ehlers demnach drei Veränderungsprozesse identifiziert werden. Zum einen lässt sich ein Shift innerhalb der subjektbezogenen individuellen Skills ausmachen, bei dem der Aufbau auf „following requirements“ künftig durch eine verstärkte Selbstorganisation abgelöst wird. Innerhalb der objektbezogenen individuellen Skills verschiebt sich die Beschränkung auf die Anwendung von Wissen, Methoden und Tools mehr in Richtung einer kreativen und originellen Entwicklung von neuem Wissen sowie neuer Methoden und Tools, und innerhalb der welt- bzw. organisationsbezogenen Skills transformieren sich die klar umrissenen Strukturen in Organisationen hin zu „verstärkt fluide[n], befähigende[n] und agile[n] Kulturen“.¹⁵

Auch im Diskussionspapier von Stifterverband und McKinsey (2021) werden Future Skills eruiert. Mit Bezug auf das Future Skills Framework von 2018 sowie auf Skills Frameworks nationaler und internationaler Organisationen (z. B. UN, OECD, Bundesagentur für Arbeit) wurden 21 Kompetenzen entlang von vier maßgebenden Kategorien identifiziert. Als eine der größten Neuerungen wird die Etablierung der Kategorie „transformative Kompetenzen“ in Ergänzung zu den bestehenden Kategorien „technologische Kompetenzen“ (relevant für die Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien), „digitale Kompetenzen“ (für die Orientierung und aktive Teilnahme an einer

¹² Vgl. Dettmers et al. (2021), Ehlers (2021).

¹³ Siehe Ehlers und Kellermann (2019).

¹⁴ Ehlers (2021) 359, Hervorhebungen im Original.

¹⁵ Ehlers (2019) 42.

digitalisierten Umwelt) und „klassische Kompetenzen“ (nicht-digitale Kompetenzen, ausschlaggebend für beruflichen und organisatorischen Erfolg) herausgestellt. Transformative Kompetenzen definieren Stifterverband & McKinsey als „nicht-digitale[n] Schlüsselkompetenzen“, die zentral sind, „um die großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit [...] angehen und lösen zu können“.¹⁶ Da es sich hierbei um das aktuelle Modell im Kontext der Diskussion um Future Skills handelt, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf dieses Konzept. Einen Gesamtüberblick über die identifizierten Kompetenzen bietet Abb. 1.

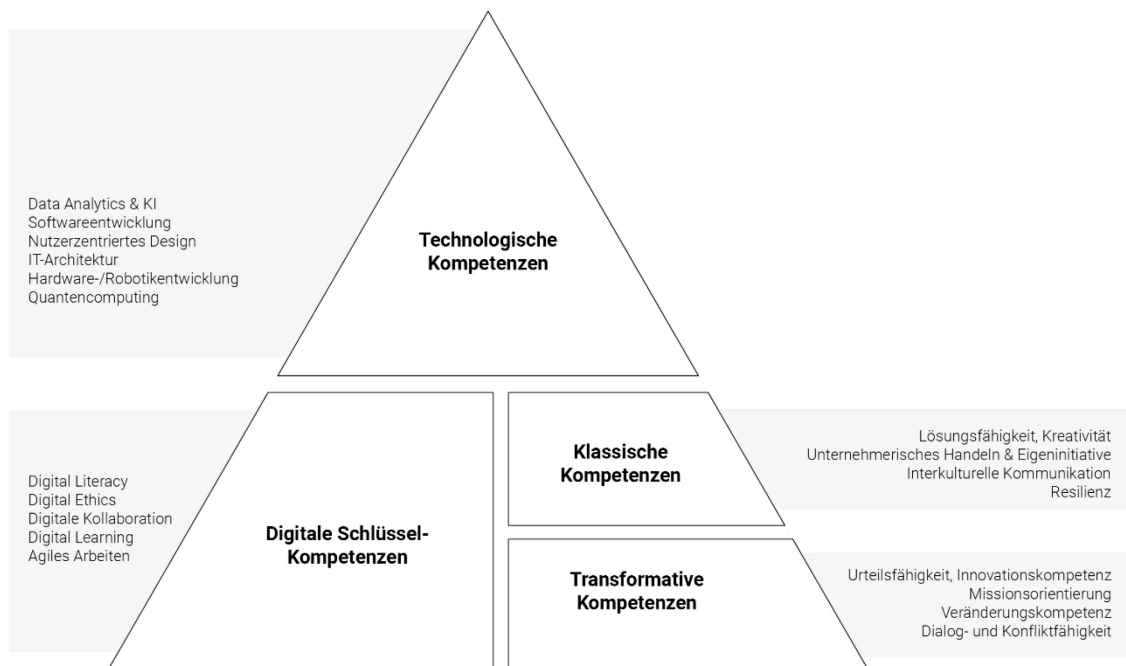


Abb. 1: Future Skills, eigene Darstellung in Anlehnung an Stifterverband/ McKinsey (2021)

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf Zukunftskompetenzen konstatieren, dass deren Aneignung und Förderung in einem größeren Kontext unter Berücksichtigung sich beschleunigender Transformationsprozesse betrachtet werden müssen. Flexibilität und Agilität im Zusammenspiel mit Empathie, Verantwortungsübernahme und der Entwicklung eigener Haltungen und Werte sind das, was Lernende und Arbeitende benötigen, um künftig gesellschaftliche Prozesse aktiv mitgestalten zu können. Im Folgenden wird in einem ersten Schritt darauf eingegangen, welche Rolle Hochschulen in diesem Zusammenhang beigemessen wird, bevor in einem nächsten Schritt stärker auf Bibliotheken fokussiert wird.

¹⁶ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company (2021) 5.

4 Der Future Skills Turn und die Rolle der Hochschulen

Ehlers (2021) spricht von einem „Future Skills Turn“ – damit meint er den Wandel von Hochschulbildungskonzepten, zu dem Future Skills entscheidend beigetragen haben. Ihm zufolge ist es für Hochschulen unvermeidbar, sich künftig an der Vermittlung von Future Skills und damit an den drei sich wechselseitig beeinflussende Kompetenzfeldern – Subjekt, Objekt und Welt – zu orientieren.

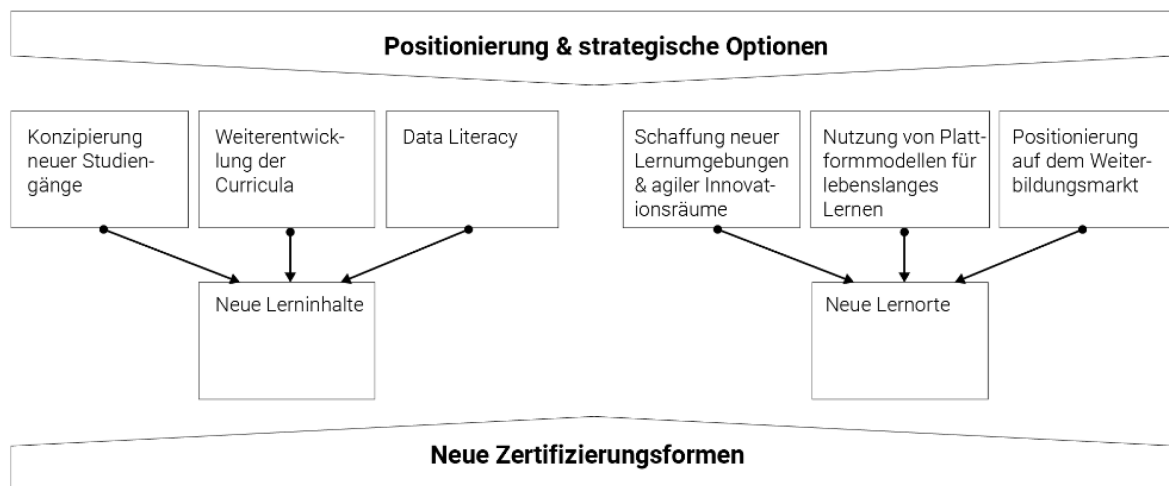


Abb. 2: Strategische Handlungsbereiche für Hochschulen, eigene Darstellung in Anlehnung an Stifterverband/ McKinsey (2019)

Wie dieser Wandel bzw. Bezug auf Future Skills in der Praxis aussehen kann, damit haben sich die AutorInnen des Hochschulbildungsreports 2020¹⁷ auseinandergesetzt. Es wurden Herausforderungen und Potentiale in sieben Bereichen herausgestellt (siehe Abb. 2).¹⁸ Zwei Aspekte erscheinen mit Blick auf die zukünftige Entwicklung von wissenschaftlichen Bibliotheken und deren AkteurInnen besonders interessant. Zum einen betrifft dies die Gestaltung neuer Lernorte durch die Schaffung neuer Lernumgebungen und agiler Innovationsräume. Lernen an Hochschulen der Zukunft sollte laut

¹⁷ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company (2019).

¹⁸ Neben der Konzipierung neuer Studiengänge (z.B. durch die Schaffung spezialisierter Masterprogramme oder individualisierter, modularer Studiengangskonzepte) zählen die Weiterentwicklung bestehender Curricula (z.B. durch Agilität und Transdisziplinarität) und die Integration von Data Literacy als Querschnittsaufgabe (z.B. durch disziplinübergreifendes, projektbasiertes Lernen) zu den bedeutendsten Potentialen, um neue Lerninhalte zu schaffen. Die Konzeption neuer Lernumgebungen und agiler Innovationsräume (bspw. durch die Implementierung von Orten für kollaboratives Arbeiten und Lernen, wie Data Labs) gilt bezüglich der Schaffung neuer Lernorte als ebenso relevant, wie die Positionierung auf dem Weiterbildungsmarkt (z.B. durch modularisierte, flexible akademische Weiterbildungsangebote) oder die Nutzung von existierenden Online-Plattformen für Lebenslanges Lernen. Eine weitere Möglichkeit sehen die AutorInnen, mit Blick auf internationale Entwicklungen und die Start-up-Szene, in der Konzeption neuer Zertifizierungsformen. Ihnen zufolge sei die Entwicklung flexibler Qualifikationsnachweise, neuer Darstellungsformen von Qualifikationsnachweisen oder die Ausrichtung auf „Micro-“ oder „Nanodegrees“ zukunftsweisend.

Stifterverband (2019), durch flexible, experimentelle und kooperative Arbeitsweisen geprägt sein, die forschungs- und innovationsorientiertes Lernen fördern und somit zu Orten aktiver Kompetenzvermittlung, insbesondere von Future Skills, werden. Zum anderen sind die Lerninhalte und Curricula bibliothekswissenschaftlicher Studiengänge selbst betroffen und müssen einer entsprechenden Anpassung und Weiterentwicklung unterzogen werden, um die Voraussetzung für die Transformation des Lernorts „Bibliothek“ zu schaffen.

5 Erwerb von Future Skills – eine (zukünftige) Aufgabe von Bibliotheken?

Da Bibliotheken in der bibliotheks- und bildungswissenschaftlichen Literatur immer häufiger als Lernorte und -räume diskutiert werden,¹⁹ wird im Folgenden die Bedeutung der dargestellten Entwicklungen für die Arbeit und das Lernen in Bibliotheken und die damit verbundene Kompetenzentwicklung von BibliothekarInnen durch angepasste Studieninhalte und -curricula betrachtet.

1.1 Neue Lerninhalte – Von der Informationskompetenz zu Future Skills

Zu den Kernaufgaben von Bibliotheken gehören neben der Bereitstellung und Optimierung entsprechender Dienste, Werkzeuge und Medien (z.B. Recherche- und Informationsbeschaffungsmöglichkeiten) die Befähigung, diese adäquat und reflektiert anwenden und nutzen zu können (z.B. Recherchefähigkeiten).²⁰ Daher scheint es nicht überraschend, dass die Förderung digitaler Medien- und Informationskompetenz vom Deutschen Bibliotheksverband (dbv) als eines von acht Handlungsfeldern mit zentralem Stellenwert für wissenschaftliche Bibliotheken eingestuft wird.²¹ Die Kompetenzentwicklung der BibliotheksnutzerInnen gilt folglich nach wie vor als einer der zentralen sowie wachsenden Aufgabenbereiche von Bibliotheken.²² Bei Informations- und Medienkompetenz handelt es sich laut dbv um eine Schlüsselqualifikation, die vermittelt werden soll, „um den eigenen Informationsbedarf zu erkennen, die gewünschten Informationen zu finden und zu bewerten und mit ihnen verantwortungsbewusst sowie informationsethisch und rechtlich korrekt umzugehen.“²³ Für diese Vermittlungsaufgabe hat die Gemeinsame Kommission Informationskompetenz des Vereins Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare und des Deutschen Bibliotheksverbands im Jahr 2014 das Qualifikationsprofil eines Teaching Librarian definiert. Dieses stellt erforderliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammen, die BibliothekarInnen

¹⁹ Vgl. Wittenauer und Neumann (2015), Stang und Schüller-Zwierlein (2018), Stang (2019), Holländer et al. (2021).

²⁰ Stang und Schüller-Zwierlein (2018).

²¹ Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018).

²² Tappenbeck und Franke (2017).

²³ Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018) 22.

benötigen, um in der Rolle als Lehrende und Beratende den Erwerb von Informationskompetenz qualifiziert unterstützen zu können.²⁴ Eine wesentliche Voraussetzung für die Vermittlungsarbeit durch BibliothekarInnen ist demnach die eigene Recherche-, Informations- und Medienkompetenz sowie umfassendes bibliothekarisches Fachwissen²⁵ ergänzt um didaktische Kompetenzen. Darüber hinaus gilt das Profil als Grundlage zur Formulierung von Lernzielen in der Aus- und Weiterbildung. Betrachtet man nun das vom dbv formulierte Handlungsfeld „Förderung digitaler Medien- und Informationskompetenz“ und das damit einhergehende Qualifikationsprofil des Teaching Librarian, so lässt sich vor dem Hintergrund der Transformationsprozesse kritisch hinterfragen, ob die Fokussierung auf die Förderung von Medien- und Informationskompetenz in der Vermittlungsarbeit von Bibliotheken noch ausreichend ist. Müsste das Kompetenzprofil des Teaching Librarian und auch der Teaching Library nicht viel umfassender formuliert werden? In der bibliothekarischen Praxis wissenschaftlicher Bibliotheken ist das Angebotsportfolio im Kontext der Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs bereits deutlich breiter aufgestellt. Durch verschiedene Formate, wie z.B. Beratungen oder Schulungen, zielt der Kompetenzerwerb schon heute teilweise auf den gesamten (digitalen) Forschungsprozess ab.²⁶ Diese Angebote lassen sich nicht mehr ausschließlich auf die Dimensionen der Medien- und Informationskompetenz reduzieren.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf die vorgestellten Schlüsselkompetenzen der Zukunft.²⁷ Dabei fällt auf, dass sich Informationskompetenz als solche nicht in den aufgeführten Rahmenkonzepten wiederfindet. Sie lässt sich jedoch in Werten und Kompetenzen, wie der Digital Literacy und den Digital Ethics, verorten und sollte auch in diesem Zusammenhang in der Entwicklung ganzheitlich unterstützt werden. Darüber hinaus erscheinen in Bezug auf das aktuelle Future Skills Framework von Stifterverband/ McKinsey (2021) weitere Teilkompetenzen für Bibliotheken relevant, wie vor allem digitale Schlüsselkompetenzen und transformative Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund sollten die bereits im Qualifikationsprofil des Teaching Librarian vorgesehenen Fach-, Personal- und Sozialkompetenzen²⁸ erweitert werden, um diese/n zu befähigen, gemeinsam mit anderen AkteurInnen an Hochschulen die Förderung von Zukunftskompetenzen zu unterstützen.

Die beginnende Reformierung bibliothekarischer Studiengänge²⁹ zeigt, dass ein solches Umdenken bereits zu verzeichnen ist. Umgestaltungsprozesse bestehender Curricula entlang der Anforderungen

²⁴ Scholle (2016) 71ff.

²⁵ Scholle (2016) 73.

²⁶ Z.B. Angebote zu Forschungsdatenmanagement, Open Educational Resources, Open Access etc., vgl. z.B. Lohmeier et al. (2016).

²⁷ Siehe oben, Future Skills Frameworks unter Abschnitt „Zukunftskompetenzen – Der Future Skill Turn“.

²⁸ Z.B. Innovationsfreude etc.

²⁹ Z.B. berufs begleitender Masterstudiengang MALIS der TH Köln.

der digitalen Transformation sollen zu einer zukunftsfähigen Ausrichtung von Studiengängen beitragen. Sozial- und Schlüsselkompetenzen, die u. a. von zukünftigen ArbeitgeberInnen gefordert sind, finden immer stärkere Berücksichtigung.³⁰ Gleiches gilt für die Etablierung gänzlich neuer Studiengänge und Tätigkeitsfelder, wie beispielsweise die der „Data Stewards“ in Ergänzung zu den „Data Scientists“, die durch Neukonzeption des Studienganges „Digitales Datenmanagement“ auf die sich verändernden Anforderungen reagieren.³¹ Diese Reformkultur gilt es aufzugreifen und die damit verbundene Neustrukturierung noch weiter zu denken und zu etablieren. Ziel sollte eine ganzheitliche persönliche Entwicklung von Future Skills bei BibliotheksakteurInnen sein und gleichzeitig die Förderung multiprofessioneller Zusammenarbeit von und in synergetischen Einrichtungen (Third Spaces). Nur so kann der Forderung, die Entwicklung von Future Skills bei den Lernenden an Hochschulen zu unterstützen, auch in Bibliotheken nachgekommen werden.

Dieser Anspruch sollte nicht nur als Impuls für die Weiterentwicklung von bibliothekswissenschaftlichen Studiengängen dienen, sondern auch in der Aus- und Weiterbildung von Bibliotheks- bzw. Third-Space-Mitarbeitenden Berücksichtigung finden.

1.2 Schaffung agiler Lern- und Arbeitsorte – Future Skills als Gestaltungsaufgabe

Betrachtet man den Erwerb von Futures Skills nicht nur als eine Vermittlungsaufgabe des Teaching Librarian, sondern vielmehr als eine Gestaltungsaufgabe von BildungsakteurInnen insgesamt, dann bedarf es eines entsprechenden Umfeldes, das Selbstorganisation und -verantwortung fördert, die kreative und originelle Entwicklung von neuem Wissen, Methoden und Tools unterstützt und einen souveränen Umgang mit verstärkt fluiden und agilen Organisationskulturen schafft.³²

Laut Stifterverband/McKinsey (2021) lassen sich eine Vielzahl an disziplinenübergreifenden Future Skills, wie beispielsweise kollaboratives Arbeiten, unternehmerisches Denken und Einsatz agiler Lern- und Arbeitsmethoden überwiegend nicht allein durch Schulungsangebote vermitteln. Diese bedürfen neuer Formen und Räume physischen und virtuellen Lehrens und Lernens. Dementsprechend entstehen an vielen Hochschulen derzeit neue Lernumgebungen und Innovationsräume. Hierbei handelt es sich sowohl um digitale als auch analoge Orte, die es Studierenden ermöglichen, gemeinsam an konkreten Herausforderungen und praktischen Lösungsansätzen in flexiblen, experimentellen und kooperativen Arbeitsweisen zusammenzuarbeiten.³³ Die Gestaltung liegt dabei nicht allein im Bereich Forschung und Lehre. Immer häufiger werden Einrichtungen zwischen

³⁰ Tappenbeck und Meinhardt (2021).

³¹ Beispielhaft sei hier die HU Berlin zu erwähnen, siehe Neuroth et al. (2019).

³² Ehlers (2019).

³³ Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und McKinsey & Company (2021) 9.

Forschung und Verwaltung als multiprofessionelle Gestaltungsräume geschaffen, die verschiedenste pädagogische Handlungsfelder umfassen, wie Helsper und Tippelt darlegen.³⁴

Diese Räume zwischen Akademie und Administration, die keinem klassischen Kernbereich von Hochschulen, wie Lehre, Verwaltung oder Forschung, zuordenbar sind, werden in Anlehnung an Homi Bahbas kulturtheoretisches Konzept durch Whitchurch als „Third Space“ bezeichnet.³⁵ Die Mitarbeitenden des Third Space beschreibt Whitchurch als heterogene Teams, die sich häufig interdisziplinär zusammensetzen und Aufgaben „quasi-akademischen Charakter[s]“ erfüllen.³⁶ Das IKMZ der BTU Cottbus-Senftenberg sei beispielhaft als eine solche Third-Space-Einrichtung benannt. Hier wurden Bibliothek, Multimediazentrum, Rechenzentrum und Verwaltungsdatenverarbeitung zu einer Struktureinheit innerhalb der Universität zusammengeführt mit der Intention, Synergien zu nutzen und bestehende Dienste und Services näher am Bedarf der NutzerInnen gemeinsam weiterzuentwickeln. Durch die strukturelle Anpassung der Organisation können in der Konsequenz alle medien- und IT-bezogenen zentralen Dienstleistungen unter „einem Dach“ angeboten werden.³⁷ Dadurch werden zeitgleich die Entwicklung eines abgestimmten Serviceportfolios sowie gemeinsame Entwicklungsperspektiven hinsichtlich der Definition von Kompetenzanforderungen von NutzerInnen möglich.

6 Fazit

Die bereits jetzt durch die Digitalisierung angetriebenen Veränderungen im Life Cycle von Studierenden, Forschungsprozessen und Informationen zeigen eindringlich, dass sowohl die NutzerInnen wissenschaftlicher Bibliotheken als auch die Mitarbeitenden selbst neue Kompetenzen benötigen. Diese Zukunftskompetenzen zeichnen sich in erster Linie durch einen ganzheitlichen Kompetenzbegriff aus und zielen darauf ab, die Anforderungen, die sich aus den Transformationsprozessen ergeben, bewältigen und mit den stets neuen Herausforderungen proaktiv umgehen zu können. Dieser Anspruch setzt heute vor allem digitale Schlüsselkompetenzen, transformative und klassische Kompetenzen sowie teilweise auch technologische Kompetenzen voraus. Die adäquate Förderung dieser hat nicht nur eine Anpassung von bibliothekarischen Studiengängen im Sinne neuer Lerninhalte und Tätigkeitsbereiche zur Folge. Bibliotheken können diese ganzheitlich zu denkende Aufgabe nur in starken Verbänden stemmen. Dafür bedarf es einem offenen Mindset für die inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit über die Grenzen

³⁴ Helsper und Tippelt (2011).

³⁵ Whitchurch (2008) 378.

³⁶ Vgl. Whitchurch (2006), Moser und Bachmann (2010).

³⁷ Mittelbach et al. (2021).

hochschulischer Organisationseinheiten hinweg. Darüber hinaus benötigt es geeignete Lernumgebungen und Innovationsräume, die es den BibliotheksnutzerInnen erlauben, Zukunftskompetenzen zu erwerben, die sich nicht inhaltlich vermitteln lassen (z.B. agile Lern- und Arbeitsmethoden). Auch hier erscheinen Bibliotheken mit dem Konzept der Etablierung von Kreativräumen, wie Cultural Labs und community-orientierten Makerspaces³⁸ prädestiniert, um den Erwerb von Zukunftskompetenzen zu ermöglichen.

Vor dem Hintergrund der hier formulierten Gestaltungsaufgabe ist der vorliegende Beitrag als Impuls zu verstehen, nicht nur auf der Ebene des Teaching Librarian Qualifikationsprofile von „lehrenden Bibliothekaren“ zu erweitern, sondern insgesamt die Curricula von bibliothekarischen Studiengängen, sowie der Aus- und Weiterbildung zu überarbeiten. Dabei gilt es in einem ersten Schritt – gemeinsam mit den entsprechenden HochschulakteurInnen –, die (neuen) Kompetenzanforderungen und -dimensionen klar zu definieren und in die Curricula zu überführen. Zudem sollten Future-Skills-fördernde Lernumgebungen in Bibliotheken geschaffen bzw. ausgebaut und die teilweise noch feste Verankerung traditioneller Kernwerte und -kompetenzen des Bibliothekswesens³⁹ in der Praxis weiter aufgebrochen werden. So lassen sich schließlich auch in der täglichen beruflichen Praxis von BibliotheksakteurInnen Zukunftskompetenzen fördern und aufbauen. Nicht zuletzt sollte bei der Überarbeitung und Entwicklung neuer Studiengänge berücksichtigt werden, diese aufgrund dynamischer Entwicklungen selbst flexibel und anpassungsfähig zu gestalten.

Literaturverzeichnis

Burk, Marian; Hetze, Pascal (2020): Hochschul-Barometer: Lage und Entwicklung der Hochschulen aus Sicht ihrer Leitungen. Essen. Verfügbar unter <https://www.hochschulbarometer.de/download/file/fid/462>, zugegriffen am 12.05.2022.

Dettmers, Sebastian; Jochmann, Walter; Zimmermann, Tobias; Knappstein, Michael; Fastenroth, Lukas M.; Heming, Jan (2021): Future Skills – Future Learning. Herausgegeben von Kienbaum & StepStone. Dortmund, Düsseldorf. Verfügbar unter https://media.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2021/06/Kienbaum-StepStone-Studie_2021_WEB.pdf, zugegriffen am 12.05.2022.

Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018): Wissenschaftliche Bibliotheken 2025 – beschlossen von der Sektion 4 „Wissenschaftliche Universalbibliotheken“. Positionspapier. Verfügbar

³⁸ Deutscher Bibliotheksverband, Sektion 4 (2018) 20.

³⁹ Huvila et al. (2013).

- unter https://www.bibliotheksverband.de/sites/default/files/2021-08/2018_02_27_WB2025_Endfassung_endg.pdf, zugegriffen am 12.05.2022.
- Ehlers, Ulf-Daniel (2019): Future Skills und Hochschulbildung. „Future Skill Readiness“. In: *Teilhabe in der digitalen Bildungswelt*, hg. von Jörg Hafer, Martina Mauch und Marlen Schumann, 37–48. Münster; New York: Waxmann (Medien in der Wissenschaft: 75). DOI:[10.25656/01:18007](https://doi.org/10.25656/01:18007).
- Ehlers, Ulf-Daniel (2021): Future Skills für die Welt von morgen: Das Future-Skills-Triple-Helix-Modell der Handlungsfähigkeit in emergenten Praxiskontexten. In: *Digitalisierung in Studium und Lehre gemeinsam gestalten: Innovative Formate, Strategien und Netzwerke*, hg. v. Hochschulforum Digitalisierung, 355–73. Wiesbaden: Springer. DOI:[10.1007/978-3-658-32849-8_21](https://doi.org/10.1007/978-3-658-32849-8_21).
- Ehlers, Ulf-Daniel; Kellermann, Sarah A. (2019): Future Skills – The Future of Learning and Higher Education International Delphi Survey. Karlsruhe. Verfügbar unter <https://nextskills.org/wp-content/uploads/2020/04/2019-02-23-key-findings-future-skills-report1.pdf>, zugegriffen am 12.05.2022.
- Helsper, Werner; Tippelt, Rudolf (2011): Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer unabgeschlossenen Diskussion. In: *Pädagogische Professionalität*, 268–88. Weinheim u.a.: Beltz (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft: 57). DOI:[10.25656/01:7098](https://doi.org/10.25656/01:7098).
- Holländer, Stephan; Sühl-Strohmenger, Wilfried; Syré, Ludger; Straub, Martina (2021): Hochschulbibliotheken auf dem Weg zu Lernzentren: Beispiele aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wiesbaden: b.i.t.verlag.
- Huvila, Isto; Holmberg, Kim; Kronqvist-Berg, Maria; Nivakoski, Outi; Widén, Gunilla (2013): What is Librarian 2.0 – New competencies or interactive relations? A library professional viewpoint. In: *Journal of Librarianship and Information Science*, 45 (3), 198–205. DOI:[10.1177/0961000613477122](https://doi.org/10.1177/0961000613477122).
- Lohmeier, Felix; Mittelbach, Jens; Stöhr, Matti (2016): Informationsservices auf Augenhöhe – So können Bibliotheken den Forschungsprozess proaktiv unterstützen. In: *Handbuch Informationskompetenz*, hg. von Wilfried Sühl-Strohmenger, 2. Aufl., 289–306. Berlin, Boston: De Gruyter (De Gruyter Reference). DOI:[10.1515/9783110403367-029](https://doi.org/10.1515/9783110403367-029).
- Mittelbach, Jens; Börner, Claudia; Schreiber, Stefanie (2021): Das Lernzentrum der BTU Cottbus – Senftenberg – Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum. In: *Hochschulbibliotheken auf dem Weg zu Lernzentren. Beispiele aus Deutschland, Österreich*

und der Schweiz, hg. von Stephan Holländer, Wilfried Sühl-Strohmer und Martina Straub, 35–49. Wiesbaden: b.i.t.verlag.

Moser, Franziska Zellweger; Bachmann, Gudrun (2010): Editorial: Zwischen Administration und Akademie – Neue Rollen in der Hochschullehre. In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*. DOI:[10.3217/zfhe-5-04/01](https://doi.org/10.3217/zfhe-5-04/01).

Neuroth, Heike; Rothfritz, Laura; Petras, Vivien; Kindling, Maxi (2019): Digitales Datenmanagement als neue Aufgabe für wissenschaftliche Bibliotheken. In: *BIBLIOTHEK – Forschung und Praxis*, 43 (3), 421–31. DOI:[10.1515/bfp-2019-2073](https://doi.org/10.1515/bfp-2019-2073).

OECD Future of Education and Skills 2030 Informal Working Group (2020): OECD Lernkompass 2030. Herausgegeben von Bertelsmann Stiftung. Übersetzt von Jöran Muuß-Merholz. Verfügbar unter https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Lernkompass_2030.pdf, zugegriffen am 12.05.2022.

Scholle, Ulrike (2016): Qualifikationsprofil des Teaching Librarian: Positionspapier der Gemeinsamen Kommission Informationskompetenz von VDB und dbv. In: *o-bib. Das offene Bibliotheksjournal*, 3 (1), 71–73. DOI:[10.5282/o-bib/2016H1S71-73](https://doi.org/10.5282/o-bib/2016H1S71-73).

Stang, Richard (2019): Lernwelten für Bibliotheken – Dimensionen der Zukunftsgestaltung. In: *BIBLIOTHEK – Forschung und Praxis*, 43 (1), 139–49. DOI:[10.1515/bfp-2019-2050](https://doi.org/10.1515/bfp-2019-2050).

Stang, Richard; Schüller-Zwierlein, André (2018): Bibliotheken und Erwachsenenbildung. In: *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*, hg. von Rudolf Tippelt und Aiga von Hippel, 857–71. Wiesbaden: Springer Fachmedien (Springer Reference Sozialwissenschaften). DOI:[10.1007/978-3-531-19979-5_40](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_40).

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft; McKinsey & Company (Hrsg.) (2019): Hochschul-Bildungs-Report 2020: Für morgen befähigen, Jahresbericht 2019. Essen: Edition Stifterverband (2019). Verfügbar unter <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/download/file/fid/163>, zugegriffen am 12.05.2022.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft; McKinsey & Company (Hrsg.) (2021): Future Skills 2021: 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel (Diskussionspapier: Nr. 3). Verfügbar unter <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021>, zugegriffen am 16.05.2022.

Tappenbeck, Inka; Franke, Fabian (2017): Qualifikationsprofil „Teaching Librarian“: Anforderungen und Schwerpunkte einer praxisbezogenen Qualifikation für die Vermittlung von

Informationskompetenz. In: *o-bib. Das offene Bibliotheksjournal*, 4 (4), 52–62.

DOI:[10.5282/o-bib/2017H4S52-62](https://doi.org/10.5282/o-bib/2017H4S52-62).

Tappenbeck, Inka; Meinhardt, Haike (2021): MALIS Reloaded: Der berufsbegleitende Masterstudiengang „Bibliotheks- und Informationswissenschaft“ der TH Köln präsentiert sich mit einem neuen Curriculum. In: *o-bib. Das offene Bibliotheksjournal*, 8 (2), 1–9.

DOI:[10.5282/o-bib/5708](https://doi.org/10.5282/o-bib/5708).

Whitchurch, Celia (2006): Who do they think they are? The changing identities of professional administrators and managers in UK higher education. In: *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28 (2), 159–71. DOI:[10.1080/13600800600751002](https://doi.org/10.1080/13600800600751002).

Whitchurch, Celia (2008): Shifting identities and blurring boundaries: the emergence of third space professionals in UK higher education. In: *Higher Education Quarterly*, 62 (4), 377–96.

DOI:[10.1111/j.1468-2273.2008.00387.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2008.00387.x).

Wittenauer, Volker; Neumann, Marlene (2015): Von der Bibliothek zum Lernort – Ganzheitliche Konzepte für studentische Lernräume. In: *Bibliotheksdienst*, 49 (10/11), 1053–63.

DOI:[10.1515/bd-2015-0124](https://doi.org/10.1515/bd-2015-0124).



Dr. Claudia Börner

Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
Platz der Deutschen Einheit 1
D-03046 Cottbus
claudia.boerner@b-tu.de



Franzika Weidle, PhD

Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
D-03046 Cottbus
franziska.weidle@b-tu.de



Marie Theres Augsten

Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
Platz der Deutschen Einheit 1
D-03046 Cottbus
marietheres.augsten@b-tu.de