

Christian Hauschke und Edlef Stabenau

Lernen 2.0 - Bericht aus der Praxis

Wissenschaftliche Bibliotheken fördern Informations- und Medienkompetenz

In seiner "Hamburger Erklärung"¹ bezeichnet der Verein Deutscher Bibliothekare (VDB) Medien- und Informationskompetenz als *"unverzichtbare Schlüsselqualifikationen für ein erfolgreiches Lernen, Studieren und Forschen"*. In dem Papier mit dem Titel "Wissenschaftliche Bibliotheken in Deutschland unterstützen die neuen Studiengänge durch die nachhaltige Förderung von Informations- und Medienkompetenz" heißt es:

"Die Universitäts- und Hochschulbibliotheken können die mit der Vermittlung von Informations- und Medienkompetenz verbundenen Aufgaben langfristig und verlässlich nur wahrnehmen, wenn sie in ausreichendem Umfang über - didaktisch geschultes - Bibliotheks-Lehrpersonal, über die notwendige, lernförderliche räumliche und technische Infrastruktur, einschließlich der für die virtuelle Lernunterstützung unabdingbaren Softwarelizenzen, verfügen und mit den erforderlichen Lehr- und Prüfungsberechtigungen sowie der Berechtigung zur Vergabe von ECTS-Punkten ausgestattet sind. Die Universitäts- und Hochschulbibliotheken gelten in diesem Sinne als anerkannte Lehr-Lernorte für Informations- und Medienkompetenz zur Unterstützung der Hochschullehre und des von den Studierenden der Bachelor- und Master-Studiengänge verstärkt geforderten selbstständigen Lernens."

Der VDB hält didaktisch geschultes Bibliotheks-Lehrpersonal für eine Voraussetzung für die erfolgreiche Vermittlung von Informationskompetenz. Doch neben didaktischen Kenntnissen sind fachliche Kenntnisse ebenso erforderlich. Im Klartext heißt das: Wer Informationskompetenz lehrt, muss selbst informationskompetent sein. Auch Wilfried Sühl-Strohmenger befindet in einer Pressemitteilung² von Bibliothek & Information Deutschland (BID) zum 4. Leipziger Kongress für Information und Bibliothek, dass Informationskompetenz die *"neue*

1 Hamburger Erklärung des VDB vom 9. November 2009 http://www.vdb-online.org/publikationen/einzeldokumente/2009-11-09_informationskompetenz-hamburger-erklaerung.pdf (zuletzt besucht am 13.05.2010)

2 Pressemitteilung der BID zum 4. Leipziger Kongress für Information und Bibliothek, Berlin, 22.02.2010 <http://www.bideutschland.de/deutsch/aktuelles/?news=64> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Kernaufgabe von Hochschulbibliotheken“ sei. Leider wird auch hier die Frage nicht beantwortet, wo die Informationskompetenz der BibliotheksmitarbeiterInnen denn nun eigentlich herkommt.

Informationskompetenz 2.0?

Die klassische Informationskompetenz kann man definieren als "eine Reihe von Fähigkeiten, die dem Einzelnen den kompetenten, effizienten und verantwortungsbewussten Umgang mit Informationen ermöglichen.". So steht es zumindest in der Wikipedia. Doch halt! Wie kann man denn in einem Buch ein Online-Lexikon zitieren, in dem der Text jederzeit von anonymen Teenagern geändert werden kann? Das kann doch kein kompetenter und verantwortungsbewusster Umgang mit Informationen sein! Kann man aus der Wikipedia zitieren?

Um dies beurteilen zu können, muss man sich mit Wikipedia und ihren Funktionsmechanismen auseinandersetzen. Verlinke ich auf <http://de.wikipedia.org/wiki/Informationskompetenz>, kann dort schon wenige Minuten später durchaus etwas anderes stehen als der von mir gesehene Inhalt. Wenn man jedoch weiß, dass in einem Wiki die Änderungshistorie eines Artikels jederzeit nachvollziehbar ist und dass man über die Funktion "Seite zitieren" direkt einen Zitationsvorschlag angeboten bekommt, kann man die Diskussion zur Zitierfähigkeit von Wikipedia auf einer anderen Ebene begegnen.

Seite „Informationskompetenz“. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 22. Februar 2010, 23:55 UTC. URL: <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Informationskompetenz&oldid=71033381> (Abgerufen: 23. März 2010, 19:31 UTC)

Wird der Artikel auf diese Art zitiert, kann direkt auf den Artikel "Informationskompetenz" in der Fassung verwiesen werden, wie er am Abend des 23. März 2010 vorlag. Genauer gesagt um 19:31 UTC, also um 20:31 mitteleuropäischer Zeit. Eine höhere Genauigkeit kann kaum verlangt werden.

Um neue Informationsquellen wie Wikipedia auf ihre Seriosität und Nutzbarkeit bewerten zu können, muss man sich also mit ihnen auseinandersetzen.

Nur wer weiß, wie neue Dienste funktionieren und im Idealfall selbst schon damit gearbeitet hat, kann einschätzen, ob und wie diese für den Einsatz in Bibliotheken geeignet sind!

Neue Entwicklungen in Bibliotheken stellen BibliothekarInnen vor neue Herausforderungen. Ein Problem ist sicher die rasante Geschwindigkeit, mit der sie auftauchen.

Zum Beispiel in unserem Kerngeschäft: bibliografische Daten. Diese waren bisher in ihren Bibliothekssilos (Katalogen) eingesperrt und „bibliothekarischer“ Nutzung vorbehalten. Verschiedene (Linked) Open Data Projekte (z.B. vom Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen³) machen deut-

3 <http://opendata.hbz-nrw.de/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

lich, dass bibliografische Daten zur Weiternutzung zur Verfügung stehen müssen. Für Bibliotheken ist es daher sehr wichtig zu verstehen, wie das Sammeln von Informationen und das Verknüpfen derselben, zum Beispiel in sogenannten Mashups, funktioniert.

Fortbilden oder fortgebildet werden?

Der bislang übliche Weg, sich mit Neuem vertraut zu machen, ist die klassische Fortbildung. Üblicherweise werden ein oder zwei Referenten angefragt, eine geeignete Räumlichkeit gesucht und ein adäquater Schulungszeitraum gewählt. Nach oder während der Fortbildung werden Materialien ausgeteilt und der Lernende wird mit seinen neu gewonnenen Erkenntnissen und Fähigkeiten in den Alltag geschickt. Nun liegt es an ihr oder ihm, diese umzusetzen, sie anzuwenden. Dies funktioniert überall dort, wo ein Kenntnisstand vermittelt wird, der über längere Zeit aktuell bleibt und ausreichend ist, die gestellten Aufgaben zu bewältigen.

Dies ist im Web 2.0 nicht der Fall. Ständig tauchen neue Dienste auf, verschwinden alte. Ein Paradebeispiel ist Second Life, eine virtuelle Welt, die einst als Zukunftsmodell für die Onlinekommunikation gehandelt wurde. Die Erwartungshaltung konnte nicht erfüllt werden, zwar gibt es dort immer noch ein wenig Betrieb, allerdings nicht vergleichbar mit der Euphorie der Anfangsphase.

Wir können an dieser Stelle die theoretischen Hintergründe von Lernstrategien, "lebenslangem Lernen", selbstgesteuertem bzw. selbstorganisiertem Lernen, "blending learning" etc. nicht behandeln. Kurz gefasst setzen die im Folgenden beschriebenen Kurse darauf, Selbstqualifikation für teilweise schon lange im Beruf stehende "Bibliothekswesen" zu ermöglichen. Das funktioniert unter anderem deswegen, weil der stattfindende Paradigmenwechsel im Berufsbild durch die KollegInnen erkannt wird und sich dadurch eine Art Eigenmotivation einfindet. Die Thematik „Web 2.0“ wird als sinnvoll und wichtig betrachtet. Auch weil die Befürchtung aufkommt, von der Entwicklung abgehängt oder überrollt zu werden.

Allerdings bestätigt die angeblich bestehende Kluft zwischen den "Digital Natives" und dem eigenen Umgang mit Computer und Internet viele KollegInnen in ihrer Erfahrung, dass das Arbeiten mit neuen Diensten nichts mit ihrem Beruf zu tun hat. Während die „Digital Natives“ wesentlich intuitiver und selbstverständlich an die für sie schon immer verfügbaren Technologien wie Computer, Handy und Internet herangehen, arbeiten viele BibliothekarInnen zwar schon jahrelang mit Computer und Internet, die Kompetenzen für diese Tätigkeiten wurden aber oft in Computerkursen und Fortbildungslehrgängen erarbeitet. Sie sind es gewohnt, dass die Kataloge in die Jahre gekommene Benutzeroberflächen haben, mit denen sie sehr gut umgehen können. Ältere erinnern sich noch an "Katalogeinführungen" für die BenutzerInnen. Dass sich aber gerade bei den Katalogen radikale Änderungen ergeben, bekommt man im Alltagsbetrieb und auch in der gedruckten Fachliteratur nur am Rande mit. Es ist oft zu weit entfernt von den eigenen Tätigkeiten. Beispiele sind das Thema Kataloganreicherungen durch Titelbilder, Ver-

knüpfungen mit der Wikipedia oder auch Links zu Bookmarkdiensten wie delicious, Bibsonomy und natürlich die Diskussion über Next Generation Catalogs.

Dem Paradigmenwechsel der für Bibliotheken notwendigen verwendeten Techniken muss auch ein Paradigmenwechsel für das Lernen innerhalb der Bibliotheken folgen. Zentrale, statische Fortbildungsveranstaltungen müssen zunehmend durch dynamische Selbstlernkurse ersetzt werden.

Informationen zu den Web 2.0-Diensten findet man fast gar nicht in der deutschsprachigen bibliothekarischen Fachliteratur. Workshops, die sich mit dem Thema Web 2.0 oder einzelnen Aspekten, wie z.B. Weblogs, Wikis oder auch "Social Media" beschäftigen, sind meist sehr schnell ausgebucht. Abgesehen von den Problemen, die bei solchen Workshops in der Natur der Sache liegen (oft muss eine Dienstreise oder Sonderurlaub beantragt werden), zeigt sich oft, dass nach der Teilnahme an einem solchen Workshop zwar sehr viele Ideen mit nach Hause genommen, aber oft aus Mangel an Gelegenheit oder Arbeitszeit nicht weiterverfolgt werden.

Selbstlernkurse laufen – in mehrere Lektionen unterteilt - über viele Wochen oder sogar Monate. Der spielerische Ansatz von Selbstlernkursen ermöglicht es den TeilnehmerInnen, für sie interessante Aspekte zu vertiefen. Sie bestimmen selbst, wie lange sie sich mit welcher Lektion aufhalten. Bei den herkömmlichen ein- oder zweitägigen Workshops ist die Menge der neuen Informationen erfahrungsgemäß so überwältigend, dass es meist nicht allen TeilnehmerInnen möglich ist, alle vorgestellten Dienste in der nötigen Tiefe zu erfassen.

Viele Lektionen in den Selbstlernkursen behandeln aktuelle Techniken, ohne sich in technische Feinheiten zu vertiefen. Durch learning by doing entdecken die TeilnehmerInnen Dienste und Anwendungsmöglichkeiten, die schon seit mehreren Jahren auf Mashups setzen. Zum Beispiel ermöglichen Bilderdienste wie Flickr die einfache Suche nach lizenzfreien Bildern und Videos und die ebenso einfache Einbindung in eigene Webseiten bzw. Weblogs. Außerdem wird mit den RSS-Feeds eine der wichtigsten Techniken im Netz, unter Berücksichtigung bibliothekarischer Anwendungen, ausführlich thematisiert. Keiner der Web-2.0-Dienste kommt ohne RSS-Feeds aus, mit deren Hilfe es möglich ist, eigene oder fremde Daten zu remixen.

TeilnehmerInnen von Selbstlernkursen haben in der Regel eine hohe Eigenmotivation, da sie den Bedarf erkannt haben. Im Idealfall wurden sie sogar durch ihre Bibliotheksleitung aufgefordert, sich mit den Lektionen zu beschäftigen, und sind dadurch motiviert, etwas Neues auszuprobieren.

Völlig neu und sehr überraschend für fast alle TeilnehmerInnen der Kurse ist die Erkenntnis, dass man für die einzelnen Dienste keine Schulung und kein Handbuch benötigt und dass man sogar Spaß bei der Nutzung haben kann.

Learning 2.0



Welcome to the **original Learning 2.0 Program**. This site was created to support PLCMC's Learning 2.0 Program; a discovery learning program designed to encourage staff to explore new technologies and reward them for doing *23 Things*. Since the program's launched, it has fostered Learning 2.0 programs all over the world. If you are interested in duplicating or modifying this program for your organization, please see Program Notes on [About Page](#) and contact Helene Blowers for information.

Im Folgenden soll die Erfolgsgeschichte des Kurses Learning 2.0 von Helene Blowers und dessen Umsetzung auf deutsche Verhältnisse beschrieben werden. Helen Blowers konzipierte für ihre Bibliothek, die Public Library of Charlotte and Mecklenburg County, einen Kurs, in dem sie verschiedene Webdienste in mehreren Lektionen vorstellte. Anders als bei Projekten üblich wurde hier keine Arbeitsgruppe oder ein anderes Gremium installiert. Der Kurs und seine Ableger entwickelten sich nach dem Start durch Nachahmer immer weiter. Es wurde ergänzt, gekürzt, auf andere Systeme übertragen. Er lief und läuft heute weltweit in zahllosen Bibliotheken. Auch Blowers kennt nicht die genau Anzahl, sie schreibt 2009 in ihrem Weblog LibraryBytes⁴:

„Don't ask me the number of libraries or organizations? With programs having been run by the National Library of Norway, the State Library of Victoria, Maryland public libraries statewide, 23 Things on a Stick for multiple libraries and organizations, I really have no way of knowing the total impact or number of organizations that have adopted the program. But from my delicious links and growing communications folder I can tell you this... the number is definitively over 700 and more then likely hovers somewhere just under 1000 organizations worldwide. Yup, it blows me away too!“

Es gibt auch schon diverse Fortsetzungen wie Learning 2.1, die nach dem gleichen Prinzip funktionieren.

Auslösende Idee

Die Idee zu dem Kurs entstand durch eine Diskussion in der amerikanischen Biblioblogosphäre über die Website 43 Things⁵. 43 Things ist ein webbasierter Dienst, der den TeilnehmerInnen die Möglichkeit bietet, selbstdefinierte Ziele zu listen, die dann durch Tags (Schlagworte) automatisch mit den Zielen anderer TeilnehmerInnen verknüpft werden.

4 Blowers, Helene: WJ hosts 23 Things Summit, <http://www.librarybytes.com/2009/02/wj-hosts-23-things-summit.html> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

5 <http://www.43things.com/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Durch diese Verknüpfungen entsteht dann die Möglichkeit, sich gegenseitig beim Erreichen und Abhaken der Ziele zu unterstützen.

Das ist ein frühes Beispiel für Folksonomy bzw. Social Tagging⁶.

Die 43 Things waren im Jahr 2005 sehr erfolgreich in den USA und gewannen den Webby Award in der Kategorie Social Networking⁷.

Entstehung des Kurses

Im August startete die amerikanische Kollegin Helene Blowers ihren ersten Selbstlernkurs für BibliothekarInnen unter dem Titel *Learning 2.0*. Der Kurs war speziell auf die Bedürfnisse der eigenen KollegInnen in der Public Library of Charlotte & Mecklenburg County⁸ zugeschnitten.

Auf der About-Seite⁹ des Projektes beschreibt sie sehr ausführlich, für wen das Projekt gedacht ist, nämlich ausdrücklich für alle MitarbeiterInnen der Bibliothek, wie es funktioniert, und verspricht allen KollegInnen bei Absolvierung aller Lektionen einen MP3-Player.

Die Beteiligten, die das Programm vor dem 3. Oktober 2006 abschließen, nahmen automatisch an der Verlosung eines Laptops teil.

Die Besonderheiten des Programms

Das Programm zeichnete sich durch mehrere Besonderheiten aus, die 2006 alles andere als selbstverständlich waren.

Nutzung vorhandener Web 2.0 Dienste

Der gesamte Kurs - und auch die Website selbst - setzt auf Web 2.0 Dienste. Die verwendeten Dienste zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer kostenlos zu nutzen sind (zumindest in den Grundfunktionalitäten), meist keiner Schulung bedürfen und größtenteils intuitiv zu bedienen sind.

6 „Social Tagging“. In: Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 13. März 2010, 07:47 UTC. URL: http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Social_Tagging&oldid=71808449 (zuletzt besucht am 13.05.2010)

7 Webby Awards, Kategorie Social Networking. http://www.webbyawards.com/webbys/current.php?season=9#webby_entry_social (zuletzt besucht am 13.05.2010)

8 <http://www.plcmc.org/>

9 Blowers, Helene: About the Learning 2.0 Project <http://plcmcl2-about.blogspot.com/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Creative Commons Lizenz

Der Kurs wird unter einer Creative Commons Lizenz¹⁰ angeboten. Die verwendete Lizenz erlaubt die Nachnutzung der Inhalte unter folgenden Bedingungen:

0. Das Werk bzw. der Inhalt darf vervielfältigt, verbreitet und öffentlich zugänglich gemacht werden.
1. Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes dürfen angefertigt werden zu folgenden Bedingungen.
 - **Namensnennung** - Der Name des Autors/Rechteinhabers muss in der von ihm festgelegten Weise genannt werden.
 - **Keine kommerzielle Nutzung** - Das Werk bzw. der Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.

Diese Lizenz war sicherlich ein wesentlicher Grund für den internationalen Erfolg dieses Angebotes. Interessierte Bibliotheken (oder auch andere Institutionen und Personen) mussten keine eigenen Inhalte entwickeln, da sie das Vorhandene nachnutzen konnten. Dies sparte vielen Nachahmern eine große Menge Zeit und Arbeit, es ermöglichte den Kurs mancherorts überhaupt erst. Man nutzte und bearbeitete die vorhandenen Lektionen zielgruppengenau z.B. für die eigene Bibliothek. So entstanden viele verschiedene "Kopien" und Bearbeitungen des Kurses auf den unterschiedlichsten Plattformen.

Offenheit

Zwar war der Kurs nur für die Mitarbeiterinnen der Public Library of Charlotte & Mecklenburg County gedacht, aber es war ausdrücklich auch anderen Interessierten gestattet, daran teilzuhaben. Allerdings natürlich ohne die Möglichkeit, eine der ausgelobten Prämien zu bekommen.

Eigenverantwortliches Lernen

Helen Blowers wies ausdrücklich darauf hin, dass alle TeilnehmerInnen den Kurs selbstorganisiert absolvieren sollten. Außer den Kommunikationsmöglichkeiten der Kommentarfunktion gab es keine weitere Unterstützung.

10 Creative Commons License Attribution-Noncommercial-No Derivative Works 2.5 Generic <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Keine begleitenden Kurse oder Workshops in der Bibliothek

Mehrfach wird in den FAQs (FAQ = Frequently Asked Questions) des Kurses darauf aufmerksam gemacht, dass es keine begleitenden "Offline-Angebote" gibt: Will there be any training classes offered to show staff how to do this?

No, this is a self-directed learning program. If you feel you need assistance with an item, you are encouraged to be resourceful and to find a co-worker or another staff member who can help. Reading other staff members' blogs can help, too.

Förderung der Zusammenarbeit

Da der Kurs institutionell angeboten wird, wird darauf gesetzt, dass KollegInnen bei auftretenden Problemen zusammenarbeiten, um eine Lösung zu finden.

Kommunikation über Kommentarfunktion

Die Kommunikation, zum Beispiel bei auftretenden Fragen oder Problemen, läuft ausschließlich über die Kommentarfunktion der jeweiligen Lektion. So ist es auch den anderen TeilnehmerInnen möglich festzustellen, ob ein Problem vielleicht von jemand anderen schon thematisiert oder auch gelöst wurde.

Definierter Zeitrahmen

Der Kurs (und auch die Ableger davon) hatte einen abgesteckten Zeitrahmen (3.August 2006 bis 31.Oktober 2006), in dem die Lektionen bewältigt werden sollten. Ein Motivationsmerkmal war sicher auch das regelmäßige Erscheinen neuer Lektionen.

Umsetzung von Lernen 2.0, 13 Dinge, Bibliothek 2.009



Nachdem Helen Blowers ihr Projekt auch in Deutschland vorgestellt hatte, kam Patrick Danowski auf die Idee¹¹, diesen Kurs auch für deutsche BibliothekarInnen anzubieten.

Im Netbib-Wiki begann Patrick Danowski damit, die Originalseiten der Lektionen in englischer Sprache als Kopien einzustellen. Über Weblogs wurden dann MitstreiterInnen gesucht und gefunden, die kooperativ eine deutsche Übersetzung der Lektionen anfertigten. Bemerkenswert war, dass viele KollegInnen sehr hilfsbereit und engagiert bei der Übersetzung waren, die ungewohnte Art des kollaborativen Arbeitens im Wiki jedoch offensichtlich Probleme verursachte: Viele der MitarbeiterInnen bevorzugten es, die englischen Artikel zu kopieren und dann jeweils für sich und "in Ruhe" in einem Word-Dokument zu übersetzen. Dieses Dokument wurde dann an KollegInnen weitergeschickt, die es dann ins Wiki stellten. Durch dieses Verfahren hat die Übersetzung der Lektionen etwas länger gedauert als ursprünglich geplant.

Nachdem die einzelnen Lektionen mehr oder wenig vollständig übersetzt waren, stellte sich die Frage nach dem Server und dem System, auf dem das Projekt laufen sollte. Die KollegInnen aus den USA und anderen Ländern nutzen teilweise eigene (institutionelle) Server und verschiedene Weblogsysteme. Außerdem wurde und wird der Selbstlernkurs nicht nur auf Weblogbasis angeboten, es gibt auch Kurse, die mit Wikis oder auch Content Management Systemen laufen. Aber auch dort ist zu beobachten, dass fast ausschließlich Open-Source-Systeme genutzt werden (z.B. den Webloghoster Blogspot oder das Open-Source-Content-Management-System Drupal).

Vorteile der gehosteten Lösung auf Wordpress.com

Um zu demonstrieren, was man alles mit frei verfügbaren Diensten machen kann, entschlossen wir uns, den Kurs bei dem Webloghoster Wordpress.com laufen zu lassen. Wordpress.com ist einer der größten freien Hosts von Weblogs weltweit, der Dienst wird in vielen Sprachen angeboten und ist größtenteils werbefrei.

Die Vorteile für "normale" WordPress-NutzerInnen sind sofort ersichtlich. Die auf Wordpress.com angelegten Weblogs werden von den Betreibern ständig auf die neueste Wordpress-Version umgestellt, dadurch werden die neuesten Funktionalitäten des Systems sofort der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. Meist sind es nur Kleinigkeiten wie Bugfixes, allerdings gibt es bei größeren Versionswechseln auch Verbesserungen und Änderungen der Benutzeroberfläche. So sind zuletzt die Bewertungsmöglichkeiten für Weblogeinträge und auch die Möglichkeit, sehr einfach Umfragen zu erstellen, als Funktionen hinzugekommen. Die von Wordpress.com verwendete Blogsoftware WordPress ist auch als Open-Source-Software erhältlich. Dies war ein weiteres Kriterium für die Entscheidung.

11 Danowski, Patrick: Helene Blowers Rocks! <http://www.bibliothek2null.de/2007/07/05/helene-blowers-rocks/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Wer möchte, kann so nach Abschluss des Selbstlernkurses ohne Umgewöhnungsschwierigkeiten ein selbstgehostetes Weblog z.B. für die Bibliothek einrichten.

Nachteile der gehosteten Lösung auf Wordpress.com

So schön auch die ständigen Verbesserungen an WordPress für die Anwender sind: sie brachten leider auch Mehrarbeiten für uns als Administratoren mit sich: Durch die Veränderungen in Funktion und Oberfläche war es manchmal nötig, die vorbereiteten Screenshots und auch Screencasts anzupassen bzw. neu zu erstellen. Es passierte mehrfach im Lauf von immerhin drei Kursen, dass teilweise gravierende Veränderungen in der Benutzeroberfläche durchgeführt wurden und die vorab erstellten kleinen eingebundenen Tutorials auf den neuesten Stand gebracht werden mussten.

Das ist natürlich ein "normales Problem" bei neuen Diensten, die nie eine endgültige Version erreichen, sondern ständigen Veränderungen - im Normalfall Verbesserungen - unterliegen.

Zahlen

Kurs	Lernen 2.0	13 Dinge	Bibliothek 2.009	Gesamt
Zeitraum	10.04.2008 bis zum 21.08.2008	06.10.2008 bis zum 32.02.2009	29.06.2009 bis zum 26.10.2009	
TeilnehmerInnen*	35	70	110	215
Aufrufe**	40.000	45.000	35.000	120.000
Kommentare	265	603	785	1653

* Gezählt wurden nur TeilnehmerInnen mit eigenen Blogs

** Die Zahl der Seitenaufrufe ist die Zahl seit Entstehen.

Evaluationen der Selbstlernkurse

Es wurde von Helene Blowers keine Evaluation des Kurses durchgeführt, allerdings hat sie 2 Jahre nach Abschluss des ersten Kurses eine Umfrage erstellt, in der sie um Rückmeldungen von anderen KurskoordinatorInnen bat. Helene Blo-

wers hat die Ergebnisse von 62 anderen Kursen als PDF¹²⁾ veröffentlicht, leider ist nicht ersichtlich, wie viele TeilnehmerInnen insgesamt an diesen 62 Kursen teilgenommen haben.

Interessant ist die Betriebsgröße der beteiligten Bibliotheken. 61 Bibliotheken hatten eine Personalstärke von über 25 Personen, davon wiederum 29 über 100 Personen. Es war also nur eine Bibliothek mit einer Betriebsgröße von unter 25 Beschäftigten dabei.

Eine etwas ausführlichere Evaluation des Kurses stellte Michael Stephens im März 2010 vor, **The impact and benefits of Learning 2.0 programs in Australian libraries**¹³⁾. 384 Learning-2.0-Absolventen beantworteten verschiedene Fragen zum Kurs. Stephens stellt dabei fest, dass es nur selten gelang, BibliotheksdirektorInnen zu erreichen.

“The program was entirely internal for staff. Although the program was encouraged by upper management they did not participate.” * S. 10

Nichtsdestotrotz hinterließen die Kurse Spuren in den Bibliotheken. 81% der Befragten antworteten positiv auf die Frage, ob der Kurs die Bibliothek beeinflusst habe. Die Antworten auf diese Frage ließen sich in vier Kategorien einteilen:

Antwort	Prozent
Die Bibliothek setzt nun Web-2.0-Dienste ein.	30
Die Mitarbeiter der Bibliothek sind nun kompetenter und sicherer im Umgang mit diesen Diensten.	35
Zu früh, um dies bewerten zu können / Kein Einfluss erkennbar / Schwer zu sagen / Praktische Erfahrungen werden benötigt, um den Einfluss abschätzen zu können.	30
Der Kurs ermöglichte es einigen Mitarbeitern, sich mit den gewonnenen Kompetenzen zu profilieren, anderen nicht. Dies sorgte für eine wahrnehmbare Spaltung in der Bibliothek.	5

Nur 20% der Teilnehmer konnten keine Auswirkungen des Kurses feststellen.

"It is evident, however, that the lasting impact of participation in a Learning 2.0 program can lead to more informed staff discussions and problem-solving with

12 Blowers, Helene: Learning 2.0 /23 Things Survey <http://www.librarybytes.com/presentations/l2survey.pdf> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

13 Stephens, Michael: The impacts and benefits of Learning 2.0 programs in Australian libraries http://www.vala.org.au/vala2010/papers2010/VALA2010_93_Stephens_Final.pdf (zuletzt besucht 13.05.2010)

tools highlighted in the learning modules. For some, the impact has yet to be seen." (S. 12)

Was wir gelernt haben



Nachdem der erste Kurs in verschiedenen Weblogs angekündigt wurde, fanden sich diverse TeilnehmerInnen zur ersten Lektion und machten sich gleich an die erste Aufgabe. Obwohl hier und auch in den nächsten Versionen des Kurses ab und zu die Frage auftauchte, wozu man denn ein eigenes Weblog benötigt, richteten sich die meisten ein eigenes Weblog ein.

Ein Merkmal, das die KursteilnehmerInnen mit den TeilnehmerInnen unserer Workshops gemeinsam hatten: Viele hatten durchaus schon mit dem Gedanken gespielt, ein Weblog auszuprobieren. Oft fehlte nur ein auslösendes Moment, und der Selbstlernkurs war eines. Positiv überraschend für viele TeilnehmerInnen war die niedrige technische Hemmschwelle.

Für nachhaltige Wirkung des Kurses sorgte auch das didaktische Element des Selbsterlernens: Es reicht nicht, die Dienste und die Nutzung zu beschreiben, sehr wichtig und nützlich war für viele TeilnehmerInnen die Herausforderung durch die in den Lektionen gestellten Aufgaben. Wir wurden immer wieder positiv überrascht, wie gewissenhaft die Aufgaben abgearbeitet wurden. Durch die Verlinkung der teilnehmenden Weblogs hatte jede/r die Möglichkeit, die Lernerfolge der anderen einzusehen, schon bald tauchten die ersten zaghaften Kommentare und Anfragen auch in den Weblogs der anderen auf. Auch kritische Diskussionen wurden geführt, die Inhalte hinterfragt, kurz: Es wurde kommuniziert.

Der Kurs ist grundsätzlich so angelegt, dass man anonym teilnehmen kann. Das scheint auch ein wichtiges, stark unterschätztes Merkmal für den Erfolg zu sein. Wer möchte, kann erst einmal ohne Ängste vor Versagen oder Problemen loslegen. Fast 100 Prozent der ca. 200 TeilnehmerInnen unserer Kurse starteten mit einer anonymen Kennung mit ihren Ausflügen in die Web 2.0-Welt.

"Vielleicht liegt es daran, dass man als "Anfänger" mit dem neuen Medium noch nicht so vertraut ist, erstmal ein bisschen ausprobieren möchte, ohne sich gleich www-weit preiszugeben, sowieso nicht weiß, ob man das langfristig über-

haupt weiter macht und ob man den[sic!] überhaupt wirklich was Brauchbares mitzuteilen und beizutragen hat."¹⁴

Wer bloggt, exponiert sich, stellt sich der Kommunikation, kurz: macht sich angreifbar. Dies ist in der Erfahrungswelt der meisten BibliotheksmitarbeiterInnen ebenso wenig die Regel wie die Möglichkeit, sich anonym ausprobieren zu können. Letzteres wird dankend angenommen, in einem Kommentar zur Anonymitätsdebatte hieß es sogar seitens des anonymen "Haferklee":

"Deshalb bin ich dankbar für die Möglichkeit, vorerst anonym am 13-Dinge-Kurs teilnehmen zu können. Sonst hätte ich nicht mitgemacht."¹⁵

Während einige TeilnehmerInnen den wöchentlichen Rhythmus, in dem die neuen Lektionen erschienen, als sinnvoll und motivierend empfanden, waren andere dadurch manchmal etwas überfordert. Selbst wenn das persönliche Zeitmanagement entsprechend organisiert werden kann, kommen oft dienstliche Belange dazwischen, die das "Dranbleiben" behindern. Nur ein geringer Teil der TeilnehmerInnen erledigte die Aufgaben auch in der Freizeit (abends oder am Wochenende). So wurden die teilweise längeren geplanten und ungeplanten Pausen - die sich durch die Urlaubszeit oder auch durch die Fußballeuropameisterschaft ergaben - zwischen den Lektionen gerne genutzt, um erneut einzusteigen und vergangene Lektionen aufzuarbeiten. Einige TeilnehmerInnen aus den ersten beiden Kursen stiegen nach einer Pause im dritten Kurs wieder ein, es gab sogar TeilnehmerInnen, die die Kurse angefangen hatten, um dann in einem zweitägigen Workshop in Köln über "Web 2.0 Anwendungen in der Bibliothek" ihre Kenntnisse zu vertiefen.

Es gab diverse Rückmeldungen, dass die Lektionen zwar bearbeitet wurden, aber die Ergebnisse nicht - wie eigentlich gedacht - im eigenen Weblog festgehalten wurden.

Vielleicht wäre es noch förderlicher für die Akzeptanz, wenn wir Teilnahmebescheinigungen oder ähnliches ausgestellt hätten. Das belegen zumindest die Erfahrungen von Blowers und Stephens.

14 The Lonely Librarian: Anonym bloggen oder nicht? <http://lonelylibrarian.wordpress.com/2008/10/22/anonym-bloggen-oder-nicht/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

15 Kommentar von Haferklee zum Beitrag „Anonym bloggen oder nicht?“ <http://lonelylibrarian.wordpress.com/2008/10/22/anonym-bloggen-oder-nicht/#comment-81> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

rechtfinden und eine nützliche Anwendung der vorgestellten Dienste für sich oder für ihre Einrichtung fanden. Einige TeilnehmerInnen nahmen sich vor, die Diskussion über Sinn und Unsinn von RSS-Feeds in ihre Einrichtungen zu tragen. Andere, zum Beispiel eine Mitarbeiterin der BIB-Kommission für Fortbildung zur Erwachsenenbildung in/für Bibliotheken, hat ihr im Rahmen eines Kurses eingerichtetes Weblog nahtlos weitergeführt, in diesem Fall als Weblog rund um die bibliothekarische Weiterbildung, FobiKom¹⁶.

Es entstanden auch institutionelle Weblogs, z.B. das der Kantibibliothek Schaffhausen¹⁷ oder das der Stadtbibliothek Salzgitter¹⁸ neben vielen weiteren, kontinuierlich aktualisierten Weblogs von KollegInnen.

Im Mai 2010 startet die TU Hamburg-Harburg - unseres Wissens als erste Bibliothek in Deutschland – unterstützt und gefördert von der Bibliotheksleitung ein eigenes Selbstlernprogramm für ihre Mitarbeiterinnen.

Ausblick & Fazit

Die unserer Ansicht nach wichtigsten Erfahrungen für eine erfolgreiche Umsetzung des (angepassten) Kurses sind im Folgenden noch einmal zusammengefasst.

Ermöglichen

Die wichtigste Voraussetzung für die engagierte Teilnahme ist aktive Förderung verbunden mit der Empfehlung von oben, also von der Direktion bzw. der Leitung der Bibliothek. Wenn der Kurs institutionell angeboten wird, ist das ein klares Signal an die Belegschaft, dass hier - zwar in einer etwas anderen Form der Weiterbildung - ein Angebot vorliegt, das von der Leitung als nützlich und wichtig verstanden wird. Diese These wird unterstützt durch die Umfrageergebnisse von Helen Blowers, die sie in einer kurzen Präsentation¹⁹ zusammenfasste: „**Active Management Participation** is the key defining factor in creating a successful learning program.“

Offensichtlich wird der Anreiz durch Belohnung als sehr positiv auf die Teilnahme eingeschätzt. Nur 13 (21%) der befragten Bibliotheken stellten keine Belohnung für das Absolvieren des Kurses in Aussicht, bei 33 (53,2%) gab es immerhin ein Zertifikat bzw. eine Teilnahmebescheinigung. Auch die weiteren Ergebnisse von Blowers und Stephens sind sehr interessant und decken sich weitestgehend mit unseren Erfahrungen aus den drei Kursen.

16 <http://fobikom.wordpress.com/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

17 <http://kantibibliothek.wordpress.com/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

18 <http://stadtbibliotheksalzgitter.wordpress.com/> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

19 Blowers, Helene: Learning 2.0: 23 Things Survey <http://www.librarybytes.com/2009/07/learning-20-23-things-survey.html> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

Teilnehmen

Im Idealfall nimmt die Leitungsebene selbst an dem Kurs teil. Wie aus Blowers Erhebung hervorgeht, war das immerhin bei über 50 % der Kurse der Fall.

Dazu passt der immer wiederkehrende Kommentar von TeilnehmerInnen unserer meist zweitägigen Workshops zum Thema, die wir in den letzten Jahren gegeben haben: *"Da hätten eigentlich KollegInnen aus der Führungsebene/Entscheider teilnehmen müssen"*. Offensichtlich wird in den Leitungsebenen vieler deutscher Bibliotheken das Thema Web 2.0 eher stiefmütterlich, zumindest aber vorwiegend theoretisch behandelt.

Vertrauen

Natürlich ist es nicht für alle KollegInnen in allen Arbeitsbereichen gleichermaßen wichtig und nötig, die neuen Dienste zu beherrschen. Wichtig und allen Erfahrungen nach sinnvoll ist es aber, allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit zur Exploration zu geben. Auf jeden Fall werden dadurch neue Ideen zu den Dienstleistungen der Bibliothek entstehen, einige könnten natürlich auch kritisch hinterfragt werden.

Es ist also notwendig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der man ausprobieren und natürlich auch scheitern darf. Die dadurch gewonnenen neuen Erfahrungen der KollegInnen rechtfertigen auf jeden Fall den Versuch, auf diese Art und Weise die Web 2.0-Kompetenzen zu steigern oder überhaupt erst zu erlangen.

Tipps von Helene Blowers

Aus einem Artikel im *School Library Journal*²⁰

Ermuntere zum Netzwerken, das Lernen kommt beim Anwenden.

Erlaube den TeilnehmerInnen, anonym am Kurs teilzunehmen.

Benutze 1.0 Methoden, um über den Kurs zu informieren (Versammlungen, Rundschreiben, Präsentation).

Fördere das gemeinsame Entdecken in Arbeitsgruppen.

. Gestalte den Kurs so, dass auch Nachzügler noch motiviert sind und einsteigen können.

. Der Kurs sollte auf Entdecken und Erforschen ausgerichtet sein, nicht auf Lernen.

Belohne die TeilnehmerInnen durch kleine Aufmerksamkeiten oder Teilnahmezertifikate.

Online bedeutet selber machen/ausprobieren, nicht nur darüber lesen.

20 Blowers, Helene: Ten Tips About 23 Things, in: *School Library Journal*, 10/1/2008 <http://www.schoollibraryjournal.com/article/CA6600689.html> (zuletzt besucht 13.05.2010)

Sorge für Transparenz und zeige Vertrauen.

Ermuntere die Belegschaft kontinuierlich zum Spielen bzw. Ausprobieren.



Steal this Idea

"**Steal this Idea**"²¹ ist der Titel eines Aufsatzes über Helene Blowers und ihr Projekt Learning 2.0 im Library Journal von März 2007. Die Idee wurde wie oben beschrieben erfreulicherweise von sehr vielen Bibliotheken zwar nicht gestohlen, aber erfolgreich kopiert.

Wenn Sie Interesse daran haben, dass auch Ihre KollegInnen an den Erfolgen des Kurses partizipieren können und gleichzeitig dafür sorgen möchten, dass Deutschland auf der Weltkarte der Teilnehmerbibliotheken kein weißer Fleck mehr ist (die Symbole in Deutschland sind unsere Kurse): **Stehlen Sie diese Idee!**

Natürlich kann man auch die Inhalte der deutschsprachigen Selbstlernkurse kopieren, da sie - wie dieses Buch, dieser Artikel auch - unter einer Creative-Commons-Lizenz stehen. Falls man es noch etwas einfacher haben möchte, ge-

21 Steal This Idea: Helene Blowers, Library Journal, 3/15/2007 <http://www.libraryjournal.com/article/CA6423431.html> (zuletzt besucht am 13.05.2010)

nügt eine Email an die Verfasser. Wir stellen gerne den kompletten Kurs als XML-Fassung zur Verfügung. Das von uns verwendete Wordpress erlaubt den sehr einfachen Export und den Import in eine Wordpress-Installation auf einem eigenen Server oder auch bei Wordpress.com.

Dadurch erhält man ein mit den bisher verwendeten Lektionen gefülltes Wordpress-Weblog, dessen Inhalt weiterverwendet und gegebenenfalls modifiziert werden kann.