

Zeitschrift: Arbido
Herausgeber: Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz
Band: - (2015)
Heft: 4: Kompetenzen = Compétences = Competenza
Rubrik: Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung = Compétences dans la formation initiale et continue

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

II. Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung / *Compétences dans la formation initiale et continue*

Ausbildungsziel: Polykompetente Informationsvermittler und -vermittlerinnen

Herbert Staub, Vorsitzender
Ausbildungsdelegation I+D

Genauso schnell wie sich die Rollen von Archiven, Bibliotheken und Dokumentationen in den Gesellschaft ändern, muss sich die Ausbildung der I+D-Fachleute anpassen, damit sie sich die Kompetenzen, welche die Institutionen benötigen, aneignen können.

Die diesjährige Fachtagung des VSA in Pruntrut stand unter dem Titel «Unser Berufsbild im Wandel». Unverblümter hiess es in der französischen Version: «A-t-on encore besoin d'archivistes?» Die Digitalisierung bringt mit sich, dass Archive nicht mehr am Ende des kreativen Prozesses stehen, sondern mittendrin. Auch Bibliotheken sind seit längerer Zeit diesem Wandel ausgesetzt. Was einst Bücherausleihstation war, ist heute ein gesellschaftlich-kulturelles Zentrum mit integrativer Funktion und gleichzeitig Garant dafür, dass verlässliche Informationen – sei es in digitaler oder analoger Form – allen Interessierten niederschwellig zur Verfügung stehen. Dokumentationen waren und sind seit den 1990er-Jahren einem stetigen Wandel unterworfen, beschleunigt durch die rasante Ausbreitung des Internets. An der Frühjahrstagung 2015 des Vereins für Medieninformation und Mediendokumentation VFM in Bremen war denn auch ein Referat übertitelt: «Mediendokumentalisten – Change Profis oder Abbau-Masse?»

Anpassen, aber wie?

Archive, Bibliotheken und Dokumentationen passen sich den neuen Gegebenheiten an – tun es auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Ein Blick auf die Weiterbildungsangebote der Verbände zeigt, dass der Bedarf an Aus- und Weiterbildung sehr

gross ist. 2014 waren BIS-Kurse nachgefragt wie noch nie: 752 Teilnehmende besuchten Weiterbildungsveranstaltungen, was eine Verdreifachung gegenüber 2011 bedeutet. Wer Weiterbildungsangebote besucht, steht meist schon längere Zeit im Berufsleben. Und erlebt am Arbeitsplatz, wie sich das Umfeld verändert und welche Kompetenzen gefragt sind, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Doch hat sich auch die berufliche Grundbildung diesen Veränderungen

angepasst? In der Bildungsverordnung für die I+D-Grundbildung ist verankert, dass der Bildungsplan und die Bildungsverordnung selbst laufend, mindestens aber alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen überprüft werden müssen. Damit ist garantiert, dass die Ausbildung mit einer sich immer schneller verändernden Welt mithalten kann. 2015 ist ein neuer, überarbeiteter Bildungsplan in Kraft getreten. Er definiert die in der Bil-

Lancement d'une analyse du champ professionnel et des besoins dans le domaine de l'information documentaire

Introduite en 2009, la formation professionnelle initiale d'agent/agente en information documentaire CFC a remplacé la formation d'assistant/assistante I+D. La Délégation à la formation Information et Documentation entend réaliser une analyse du champ professionnel et des besoins afin de vérifier s'il y a lieu de proposer une formation professionnelle supérieure pour compléter la formation professionnelle initiale dans le domaine de l'information documentaire. Une telle analyse permettra de réunir les bases indispensables afin de mener une discussion fondée et de pouvoir prendre des décisions de concert avec les représentants des bibliothèques, archives et centres de documentation.

L'analyse du champ professionnel devra permettre d'établir un tableau général des fonctions et processus de travail qui existent dans le domaine de l'information documentaire. A l'aide d'interviews, nous réaliserons une analyse des activités sur l'ensemble du champ professionnel. Le profil d'activités qui en sera issu permettra de définir les compétences nécessaires pour un diplôme fédéral.

Dans le cadre de l'analyse quantitative des besoins qui suivra, nous établirons un relevé des besoins en personnel qualifié et des qualifications recherchées (compétences). Il s'agira dans ce contexte de déterminer les lacunes au niveau de la qualification du personnel et d'en déduire des indicateurs quantitatifs pour un éventuel diplôme fédéral.

Les travaux ont été engagés en août 2015 par un groupe de projet qui bénéficie d'un accompagnement pédagogique-didactique. Sont représentés au sein du groupe de projet:

Direction du projet: Andrea Betschart, Délégation à la formation I+D

Repr. Archives Suisse romande: Eveline Seewer Bourgeois, membre de la commission de formation AAS

Repr. Archives Suisse alémanique: Yvonne Pfäffli, Stadtarchiv Bern

Repr. Bibliothèques Suisse romande: Valérie Bressoud Guérin, Médiathèque Valais

Repr. Bibliothèques Suisse alémanique: Christian Muheim, Pädagogische Hochschule St. Gallen

Repr. Centres de documentation: Yannick Grogg, Laufbahnzentrum Stadt Zürich

Nous partons du principe que les résultats de ces analyses seront disponibles en été 2016. Nous pourrons alors informer les centres I+D sur l'issue de ce travail et sur la suite des opérations.

Contact: info@ausbildung-id.ch

Sven Sievi, Directeur de la Délégation à la formation Information et Documentation

dungsverordnung vorgeschriebenen Kompetenzen, die I+D-Fachleute mitbringen müssen, um ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erhalten.

An den Handlungskompetenzen musste bei der Revision wenig geändert werden, das heisst, die I+D-Ausbildung befindet sich grundsätzlich auf dem

richtigen Weg. Was den angehenden I+D-Fachleuten in der Lehre mitgegeben wird, ist in drei Kompetenzfeldern beschrieben:

1. Fachkompetenzen wie Erwerben, Er-schliessen, Kundenbeziehung oder Recherche;
2. Methodenkompetenzen wie Arbeits- oder Kreativitätstechniken und
3. Sozial- und Selbstkompetenzen wie eigenverantwortliches Handeln, lebenslanges Lernen, Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Anpassungen waren nötig im Bereich «Informations- und Reproduktionstechnik», zu dem auch die Social Media zählen, und im Bereich «Information und Kultur», wo der Vermittlung von fachlichen Grundkenntnissen mehr Platz eingeräumt wurde.

Die Rolle der Ausbilder

Die Entwicklungen in unserem Berufsfeld stellen an die Lehrkräfte in den Berufsfachschulen hohe Anforderungen. Sie müssen sich stets auf dem Laufenden halten, damit sie die Lernenden optimal auf das Berufsleben vorbereiten können. Weil Vorbildwirkung als didaktisches Element nach wie vor zentral ist, müssen nicht nur die Lehrkräfte, sondern auch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben an den beruflichen Veränderungsprozessen teilhaben. Sind sie nicht am Puls der Zeit, bleibt jede Revision des Bildungsplans Makulatur. Ein zeitgemässer Lehrbetrieb und engagierte Fachleute, die up to date sind, bieten Gewähr, dass die Lernenden zu jenen polykompetenten Informations-

Berufsfeld- und Bedarfsanalyse im Bereich «Information und Dokumentation» gestartet

Seit 2009 existiert die berufliche Grundbildung «Fachfrau/Fachmann Information und Dokumentation EFZ», welche die Grundbildung «I+D-Assistent/in» ablöste. Die Ausbildungsdelegation Information und Dokumentation will durch eine Berufsfeld- und Bedarfsanalyse prüfen, ob im Bereich «Information und Dokumentation» im Anschluss an die Grundbildung ein Angebot der höheren Berufsbildung aufgebaut werden soll. Um diese Frage fundiert diskutieren zu können, werden anhand einer Berufsfeld- und Bedarfsanalyse die notwendigen Entscheidungsgrundlagen zusammen mit Vertretern der Bibliotheken, Archive und Dokumentationsstellen erarbeitet werden. Im Rahmen einer Berufsfeldanalyse wird eine Übersicht der bestehenden Funktionen und Arbeitsprozesse im Arbeitsfeld Fachleute «Information und Dokumentation» erstellt. Anhand von Interviews wird eine Tätigkeitsanalyse über das ganze Berufsfeld durchgeführt. Auf der Grundlage des Tätigkeitsprofils werden die notwendigen Kompetenzen für einen eidgenössischen Abschluss abgeleitet. Im Rahmen einer anschliessenden Bedarfsanalyse wird anhand einer quantitativen Analyse der Bedarf an den entsprechenden Mitarbeitenden bzw. den nachgefragten Qualifikationen (Kompetenzen) erhoben. Damit sollen Lücken bei der Qualifikation von Mitarbeitenden aufgedeckt und ein Mengengerüst für einen allfälligen eidgenössischen Abschluss abgeleitet werden.

Die Arbeiten wurden im August 2015 mit einer Projektgruppe sowie einer professionellen pädagogischen-didaktischen Begleitung aufgenommen. In dieser Projektgruppe vertreten sind:

Projektleitung: Andrea Betschart, Ausbildungsdelegation I+D

Vertretung Archiv Romandie: Eveline Seewer Bourgeois, Mitglied Bildungsausschuss VSA

Vertretung Archiv Deutschschweiz: Yvonne Pfäffli, Stadtarchiv Bern

Vertretung Bibliothek Romandie: Valérie Bressoud Guérin, Mediathèque Valais

Vertretung Bibliothek Deutschschweiz: Christian Muheim, Pädagogische Hochschule St. Gallen

Vertretung Dokumentationsstelle: Yannick Grogg, Laufbahnzentrum Stadt Zürich

Wir gehen davon aus, dass die Resultate dieser Analysen im Sommer 2016 vorliegen werden und wir werden dann zumal die I+D-Betriebe über die Ergebnisse und das weitere Vorgehen informieren.

Kontakt: info@ausbildung-id.ch

Sven Sievi, Geschäftsführer der Ausbildungsdelegation Information und Dokumentation

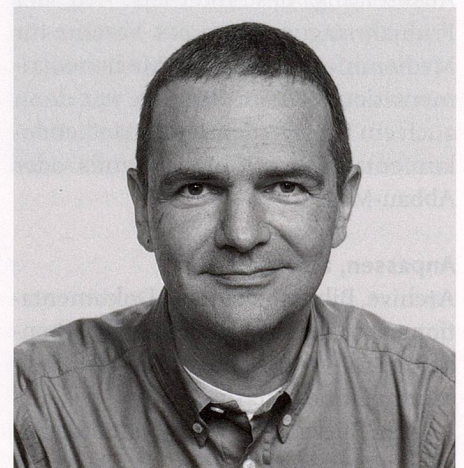
ABSTRACT

Objectif de la formation: des médiateurs en information polyvalents

Les services d'archives, de bibliothèque et de documentation s'adaptent à de nouvelles exigences. Est-ce que leurs collaboratrices et collaborateurs s'adaptent aussi? Un coup d'œil sur les offres de formation continue des associations montrent que le besoin en formation de base et continue est très grand et aussi que les offres sont bien utilisées. La formation professionnelle initiale s'adapte également en permanence. En 2015, un nouveau plan de formation complètement revu est entré en vigueur. Il définit les compétences prévues dans l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) que les agentes et agents en information documentaire doivent apporter pour obtenir le certificat fédéral de capacité.

Les enseignants des écoles professionnelles et les formateurs des entreprises de formation doivent également se tenir à jour, au risque que chaque révision du plan de formation reste lettre morte.

Apprendre toute sa vie est indispensable pour les agentes et agents en information documentaire. Avons-nous besoin d'une formation supplémentaire dans le domaine tertiaire qui mène à des diplômes d'études supérieures? Afin d'éclaircir s'il y a un besoin, si les bonnes compétences sont enseignées dans la formation initiale et si celles-ci sont demandées dans les entreprises, la Délégation à la formation effectue actuellement une analyse des besoins. Les résultats sont prévus à l'été 2016.



Herbert Staub

vermittlern ausgebildet werden, die heute gefragt sind.

Neue Rollen der Institutionen

Archive, Bibliotheken und Dokumentationen haben sich verändert: Das Archiv steht in der digitalen Welt nicht mehr am Schluss der Produktionskette, sondern mittendrin. Digitale Daten aus dem Archiv können jederzeit wieder genutzt werden, um neue Erkenntnisse zu erzielen. Vermittlung steht im Mittelpunkt. Das Archiv ist nicht mehr Endlager, sondern Drehscheibe. Die Bibliotheken profilieren sich als dritter Ort, wo als Kontrapunkt zur gesellschaftlichen Individualisierung und Vereinzelung das «Wir» gepflegt wird. In Dokumentationen wird die Fachkompetenz zunehmend wichtig, weil ein Kunde, der eben zwei Stunden gesurft hat, schon eine ganze Menge Wissen mitbringt.

Bildungsverordnung, Bildungsplan und die Curricula der Fachhochschulen passen sich den Veränderun-

gen laufend an. Das Image von Archiv und Bibliothek stammt aber immer noch aus dem letzten Jahrhundert. Ziehen diese Institutionen deshalb die falschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Melden sich nur Schulabgängerinnen und -abgänger, die völlig falsche Vorstellungen von diesem Beruf mitbringen? Vermittelt von Berufsberatungen, die den grundlegenden Wandel in diesem Berufsfeld noch nicht mitbekommen haben? «Ah, Sie lesen gerne? Dann wäre I+D-Fachfrau etwas für Sie.»

Bedürfnis nach Aus- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist bei den I+D-Fachleuten unabdingbar. Die Association des Agent(e)s et des Assistant(e)s en Information Documentaire (AAID) hat die Ausbildungsdelegation vor längerer Zeit gebeten, eine zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit für I+D-Fachleute zu schaffen, die zwar ein EFZ, aber keine Matur haben, und denen deshalb der Zugang zu den Fachhochschulen verwehrt ist. Die Durchführung einer

höheren Berufsbildung, die zu anerkannten eidgenössischen Diplomen oder Fachausweisen führt, ist für ein so kleines Berufssegment, wie es die I+D-Fachleute darstellen, sehr aufwendig. Deshalb hat die Ausbildungsdelegation in Absprache mit den Verbänden BIS und VSA eine Analyse in Auftrag gegeben. Sie wird 2015/16 durchgeführt und folgende Punkte klären:

- Wie gross ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach derartig qualifizierten Mitarbeitenden?
- Welches Kompetenzprofil braucht der Arbeitsmarkt?
- Wie soll der Abschluss positioniert werden? Wie grenzt er sich von den anderen Ausbildungen ab? Was eignet sich am besten, Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung?
- Kann eine regelmässige Durchführung eines solchen Angebotes gesichert und finanziert werden?

Kontakt: staub@schmidkom.ch

Der digitale Wandel erfordert unsere Kompetenzen und bietet neue Chancen

Hans-Christoph Hobohm, Professor für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, Fachhochschule Potsdam

Die Entwicklung der Informationstechnik hat einen direkten Einfluss auf die Kompetenzen, über die Mitarbeitende von Informationsinstitutionen verfügen müssen. Aber welche sind das genau, und vor allem: In welchem Umfeld und durch welche Art der Weiterbildung lassen sich diese Kompetenzen am besten erlangen? Erkenntnisse aus einem Forschungsprojekt der Fachhochschule Potsdam.

Mittlerweile scheint es einen Konsens zu geben, dass die Entwicklung der Informationstechnik zu einem dramatischen gesellschaftlichen Wandel führen wird. Manche sprechen sogar von Transformation der Gesellschaft¹. Tele-

matik und Vernetzung, Mobilität und Ubiquität von digitalen Informations- und Freizeitangeboten haben entsprechend dem Mooreschen Gesetz exponentiell zugenommen. Gesellschaftsbeschreibungen, kritische Analysen und Zukunftsempfehlungen haben Konjunktur². Daniel Pink spricht dabei von der Entwicklung vom Informationszeitalter zum «Konzeptzeitalter», weil Informationsarbeit und alles, was auf logischen Entscheidungen beruht, inzwischen von Maschinen und Algorithmen übernommen werden kann, grundlegende, kreative Entscheidungen und konzeptuelle Entwicklungen aber nicht.

Spätestens seit der Welle der Fachinformationspolitik in den 1970er-Jahren definierten sich alle Sparten unserer Branche als Informationsdienstleister. Dokumentare wandten sich zuneh-

mend dem Endnutzer zu, Bibliothekare verstanden sich als «spezielle Informationsdienstleister» und auch Archivare entdeckten die digitale Langzeitarchivierung und historische Bildungsarbeit als Thema (auch wenn sie sich selbst in Potsdam noch nicht zur «historischen Informationswissenschaft» im Namen durchbringen konnten).

- 1 Cole, Tim: *Digitale Transformation: Wie Digitale Technologien die Zukunft vieler Unternehmen bedrohen*. München: Vahlen, Franz, 2015.
- 2 Um nur zwei Beispiele zu nennen: Pink, Daniel H.: *Unsere kreative Zukunft: warum und wie wir unser Rechtshirnpotenzial entwickeln müssen*. München: Riemann, 2008. Floridi, Luciano et al.: *The Onlife Manifesto: Being Human in a Hyperconnected Era*. Wiesbaden: Springer Open, 2015.

Erst seit wenigen Jahren kommt es zur Wiederentdeckung abstrakterer Themen in unseren Disziplinen wie bei der Beschreibung der *redocumentarisation du monde* durch die französische Forschergruppe Pédaque³ oder die zunehmende Erkenntnis der Notwendigkeit von Informationsethik⁴ und archiverischer Bewertung⁵.

Umdenken in der Ausbildung

Ein tief greifender Prozess des Umdenkens zur Frage der in unserer Gesellschaft notwendigen Kompetenzen hat nun auch in der deutschsprachigen ABD-Ausbildung begonnen. Gefördert

3 Pédaque, Roger T.: *La redocumentarisation du monde*. Toulouse, France: Cepaduès-Editions, 2007.

4 Valotton Preisig, Amélie; Rösch, Hermann; Stückelberger, Christoph (eds.): *Ethical Dilemmas in the Information Society: How Codes of Ethics Help to Find Ethical Solutions*. Geneva: Globethics.net, 2014.

5 Im Potsdamer ABD-integrierenden Masterstudiengang «Informationswissenschaften» wird Letzteres in einem Modul «Informationsbewertung» im Teamteaching weiterentwickelt.

6 Europäisches Parlament und Europäischer Rat (23.04.2008): *Empfehlung zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*. EQR. In: *Amtsblatt der Europäischen Union C 111* (6.5.2008), S. 1–7.

7 European Council of Information Associations (ECIA): *Euroguide*. Handbuch für Informationskompetenz (BID). 2 Bände. Frankfurt (Main): DGI Verlag, 2004.

8 Vgl. die Projektwebsite: <http://akib.fh-potsdam.de>

9 Zu den primären Ergebnissen und Schlussfolgerungen, vgl. den Beitrag des Projektes im Abschlussband von ANKOM: Hobohm, Hans-Christoph; Pfeffing, Judith; Imhof, Andres; Groeneveld, Imke: *Reflexion als Metakompetenz. Ein Konzeptbegriff zur Veranschaulichung akademischer Kompetenzen beim Übergang von beruflicher zu hochschulischer Qualifikation in den Informationsberufen*. In: Walburga Freitag, Regina Buhr, Eva-Maria Danzeglocke, Stefanie Schröder und Daniel Völk (Hg.): *Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen*. Münster: Waxmann, 2015, S. 173–191.

wird dies seit einiger Zeit durch Massnahmen der Etablierung von Modellen und Frameworks zur Messung und Beschreibung von Kompetenzen. Noch vor der Etablierung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen⁶ war das European Council

Die formalen Strukturen der Karrierebildung sind immer noch sehr stark.

of Information Agencies angetreten, die Kompetenzstruktur von Informationsspezialisten so deutlich und klar strukturiert zu beschreiben, dass auch Personen, die keine formalen Abschlüsse hatten, ihre Informations(management)kompetenzen offiziell zertifiziert bekommen konnten⁷.

Offensichtlich sind die formalen Strukturen der Karrierebildung immer noch so stark, dass von dieser Möglichkeit der externen Zertifizierung nur relativ wenig Gebrauch gemacht wurde. Offizielle Abschlüsse an etablierten akademischen Institutionen gelten auf dem Arbeitsmarkt (natürlich besonders im Archiv- und Bibliotheksbereich) immer noch als Garant für Kompetenzerwerb, trotz allen Diskurses über lebenslanges Lernen und gesellschaftlichen Wandel.

Nach- und Weiterqualifikation für den öffentlichen Dienst

An der Fachhochschule Potsdam wird praktisch seit Gründung von Hochschule und Fachbereich vor 25 Jahren in diesem Sinne Nach- bzw. Weiterqualifikation betrieben. Primäres Ziel der meist berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote ist stets die Erlangung eines akademischen Grades, der befähigt, entsprechende Positionen im öffentlichen Dienst zu bekleiden. Bis vor wenigen Jahren erleichterte das Brandenburgische Hochschulgesetz einen solchen Quereinstieg strukturell durch die Option einer sogenannten Externenprüfung, mit der ähnlich wie bei einer Zertifizierung Einzelleistungen aus dem Curriculum abgeprüft oder anerkannt werden konnten.

Im Zuge des Bologna-Prozesses der europäischen Vereinheitlichung der Studienstrukturen wurde dieser Weg zunehmend erschwert, weil die Inhalte

und der Ablauf immer kleinteiliger geregelt wurden. Zusätzlich öffnete das Land Brandenburg (wie mittlerweile andere Länder auch) den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte auch ohne klassische Hochschulreife (Abitur). Im Ergebnis wurde in Potsdam eine der berufsbegleitenden Ausbildungen in ein regelrechtes Masterstudium (Archivwissenschaft, M.A.) überführt, dessen Zugang ein absolviertes Studium und mehrjährige Praxiserfahrung voraussetzt. Im «undergraduate»-Bereich sieht dies anders aus, und die Teilnehmer an den berufsbegleitenden «Fernweiterbildungen» zur Vorbereitung auf den Bachelorabschluss kommen zunehmend via Personalentwicklungsmassnahmen aus der Praxis, die vorhandenes Personal weiter qualifizieren und auf höherwertige Stellen befördern möchte.

Direktstudium vs. berufsbegleitendes Studium

Dazu stellte sich die Frage, inwieweit die vorwiegend im Distance-Learning-Modus lernenden Kursteilnehmer tatsächlich akademische Kompetenzen erlangen können, die – so wurde vermutet – in grossem Ausmass durch die weichen Faktoren der Lebenswelt Hochschule im direkten persönlichen Kontakt mit den Professoren vermittelt werden. Vor diesem Hintergrund wurde von 2012 bis 2014 ein vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziertes

Inwieweit können im Distance-Learning-Modus lernende Kursteilnehmer akademische Kompetenzen erlangen?

Forschungsprojekt⁸ durchgeführt, das u. a. zum Ziel hatte, genauer zu klären, welches die Unterschiede im Kompetenzerwerb zwischen Direktstudierenden und nebenberuflich studierenden Weiterbildungsteilnehmern sind und wie diese Unterschiede ausgeglichen werden können.

Diese «Akademischen Kompetenzen in den Informationsberufen», so der Titel des Forschungsprojektes, (abgekürzt: AKIB) wurden in mehreren Analysephasen gesucht und identifiziert⁹. In mehreren Workshops mit

Vertretern aus der Praxis der Archive und Bibliotheken wurden typische Tagesabläufe von Personen auf entsprechender Hierarchieebene definiert sowie deren Kompetenzanforderungen benannt und einer Priorisierung unterzogen. Der Fokus lag auf den sog. Schlüsselkompetenzen «überfachlicher Art», da Fachkompetenzen starr durch das Curriculum geregelt sind und anderen Steuerungsmechanismen unterliegen. Aus den Analysen mit den Praxisvertretern ergaben sich recht klare Charakterisierungen der Informationsberufe. Deutlich wurde vor allem der explizite Dienstleistungscharakter unserer Berufe, aber auch, vor allem für Archivare, die Bedeutung wirtschaftlichen Denkens in der Praxis.

Die im weiteren Sinne der Grounded Theory¹⁰, der unvoreingenommenen Herangehensweise an das zu erforschende Objekt, geschuldete Vorgehensweise des Projektes ermöglichte

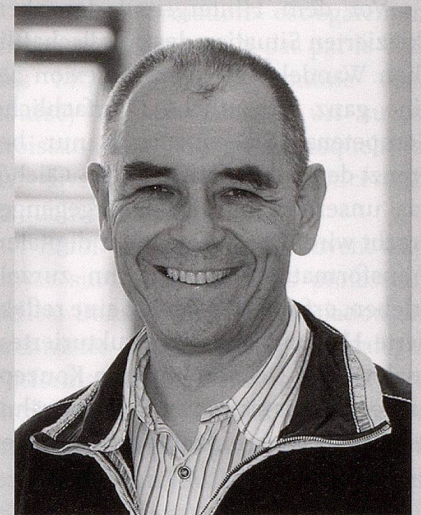
Deutlich wurde vor allem der explizite Dienstleistungscharakter unserer Berufe.

die Benennung von Kompetenzen direkt aus dem Aufgabenfeld heraus, ohne dass ein Kompetenzrahmen oder spezifische Begrifflichkeiten vorgegeben wurden. In einem iterativen Verfahren wurden 30 grundlegende Kompetenzen als die wesentlichen für beide Berufsfelder herauskristallisiert. Zu diesen wurden die Studierenden und Weiterbildungsteilnehmer aufgefor-

dert, Selbsteinschätzungen vorzunehmen, deren Ergebnisse schliesslich einer Faktorenanalyse unterzogen wurden, die diese kategorisieren half. Die Ergebnisse sind in zweierlei Hinsicht interessant. Zum einen bestätigen sie die in der Literatur anerkannten Kompetenzmodelle einer Aufteilung der Kompetenzkategorien in Sozial-, Selbst-, Methoden- und Sachkompetenzen (neben den «Fachkompetenzen»).

Vor allem für Archivare ist die Bedeutung wirtschaftlichen Denkens in der Praxis offensichtlich geworden.

Das bedeutet, dass die Ergebnisse der Kompetenzbeschreibungen der Praktiker in den vorausgehenden Workshops valide waren. In den Differenzen jedoch ergeben sich zum anderen gerade die Spezifika der Informationsberufe einerseits und der berufsbegleitenden Lernsituation andererseits. Bei Letzterer wurde deutlich, dass den Weiterbildungsteilnehmern die praktischen Konsequenzen des Lernens vor Ort in der Hochschule wie etwa konkrete Übungen am Computer oder vermehrte Projekt- und Gruppenarbeit im Studium fehlen. Als Spezifika für die Informationsberufe allgemein – und das über die Kohorten und Sparten hinweg – identifizierten wir Kompetenzen wie «strukturiertes Denken», «Analysefähigkeit» und «schriftliche Ausdrucksfähigkeit», die wir aufgrund des klaren Ergebnisses der Faktorenanalyse unter



Hans-Christoph Hobohm ist Professor für Bibliothekswissenschaft an der Fachhochschule Potsdam und Studiengangleiter des Masterstudiengangs Informationswissenschaften M.A. Seine Lehr- und Forschungsgebiete sind Bibliotheks- und Wissensmanagement sowie Informationsverhaltensforschung. Vor seiner Professur war er im Dokumentationsbereich tätig und lehrte u. a. Literaturtheorie und Computerphilologie an der Universität Stuttgart.

der Bezeichnung «Kognitionskompetenzen» gruppieren konnten. Zusätzlich ergab sich ein weiterer isolierter Cluster aus der Faktorenanalyse als bedeutsam für das Berufsfeld: «Kreativität».

Reflexionsfähigkeit als zentrale überfachliche Kompetenz

In der weiteren Diskussion der Forschungsergebnisse wurde die These entwickelt, dass «Reflexion» und eine grundsätzliche reflektierende Haltung, sozusagen eine ständige Metaposition, wie wir sie zum Beispiel beim Metadatenmanagement praktisch erleben, besonders charakteristisch ist für Informationsberufe. Nicht, dass andere Berufe nicht auch reflektiert handeln, aber die Forschungsergebnisse könnten darauf hindeuten, dass dies doch ein herausragendes Merkmal ist.

ABSTRACT

La transformation numérique requiert nos compétences et nous offre une nouvelle chance

La transformation numérique a posé des défis particuliers à tous les groupes professionnels. De nouveaux concepts sont demandés pour répondre à l'informatisation toujours plus grande de la société. Les bibliothèques et les archives ont adapté depuis longtemps leurs programmes de formation face aux exigences des techniques de l'information. Cet article constate pourtant une renaissance des approches conceptuelles et théoriques dans notre domaine professionnel, selon les résultats d'un projet de recherche en analyse des compétences pour les professions de l'information. Ainsi, cette recherche montre que la pensée structurée et abstraite reste une compétence centrale des métiers de l'information documentaire. En conclusion, les institutions du domaine ABD (archives, bibliothèques, centres de documentation) sont particulièrement bien placées pour accompagner la transformation numérique par des actions réfléchies pertinentes, à condition toutefois d'être proactif et créatif.

¹⁰ Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L.; Paul, Axel T. (2010): *Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung*. 3., unveränd. Aufl. Bern: Huber.

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Situation des gesellschaftlichen Wandels erscheint Reflexion als eine ganz wesentliche überfachliche Kompetenz. Sie entspricht nur begrenzt dem allgemein «stillen» Cliché, das unserem Berufsfeld entgegengebracht wird. Der Moment der digitalen Transformation, wie wir ihn zurzeit erleben, erfordert in der Tat eine reflektierte Haltung und ein strukturiertes, analytisches Denken hin zum Konzeptuellen, wie es sich in der oben erwähnten Renaissance einzelner abstrakterer

Themengebiete in unseren Fachdisziplinen schon äussert. Aber auch die Praxis macht deutlich, dass unsere Institutionen trotz Einbindung in die starren Strukturen des öffentlichen Dienstes konzeptuelles Denken und Handeln entwickeln, ganz wie Dan Pink dies voraussagte. Die Aufnahme der Maker-Space-Bewegung in den Bibliotheken oder die Entwicklung gänzlich neuer Bibliothekskonzepte wie die *Idea Stores* in London oder die jüngst eröffnete Bibliothek im *Urban Media Space* in Aarhus (Dänemark) sind schlagkräftige,

besonders offensichtliche Beispiele im Bibliotheksbereich. Aber auch in der «normalen» Praxis ist immer wieder zu erleben, wie kreativ unsere Branche mit der Wandelsituation umgehen kann und manchmal zu einem *agent of change* werden kann. Wenn denn zum reflektierten Denken noch etwas Mut zur Kreativität hinzukommt, die ja in unserem Kompetenzraster durchaus bedeutsam ist.

Kontakt: hobohm@fh-potsdam.de
und www.hobohm.info

Quelles compétences pour les archivistes aujourd'hui? Les lacunes des formations initiales

Maud Jouve, archiviste aux Archives départementales du Var

Julien Benedetti, archiviste au Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

L'archiviste évolue dans un contexte professionnel en perpétuelle mutation, notamment d'un point de vue réglementaire et technique. Ces transformations suscitent des attentes inédites dans notre profession. Aussi, l'adaptation de la formation initiale est indispensable afin de prendre en compte les exigences actuelles de nos métiers. D'autre part, l'articulation entre formation initiale et formation continue est nécessaire dans la perspective d'acquérir régulièrement de nouvelles compétences professionnelles.

Notre propos ne vise pas tant à dévoiler une solution à ces problématiques qu'à exposer une courte réflexion sur la situation en France à titre d'anciens étudiants, diplômés en archivistique et jeunes professionnels sensibles aux enjeux de la formation et de l'insertion professionnelle des archivistes.

De conservateur à gestionnaire

L'évolution constante du paysage de la gestion de l'information, et donc des priorités des employeurs et décideurs, conduit l'archiviste à remplir des fonctions qu'il n'occupait pas forcément jusqu'à présent, tel que le développe-

ment des missions d'accompagnement des services et de gestion de projet.

L'archiviste se place au cœur de l'organisation en apportant un niveau d'expertise en matière de gestion de l'information. Sa vision globale de la production documentaire, et donc des activités d'une structure, le rend légitime à s'engager toujours plus fortement auprès des services.

Les contraintes de la massification de la production documentaire amènent l'archiviste à se positionner parfois en assistant à maîtrise d'ouvrage. Il pilote alors certaines opérations et délègue des tâches de manière à se concentrer sur l'apport d'une importante plus-value d'expertise. Il est indéniable, par exemple, que le rôle de chargé de projet est particulièrement pertinent dans le cadre des projets liés au numérique. Il va de soi que l'archiviste n'est pas le seul à pouvoir prétendre à ce poste, il est toutefois souhaitable qu'il fasse partie de l'équipe projet en vue de l'éclairer du point de vue de l'archivage numérique.

Dans l'ensemble de ces projets, l'archiviste ne peut plus travailler seul. Il doit s'ouvrir à d'autres collaborateurs qui, pour la plupart, sont également issus des services supports. Il est indispensable de définir des moyens de communiquer et dialoguer avec ces services, preuve s'il en est que la force de proposition, voire de persuasion, et les

qualités de communicant sont devenues essentielles aux archivistes. Ceci vaut d'autant plus dans le rapport aux décideurs.

Les formations de l'enseignement supérieur doivent donc s'adapter et évoluer afin de préparer les étudiants tant à la collecte et au classement de fonds d'archives qu'à l'exercice de la gestion de projet et de la communication.

Des programmes de formation inadéquats

En France, la multiplication des formations en archivistique ces 15 dernières années est révélatrice d'un besoin accru de spécialistes de la gestion de l'information et traduit une reconnaissance de la profession: archiviste, c'est un – et même des – métiers qui s'enseignent! Face aux exigences des potentiels employeurs, la question de l'adéquation de la formation initiale avec le marché de l'emploi se pose naturellement: une formation pour faire quoi (quels métiers)? Une formation pour qui (vivié entrant et sortant)? Une formation comment (quel contenu)?

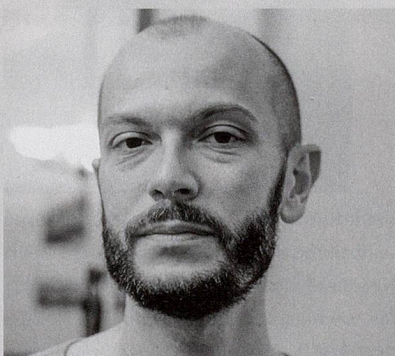
Or, on constate que si les tâches archivistiques usuelles (collecte, classement, conservation et communication) font l'objet de présentations théoriques et pratiques, les compétences nouvellement requises ne sont en revanche que partiellement, voire pas du tout abor-

dées dans le cadre des formations universitaires d'archivistique. La refonte constante des mentions de master et des maquettes d'enseignement semble moins signifier un ajustement aux attentes nouvelles de la profession qu'une certaine méconnaissance de celles-ci et la difficulté à proposer des parcours réellement professionnalisants.

L'émiettement des contenus d'enseignement et leur inadéquation avec les nécessités de l'emploi sont en partie



Maud Jouve est diplômée d'un master d'archivistique en 2011, elle a souhaité s'orienter dans la gestion d'archives publiques contemporaines. Au contact des services producteurs, elle a développé un vif intérêt pour les enjeux de la production documentaire mixte face à la croissance exponentielle de l'information numérique et la manière de sensibiliser les agents à ces enjeux. Elle est vice-présidente de l'Association des étudiants et diplômés en archivistique d'Aix-Marseille Université.



Julien Benedetti est archiviste depuis bientôt dix ans dans la sphère publique, notamment en prestation pour des collectivités locales. Il a rejoint en 2013 le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, où il est particulièrement en charge des Directions Europe et Culture. Il est engagé au sein de l'Association des étudiants et diplômés en archivistique d'Aix-Marseille Université, dont il est le président, et de l'Association des archivistes français.

responsables d'un déficit de compétences des archivistes, pas toujours préparés à un rôle de gestionnaire de projet, de communicant et de manager, et, plus simplement, à leur insertion et leur épanouissement dans une profession de plus en plus transversale.

Une amélioration des savoirs acquis à l'issue de la formation initiale est bien évidemment possible et encouragée. La formation continue est ainsi indispensable pour monter régulièrement en compétences.

Formation continue

Les modalités d'accès et les avantages de la formation continue sont malheureusement parfois méconnus. Il appartient aux employeurs de veiller à ce que les archivistes et gestionnaires de l'information de leurs services y aient accès afin de maîtriser de nouveaux outils, acquérir les savoirs liés à la prise en charge de nouvelles responsabilités et rester à jour des exigences du métier. Les archivistes doivent eux-mêmes faire l'effort de se former en permanence malgré des freins identifiables tels que la lourdeur des plans de formation, la difficulté à faire valider ses projets par la hiérarchie, la multiplicité des organismes de formation qui peut rendre difficilement lisible les spécificités de leurs catalogues et le décalage existant parfois entre l'offre de formations et les besoins des archivistes.

Les formations en interne sont une réponse possible à ces obstacles au départ en formation continue. L'acculturation avec des services plus rompus à la gestion de projet, comme les services informatiques, est indiscutablement enrichissante.

L'«auto-formation» est également envisageable, pourquoi pas par le biais des MOOC (massive online open course) qui connaissent un succès croissant, mais au sujet desquels les avis divergent, notamment concernant la qualité de l'offre.

Enfin, les archivistes peuvent s'appuyer sur les associations professionnelles. Dans le cas de l'Association des archivistes français (AAF), le catalogue de formations s'accompagne d'une réflexion relative à l'emploi. Le référentiel métiers, ainsi édité par l'AAF en 2009 et prochainement mis à jour, pourrait servir de support aux organismes de formation et employeurs et favoriserait l'insertion professionnelle des diplômés. Une meilleure communication et une utilisation d'un tel référentiel métiers constituent peut-être le début de la solution que nous évoquions en introduction.

Contact: jbenedetti@regionpaca.fr et

jouve15maud@gmail.com

Twitter: @macgraveur et @Maud_Stark

Références bibliographiques

- Servais Paul, *Archivistes de 2030*, Louvain-la-Neuve, Academia – L'Harmattan, 2015.
- Gauthier Jean, «Formation: des professionnels assidus, mais peuvent mieux faire!», *Archimag*, n° 283, avril 2015, p. 26–27.
- Esteve Corinne, «Les dirigeants d'entreprise identifient un déficit de compétences des salariés chargés de gérer l'information» [en ligne], 2015, <<http://www.docafutur.fr/2015/05/25/les-dirigeants-dentreprise-identifient-un-deficit-de-competences-des-salaries-charges-de-gerer-linformation/>> (consulté le 22.8.2015).

ABSTRACT

Welche Kompetenzen für die Archivare heute? Lücken in der Erstausbildung

Der Archivar arbeitet in einem sich ständig ändernden Geschäftsumfeld, vor allem aus regulatorischer und technischer Sicht. Diese Änderungen rufen neuartige Erwartungen im Beruf hervor. Die konstante Entwicklung des Informationsmanagements führt dazu, dass Archivare heute Funktionen übernehmen, mit denen sie sich bis anhin nicht beschäftigt haben.

Daraus ergibt sich auch die Notwendigkeit einer Anpassung der Aus- und Weiterbildung, um den Anforderungen für eine Tätigkeit im Archiv gerecht zu werden und um neue berufliche Fähigkeiten zu erwerben. Der Artikel zeigt die Überlegungen von Maud Jouve und Julien Benedetti zu diesem Thema aus ihrer Perspektive als ehemalige Studenten, diplomierte Archivare und Young Professionals.

Wer möchte in den I+D-Bereich?

Ein Erfahrungsbericht aus Sicht der Berufsberatung

Simone Bruckner,
Berufs- und Laufbahnberaterin

Es sind wenige Schülerinnen und Schüler, die sich bei der Berufsberatung nach der dreijährigen Ausbildung zur «Fachperson Information und Dokumentation EFZ» erkundigen. Meist sind es die «Leaseratten», die sich im Rahmen ihrer Berufswahl mit dem I+D-Bereich auseinandersetzen. Die Ausbildung verlangt aber noch weitere Interessen und Fähigkeiten.

Im Beratungsalltag kommt es selten vor, dass Jugendliche den Berufswunsch Fachperson Information und Dokumentation äussern oder sogar schon einmal in diesem Arbeitsgebiet geschnuppert haben. Liegt dies daran, dass der Beruf zu wenig bekannt ist oder brauchen angehende Fachpersonen I+D gar keine Berufsberatung, weil sie sich selbst im Internet darüber schlau machen?

Kommt der Beruf in der Beratung doch zur Sprache, beispielsweise als Ergebnis einer Interessenklärung, so winken die Jugendlichen bei den Stichworten Bibliothek, Archiv und Dokumentation meist ab. Nur wenige werden hellhörig und möchten sich näher mit dem Berufsbild beschäftigen. Häufig kommen diese aus einem bildungsnahen Elternhaus. Sie verbringen die Freizeit oft in der Bibliothek und «verschlingen» ein Buch nach dem anderen. An all die anderen Medien und Arbeiten, mit denen sich Fachleute I+D ebenso beschäftigen, denken sie aber oft nicht.

Vielfältige Kompetenzen gefordert

Fachleute I+D müssen eine hohe Dienstleistungsorientierung mitbringen, so sind – entgegen der weitläufigen

Meinung – keine Eigenbrötler gefragt, die den ganzen Tag in einem Keller verbringen. Die Fachleute arbeiten meist im Team und haben je nach Arbeitsgebiet viel Kundenkontakt. Dies nicht nur im Bibliotheks- und Dokumentationsbereich, sondern auch im Archiv. Wer im I+D-Bereich arbeiten

Bei den Stichworten Bibliothek, Archiv und Dokumentation winken die Jugendlichen meist ab.

möchte, braucht eine gute Allgemeinbildung, muss gerne und ausdauernd Sachverhalte hinterfragen und recherchieren. Auch Routinearbeiten gehören zum Alltag.

Die berufliche Grundbildung stellt vom schulischen Niveau her hohe Anforderungen. So müssen angehende Lernende vor allem in den Sprachfächern gute Leistungen vorweisen. Darüber hinaus ist eine gewisse Computeraffinität gefragt. Damit ist nicht primär der Umgang mit sozialen Medien gemeint, der den Jugendlichen oft nahe liegt, sondern ein zielgerichteter Umgang mit Suchmaschinen, Datenbanken sowie rasches Zurechtfinden auf Webseiten.

Wer zusätzlich die Möglichkeit hat, eine Berufsmatura zu machen, eröffnet sich dadurch mehr Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre.

Knappes Lehrstellenangebot

Im Vergleich zu anderen Berufen gibt es eine sehr kleine Anzahl an Ausbildungsplätzen für Fachpersonen I+D. Der Lehrstellennachweis der Kantone, der auf www.berufsberatung.ch¹ ersichtlich ist, listet für Lehrbeginn 2016 23 freie I+D-Lehrstellen in der gesamten Schweiz auf. Der Website der Ausbildungsdelegation I+D² ist zu entnehmen, dass kantonal grosse Unterschiede bezüglich dem Lehrstellenangebot bestehen – je nachdem, ob in einem Kanton beispielsweise viele Verwaltungsarbeitsplätze angesiedelt sind oder ob es sich eher um einen kleinen

Kanton handelt, in dem sich die Lehrstellen auf das Staatsarchiv und die Kantonsbibliothek beschränken.

Nicht alle aufgeführten Lehrbetriebe bieten jährlich einen Ausbildungsplatz an, was bedeutet, dass weniger Lehrstellen angeboten werden, als die Anzahl Lehrbetriebe vermuten lässt. Unter den Betrieben, die nicht jährlich eine Lehrstelle anbieten, finden sich auch einige grosse Unternehmen. Auffallend ist, dass der Anteil an Lehrplätzen in der Privatwirtschaft bescheiden ist. Schliesslich finden sich auch dort Arbeitsmöglichkeiten nach der Ausbildung.

Wäre das Lehrstellenangebot grösser, würden sich wohl mehr Jugendliche näher mit dem Berufsbild beschäftigen.



Simone Bruckner arbeitet als Berufs- und Laufbahnberaterin im Beratungs- und Informationszentrum für Bildung und Beruf (BIZ) des Kantons Luzern. Ursprünglich hat sie eine Berufslehre als Fachfrau Information und Dokumentation EFZ gemacht mit anschliessendem Bachelorstudium FH in Informationswissenschaft. Simone Bruckner arbeitete im Bereich Records Management und war auch als Praxisausbilderin sowie Prüfungsexpertin im Qualifikationsverfahren von Fachpersonen Information und Dokumentation EFZ tätig. Nach einigen Jahren Berufserfahrung absolvierte sie den MAS in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und wechselte somit die Branche.

1 <http://www.berufsberatung.ch/lehrstellen> (Zugriff vom 24. August 2015).

2 <http://www.ausbildung-id.ch/bildung/grundbildung/lehrbetrieb/lehrstellen/> (Zugriff vom 20. August 2015)

tigen. Ist die Anzahl Lehrstellen in einem Beruf bescheiden und die Chance für einen Ausbildungsplatz allein schon deswegen gering, wird oft auf alternative Berufe ausgewichen.

Breite Grundbildung für vielfältige I+D-Funktionen

Wer in der I+D-Branche arbeitet, dem ist klar, dass ein grosser Unterschied besteht zwischen den Tätigkeiten in einer Dokumentationsstelle, einer Bib-

liothek oder einem Archiv. Den Jugendlichen in der Berufswahl ist dies oft wenig bewusst. I+D wird rasch mit Bibliothek assoziiert und mit Büchern. Die eingefleischten «Leseratten» kommen wohl in einer Dokumentations-

stelle oder in einem Archiv weniger auf ihre Kosten, wobei natürlich die Ausbildung in der Bibliothek nicht aus Bücherlesen besteht! Wer in einem Archiv die Ausbildung macht, arbeitet mit anderen Informationen und Informationsträgern als Lernende in der Bibliothek und interessiert sich von Vorteil auch für historische Dokumente. Lernende in einer Dokumentationsstelle müssen sich besonders für Rechartechniken interessieren. Sie arbeiten teilweise in der Privatwirtschaft, wäh-

rend Archive und Bibliotheken vielfach zur öffentlichen Verwaltung gehören. Die Lernenden erhalten im Laufe ihrer Ausbildung auch Einblick in die anderen Bereiche und im Berufsfachschulunterricht werden alle drei Arbeitsorte abgedeckt. So sehen die Fachpersonen I+D während der Lehre, welches Gebiet ihnen am meisten zusagt und können nach der Ausbildung in ihre präferierte Branche wechseln.

Kontakt: simone.bruckner@lu.ch

Wäre das Lehrstellenangebot grösser, würden sich wohl mehr Jugendliche mit dem Berufsbild beschäftigen.

ABSTRACT

Qui veut travailler dans le domaine I+D? Retour d'expérience dans le conseil professionnel
Ce sont surtout les «rats de bibliothèque» typiques qui s'intéressent aux services d'orientation professionnelle pour le métier d'agent en information documentaire CFC. Ils doivent répondre à un haut niveau scolaire et apporter de fortes aptitudes sociales pour obtenir un apprentissage. L'offre de places d'apprentissage est généralement limitée, mais varie d'un canton à l'autre. Les places d'apprentissage se trouvent principalement dans l'administration publique et rarement dans le secteur privé.

Lernen als Lebensstil: Niederländisches Manifest über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche

Sigfried Janzing, Direktor Streekarchief Midden-Holland, Niederlande
Ella Kok-Majewska, Direktorin Regionaal Archief Rivierenland, Niederlande

- Für welches Problem steht mir keine Lösung zur Verfügung?
 - Wer hat mir heute die beste Frage gestellt?
 - Was bringe ich morgen jemandem bei?
 - Welchen Trend habe ich diese Woche angestossen?
- Aus: *Leren als levensstijl*.¹

Archive müssen aufgrund des (bevorstehenden) Austritts vieler älterer Fachkräfte aus dem Berufsleben einen Brain Drain der althergebrachten Wissensbereiche verkraften. Ferner müssen sie in den sich neu ergebenden Wissensgebieten den Mangel an Wissen und Erfahrung bewältigen.

Bereits diese beiden Punkte stellen grosse Herausforderungen an das Personal und die Organisation dar. Unsere wichtigste Aufgabe ist jedoch, änderungsbereit und änderungskompetent zu werden. Die Archivbranche sieht sich einer überwältigenden Dynamik an allen Fronten gegenübergestellt. Die Netzwerkgesellschaft setzt Unternehmertum, innovative Kräfte und eine offene, wissbegierige und verbindende Haltung voraus. Daher brauchen wir ausser den alten und neuen fachlichen Wissensinhalten und Lernformen auch Instrumente und Anreize, um Hürden zu überwinden und in Bewegung zu geraten. Daher hat BRAIN (der Branchenverband der Archive in den Niederlanden) 2013 eine Arbeitsgruppe gegründet, die eine strategische Vision zur Förderung der Fachkenntnisse, Lernstrategien und Kompetenzentwicklung der Archivbranche erarbeiten sollte.

Die Veröffentlichung *Leren als levensstijl*, die im Zuge der Arbeit der Gruppe entstanden ist, ist jedoch keine strategische Vision, sondern ein Manifest! Darin wird die Verantwortung für die Professionalität und Zukunftsbeständigkeit des Archivars unter dem Motto «Trau dich, Fragen zu stellen» der Fachkraft selbst zugewiesen.

Forschung, Begegnungen und fortlaufende Erkenntnisse

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe (Sigfried Janzing, Ella Kok-Majewska und Bert de Vries) haben zunächst gesell-

¹ Janzing, S., E. Kok-Majewska & B. de Vries, *Leren als levensstijl (Lernen als Lebensstil). MANIFEST over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche (MANIFEST über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche)*, Den Haag, 2014.

LEREN ALS LEVENSTIJL

MANIFEST over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche

Leren als levensstijl. Manifest over het ontwikkel continuüm in de archiefbranche (Lernen als Lebensstil. Manifest über das Entwicklungskontinuum in der Archivbranche), 2014.

schaftliche und fachliche Trends und Entwicklungen ermittelt. Sie kamen zum Schluss, dass die Trends so zahlreich sind und so schnell aufeinander folgen, dass bereits dieses Phänomen ein wichtiger Trend ist. Auch das Archivwesen muss sich der ununterbrochenen und starken Dynamik sowohl im gesellschaftlichen wie im technologischen Bereich stellen. Bereits der Druck, den Trends auf alle Personen ausüben, ist als ein Trend zu betrachten. Die Fähigkeit, damit umzugehen, ist eine unabdingbare Kompetenz jeder Person im 21. Jahrhundert.

Anschließend hat die Arbeitsgruppe Interviews mit Personen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgebiets, z.B. der niederländischen Staatsbank, von Universitäten, Gemeinden und Beratungsunternehmen geführt. Bei den

Gesprächen ging es vor allem um die Frage, wie die Unternehmen und Institute auf die gesellschaftliche Dynamik der aufeinander folgenden, sich rasant abwechselnden Trends und Entwicklungen reagieren und was die Archiv-

Die Verantwortung für die Professionalität und Zukunftsbeständigkeit des Archivars liegt bei ihm selbst.

branche davon lernen kann. Um es in unserem Fachjargon auszudrücken: Wie gestalten wir das Entwicklungskontinuum unserer Branche? Diese aussergewöhnlichen und lehrreichen Begegnungen wurden auch gefilmt.²

Nachträglich stellte sich heraus, dass das Hauptthema der Gespräche die Lernweisen innerhalb von Organisationen waren. Ein weiteres Thema war, wie neue, aktuelle Lernformen unter Einfluss von Entwicklungen in und ausserhalb der Organisation entstehen.

Typisch für aktuelle Lernformen ist, dass die Form nicht festliegt und

auch keine wesentliche Rolle spielt. Es kommt auf das Bewusstsein jeder Fachkraft an, dass sie ständig am Lernen ist. Aufgrund dieser Einsicht müssen Entscheidungen über Lerntechniken und Lernziele getroffen werden.

Ergebnis

Die Arbeitsgruppe hat keine strategische Vision erstellen können. Eine strategische Vision geht davon aus, dass eine Organisation für den Lernprozess eines Mitarbeiters verantwortlich ist. Die Arbeitsgruppe ist zum Schluss gekommen, dass dies nie der Fall sein

Trends sind so zahlreich und folgen so schnell aufeinander, dass bereits dieses Phänomen ein wichtiger Trend ist.

kann. Jede Archivfachkraft muss eine eigene Sicht auf ihre Lernziele entwickeln und Lernformen wählen, die ihr am besten liegen. Die Aufgabe der Arbeitgeber ist es, dies zu fördern und zu ermöglichen.

Dazu bietet BRAIN ein erstes Grundlagenkonzept mit der Veröffentlichung des Manifests und des Filmmaterials der Gespräche. Das veröffentlichte Manifest enthält ausser dem eigentlichen Text hauptsächlich leere Seiten, auf denen anregende Fragen stehen. Diese Fragen sollen Archivfachkräfte anregen, sich auf die Suche nach einem eigenen Lernmanifest zu machen.

Welchen praktischen Nutzen können Film und Manifest haben? Dazu wurde in Form einer Gebrauchsanweisung ein erster Anstoss gegeben. Die Gebrauchsanweisung hat – passend zur aktuellen Dynamik – vorläufigen Charakter und enthält ausser einigen Tipps einen Warnhinweis.

Die Tipps

- Erstellen Sie einen eigenen Film mit anderen Interviewpartnern oder erstellen Sie ein eigenes Manifest mit anderen Fragen.
- Ergänzen Sie dieses Manifest, bearbeiten Sie es!
- Lassen Sie sich inspirieren – überschreiten Sie die Grenzen Ihres Fachs!
- ... ? Denken Sie sich neue Tipps aus.

2 https://www.youtube.com/watch?v=Cg7wN7lrocc&feature=em-upload_owner

3 <https://archieff2020.nl/>

4 <http://www.archiefbrain.nl/>

Der Warnhinweis

Der Einsatz dieser Mittel (Film und Manifest) erfolgt auf eigenes Risiko und kann zu persönlichem und professionellem Wachstum führen.

Weitere Ergebnisse?

Das Manifest war eine Herausforderung. Obwohl BRAIN davon ausgeht, dass die Fachkraft den grössten Teil der Leistung erbringen muss, möchte der Verband die Entwicklung natürlich fördernd unterstützen. Daher wurde in Zusammenarbeit mit Archief 2020 (einem staatlichen Programm für Innovation in der Archivbranche)³ eine Folgestudie zur Professionalisierung in der Branche eingeleitet, die sich mit dem Lernbedarf, der Nachfrage nach Lernangeboten und deren Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigt.

Die Autoren

Drs. Sigfried Janzing ist Direktor / Regionalarchivar des Streekarchief Midden-Holland in Gouda und Vorstandsmitglied von BRAIN. Ella Kok-Majewska MBA ist Direktorin / Regionalarchivarin des Regionaal Archief Rivierenland und Sekretär von BRAIN.

Der Auftraggeber betrachtet den Auftrag als Prozess. Genauso, wie beim Prozess, der zum Film und zum Manifest geführt hat, nicht im Voraus deutlich.

Typisch für aktuelle Lernformen ist, dass die Form nicht festliegt und auch keine wesentliche Rolle spielt.

lich war, dass dies die Endergebnisse sein würden, sind auch hier die Lehren aus dem Prozess bestimmend für das

Ergebnis. Wir wissen noch nicht, was wir lernen werden, was zur sich ändernden Umgebung passt! Und das ist in Ordnung so. Es geht um die Lernkurve.

Sollten Sie mehr erfahren wollen, können Sie sich an die Autoren dieses Artikels wenden oder die Webseite von BRAIN⁴ besuchen.

Kontakt: s.janzing@samh.nl und

EMajewska@rarivierenland.nl

Twitter: @SigfriedJanzing

@KokMajewska

ABSTRACT

Apprendre comme style de vie: un manifeste néerlandais pour un développement continu des professionnels des archives

Dans notre vie où tout va si vite, les professionnels envisagent et atteignent leurs objectifs de développement personnel d'une manière autonome, plutôt que leurs employeurs les leur prescrivent. La responsabilité a changé, l'employeur ne dispose que d'un rôle de soutien. Ceci est le résultat d'une étude de 2014 par un groupe de travail de BRAIN, l'organisation interprofessionnelle des archives dans les Pays-Bas. Cette étude présente en soi déjà un itinéraire d'apprentissage. Cette nouvelle réalité est démontrée dans un manifeste et un film. Ceux-ci montrent un aperçu des tendances, les formes existantes de méthodes d'apprentissage et les méthodes de formation dans d'autres secteurs professionnels. Les employés du domaine des archives sont invités à se mettre en route comme le groupe de travail l'a fait, avec le manifeste à la main et avec la conscience que l'exploration de leurs propres besoins d'apprentissage est un processus continu.

Formation à la gestion de l'information documentaire au Canada

Michèle Hudon, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI) de l'Université de Montréal, Canada

Au Canada, huit universités offrent un programme de maîtrise en sciences de l'information (MSI). Les champs de compétences visés sont: fondements de la profession; ressources d'information; organisation de l'information; technologie; services à l'utilisateur; recherche; formation continue; gestion.

Depuis 1960, c'est au deuxième cycle universitaire (maîtrise) que sont for-

més la majorité des professionnels de l'information documentaire au Canada. Est admissible à la maîtrise en sciences de l'information (MSI) toute personne détenant un diplôme de premier cycle universitaire, quel que soit le domaine de spécialisation¹. La MSI est présentement décernée par huit universités canadiennes. Les programmes qui mènent à l'obtention de la maîtrise sont évalués régulièrement et agréés par l'American Library Association (ALA)². L'ALA a défini huit champs de connaissances et de compétences qui doivent être représentés dans la formation:

1. Fondements de la profession;
2. Ressources d'information;
3. Organisation de l'information et des connaissances;

- 1 Dans le système universitaire canadien, les études de baccalauréat sont d'une durée de 3 ou 4 ans et la maîtrise est complétée en 1 ou 2 ans.
- 2 Pour plus d'information sur le processus d'agrément, consulter <http://www.ala.org/accreditedprograms/> et C. Arsenault, L'agrément des programmes... : une marque d'excellence, Documentation et bibliothèques 61, 2-3, 2015, p. 85-89.

4. Technologie;
5. Référence et services à l'utilisateur;
6. Recherche;
7. Formation continue;
8. Gestion.

Pour chacun des champs, un inventaire de connaissances et de compétences spécifiques facilite la mise sur pied, l'actualisation et l'évaluation des programmes³. Chaque institution peut à son tour établir la liste des compétences dont le programme de MSI doit favoriser le développement⁴.

Il revient à chaque institution d'établir la structure interne de ses programmes, mais les objectifs sont partout semblables. Le programme de MSI vise à former des professionnels aptes à proposer des outils et des façons de faire efficaces pour gérer l'information sous toutes ses formes et dans tous les milieux. Nécessairement imprégnée d'une très forte culture technologique, la formation permet aux diplômés d'intégrer aisément une diversité de milieux de pratique, généralistes ou spécialisés.

Le programme de formation est constitué d'un tronc commun et de blocs spécialisés. Le tronc commun est

l'ensemble des cours et activités obligatoires dont l'objectif est de favoriser l'acquisition des connaissances de base et le développement de compétences transversales qui permettront au futur professionnel d'évoluer dans n'importe quel milieu documentaire. Les cours et activités au choix, incluant souvent un stage supervisé en milieu professionnel, permettent à chaque étudiant de suivre ses propres intérêts et de se spécialiser.

La grande majorité des professionnels œuvrent encore dans les milieux traditionnels que sont les bibliothèques, les centres de documentation et les services d'archives, où les fonctions qui leur sont confiées sont cependant de plus en plus nombreuses et diversifiées (formation à l'usage de l'information, développement et exploitation de collections de jeux, rédaction des politiques d'utilisation de réseaux sociaux, etc.). D'autres milieux de pratique, ceux de la veille informationnelle, de la gestion de contenus web, de l'architecture de l'information, par exemple, s'ouvrent de plus en plus largement aux détenteurs de la MSI.

Notons que d'autres formations de base dans le domaine sont également offertes: diplômes d'études pré-universitaires en techniques de la documenta-

tion, spécialisations en archivistique dans les départements universitaires d'histoire, certificats ou diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) dans des écoles de gestion, etc. Comme les programmes de MSI, ces formations font face à des défis importants⁵.

Contact: michele.hudon@umontreal.ca

Michèle Hudon est professeure agrégée à l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI) de l'Université de Montréal (Canada). Ses domaines d'enseignement et de recherche sont: l'organisation de l'information et des connaissances, et plus particulièrement la conception et l'utilisation de langages documentaires. Elle est l'auteure du *Guide pratique pour l'élaboration d'un thésaurus documentaire* (ASTED 2009), de *Analyse et représentation documentaires: introduction à l'indexation, à la classification et à la condensation des documents* (PUQ 2013), et de nombreux articles sur l'indexation (théorie et pratique), l'élaboration de thésaurus, l'organisation de la bibliothèque virtuelle et l'enseignement de la classification documentaire.

3 <http://www.ala.org/educationcareers/careers/corecomp/corecompetences>

4 Voir par exemple les 13 champs de compétences visés par le programme de MSI offert par l'Université de Montréal à <http://www.ebsi.umontreal.ca/programmes-cours/cycles-superieurs/maitrise-en-sciences-information/objectifs/>

5 À ce sujet, voir M. Hudon, *La formation du professionnel d'aujourd'hui et de demain : tout un défi!*, *Documentation et bibliothèques* 61, 2-3, 2015, p. 53-61.

ABSTRACT

Die Ausbildung für Informationsfachleute in Kanada

Acht kanadische Universitäten bieten einen durch die American Library Association (ALA) akkreditierten Lehrgang «Master in Informationswissenschaften» an. Dieser zielt auf folgende acht Kompetenzfelder ab: berufliche Grundlagen; Informationsressourcen; Organisation der Information; Technologie; Kundendienstleistungen; Recherche; Weiterbildung; Verwaltung.

Auf breiter Basis – Ausbildung in Deutschland

Sabine Graf, Leiterin des Standorts Hannover im Niedersächsischen Landesarchiv

In Deutschland wurde 2009 erstmals das Berufsbild für Archivarinnen und Archivare festgehalten, das die zum Anforderungsprofil gehörenden Kompetenzen definiert. Um diese zu erwerben, gibt es verschiedene Möglichkeiten, wobei sich die deutschen Ausbildungseinrichtungen unterschiedlich, jede auf ihre spezifische Art, an die neuen Herausforderungen angepasst haben.

In der Bundesrepublik Deutschland hat erstmals 2009 der Arbeitskreis «Ausbildung und Berufsbild» beim Verband deutscher Archivarinnen und Archivare e.V. ein einheitliches Berufsbild beschrieben.¹ In fünf Thesen fasst das Papier das Selbstverständnis der Archive zusammen. Diese gehen auf die Bedeutung der Archive in der Gesellschaft, deren Auftrag und Tätigkeiten sowie auf die dafür erforderlichen archivfachlichen und fachübergreifen-

den Kompetenzen von Mitarbeitenden in Archiven ein.

Kompetenzen

Zum Bildungskanon von Archivarinnen und Archivaren gehören demnach Kenntnisse der Archivwissenschaft, der Geschichte, der Informationstechnologie, des archivspezifischen Rechts, der Verwaltungswissenschaft, der historischen Grundwissenschaften und ihrer Arbeitsmethoden sowie der Bibliotheks- und Dokumentationswissenschaft. Diese archivfachlichen Kenntnisse sollen ergänzt werden durch fachübergreifende Kompetenzen. Dazu zählen Dienstleistungsorientierung, kommunikative und Medienkompetenz, Managementfähigkeiten und soziale Kompetenz.

Es stellt sich nun die Frage, wie diese Kompetenzen erworben werden können. Archivfachliche Ausbildung lässt sich in Deutschland je nach Bildungsvoraussetzungen auf verschiedenen Ebenen und im Rahmen ganz unterschiedlicher Ausbildungsstrukturen erwerben.

Duale Ausbildung

Die seit 1998 existierende Ausbildung zur bzw. zum «Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Archiv» richtet sich vorrangig an Schulabgänger mit Real-schulabschluss. Der Auszubildende erwirbt nicht nur Kenntnisse in der Fachrichtung Archiv, sondern auch in den vier weiteren Fachrichtungen Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur und medizinische Dokumentation. Die dreijährige duale Ausbildung findet im Ausbildungsarchiv, in den Einrichtungen anderer Fachrichtungen und in der Berufsschule statt. Der Schwerpunkt liegt im Beschaffen, Aufbereiten und Vermitteln von Medien und Informationen mit Hilfe moderner Techniken. Dieser verhältnismässig junge Ausbildungsberuf findet in Archiven zunehmend Akzeptanz, weil die ausgebildeten Fachangestellten unter Anleitung sehr vielseitig einsetzbar sind.²

Verwaltungsinterne Ausbildung

Die verwaltungsinterne Ausbildung, ob für die Laufbahn des gehobenen oder des höheren Archivdienstes, ist ein beamtenrechtlicher Vorbereitungsdienst und wird getragen von den Archiven des Bundes und der Bundesländer.³ Für eine dreijährige Ausbildung in einem verwaltungsinternen Fachhochschulstudium mit dem Abschluss Diplom-Archivar/in kann sich bewerben, wer einen zum Hochschulstudium berech-

Die verwaltungsinterne Ausbildung ist ein beamtenrechtlicher Vorbereitungsdienst.

tigenden Schulabschluss sowie Kenntnisse in zwei Fremdsprachen, von denen eine Französisch oder Latein sein muss, vorweisen kann. Wer ein Hochschulstudium der Geschichtswissenschaft oder einer anderen Geistes- oder Sozialwissenschaft mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossen hat und über Kenntnisse in der lateinischen und der französischen Sprache verfügt, kann sich für ein zweijähriges Archivreferendariat bewerben, das mit einer Staatsprüfung abgeschlossen wird.

- 1 Das Berufsbild von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Archiven, 2009 «VdA – Verband deutscher Archivarinnen und Archivare e.V.» [online], https://www.vda.archiv.net/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitskreise/Berufsbild/DasBerufsbild2009.pdf (Zugriff vom 2.10.2015).
- 2 Tiemann Katharina, «Und dazu braucht man eine eigene Ausbildung? Qualifizierung von archivischem Fachpersonal in Deutschland», *Scrinium* Bd. 60, 2006, S. 27-40; Nimz Brigitta, «14 Jahre FaMI – Herausforderungen und Chancen der Ausbildung im Archiv», In: Hering Rainer (ed.), 5. Norddeutscher Archivtag : 12. und 13. Juni 2012 in Lübeck, Nordhausen: Bautz 2013, S. 209-221.
- 3 Eine Ausnahme bildet Bayern, das eine eigene Archivschule unterhält.



Dr. phil. Sabine Graf leitet den Standort Hannover im Niedersächsischen Landesarchiv. Dort ist auch die verwaltungsinterne Ausbildung für die Laufbahnen des Archivdienstes sowie die duale Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Archiv angesiedelt.

Beide Ausbildungsgänge bestehen je zur Hälfte aus einem praktischen und einem theoretischen Teil. Während der berufspraktische Teil im jeweiligen Ausbildungsarchiv absolviert wird, findet die theoretische Ausbildung an der Archivschule Marburg statt.

Wie Irmgard Christa Becker, die Leiterin der Archivschule, 2012 feststellte, berücksichtigten die Marburger Curricula alle bereits genannten Kompetenzen, gleichwohl bliebe noch viel

Gleichwohl bliebe noch viel zu tun, um die Ausbildungsgänge auf die zukünftigen Herausforderungen hin auszurichten.

zu tun, um die Ausbildungsgänge auf die zukünftigen Herausforderungen hin auszurichten. Handlungsbedarf bestehe bei einer besseren Verzahnung von Theorie und Praxis, dem Ausbau von Managementkompetenzen, der Vermittlung von Inhalten und der Didaktik.⁴ Dem trägt in einem ersten Schritt die grundlegende Reform des Archivreferendariats Rechnung, das in

seiner äusseren Form an die Regeln des Bologna-Prozesses angepasst sowie in seinen Lernzielen und Studieninhalten grundlegend überarbeitet wurde. Hier gehören nun auch Managementfragen und der Umgang mit digitalen Medien zu den Studieninhalten.⁵ In einem nächsten Schritt soll nun auch die Ausbildung für den gehobenen Archivdienst an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

Archivfachliche Studiengänge an der Fachhochschule Potsdam

An der 1991 gegründeten Fachhochschule Potsdam wurde 1992 der Fachbereich Informationswissenschaften ins Leben gerufen, um Archivarinnen und Archivare, Bibliothekarinnen und Bibliothekare sowie Dokumentarinnen und Dokumentare in einem teilintegrativen Studium auszubilden. Seit der Umstellung auf Bachelor- und Master-

Archive befinden sich in einem ständigen Veränderungsprozess, auf den die Ausbildung immer wieder neu abgestimmt werden muss.

studiengänge sind drei archivfachliche Studiengänge zu unterscheiden, die den Zugang zu den beamtenrechtlichen Laufbahnen des gehobenen bzw. des höheren Dienstes eröffnen.

Der siebensemestrige Bachelorstudiengang (B. A. Archiv) vermittelt das gesamte Spektrum archivarischer Tätigkeiten «vom klassischen Berufsbild bis zu den neuen Arbeitsgebieten» in Pflicht- und Wahlpflichtmodulen sowie in zwei Praktika und einem Praxissemester.

Darauf aufbauend kann in drei Semestern der Master of Arts in Informationswissenschaften erworben werden. Dieses Masterstudium ist integrativ für die Bereiche Archiv, Bibliothek und Dokumentation und qualifiziert für wissenschaftlich arbeitende Leitungspositionen in einer Informationseinrichtung. Der berufsbegleitende M. A. Archivwissenschaft mit einer Dauer von sechs Semestern richtet sich in Form eines Fernstudiums an «Seiteneinsteigerinnen» und «Seiteneinsteiger» mit Hochschulabschluss, die sich für den Archivbereich qualifizieren möchten.

Fazit

Dieser kurze Blick auf archivfachliche Ausbildungsangebote in Deutschland macht deutlich, dass alle Ausbildungseinrichtungen sich mit ihren Ausbildungsinhalten den Anforderungen des digitalen Zeitalters und einer veränderten Berufswelt angepasst haben. Nach wie vor zielen die Ausbildungseinrichtungen darauf ab, angehende Archivarinnen und Archivare mit dem gesamten Aufgabenspektrum vertraut zu machen. Als Teil der Gesellschaft befinden sich Archive jedoch in einem ständigen Veränderungsprozess, auf den das Berufsbild und die Ausbildung immer wieder neu abgestimmt werden müssen. Der Arbeitskreis «Ausbildung und Berufsbild» hat bereits angekündigt, sein 2009 erstelltes Berufsbild demnächst auf den Prüfstand zu stellen.⁶ Welche Konsequenzen sich daraus für die Ausbildung ergeben, bleibt abzuwarten.⁷

Kontakt: sabine.graf@nla.niedersachsen.de

4 Becker Irmgard Christa, «Die archivarchivische Ausbildung und die Kommunalarchive – Stand und Perspektiven», Archiv-Nachrichten Niedersachsen, Heft 16, 2012, S. 31-36, hier S. 35.

5 «Das neue Referendariat – ein Paradigmenwechsel zu einer Fach- und Führungsausbildung», Tätigkeitsbericht der Hessischen Staatsarchive 2012, Wiesbaden 2013, S. 22 f. https://landesarchiv.hessen.de/sites/landesarchiv.hessen.de/files/content-downloads/T%C3%A4tigkeitsbericht_der_hessischen_Staatsarchive_2012.pdf (Zugriff vom 02.10.2015).

6 «VdA – Verband deutscher Archivarinnen und Archivare e.V.» [online], <https://www.vda.archiv.net/aktuelles/meldung/373.html> (Zugriff vom 3.10.2015).

7 Vgl. die Diskussion auf dem Deutschen Archivtag 2015: «VdA-Blog» [online], <http://www.vda-blog.de/index.php/2015/10/04/was-bin-ich-das-berufsbild-des-archivars-der-archivarin-im-21-jahrhundert/> (Zugriff vom 11.10.2015).

ABSTRACT

La formation en Allemagne

À partir d'un profil du métier pour les archivistes, établi pour la première fois en 2009, l'auteure présente les compétences appartenant à ce profil d'exigence et examine ensuite quelles sont les possibilités de les acquérir en Allemagne. Il en ressort que les institutions éducatives allemandes se sont adaptées aux nouveaux défis – malgré toutes les différences entre elles – et sont prêtes également de se réformer à l'avenir.