

Agiles Sprintlernen: Ein didaktisches Rahmenkonzept für gelingendes innerbetriebliches Upskilling in der Transformation?

Autorinnen: Gabriele Korge, Karin Hamann (Fraunhofer IAO)

Hintergrund und Fragestellung: Viel diskutiert und in Studien untersucht werden derzeit Fragen nach den benötigten Zukunftskompetenzen (Dworschak et al., 2025), den richtigen Weiterbildungsstrategien (Kaiser et al., 2024), technologischen Bildungsinnovationen (Hägerbäumer et al., 2025) sowie Anforderungen an Bildungsangebote (TÜV, 2022; Korge et al., 2022). Ergänzend dazu richten wir den Blick auf die Didaktik und gehen den folgenden Fragen nach: *An welchen didaktischen Anforderungen sollten Upskilling-Angebote in Zeiten der Transformation ausgerichtet werden? Wie kann ein entsprechend ausgestaltetes didaktisches Rahmenkonzept aussehen?*

Vorgehen: Zur Beantwortung dieser Fragen wird im ersten Schritt und ausgehend von Studien gezeigt, dass gelingendes Upskilling in der Transformation dreifach nachhaltig sein sollte, in einem Sinne wie von Schüßler (2007) bereits früh für die Erwachsenenbildung gefordert. Es braucht Angebote, die

1. die Lernkompetenzen der Mitarbeitenden für ein weitgehend selbstgesteuertes lebenslanges Lernen fördern,
2. Kompetenzen nach einem Begriffsverständnis der Handlungsfähigkeit in einem herausfordernden Arbeitsumfeld und -alltag fördern,
3. emotionales Lernen für einen tiefgreifenden inneren Wandel von individuellen Erwartungen, Haltungen, Verhaltensweisen etc. fördern.

Im zweiten Schritt folgt die Erörterung, inwieweit das didaktische Rahmenkonzept des agilen Sprintlernens diesen Anforderungen genügt. Dazu wird die Lernform zunächst entlang zentraler Gestaltungselemente wie Rollen, Lernorganisation oder Lernmittel vorgestellt, um anschließend theoriegeleitet darzulegen, welche förderlichen Wirkprinzipien im Rahmenkonzept verankert sind. Schließlich wird, ausgehend von umsetzungsbegleitenden Evaluationsstudien gezeigt, welche nachhaltigen Wirkungen mit agilem Sprintlernen beobachtbar erzeugt wurden und welche Lücken weitere Forschung erfordern.

Diskussion: Mit der abschließenden offenen Diskussion soll sich der Blick auf die übergeordnete Frage richten: *Kann ein didaktisches Rahmenkonzept, wie das agile Sprintlernen, die verantwortlichen Akteure dabei unterstützen, ein gelingendes betriebliches Lernen auszugestalten und zu begleiten?*

Literaturverzeichnis:

Dworschak, B., Karapidis, A., Schnalzer, K. & Zaiser, H. (2025): Future Skills 2025. Zukunftskompetenzen für Unternehmen im Überblick, Stuttgart: Fraunhofer IAO.

Hägerbäumer, M., Thelen, U. & Renz, A. (Hrsg.) (2025): Future Skills in Human Resource Management und Corporate Learning. Neue Perspektiven durch Analytics, EdTech und KI, Wiesbaden: Springer Nature.

Kaiser, M., Beichter, T. & Bräutigam, N. (2024): Berufliche Weiterbildung in der Praxis. Umsetzung, Herausforderungen und Stellenwert, Stuttgart: Fraunhofer IAO.

Korge, G., Wolter, M., Hamann, K. & Zaiser, H. (2022): Lernen zwischen Tradition und Transformation. Eine Erhebung zu digitalem Lernen von Betriebs- und Personalratsmitgliedern, Stuttgart: Fraunhofer Verlag.

Schüßler, I. (2007): Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Analysen zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen, Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

TÜV (2022): Weiterbildung im Wandel. Flexibel, digital, nachhaltig, Berlin: TÜV-Verband.