



AG-BFN Forum Zukunftsweisende Berufsbildung

12.-13. März 2026, Stuttgart

Agiles Sprintlernen:

Ein didaktisches Rahmenkonzept für gelingendes innerbetriebliches Upskilling in der Transformation?

Gabriele Korge & Karin Hamann

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

Fragestellung nach Abstract

An welchen didaktischen Anforderungen sollte Weiterbildung in Zeiten der Transformation ausgerichtet werden?

Kann das agile Sprintlernen dabei unterstützen, ein gelingendes betriebliches Lernen auszugestalten?

Agenda

Beobachtetes Problem

Die Transformation bewirkt einen qualitativ und quantitativ erhöhten Weiterbildungsbedarf

Lösungsansatz (These zur Prüfung)

»Erhöhter Weiterbildungsbedarf erfordert nachhaltige Bildungsangebote«

Beispielanwendung

Wie agiles Sprintlernen nachhaltiges Lernen unterstützt

Evaluationsproblem (offene Diskussion)

Wie lässt sich die Nachhaltigkeit von agilem Sprintlernen messen?

Die Transformation bewirkt einen qualitativ und quantitativ erhöhten Weiterbildungsbedarf

Qualitativ veränderter Weiterbildungsbedarf

- Digitale / Industrie-4.0-Kompetenzen zumindest auf mittlerem Niveau (2, 8)
- Hybride Kompetenzen: Fachwissen x Digitalisierung x Organisation (3, 4, 8)
- Transformations- / Veränderungskompetenzen: Change-Management, strategische Anpassungsfähigkeit (4, 8)
- Überfachliche Kompetenzen: Problemlösung, Kooperation, Lernfähigkeit, Anpassungsfähigkeit (2, 3, 7)
- Führung in der Transformation: agile Führung, adaptive Führung, Coaching, Kommunikation (4, 8)

- Der Nutzen von Weiterbildungen wird als „eher gering“ eingeschätzt (8), mehr praxis- und prozessnahes Lernen werden gefordert (6)

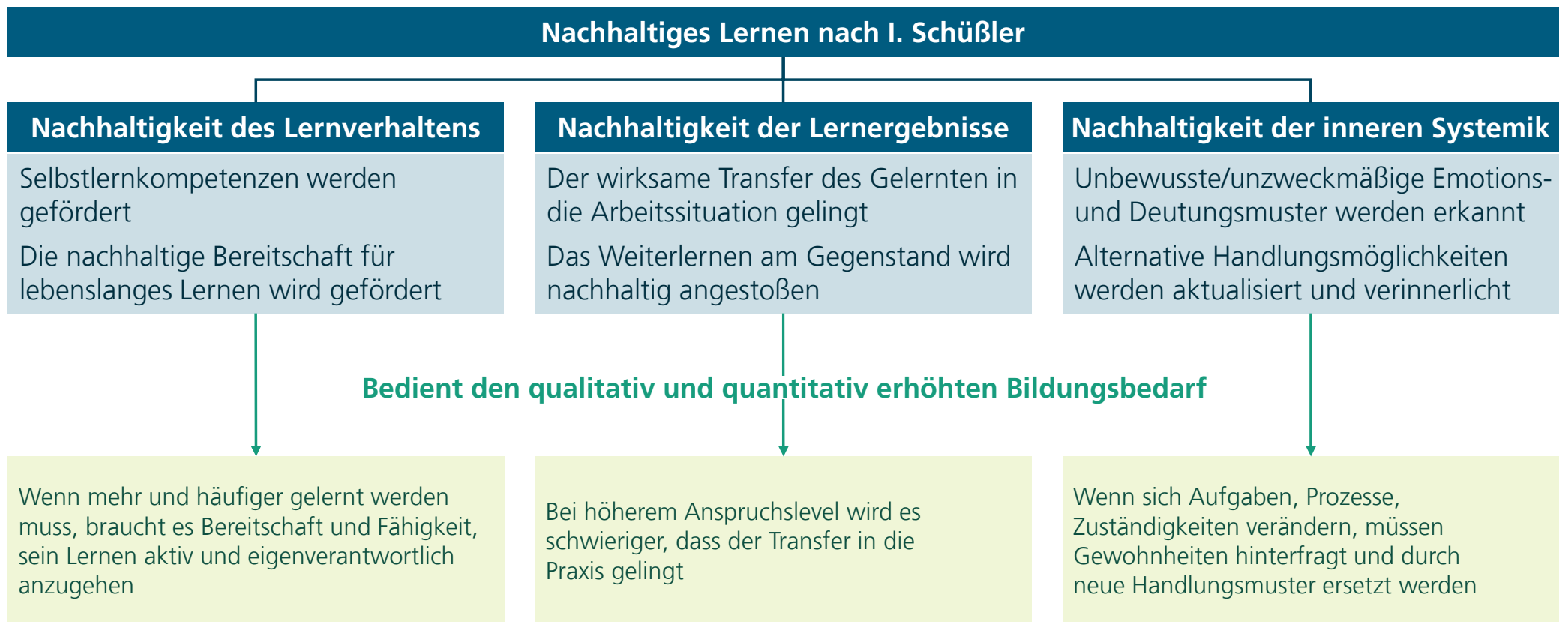
Quantitativ veränderter Weiterbildungsbedarf

- Die Teilnahmequoten stiegen zuletzt messbar an und befinden sich auf einem hohen Niveau (8)
- Die Weiterbildungsinvestitionen nahmen gegenüber 2016 um 23% zu (8)
- 44% der Kompetenzen von Mitarbeitenden müssen bis 2027 aktualisiert werden (5)
- Ca. 2/3 der heute relevanten Qualifikationen verändern sich bis 2027 (5)
- 1,1 Mrd. Arbeitsplätze weltweit werden sich bis 2023 verändern (5)

- Der Weiterbildungsbedarf ist in KMU aufgrund Fachkräftemangel besonders hoch (1), wird aber unterproportional realisiert (8)

1. Arndt et al. 2026: Fachkräftemangel in KMU
2. Arntz et al. 2016: Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation
3. Dworschak et al. 2025: Future Skills 2025
4. Gladilov et al. 2025: Workforce 2035
5. Gruenewald 2024: Qualifizierungsbedarf und -ansätze
6. Meier et al. 2024: Digitale Kompetenzen in der Weiterbildung
7. Noack 2025: Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält
8. Peters/Gessler 2025: Transformation in der Automobilindustrie

»Erhöhter Weiterbildungsbedarf erfordert nachhaltige Bildungsangebote«



Wie agiles Sprintlernen nachhaltiges Lernen unterstützt

Didaktisches Rahmenkonzept des agilen Sprintlernens

Lernablauf

Lernen in
Etappen
(nach SCRUM)



Rollen-Setting

Begleitetes
Team-Lernen

Selbstgesteuerte
Lerntteams



Didaktische +
fachliche
Lernbegleitung

Lernanleitung

Über Lern- und
Arbeitsaufgaben

Titel und Motivation

Aufgabenstellung: Herangehen
planen, Plan umsetzen, Ergebnis
bewerten

Lernquellen

**Anleitung zur
Lerner selbst-
Kontrolle**

... für wirksames Lernen

- Kurze Lernzyklen mit Feedback-Schleifen
- Reflexion auch zum Lernprozess
- Lernen und Arbeiten vereinbaren

- Professionelle Lernbegleitung
- Peer-Learning
- Lernen nach individuellen Lernstrategien

- Vollständige Lernhandlung
- Inhalte aus der Arbeit – für die Arbeit
- Erfahrung sammeln im Tun

Wie lässt sich die Nachhaltigkeit von agilem Sprintlernen messen?

Lerntheoretisch

Dissertation von Joana Jungclaus zeigt:

- Wesentliche lernförderliche Ansätze sind im didaktischen Rahmenkonzept verankert (z.B. Handlungsorientierung nach Hacker, kooperatives Lernen nach Reinmann & Mandl)
- Die Wirkung bestätigt sich in der Empirie: Beteiligte nehmen Elemente des agilen Sprintlernens als lernförderlich wahr.

Jungclaus/Schaper 2021: Agiles Sprintlernen wirkt – aber warum?

Jungclaus/Schaper 2021: Theorie vs. Praxis: Lerntheoretische Spezifizierung des Lernkonzepts „Agiles Sprintlernen“ auf dem Prüfstand

Evaluierend

Summative Evaluationen zu 16 Anwendungen mit 134 Befragten zeigen:

- Hohe Akzeptanz vorhanden.
- Kompetenzziele werden erreicht.
- Es wird vielfach von Zusatznutzen berichtet.
- Der Nutzen überwiegt meist den Aufwand.

Bauer/Jungclaus/ 2021: Arbeitsbezogene Kompetenzen erfolgreich entwickeln

Korge/Fehrle 2022: Agil lernen in der digitalen Transformation

Nachhaltigkeit?

Nachhaltiges Lernverhalten:

- Beobachtet von Etappe zu Etappe.
- Aber für nachfolgende Maßnahmen?

Nachhaltige Lernergebnisse:

- Bestätigt je Etappe und nach Abschluss.
- Aber anhaltend und variierend abrufbar?

Nachhaltige innere Systemik:

- Für 2 Anwendungen vorläufig bestätigt.
- Aber tiefgreifend und anhaltend wirksam?

»Nachhaltige Investition«:

- Vereinzelt gefühltes Aufwand-Nutzen-Verhältnis abgefragt.
- Aber Kennzahlen, Mehrnutzen, ROI u.ä. wurden nie ermittelt.

Korge/Hamann 2025: Wirksam lernen mit agilem Sprintlernen

Diskutieren Sie mit!

Was sind die größten Herausforderungen bei der Evaluation von Weiterbildung (aus Perspektive PE/OE) ?

Fehlende Ressourcen zur Erstellung und Durchführung von Evaluation

Geringe Akzeptanz bei den Teilnehmenden an Evaluation teilzunehmen

Messen, wie viel vom Gelernten tatsächlich in der Arbeit ankommt

Nutzen und Vergleichbarkeit bei einer Vielzahl an kurzen unterschiedlichen Lernmaßnahmen herstellen (Micro-Learning, Lernvideos etc.)

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme voll und ganz zu



menti.com
7106 8411

Diskutieren Sie mit!

Welche Maßnahmen können dazu beitragen, das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen einer Evaluation zu optimieren?

Einsatz von KI zur Datenerhebung und -auswertung

Durchführung von Stichproben anstatt umfassender Evaluationen

Konzentration auf wenige wichtige Erfolgsindikatoren

Zielgruppengerechte/individualisierte Abfragen anstatt standardisierter Fragebögen

Nutzen durch qualitative Datenerhebung maximieren (mehr Aufwand + mehr Nutzen)

Gezielte Unterstützung durch Dienstleister einholen



menti.com
7106 8411

Stimme überhaupt nicht zu

Stimme voll und ganz zu

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



M.A. Gabriele Korge
Fraunhofer IAO
Kompetenzmanagement

+49 151 16327762
gabriele.korge@iao.fraunhofer.de



Dipl.-Psych. Karin Hamann
Fraunhofer IAO
Kompetenzmanagement

+49 152 28835255
karin.hamann@iao.fraunhofer.de



Fotos: Fraunhofer IAO