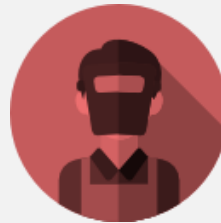
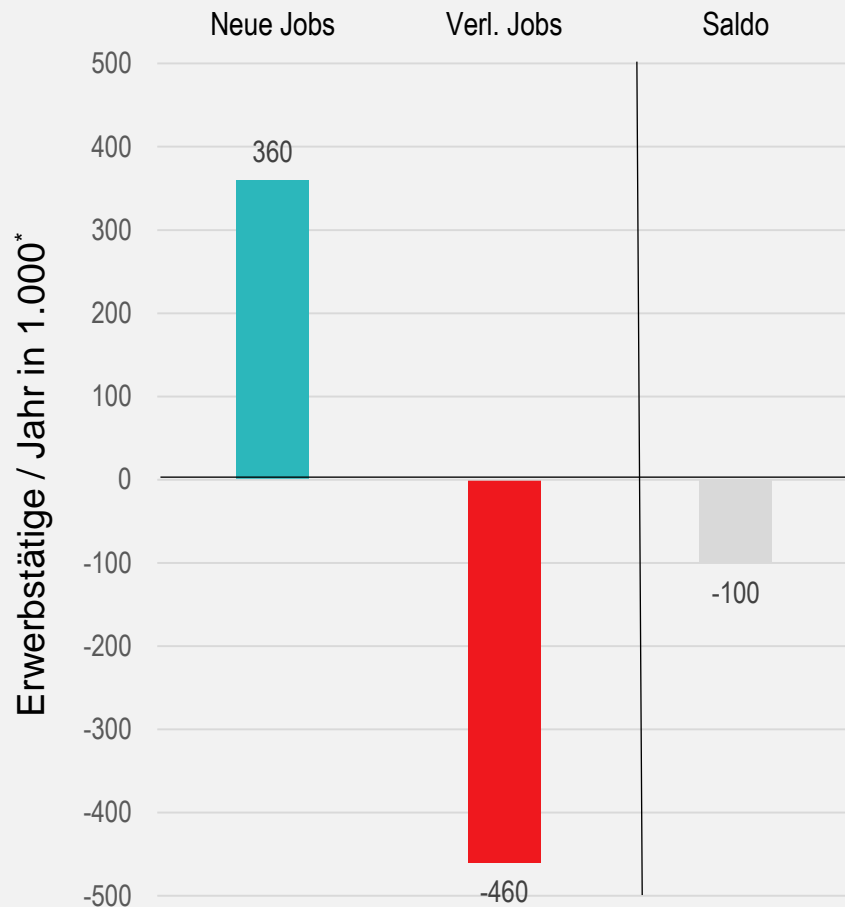


# Agiles Lernen als Instrument betrieblicher Kompetenzentwicklung

Arbeitsprozessintegriert, mediengestützt & auf  
akademischen Niveau

# Veränderung der Kompetenzprofile



- Arbeitsplätze in der Industrie verändern sich dramatisch
- Jobs mit hohen Routineanteilen werden automatisiert



- Neue Kompetenzprofile werden nötig (Vernetzung, Steuerung & Kollaboration)
- Chance für besser Work-Life-Balance vs. Gefahr abgehängt zu werden

# Entwicklung auf akademischem Niveau

- Zukünftig hoher Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern
- Nicht allein durch Hochschulabsolventen zu befriedigen<sup>1</sup>
  - Sinkende Absolventenzahlen, fehlende Passung der Studiengänge, lange Einarbeitung im Betrieb
- Lösung wären bestehende Mitarbeiter/innen mit Berufsausbildung
- Aber:
  - Fehlende Kompetenzen, die üblicherweise erst auf akademischem Niveau vermittelt werden
  - Nur 3% der europäischen Studierenden haben eine Berufsausbildung → kein geeigneter Weg<sup>2</sup>

” *Das duale Studium stellt in der Regel keine Brücke für beruflich bereits Qualifizierte zu akademischen Abschlüssen dar.*

Euler & Severing, 2015



<sup>1</sup> Cassner-Lotto & Barrington, 2006

<sup>2</sup> Orr, Gwosć, & Netz, 2011

# Anforderungen an zukünftige Lernumgebungen

---



- **Skalierbar**: Umfang der Lernprojekte von wenigen Stunden bis mehreren Monaten



- **Inhaltlich flexibel**: Schwerpunkte, Exkurse und Querschnittsthemen bedarfsorientiert aufnehmen



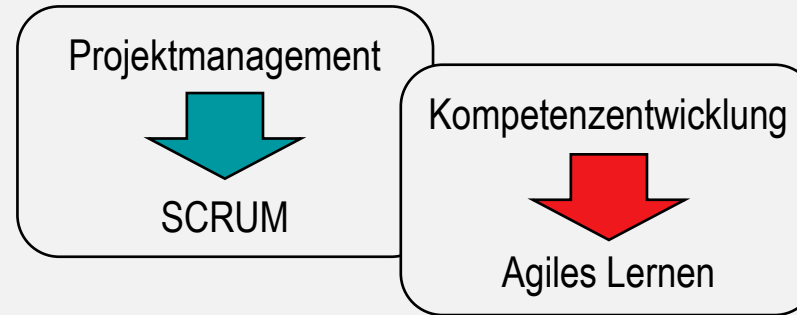
- **Integriert** : Einbettung in reale Arbeitsprozesse, Anbindung an organisationale Strukturen

- **Ansatz ITB / Hella:**  
Mikrolernen, z.B. Anlagenverständnis
- **Ansatz Sustainum / Beuth-Hochschule / Bayer / MAN:**  
Agiles Lernen - Arbeitsprozessintegrierte  
Kompetenzentwicklung auf akademischem Niveau
- **Schwerpunkt IG Metall:**  
Lernbegleiter entwickeln

## Partner



# Agile to the rescue!



- Was wir mit Agilem Lernen meinen:
  - Alternierende Phasen von Lernen, Anwenden und Anpassen
  - Gemeinsame Kompetenzziele und selbstorganisierte Kooperation im Team
  - Iterative Sprints mit Reflektion und Adjustierung der Lernziele
  - Lernprojekte aus realen Arbeitsprozessen mit direkter Anwendungsorientierung

# Rollen im Agilen Lernprojekt

## Auftraggeber



- Definiert Lernfeld und schafft ein geeignetes Projekt
- Nimmt den fachlichen Lernfortschritt ab
- Mittler in die Organisation im Steuerungskreis
- Schafft den organisatorischen Rahmen
- Einbindung betrieblicher Stakeholder (HR, Management, direkte Vorgesetzte, BR)

## Team

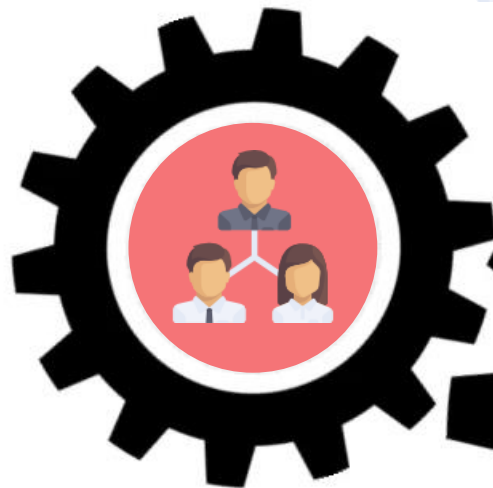


- Persönliche Entwicklungsziele in Sprints
- Kollaborative, digital gestützte Zusammenarbeit
- Regelmäßige Reflektion des Lernprozesses im Team
- Persönliche, soziale und fachliche Entwicklung

## Coaches



- Fachliche, didaktische und methodische Unterstützung
- Moderieren den Prozess und leiten die Reflektion an
- Unterstützung in der Bearbeitung der Lernziele
- Mehrfache Besetzung und Ergänzung durch themenspezifische Experten



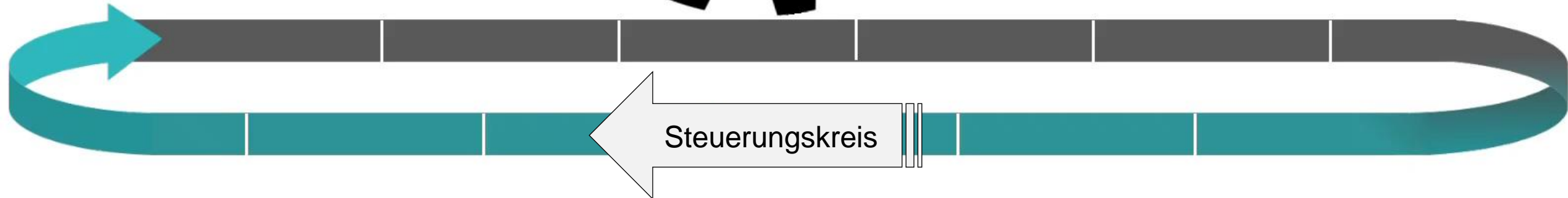
Sprints  
(2-4 Wochen)



Individuelle und  
kollaborative  
Aufgaben

Review und  
Reflektion der  
Ziele

Steuerungskreis



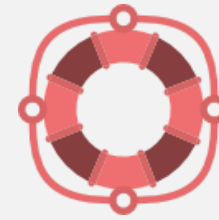


# Sprintziele



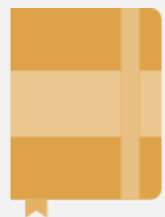
Was will ich in diesem Sprint erledigen?

- ✓ Pflichtenheft anlegen und abstimmen
- ✓ Ansprechpartner bei Behörde ermitteln
- ✓ Kostenkontrolle verstehen



Was brauche ich noch dafür?

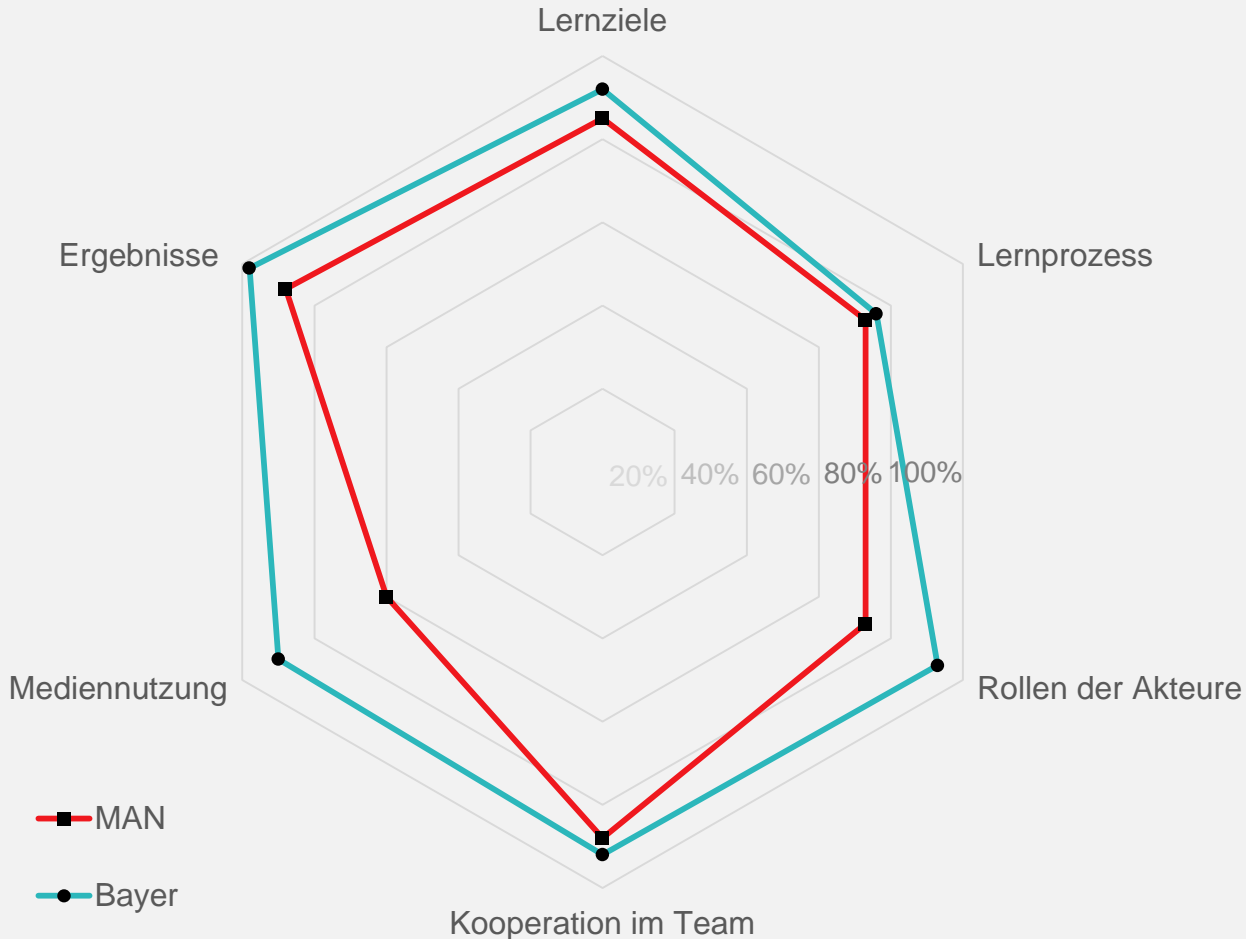
- ✓ Zeit (Wie viel?)
- ✓ Vorlage Pflichtenheft
- ✓ Freigabe durch Hr. Schmidt
- ✓ Hilfe mit SAP (Ansprechpartner?)



Was habe ich aus dem letzten Sprint mitgenommen?

- ✓ Office-Anwendungen müssen zwischengespeichert werden.
- ✓ Nichts unter Zeitdruck erstellen, was präsentiert werden muss.
- ✓ Verschiebung des Projektendes ist nicht schön, aber lösbar.

# Pilotprojekte



- Zielgruppe: Techniker, Ingenieure, Verwaltungsangestellte
- Themen/Umfang: Tabellenkalkulation, Werkstofftechnik in 2 Workshops à 3 Stunden
- Vorgehen: Experten und Lerntandems



- Zielgruppe: Techniker, Meister
- Themen/Umfang: Projektmanagement anhand von realen Projekten ( $\Sigma$  200 h)
- Vorgehen: Zwei Phasen
  - **Teamprojekt** zum Teambuilding und zur Entwicklung von Grundlagen und Auslotung von Lernstilen
  - **Individualprojekt** zur Anwendung und problemorientierte Vertiefung der Methoden

# Lessons Learned I

---



- Die Bestimmung der Kompetenzbedarfe muss verschiedene Perspektiven berücksichtigen  
→ Führungskräfte, MA, Experten einbeziehen
- Hinführen zum selbstständigen Lernen  
→ Coaches müssen auf das teilnehmerzentrierte Lehr- und Lernverständnis von Kompetenzentwicklung vorbereitet sein
- Nutzung von vorhandenen Dokumenten und Strukturen  
→ Etablierte Medien, Formate und Schnittstellen nutzen

# Lessons Learned II

---



- Zwänge in der Alltagsarbeit  
→ Zeitpunkt und Umfang des Lernens stehen immer unter Druck
- Reale Arbeitsaufgaben brauchen immer ausgezeichnete Lösungen  
→ Auftraggeber müssen Spielraum für Lernprozesse ermöglichen
- Praktiker sind oft besser im Lösen von Problemen als in der Reflexion  
→ Unterstützung nötig

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen?

Anmerkungen?



**Dr.-Ing. Jörg Longmuß**

**Dr. phil. Benjamin Höhne**

Professio Projekt

Sustainum – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften

Fernstudieninstitut – Beuth Hochschule für Technik

E-Mail: [j.longmuss@sustainum.de](mailto:j.longmuss@sustainum.de)

E-Mail: [bhoehne@beuth-hochschule.de](mailto:bhoehne@beuth-hochschule.de)

Web: [www.professio.de](http://www.professio.de)

**Professio**  
Berufliche Professionalität  
im produzierenden Gewerbe