

Erfolgreich Lernen durch agile Methoden

Wie können agile Methoden das lebenslange Lernen in Organisationen nachhaltiger gestalten?

Durch die zunehmende Digitalisierung von Prozessen im Unternehmen, verändern sich im Laufe eines Berufslebens auch die Anforderungen an die Beschäftigten und machen somit das lebenslange Lernen unausweichlich. So heißt es auch nach der Ausbildung oder dem Studium weiterhin „Schulbank drücken“. Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen in Unternehmen sind dabei immer noch orientiert am passiven Unterricht, wie er in der Schule und im Studium zu finden ist. Damit sind die Programme wenig individuell an die Bedürfnisse des Einzelnen und an die hohe Dynamik in Unternehmen ausgerichtet. Agiles Lernen soll dies nun ändern und in Organisationen den Beschäftigten individuelle und flexible Lernkonzepte bieten.

Die SCRUM-Methode

Die Idee hinter Agilem Lernen stammt ursprünglich aus der agilen Softwareentwicklung und wird hier als SCRUM-Methode bezeichnet. SCRUM zeichnet sich durch kurze Projektzyklen, sogenannte "Sprints", aus, in denen ein später nutzbares Ergebnis vollständig geplant, entworfen, erstellt, getestet und eingeführt wird. Durch mehrere Sprints werden die Ergebnisse schrittweise verbessert. SCRUM erleichtert die Priorisierung und Erfüllung von Anforderungen an das Ergebnis und ermöglicht durch den kontinuierlichen Kundenkontakt das frühzeitige Erkennen von Problemen.

Agiles Lernen im Studium

Einige Studien (vgl. Mahnic 2011; Kropp et al. 2014) befassen sich damit, wie Agiles Lernen im universitären Kontext umgesetzt werden kann. In diesem Zusammenhang wird die SCRUM-Methode an den pädagogischen Kontext angepasst und in Zyklen des Lehrens und Lernens unterteilt. Der Lehrzyklus umfasst Vorlesungen und Tutorien, während der Lernzyklus aus dem Austausch, dem Einüben des Gelernten und der Umsetzung besteht und somit das selbstständige Lernen fördert. Die Dozent*innen überprüfen die Fortschritte der Studierenden und geben Feedback für den nächsten Lehr-/Lernzyklus.

Agiles Lernen in Organisationen

Die SCRUM-Methode soll nun auch im Arbeitskontext eine wirksame und nachhaltige Qualifizierung ermöglichen. Dabei werden die Beschäftigten mit einer komplexen Problemstellung aus ihrem Arbeitsalltag konfrontiert und sollen in Teams eigenständig Lösungsansätze erarbeiten. Folgende Grundsätze liegen dem Agilen Lernen dabei zugrunde:

- Basierend auf einem Wechsel von Lern- und Arbeitsphasen sollen eigene, arbeitsnahe Lernziele erschlossen werden.

- Selbstorganisation und soziales Lernen in Teams wird kombiniert.
- Kontinuierliche Etappen des Kompetenzerwerbs beinhalten Lern-Sprints, die immer wieder reflektiert und an die neuen Anforderungen angepasst werden.



Nicht nur die Form des Lernens ist gekennzeichnet durch eine hohe Eigenständigkeit und ein iteratives Vorgehen, sondern auch den Tutor*innen kommt eine besondere Rolle als Lern-Coach zu. Sie begleiten den gesamten Entwicklungsprozess, vermitteln Kompetenzen, die zum Lernerfolg beitragen, und unterstützen die Teams durch ihr Feedback und Hilfestellungen.

Nachteile des Agilen Lernens

Neben dem beschriebenen Potential hat Agiles Lernen aber auch einige Nachteile im Vergleich zum traditionellen Lernansatz. Agiles Lernen ist in der Umsetzung deutlich aufwendiger, da sich der Lern-Coach an den individuellen Bedürfnissen ausrichten muss. Beim traditionellen Ansatz kann der gleiche Inhalt oft in deutlich weniger Zeit vermittelt werden.

Fazit

Der Hauptunterschied zum traditionellen Lehren und Lernen besteht darin, dass agile Methoden nicht auf einen linearen Lernprozess setzen, bei dem das vermittelte Wissen für alle Teilnehmenden identisch ist. Beim Agilen Lernen wird eine komplexe, alltagsnahe Problemstellung in Etappen aufgeteilt, die von Teams in kurzen Sprints bewältigt werden.

Dewi, D. A., & Muniandy, M. (2014). The agility of agile methodology for teaching and learning activities. In 8th. Malaysian Software Engineering Conference. IEEE.
 Höhne, B. P., Bräutigam, S., Longmuß, J., & Schindler, F. (2017). Agiles Lernen am Arbeitsplatz—Eine neue Lernkultur in Zeiten der Digitalisierung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71(2).
 Kropp, M., Meier, A., Mateescu, M., & Zahn, C. (2014). Teaching and learning agile collaboration. In 27th conference on software engineering education and training. IEEE.
 Lang, G. (2017). Agile learning: Sprinting through the semester. Information Systems Education Journal, 15(3).
 Longmuß, J., & Höhne, B. P. (2017). Agile learning for vocationally trained expert workers. Expanding workplace-based learning one sprint at a time. Procedia Manufacturing, 9.
 Mahnic, V. (2011). A capstone course on agile software development using Scrum. IEEE Transactions on Education, 55(1).
 Scott, E., Rodríguez, G., Soria, A., & Campo, M. (2016). Towards better Scrum learning using learning styles. Journal of Systems and Software, 111.



Julia Rinner, B.A.

Julia Rinner hat einen Bachelor in Wissenschaftskommunikation und studiert aktuell Betriebswirtschaftslehre an der Universität München (LMU).