

Das **edu-Turtle**

*Schildkrötenlogik aus der
Automobilindustrie für L&D:
strukturiert, vollständig, wirksam.*





Lieber L&D-Enthusiast,

es gibt diese Projekte, da weißt du schon nach wenigen Minuten: Das wird teuer. Nicht sofort, natürlich. Erst später. Wenn das neue Lernformat da ist, die ersten Rückmeldungen eintrudeln und sich herausstellt, dass alle freundlich nicken ... aber niemand sein Verhalten ändert. Dann beginnt das große Rätselraten: **Warum hat das nicht gezogen?** Und wie so oft liegt die Wahrheit nicht im Inhalt. Die Wahrheit liegt in den unbeleuchteten Ecken. Denn Lernformate haben ein Talent, sich in scheinbar vernünftigen Sätzen zu verstecken.

- „Wir brauchen was zu Feedback.“
- „Am besten digital.“
- „Soll schnell gehen.“
- „Und bitte skalierbar.“

Das klingt erstmal wie ein Auftrag, ist aber eher ein Wunschzettel. Und Wunschzettel sind großartig, nur leider bauen sie noch kein Format.

In der Automobilindustrie würde man sich mit so einer Ausgangslage keine Sekunde wohlfühlen. Dort ist „ungefähr“ ein Synonym für „wir sehen uns später in der Reklamation“. Und genau deswegen gibt es dort Werkzeuge, die dafür sorgen, dass man nicht erst nach dem Crash merkt, dass die Bremsen fehlen. **Eines dieser Werkzeuge ist das Turtle-Modell.** Das Turtle-Modell ist im Grunde eine charmant unaufgeregte Frage-Maschine um einen Prozess möglichst genau zu erfassen. Es stellt nicht eine kluge Frage, sondern gleich mehrere und zwar so, dass man sich nicht elegant herauswinden kann. Es will wissen:

- Was soll am Ende rauskommen? (Output)
- Was geht rein und welche Bedingungen gelten? (Input)
- Wie genau funktioniert der Prozess? (Wie)
- Wer spielt welche Rolle? (Mit wem)
- Womit wird das Ganze überhaupt möglich? (Womit)
- Und woran merken wir, wie gut der Prozess funktioniert? (Wie gut)

Jetzt könnte man sagen: „Schön und gut, aber wir bauen hier keine Getriebe, wir entwickeln Lernformate.“

Stimmt. Aber hier kommt der Punkt, an dem L&D plötzlich sehr industriell ist: **Ein Lernformat ist ebenfalls ein komplexes (Transformations-)System.**

Es nimmt eine Ausgangslage – eine Zielgruppe mit Vorwissen, Alltag, Zeitdruck, Motivation, Tool-Landschaft, Erwartungen, Constraints – und soll daraus ein Ergebnis machen: Kompetenz, Verhalten, Performance.

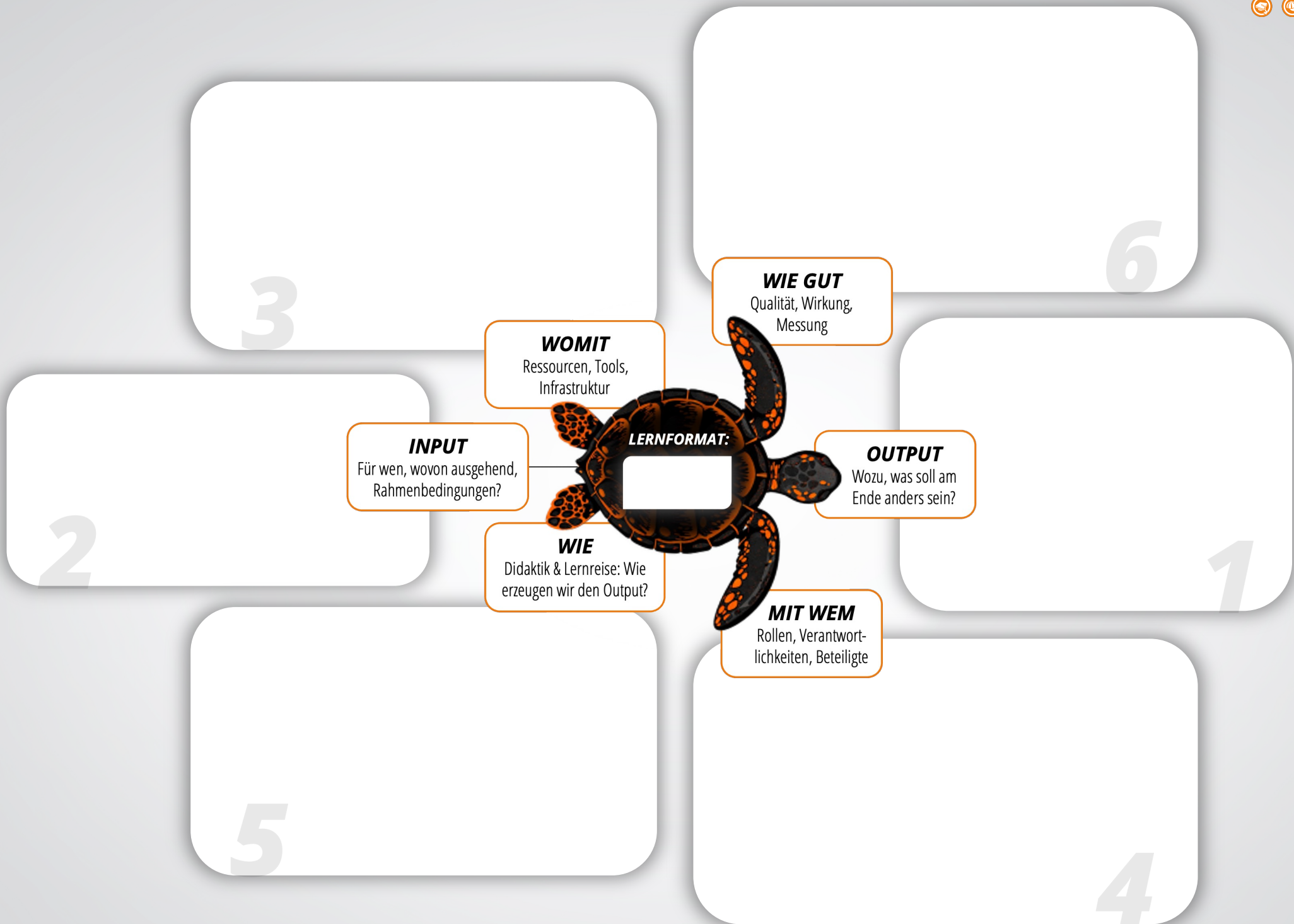
Und wenn das Ergebnis ausbleibt, liegt es selten daran, dass die Folien nicht hübsch genug waren. Es liegt an den klassischen Nebenkriegsschauplätzen, die sich später als Hauptkriegsschauplätze entpuppen: fehlendes Alignment zu Business-Zielen, unklare Rollen (hallo Führungskraft, hallo Transfer), Ressourcen, die auf dem Papier existieren (Zeit! Tools!), oder eine Messlogik, bei der erst am Ende auffällt, dass man zwar „Zufriedenheit“ messen kann, aber nicht „Wirkung“.

Hier ist die gute Nachricht: Man kann das verhindern. Nicht mit Magie, sondern mit Struktur. **Unser edu-Turtle ist genau dafür da.** Es macht aus „Wir brauchen was zu Feedback“ eine klare Landkarte: Was genau soll sich verändern? Was brauchen die Leute wirklich? Wie sieht die Lernreise aus? Wer muss mitspielen, damit Transfer passiert? Welche Ressourcen sind realistisch? Und woran erkennen wir Erfolg, bevor wir uns in wohlklingenden Bewertungen verlieren?

Am Ende steht kein Roman, sondern etwas viel Wertvolleres: **ein Learning-Design-Steckbrief, der Entwicklung und Rollout absichert.**

Und das Beste: Das Turtle ist geduldig. Es läuft nicht weg, wenn man unbequeme Fragen stellt. Im Gegenteil, dafür ist es da.

Viel Spaß beim Anwenden!



1

OUTPUT – „Wozu / Was soll am Ende anders sein?“

Ziel: **Klarheit über das Ergebnis, damit Inhalt & Methode nicht zum Selbstzweck werden.**

Leitfragen:

- Welche Performance soll sich verbessern? (nicht nur „Wissen“)
- Welche 3–5 Lern-/Kompetenz-Outputs sind am Ende sichtbar? (als Verhalten formulieren: „kann...“)
- Woran erkennt man im Arbeitsalltag, dass jemand es wirklich kann?
- Welche Deliverables liefert das Format (z.B. Transferplan, Toolkits, Checklisten, Zertifikat)?
- Welche Business-Kennzahlen oder Stakeholder-Erwartungen hängen dran?
- Welche Nicht-Ziele gibt es (damit keine Erwartungsfalle entsteht)?



2

INPUT – „Für wen, wovon ausgehend, welche Rahmenbedingungen?“

Ziel: **Alle Anforderungen und Rahmenbedingungen sichtbar machen, bevor das Design startet.**

Leitfragen:

- Wer ist die Primärzielgruppe (Personas, Erfahrung, Motivation, typische Hürden)?
- Was ist der Ausgangszustand (Ist-Skill, Fehlerbilder, typische Situationen)?
- Voraussetzungen: Vorwissen, Tools, Sprache, Zugänge, Zeitfenster, Datenschutz/BR, Compliance
- Anlass & Bedarf: Was triggert das Format (Strategie, Audit, Qualitätsproblem, Wachstum, Transformation)?
- Welche Inhalte/Quellen sind gesetzt? (SME-Input, Richtlinien, Standards, bestehende Materialien)
- Welche Rahmenbedingungen sind fix? (Dauer, Kosten, global, Schichtbetrieb, nur mobil, barrierearm, offline etc.)
- Welche Schnittstellen gibt es? (Onboarding, Talent, Performance Mgmt, LMS, HR-Prozesse)

3

WOMIT – „Ressourcen, Tools, Infrastruktur“

Ziel: **Realisierbarkeit sichern (Kapazitäten, Technik, Budget) und spätere Überraschungen vermeiden.**

Leitfragen:

- Welche Plattform(en): LMS/LXP, VC-Tool, Kollaboration, Autorentool, Assessment, Analytics?
- Welche Medien: Video, Interaktiv, PDF, Simulation, VR/AR, Podcasts, Job-Aids?
- Welche Lernumgebung: Raum, Technik, mobile Nutzung, Headsets, Schicht-Setup?
- Welche Ressourcen sind verfügbar: Budget, interne/externe Trainer*innen, Studio, Übersetzungen, ...
- Welche Zeitbudgets gelten realistisch: Lernzeit, Entwicklungszeit, SME-Zeit, Pilotzeit?
- Welche Wiederverwendung ist möglich (bestehende Inhalte, Templates, Communities)?



4

MIT WEM – „Rollen, Verantwortlichkeiten, Beteiligte“

Ziel: **Klarheit, wer was liefert/entscheidet, sonst scheitert es an Schnittstellen.**

Leitfragen:

- Wer ist Owner des Lernformats (fachlich/strategisch)? Wer entscheidet final?
- Wer entwickelt (Instructional Design, Medien, SME, Redaktion)?
- Wer führt durch (Trainer*in, Facilitator, Coach, Community-Host)?
- Welche Rolle haben Führungskräfte (Transferpartner, Freigabe von Zeit, Beobachtung, Feedback)?
- Welche Unterstützer braucht es (HRBP, IT, Datenschutz, Betriebsrat, Kommunikation)?
- Wer sind die „kritischen Stakeholder“, die das Format ermöglichen oder blockieren können?



5

WIE – „Didaktik & Lernreise: Wie erzeugen wir den Output?“

Ziel: **Das Lernformat als wirksame Lernreise skizzieren.**

Leitfragen:

- Welche didaktischen Prinzipien gelten? (Praxisnähe, 70-20-10, problemorientiert, spaced practice, social learning...)
- Welche Lernarchitektur passt: Präsenz, virtuell, blended, cohort-based, self-paced, on-the-job, microlearning?
- Wie sieht die Lernreise aus (Start - Aufbau - Anwendung - Transfer - Follow-up)?
- Wo sind die Praxisübungen (nicht nur Input)?
- Wie wird Transfer abgesichert (Aufgaben im Job, Buddy, Führungskraft, Transferplan, Nudges)?
- Wie wird Feedback gegeben (Peers, Coach, automatisiert, Rubrics)?
- Was ist das Minimum Viable Format (MVF) für einen Pilot?

6

WIE GUT – „Qualität, Wirkung, Messung“

Ziel: **Erfolg nicht nur „gefühl“, sondern nachvollziehbar und das Format iterierbar machen.**

Leitfragen:

- Woran messen wir Erfolg auf 3 Ebenen (empfohlen):
 - Nutzung/Teilnahme: Startquote, Completion, Drop-off
 - Lernergebnis: Assessment, Praxisaufgabe, Skill-Demo
 - Transfer/Impact: Beobachtung, FK-Feedback, KPI-Nähe
- Welche Qualitätskriterien gelten (Didaktik, UX, Barrierefreiheit, Aktualität, Compliance)?
- Wie sieht der Evaluationsplan aus (Pilot, Feedbackschleifen, Release-Zyklen)?
- Was sind Leading Indicators (früh sichtbar) vs. Lagging Indicators (später, z.B. Business KPI)?
- Wie wird mit Daten gearbeitet (Dashboard, Review-Termine, Verantwortliche)?



Über die **edutrainment company GmbH**

Wer wir sind

Die edutrainment company GmbH gestaltet Learning & Development neu – mit innovativen Lernlösungen, maßgeschneiderten Trainings und einer klaren Fokussierung auf messbaren Lernerfolg.

Unsere Mission

Lernen sollte effektiv, praxisnah und inspirierend sein. Mit über 25 Jahren Erfahrung in der Entwicklung maßgeschneiderter Lernformate begleiten wir Unternehmen jeder Größe – von KMU bis DAX-Konzern.

Unser Ziel: Individuelle, wirkungsvolle und zukunftsorientierte Weiterbildungslösungen, die Unternehmen nachhaltig voranbringen.

Unsere Leistungen

- 1 Learning Design & Beratung**
Entwicklung innovativer und praxisnaher Lernformate und -programme, von der Konzeption über die Umsetzung bis zur nachhaltigen Transferplanung.
- 2 Standard-Trainings und –eLearnings**
Über 30 sofort einsatzbereite und erprobte Trainingskonzepte zu allen relevanten Business Skills.
- 3 Individuelle Trainings**
Maßgeschneiderte Präsenz- und Live-Online-Trainings für nachhaltige Kompetenzentwicklung.
- 4 eLearning-Produktion**
Entwicklung hochwertiger digitaler Lernformate, von interaktiven Modulen bis zu kompletten eLearning-Programmen, die moderne Technologien und Didaktik vereinen.
- 5 Didaktische Konzeption von Fachtrainings**
Gestaltung effektiver Fachtrainings (Schulungen) für spezifische Fachbereiche, z. B. Industrieprozesse, technische Abläufe oder regulatorische Anforderungen.
- 6 Lern-Events**
Konzeption und Inszenierung interaktiver Events, die Wissen erlebbar machen.



edutrainment company

EDUCATION | TRAINING | ENTERTAINMENT

*Du hast Fragen, Ideen
oder weitere Themen?*

*Dann buch Dir hier
einfach einen Termin:*

Ellen Herschel
Key Account Management



[Hier klicken:
Beratungstermin buchen](#)

edutrainment company GmbH
Winsstraße 12
D-10405 Berlin
+49. 30. 36 41 777 0
info@edutrainment.com
edutrainment.com

VDA QMC

MOTEL ONE

ZARA

e-on

speira

Miele

Telefonica

UBS

DB

Beiersdorf

DuMont

Boehringer
Ingelheim

Lufthansa City Center



KLAFS
MY SAUNA AND SPA

Parsionate

swisscom

Weidmüller

Angelini
Pharma

amazon

BASF
The Chemical Company