

- Für Ausbilder:innen und
Berufsschullehrkräfte -

DualON: Duales Onboarding in der Berufsausbildung

- Handreichung -



HOP – Handlungsorientierte Onboarding-Praxis



INNOVET

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

DURCHGEFÜHRT VOM

biBB Bundesinstitut für
Ber

Inhaltsverzeichnis

2

Einführung

HOP – auf einen Blick	3
Hintergrund – das Projekt DualON	6
Informationsschreiben zum Moduleinsatz	7

Pilot-Modul 1

1. Pilot-Modul „Preboarding“	8
1.1 Informationsblock	8
1.2 Best-Practice-Beispiel	12
1.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien	15

Pilot-Modul 2

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“	16
2.1 Informationsblock	16
2.2 Best-Practice-Beispiel	19
2.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien	40

Pilot-Modul 3

3. Pilot-Modul „Einsatz von KI und E-Learning“	41
3.1 Informationsblock 1	41
3.2 Informationsblock 2	45
3.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien	56

Pilot-Modul 4

4. Pilot-Modul „Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen“	57
4.1 Informationsblock	57
4.2 Best-Practice-Beispiel	60
4.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien	63

Evaluation

Evaluationsinstrument „FEED“	64
------------------------------	----

HOP: Handlungsorientierte Onboarding-Praxis ³

Ziel der Handreichung...



Fachkräfte an den Lernorten der Betriebe und Berufsschulen

bei der methodisch-didaktischen Entwicklung und Umsetzung von
Pre- und Onboarding-Modulen

unterstützen

HOP bietet...

- ✓ **grundlegende Informationen** zu spezifischen Pre- und Onboarding-Maßnahmen
- ✓ **konkrete Arbeitsaufträge** zur Entwicklung und Umsetzung der spezifischen Maßnahmen
- ✓ **Best-Practice-Beispiele** für spezifische

- Mehrwert für Betriebe / Berufsschulen -

4

- Orientierungshilfe und Impulsgeber beim Onboarding neuer Auszubildender bzw. Berufsschüler:innen
- Handwerkzeug für eine direkte Umsetzung der Module in der Praxis
- Nachhaltige Integration der Auszubildenden in den Betrieb bzw. in die Berufsschule
- Strukturierung des Aufnahmeprozesses neuer Auszubildender bzw. Berufsschüler:innen anhand von Maßnahmen-Beispielen
- Verbesserung der Ausbildungsqualität und Gewinn neuer Auszubildender

- auf einen Blick -

5

1) Lesen Sie den Informationsblock aufmerksam durch und wählen Sie sich aus den dargestellten Kapiteln eine spezifische Maßnahme aus.

2) Passen Sie die dargestellte(n) Maßnahme(n) **für Ihren Lernort** an.

3) Versuchen Sie die von Ihnen angepasste(n) Maßnahme(n) **an Ihrem Lernort** einzusetzen.

4) Sie finden in den Anlagen einen **kurzen Feedbackbogen**, den Sie im Anschluss an die Modulumsetzung gerne ausfüllen und an das Projektteam zurückschicken können.

5) Für Rückfragen und Anmerkungen stehen wir Ihnen jederzeit gerne unter folgender Mail-Adresse zur Verfügung:

dualon@uni-wuerzburg.de

Informationsschreiben zum Moduleinsatz

7

Worum geht es?

Zum Ausbildungsstart am 01.09.2025 möchten wir das neue modulare Onboarding-Konzept gemeinsam mit Ihnen an den Lernorten Betrieb und Berufsschule erproben. Dafür suchen wir engagierte Partner:innen, die bereit sind, die Module in der Praxis umzusetzen und zu evaluieren. Die Umsetzung und Evaluation erfolgt innerhalb der ersten Monate der Ausbildung – also in einer besonders wichtigen Phase für Ihre Auszubildenden.

Was wird untersucht?

- Ist die Struktur der Module hilfreich und nachvollziehbar?
- Lassen sich die Module praxisnah an Ihrem Lernort umsetzen?
- Welche Anpassungen sind für den dauerhaften Einsatz notwendig?

Warum Ihre Beteiligung wichtig ist:

Gerade in Zeiten steigender Abbruchquoten, einer zunehmenden Diversität der Ausbildungskohorte und wachsendem Fachkräftemangel ist ein gelungener Ausbildungsstart entscheidend. Mit Ihrer Unterstützung helfen Sie uns, fundierte Erkenntnisse zu gewinnen – und profitieren gleichzeitig von einem Konzept, das auf die Praxis zugeschnitten ist und konkret zur Stärkung der Ausbildung beiträgt.

Was wir uns wünschen:

- Probieren Sie die bereitgestellten Module in Ihrem Ausbildungsalltag aus.
- Passen Sie die Inhalte – wenn nötig – an Ihre Bedingungen vor Ort an.
- Geben Sie uns nach der Umsetzung bitte bis Ende Oktober Rückmeldung zur Umsetzbarkeit und Wirkung im Zuge des beigefügten Evaluationsbogens „FEED“ (**Folie 64**).

Sie leisten damit einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung – für Ihre Auszubildenden bzw. Berufsschüler:innen, Ihre Institution und das Ausbildungssystem insgesamt.

Bei Fragen oder Interesse melden Sie sich gerne jederzeit unter:

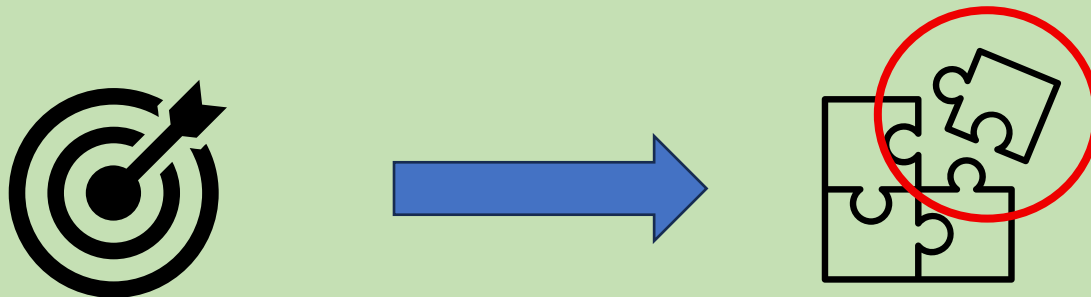
dualon@uni-wuerzburg.de

1. Pilot-Modul „Preboarding“

9

1.1 Informationsblock

Verschiedene Studien zeigen, dass solche Maßnahmen von Seiten der Auszubildenden oft gewünscht (siehe beispielsweise „Azubi-Recruiting Trends“), aber nicht immer umgesetzt werden. Außerdem stellt sich im Zuge der weiter voranschreitenden Digitalisierung die Frage nach einer Anpassung solcher Maßnahmen. Ziel von Pre-Preboarding, Preboarding und Onboarding ist es, durch verschiedene Maßnahmen eine nachhaltige und gewinnbringende (für beide Seiten) Mitarbeiter:innenbindung an Unternehmen und Berufsschulen anzubahnen und zu festigen. Das Problem solcher Maßnahmen ist aber oft, dass Sie zeitliche, personelle und oft auch finanzielle Ressourcen benötigen. Warum lohnt es sich aber als Unternehmen und/oder Berufsschule Ressourcen in Onboarding-Strategien zu investieren?



Das Ziel all dieser Maßnahmen ist es, auf der einen Seite (nicht nur wirtschaftlich) gewinnbringende neue Mitarbeitende und Auszubildende für Unternehmen/Berufsschulen zu beziehen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Andererseits geht es aber auch darum, dass neue Auszubildende und Mitarbeitende Teil des großen „Puzzles“ werden, indem Sie sich in den Betrieb oder die Berufsschule integrieren, sich wohl fühlen, voneinander und füreinander lernen können und somit letztlich motiviert bei der Arbeit sind. Verschiedene wissenschaftliche Indikatoren verweisen darauf, dass es sich nicht nur für das Wohlergehen der Auszubildenden lohnt in solche Maßnahmen zu investieren, sondern, dass auch das Unternehmen und die Berufsschule davon nachhaltig profitieren können.

„Setzen Sie gezielt auf umfassende Preboarding- und Onboarding-Programme! Damit können Sie die Einarbeitungszeit Ihrer Auszubildenden signifikant reduzieren und deren Produktivität von Beginn an steigern. Gleichzeitig fördern Sie die Mitarbeiterbindung und etablieren eine tiefe Loyalität zu Ihrem Unternehmen“ (Steffen, 2025)

1. Pilot-Modul „Preboarding“

10

1.2 Informationsblock („Podcast“)

Leitfaden für die Entwicklung eines Redaktionsplans

1. Wie ist die Idee zum Podcast entstanden?
2. Wer ist meine Zielgruppe?
3. Was ist mein Kommunikationsziel?
4. Was macht den Podcast besonders im Vergleich zu anderen Medienformaten?
5. Wie komme ich an regelmäßige Inhalte für eine Podcast-Staffel?
6. Welche Themenschwerpunkte/Episoden behandelt dieser Podcast?
7. Wie finde ich das richtige Format?
8. Wie lang soll der Podcast sein?
9. Wie oft soll der Podcast veröffentlicht werden?
10. Auf welchen Portalen veröffentliche ich meinen Podcast?
11. Wie soll der Podcast heißen?
12. Wie viel Personal brauche ich?
13. Welche technische Ausrüstung benötige ich für die Umsetzung?
14. Welche externen Gäste lade ich ein?
15. Wofür brauche ich einen Redaktionsplan?
16. Wie halte ich die Motivation der Zuhörer:innen langfristig aufrecht?



1. Pilot-Modul „Preboarding“

11

1.2 Informationsblock („Podcast“)

Checkliste für die Konzepterstellung „Podcast“

- | | |
|--|--|
| 1. Titel | |
| 2. Definition von Thema und (Kommunikations-)Ziel | |
| 3. Definition der Zielgruppe (Persona) | |
| 4. Sendefrequenz | |
| 5. Team-Zusammensetzung | |
| 6. Inhalt und Kund:innennutzen | |
| 7. Themen für die ersten 5 Episoden | |
| 8. Anfragen externer Gäste / Referent:innen und Einholen der Einwilligungen | |
| 9. Vorbereitung der Interviewer-Fragen | |
| 10. Abstimmung eines Aufnahmetermins | |
| 11. Technischer Funktionstest (Mikrofon; Aufnahmegeräte) | |
| 12. Aufnahme des Podcasts | |
| 13. Schneiden und Nachbearbeiten (Intro, Outro, Musik) | |
| 14. Klärung der Nutzungsrechte (Musik, Zitate, Literatur) | |
| 15. Beschreibung der Podcastfolge (Kurzbeschreibung; Gestaltung eines Episoden-Covers) | |
| 16. Hochladen des Podcasts auf den entsprechenden Plattformen | |
| 17. Bewerbung des Podcasts (Social Media; Newsletter; E-Mail) | |
| 18. Feedback und Evaluation | |

1. Pilot-Modul „Preboarding“

15

1.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien

Bezugsliteratur:

- Hagedorn, B. (³2022): Podcasting – Schritt für Schritt zum eigenen Podcast. Frechen: mitp Verlag.
- Hammerschmidt, D. (2020): Das Podcast-Buch. Strategie, Technik, Tipps – mit Fokus auf Corporate-Podcasts von Unternehmen und Organisationen. Freiburg/ München/ Stuttgart: Haufe Group.
- Kraft, N. C. (2024): Gelungenes Onboarding, Reboarding und Offboarding im Unternehmen. Berlin: Springer Gabler.
- Moser, K./ Souček, R./ Galais, N./ Roth, C. (2018): Onboarding – neue Mitarbeiter integrieren. Göttingen: Hogrefe.
- Preger, S. (²2024): Geschichten erzählen. Storytelling für Radio und Podcast.

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 16

2.1 Informationsblock

Feedback und der bewusste Umgang mit Fehlern gehören zu den wirksamsten Einflussfaktoren auf Lern- und Entwicklungsprozesse – nicht nur im schulischen, sondern gerade auch im beruflichen Bildungskontext. Sie bilden das Fundament für eine reflektierte, selbstgesteuerte und motivierende Ausbildungskultur.

Feedback

Feedback ist die strukturierte Rückmeldung zu einem Verhalten, einer Handlung oder einem Lernprozess. Es kann aus Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen bestehen.

Feedback **unterstützt kognitive Lernprozesse, fördert Selbstreflexion und Selbststeuerung, wirkt motiv**

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 24

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Feedbackbogen – Auszubildende:r im Betrieb)

Grundlage für ein gemeinsames Feedbackgespräch. Begleitend zur Selbsteinschätzung der Auszubildenden.

Name der/des Auszubildenden:

Abteilung/Einsatzbereich:

Gesprächsdatum:

Name der ausbildenden Person:

</

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 25

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Feedbackbogen – Ausbildende:r im Betrieb)

2. Aufgabenbearbeitung und Selbstständigkeit

Welche Aufgaben hat der/die Auszubildende bisher übernommen?

Wie verlief die Bearbeitung?

- ☐ Selbstständig und zuverlässig
- ☐ Mit gelegentlichen Rückfragen
- ☐ Mit intensiver Begleitung notwendig

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 26

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Feedbackbogen – Auszubildende:r im Betrieb)

4. Umgang mit Unsicherheiten und Fragen

Wenn Unsicherheiten auftreten, ...

- ☐ wird aktiv nachgefragt.
- ☐ wird gezögert, Rückfragen zu stellen.
- ☐ werden Fehler versucht zu verbergen.

Wie reagiert der/die Auszubildende auf Rückmeldungen?

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 27

2.2 Best-Practice-Beispiel (Feedbackbogen – Ausbildende:r im Betrieb)

5. Ausblick und Vorbereitung des nächsten Gesprächs

Wichtige Themen für das Feedbackgespräch:

Relevante Beobachtungen oder Rückmeldungen:

Mögliche Zielvereinbarungen oder nächste Schritte zur weiteren Umsetzung

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 28

2.2 Best-Practice-Beispiel (Feedbackbogen – Lehrkraft in der Berufsschule)

Grundlage für ein gemeinsames Feedbackgespräch. Begleitend zur Selbsteinschätzung der Schüler:innen.

Name der Schülerin bzw. des Schülers:

Klasse:

Gesprächsdatum:

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 29

2.2 Best-Practice-Beispiel (Feedbackbogen – Lehrkraft in der Berufsschule)

2. Lernverhalten und Beteiligung

Wie zeigt sich die Lernhaltung?

- ☐ Bringt sich regelmäßig ein
- ☐ Ist interessiert, aber still
- ☐ Wirkt unkonzentriert oder überfordert

Lern- und Arbeitsaufträge

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 30

2.2 Best-Practice-Beispiel (Feedbackbogen – Lehrkraft in der Berufsschule)

3. Integration in die Klasse

Wie wirkt die soziale Einbindung?

- ☐ Offen, kommunikationsfreudig
- ☐ Sucht Anschluss, braucht Zeit
- ☐ Zieht sich eher zurück

4. Umgang mit Fehlern und Fragen

Wenn Unsicherheiten auftreten, ...

- ☐ wird aktiv nachgefragt.
- ☐ wird gezögert, Rückfragen zu stellen.
-

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 31

2.2 Best-Practice-Beispiel (Feedbackbogen – Lehrkraft in der Berufsschule)

5. Ausblick und Vorbereitung des nächsten Gesprächs

Wichtige Themen für das Feedbackgespräch:

Relevante Beobachtungen oder Rückmeldungen:

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 32

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r im Betrieb)

Reflexion der ersten Wochen – zur Vorbereitung eines Feedbackgesprächs mit Ausbildenden des Betriebs

Name:

Ausbildungsstart:

Gesprächsdatum:

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 33

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r im Betrieb)

2. Mein Platz im Team

Wie wohl fühlen Sie sich aktuell?

- ☐ Ich fühle mich sehr wohl
- ☐ Ich brauche noch Zeit, mich einzuleben
- ☐ Ich fühle mich eher unsicher

Haben Sie sich willkommen geföhlt?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein
</

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 34

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r im Betrieb)

4. Umgang mit Fragen und Fehlern

Wenn ich unsicher bin, ...

- ☐ frage ich sofort bei meinen Kolleg:innen nach.
- ☐ überlege ich erst lange alleine.
- ☐

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 35

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r im Betrieb)

5. Ausblick und Wünsche

Was möchten Sie in den nächsten Wochen verbessern?

Gibt es etwas, das Ihnen noch Sorgen macht oder Sie verunsichert?

Ich wünsche mir...

- ☐ mehr Orientierung
- ☐ mehr Unterstützung

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 36

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r in der Berufsschule)

Reflexion der ersten Wochen in der Berufsschule – als Grundlage für ein gemeinsames Feedbackgespräch mit der Lehrkraft

Name:

Ausbildungsstart:

Gesprächsdatum:

Berufsschule / Klasse:

1. Mein Schulstart

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 37

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r in der Berufsschule)

2. Mein Platz in der Klasse

Wie wohl fühlen Sie sich in Ihrer Klassengemeinschaft?

- ☐ Ich fühle mich zugehörig
- ☐ Ich komme mit manchen gut klar
- ☐ Ich fühle mich noch etwas außen vor

Wie erleben Sie bisher den Kontakt zu Ihren Lehrkräften?

- ☐ Ich finde es leicht, mit meinen Lehrkräften zu sprechen
- ☐ Ich habe das Gefühl, meine Fragen werden ernst genommen
- ☐ Ich bin mir bei manchen Lehrkräften noch unsicher
- ☐ Ich traue mich (noch) nicht, aktiv auf Lehrkräfte zuzugehen
- ☐ Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, wenn ich Unterstützung brauche
- ☐ Ich wünsche mir mehr Rückmeldung zu meinem Lernstand

3. Mein Lernen im Unterricht

Wie gut kommen Sie mit den Unterrichtsinhalten zurecht?

- ☐ Sehr gut
- ☐ Meistens gut
- ☐ Schwierig
- ☐ Ich verstehe oft wenig

Wie gelingt Ihnen die Mitarbeit im Unterricht?

- ☐ Ich beteilige mich regelmäßig
- ☐ Ich höre mit, sage aber wenig
- ☐ Ich halte mich eher zurück

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 38

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r in der Berufsschule)

Wie gehen Sie mit Hausaufgaben oder Lernaufträgen um?

- ☐ Ich bearbeite Aufgaben meistens pünktlich
- ☐ Ich vergesse manchmal, sie zu machen
- ☐ Ich verstehe oft, was ich tun soll
- ☐ Ich bin manchmal unsicher, was erwartet wird
- ☐ Ich habe zu Hause nicht immer genug Ruhe oder Zeit
- ☐ Ich frage nach, wenn ich etwas nicht verstehe
- ☐ Ich wünsche mir mehr Unterstützung dabei

4. Umgang mit Fragen und Fehlern

Wenn ich im Unterricht etwas nicht verstehe, ...

- ☐ ... frage ich direkt nach
- ☐ ... versuche ich es selbst zu klären
- ☐ ... traue ich mich nicht zu fragen

Wenn mir im Unterricht ein Fehler passiert, ...

- ☐ ... spreche ich offen darüber
- ☐ ... versuche ich es zu überspielen
- ☐ ... habe ich Angst, bewertet zu werden

Ich fühle mich sicher, Fragen zu stellen oder Fehler zu machen.

- ☐ Ja
- ☐ Manchmal
- ☐ Noch nicht

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 39

2.2 Best-Practice-Beispiel

(Bogen zur Selbsteinschätzung – Auszubildende:r in der Berufsschule)

5. Ausblick und Unterstützung

Was möchten Sie in den nächsten Wochen lernen oder verbessern?

Gibt es etwas, das Ihnen noch Sorgen macht oder Sie verunsichert?

Ich wünsche mir...

- ☐ Mehr Orientierung im

2. Pilot-Modul „Feedback und Fehlerkultur“ 40

2.3 Bezugsliteratur und Arbeitsmaterialien

- Kollar, I. & Fischer, F. (2019): Lehren und Unterrichten. In: Urhahne, D.; Dresel, M. & Fischer, F. (Hrsg.): Psychologie für den Lehrberuf. Berlin: Springer.
- Lietze, S. (2019): Teamteaching, Fehler- und Feedbackkultur. In: Journal für LehrerInnenbildung 19/1, S. 90-96.
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (o.J.): Der Werkzeugkoffer zum Ausbildungsmanagement. Online verfügbar unter: <https://der-digitale-werkzeugkoffer.de> [11.07.25]
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (o.J.): Das Azubi-Gespräch. Hinweise zur Planung und Durchführung von Feedbackgesprächen. Online verfügbar unter:

3. Pilot-Modul „Einsatz von KI und E-Learning“⁴³

3.1 Informationsblock 1

- Tool-Beispiele

- Whiteboards: Padlet / Miro
- Kollaboration Tools: MS Teams
- Video-Session: Zoom; Webex; Deon
- Audience Response: Pingo
- Timer: Cuckoo

- Tool-Einsatz

- Selbsterstellte Videos von aktiven Auszubildenden bzw. Schüler:innen
- Hybride bzw. KI-unterstützte Informationsveranstaltungen
- Virtuelle Arbeitsplatzerkundung („digitaler Zwilling“)
- Digitale Kursräume (Moodle; WueCampus)

