

demeter

Biodynamische Ausbildung

Evaluationskonzept

für die dreijährige Ausbildung im
biologisch-dynamischen Landbau

Version: März 2022



Einführung:

Wie gestalten wir unser Evaluationswesen:

Die Evaluation dient dazu, unsere Arbeit laufend zu überprüfen und zu verbessern und dazu beizutragen, dass wir unsere selbst gesteckten Ziele auch erreichen. Die einzelnen Evaluationsschritte führen die beteiligten Akteure soweit möglich selber durch, sie bekommen dadurch direkte und fördernde Rückmeldung zu ihrer Arbeit.

Das Evaluationswesen soll unseren im Ausbildungskonzept formulierten Grundsätzen möglichst gut entsprechen. Dafür geben wir uns folgende Kriterien:

- **Arbeitsintegriert, schlank und übersichtlich.** Die beteiligten Menschen evaluieren ihre Arbeit möglichst selbst im Rahmen von Abläufen, die ohnehin stattfinden. Es wird nur das evaluiert, was wirklich praktisch verwendet werden kann.
- **Der Qualitätsentwicklung der Ausbildung dienlich.** Die Rückmeldungen aus der Evaluation sollen den Beteiligten schnelle und hilfreiche Rückmeldung geben. Sie sollen möglichst praxisnahe Entscheidungsempfehlung enthalten.
- **Systematisch und transparent.** Unsere Auswertungen sind nicht beliebig, sondern folgen einem durchdachten und wiederholbaren Konzept. Für alle an der Evaluation beteiligten ist nachvollziehbar, was mit den Ergebnissen geschieht.

Das Evaluationskonzept wird auf bundesweiter Ebene gepflegt und weiterentwickelt und findet Anwendung sowohl in den bundesweiten Prozessen wie auch vor Ort in den einzelnen Ausbildungen.

Mindestens einmal jährlich trifft sich ein vom Netzwerk Biodynamische Bildung einberufener und langfristig besetzter Evaluationskreis und wertet aus, inwieweit die Umsetzung des Evaluationskonzeptes erfolgt. Dieser Kreis verfasst einen Qualitätsbericht, der allen regionalen Ausbildungen zur Verfügung gestellt wird. Er macht außerdem Handlungsvorschläge an den Arbeitskreis der dreijährigen Ausbildungen, wenn das Evaluationskonzept angepasst werden sollte.

Mit unserer Evaluation konzentrieren wir uns auf die wichtigsten qualitätsrelevanten Fragen. Wir wissen, dass diese Fragen dem Wandel unterliegen, dass neue Fragen hinzukommen und alte sich erübrigen können. Daher wird auch der Umfang und die Durchführung des Evaluationskonzeptes jährlich neu betrachtet.

Aktuell konzentrieren wir uns auf vier Evaluationsfelder.

1. Ausbildungssituation auf dem Hof
2. Seminarorganisation und Begleitung
3. Prüfungsordnung
4. Curriculum

Zusätzlich haben wir noch Gesichtspunkte zum Umgang mit Beschwerden aufgenommen.

Die Ziele und Methoden der jeweiligen Evaluation sind nachfolgend in einzelnen Kapiteln beschrieben.

1. Ausbildungssituation auf dem Hof

Bei der Ausbildungssituation auf dem Hof unterscheiden wir in zwei Evaluationsfelder: Einerseits die praktische Situation auf den Hof, andererseits die Leitfäden für den praktischen Ausbildungsteil.

a) Eignung von Betrieben und ausbildenden Menschen:

Ziel der Evaluation:

80% der Ausbildung finden auf den Ausbildungsbetrieben statt. Gleichzeitig entzieht sich dieser Teil häufig der gemeinsamen Wahrnehmung in unseren Arbeitskreisen. Daher möchten wir über die beteiligten Ausbildungsbetriebe wissen:

- Verfügt der Ausbilder / die Ausbilderin über die nötigen fachlichen, sozialen und pädagogischen Kompetenzen?
- Passt das Rollenverständnis des Ausbilders / der Ausbilderin mit den Verantwortungen zusammen, die wir im Ausbildungskonzept benannt haben?
- Verfügt der Betrieb mit seinen Gegebenheiten über die Voraussetzung, eine Ausbildung anzubieten?

Hiermit möchten wir einen Überblick erhalten, welche unserer Betriebe gute und geeignete Ausbildungsbetriebe sind und was wir tun können, um die Qualität der Ausbildung auf den Betrieben zu verbessern.

Welche Merkmale wollen wir überprüfen:

1. Motivation & Rollenverständnis: Ermutigt der Ausbilder Menschen (Lehrlinge) zur Mitarbeit im biologisch-dynamischen Betrieb?
2. Fachlichkeit. Kann man vom Ausbilder / der Ausbilderin etwas lernen?
3. Ausstattung des Betriebes (Größe, Vielfalt, Lernfelder)

Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus?

Prozesse:	Verantwortlich für den Prozess:	Erforderliche Dokumente:
Alle Betriebe füllen ein ausbildungsbezogenes Betriebsprofil aus. Neue Ausbildungsbetriebe bewerben sich mit diesem Profil. Die Profile werden bei Ausbilderwechsel oder Umstrukturierung des Betriebes erneuert. Die Geschäftsstelle der Trägerorganisation hält Vorlagen bereit und sammelt die Profile ein.	Ausbildungs-koordination	Vorlage ausbildungs-bezogenes Betriebsprofil Kriterien für Ausbildungsbetriebe
Die für Auszubildende relevantesten Informationen werden im Internet bereitgestellt.	Ausbildungs-koordination	
Neue Ausbildungsbetriebe bekommen von einer/einem Ausbildungsberater:in einen Erstbesuch. Das Erstgespräch wird anhand einer Liste von Leitfragen geführt und in einem Protokoll festgehalten. Diese werden in der Trägerorganisation gesammelt.	Ausbildungs-beratung	Leitfragen Erstbesuch Vordruck Dokumentation Beratungsgespräch

		Kriterien für Ausbildungsbetriebe
Bestehende Ausbildungsbetriebe werden mindestens alle zwei Jahre durch den/die Ausbildungsberater:in besucht. Bei diesen Besuchen werden unter anderem die Checkliste, das Berichtsheft und der Umgang des Betriebes mit diesen Dokumenten angeschaut und besprochen.	Ausbildungsberatung	Leitfragen jährlicher Besuch Formular Dokumentation Beratungsgespräch
Ausbildungsberater:innen oder Seminarleiter:innen geben der Trägerorganisation einen Hinweis, wenn ein Betrieb seine Ausbildungspflichten offensichtlich vernachlässigt.	Seminarleitung Ausbildungsberatung	Formular Dokumentation Beratungsgespräch
Die Koordinator:innen erfassen die Protokolle Beratungsbesuche. Die Berichte werden im Kollegium (Seminarleiterkreis / Initiativkreis) behandelt. Hier wird eine Empfehlung über Anerkennung, Unterstützung oder Aberkennung erarbeitet, die letztlich von der Trägerorganisation vertreten wird.	Ausbildungskoordination	Formular Dokumentation Beratungsgespräch

b) Leitfäden für den praktischen Ausbildungsteil:

Für den praktischen Teil der Ausbildung gibt es verschiedene Dokumente, die die Aufmerksamkeit im Arbeitsalltag fördern und helfen sollen, den Transfer zwischen praktischen Erfahrungen und Erkenntnissen aus den Seminaren möglichst gewinnbringend zu leisten. Über die Qualität dieser Unterlagen möchten wir wissen:

- Ist die Checkliste für die praktische Arbeit in der aktuellen Form hilfreich? Müsste sie detaillierter oder offener sein, um mehr Anregungen zum praktischen Lernen zu geben?
- Ist das Berichtsheft mit seinen verschiedenen Bestandteilen ein sinnvolles Instrument? Motiviert und unterstützt es die Auszubildenden? Bedarf es der Weiterentwicklung?
- Finden die Entwicklungsgespräche statt und erfüllen sie ihren Nutzen für die Reflexion über den Stand der Ausbildung?

Hiermit möchten wir einen Überblick erhalten, ob die Vorlagen und Anforderungen für die Arbeit mit Checkliste, Berichtsheft und Entwicklungsgesprächen stimmig sind und was wir tun können, um die Arbeit der Auszubildenden mit diesen Instrumenten zu unterstützen.

Welche Merkmale wollen wir überprüfen:

1. Berichtsheft: Inhalte der Arbeit und Ausbildung, Regelmäßigkeit, Richtigkeit, Vollständigkeit
2. Checkliste: Inhalte der Ausbildung, Vermittlung von Ausbildungsinhalten, Erreichen vorgenommener Ziele
3. Entwicklungsgespräche: Erreichen der Ziele, Absprachen über konkrete Ziele und evtl. nötige Zwischenziele, Zufriedenheit und Verbesserungswünsche für das Ausbildungsverhältnis
4. Eignung der Formate: Wie gut eignen sich die jeweilige Form von Berichtsheft und Checkliste für die Ausbildung?

Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus:

Prozesse:	Verantwortlich für den Prozess:	Erforderliche Dokumente:
Führen der Dokumentation (Berichtsheft) während der Ausbildungszeit	Aktiv: Auszubildende Abzeichnen: Ausbilder:innen	Leitfaden Dokumentation der Ausbildung
Führen der Checkliste während der Ausbildungszeit. Reflexion der Checkliste mindestens zu Beginn und zum Ende der Ausbildungszeit.	Aktiv: Auszubildende Reflektion: Ausbilder:innen	Checkliste
Führen von Entwicklungsgesprächen mindestens einmal im Jahr mit Protokollvorlagen. Die Protokolle verbleiben bei den Gesprächsparteien, werden auf Anfrage aber der Ausbildungsorganisation gezeigt.	Ausbilder:innen	Leitfaden Entwicklungs- gespräch Protokollvorlage Entwicklungs- gespräch
Beurteilung der Dokumentation (Berichtsheft) durch die Prüfer:innen zur Fachprüfung mit Hilfe von Beurteilungsbögen zur Gesamteinschätzung der Dokumentationen.	Ausbildungs- koordination	Beurteilungsbogen für die Dokumentation
Die Seminarleiter:innen thematisieren mehrmals jährlich Berichtsheft und Checkliste mit den Auszubildenden.	Seminarleitung	Checkliste Leitfaden Dokumentation der Ausbildung

Was passiert mit den Ergebnissen aus Teil a) und b):

Die gewonnenen Informationen werden zum Teil veröffentlicht. Dies betrifft vor allem die Betriebsprofile, die auch den Lehrlingen bei der Betriebssuche einsehbar sein sollen.

Die von den Höfen bei Bewerbung ausgefüllten Betriebsprofile sowie die Berichte und Empfehlungen vom Ausbildungsberater über den Erstbesuch werden von der Geschäftsstelle gesammelt. Der Seminarleiterkreis / Initiativkreis wertet die Informationen aus und trifft Entscheidungen über An- oder Aberkennung. Im Zweifelfalle wird die Entscheidung von der Geschäftsführung verantwortet und getroffen.

Die Protokolle der regelmäßigen Besuche des Ausbildungsberaters auf den Betrieben gehen in geeigneter Form an die Geschäftsstelle. Warnhinweise an die Seminarleiter (bei Problemen, die den Lehrling betreffen) werden direkt an die Seminarleiter geschickt. Warnhinweise die die Eignung des Betriebes als Ausbildungsbetrieb betreffen, werden von der Geschäftsstelle für das nächste Seminarleiterkreis / Initiativkreistreffen gesammelt.

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt auf regionaler und überregionaler Ebene:

- Die Berichte der Ausbildungsberater:innen und Seminarleiter:innen werden laufend in den Initiativkreissitzungen vorgestellt und besprochen. Wenn nötig werden dabei Handlungsempfehlungen für die Überarbeitung der Leitfäden und Anforderungen gegeben.

- Die Ausbildungskordinatoren tragen die Empfehlungen in monatlichen Videokonferenzen und halbjährlichen Tagungen auf Bundesebene zusammen. Das Ziel ist dabei, zu abgestimmten Handlungsempfehlungen für gemeinsame Dokumente zu kommen.

2. Seminarorganisation und Begleitung

Ziel der Evaluation:

Ein Großteil der eingesetzten Ressourcen verwenden die Ausbildungsorganisationen auf die Durchführung von Ausbildungsseminaren. Die Auszubildenden selber wiederum schöpfen einen Großteil ihrer Motivation und Zufriedenheit aus diesen Seminaren. Daher wollen wir über die Gestaltung der Seminare wissen:

- Passt die Methodik der Seminare zu den Zielen unserer Ausbildung? Werden die Lernziele erreicht?
- Fühlen sich die Teilnehmer:innen gut mitgenommen? Gibt es ausreichende Möglichkeiten zur Förderung schwächerer und stärkerer Auszubildenden?
- Helfen die Seminare beim Transfer zwischen theoretischen Inhalten und betrieblicher Praxis im Alltag?
- Ist die Anforderung an die Seminargestaltung für die durchführenden Personen angemessen und leistbar?

Damit wollen wir in Erfahrung bringen, ob die Seminarprogramme und Methoden angepasst werden müssen und welche Unterstützung die beteiligten Menschen bei der Planung und Durchführung brauchen.

Welche Merkmale wollen wir überprüfen:

1. Die Zufriedenheit der Teilnehmer:innen mit der Durchführung der einzelnen Seminare.
2. Die von den Auszubildenden erlebte fachliche Relevanz der Lerninhalte für das Ausbildungsziel.
3. Die Leistbarkeit der Aufgaben der Seminargestaltung für die beteiligten Personen.

Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus:

Prozesse:	Verantwortlich für den Prozess:	Erforderliche Dokumente:
Nach jedem Seminar wird eine Rückblickrunde gemacht, in der die Zufriedenheit zur Sprache kommt und in die Teilnehmer:innen ihre Erkenntnis für die Praxis sowie ihre Wünsche für kommende Seminare mitteilen. Diese Runden sind für die Teilnehmenden und die Seminarleiter:innen das wichtigste Feedback Instrument. Sie folgen keinen festen Leitfragen, sondern richten sich nach den jeweiligen Erfahrungen und Gegebenheiten.	Seminarleitung	

Die Seminarleiter:innen machen sich zu den Rückmeldungen Notizen. Diese Verschriftlichung verbleibt bei ihnen.	Seminarleitung	
Einmal im Jahr besucht der / die Ausbildungs-koordinator:in der Region jedes Lehrjahr (jährliche Lehrjahres-Evaluation) und führt mit den Auszubildenden ein Feedbackgespräch (siehe auch Punt 3+4). Auch die betreffenden Seminarleiter nehmen teil. Hierfür gibt es einen Gesprächsleitfaden. Das Gespräch wird im protokolliert. Gefragt wird nach der persönlichen Wahrnehmung der Teilnehmer:innen. In diesen Feedbackgesprächen ist die Seminargestaltung einer der Schwerpunkte.	Ausbildungs-koordination	Leitfaden Lehrjahres-evaluation für die Jahre 1-3
Die Seminarleiter:innen jeder Region treffen sich mindestens viermal im Jahr, einmal davon ausführlich zu einer Klausur und tragen die Ergebnisse der Rückmeldungen zur Seminarorganisation zusammen. Die Ausbildungs-koordinator:innen nehmen an diesen Treffen teil, die Treffen werden protokolliert.	Seminarleitung Ausbildungs-koordination	

Was passiert mit den Ergebnissen:

Die Notizen aus der Rückmeldungsrunde verbleibt bei den Seminarleiter:innen. Sie dienen als unmittelbare Rückmeldung und helfen ihnen im Verlauf der Zeit Entwicklungen wahrzunehmen.

Die Ergebnisse aus den Seminarrückmeldungen und den Lehrjahresevaluationen werden in Seminarleitertreffen behandelt. Sie sind außerdem Gegenstand der jährlichen Mitarbeitergespräche.

3. Prüfungsordnung

Ziel der Evaluation:

Ziel unserer Ausbildungsarbeit mitsamt dem Prüfungswesen ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu fördern und verbleibende Entwicklungspotentiale aufzuzeigen.

Unsere Prüfungsordnung umfasst dabei nicht nur die Zwischen- oder Abschlussprüfung sondern sie beschreibt alle Lehrlingsleistungen und Entwicklungsstationen während der Ausbildung. Hierzu zählen auch die Entwicklungsgespräche auf den Höfen, die Dokumentation / Berichtshefte oder die Jahresarbeit. Daher möchten wir wissen:

- Fördern wir mit unserem Prüfungswesen, dass die Lehrlinge die berufliche Handlungsfähigkeit erlangen und ihre Entwicklungspotentiale aufgezeigt bekommen?
- Welche unserer Elemente sind vor diesem Ziel besonders förderlich und welche sind weniger wirksam?

Hiermit möchten wir in Erfahrung bringen, welche Überarbeitung unserer Prüfungsordnung eventuell braucht und was wir tun können, um die Teilnehmer:innen und andere Beteiligte (Prüfer:innen, Betreuer:innen der Jahresarbeiten etc.) zu unterstützen.

Welche Merkmale wollen wir überprüfen:

- Ist das geforderte Niveau für die Teilnehmer:innen leistbar? Ist es eine Über- oder Unterforderung?
- Ist der geforderte Umfang der Prüfungsordnung für uns als Organisationen leistbar?
- Fördern die Prüfungsmethoden die Eigenmotivation und Lernbereitschaft oder rufen sie Widerstände hervor?
- Bauen die einzelnen Bestandteile sinnvoll aufeinander auf? Befähigen abgeforderte Leistungen dazu, jeweils die nächste Leistung besser zu bewerkstelligen?
- Ist die gesamte Prüfungsordnung für Teilnehmer:innen wie auch für Ausbilder- und Prüfer:innen nachvollziehbar?

Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus:

Prozesse:	Verantwortlich für den Prozess:	Erforderliche Dokumente:
Im Rahmen der jährlichen Lehrjahresevaluation (Siehe auch Punkt 2+4) wird systematisch nach den Erfahrungen der zuletzt absolvierten Prüfungsleistung gefragt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden protokolliert. In dem regional für die Prüfungen zuständigen Kreis, wird daraus berichtet.	Ausbildungs- koordination	Leitfaden Lehrjahresevaluation für die Jahre 1-3
Nach den Prüfungen wird mit Prüfer:innen ausgewertet, wie die Zwischen- oder Fachprüfung verlaufen ist und ob die Prüfer:innen Änderungsvorschläge haben. Dieses Gespräch wird protokolliert und geht dem regional für Prüfungen zuständigen Kreis zu.	Ausbildungs- koordination	Leitfragen Auswertung Zwischenprüfung Leitfragen Auswertung Fachprüfung
Das Netzwerk Biodynamische Bildung beruft in regelmäßigen Abständen einen bundesweiten Arbeitskreis zur Prüfungsordnung ein, in dem mindestens eine Person je Ausbildungsorganisation vertreten ist. Dieser arbeitet die Prüfungsordnung, trägt Rückmeldungen aus den Regionen zusammen und prüft alles auf Konsistenz. Der Kreis macht Vorschläge mit dem Ziel einer möglichst stimmigen und in allen Regionen vergleichbaren Prüfungsordnung.	Geschäftsführung Netzwerk Biodynamische Bildung	

Was passiert mit den Ergebnissen:

Die Rückmeldungen aus Lehrjahresevaluationen und von den Prüfer:innen fließen in die Planung der Prüfungen sowie in die Anpassung der Prüfungsordnung ein.

Regionale Erfahrungen werden regelmäßig bundesweit zusammengetragen mit dem Ziel, mit möglichst vergleichbaren Dokumenten zu arbeiten.

4. Curriculum

Ziel der Evaluation:

Die Ausbildungen haben sich ein gemeinsames Curriculum gegeben, welches in den Regionen als Grundlage für die Ausbildung dient. Dieses Curriculum soll laufend angepasst, verbessert und in einem lebendigen Prozess fortentwickelt werden. Daher möchten wir wissen:

- Ist der im Curriculum beschriebene Plan gut umsetzbar? Ist der vorgeschlagene Rahmen realistisch leistbar?
- Passt der Umfang der Themen insgesamt und im Verhältnis zueinander?
- Trifft das Curriculum den Bedarf der Teilnehmer:innen und der Höfe? Dient es bestmöglich dem Ausbildungsziel?
- Wo brauchen die Beteiligten Unterstützung, um das Curriculum umzusetzen?

Hiermit möchten wir in Erfahrung bringen, welche Überarbeitung das Curriculum verbessern würde und welche Unterstützung die Beteiligten bei der Umsetzung des Curriculums brauchen.

Welche Merkmale wollen wir überprüfen:

- Sind Regionen mit dem Curriculum zufrieden? Wird etwas vermisst oder ist es aktuell stimmig?
- Wie erfolgt die Umsetzung des Curriculums in den einzelnen Regionen? Ist die Umsetzung quantitativ (Umfang Unterricht) und Qualitativ (inhaltliche Genauigkeit) zufriedenstellend?
- Sind Ressourcen vorhanden, um es zu erfüllen? Werden Menschen gefunden, die die vorgeschlagenen Inhalte unterrichten können? Gibt es ausreichend Methodenkenntnis, um die Inhalte pädagogisch umzusetzen?

Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus:

Prozesse:	Verantwortlich für den Prozess:	Erforderliche Dokumente:
Einmal im Jahr besucht der / die Ausbildungskoordinator:in der Region jedes Lehrjahr (jährliche Lehrjahresevaluation) und führt mit den Auszubildenden ein Feedbackgespräch. Auch die betreffenden Seminarleiter nehmen teil. Hierfür gibt es einen gemeinsamen Gesprächsleitfaden. Das Gespräch wird protokolliert.	Ausbildungs-koordination	Leitfaden Lehrjahres-evaluation für die Jahre 1-3
Die Ergebnisse dieser Feedbackgespräche werden im Kollegium (Initiativkreis, Seminarleiterkreis) vorgestellt, wobei Entwicklungsaufgaben in den Blick genommen werden. Das Gespräch wird protokolliert.	Ausbildungs-koordination	Leitfaden Auswertungs-gespräch Curriculum
Das Netzwerk Biodynamische Bildung beruft in regelmäßigen Abständen einen Arbeitskreis Curriculum ein, in dem mindestens eine Person je	Geschäftsführung Netzwerk	

Ausbildungsorganisation vertreten ist. Hier werden die Ergebnisse aus den Regionen zusammengetragen und ausgewertet. Es werden Handlungsempfehlungen für die Überarbeitung des Curriculums formuliert.	Biodynamische Bildung	
--	-----------------------	--

Was passiert mit den Ergebnissen:

Die Ergebnisse werden vom bundesweiten Arbeitskreis Curriculum zusammengetragen. Hier werden Empfehlungen ausgesprochen, in welcher Weise das Curriculum verändert werden soll. Entscheidungen über grundlegende Änderungen am Curriculum trifft der Arbeitskreis dreijährige Ausbildungen.

Beschwerdewesen

Das Evaluationswesen dient dazu, Unzufriedenheiten auf allen Ebenen frühzeitig zu erkennen und als Ausbildungsorganisation lernbereit und beweglich bleiben, für notwendige Anpassungen.

Dennoch wird es immer Fälle geben, wo einzelne Beteiligte unzufrieden sind und dieses äußern wollen. Wir betrachten jede dieser Beschwerden als hilfreich und gut, da sie uns ermöglicht zu erkennen, wo etwas verändert werden muss. Damit Beschwerden auf dem kürzesten Wege dahin gelangen, wo sie hingehören, haben wir ein Merkblatt Beschwerdewesen, in dem beschrieben ist, welchen Weg eine Beschwerde bei uns nimmt und wo sie bearbeitet wird.

Zusätzlich zur direkten Ansprache von den jeweils fachlich richtigen Menschen bieten wir Wege an, wie Menschen in komplizierteren Fällen ihr Anliegen äußern können. Dies kann ein anonymes Formular im Internet sein oder es werden Vertrauensleute benannt, die außerhalb des unmittelbaren Ausbildungsgeschehens stehen. Über die Erfahrungen mit diesen Formaten tauschen sich die Ausbildungsorganisationen auf Ebene des Netzwerkes aus.

Zusammenstellung evaluationsrelevanter Dokumente

Ausbildungssituation auf dem Hof

a) Eignung von Betrieben und Ausbildenden

- ✓ Kriterien für Ausbildungsbetriebe
- ✓ Ausbildungsbezogenes Betriebsprofil
- ✓ Leitfragen Erstbesuch
- ✓ Leitfragen jährlicher Besuch
- ✓ Vordruck Dokumentation Beratungsgespräch

b) Leitfäden für den praktischen Ausbildungsteil

- ✓ Leitfaden Dokumentation der Ausbildung
- ✓ Beurteilungsbogen für die Dokumentation
- ✓ Checkliste
- ✓ Leitfaden Entwicklungsgespräch

- ✓ Protokollvorlage Entwicklungsgespräch

Seminarorganisation und Begleitung, Curriculum und Prüfungsordnung

- ✓ Leitfaden Lehrjahresevaluation für die Jahre 1-3

Prüfungsordnung

- ✓ Leitfragen Auswertung Zwischenprüfung
- ✓ Leitfragen Auswertung Fachprüfung

Beschwerdewesen

- ✓ Merkblatt Beschwerdewesen

Sämtliche Dokumente sind zu finden unter:

www.biodynamische-ausbildung.de/interne-dokumente