

Biodynamische Ausbildung



Evaluation der Biodynamischen Ausbildung

Qualitätsbericht 2022 / 2023
für die dreijährige Ausbildung im biologisch-
dynamischen Landbau

Qualitätsbericht 2022 / 2023 für die dreijährige Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Inhaltsverzeichnis:

Teil 1: Einführung. Das dritte Jahr Selbstevaluation.....	3
Teil 2: Umsetzung der Empfehlungen aus dem Audit 2022	5
Teil 3: Evaluationsergebnisse	9
A) Ausbildungssituation auf dem Hof	9
B) Seminarorganisation und Begleitung.....	14
C) Prüfungsordnung	17
D) Curriculum	20
E) Beschwerdewesen.....	22
Teil 3: Schlussfolgerungen	24
Übersicht evaluationsrelevanter Dokumente:.....	25
Impressum:.....	26



Bundesweites Treffen der Seminarleiter:innen am 14.-15. Oktober 2022

Teil 1: Einführung. Das dritte Jahr Selbstevaluation

Dies ist der dritte Qualitätsbericht der Biodynamischen Ausbildung. Im Jahr 2018 haben wir uns ein **Ausbildungskonzept** gegeben, 2019 daraus ein **Evaluationskonzept** abgeleitet und 2021 das erste Audit durch die Zertifizierungsstelle SocialCert stattfinden lassen. Daran teilgenommen haben zunächst nur die Ausbildungsträger im Norden und Westen. Seit 2022 haben die zwei Ausbildungsträger im Süden und Osten aber an allen internen Evaluationsvorgängen teilgenommen und werden nun schrittweise auch zum externen Audit dazu kommen. Ab 2023 die Region Osten und ab 2024 dann auch die Region Süden.

Ein Nutzen der externen Zertifizierung besteht darin, eine kritische Rückmeldung von außen in Form von Empfehlungen und Hinweisen zu bekommen. Die Evaluationsarbeit im Jahr 2022 bestand also darin, zum einen die Selbstevaluation wie begonnen weiter durchzuführen. Zum anderen ging es darum, den Empfehlungen so gut wie möglich auch Änderungen und Ergänzungen folgen zu lassen. Im Teil 2 ist tabellarisch dargestellt, welche Empfehlungen uns gegeben wurden und wie wir diese versucht haben umzusetzen.

Gearbeitet wurde mit dem im Winter 2021-2022 überarbeiteten Evaluationskonzept. Dies schien in den allermeisten Punkten weiterhin tauglich um unsere Qualitätsarbeit zu begleiten. In den Qualitätsinterviews deutete sich jedoch an, dass wir es perspektivisch noch einmal weiter verfeinern und anpassen sollten.

Evaluationsmethoden:

Im Evaluationskonzept haben wir für die vier folgenden Themenfelder benannt, was wir jeweils überprüfen möchten und welche Methoden wir hierfür anwenden. Dabei haben wir jedes Thema entlang der folgenden Überschriften bearbeitet:

1. Ziel der Evaluation
2. Welche Merkmale wollen wir überprüfen?
3. Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus?
4. Was passiert mit den Ergebnissen?

Als Arbeitsmethode für das Zusammentragen der Ergebnisse verwenden wir eine Tabelle, in der alle Prozesse aufgeführt sind, die wir uns im Evaluationskonzept unter dem Punkt *„Wie sehen die Evaluationsmethoden konkret aus“* vorgenommen haben. In dieser Tabelle wird außerdem danach gefragt, was mit den Ergebnissen passiert und ob alle erforderlichen Unterlagen und Dokumente vorhanden sind.

Im März dieses Jahres hat Jakob Ganten „Evaluationsinterviews“ mit allen Koordinatorinnen der Ausbildungsregionen geführt: Julia Harlapp für den Norden, Luise Holzapfel für den Westen, Birke Soukup für den Osten und Laura Fetzer für den Süden. Gegenstand dieser Interviews war entlang der einzelnen Punkte immer die Frage: *Wie wird das bei Euch umgesetzt?*

Die Ergebnisse der Interviews sind in den folgenden Kapiteln dargestellt und werden am Ende noch einmal zusammengefasst.

Teilnehmende Organisationen:

Das Evaluationskonzept wurde für die dreijährigen Ausbildungen im biologisch-dynamischen Landbau erarbeitet. Die Landbauschule Bodensee, die ebenfalls eine Ausbildung im biologisch-dynamischen Landbau anbietet, arbeitet nach einem eigenen Konzept und ist nicht Teil dieser Evaluationsarbeit.

Gegenstand der Betrachtung im vorliegenden Qualitätsbericht sind daher die vier Ausbildungsträger im Norden, Süden, Osten und Westen. Das Netzwerk Biodynamische Bildung wurde von den Trägerorganisationen beauftragt, den Evaluationsprozess zu leiten und zu moderieren. Es ist Vertragspartner der Kontrollstelle SocialCert und bietet den Ausbildungen damit eine gemeinsame Qualitätssicherung an.

Eine Besonderheit stellte in diesem Jahr die Biodynamische Ausbildung im Norden dar: Die Trägerorganisation hat schon vor einigen Jahren begonnen, sich um eine **Anerkennung der Ausbildungsarbeit als Berufsschule in privater Trägerschaft** zu bemühen. In einem mehrjährigen Projekt wurde dieses Vorhaben nun als Antrag an die Schulbehörde eingereicht. Die Antragstellung hat in den vergangenen Monaten zu einer umfangreichen Kapazitäten gebunden, so dass einige andere Prozesse zurückstehen mussten. Zum anderen muss im Falle einer Anerkennung vieles, was in unserem Evaluationskonzept steht, völlig neu geformt werden, so dass sich der Fokus auf andere Themen verschob. Das führte zunächst zu der Frage, ob eine Teilnahme am Audit 2023 überhaupt sinnvoll sei. Da die Ausbildung aber bislang genau wie überall anders organisiert wird, wurde dies letztlich positiv entschieden.

Die Teilnehmenden Organisationen, auf die sich dieser Bericht bezieht sind damit:

- **Die Biodynamische Ausbildung im Norden**, Bäuerliche Bildung und Kultur gGmbH, Lüneburg
- **Die Biodynamische Ausbildung im Westen**, Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweisen Nordrhein-Westfalen e.V., Witten
- **Die Biodynamische Ausbildung im Osten**, ARVENSE - Lebendiges Lernen gGmbH, Wulkow
- **Die Biodynamische Ausbildung im Süden**, Freies Land - Verein zur Förderung der biologisch-dynamischen Wirtschaftsweisen e.V., Leinfelden-Echterdingen
- **Das Netzwerk Biodynamische Bildung gGmbH**, Lüneburg als Prozessverantwortlicher für das Evaluationskonzept.

Teil 2: Umsetzung der Empfehlungen aus dem Audit 2022

Allgemeine Rückmeldungen & Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Evaluation

Empfehlung	Umsetzung
Eine Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Qualitätsentwicklung sollte dahingehend stattfinden, dass die Verantwortlichkeiten noch klarer definiert und wahrgenommen werden. So kann der Qualitätskreislauf Kreises, von Plan – Do – Check – Adjust noch klarer zu einer systematischen und kontinuierlichen Weiterentwicklung führen.	Hier wurden bisher keine Änderungen vorgenommen. Die Empfehlung bleibt damit aktuell.
Die Evaluationsbögen sollten nach der Anwendung über 3 Jahre auf Praxistauglichkeit überprüft und ggf. angepasst werden. Kriterium dabei sollte die Aussagefähigkeit im Hinblick auf Rückschlüsse über die Qualität der theoretischen Ausbildung und der Dozent*innen sein. Es sollte geklärt werden, wer der Empfänger der Lehrjahresevaluationen ist.	Hier wurden bisher keine Änderungen vorgenommen. Die Rückmeldungen waren, dass die Bögen für ziemlich gut befunden werden. Überall ist eher die Frage, wie die Ergebnisse der Evaluationen gut in die Arbeit einfließen können.

Ausbildungssituation auf dem Hof

Empfehlung	Umsetzung
Der Prozess der formellen Anerkennung als Ausbildungsbetrieb ist noch nicht beschrieben. Dies sollte unbedingt nachgeholt werden, um ein einheitliches Verfahren zu gewährleisten. Ebenso sollte beschrieben werden, wie der Prozess aussieht, falls die Grundlage der Anerkennung verloren geht.	Im Osten wurde dieser Prozess gründlich beschrieben. Dies kann als Vorlage für alle Regionen dienen.
In der Region Nord werden aufgrund von krankheitsbedingten, personellen Engpässen 2021 nur Neubetriebe besucht und auf Eignung überprüft. Dadurch liegen für bestehende Ausbildungsbetriebe keine aktuellen Ausbildungsprofile vor. Hier ist unbedingt kurzfristig eine Lösung zu finden, um sowohl die Qualität der Lehrbetriebe als auch die Betreuung der Auszubildenden sicherzustellen.	Diese Situation war auch 2022 weiterhin der Fall. Eine grundsätzliche Neuaufstellung der Beratung soll mit der Entscheidung zur Ersatzschul Anerkennung erfolgen.
Für beide Regionen sollte eine einheitliche, aussagefähige und im Vertretungsfall nachvollziehbare Dokumentation von Betriebsbesuchen entwickelt und entschieden werden. Hier sollten die bestehenden Erfahrungen des Ausbildungsberaters in der Region West genutzt werden.	Eine gute und transparente Protokollvorlage im Internet mit systematischer Ablage wurde entwickelt und wird seit 2022 im Osten und Süden verwendet. Norden und Westen noch nicht.

Es wird empfohlen, eine bestehende Ausbildereignung in das Ausbildungsprofil des Betriebes mit aufzunehmen.	Hiernach wird inzwischen überall gefragt.
---	---

Seminarorganisation

Empfehlung	Umsetzung
Es wird empfohlen, die methodisch-didaktische Eignung der Dozent*innen regelmäßig zu evaluieren und die Evaluationsergebnisse zu dokumentieren. Dabei sollten auch die Rückmeldungen der TN zu den Dozent*innen berücksichtigt und dokumentiert werden.	Hier wurde keine Änderung vorgenommen. Die Rückmeldung erfolgt jedoch immer im Rahmen der Feedbackrunden am Seminarende an die Seminarleiter:innen. Sie soll außerdem Bestandteil der Managementtabelle zum neuen Curriculum werden.
Das Thema Rückmeldungen der TN sollte auch aufgenommen werden in die jährlichen Mitarbeitergespräche mit Seminarleiter*innen.	Mitarbeitergespräche werden jetzt überall geführt. Die Empfehlung wurde in allen Regionen aufgenommen.

Prüfungsordnung

Empfehlung	Umsetzung
In beiden Regionen steht das Thema „Kriterien für Prüfer“ noch aus. Dies sollte zeitnah erarbeitet werden, um objektive und vergleichbare Prüfungen gewährleisten zu können. Es wird empfohlen, einen Leitfaden und ein Formular für das Rückmeldegespräch mit den Prüfer*innen zu entwickeln und einzusetzen. Bisher gibt es dazu keine vereinbarten Regeln zur Dokumentation.	Kriterien für Prüfer wurden bislang nicht über die Prüfungsordnung (Kapitel 1.2.) hinaus formuliert. Es erscheint auch fraglich, ob es sinnvoll ist, den Kreis der Prüfer:innen weiter einzuschränken. Ein Leitfaden für Rückmeldegespräche für beide Prüfungen wurde entwickelt und wird eingesetzt.
Der Leitfaden für die Abschlussprüfung sollte überarbeitet werden und in Übereinstimmung mit dem Geist der Prüfungsordnung gebracht werden (oder aber direkt in der Prüfungsordnung hinterlegt werden): Die Auswahl des einen Prüfers sollte nicht in die Verantwortung der Auszubildenden allein gelegt werden. Wenn es bei einem Mitwirken der Auszubildenden bleiben soll, dann sollte die in der Region West gehandhabte Vorgehensweise angewendet werden.	Hier wurde keine Änderung vorgenommen. Allerdings war bei den Interviews Konsens, dass wir nach Abschluss des Curriculums eine Überarbeitung der Prüfungsordnung vornehmen sollten.
Dessen ungeachtet wäre es sinnvoll, einheitliche Kriterien für die Prüferauswahl zu definieren und auf dieser Grundlage auch Prüfer zu qualifizieren.	Siehe erster Punkt dieser Tabelle.
Es sollten außerdem einheitliche Prüfkriterien definiert und an die Prüfer kommuniziert werden, so dass eine objektive Beurteilung der Leistungen der zu Prüfenden und eine	Dies wurde bisher nicht erarbeitet und kann Bestandteil der Überarbeitung der Prüfungsordnung sein.

Vergleichbarkeit der Prüfungen gewährleistet werden kann.	
---	--

Curriculum

Empfehlung	Umsetzung
Es ist nach wie vor ein wesentliches Aufgabenfeld, ein einheitliches, schlüssiges Curriculum zu erarbeiten. Die Erstellung des Ausbildungscurriculum sollte mit hoher Priorität bis zum nächsten Jahr vorangetrieben werden.	Dieses ist in Arbeit und soll zum Lehrjahresbeginn 2024 fertiggestellt werden.
Zur Unterstützung der inhaltlichen Orientierung der Ausbildung auf dem Hof sollte es noch eine bessere Abstimmung mit den theoretisch vermittelten Inhalten der Seminare geben. Dazu sollte ggf. ein Instrument (weiter) entwickelt werden, das die Ausbilder auf dem Hof über die vermittelten Seminarinhalte noch besser informiert. Auch der Zusammenhang mit dem Curriculum könnte noch geschärft werden und dieses Curriculum den Auszubildenden und den Ausbildern zur Verfügung gestellt werden.	Im Zusammenhang mit dem neuen Curriculum soll es eine Kurzversion geben, die alle Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden bekommen.
Das in der Region West genutzte System zur Gegenüberstellung der geplanten und durchgeführten Inhalte sollte in der Region Nord übernommen werden oder ein ähnlich geeignetes System – am besten ein gemeinsames – eingeführt werden. Außerdem sollte gewährleistet werden, dass im Curriculum und in den Übersichten der durchgeführten Seminarthemen die gleiche Terminologie verwendet wird.	Im Zusammenhang mit dem neuen Curriculum wird eine Managementtabelle erstellt, die genau diese Gegenüberstellung leisten kann. Sie soll auch Evaluationsinhalte zu den Seminaren erfassen.

Beschwerdewesen

Empfehlung	Umsetzung
Seit dem letzten Audit ist das Thema „Beschwerdewesen“ dazugekommen. Dieses ist im Aufbau. Es sollte allerdings darüber nachgedacht werden, die Namensgebung noch einmal zu überdenken: man könnte es stattdessen Rückmeldewesen oder Rückmeldemanagement nennen.	Hier braucht es einen neuen Ansatz, das Entwickelte Merkblatt Beschwerdewesen ist nirgendwo ins Leben gekommen und wird eher als befremdlich erlebt. Grundsätzlich wird es als berechtigt angesehen, muss aber neu entwickelt werden, damit es stimmig ist.
Es geht nicht nur um Beschwerden; es können auch Ideen und Anregungen sein. Diese sollten nicht verloren gehen und es sollte einen Weg geben, diese ohne hohen bürokratischen Aufwand zu erfassen. Zum anderen sollten die Teilnehmenden die Wege kennen, wie bzw. wo	Siehe oben.

sie ihre Rückmeldung platzieren können und auch bei formalen Beschwerden wissen, wie und durch wen sie Rückmeldungen erhalten.	
Im jetzigen Konzeptentwurf aus der Region West müssten in jedem Fall noch die Ausbilder aufgenommen werden.	Siehe oben.

Teil 3: Evaluationsergebnisse

A) Ausbildungssituation auf dem Hof

Unsere Fragen aus dem Evaluationskonzept:

Übergeordnete Fragen:

- Welche unserer Betriebe sind gute und geeignete Ausbildungsbetriebe?
- Was können wir tun, um die Qualität der Ausbildung auf den Betrieben zu verbessern?

80% der Ausbildung finden auf den Ausbildungsbetrieben statt. Gleichzeitig entzieht sich dieser Teil häufig der gemeinsamen Wahrnehmung in unseren Arbeitskreisen. Daher mochten 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?

Übersicht über die Umsetzung der Evaluationsmethoden:

Vereinbarter Prozess	Umsetzung im Norden	Umsetzung im Westen	Umsetzung im Osten	Umsetzung im Süden
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.	Ja, das wird so gemacht, Schwerpunkt liegt auf neuen Betrieben und auf der Frage nach Ausbildereignung.	Ja, das findet so statt.	Ja, das wird jetzt bei Neubetrieben gemacht. Bei älteren Betrieben ist das noch eine Aufgabe.	Ja, das wird so gemacht. Priorität liegt auf neuen Betrieben.
Die für Auszubildende relevantesten Informationen werden im Internet bereitgestellt.	Ja, im Laufe der Überarbeitung der Website wird das noch einmal verbessert.	Ja.	Ja, kann man aber verbessern.	Ja.
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.	Ja. Die Sammlung erfolgt beim Ausbildungsberater.	Ja. Die Sammlung erfolgt beim Ausbildungsberater.	Ja, das findet so statt.	Ja, das findet so statt.

<p>Bestehende Ausbildungsbetriebe werden mindestens alle zwei Jahre durch den/die Ausbildungsberater:in besucht. Bei diesen Besuchen wird die Checkliste, das Berichtsheft und der Umgang des Betriebes mit diesen Dokumenten angeschaut und besprochen.</p>	<p>Dies hat im letzten Jahr nicht stattgefunden, nur wenn irgendwo ein Problem zu klären war. Aktuell werden Betriebe mit dem Focus auf staatliche Anerkennung besucht.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Grundsätzlich ist das die Idee, es wird aber nicht ganz geschafft. Es gibt eine Liste, anhand der Koordination und Berater besprechen, welche Betriebe besucht werden sollen. Checkliste und Berichtsheft werden immer thematisiert.</p>	<p>Alle zwei Jahre wird noch nicht geschafft, der Focus liegt auf Neuaufnahme und Konflikten.</p>
<p>Ausbildungsberater*innen oder Seminarleiter*innen geben der Trägerorganisation einen Hinweis, wenn ein Betrieb seine Ausbildungspflichten offensichtlich vernachlässigt.</p>	<p>Hinweise kommen vor allem von den Azubis. Seminarleitung und Ausbildungsberatung ist in einer Person und nah an der Geschäftsstelle.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Ja, das findet statt.</p>	<p>Ja, das findet statt.</p>
<p>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.</p>	<p>Ja, das findet so statt. Die Entscheidung trifft der Seminarleiterkreis, in Einzelfällen auch die Geschäftsstelle.</p>	<p>Ja, das findet so statt. Allerdings erfasst die Ausbildungsberatung die Protokolle selbst und berichtet im Initiativkreis.</p>	<p>Ja, das findet so statt. Aktuell münden Aufnahmen in einer einjährigen Anerkennung auf Probe. Danach guckt der Initiativkreis sich das noch einmal an.</p>	<p>Die Ausbildungsberater haben vom Initiativkreis das Mandat eine Entscheidung zu treffen. Im Initiativkreis landet es bei Absagen oder Unsicherheiten.</p>
<p>Führen der Dokumentation (Berichtsheft) während der Ausbildungszeit</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Grundsätzlich ja, allerdings fühlen sich nicht alle Ausbilder:innen ausreichend zuständig, das zu begleiten.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>
<p>Führen der Checkliste während der Ausbildungszeit. Reflexion der Checkliste mindestens zu Beginn und zum Ende der Ausbildungszeit.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Ja, das findet so statt.</p>	<p>Ja, das findet so statt. Sichtung zur Zwischen- und Fachprüfung stellt sich ans enorm aufwändig heraus.</p>	<p>Ja, das wird so gemacht.</p>
<p>Führen von Entwicklungsgesprächen mindestens einmal im Jahr mit Protokollvorlagen. Die Protokolle verbleiben bei den Gesprächsparteien, werden auf Anfrage aber der Ausbildungsorganisation gezeigt.</p>	<p>Grundsätzlich ja, unklar, wie gut das funktioniert. In den Lehrjahrevaluationen taucht manchmal auf, dass es nicht stattgefunden hat.</p>	<p>Ja, das findet statt. In der Checkliste wird unterschrieben, das ist das Protokoll.</p>	<p>Ja, das findet statt. Eine Protokollvorlage wird angeboten, verbleibt aber bei den Gesprächsparteien.</p>	<p>Ja, das findet statt. Es gibt ein Erinnerungsschreiben mit Leitfaden.</p>

Beurteilung der Dokumentation (Berichtsheft) durch die Prüfer:innen zur Fachprüfung mit Hilfe von Beurteilungsbögen zur Gesamteinschätzung der Dokumentationen.	Ja, das findet so statt. Azubs kriegen notfalls Frist zum macharbeiten.	Ja, das findet so statt. Kontrolliert wird durch die Seminarleiter. Azubs kriegen notfalls Frist zum macharbeiten.	Ja, das findet so statt. Zur Zwischenprüfung kontrollieren die Azubis ihre Dokumentation gegenseitig, zur Fachprüfung durch die Prüfer:innen.	Ja, das findet so statt. Kontrolliert wird durch die Seminarleiter. Azubs kriegen notfalls Frist zum macharbeiten.
Die Seminarleiter:innen thematisieren mehrmals jährlich Berichtsheft und Checkliste mit den Auszubildenden.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.

Erforderliche Dokumente

Dokument	Vorhanden im Norden	Vorhanden im Westen	Vorhanden im Osten	Vorhanden im Süden
Vorlage ausbildungsbezogenes Betriebsprofil	ja	ja	Ja	Ja
Leitfragen Erstbesuch für die Ausbildungsberatung	Nein.	ja	Ja	Ja
Leitfragen jährlicher Besuch	Ja	ja	Ja	Ja
Vordruck Dokumentation Beratungsgespräch	Ja	ja	Ja	Ja
Kriterien für Ausbildungsbetriebe	Ja	ja	Ist in Arbeit.	Ja
Leitfaden Entwicklungsgespräch	Ja	ja	Ja	Ja
Protokollvorlage Entwicklungsgespräch	Nein	nein	Ja	nein
Leitfaden Dokumentation der Ausbildung	Ja	Ja	Ja	Ja
Beurteilungsbogen für die Dokumentation	Ja	Ja	Ja	Ja
Checkliste für die praktische Ausbildung	Ja	Ja	Ja	Ja

Umsetzung 2022 / 2023 im Netzwerk:

Das Netzwerk Biodynamische Bildung hat sich im letzten Jahr folgendermaßen um die Umsetzung der Maßnahmen gekümmert:

1. Die Ausbildungsberatung in allen vier Regionen wurde über das Netzwerk finanziert.
2. Ein Leitfragenkatalog für Erstbesuche und reguläre Besuche wurden überarbeitet und allen Ausbildungsberater:innen zur Verfügung gestellt.

3. Die Vorlagen für Beratungsprotokolle wurden angepasst. Es wurde eine Übersicht erstellt, in der jede:r mit Passwort alle früheren Protokolle der jeweiligen Region einsehen kann.
<https://biodynamische-ausbildung.de/beratungsprotokolle/>
4. Die gemeinsame Checkliste wurde angepasst und nachgedruckt.

Ergebnis und Zusammenfassung:

A) Wie gut haben wir umgesetzt, was wir uns vorgenommen haben?

Alle oben genannten Prozesse wurden systematisch angelegt und durchgeführt. Dies hat relativ konsequent stattgefunden. In allen vier Ausbildungseinrichtungen werden systematisch Eckdaten von den Ausbildungsbetrieben erfasst und in Auszügen im Internet veröffentlicht. Alle neuen Betriebe bekommen einen Erstbesuch vom / von der Ausbildungsberater*in, der/die hierfür einen Gesprächsleitfaden hat. Im Osten wurde die Neuaufnahme von Betrieben gründlich beschrieben, dies könnte eine Vorlage für alle Regionen darstellen.

Mit Ausnahme vom Norden gibt es überall laufende Besuche auch auf bestehenden Ausbildungsbetrieben, die Berater*innen hierfür sind gut eingearbeitet und stehen untereinander im Austausch. Die Kapazitäten werden schrittweise ausgeweitet, das Ziel, jeden Betrieb alle zwei Jahre zu besuchen ist überall die Zielgröße, wird jedoch nirgendwo akribisch umgesetzt, da zum Teil andere Prioritäten bei der Auswahl der Betriebsbesuche Vorrang bekommen. Bei den Besuchen sind Berichtsheft und Checkliste Gegenstand des Gespräches und Protokolls. Im Norden wurde ein Notprogramm eingerichtet, eine Seminarleiterin nimmt alle Besuche bei neu interessierten Betrieben wahr und kümmert sich, wenn Konflikte im Ausbildungsverhältnis auftreten. Allen Beteiligten ist bewusst, dass die Beratung neu eingerichtet werden muss, es wird jedoch eine Entscheidung zur Schulanerkennung abgewartet.

Berichtsheft und Checkliste werden auch in den Seminaren regelmäßig behandelt. Die bundesweit einheitliche Checkliste wird überall verwendet. Die Seminarleiter*innen nehmen diese Unterlagen ernst und betrachten es als Teil ihrer Arbeit, die Lehrlinge laufend darauf hinzuweisen und ggf. auch zu unterstützen.

Entwicklungsgespräche werden überall geführt, allerdings wird nur im Osten systematisch eine Protokollvorlage verteilt. Anderorts wird das Gespräch nur in der Checkliste mit Unterschrift bestätigt.

Ausbildungsberater*innen und Seminarleiter*innen stehen in engem Austausch untereinander und mit der jeweiligen Koordinationsstelle. In allen Regionen werden auftretende Beschwerden oder Problemfälle in einem klar benannten Gremium besprochen. Hier wird auch über Maßnahmen (Anerkennung, Aberkennung o.ä.) entschieden, die Geschäftsführung gibt den Gremien Rückendeckung und vertritt die Entscheidungen nach außen mit.

Die zugrunde liegenden Dokumente (Kriterien Ausbildungsbetriebe, Betriebsprofile, Gesprächsleitfäden für Betriebsbesuche) sind zwar in Anlehnung aneinander entstanden, unterscheiden sich aber teilweise weiter voneinander.

B) Wie gut beantwortet das die Fragen aus dem Evaluationskonzept?

Die Ausbildungssituation auf den Höfen ist stärker als in der Vergangenheit im Focus und kann z.B. bei Beschwerden von Lehrlingen konkret besprochen werden.

Die messbaren Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation auf dem Hof werden gut erfasst, bevor ein Betrieb neu aufgenommen wird. Dazu zählen vor allem die räumlichen und technischen Voraussetzungen des Betriebes. Lehrlinge können sich über die Internetseite leichter einen Überblick verschaffen, welche Betriebe was für Voraussetzungen bieten.

Inzwischen wird überall auch systematisch nach der Ausbildereignung nach AEVO gefragt, so dass wir wissen, wer einen entsprechenden Kurs besucht hat. Im Westen haben wir 2023 zum zweiten Mal einen zweitägigen Kurs für Ausbilder:innen veranstaltet, der ab 2024 bundesweit angeboten werden soll.

C) Entwicklungsaufgaben

Folgende Entwicklungsaufgaben lassen sich daraus ableiten:

- Im Norden muss die Ausbildungsberatung neu aufgestellt werden
- Es soll konsequenter mit den Gesprächsleitfäden und Protokollvorlagen gearbeitet werden.
- Die Anforderungen an Ausbildungsbetriebe sowie die Vorlagen für Betriebsprofile (welche Informationen wollen wir erfassen?) können abgestimmt und angeglichen werden, so dass darin nach denselben Merkmalen gefragt wird.
- Der Prozess der Aufnahme soll am Beispiel des Ostens in allen Regionen beschrieben werden.

B) Seminarorganisation und Begleitung

Unsere Fragen aus dem Evaluationskonzept:

Übergeordnete Fragen:

Müssen die Seminarprogramme und Methoden angepasst werden?

Welche Unterstützung brauchen die beteiligten Menschen bei der Planung und Durchführung?

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?

Übersicht über die Umsetzung der Evaluationsmethoden:

Vereinbarter Prozess	Umsetzung im Norden	Umsetzung im Westen	Umsetzung im Osten	Umsetzung im Süden
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.	Ja	Ja	Ja	Ja
Die Seminarleiter:innen machen sich zu den Rückmeldungen Notizen. Diese Verschriftlichung verbleibt bei ihnen.	Ja	ja.	Ja	Ja, es gibt richtige Evaluationsbögen. Die "AG Inhalte" und die Referenten bekommen auch Rückmeldung. Seminarleiter machen eine Auswertung der

				Rückmeldung der Lehrlinge.
Einmal im Jahr besucht der / die Ausbildungs-koo-ordinator:in 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.	Ja	Ja	Ja, das beginnt in diesem Jahr.	Ja, zum Teil allerdings auch ohne Seminarleiter.
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-koo-ordinator:innen nehmen an diesen Treffen teil, die Treffen werden protokolliert.	Seminarleiter treffen sich alle 6 Wochen. Dort wird über die Evaluationen gesprochen.	Seminarleiter haben monatliche ViKos. Und nehmen am Initiativkreis mitsamt Klausur teil. Aus Evaluationen berichten wäre sinnvoll, die Themen kommen eher daher wo die Fragen sind.	Ja, das findet so statt. Keine eigene Seminarleiterklausur sondern gemeinsam mit Initiativkreisklausur.	Der Seminarleiterkreis ist jetzt erst vollständig. Regelmäßige Treffen beginnen daher erst jetzt sinnvoll zu sein.

Erforderliche Dokumente

Dokument	Vorhanden im Norden	Vorhanden im Westen	Vorhanden im Osten	Vorhanden im Süden
Leitfaden Lehrjahresevaluation 1. -3. Ausbildungsjahr	Ja	Ja	Ja	Ja

Umsetzung im Netzwerk

Die Umsetzung dieses Themas liegt bei den Ausbildungsträgern. Das Netzwerk hat hierfür 2020 Leitfäden für die Lehrjahresevaluationen erstellt und abgestimmt, die auch 2022/23 verwendet wurden.

Ergebnis und Zusammenfassung:

A) Wie gut haben wir umgesetzt, was wir uns vorgenommen haben?

Rückblickrunden sind fester Bestandteil unserer Ausbildungsarbeit, neu ist die Anforderung, dass dabei in irgendeiner Weise Notizen gemacht werden, was aber überall stattfindet. Im Süden gibt es als einzige Region richtige Evaluationsbögen nach jedem Seminar.

Die Lehrjahrevaluationen finden seit diesem Jahr in allen Regionen statt.

Die Auswertung der Lehrjahrevaluationen sowie der Rückmeldungen aus der Seminarleitung erfolgt in keiner Region zentral in einer Klausurtagung, sondern dann, wenn es zeitlich und inhaltlich am besten passt. Teilweise wird dies auch nicht im Seminarleiterkreis, sondern im Initiativkreis, also in größerer Runde gemacht. Es wurde von verschiedenen geäußert, dass es gut wäre, diese Berichte noch etwas besser zu greifen, damit die Ergebnisse wirklich ankommen.

B) Wie gut beantwortet das die Fragen aus dem Evaluationskonzept?

Ein wichtiger Teil der Ergebnisse dieses Punktes ist die unmittelbare Rückmeldung der Lehrlinge an die Seminarleitung. Diese werden teils mündlich teils schriftlich übermittelt und verbleiben in 3 von 4 Regionen komplett bei der Seminarleitung. Das passt zum Charakter und Anspruch unseres Evaluationswesens, dass die Rückmeldung dorthin soll, wo auf sie reagiert werden kann.

Entscheidende Rückmeldungen über die Qualität unserer Seminare werden der Trägerorganisation durch die jährliche Lehrjahrevaluation gegeben.

C) Entwicklungsaufgaben

Folgende Entwicklungsaufgaben lassen sich daraus ableiten:

- Der Letzte Punkt in den Anforderungen sollte im Evaluationskonzept praxisnäher formuliert werden.

C) Prüfungsordnung

Unsere Fragen aus dem Evaluationskonzept:

Übergeordnete Fragen:

- Welche Überarbeitung braucht unserer Prüfungsordnung
- Was können wir tun, um die Teilnehmer*innen und andere Beteiligte (Prüfer*innen, Betreuer*innen der Jahresarbeiten etc.) zu unterstützen?

Ziel unserer Ausbildungsstruktur 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 oder Jahresarbeit.

Daher stellen wir uns die Fragen:

- 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?

Übersicht über die Umsetzung der Evaluationsmethoden:

Vereinbarter Prozess	Umsetzung im Norden	Umsetzung im Westen	Umsetzung im Osten	Umsetzung im Süden
<p>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 Prüfungen zuständigen Kreis wird daraus berichtet.</p>	<p>Ja. Ein echtes Prüfungsgremium gibt es nicht, die Seminarleitung sucht die Prüfer:innen zusammen und bereitet alles vor. Es sind immer ähnliche Leute.</p>	<p>Ja. Der regionale Kreis wurde jetzt gebildet. Teil des Initiativkreises und der Prüfer:innen.</p>	<p>Ja. Berichtet wird im Initiativkreis, der ist zuständig.</p>	<p>Ja. Die Ergebnisse werden protokolliert. Ja, daraus wird auch im Initiativkreis berichtet und es wird gefiltert, ob daraus Arbeitsaufträge entstehen.</p>

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.	Es gibt im Nachgang einen Austausch zum Rückblick auf den Prüfungstag. Aber protokolliert wird bisher nicht.	Feedbackbogen bekommt jeder hinterher zugeschickt. Das passt zeitlich nicht in die Prüfungen. Bei den zwischenprüfungen holt der Seminarleiter das Feedback ein.	Es gibt im Nachgang einen Austausch zum Rückblick auf den Prüfungstag. Aber protokolliert wird bisher nicht.	Feedbackbogen wurde nach der Prüfung verteilt, und zurückgeschickt. Passt zeitlich sonst nicht in die Prüfungen.
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	Ist 2021 geschehen und wäre bald wieder sinnvoll.	Ist 2021 geschehen und wäre bald wieder sinnvoll.	Ist 2021 geschehen und wäre bald wieder sinnvoll.	Ist 2021 geschehen und wäre bald wieder sinnvoll.

Erforderliche Dokumente

Dokument	Vorhanden im Norden	Vorhanden im Westen	Vorhanden im Osten	Vorhanden im Süden
Leitfaden Lehrjahresevaluation 1. -3. Ausbildungsjahr	Ja	ja	Ja.	Ja
Leitfragen Auswertung Zwischenprüfung	Wurde bisher nicht genutzt	ja	Wurde bisher nicht genutzt.	Ja, Vorlage ergänzt.
Leitfragen Auswertung Fachprüfung	Wurde bisher nicht genutzt	ja	Wurde bisher nicht genutzt.	Soll genauso laufen.

Umsetzung im Netzwerk

Die Umsetzung der Prüfungsordnung liegt in der Verantwortung der regionalen Ausbildungsträger.

Zur Evaluation der Zwischen- und Fachprüfung hat das Netzwerk Leitfragen für die Auswertung der Zwischenprüfung und der Fachprüfung vorgelegt.

Eine Überarbeitung der Prüfungsordnung ist für 2024 vorgesehen.

Ergebnis und Zusammenfassung:

A) Wie gut haben wir umgesetzt, was wir uns vorgenommen haben?

In allen Regionen werden die Auszubildenden im Rahmen der Lehrjahresevaluation systematisch nach ihrer Erfahrung mit der jeweils letzten Prüfungsstation befragt. Die Evaluationen werden protokolliert und es wird in den entsprechenden Kreisen daraus berichtet.

Prüfer*innen haben ihre Prüfungen in allen Regionen auch ausgewertet, hierfür gibt es allerdings keinen einheitlichen Prozess. Das Netzwerk hat daher Leitfragen und Protokollvorlagen für die Auswertung der Prüfungen vorgelegt, die seit 2022 in zwei Regionen verwendet wurden. In zwei anderen Regionen wurde die Auswertung nur mündlich im Nachgang der Prüfung gemacht. Allen Beteiligten ist bewusst, dass ein Protokoll sinnvoll wäre.

B) Wie gut beantwortet das die Fragen aus dem Evaluationskonzept?

Wir haben in den vergangenen Jahren gute Rückmeldungen zur Qualität unserer Prüfungsordnung bekommen. Diese werden in einen Überarbeitungsprozess im kommenden Jahr einfließen.

C) Entwicklungsaufgaben

Folgende Entwicklungsaufgaben lassen sich daraus ableiten:

- Die Auswertung der Prüfungen durch die Prüfer*innen überall durchführen und protokollieren.
- Die Aktualisierung und Überarbeitung der Prüfungsordnung.

D)Curriculum

Unsere Fragen aus dem Evaluationskonzept:

Übergeordnete Fragen:

- Welche Überarbeitung würde das Curriculum verbessern?
- Welche Unterstützung brauchen die Beteiligten bei der Umsetzung des Curriculums?

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 stellen wir uns die Frage:

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

Übersicht über die Umsetzung der Evaluationsmethoden:

Vereinbarter Prozess	Umsetzung im Norden	Umsetzung im Westen	Umsetzung im Osten	Umsetzung im Süden
Im Rahmen der jährlichen Lehrjahrevaluation wird systematisch nach der Zufriedenheit mit den Seminarinhalten Curriculum gefragt. Auch die betreffenden Seminarleiter nehmen teil. Die Ergebnisse werden protokolliert.	Ja	Ja	Ja	Ja, allerdings kennen die Azubis das Curriculum nicht. Es geht um die Zufriedenheit mit dem, was gemacht wurde.
Die Ergebnisse dieser Feedbackgespräche werden im Kollegium (Initiativkreis, Seminarleiterkreis) vorgestellt. In regelmäßigem Turnus werden die Entwicklungsaufgaben der Lehrinhalte in den Blick genommen werden. Das Gespräch wird protokolliert.	Das ist Thema im Seminarleiterkreis.	Nicht systematisch aber die Themen fließen im Initiativkreis ein.	So ist es geplant.	Ja, das macht die "AG Inhalte" und es wird Schwerpunkt auf der Initiativkreis-Klausurtagung.

<p>Das Netzwerk Biodynamische Bildung beruft in regelmäßigen Abständen einen bundesweiten Arbeitskreis Curriculum ein, in dem mindestens eine Person je Ausbildungsorganisation vertreten ist. Hier werden die Ergebnisse aus den Regionen zusammengetragen und ausgewertet. Es werden Handlungsempfehlungen für die Überarbeitung des Curriculums formuliert.</p>	<p>Der AK Curriculum arbeitet aktuell intensiv. Nicht alle Regionen sind vertreten aber der Kreis ist von allen mandatiert.</p>	<p>Der AK Curriculum arbeitet aktuell intensiv. Nicht alle Regionen sind vertreten aber der Kreis ist von allen mandatiert.</p>	<p>Der AK Curriculum arbeitet aktuell intensiv. Nicht alle Regionen sind vertreten aber der Kreis ist von allen mandatiert.</p>	<p>Der AK Curriculum arbeitet aktuell intensiv. Nicht alle Regionen sind vertreten aber der Kreis ist von allen mandatiert.</p>
---	---	---	---	---

Erforderliche Dokumente

Dokument	Vorhanden im Norden	Vorhanden im Westen	Vorhanden im Osten	Vorhanden im Süden
Leitfaden Lehrjahrevaluation 1. -3. Ausbildungsjahr	Ja	Ja	Ja	Ja

Umsetzung im Netzwerk

Im Netzwerk Biodynamische Bildung wurde 2022 ein Arbeitskreis Curriculum gebildet, der zunächst eine Bestandsaufnahme gemacht hat, wie mit dem bisherigen Curriculum gearbeitet wurde. Entschieden wurde, dass es eine grundlegende Neufassung geben soll. Unter Beteiligung der GAB-München gab es 2022 und 2023 mehrere Arbeitstreffen. Ziel ist ein neues Curriculum zum Lehrjahresbeginn im Frühjahr 2024 zu haben.

Ergebnis und Zusammenfassung:

A) Wie gut haben wir umgesetzt, was wir uns vorgenommen haben?

Wir haben systematisch nach der Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Inhalten gefragt. Die Gesprächsleitfäden wurden mit einem Berater der GAB gemeinsam entwickelt und unterscheiden sich für die drei Lehrjahre. Im ersten Jahr wird nach einem groben ersten Eindruck gefragt, ob die Inhalte als stimmig erlebt werden. Im zweiten Jahr geht es um konkrete Anregungen und Wünsche, im dritten Jahr ist es wiederum der Gesamtblick auf die Ausbildungsinhalte und deren Aufbau.

Diese Evaluationen finden seit 2023 in allen vier Regionen statt. Die Auswertungsgespräche zu den Lehrjahrevaluationen pro Region haben finden im Wesentlichen im Seminarleiterkreis statt.

Das Zusammentragen der Auswertungen auf Bundesebene erfolgt im bundesweiten Arbeitskreis Curriculum.

B) Wie gut beantwortet das die Fragen aus dem Evaluationskonzept?

Das angelegte Verfahren hat begonnen Antworten auf unsere Fragen zum Curriculum zu liefern. Es ist sinnvoll angelegt und soll so weitergeführt werden, auch mit einem überarbeiteten Curriculum.

C) Entwicklungsaufgaben

Folgende Entwicklungsaufgaben lassen sich daraus ableiten:

- Neuformulierung des Curriculums abschließen und laufende Evaluation fortsetzen.

E) Beschwerdewesen

In den Rückmeldungen zum Audit gab es 2021 die Frage: Welchen Weg nimmt bei uns eine Beschwerde. Wir haben uns damit befasst und ein Merkblatt Beschwerdewesen formuliert. Dieses wurde besprochen und zumindest im Westen auch im Initiativkreis bearbeitet. Zusätzlich wurde ein Internetformular entworfen, welches als anonymes digitales Beschwerdeformular verwendet werden könnte: <https://biodynamische-ausbildung.de/kummerkasten/>

Dieses Formular wird noch in keiner Region verwendet und es gab auch kritische Rückfragen, ob wir die Anonymität wirklich fördern wollen. Viele sehen eine Förderung der Kultur der Aussprache, der gegenseitigen Wahrnehmung und der Offenheit als wichtiger. Hier sind wir im Prozess zu klären, ob es dennoch eine sinnvolle Lösung gibt, mit der auch Themen geäußert werden können, die ohne Anonymität nicht geäußert würden.

Vereinbarter Prozess	Umsetzung im Norden	Umsetzung im Westen	Umsetzung im Osten	Umsetzung im Süden
Es gibt ein " Merkblatt Beschwerdewesen " für alle Mitarbeiter:innen in der Ausbildungsorganisation. Hierauf ist beschrieben, wie wir mit Beschwerden umgehen. Dieses Merkblatt ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird beachtet.	Nein. In den Rahmenlehrverträgen steht, wer wann wen anrufen kann, wenn es echte Konflikte gibt.	Merkblatt wurde im Initiativkreis besprochen. Es gab dazu Rückmeldungen, aber aktuell ist das kein großes Thema.	Nein.	Nein.
Es gibt einen Weg, auf dem Menschen sich mit einem Anliegen äußern können, wenn die fachlich zuständige Person nicht passt. Dies kann ein anonymes Formular sein oder eine Vertrauensperson, deren Kontaktdaten bekannt gemacht sind.	Vertrauenspersonen sind die Seminarleiter:innen oder die Mitarbeiter im Büro. Die Kontaktdaten sind allen bekannt.	Ja, es gibt eine Ansprechpartnerin für Lehrlingsfragen. Kontaktdaten stehen auf Website.	Vertrauenspersonen sind die Seminarleiter, Ausbildungsberater oder das Büro. Die Kontaktdaten sind allen bekannt.	Vertrauenspersonen sind die Seminarleiter, Ausbildungsberater oder das Büro. Eine Übersicht mit Kontaktdaten könnte noch helfen.

Erforderliche Dokumente

Dokument	Vorhanden im Norden	Vorhanden im Westen	Vorhanden im Osten	Vorhanden im Süden
Merkblatt Beschwerdemanagement	Bisher nicht damit gearbeitet	Ja	Bisher nicht damit gearbeitet	Ja, aber bisher nicht verwendet. Es gibt Ideen zur regionalen Anpassung mit Ansprechpartnern.

D) Entwicklungsaufgaben

Folgende Entwicklungsaufgaben lassen sich daraus ableiten:

- Dieser Punkt des Evaluationskonzeptes muss neu gegriffen werden. Es erscheint sinnvoll, dass wir zunächst in einem Workshop erarbeiten, wie wir idealerweise mit Rückmeldungen und Beschwerden umgehen und dies anschließend im Konzept und in Maßnahmen ausformulieren.

Teil 3: Schlussfolgerungen

Im Zeitraum 2022 / 2023 haben wir einen Schwerpunkt darauf gelegt, die Überarbeitung des Curriculums umzusetzen. Damit haben wir einen zentralen Hinweis aus den Vorjahren in Angriff genommen. In Norddeutschland wird die Anerkennung als Ersatzschule angestrebt, was eine große Entwicklung bedeuten würde. Unter der Kraftanstrengung dafür mussten Prozesse wie insbesondere die flächendeckende Ausbildungsberatung leiden.

Verschiedene Hinweise aus dem Audit 2022 sind weiterhin offen. Diese weisen zum einen auf die gemeinsame Weiterentwicklung unserer Dokumente (Kriterienkatalog Ausbildungsbetriebe) und Prozesse hin (Anerkennung von Neubetrieben, Protokoll von Beratungsbesuchen) hin.

Zum anderen weisen sie auf eine generelle Weiterentwicklung unserer gemeinsamen Qualitätsarbeit. Hier wird deutlich, dass wir in den Jahren 2024 / 2025 das Evaluationskonzept, die Prüfungsordnung und unsere Umsetzung im Netzwerk und den Regionen einer Prüfung und Weiterentwicklung unterziehen sollten.

Übersicht Entwicklungsaufgaben:

Themenfeld	Entwicklungsaufgaben für 2021
Ausbildungssituation auf dem Hof	Im Norden muss die Ausbildungsberatung neu aufgestellt werden.
	Es sollte bundesweit mit den Gesprächsleitfäden und Protokollvorlagen gearbeitet werden.
	Die Anforderungen an Ausbildungsbetriebe sowie die Vorlagen für Betriebsprofile (welche Informationen wollen wir erfassen?) können abgestimmt und angeglichen werden, so dass darin nach denselben Merkmalen gefragt wird.
	Der Prozess der Aufnahme soll am Beispiel des Ostens in allen Regionen beschrieben werden.
Seminarorganisation	Der Letzte Punkt in den Anforderungen sollte im Evaluationskonzept praxisnäher formuliert werden.
Prüfungsordnung	Die Auswertung der Prüfungen durch die Prüfer*innen überall durchführen und protokollieren.
	Die Aktualisierung und Überarbeitung der Prüfungsordnung.
Curriculum	Neuformulierung des Curriculums abschließen und laufende Evaluation fortsetzen.
Beschwerdenwesen	Dieser Punkt des Evaluationskonzeptes muss neu gegriffen werden. Es erscheint sinnvoll, dass wir zunächst in einem Workshop erarbeiten, wie wir idealerweise mit Rückmeldungen und Beschwerden umgehen und dies anschließend im Konzept und in Maßnahmen ausformulieren.

Übersicht 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 Lehrjahresequenz für die Jahre 1-3

Prüfungsordnung

- ✓ Leitfragen Auswertung Zwischenprüfung und Fachprüfung

Beschwerdewesen

- ✓ Merkblatt Beschwerdewesen

Die Dokumente sind zu finden unter:

www.biodynamische-ausbildung.de/interne-dokumente

Impressum:

Der Qualitätsbericht wird vorgelegt vom Qualitätskreis der dreijährigen Ausbildungen im biologisch-dynamischen Landbau in Deutschland. Der Kreis besteht gegenwärtig aus:

- Luise Holzapfel (Biodynamische Ausbildung im Westen)
- Julia Harlapp (Biodynamische Ausbildung im Norden)
- Luise Holzapfel (Biodynamische Ausbildung im Osten)
- Laura Fetzter (Biodynamische Ausbildung im Süden)
- Jakob Ganten (Netzwerk Biodynamische Bildung)

Alle Kontaktdaten unter:

<https://biodynamische-ausbildung.de/kontakt/>