

Ausbildung zum Weidepraktiker - Wie bewerten die AbsolventInnen den Nutzen für die Praxis?

Marco Horn^{1,2*}, Veronika Edler³, Andreas Steinwider⁴ und Liane Kaipel¹

Zusammenfassung

Die Anforderungen an LandwirtInnen steigen ständig, daher wird die berufliche Weiterbildung auch in der Landwirtschaft immer wichtiger. Die Umsetzung des Gelernten in die Praxis gilt als wichtiger Maßstab für den Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme. Diesen Lerntransfer zu „messen“ ist allerdings äußerst schwierig bzw. stehen bis heute noch keine wissenschaftlich abgesicherten Methoden und Instrumente dafür zur Verfügung. Ziel der vorliegenden Arbeit war eine Evaluierung des Lerntransfers der Ausbildung zum Weidepraktiker. Zu diesem Zweck wurde ein 17 Fragen umfassender Onlinefragebogen entwickelt und an die AbsolventInnen der Weidepraktiker-Ausbildung versandt. Die Rücklaufquote betrug 48 %. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl der abgefragten Kernaspekte bereits vor Besuch der Ausbildung auf den Betrieben umgesetzt wurde. Maßnahmen die aufgrund der Ausbildung umgesetzt wurden waren vornehmlich solche die spezifisches Fachwissen (Bestimmung von Weidepflanzen, Anwendung von Software zur Weideplanung...) erfordern. Über 70 % der TeilnehmerInnen waren absolut der Meinung durch die Ausbildung motiviert worden zu sein das Management auf ihrem Betrieb zu optimieren und 67 % bewerteten den Nutzen der Ausbildung für ihren landwirtschaftlichen Berufsalltag als sehr gut. Trotzdem war die Mehrheit der Meinung, dass die praktische Umsetzung in zukünftigen Bildungsveranstaltungen noch mehr gefördert werden sollte. Als am besten geeignete Maßnahmen hierfür wurden Lernpartnerschaften und ein schriftliches Handbuch angesehen.

Schlagwörter: Erwachsenenbildung, Evaluierung, Lerntransfer, biologische Landwirtschaft

Summary

Requirements for farmer's skills increase constantly and therefore professional training is gaining importance in the agricultural sector. The extent to which the gained knowledge and skills are transferred into practice is considered to be a key measure of the success of professional training. However, the transfer of learning is difficult to "measure" as sufficiently proven scientific methods are lacking. The aim of the present study was to evaluate the transfer of learning of the professional training course "Ausbildung zum Weidepraktiker". An online questionnaire including 17 questions was developed and sent out to alumni of the course. A return rate of 48 % was achieved. The results show that a number of the studied key aspects of the course were already implemented by the participants before visiting the training. Actions implemented because of the professional training were these which required expert knowledge (determining sward composition, using software to plan grazing management...). More than 70 % of the participants believed that the training motivated them to optimize their pasture management and 67 % rated the training's benefit for agricultural practice as excellent. However, the majority of the alumni believed that there should be a stronger focus on transfer of learning in future trainings. The formation of learning partnerships or the creation of a manual including the contents of the course are perceived to support the transfer of learning.

Keywords: adult education, evaluation, transfer of learning, organic agriculture

Einleitung

Wie in vielen anderen Wirtschafts- und Lebensbereichen steigen auch in der Landwirtschaft die Anforderungen an BetriebsleiterInnen stetig an, wobei der beruflichen Weiterbildung ein strategisch wichtiger Stellenwert zukommt (GNEFKOW 2008, BANK und THIEME 2010). Um Weiterbildungsmaßnahmen für LandwirtInnen so effektiv (das Richtige tun) und effizient (das Richtige richtig tun) wie möglich zu gestalten, kommt der Qualitätssicherung und

Entwicklung, dem sogenannten Bildungscontrolling, eine immer wichtigere Rolle zu (MORAT 2011).

Weil der nachhaltige Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen ganz wesentlich vom Transfererfolg abhängt, ist die Transferevaluierung das letzte und zentrale Element des Bildungscontrollings.

Dabei soll erfasst werden in welchem Ausmaß es gelingt, die während der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen im praktischen Handeln umzusetzen und anzuwenden

¹ Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, A-1130 Wien

² Universität für Bodenkultur, Department für Nachhaltige Agrarsysteme, Institut für Nutztierwissenschaften, A-1180 Wien

³ Bio Austria, A-4021 Linz

⁴ HBLFA Raumberg-Gumpenstein, Institut für biologische Landwirtschaft und Biodiversität der Nutztiere, A-8952 Irnding

* Ansprechpartner: DI Marco Horn, marco.horn@boku.ac.at



(FAULSTICH und ZEUNER 2010, MORAT 2011). Obwohl ein möglichst hoher Lerntransfer in die Praxis die zentrale Zielsetzung einer jeden Bildungsmaßnahme ist, wird er nur selten zur Evaluation von Bildungsmaßnahmen herangezogen, weshalb gerade in diesem Bereich derzeit wenige Ergebnisse vorliegen (GRANADOS CANNAWURF 2005, GUTKNECHT-GMEINER 2009, BANK und THIEME 2010). Ziel der vorliegenden Studie war daher eine Evaluation des Lerntransfers am Beispiel der Weidepraktiker-Ausbildung.

Die Ausbildung zum Weidepraktiker

Die Bedeutung der Weidehaltung von Wiederkäuern ging in den meisten europäischen Ländern während der letzten 50 Jahre merklich zurück. Aufgrund steigender Kosten für Energie, Maschinen, Ergänzungsfuttermittel und Futtermenserven sowie der zunehmenden Arbeitsbelastung nimmt das Interesse an Weidehaltungssystemen in den letzten Jahren aber wieder zu (STEINWIDDER et al. 2008). Zahlreiche Pilotstudien aus der Schweiz, Österreich und Süddeutschland belegen das Leistungspotential alpiner Weidesysteme und neben den oben genannten vornehmlich wirtschaftlichen Faktoren erfüllt die alpine Weidehaltung auch die hohen Erwartungen aufgeklärter KonsumentInnen (THOMET et al. 2004, STEINWIDDER et al. 2008, STEINBERGER et al. 2009). Weil die erfolgreiche Umsetzung betriebsangepasster Weidesysteme umfassendes Wissen voraus setzt, ist es wichtig Erkenntnisse aus der Forschung an Praxis und Beratung weiterzugeben und gleichzeitig den Erfahrungsaustausch zu fördern. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2012, als Kooperation von Bio Austria, der HBLFA Raumberg-Gumpenstein und der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik die Ausbildung zum Weidepraktiker ins Leben gerufen. Ziel der Ausbildung war aber nicht nur die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse aus dem Bereich Weidehaltung mit der Praxis zusammenzuführen und somit das eigene Weidemanagement zu optimieren, sondern auch „BotschafterInnen für die Weide“ auszubilden, die einen wertvollen Beitrag für die Weiterentwicklung der Weidehaltung in Österreich leisten. Zielgruppe waren LandwirtInnen, BeraterInnen und LehrerInnen die bereits eigene Erfahrungen mit der Weidehaltung gesammelt haben, diese aber weiter forcieren und optimieren wollen. Die Ausbildung wurde in den Jahren 2012 und 2013 in jeweils 4 Modulen (3×2 Tage und 1×1 Tag) abgehalten und bestand aus Vorträgen von ExpertInnen aus dem In- und Ausland, Übungsbeispielen und Betriebsbesuchen (BIO AUSTRIA 2013). Die beiden Ausbildungsdurchgänge wurden von insgesamt 65 TeilnehmerInnen absolviert (42 im Jahr 2012 und 23 im Jahr 2013).

Design und Auswertung des Fragebogens

Die Lerntransferevaluierung ist zwar das zentrale Ereignis des Bildungscontrollings, die Feststellung des Transfererfolgs ist allerdings hoch komplex bzw. gibt es noch keine wissenschaftlich abgesicherten Methoden und Instrumente (BANK und THIEME 2010, MORAT 2011). Für die Evaluierung des Lerntransfers der Weidepraktiker-Ausbildung wurde ein Fragebogen mit geschlossenen, halboffenen und offenen Fragen gewählt um sowohl die Standardisierbarkeit der Antworten zu gewährleisten als auch die Möglichkeit individueller Antworten zu zulassen

(PORST 2011). Der Fragebogen bestand aus 11 geschlossenen, 2 halboffenen und 4 offenen Fragen und war in vier Sektionen gegliedert. In der ersten Sektion sollten allgemeine Daten zur Person und zum Betrieb erhoben werden (8 Fragen). In der zweiten Sektion sollte festgestellt werden welche Aspekte der Ausbildung in der betrieblichen Praxis umgesetzt bzw. nicht umgesetzt wurden (3 Fragen). Die abgefragten Aspekte repräsentierten Kerninhalte der Ausbildung und wurden gemeinsam mit den an der Ausbildung beteiligten Vortragenden gewählt. Die dritte Sektion bezog sich auf eine rückwirkende Bewertung der Weidepraktiker-Ausbildung (4 Fragen). In der vierten und letzten Sektion ging es um die Förderung des Lerntransfers in zukünftigen Bildungsveranstaltungen (2 Fragen). Der Fragebogen wurde auf dem Internetportal umfrageonline.com erstellt und konnte auch online und völlig anonym ausgefüllt werden. Der Link zum Fragebogen wurde am 11. März 2014 an die 61 AbsolventInnen die einen landwirtschaftlichen Betrieb bewirtschaften ausgesendet. Bis zum 30. März 2014 füllten 29 AbsolventInnen den Fragebogen aus, was einer Rücklaufquote von 48 % entspricht. Die Fragebögen wurden mit Hilfe von Häufigkeitsverteilungen ausgewertet.

Ergebnisse

Aus Platzgründen kann im vorliegenden Beitrag nicht auf die Ergebnisse jeder einzelnen Frage des Fragebogens eingegangen werden. Stattdessen wird zu Beginn kurz die Zusammensetzung der Grundgesamtheit beschrieben und danach auf ausgewählte Aspekte des Fragebogens eingegangen.

Wie bereits die GesamtteilnehmerInnenzahl so unterschied sich auch der Anteil der BefragungsteilnehmerInnen merklich zwischen den Ausbildungsjahren und lag bei 66 bzw. 34 % für die Jahre 2012 und 2013. Das Geschlechterverhältnis war mit 93 % männlicher Teilnehmer sehr einseitig. Die TeilnehmerInnen waren im Durchschnitt 39 ±10,6 Jahre alt und 57 % waren BetriebsführerIn. Der Anteil der Haupterwerbsbetriebe lag bei 54 % und im Durchschnitt bewirtschafteten die Betriebe 24 ±15,2 ha landwirtschaftliche Nutzfläche. Fast 90 % der TeilnehmerInnen bewirtschafteten ihren Betrieb biologisch und die Teilnahme an der Weidepraktiker-Ausbildung erfolgte zu 100 % freiwillig.

In Abbildung 1 ist die Verteilung der Antworten auf die Frage „Bitte geben Sie an, ob Sie die folgenden Maßnahmen auf Ihrem Betrieb umsetzen“ dargestellt. Dabei wird ersichtlich, dass die TeilnehmerInnen eine Vielzahl der abgefragten Maßnahmen bereits vor Besuch der Ausbildung mehrheitlich umsetzten (a, c, d, h, j und k). Allerdings wurden auch einige Verbesserungen in den Bereichen Übersaat, Aufwuchshöhenmessung, computergestützte Weideplanung, Weideeinrichtungen und Wissensweitergabe erst aufgrund der Ausbildung umgesetzt (b, e, f, g und l). Über 70 % der TeilnehmerInnen waren absolut der Meinung durch die Ausbildung motiviert worden zu sein das Management auf ihrem Betrieb zu optimieren und 67 % bewerteten den Nutzen der Ausbildung für ihren landwirtschaftlichen Berufsalltag als sehr gut. Ebenfalls 67 % der TeilnehmerInnen waren absolut der Meinung, dass in zukünftigen Bildungsangeboten die praktische Umsetzung der Inhalte mehr gefördert werden sollte. Je ein Drittel der TeilnehmerInnen gab an, dass die Bildung von Lernpartnerschaften bzw. ein schriftliches Handbuch die Umsetzung

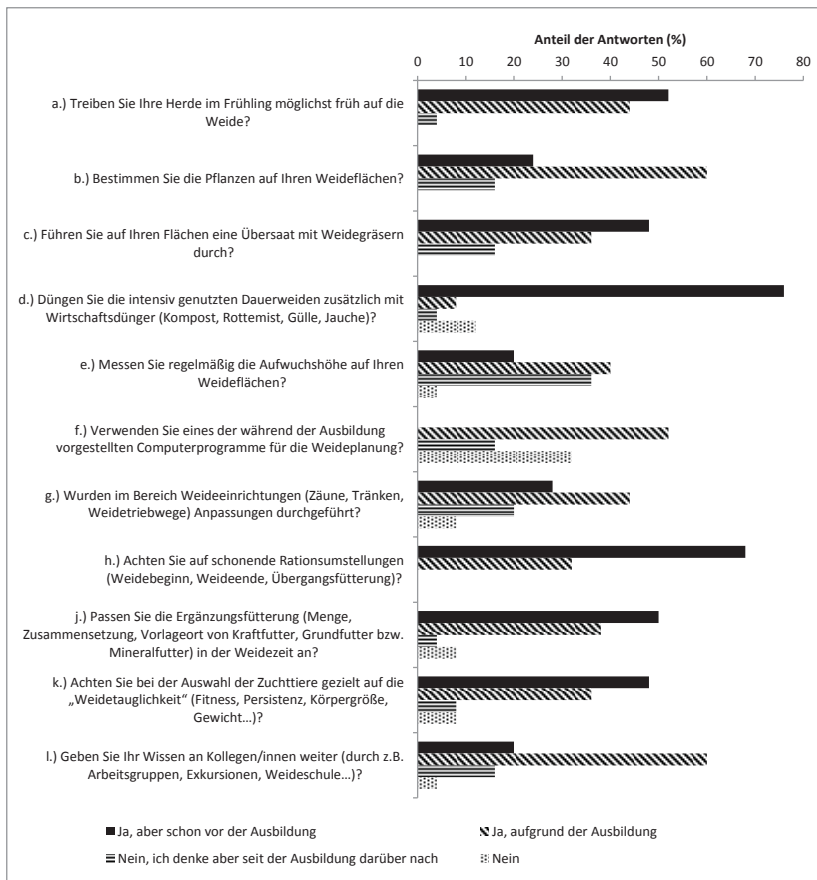


Abbildung 1: Verteilung der Antworten auf die Frage „Bitte geben Sie an, ob Sie die folgenden Maßnahmen auf Ihrem Betrieb umsetzen“

in die Praxis erleichtern würde.

Diskussion

Wie bereits erwähnt gilt die Feststellung des Transfererfolgs als hoch komplex bzw. stehen für die Evaluierung des Lerntransfers in die Praxis noch keine wissenschaftlich abgesicherten Methoden und Instrumente zur Verfügung (BANK und THIEME 2010, MORAT 2011). Mit der gewählten Methode des Online-Fragebogens konnte zwar nicht wie bei qualitativen Interviews auf personen- bzw. betriebsspezifische Gegebenheiten eingegangen werden, sie ermöglichte es jedoch die geografisch weit verstreuten AbsolventInnen zeitsparend zu befragen (REISCHMANN 2006).

Der Umstand, dass 6 der 11 abgefragten Kernaspekte bereits vor der Ausbildung auf den Betrieben umgesetzt wurde ist durch die gezielte Ansprache von LandwirtInnen die bereits Erfahrung mit Weidesystemen haben zu erklären. Daher kann davon ausgegangen werden, dass sich die TeilnehmerInnen bereits vor Besuch der Ausbildung mit der Thematik „Weide“ beschäftigt hatten und deswegen bereits eine Wissens bzw. Erfahrungsbasis bestand. Demgegenüber wurden 5 der 11 abgefragten Kernaspekte mehrheitlich aufgrund des Besuchs der Ausbildung umgesetzt. Dabei fällt auf, dass für die Umsetzung dieser Aspekte spezifisches Fachwissen (z.B. botanische Kenntnisse zur Bestimmung des Weidebestands, Einführung in die Nutzung von Computerprogrammen zur Weideplanung...) nötig ist. Es liegt also nahe, dass in diesen Aspekten der Wissenszuwachs am

größten war und die neuerlangten Kompetenzen nach der Ausbildung umgesetzt werden konnten. Auch bei CIMER (2011) wurde der größte Wissenszuwachs in vor der Ausbildung wenig bekannten Inhalten festgestellt. Die hohe Motivation der TeilnehmerInnen aufgrund der Ausbildung ihren Betrieb zu optimieren (71% waren absolut dieser Meinung) spiegelt sich auch in den geringen Häufigkeiten der Antwort „Nein“ in Abbildung 1 wieder. Wie von FAULSTICH und ZEUNER (2010) festgestellt lässt sich der wahre Erfolg einer Weiterbildungsveranstaltung nur daran messen, inwieweit es gelingt das Gelernte auch in die Praxis umzusetzen. Dies lässt sich beim Durchführungscontrolling während oder unmittelbar nach Ende einer Bildungsveranstaltung kaum erfassen (PARTEY 2008). Umso erstaunlicher ist es, dass sich die Ergebnisse auf die Frage nach der Beurteilung des Nutzens der Weidepraktiker-Ausbildung im landwirtschaftlichen Berufsalltag in der unmittelbar nach der Ausbildung durchgeführten Seminarevaluierung (HOCHSCHULE FÜR AGRAR- UND UMWELTPÄDAGOGIK 2012 und 2013) und ein bzw. zwei Jahre nach Ausbildungsende (vorliegende Studie) fast decken und zu zwei Dritteln mit sehr gut geantwortet wurde. Obwohl, wie erwähnt, alle abgefragten Kernaspekte der Ausbildung von den TeilnehmerInnen

mehrheitlich bereits vor der Ausbildung umgesetzt bzw. aufgrund der Ausbildung umgesetzt wurden, war die Mehrheit der Befragten absolut der Meinung, dass in zukünftigen Bildungsangeboten der Transfer in die Praxis noch stärker gefördert werden sollte. In der Auswertung von HELLER (2006) gaben die befragten Schweizer LandwirtInnen an, dass Weiterbildungsveranstaltungen die Theorie mit Beispielen aus der Praxis verknüpfen oder selbst praktisch arbeiten lassen den Lerntransfer erleichtern. Weiters wurden auch Nachschlagewerke und Unterstützung bei der Umsetzung als für den Lerntransfer förderlich genannt. Diese Ergebnisse decken sich sehr gut mit jenen der vorliegenden Studie, denn jeweils ein Drittel der TeilnehmerInnen gab bei der Frage nach transferfördernden Maßnahmen Lernpartnerschaften oder ein schriftliches Handbuch an.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Lerntransferevaluierung lassen den Schluss zu, dass die Ausbildung zum Weidepraktiker von den TeilnehmerInnen sehr gut aufgenommen, bewertet und in die Praxis umgesetzt wurde. Dies spricht für die umgesetzte Organisation in Modulen mit theoretischem Input und praktischen Tätigkeiten. Obwohl der praktische Nutzen der Ausbildung sowohl unmittelbar nach Ausbildungsende als auch in der durchgeführten Lerntransferevaluierung überwiegend mit sehr gut bewertet wurde, wünschen sich die TeilnehmerInnen für zukünftige Bildungsveranstaltungen einen noch stärkeren Fokus auf transferfördernde Maßnahmen. Dabei wird deutlich, dass die TeilnehmerInnen gerne

Begleitung bei der Umsetzung des Gelernten hätten (z.B. regionale Arbeitsgruppen) bzw. sich weitere Werkzeuge, die ihnen bei der Umsetzung helfen, wünschen.

Literatur

- BANK, V. und K. THIEME, 2010: Ansätze des Weiterbildungscontrollings in der unternehmerischen Praxis. Berichte aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik 6, 1-43.
- BIO AUSTRIA, 2013: Ausbildung zum Weidepraktiker – Österreichs Botschafter für die Weide. http://www.bio-austria.at/biobauern/aktuell/oesterreichweit__1/ausbildung_zum_weidepraktiker_oesterreichs_botschafter_fuer_die_weide, 29.07.2014.
- CIMER, K., 2011: Ein Beitrag zur Evaluierung der Ausbildung zum/zur Kuhpraktiker/in. Bachelorarbeit, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien.
- FAULSTICH, P. und C. ZEUNER, 2010: Erwachsenenbildung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- GNEFKOW, T., 2008: Lerntransfer in der betrieblichen Weiterbildung - Determinanten für den Erfolg externer betrieblicher Weiterbildungen im Lern- und Funktionsfeld aus Teilnehmerperspektive. Doktorarbeit, Universität Bielefeld.
- GRANADOS CANNAWURF, R. A., 2005: Trainings-Transfer: Eine Langzeitstudie der zugrunde liegenden Prozesse. Doktorarbeit, Justus Liebig-Universität Gießen.
- GUTKNECHT-GMEINER, M., 2009: Evaluation (in) der Erwachsenenbildung - Eine kritische Würdigung der aktuellen Praxis und Analyse möglicher Handlungsfehler. Magazin erwachsenbildung. at 7/8, 161-173.
- HELLER, C., 2006: Wie kann erreicht werden, dass Bäuerinnen und Bauern nach einer Weiterbildung noch mehr des Gelernten in die Praxis umsetzen? Diplomarbeit, Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft.
- HOCHSCHULE FÜR AGRAR- UND UMWETLPÄDAGOGIK, 2012: Seminarevaluierung Ausbildung zum Weidepraktiker. Unveröffentlichte Daten, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien.
- HOCHSCHULE FÜR AGRAR- UND UMWETLPÄDAGOGIK, 2013: Seminarevaluierung Ausbildung zum Weidepraktiker. Unveröffentlichte Daten, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien.
- MORAT, J., 2011: Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling in der forstlichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. BFW Praxis Information 26, 8.
- PARTEY, J., 2008: Möglichkeiten und Grenzen im Weiterbildungscontrolling. Diplomarbeit, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.
- PORST, R., 2011: Fragebogen - Ein Arbeitsbuch. VS Verlag, Wiesbaden.
- REISCHMANN, J., 2006: Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. Ziel-Verlag, Augsburg.
- STEINBERGER, S., P. RAUCH und H. SPIEKERS, 2009: Vollweide mit Winterabkalbung. Schriftenreihe der LfL 8, 42-47.
- STEINWIDDER, A., W. STARZ, R. PFISTER, E. M. PÖTSCH, E. SCHWAB, E. SCHWAIGER, L. PODSTATZKY, M. GALLNBÖCK und L. KIRNER, 2008. Untersuchungen zur Vollweidehaltung von Milchkühen unter alpinen Produktionsbedingungen. In 4. Österreichische Fachtagung für biologische Landwirtschaft, pp. 5-80. Irdning.
- THOMET, P., S. LEUENBERGER und T. BLÄTTLER, 2004: Projekt Opti-Milch: Produktionspotenzial des Vollweidesystems. Agrarforschung Schweiz 11, 336-341.