

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

Leopold Kirner, Bernhard Stürmer
und Elisabeth Hainfellner (Hrsg.)

Beiträge zur agrarischen Bildung und Beratung
sowie zum digitalen und forschenden Lernen

Zeitschrift für agrar- und umweltpädagogische Forschung
Band 3

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

Leopold Kirner, Bernhard Stürmer
und Elisabeth Hainfellner (Hrsg.)

Beiträge zur agrarischen
Bildung und Beratung sowie
zum digitalen und forschenden
Lernen

StudienVerlag

Innsbruck
Wien



© 2021 by Studienverlag Ges.m.b.H., Erlenstraße 10, A-6020 Innsbruck
E-Mail: order@studienverlag.at
Internet: www.studienverlag.at

Buchgestaltung nach Entwürfen von himmel. Studio für Design und Kommunikation,
Innsbruck/Scheffau – www.himmel.co.at
Satz und Umschlag: Studienverlag/Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig

Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlor- und säurefrei gebleichtem Papier.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7065-6152-5

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder in einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
<i>Michael Prodingler und Stefanie Wagner</i> Anforderungen von Lehrpersonen an Internetplattformen – Erhebung als Grundlage zum Aufbau von „Wald trifft Schule“	9
<i>Maria Wegerer und Leopold Kirner</i> Der erweiterte Familienbetrieb in Österreich: Chancen und Risiken beim Einsatz von entlohnten Arbeitskräften und Implikationen daraus für die agrarische Bildung und Beratung	31
<i>Leopold Kirner, Michael Prodingler und Veronika Hager</i> Zielgruppenorientierte Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Schaf- und Ziegenhaltung	49
<i>Lara Paschold</i> Entwicklung eines Gruppenberatungssettings zur Erweiterung individueller Handlungs- und Möglichkeitsräume von Frauen in der Landwirtschaft mittels systemischer Strukturaufstellung	65
<i>Irene Gianordoli, Hanna Grossauer und Martin Scheuch</i> “What goes in must come out” – learning about human digestion with inquiry learning, disgust and students’ conceptions	85
<i>Leopold Kirner und Andrea Payrhuber</i> Typen von Milchviehbetrieben in Österreich und ihre Strategien sowie Bedürfnisse in der Weiterbildung und Beratung	103
<i>Michael Prodingler, Johanna Prodingler und Andrea Payrhuber</i> Erwachsenenbildung als ein Schlüssel für zukunftsweisende Landwirtschaft	119

Vorwort

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik veröffentlicht seit 2019 wissenschaftliche Beiträge in der Zeitschrift für agrar- und umweltpädagogische Forschung, um die Vielfalt an Themen der Hochschule im Bereich der grundlagenorientierten, angewandten und berufsfeldbezogenen Bildungsforschung in einem wissenschaftlichen Format abzubilden und zu diskutieren. Die Publikationsreihe macht somit die Forschungsergebnisse der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik der Scientific Community zugänglich und damit ihre Umsetzung in der forschungsgeleiteten Lehre möglich.

Für den vorliegenden Band 3 wurden acht Beiträge eingereicht, ein Beitrag wurde nach dem Gutachten zurückgezogen. Alle Beiträge werden jeweils von zwei anonymen Gutachterinnen bzw. Gutachtern reviewt, um die wissenschaftliche Qualität der Beiträge sicherzustellen. Eine Liste der am Begutachtungsverfahren beteiligten Personen findet sich jeweils am Ende der Zeitschrift.

Als Herausgeber der Publikationsreihe freuen wir uns, Ihnen im vorliegenden Band 3 sieben Beiträge präsentieren zu können. Sie verweisen auf unterschiedliche methodische Zugänge und belegen die große Vielfalt an Forschungsthemen an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Die Beiträge sind nach dem Einreichdatum gereiht.

Unser besonderer Dank gilt den Autorinnen und Autoren für die verfassten und eingereichten Beiträge. Ebenso bedanken wir uns herzlich bei den Gutachterinnen und Gutachtern für das Einbringen ihrer fachlichen und methodischen Expertise.

Leopold Kirner, Bernhard Stürmer und Elisabeth Hainfellner
Wien, im April 2021

Das Herausgeber-Team

HS-Prof. Priv.-Doz. Dr. Leopold Kirner leitet das Institut für Unternehmensführung, Forschung und Innovation an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Er forscht und lehrt hier zu ökonomischen Aspekten in der Agrar- und Ernährungswirtschaft und koordiniert die hausinterne Forschung.

HS-Prof. Dr. Bernhard Stürmer, MBA lehrt und forscht an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik im Bereich Agrar- und Umweltökonomie. Zudem ist er Geschäftsführer beim Kompost und Biogas Verband Österreich.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Elisabeth Hainfellner, CMC ist Vizerektorin an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und zuständig für die Bereiche Forschung und Entwicklung, Umweltpädagogik sowie Fort- und Weiterbildung. Sie lehrt in den Bereichen Partizipation und Regionalentwicklung.

Erwachsenenbildung als ein Schlüssel für zukunftsweisende Landwirtschaft

Zusammenfassung

Lebenslanges Lernen wird mittlerweile in fast allen Wirtschaftsbereichen gefordert. Im vorliegenden Artikel wird der Frage nachgegangen, was das für die österreichische Landwirtschaft bedeutet. Es werden Angebotsformen, Inhalte und die relevanten Personengruppen (Landwirtinnen und Landwirte, landwirtschaftliche Beraterinnen und Berater, Stakeholder) in den Fokus genommen. Die COVID-19-Pandemie brachte für Bildungsorganisationen eine akut notwendige Umstellung von Präsenzlehre auf Online-Lehre. Eine Umlegung von Präsenz in den Online-Lernraum ist nahezu unmöglich, was in weiterer Folge unter anderem synchrone und asynchrone Settings nötig macht. Qualitative Interviews, durchgeführt mit Stakeholdern aus landwirtschaftlichen Bildungsinstitutionen, bestätigen die Wichtigkeit der Online-Lehre in Zukunft. Dennoch wird es immer Inhalte geben, die ausschließlich in Präsenz vermittelt werden können – beispielsweise praktische Übungen. Auch der Erfahrungsaustausch untereinander leidet bei Veranstaltungen, die ausschließlich online stattfinden.

Schlagerworte: Landwirtschaft, Erwachsenenbildung, Lebenslanges Lernen, Motivation

Abstract

Nowadays lifelong learning is demanded in almost every sector of the economy. The following article will examine the significance of lifelong learning for the Austrian agricultural sector. The focus is laid on all types of educational and practical offers, contents and the relevant target groups (farmers, agricultural advisors, stakeholders). The COVID 19 pandemic urged a rapid changeover from classroom settings to online teaching for all educational organization. The change from presence to online learning is almost unfeasible, which in turn requires synchronous and asynchronous settings. Qualitative interviews with stakeholders from agricultural educational institutions provide insights into the perceptions, expectations and goals of a future-oriented and sustainable agricultural sector and the educational measures required to achieve them. This confirms the future importance of online teaching. Nevertheless, there will always be content that can only be taught in presence – for example practical exercises. Also the exchange of experiences among each other suffers at events that take place exclusively online.

Keywords: agriculture, adult education, lifelong learning, motivation

1. Einleitung

Die landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung in Österreich ist vielseitig, sowohl was das Angebot betrifft als auch die Voraussetzungen, welche die Zielgruppe mitbringt. Unterschiedliche Bildungsniveaus treffen auf verschiedene Formen der Wissensvermittlung. Die COVID-19-Pandemie fordert Bildungsorganisationen im Angebot ihrer Fort- und Weiterbildungen. Reine Präsenzveranstaltungen werden adaptiert zu teilweisen bzw. kompletten Online-Veranstaltungen unterschiedlicher Formate. Auch die gewohnten Formen des Lernens für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ändern sich. Was gleich bleibt, sind die Ziele der beruflichen und außerberuflichen Kompetenzentwicklung, die Sicherstellung der Innovationsfähigkeit von Betrieben sowie die Partizipation und Befähigung durch Weiterbildung im Fokus der Angebote.

Lebenslanges Lernen bedeutet, in jedem Lebensalter zu lernen. Sei dies in Schulen, zuhause, in Betrieben, auf Fort- oder Weiterbildungen oder durch verschiedene Medien (Holzer et al., 2012). Aus diesem Grund rückt das lebenslange Lernen auch im Bereich der Landwirtschaft immer mehr in den Fokus. Für eine innovative und zukunftsfähige Landwirtschaft müssen sowohl Beraterinnen und Berater als auch Landwirtinnen und Landwirte aufgrund verschiedener Bedingungen in Österreich auf unterschiedlichste Situationen vorbereitet sein und darauf eingehen können. Für viele steht die berufliche Bildung als lebenslange Entwicklung mit der Assoziation von zusätzlichem Zeitaufwand und weiteren Mühen in Verbindung. Bildungsorganisationen sind gefragt, motivierend und kompetent auf kommende Veränderungen hinzuweisen und Angebote für eine laufende Entwicklung anzubieten. Einerseits gilt es, die Lernenden auf die Bewältigung der individuellen Situationen vorzubereiten, andererseits sollten sie in diesen Situationen auch fachlich, methodisch und sozial kompetent reagieren und die berufliche Handlungskompetenz gezielt abrufen können.

Beide benötigen für diesen Prozess ein innovatives und für die jeweiligen Betriebe und Bereiche abgestimmtes Fort- und Weiterbildungsangebot. Fort- und Weiterbildung von Landwirtinnen und Landwirten, aber auch von deren Beraterinnen und Beratern ist ein wichtiger Faktor für die Beständigkeit einer zukunftsfähigen und innovativen Landwirtschaft. Es soll erhoben werden, welchen Stellenwert die Erwachsenenbildung aus der Sicht der Organisationen hat bzw. als wie wichtig sie für die österreichische Landwirtschaft eingeschätzt wird. Es geht auch darum, die Herangehensweise hinsichtlich der Definition von Lernzielen oder einer organisationsabhängigen Festlegung von Faktoren für gelingende Erwachsenenbildung zu beleuchten. Aufgrund der Corona-Pandemie ist auch die Bedeutung der Online-Fort- und Weiterbildungen von besonderem Interesse.

Die Quintessenzen aus zwei Masterarbeiten (Prodinge, 2020a; Prodinge, 2020b) zum Thema Fort- und Weiterbildung (junger) Erwachsener, von einerseits intrinsisch und andererseits extrinsisch motivierten Zielgruppen, legen die unterschiedlichen Aspekte, mit denen Organisationen bei der Erwachsenenbildung konfrontiert sind, dar.

Auf Basis der oben genannten Befunde wurden sieben Interviews mit Leiterinnen bzw. Leitern dieser Institutionen sowie einem Landwirt geführt, um Faktoren für eine erfolgreiche Erwachsenenbildung in der aktuellen Situation der österreichischen Landwirtschaft zu erheben.

2. Theoretische Fundierung

Die Erwachsenenbildung ist gefordert, sich mit den Veränderungsprozessen mit zu entwickeln. Ihr Ziel ist es, nicht nur Fakten zu transportieren, sondern vielmehr Entwicklungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Dafür spielt neben dem fachlichen Wissenstransfer auch die Motivation der Landwirtinnen und Landwirte eine zentrale Rolle. Im Theorieteil wird sowohl auf die Bildungskomponenten als auch auf die motivationalen Faktoren eingegangen.

2.1 Erwachsenenbildung

In den vergangenen Jahren erlebte die Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung laut Tippelt und von Hippel (2018, S. 4f) einen Aufschwung in der Gesellschaft. Bildung und Lernen werden sehr geschätzt. Vor knapp 20 Jahren schreibt Kirchhöfer (2004, S. 37) bereits, dass Erwachsenenbildung alle Maßnahmen umfasst, „die das Individuum in seinen Bemühungen als Erwachsener unterstützen, ein selbstständiges Weiterlernen zu ermöglichen, was die Arbeit an sich selbst und die Auseinandersetzung mit der Umwelt einschließt“. Dennoch bleibt die Diskrepanz zwischen realen Bildungsaktivitäten von Erwachsenen und der Wertschätzung der Weiterbildung. In den Theorien des sozialen Wandels beschränkt sich Tippelt (2018, S. 91f) nicht auf einzelne Variablen. Vielmehr liegt der Fokus auf den mehrdimensionalen Begründungen einer Veränderung.

Unabhängig davon, welche Form der Erwachsenenbildung zum Tragen kommt, formuliert Schmidt (2009, S. 666f) vier Kernaufgaben der Erwachsenenbildung, die Hilfestellung für Organisationen geben, um ihre Aufgaben möglichst zielgruppengerecht zu erledigen:

- *Berufliche und außerberufliche Kompetenzentwicklung*
Der Aufbau der Handlungskompetenz kann vor allem im Erwachsenenalter durch problemorientierte Lehr-Lern-Settings unterstützt werden.
- *Sicherstellen der Innovationsfähigkeit von Betrieben*
Durch demografische Veränderungen steht die Erwachsenenbildung vor großen Herausforderungen. Der Erhalt des individuellen Leistungspotenzials ist nur durch kontinuierliche Bildungsprozesse sicherzustellen.
- *Erwachsenenbildung trotz höherem Alter*
Auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist die Erwachsenenbildung durch den wachsenden Anteil der älteren Bevölkerung gefordert.
- *Partizipation und Befähigung*
Eines der ältesten, historisch mitgewachsenen Ziele der Erwachsenenbildung ist die Förderung politischer Partizipation sowie eine Befähigung von Bürgerinnen und Bürgern zur Teilhabe an demokratischen Prozessen.

Für Organisationen, die Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung anbieten, heißt das, dass neben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch deren berufliche, soziale, kulturelle, politische oder regionale Kontexte im Mittelpunkt stehen müssen.

2.2 Lebenslanges Lernen

Das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ zielt genau auf die Bedürfnisse der jungen Erwachsenen ab und beschreibt die Fertigkeiten für ein lebenslanges und selbständiges Lernen (Dreyer, 2020). „Die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss der unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Nuissl, 2010, S. 80) ist es, die für neues Wissen und Kompetenzen sorgt. Der Grundstein für das lebenslange Lernen wird bereits in der Grundschulausbildung gelegt (Schober et al., 2009, S. 121f).

Das breite Spektrum an Wissen aus der Praxis, das nahezu alle Landwirtinnen und Landwirte mitbringen, fordert auch transformatives Lernen. Jack Mezirow (2008, S. 26) definiert den Begriff folgendermaßen: „Transformative learning is defined as the process by which we transform problematic frames of reference (mindsets, habits of mind, meaning perspectives) – sets of assumption and expectation – to make them more inclusive, discriminating, open, reflective and emotionally able to change.“ Bereits 1952 (A1) wies Kant auf den hohen Stellenwert von Kenntnissen, die aufgrund von Erfahrungen gemacht werden, hin: „Weil wir in der Erfahrung etwas verstehen, deshalb vermögen wir nun auch zu lernen.“ Dabei ist auch häufig ein Umlernen nötig, was bedeutet „das Vorwissen zu verändern und damit das bisher leitende Vorwissen zu negieren“ (von Felden, 2014, S. 68).

Oftmals wird Erfahrung und Leistung von Negativität bestimmt, denn „am meisten lernt man bekanntlich aus dem, was schiefgegangen ist“ (Buck, 2019, S. 43). Erfahrung bedeutet Konsequenzen zu ziehen. Blicke es ohne Konsequenzen, hätte man nichts dazugelernt. „Erfahrung bedeutet hier nicht Lernen als ein bloßes Kennenlernen, sondern als ein Dazulernen.“ (Buck, 2019, S. 11) Lernen ist neben Dazu- auch ein Umlernen. Damit einher geht meist nicht nur die Korrektur von Vorstellungen, die man sich von etwas macht, sondern auch ein Wandel der Einstellung. Transformation von Sinn- und Bedeutungsstrukturen heißt also: Änderung des gesamten Horizonts der Erfahrung. Umlernen bedeutet auch, mit sich selbst konfrontiert zu sein und zu reflektieren, so Mezirow (2008, S. 26). Durch die Konfrontation mit sich selbst passiert ein Durchbrechen von linearen Denkmustern. Wechselnde Ansichten können die Folge sein. Eine Suche nach Wirkungen, Einflüssen oder Rückkopplungen führen zu neuen Zusammenhängen in Systemen (Forstner-Ebhart & Haselberger, 2016, S. 15f).

In der Erwachsenenbildung ergibt sich ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern. Es ist eine junge Disziplin, welche in den letzten Jahrzehnten einen großen Wandel miterlebte und von den Lehrkräften ein neues Lehren – von der Lern- zur Lehrkultur – erfordert.

2.3 Digitalisierung

Digitalisierung hat, so wie in allen wirtschaftlichen Bereichen, auch in der Landwirtschaft Einzug gehalten. Bauer et al. (2020, S. 12) schreiben, dass sich durch Digitalisierung Perspektiven eröffnen, die in technischen, didaktischen und/oder

organisationalen Möglichkeiten begründet liegen. Ein Diskurs um Digitalisierungsprozesse im Bildungskontext führt nach Grünberger et al. (2020, S. 118f) zur Erkenntnis, dass die Digitalisierung Bildungs- und Lernprozesse in mehrerer Hinsicht bedingt:

- Herausforderungen, Chancen aber auch Gefahren digitaler Medien für Lernprozesse
- Digitalisierung als Lerninhalt – von der Elementarbildung über die Erwachsenenbildung bis hin zur Seniorenbildung
- Digitalisierung – verstanden als fundamentalen Transformationsprozess des Selbst- und Werteverhältnisses – als tiefgreifende Implikation für Bildung (Ehrenspeck, 2006; Koller, 2012)

Vor allem die Situation in der COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass es Formen von orts- und zeitunabhängigen Lernformen (asynchronen) braucht. Zusätzlich sind synchrone Lernphasen, in denen sich Lernende mit Vortragenden bzw. Lehrpersonen in einem Online-Raum treffen, gefragt.

2.4 Motivation

Das Phänomen der Motivation wird aus der Handlungsperspektive heraus verstanden. Sie ist die Grundlage allen Handelns und so „hängt die Steuerung des menschlichen Verhaltens wesentlich vom jeweiligen Status der eigenen Wirksamkeit und seiner vergangenen, gegenwärtigen und zukünftig zu erwartender Veränderung ab“ (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 8). Im Gegensatz zur behavioristischen Betrachtungsweise wird bei der Handlungsperspektive auch das Handeln berücksichtigt (Achtziger et al., 2018, S. 370f). Entsprechend spielt sie eine wesentliche Rolle in der Erwachsenenbildung. Gerade bei einer zielgruppenadäquaten Abstimmung der Bildungsprodukte ist der Einfluss der Motivation und des Handelns essenziell.

Vereinfacht könnte Motivation durch eine Formel ausgedrückt werden. Zu berücksichtigen sind die Interaktion zwischen Antriebskräften und die Zielorientierung: *Motivation = verstandesmäßige Zielorientierung + fundamentale Antriebskräfte* (Kroeber-Riel et al., 2013, S. 179f). Man spricht also von Handlungsbereitschaft, wenn man ein Bedürfnis befriedigen bzw. ein anvisiertes Ziel erreichen möchte (Bliesener et al., 2001, S. 381).

Motivation ist stets mit dem Antrieb verbunden, das gesteckte Ziel zu erreichen. Die Bildungsmotivation ist Voraussetzung für ein zielgerichtetes Handeln der Lernenden in einem fremdbestimmten oder im Idealfall selbstbestimmten Prozess, mit dem die Identifikation mit Lehrinhalten einhergeht und in dem Veränderungsprozesse, wie sie Heckhausen beschreibt (2010, S. 8), im Zentrum stehen.

2.5 Landwirtschaftliche Erwachsenenbildung

Gerade der Anpassungsdruck in ländlichen Regionen ist es, der durch den globalen Wettbewerb neue Formen der Kooperationen als Basis für Lernen nötig

macht. Die Frage nach Veränderungen bzw. ein Herbeiführen von Veränderungen auf regionaler Ebene stellt sich. Wie kann beispielsweise „Lernen als Grundlage möglicher Veränderungen im Sinne der kollektiven Handlungsfähigkeit der regionalen Akteurinnen und Akteure etabliert werden“? Eine wichtige Rolle spielt dabei die Motivation zur Veränderung bei regionalen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Kooperationen im Bereich der Landwirtschaft sind in Abbildung 1 abgebildet. Landwirtinnen und Landwirte stehen in enger Abstimmung mit den Beratungskräften der Landwirtschaftskammern in den ländlichen Regionen Österreichs. Die Netzwerkorientierung nach Heintel & Fasching (2011, S. 178) spielt dabei eine wichtige Rolle. Oft sind durch derartige Kooperationsformen auch neue Lerninhalte gefragt. Entwicklung von Kompetenz soll nicht alleiniges Ziel von Lernen sein. Auch Lernprozesse, die Vertrauensbildung als wichtige Grundlage von Netzwerkarbeit sichern helfen, sollten angestrebt werden. In den meisten Fällen kann dies zu vollkommen neuen Herausforderungen, Inhalten und Prioritäten der Aufgabenstellungen führen. Eine ebenso wichtige Rolle in diesem Prozess spielen regionale Innovationen und der strukturelle Wandel.

Sowohl Landwirtinnen und Landwirte als auch Beratungskräfte bilden sich laufend fort – zum ersten gegenseitig, zum zweiten holen sie sich neue Inhalte externer Anbieter in Weiterbildungen und zum dritten haben beide Gruppen große Netzwerke, in denen durch den Erfahrungsaustausch mit Berufskolleginnen und -kollegen informelles Lernen stattfinden kann. Unabhängig von der Form der Bildung (formal, non-formal oder informell), unterscheiden Argyris & Schön (1978) sowie Bateson (1934) drei Stufen von Lernen, die im Hinblick auf Regionalentwicklung auf zunehmend mehr Interesse stoßen (u. a. Bratl et al., 2002; Huber, 2001).

Lernen I

Lernen als Basis von Veränderung von Wissen und Handlungen basiert auf Annahmen von Kontexten (Bateson, 1983, S. 372). Häufig passiert diese Form des Lernens in den Betrieben der Landwirtinnen und Landwirte durch Ausprobieren und durch wiederholtes Anwenden von bewährten Techniken.

Lernen II

Im Vordergrund des Lernens stehen bereits die Modifikation der Kontexte bzw. Alternativen im Sinne von verschiedenen Möglichkeiten der Auswahl. In konkreten Fort- und Weiterbildungen werden zu den bereits angewendeten Techniken neue, oft innovativere Möglichkeiten zur Umsetzung der täglichen Arbeit dargestellt und zur Auswahl angeboten.

Lernen III

In dieser Stufe setzen sich die betroffenen Personen mit Gegensätzen und Widersprüchen auseinander. Inhalte bereits bekannter Kontexte werden geändert und Einstellungen und Prämissen hinterfragt. Im Austausch mit Berufskolleginnen und Berufskollegen werden häufig Reflexionen angestoßen, die zu einer Änderung führen können.

Im Endeffekt hängt die Lernbereitschaft von den einzelnen Ebenen bzw. Personen ab. Zu unterschiedlichen Zeiten soll im Rahmen verschiedener Inhalte ein problemadäquates Lernen bzw. Ändern und Reflektieren stattfinden (Heintel & Fasching, 2011, S. 182).

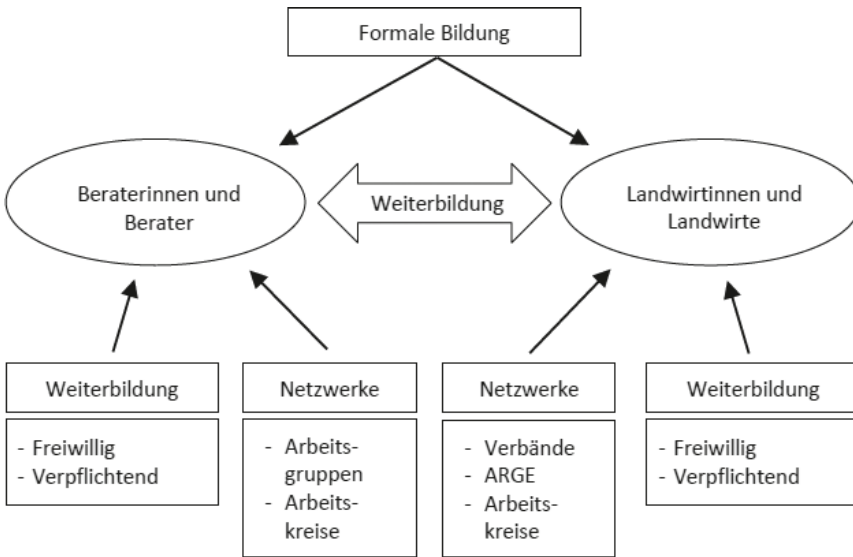


Abbildung 1: Netzwerk der landwirtschaftlichen Fort- und Weiterbildung

In einer aktuellen Befragung von Prodingler (2020b, S. 125) hat sich gezeigt, dass die Unterstützung von in land- und forstwirtschaftlichen Beratungsunternehmen angestellten Personen seitens des Arbeitgebers erheblich zur Motivation beiträgt. Die befragten land- und forstwirtschaftlichen Beratungskräfte sind external (fremdbestimmt) motiviert, was ein Mittelwert von 3,0 auf die Aussage „Der Hochschullehrgang wurde freiwillig von mir besucht“ (Skala: 1=stimme sehr zu; 5=stimme nicht zu) bestätigt. Eine andere Studie unterstützt das Ergebnis hinsichtlich Motivation und besagt, dass 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Faktor Zeit als bedeutendste Barriere nennen (Schiersmann, 2006, S. 48).

Die Erhebung unter jungen Rinderzüchterinnen und -züchtern zeigt, dass für 94 % das eigene Interesse als Hauptmotivationsfaktor vor der Freude an der Landwirtschaft steht, wenn es darum geht, Fortbildungen zu absolvieren. An dritter Stelle steht der Wissenszuwachs und nur knapp dahinter findet sich die Vernetzung mit anderen (Prodingler, 2020a, S. 99).

Andere Studien zeigen, dass es ein Thema gibt, das die Teilnehmenden in der Erwachsenenbildung vereint. Egal, welche inhaltlichen Aspekte in der Veranstaltung behandelt werden, immer wichtig ist der Erfahrungsaustausch mit Berufskolleginnen und Berufskollegen (Kirner et al., 2019, S. 90; Kirner et al., 2020, S. 38; Prodingler, 2020a, S. 84).

Ein weiterer wichtiger Faktor neben der Motivation ist die Zeit. Eine Studie zur Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung im Rinderbereich zeigt, dass

die Zeit als Hauptfaktor für die geringe Konsumation von Fort- und Weiterbildungen ausschlaggebend ist (Kirner et al., 2019, S. 75ff).

Motivation ist essenziell für die Fort- und Weiterbildung. Wichtig für Organisationen mit Angeboten ist es, die Zielgruppe und deren Motivationsfaktoren zu kennen.

3. Methode

Aus der Theorie können folgende Forschungsfragen abgeleitet werden:

FF1: Welchen Stellenwert hat die Erwachsenenbildung für die österreichische Land- und Forstwirtschaft?

FF2: Wie definieren Organisationen/Institutionen ihre Ziele für die Erwachsenenbildung?

FF3: Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren für gelingende Erwachsenenbildung?

FF4: Welchen Stellenwert nimmt das Online-Angebot ein? Wie funktioniert die Umsetzung und welche Änderungen sind im Verhalten der fort- und weitergebildeten Personen erkennbar?

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden die Meinungen von sieben Stakeholdern aus der landwirtschaftlichen Fort- und Weiterbildung mittels narrativer Interviews erhoben. Die offene Erzählform dieser Interviews lässt ein weites Ergebnisspektrum zu und ist besonders gut geeignet, um das breit gefächerte Meinungsklima abzubilden. Dazu gibt es eine Erzählaufforderung, die das Thema umreißt und damit die Erzählung initiiert. Die folgende Erzählung wird so wenig wie möglich unterbrochen. Dadurch erreicht man, dass die Interviewten aus ihrer Sichtweise erzählen, was für sie persönlich wichtig erscheint, ohne in ein Fragenkorsett gedrängt zu werden. Die Einzelauswertungen, wie Bohnsack sie in seiner dokumentarischen Methode vorschlägt, nennt er reflektierende Interpretation. Dabei wird das Relevanzsystem der Interviewten herausgearbeitet (Was ist für die Interviewten wichtig und wie bewerten sie diese Komponenten?) Darauf folgt bei ihm eine komparative Analyse (= vergleichende Analyse). Dabei werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Fällen erarbeitet. Dieser Datenvergleich wird im nächsten Kapitel dargestellt und dient als Basis für die Beantwortung der Forschungsfragen.

Die Stichprobe der befragten Personen setzt sich aus sieben Personen zusammen, die im land- und forstwirtschaftlichen Bildungsbereich tätig sind und im Zeitraum von Juli bis August 2020 befragt wurden.

Nr.	Geschlecht	Bildungsbereich
11	w	Kostenpflichtige landwirtschaftliche Fort- und Weiterbildungen
12	w	Kostenpflichtige Fort- und Weiterbildungen im Pferdesektor
13	w	Bundesfinanzierte landwirtschaftliche Fort- und Weiterbildungen
14	m	Kostenpflichtige und bundesfinanzierte land- und forstwirtschaftliche Fort- und Weiterbildungen

Nr.	Geschlecht	Bildungsbereich
15	m	Landwirt, Salzburg, ehrenamtlich tätig
16	w	Kostenpflichtige Fort- und Weiterbildungen für diverse Tiersparten
17	w	Bundesfinanzierte Erwachsenenbildung

Tabelle 1: Stichprobe

4. Ergebnisse

Im Rahmen der komparativen Analyse werden die Interviewergebnisse von Personen aus Organisationen, die im Bereich der österreichischen Landwirtschaft Erwachsenenbildung anbieten, analysiert.

4.1 Stellenwert der Erwachsenenbildung im Bereich der Landwirtschaft

Alle Befragten sind sich einig, dass die Erwachsenenbildung im Bereich der Landwirtschaft einen hohen Stellenwert einnimmt. *„Alle [...] sind bereit, die Eigenmittel zu tragen, damit den Landwirtinnen und Landwirten ein kostengünstiges Angebot zur Verfügung gestellt werden kann“* (16). Eine Person spricht davon, dass vor allem jene Personen gut erreicht werden können, die offen für Fortbildungen sind, denn *„Bildung ist eine Antwort, um mit zukünftigen Entwicklungen umzugehen und darauf reagieren zu können“* (13). *„Wesentlich ist die Förderung der jungen Generation mit aktuellen Inhalten“* (15).

Um Fort- und Weiterbildung für ein möglichst großes Publikum interessant zu machen, merkten zwei Interviewte an, dass Erwachsenenbildung *„immer state of the art“* (11) sein müsse. Das bedeutet, dass es einen guten Draht zur Wissenschaft bzw. *„eine entsprechende Aufbereitung von wissenschaftlichen Ergebnissen“* (17) braucht, *„damit wissenschaftliche Erkenntnisse nicht in der Schublade landen, sondern über Erwachsenenbildung zum Kunden kommen“* (11).

Als eine weitere Aufgabe in der Fortbildung der Erwachsenen wird der Versuch, die Lücken in der Ausbildung zu füllen, gesehen. Dennoch bleiben Landwirtinnen und Landwirte im Fokus und das Angebot wird bedarfsorientiert aufgebaut. Wichtig ist, dass Angebote wahrgenommen werden, denn *„wenn sie keine Fortbildung machen, bleiben sie stehen und haben keine Horizonterweiterung“* (12).

Landwirtschaftliche Erwachsenenbildung wird somit von allen befragten Personen als sehr wichtig und zukunftsweisend für Landwirtinnen und Landwirte gesehen.

4.2 Bildungstypen

Von den befragten Personen werden unterschiedliche Bildungstypen definiert. *„Es gibt Stammkunden, die haben den Ehrgeiz, alle Zertifikatskurse [...] zu besuchen bis hin zu verpflichtenden Schulungen, wo sie einfach zur Ausbildung gehen müssen,*

weil sie es brauchen zur Förderung“ (I4). Diese Aussage wird von einer weiteren Interviewten bestätigt.

Eine andere Definition einer befragten Person besagt: *„Die Landwirtinnen und Landwirte sind eher die praktischen Typen“* (I6). Ganz wichtig sei dabei die Praxisnähe zu Expertinnen und Experten und das Gespräch auf Augenhöhe.

Die Tatsache, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jünger würden, erwähnt eine Befragte in Bezug auf die neuen Medien. Sie meint, Ältere hätten vielleicht mehr Scheu davor. Das Thema der Digitalisierung wird von einer weiteren Person angesprochen. *„Die Landwirtschaft ist früh dran und hat sich mit Digitalisierung auseinandergesetzt, auch schon vor Corona“* (I3).

Es zeigt sich, dass es speziell in Bezug auf die Zielgruppe kein Rezept gibt, das angewendet werden kann. Die Zielgruppe ist sehr heterogen und braucht in unterschiedlichen Bereichen dementsprechend verschiedene Angebote.

4.3 Zugang zur Erwachsenenbildung und Einfluss der Vorbildung

Die Möglichkeit, eine Ausbildung zu machen, hängt oft stark vom Ausbildungsniveau im ersten Bildungsweg ab. Die Spannweite bei den interviewten Personen bzw. den Organisationen dahinter reicht von *„Wir haben keine Voraussetzungen“* (I6) über *„Es gibt Empfehlungen bei Lehrgängen, dass gewisse Voraussetzungen erfüllt werden sollten, aber nicht verpflichtend“* (I4) bis hin zu *„Bei fast allen Bildungsangeboten [...] meist Matura als Voraussetzung“* (I1).

Eine Befragte schätzt die Bildungswege der Personen im Bereich der Landwirtschaft sehr homogen ein, da im ersten Bildungsweg – vor allem im Agrarbereich – eine starke Struktur vorherrschend ist.

Trotz unterschiedlicher Zugänge zur Erwachsenenbildung im landwirtschaftlichen Bereich betont ein Interviewter: *„Das Engagement der Landwirtinnen und Landwirte ist Voraussetzung“* (I5).

Der Einfluss der Vorbildung ist ein wesentlicher in der Erwachsenenbildung. *„Generell ist festzustellen, dass Höhergebildete sich mehr weiterbilden als weniger Gebildete“* (I4). Diese Aussage wird durch zwei weitere Personen bestätigt. Dass es zwischen höher und weniger hoch gebildeten Menschen eine große Kluft gibt, betont eine Interviewpartnerin mit den Worten: *„Vor allem auch ein extremes Defizit in der Mitteilung“* (I2).

Die bestehenden Defizite aufzuholen, wird von einer Person angestrebt, indem versucht wird, *„die Leute gut abzuholen und einen guten Mittelweg [...] zu finden zwischen einer wissenschaftlich orientierten Ausrichtung und einer sehr starken Praxisorientierung“* (I3). Die Orientierung an der Praxis ist es auch, die in zwei anderen Interviews angesprochen wird, wo zu den wichtigsten Punkten in der Erwachsenenbildung die Frage gestellt wird: *„Wie kann ich Maßnahmen oder Ableitungen für privates oder berufliches Tun ableiten?“* (I1)

Zwei Personen nennen den Punkt des „Interesseweckens“ durch einen Anreiz bzw. die Bewusstwerdung der Notwendigkeit. *„Es reicht nicht mehr aus, eine Fachschule zu besuchen“* (I5), *„man soll Leute durch gewisse Anreize dazu bringen, dass sie*

eine Weiterbildung machen [...]“ (I4). Ein Anreiz sind beispielsweise Förderungen, die an verpflichtende Weiterbildungen gekoppelt sind.

4.4 Aktuelle Themenfelder und Angebote

Je nach Schwerpunkt der Organisation, in denen die Interviewten tätig sind, liegen die Prioritäten in unterschiedlichen Bereichen. Jedoch gibt es drei Themenfelder, die neben fachlichen Gebieten mehrmals genannt werden.

Jeweils von drei Personen erwähnt werden die Themenfelder Unternehmensführung und Persönlichkeitsbildung. Ein Interviewpartner inkludiert Lebensqualität Bauernhof in der Persönlichkeitsbildung. Die Digitalisierung und die Kommunikation nennen jeweils zwei Personen. Eine Interviewpartnerin geht noch weiter und kombiniert die beiden Themen zur digitalen Kommunikation.

Eine Person betont die Wichtigkeit der Frage: *„Wie kann ich Know-how an den Kunden weitergeben und damit eine gute Dienstleistung anbieten?“ (I1). Ein weiteres Thema sind auch Zielgruppen, die nicht direkt im Fokus der österreichischen Bildungsorganisationen stehen. Als Beispiel werden Tierärztinnen und Tierärzte genannt, die von Landwirtinnen und Landwirten als wichtige Beraterinnen und Berater gesehen werden.*

Von einer Interviewten wird darauf hingewiesen, dass es wichtig sei, Zukunftsthemen aufzugreifen und damit in der Weiterbildung besonders auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu erreichen. Außerdem sollten sowohl Beraterinnen und Berater als auch Lehrerinnen und Lehrer nach ihrer Ausbildung in Weiterbildungsangebote eingebunden werden, damit sie „am Ball“ bleiben.

4.5 Ziele der Erwachsenenbildung

Sechs der befragten Personen geben als wichtigstes Ziel der Erwachsenenbildung an, *„dass die Wirkung, der Nutzen für den Teilnehmer da sein muss“ (I1). Das bedeutet unter anderem, „die Angebote praxistauglich zu gestalten“ (I7) oder „Ziele sind so definiert, dass Landwirtinnen und Landwirte dann mit der Ausbildung Geld verdienen können“ (I2). Eine Person erwähnt in diesem Zusammenhang auch den Drahtseilakt in der Bedarfserhebung zwischen „Ich will und wir brauchen“ (I3).*

Abgestimmt auf die Angebote der jeweiligen Organisation spielt auch das Kosten-Nutzen-Prinzip bei kostenpflichtigen Angeboten eine wichtige Rolle. Eine Interviewpartnerin nennt als übergeordnetes Ziel in ihrer Organisation die *„Stärkung der Frau“ (I2).*

Mit Blick in die Zukunft betont eine Interviewpartnerin die Notwendigkeit, Trends zu erkennen und zeitgerecht darauf zu reagieren. Als besonders wichtig wird in diesem Zusammenhang erachtet, dass frühzeitig Bildungsprodukte entwickelt werden, auch wenn die Zielgruppe diesen Bedarf noch nicht artikuliert. In Bezug auf die Zukunft wird von einem Interviewpartner betont, wie fundamental es sei, bewusst zu machen, *dass die Landwirtinnen und Landwirte selbst für deren wirtschaftliche Zukunft verantwortlich sind“ (I5).*

4.6 Erfolgsfaktoren

Treffend formuliert eine Person: *„Gelingende Erwachsenenbildung ist, wenn das Kursprogramm von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einer sehr hohen Zufriedenheit bewertet wird“* (I4). Insgesamt haben die Interviewpartnerinnen und -partner relativ unterschiedliche Zugänge, was den Erfolg einer Fort- oder Weiterbildung betrifft. Dies hängt damit zusammen, dass *„jeder Kunde, jeder Lehrgang anders ist. Man braucht ein bisschen Flexibilität, um die Leute auch direkt abzuholen“* (I1). Unterstützend dabei wirken neben klarer Kommunikation auch sorgfältig ausgewählte Referentinnen und Referenten, Themen, die am Puls der Zeit sind und die Möglichkeit mehrerer Perspektiven, ganz im Sinne der Grünen Pädagogik.

Zwei Personen erwähnen die Kompetenz im Hinblick auf die Unternehmensführung. *„Es nützt nichts, fachlich zu lernen, ohne zu wissen, wie ich es an die Frau/den Mann bringe“* (I2). Hier setzt eine Interviewpartnerin an, denn sie sieht *„Know-how als wesentlichen Produktionsfaktor“* (I6). Dazu zählt sie Entwicklungen am Markt, die Einbindung neuer Technologien oder den Puls der Zeit.

4.7 Erwachsenenbildung online

Aufgrund der aktuellen Situation mit der COVID-19-Pandemie stehen alle Bildungsorganisationen vor besonderen Herausforderungen. Von allen interviewten Personen werden sowohl Vor- als auch Nachteile der Online-Erwachsenenbildung gesehen. Drei Interviewte geben an, dass die Zahlen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Online-Angeboten seit März 2020 sprunghaft angestiegen seien.

Vier Befragte nennen die Zeitersparnis sowie die Reichweite bei Online-Veranstaltungen als großen Vorteil. Dies zeigen ausgewählte Zitate aus den Interviews:

„[...] erhebliche Zeitersparnisse sind große Vorteile durch Online-Tagungen. Wir müssen Landwirtinnen und Landwirten einen Ruck geben, damit sie den Mehrwert sehen“ (I5).

„[...] ohne, dass ich sehr viel Zeit dafür verwende, [...]“ (I3).

Weitere Vorteile, die von zwei bzw. einer Person genannt werden, sind die Übermittlung von Fachinhalten bzw. die Begleitung von Lernenden über ein Online-Angebot. Zur Begleitung wird das Beispiel genannt, dass Referentinnen und Referenten nicht für zusätzliche Lehrsequenzen – freiwillig von Lernenden absolvierbar – weit reisen müssen. Auch Kurzinputs online werden als Möglichkeit, mehr verschiedene Bereiche abdecken zu können, genannt.

Zwei Interviewpartnerinnen betonen die Wichtigkeit der *„Kombination aus synchroner und asynchroner Lehre“* (I3) in der Online-Lehre. Das bedeutet, der Einsatz einer Lernplattform wird für professionelle Angebote unabdinglich.

„Online-Lernen braucht didaktische Settings, also die Kombination aus sich im Online-Raum live sehen und selbstständigem Arbeiten auf der Lernplattform“ (I3).

Auch weniger geeignete Bereiche werden von den interviewten Personen genannt. Mit jeweils zwei Nennungen sind die Themen der Kommunikation, der Persönlichkeitsbildung sowie der Praxiseinheiten am häufigsten genannt worden.

Das Thema Blended Learning ist bisher noch nicht in allen Bildungsorganisationen verankert. Aufgrund der aktuellen Situation gibt jedoch ein Interviewpartner an:

„Blended Learning wird sicher für uns ein Thema werden, dass wir bei längeren Angeboten modulartig die Anwesenheit kombiniert mit Online durchführen“ (I4).

Die Online-Lehre ist im Begriff zu steigen. Zwei Befragte geben an, dass sie nicht mehr ohne Online-Lehre arbeiten möchten, wobei eine Interviewpartnerin dagegenn hält mit dem Argument *„ob nicht irgendwann auch mal der Punkt sein kann, wo die Leute sagen: Jetzt wollen wir uns wieder in Präsenz treffen“ (I1).*

5. Beantwortung der Forschungsfragen und Diskussion

Auf Basis der Ergebnisse der narrativen Interviews lassen sich die Forschungsfragen beantworten. Eine Verschränkung mit der Theorie führt zu einer Vernetzung mit den praktizierten Herangehensweisen in der Erwachsenenbildung im Bereich der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

FF1: Welchen Stellenwert hat die Erwachsenenbildung für die österreichische Land- und Forstwirtschaft?

Die Ergebnisse zeigen, dass für alle befragten Personen die Erwachsenenbildung einen erheblichen Teil zur Land- und Forstwirtschaft beiträgt. Von manchen Organisationen werden finanzielle Mittel lukriert, um noch mehr Landwirtinnen und Landwirten Fort- und Weiterbildung zugänglich zu machen. Die Attraktivität wird durch aktuelle Themen nachweislich erhöht. Die Wichtigkeit der Erwachsenenbildung beschreibt Schmidt (2009, S. 666f) unter anderem in zwei der vier Kernaufgaben: „Berufliche Kompetenzentwicklung“ und „Sicherstellung der Innovationsfähigkeit“.

Neben der Aktualität der Themen wird eine Aufgabe der Erwachsenenbildung auch darin gesehen, die Lücken in der Ausbildung durch Fort- und Weiterbildung zu füllen. Nuissl (2010, S. 80) beschreibt die Wichtigkeit der Fortsetzung bzw. der Wiederaufnahme von organisiertem Lernen nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase. Genau darauf zielt das Prinzip des lebenslangen Lernens ab (Dreyer, 2020).

FF2: Wie definieren Organisationen/Institutionen ihre Ziele für die Erwachsenenbildung?

Nahezu alle Befragten geben an, dass das Hauptziel sowie der Nutzen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer im Zentrum stehen müssen. Darunter ist zu

verstehen, dass die Angebote möglichst praxistauglich und einfach umsetzbar sein sollen. In Bezug auf die Verknüpfung mit der Praxis unterscheiden Argyris & Schön (1978) und Bateson (1934, S. 372) drei Lerntypen. Vor allem Typ II setzt hier an. Zu bereits angewendeten Methoden werden in Fort- und Weiterbildungen neue, innovative Möglichkeiten zur Umsetzung dargestellt.

Nicht außer Acht darf auch das Kosten-Nutzen-Prinzip gelassen werden. Dennoch ist es wichtig, Trends zu erkennen und zeitgerecht darauf zu reagieren. Bildungsangebote sollten konzeptioniert werden, bevor die Zielgruppe artikulieren kann, dass sie diese braucht. Das bedeutet, dass den Individuen, wie von Kirchhöfer (2004, S. 37) gefordert, eine Unterstützung geboten werden soll, ein selbstständiges Weiterlernen zu ermöglichen. Dort ist auch die Arbeit an sich selbst sowie eine Auseinandersetzung mit der Umwelt inbegriffen.

Im Fokus der Ziele der Erwachsenenbildung sollte laut Angabe eines Interviewpartners auch das Bewusstsein stehen, dass Landwirtinnen und Landwirte selbst für den betrieblichen Erfolg zuständig seien. Unternehmenserfolg löst intrinsische Motivation aus. Hagenauer et al. (2011, S. 100) schreibt, dass bei Erwachsenen Ziele für eine persönliche und auch betriebliche Identität integriert sind. Es gibt somit dahingehend keine Handlungskonflikte, was zum Lernen auf selbstbestimmter Motivationsbasis führt.

FF3: Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren für gelingende Erwachsenenbildung?

Der Hauptindikator für den Erfolg von Fort- und Weiterbildungen liegt bei einer hohen Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Die genannten Erfolgsfaktoren können einerseits dem didaktischen Aufbau und andererseits den fachlichen Inputs zugeordnet werden. Dies zeigt, dass es beides braucht, um den Landwirtinnen und Landwirten gelungene Fortbildungen anbieten zu können. Eine Studie von Prodingler (2020b, S. 125) belegt, dass auch die Unterstützung des Arbeitgebers – bei Nebenerwerbslandwirtinnen bzw. -landwirten – ein ausschlaggebendes Kriterium ist und somit zum Erfolg beiträgt. Je höher die Unterstützung, desto höher die Motivation und somit die Wirksamkeit der Fortbildung hinsichtlich erwarteter Veränderungen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 8).

FF4: Welchen Stellenwert nimmt das Online-Angebot ein? Wie funktioniert die Umsetzung und welche Änderungen sind im Verhalten der fort- und weitergebildeten Personen erkennbar?

Die COVID-19-Pandemie machte es plötzlich notwendig, einen großen Teil der Fort- und Weiterbildungen online für Landwirtinnen und Landwirte anzubieten. Die Ergebnisse zeigen, dass sich dadurch einige Vorteile ergeben haben. Beispielsweise sind es die Zeitersparnis oder reduzierte Reisen zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die es so auch jenen möglich macht, die sonst nicht hätten teilnehmen können. Das Eröffnen von Perspektiven durch die Digitalisierung beschreiben auch Bauer et al. (2020, S. 12). Die Digitalisierung bedingt Bildungs- und Lernprozesse in mehrererlei Hinsicht, so Grünberger et al. (2020, S. 118f).

Vor allem die Vermittlung von Fachinhalten in Form von Vorträgen bzw. Webinaren wird als gute Option eingestuft. Weniger gut hingegen wird die Vermittlung von Praxistätigkeiten eingeschätzt. Hier zeigen sich die Chancen und Gefahren der digitalen Medien im Lernprozess (Grünberger et al., 2020, S. 118f).

Ein Thema, das in Zukunft wichtiger werden wird, ist Blended Learning. Generell ist die Einschätzung so, dass die Online-Lehre in allen Bereichen zunehmen wird. Ehrenspreck (2006) und Koller (2012) schreiben, dass die Digitalisierung über alle Altersgruppen hinweg Einsatz finden wird. Beginnend bei der Elementarbildung, weiter über die Erwachsenenbildung bis hin zur Seniorenbildung werden Einsatzgebiete der digitalen Fort- und Weiterbildung genannt.

6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Dass die Erwachsenenbildung im landwirtschaftlichen Bereich unentbehrlich ist, zeigen die Ergebnisse der Interviews. Wichtig für Bildungsinstitutionen wird es sein, die Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe genau zu kennen und somit ein adäquates Angebot mit hoher Praxisrelevanz zu schaffen. Bestehende Forschungsergebnisse sollen in diesen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen entsprechend aufbereitet und verpackt werden.

Die Bildungswege sind so heterogen wie die Zielgruppe selbst. Darum werden die Art der Aufbereitung sowie die methodisch-didaktische Herangehensweise in der Vermittlung wichtige Faktoren sein, um die Attraktivität der Angebote zu steigern. Eine Abstimmung auf die Zielgruppe wird – auch hinsichtlich Online-Weiterbildungen – unumgänglich. Die Trends und den Bedarf zeitgerecht zu erkennen, wird für erfolgreiche Erwachsenenbildung immer wichtiger. Unterstützend dabei wirkt wieder das Wissen über die Zielgruppe.

Weitere Instrumente für erfolgreiche Erwachsenenbildung sind die Kommunikation und das Marketing. Sowohl die Bewerbung von Veranstaltungen, die über unterschiedliche Wege erfolgen kann, aber auch die Evaluierungen nach Abschluss von Fort- und Weiterbildungen helfen Bildungsorganisationen, das Angebot zielgruppenadäquat anzubieten bzw. zu adaptieren.

Die erschwerten Voraussetzungen durch die COVID-19-Pandemie zeigen Bildungsorganisationen, dass im Bereich des Online-Angebots sehr viel möglich ist, aber zum Teil noch Adaptierungsbedarf besteht. Vorteile wie die orts- und zeitunabhängige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen stehen Nachteilen wie dem fehlenden Erfahrungsaustausch mit Berufskolleginnen und -kollegen oder der praktischen Erfahrung im Wald oder am Feld gegenüber. Unterschiedliche Methoden lassen auch im Bereich der Online-Lehre Kooperationen und Kollaboration zu. Der Einsatz von synchroner und asynchroner Lehre unterstützt die Interaktion zwischen Lernenden, wenn auch online.

Die Formen und Möglichkeiten im E-Learning-Bereich sind vielfältig. Egal, welche Methoden oder Settings angewendet werden: Die Zielgruppe muss dadurch erreicht und deren Bedürfnisse müssen erfüllt werden.

Literatur

- Achtziger, A. & Gollwitzer, P. (2018). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In J. Heckhausen & H. Heckhausen, *Motivation und Handeln* (S. 660). Berlin: Springer.
- Argyris, C. & Schön, D. (1978). *Organizational Learning. A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley: Reading-Mass.
- Bateson, G. (1983). *Ökologie des Geistes*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bauer, R., Hafer, J., Hofhues, S., Schiefner-Rohs, M., Thilloßen, A., Volk, B. & Wannemacher, K. (2020). Mythen, Realitäten und Perspektiven rund um Digitalisierung. In R. Bauer, J. Hafer, S. Hofhues, M. Schiefner-Rohs, A. Thilloßen, B. Volk & K. Wannemacher (Hrsg.), *Vom E-Learning zur Digitalisierung. Mythen, Realitäten, Perspektiven* (S. 12–22). Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Bliesener, T., Dannecker, M., Dlugosch, G., Flor, D., Gstalter, H., Jäger, R. & Weninger, G. (2001). *Der Brockhaus. Psychologie. Fühlen, Denken und Verhalten verstehen*. Leipzig, Mannheim: F.A. Brockhaus GmbH.
- Bratl, H., Hummelbrunner, R., Payer, H. & Scheer, G. (2002). *Systemtheoretische Beurteilung und Weiterentwicklung von regionalpolitischen Interventionen. Endbericht im Auftrag des Bundeskanzleramts Abt. IV/4 invent und ÖAR*. Wien.
- Buck, G. (2019). *Lernen und Erfahrung. Empagodik*. (M. Brinkmann, Hrsg.) Wiesbaden: Springer.
- Dreyer, S. (2020). Was bedeutet „Lebenslanges Lernen“? [24.08.2020] Bildungsexperten: <https://www.bildungsexperten.net/wissen/was-bedeutet-lebenslanges-lernen/>
- Ehrenspeck, Y. (2006). Bildung. In H.-H. Krüger (Hrsg.), *Wörterbuch Erziehungswissenschaft* (S. 64–70). Opladen: Budrich.
- Forstner-Ebhart, A. & Haselberger, W. (2016). Das Theoriefundament der Grünen Pädagogik. In M. Adomßent, A. Bieringer, M. De Beus, A. Forstner-Ebhart, A. Germ, W. Haselberger, ... C. Wogowitsch, *Grüne Pädagogik. Türöffner zu nachhaltigem Lernen* (S. 12–16). Wien.
- Grünberger, N., Bauer, R. & Krameritsch, H. (2020). Kartographierung des Digitalen in der Bildung: Über den Versuch des Abbildens, Ordnen und (Neu-)Denkens eines umfassenden Digitalisierungsbegriffs. In R. Bauer, J. Hafer, S. Hofhues, M. Schiefner-Rohs, A. Thilloßen, B. Volk & K. Wannemacher (Hrsg.), *Vom E-Learning zur Digitalisierung. Mythen, Realitäten, Perspektiven* (S. 116–133). Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Hagenauer, G. & Hascher, T. (2011). Lernfreude, engagierte Mitarbeit im Unterricht und erfolgreiches Leisten bei instrumentellen Formen der Lernmotivation – ein Widerspruch in sich? *Zeitschrift für Bildungsforschung*, S. 97–113.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2018). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 1–11). Berlin: Springer.
- Heintzel, M. & Fasching, H. (2011). Lernende Regionen. Theoretische Grundlagen und praktische Beispiele einer lernorientierten Regionalentwicklung. In *Grazer Schriften der Geographie und Raumforschung*. Band 46 (S. 177–188). Graz.

- Holzer, D., Pichler, G. & Straka, C. (2012). Lebenslanges, lebensbegleitendes Lernen. Abgerufen am 14.09.2020 von erwachsenenbildung.at: https://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/
- Huber, W. (2001). Considerations on the Possibilities of Spatially Oriented Policy Making in a World of Dynamic Complexity. Manuscript.
- Kant, I. (1952). Kritik der reinen Vernunft. In R. Schmidt. Hamburg: Meiner.
- Kirchhöfer, D. (2004). Lernkultur Kompetenzentwicklung – Begriffliche Grundlagen. (A.B. Weiterbildungsforschung, Hrsg.) Berlin.
- Kirner, L., Payrhuber, A., Prodingler, M. & Hager, V. (2019). Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Rinder- und Schweinehaltung. Wien: FORSCHUNGSBERICHT.
- Kirner, L., Prodingler, M. & Hager, V. (2020). Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Schaf- und Ziegenhaltung. Wien: FORSCHUNGSBERICHT.
- Koller, H.-C. (2012). Bildung anders denken. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kroeber-Riel, W. & Gröppel-Klein, A. (2013). Konsumentenverhalten. Wien: Franz Vahlen GmbH.
- Mezirow, J. (2008). An overview on transformative learning. In P. Sutherland & J. Crowther (Hrsg.), Lifelong Learning. Concepts and contexts (S. 24–38). New York: Routledge.
- Nuissl, E. (2010). Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In R. Arnold, S. Nolda & E. Nuissl, Wörterbuch Erwachsenenbildung (S. 80–82). Tübingen: Pagina.
- Prodingler, J. (2020a). Fort- und Weiterbildung von jungen Erwachsenen – Evaluierung am Beispiel des Bildungsprojektes „Jungzüchter-Profi“. Masterarbeit Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien.
- Prodingler, M. (2020b). Evaluation und Neuausrichtung der postsekundären Ausbildung von Beraterinnen und Beratern sowie Trainerinnen und Trainern in Österreich. Masterarbeit Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien.
- Schiersmann, C. (2006). Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrungen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Schmidt, B. (2009). Bildung im Erwachsenenalter. In M. Achaz, P. Alheit, J. Alledinger, H. Barz, A. Behr-Heintze, S. Bergann, B. Schmidt (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung (S. 661–676). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schober, B., Finsterwald, M., Wagner, P. & Spiel, C. (2009). Lebenslanges Lernen als Herausforderung der Wissensgesellschaft: Die Schule als Ort der Förderung von Bildungsmotivation und selbstreguliertem Lernen. In B. Schober, M. Finsterwald, P. Wagner & C. Spiel, Nationaler Bildungsbericht 2009. Wien: BIFIE.
- Tippelt, R. (2018). Sozialer Wandel und Erwachsenenbildung seit den 1980er Jahren. In R. Tippelt & A. von Hippel, Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 89–104). Wiesbaden: Springer VS.
- Tippelt, R. & von Hippel, A. (2018). Aufgaben und Probleme der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel, Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 1593). Wiesbaden: Springer VS.

von Felden, H. (2014). Transformationen in Lern- und Bildungsprozessen und Transitionen in Übergängen. In H. von Felden, O. Schäffter & H. Schicke, Denken in Übergängen (S. 62–84). Wiesbaden: Springer.

Autor und Autorinnen

Ing. Michael Prodingler, MEd ist Lehrgangsleiter sowie Projektleiter bzw. -mitarbeiter im Zentrum für Weiterbildung und Drittmittelprojekte | eigene Rechtspersönlichkeit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Im Fokus seiner Arbeit liegen die Bereiche der Bildung und Beratung in der österreichischen Land- und Forstwirtschaft.

michael.prodingler@haup.ac.at

Ing.ⁱⁿ Johanna Prodingler, MEd ist Leiterin der Bildungsprojekte der Zentralen Arbeitsgemeinschaft österreichischer Rinderzüchter. Die Schwerpunkte in der Erwachsenenbildung liegen in den Ausbildungen für Jungzüchterinnen und Jungzüchter, in der digitalen Kommunikation für die Veredelungswirtschaft sowie der Konzeptionierung und Erstellung von digitalen Kursangeboten für die österreichische Rinderwirtschaft.

prodingler@zar.at

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Andrea Payrhuber lehrt und forscht an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Medien- und Umweltpsychologie sowie Sozialisations- und Werteforschung. Die Schwerpunkte in der Lehre sind die empirische Sozialforschung, pädagogische Psychologie inklusive kreatives Problemlösen und Digitalisierungsstrategien.

andrea.payrhuber@haup.ac.at