

CIEA

Jahresbericht des CIEA 2008

(Centre international d'études agricoles)

**Einblicke in Resultate, Aktivitäten
und Folgerungen**



CIEA, ein Kompetenzzentrum im Auftrag
der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)
und des Bundesamtes für Landwirtschaft (BLW),
geleitet durch die Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft (SHL)

Internationaler Lehrgang über die berufliche Ausbildung, das Unterrichtswesen und
die Beratung in der Landwirtschaft



1. <u>Einleitende Gedanken</u>	1
2. <u>Kurzer Überblick über die gesamten Aktivitäten des CIEA 2008</u>	4
3. <u>Das CIEA in Zahlen</u>	5
4. <u>Rückblick auf das CIEA- Seminar 2008</u>	7
4.1. <u>Überblick</u>	7
4.2. <u>Allgemeine Hinweise zu Inhalten und Verlauf</u>	9
4.3. <u>Besondere Aspekte der Unterrichtsqualität</u>	10
4.4. <u>Besondere Aspekte der Motivationsforschung</u>	13
4.5. <u>Aspekte des Lernens und Folgerungen des Seminars</u>	14
5. <u>Evaluation des CIEA Seminars 2008</u>	16
6. <u>Die Zukunft des CIEA</u>	22
7. <u>CIEA-Intern</u>	26
7.1. <u>Das Organigramm</u>	26
7.2. <u>Die Beratende Kommission des CIEA</u>	27
7.3. <u>Die Partner des CIEA</u>	28

Direktor Roland Stähli
Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft (SHL)
CH-3052 Zollikofen
Schweiz

Geschäftsführerin Heidi Hürlimann
Sekretariat CIEA (Centre international d'études agricoles)
Bundesamt für Landwirtschaft
Mattenhofstrasse 5,
CH-3003 Bern
Schweiz

Telefon +41 - (0)31 322 26 19

Fax +41 - (0)31 322 26 34

E-Mail Adresse heidi.huerlimann@blw.admin.ch

Website www.ciea.ch

1. Einleitende Gedanken

Am Ende des Jahres 2008 steht das CIEA an einem Wendepunkt. Während 50 Jahren wurden in engem Kontakt mit vielen Fachleuten auf der ganzen Welt Weiterbildungsaktivitäten geplant und realisiert. Dabei erfolgte im Verlauf der Zeit eine Entwicklung von einzelnen, in sich abgeschlossenen Veranstaltungen zu aufeinander abgestimmten, sich abwechselnden Seminarzyklen. So entstand mit den Jahren ein Netzwerk von Bildungs- und Beratungsfachleuten, welche als Referenten, Kursorganisatoren, Moderatorinnen oder Teilnehmende in unterschiedlichen Rollen im CIEA aktiv wurden. Alle Aktivitäten waren speziell auf die Bedürfnisse der Landwirtschaft, bzw. des ländlichen Raums ausgerichtet, um direkt oder indirekt die Bildungs- und Beratungsinstitutionen, die Bäuerinnen und Bauern an verschiedenen Orten der Welt weiter zu bringen. Das die gelungen ist, bezeugen viele individuelle Reaktionen aber auch konkrete Fallbeispiele und Evaluationsresultate. Das CIEA hat Bauernorganisationen in Westafrika ermutigt, die Situation der Bauernfamilien umfassender zu betrachten. Das CIEA hat Bildungsmassnahmen in Zentralamerika ausgelöst. Das CIEA hat zur Curriculumsentwicklung in Kirgistan und Bhutan beigetragen. Das CIEA hat Lehr- Lernprozesse an vielen Orten der Welt mit neuen methodischen Ansätzen verändert.

Vieles von dem was CIEA – Seminare bewirkt haben, konnte oder kann erfragt, gemessen und in Zahlen gefasst werden. Sehr viele Auswirkungen sind aber nur indirekt erkennbar, weil sie in der Motivation der Beratungspersonen, im Enthusiasmus der Lernenden oder im kritischen Nachdenken von Regierungsvertretern zum Ausdruck kommen.

Nach 50 Jahren stellt sich die Frage, mit welcher Ausrichtung und mit welchen Massnahmen das CIEA seine über geordnete Ziele in den nächsten Jahren erreichen kann. Ein intensiver interner Reflexionsprozess steht vor dem Abschluss und soll nun übergeleitet werden in eine Diskussion – und Entscheidungsphase. Zusammen mit Geldgebern und Partnern soll der Weg für die kommenden Jahre skizziert werden.

Die Verantwortlichen des CIEA gehen dabei von folgenden Kernaussagen aus:

Kernaussagen zur Weiterentwicklung des CIEA

- a) Der Primärsektor hat in vielen Ländern der Welt (weiterhin bzw. erneut eine grosse Bedeutung.
- b) Benachteiligte Regionen (im ländlichen Raum) müssen sich nachhaltig entwickeln können.
- c) Bildungs- und Beratungsinstitutionen müssen deshalb die Qualität ihrer Leistung laufend verbessern, um ihre Aufgaben effizient und erfolgreich realisieren zu können.
- d) Um Punkt a – c erreichen zu können, benötigen die involvierten Fachleute aktuelles Wissen, fundiertes Können und breite Erfahrungen.

Das CIEA trägt mit seinen bisherigen und zukünftigen Aktivitäten zu den Punkten b – d bei. Wir sind überzeugt, dass es gelingt dazu die passenden Massnahmen zu definieren. Diese müssen vor allem dem Bedürfnissen der im landwirtschaftlichen Sektor tätigen Bevölkerung zu gute kommen. Mit fachlich fundierten, methodisch vielfältigen und nachhaltig wirkenden Aktivitäten und Produkten will sich das CIEA ab 2009 weiter entwickeln.

In diesem Sinne danken die Verantwortlichen des CIEA, vor allem der DEZA und dem BLW, aber auch den langjährigen Patronatsorganisationen und Partnern für ihre vielfältige und wertvolle Unterstützung in den vergangenen Jahren. Damit über die vergangenen 12 Monate Rechenschaft abgelegt werden kann, halten wir im vorliegenden Jahresbericht wichtige Fakten, Ereignisse und Erkenntnisse aus dem Jahre 2008 zusammenfassend fest.

Bern, Januar 2009

2. Kurzer Überblick über die gesamten Aktivitäten des CIEA Jahr 2008

Im Zentrum der Aktivitäten des CIEA im Jahr 2008 stand das Thema „Was macht Lernen erfolgreich?“ Dieses Thema war die Leitidee für das Seminar in der Schweiz, aber auch für die Arbeit des CIEA allgemein. Wichtig schien dabei der Gedanke, dass Menschen, aber auch Institutionen in der heutigen Zeit unterstützt werden, dass Lehr-Lernprozesse wirkungsvoller geplant und realisiert werden können, so dass damit erfolgreich gelernt werden kann. Das CIEA versteht und versteht sich in diesem Sinne als Institution, welche ihre Ziele und Tätigkeiten laufend auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit überprüfen will.

Die geleisteten Aktivitäten des CIEA für 2008 können stichwortartig wie folgt aufgelistet werden:

- Abschlussrechnung und Tätigkeitsbericht CIEA 2008
- Abschluss- und Folgearbeiten des Seminars in Senegal und Chile 2008
- Beitrag für den Agrarbericht 2008 des BLW
- Vorbereitung, Ausschreibung und Versand des Programms 2008
- Erfassung und Auswahl der Stipendiaten 2008
- Detailorganisation des Seminars 2008 in Grangeneuve (Referenten, Mitarbeiter, Teilnehmer, Seminarorganisation, Rahmenprogramm, Unterlagen)
- Durchführung des Seminars 2008
- Nachbearbeitung des Seminars 2008
- Medienarbeit u.a. längere Artikel für Zeitschrift BB Agrar, Bonn
- Mitarbeit in Gremien, Kommissionen und Foren
- Organisation, Vorbereitung und Durchführung von vier Sitzungen mit der Begleitenden Kommission
- Vorbereitung der Abschlussrechnung und des Tätigkeitsberichts 2008
- Erarbeitung des Arbeitspapiers zur Neuausrichtung des CIEA
- Diskussionen und Gespräche zur Neuausrichtung des CIEA
- allgemeine Kommunikation

Bei ihrer Arbeit stützt sich die Geschäftsführerin und der Direktor des CIEA im Verlauf des Jahres auf verschiedene Materialien, Quellen und Grundlagen. So unter anderem auf:

- die Strategiepapiere der DEZA und des BLW
- die in den aktuellen Vereinbarungen und Verträgen festgelegten Vorgaben
- eine regelmässig aktualisierte Jahresplanung
- die durch die Beratende Kommission erarbeiteten Grundlagen und Entscheide
- die Ergebnisse der umfassenden Evaluation aus den Jahren 2002/2003
- Quelltexte aus verschiedenen Bibliotheken der Schweiz

- Materialien aus dem Internet
- eigene oder durch Referentinnen und Referenten bereitgestellte Materialien
- Erfahrungen und Erkenntnissen der Arbeiten in den vergangenen Jahren

Diese Grundlagen dienen der Konzeption, der Planung, der Umsetzung und der Reflexion in der Absicht die Arbeiten effizient, termingerecht und zur bestmöglichen Zufriedenheit der verschiedenen Zielgruppen und Auftraggeber zu leisten.

3. Das CIEA in Zahlen

Einige Fakten zum CIEA-Seminar 2008

Vorbereitungsaufwand	ca. 220 Arbeitstage
Anzahl Teilnehmerinnen/Teilnehmer	71 Personen
Herkunftsländer der Teilnehmende	32 Länder
Arbeit im Plenum	ca. 20 Stunden
Gruppen- und Individualarbeitsstunden	ca. 13 Stunden
Referentinnen/Referenten	15 Fachpersonen aus 10 Ländern
Verpflegung	ca. 2800 Mahlzeiten
Organisationsteam	17 Personen (6 Betreuer und 11 Gruppenmoderatoren)
Exkursionen/Besichtigungen	6 Angebote

Im Rahmen seiner Aktivitäten will das CIEA neben der Arbeit an ausgewählten Themen bei den Teilnehmenden folgende Ziele erreichen:

- Sie tauschen ihre Erfahrungen als Bildungsverantwortliche im landwirtschaftlichen Sektor und/oder im ländlichen Raum aus.
- Sie erhalten Einblicke in ausgewählte Bildungs- und Beratungsinstitutionen, in deren didaktisches und organisatorisches Funktionieren.
- Sie analysieren und vergleichen unterschiedliche Bildungssysteme.
- Sie ziehen persönliche Schlussfolgerungen und profitieren für den eigenen beruflichen Alltag.

CIEA-Seminare werden so zu einem attraktiven, spannenden Zusammentreffen von Bildungs- und Beratungsfachleuten.

Das CIEA hat in den vergangenen Jahren Seminare zu den folgenden Themen durchgeführt:

Jahr	Thema	Land
1998	Mit Schlüsselqualifikationen zu einer umfassenden Ausbildung	Schweiz
1999	El Curriculum invisible: Un nueva herramienta para la formación del profesional agrícola del futuro	Honduras
2000	Bildung evaluieren und weiter entwickeln	Schweiz
2001	Excellence in agricultural education a challenge for Africa	Südafrika
2001	Moviendonos de Discusiones a Acciones – un cambio Multidimensional en las instituciones de la Educacion Agrícola	Honduras
2002	Wissen bestmöglich beschaffen, nutzen und weiter vermitteln – Wissensmanagement und Netzwerk als aktuelle Herausforderung für die landwirtschaftliche Bildung	Schweiz
2003	Enfoques estratégicos y pedagógicos para la formación de la capacidad humana del sector agrícola en el marco de la globalización	Chile
2003	The role of agricultural education and training within NEPAD	Südafrika
2004	Lebenslanges Lernen für den ländlichen Raum	Schweiz
2005	“La gestión docente en el contexto de la educación agrícola: Ideas, métodos y experiencias para mejorar la calidad de los procesos y la excelencia de los resultados en la formación agropecuaria”	Chile
2006	Wirkungsvolles Lernen für nachhaltiges Handeln	Schweiz
2007	Formation et Conseil pour la promotion de l'exploitation familiale rurale (EFR) : Expériences et Pratiques en Afrique de l'Ouest	Senegal
2007	Contribuciones de la Evaluación al mejoramiento de la Calidad de la Educación agrícola en Latinoamérica	Chile
2008	Was macht Lernen erfolgreich ?	Schweiz

4. Rückblick auf das CIEA-Seminar 2008

4.1. Überblick

Das internationale CIEA-Seminar fand 2008 am Institut Agricole Grangeneuve, Freiburg, Schweiz vom 11.- 23. August 2008 statt. Als Jubiläumsseminar sollte es ermöglichen einige umfassende Synthesegedanken zum Thema: „Was macht Lernen erfolgreich“ zu formulieren. Gleichzeitig war die Veranstaltung so angelegt, dass vor allem mittels Fallbeispielen und Erfahrungsaustausch gearbeitet und gelernt werden konnten. Das Programm beinhaltete zusammenfassend folgende Element:

http://www.ciea.ch/ac_past.htm/ e/f

Eröffnung des Seminars

Montag, 11. August	Eröffnung und Festakt „50 Jahre CIEA“
1. Teil des Seminars	
Dienstag, 12. August	Was macht Lernen erfolgreich? Einleitung in die Seminararbeit Lernen umfassend verstehen
Mittwoch, 13. August	Wie können Lehr-Lernprozesse erfolgreich geplant und realisiert werden? 50 Jahre Bildung und Beratung für den ländlichen Raum: Das landwirtschaftliche Bildungs- und Beratungszentrum Liebegg, Gränichen, Aargau, Schweiz
Donnerstag, 14. August	Der persönliche Weg zum Lernerfolg Das Lernen der Studierenden gezielt steuern und beeinflussen: Erkenntnisse und Beispiele zu selbstständigem und angeleitetem Selbststudium
Freitag, 15. August	Bildung evaluieren: Überblick über Grundsätze, aktuelle Tendenzen und Erfahrungen Wie erkennen und messen wir den Erfolg von Bildungsmaßnahmen?
Samstag, 16. August	Besuch auf einem Landwirtschaftsbetrieb
Sonntag, 17. August	freier Tag (fakultatives Ausflugsprogramm)

2. Teil des Seminars

Montag, 18. August	Gemeinsamer Ausflug
Dienstag, 19. August	Methodenvielfalt für Unterricht und Beratung im ländlichen Raum Auf dem Weg zu einer umfassenden Methodenvielfalt
Mittwoch, 20. August	Vielfältige, methodische Ansätze für Unterricht und Beratung Präsentation von Beispielen
Donnerstag, 21. August	Wie schaffen wir geeignete Rahmenbedingungen für erfolgreiche Bildungs- und Beratungsarbeit? Erfahrungsberichte Informationsmarkt
Freitag, 22. August	Was macht Lehren und Lernen erfolgreich? Erfahrungen und Erkenntnisse aus 40 Jahren Bildungsarbeit Abschluss des Seminars



4.2. Allgemeine Hinweise zu Inhalten und Verlauf

Modelle und Konzepte ermöglichen wichtige Hinweise <http://www.ciea.ch/documents.htm>

Im Rahmen der Seminararbeit wurde oft mit interessanten Modellvorstellungen und Konzepten gearbeitet, welche dazu beitragen sollen, das breite Wissen zu Lehr-Lernprozessen in konzentrierter Form zu verstehen. So betonte **Knud Illeris** in seinem Konzept beispielsweise: „Lernen, Denken, Erinnern und Verstehen sind nicht nur eine Frage der Kognition oder des Inhalts, obwohl sie von der traditionellen Lernpsychologie als solche wahrgenommen wurden. Es gibt viele stichhaltige Beweise dafür, dass alle diese Funktionen auch untrennbar mit Emotionen und Motivation verbunden sind. Der Aneignungsprozess besteht also zwingend aus einer kognitiven und einer emotionalen Seite oder allgemeiner gesagt: aus Inhalt und Impuls. Noch etwas weiter gefasst kann gesagt werden, dass Lernen immer drei Dimensionen umfasst: Die *inhaltliche Dimension* von Wissen, Verstehen, Fähigkeiten, Können, Verhaltensweisen, Arbeitsmethoden, Werten etc., die *emotionale Dimension* von Gefühlen, Motivation und Wollen und die *soziale Dimension* von Interaktion, Kommunikation und Kooperation – die alle in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet sind.“ <http://www.ciea.ch/documents.htm> e/f /sp

Zur Methodenvielfalt wiederum lauteten die zentralen Aussagen von **Andreas Fischer** und **Gabriela Hahn**: „Im Zentrum der methodischen Auswahlkriterien sollen die Unterstützung der Selbstständigkeit und Teamfähigkeit sowie das selbstgesteuerte Lernen und schliesslich der Aufbau von Selbstlernsystemen stehen. Wir plädieren dafür, auf Methoden zurückzugreifen, die den (innengelenkten) Rhythmus des Lernens stärker berücksichtigen als einen (fremdbestimmten) Lerntakt und die das Selbstverständnis von Lernenden und Lehrenden neu zu bestimmen versuchen. Unser Ziel ist es, linear und mechanistisch ausgerichtete didaktische Reduktion mit Hilfe von Methodenvielfalt zu überwinden. Dies ist dann möglich, wenn produktorientiertes mit prozessorientiertem Lernen verknüpft und die Komplexität der Wirklichkeit nicht auf lineare Kausalketten reduziert wird.“ <http://www.ciea.ch/documents.htm> e/f/sp

Neben den Grundlagen die Fallbeispiele <http://www.ciea.ch/documents.htm> e/f

In Ergänzung zu den Grundlagethemen wurden vielfältige Fallbeispiele analysiert, so zum Beispiel der landwirtschaftliche Beratungsdienst in **Laos (LEAP)**. Die Ausführungen der laotischen Kollegen zeigten, dass LEAP als *eine Vision, zwei Konzepte und drei Merkmale* verstanden werden kann. Sie betonten insbesondere: „Die Vision von LEAP lässt sich im Satz „Beratung für alle“ zusammenfassen oder anders gesagt, Beratung für alle Bauern: reiche und arme, Männer und Frauen, aus allen ethnischen Gruppen und unabhängig von ihrem Bildungsniveau. Um diese Vision umzusetzen, berücksichtigt LEAP zwei Konzepte, die im laotischen Kontext sehr wichtig sind: Dezentralisierung und Pluralismus. Dezentralisierung bedeutet, dass die Regierungsunterstützung für die Bauern auf der tiefsten möglichen Ebene geplant und organisiert wird. Pluralismus bedeutet, dass verschiedene Arten von Beratungsaktivitäten an verschiedenen Orten stattfinden und eine Reihe von verschiedenen Akteuren bei der Erbringung von Dienstleistungen eine Rolle spielt. Die drei operationellen Eigenschaften von LEAP sind, dass er partizipativ, bedürfnisorientiert und gruppenbasiert ist. Bäuerinnen und Bauern bilden Gruppen um etwas über verschiedene Themen, die sie aufgrund einer Einschätzung der lokalen Probleme und Möglichkeiten ausgewählt haben, zu lernen.“

Die Referenten konnten in beeindruckender Weise aufzeigen, dass das Beratungsprojekt in Laos viele konkrete Resultate gebracht hat. Bauern, denen gelehrt wurde, wie sie den laotischen Beratungsansatz anwenden können, konnten den Wert ihrer Reisproduktion im Durchschnitt um mehr als 150 US\$ pro Hektare erhöhen. Der Wert ihrer Hühnerproduktion stieg im Durchschnitt pro ausgebildetem Bauern um 200 US\$. Dieser Gewinn wurde innerhalb eines Jahres nach Beginn der Ausbildung erreicht und steht den ursprünglichen Ausbildungskosten von weniger als 30 US\$ pro Person gegenüber.

Mit Evaluation soll die Wirkung erkannt werden <http://www.ciea.ch/documents.htm> e/f/sp

Wie die Referenten aus Laos waren sich alle Teilnehmenden am CIEA-Seminar einig, dass Lernen nicht nur umfassend konzipiert und vielfältig realisiert werden kann, sondern dass die dabei erzielte Wirkung - der Lernerfolg - bewusst evaluiert werden muss. Professor **Janet Cadiz** aus Chile betonte in diesem Zusammenhang: „Wird Lernerfolg evaluiert, muss vorab geklärt werden, *wer* die Evaluation durchführt (Selbst-, Fremd- oder Co-Evaluation), *was* beurteilt werden soll (ein Bildungssystem, ein Lernprozess, eine Bildungseinrichtung), *zu welchem Zeitpunkt* die Bildung evaluiert werden soll (Prozess- oder Ergebnisevaluation) und *welche Funktion* mit der Bildungsevaluation erfüllt werden soll“. Die Referentin betonte ebenfalls, dass Lernevaluationen nicht nur benötigt werden, um die Lernenden über ihr schulischen Leistungen zu informieren, sondern auch genutzt werden könnten, um eine Evaluationskultur in einer Schule und allenfalls sogar in der Gesellschaft zu erzeugen.

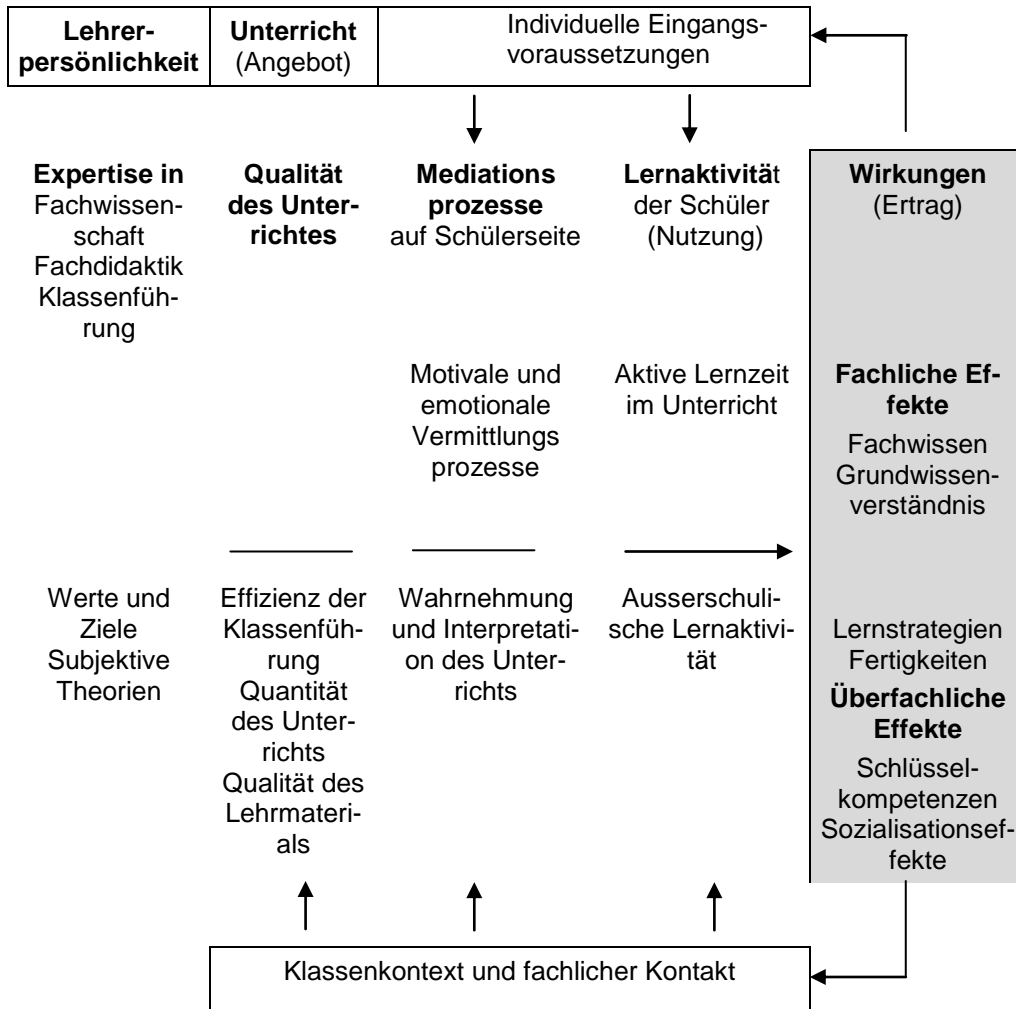
4.3 Besondere Aspekte der Unterrichtsqualität

<http://www.ciea.ch/documents.htm> e/f/sp **Roland Stähli**

Neben all den oben genannten Aspekten scheint wichtig in Erinnerung zu rufen, dass erfolgreiches Lernen beschreiben werden kann.

Es gibt im deutschen Sprachraum seit einigen Jahren ein bekanntes Standardwerk mit dem Titel „Unterrichtsqualität erfassen, bewerten, verbessern“. Der Autor, Professor Andreas Helmke, analysiert und synthetisiert darin wichtige Forschungsergebnisse der letzten vierzig Jahre. Dabei versucht er unter anderem Faktoren der Unterrichtsqualität in einem umfassenden Modell darzustellen. Dieses sogenannte Angebots-Nutzungsmodell unterrichtlicher Wirkungen sieht wie folgt aus:

Abbildung 1: Ein Angebots-Nutzungs-Modell der Wirkungsweise des Unterrichts



Quelle: Helmke A., 2007

Das Modell sieht sechs Erklärungsblöcke vor: Merkmale der Lehrperson, Klassen- und Fachkontext, Unterricht, individuelle Eingangsvoraussetzungen, Mediationsprozesse und Lernaktivitäten auf Schülerseite; dazu kommt der Block „Wirkungen“. Für die Beschreibung zitieren wir Helmke (2007):

„*Lehrperson und –expertise*. Es erscheint mir sinnvoll, ausgewählte Merkmale der Lehrperson - ihrer Persönlichkeit ebenso wie ihrer Expertise – separat von den eigentlichen Merkmalen der Unterrichtsqualität abzuhandeln, weil es sich um personale Merkmale handelt, die den Unterricht zwar beeinflussen, die aber nicht selbst als Aspekte der Unterrichtsqualität angesehen werden können. Von primärer Bedeutung ist die unterrichtsrelevante Expertise, d.h. die fachwissenschaftliche und fachdidaktische Expertise, ergänzt um die Expertise in den Bereichen Klassenführung und Diagnostik. Hinzu kommen wichtige andere Personenmerkmale.

Unterrichtsqualität. Der Kern der Unterrichtsqualität im engeren Sinne sind diejenigen Prinzipien und Merkmale, die für den Unterrichtserfolg ausschlaggebend sind, d.h. neben dem übergeordneten Universalprinzip der Passung: Klarheit, Schüler-, fach- und situationsangemessene Variation, didaktische Methoden, sensibler Umgang mit Heterogenität und Individualisierung und Motivierung. Den zweiten Block bildet die Effizienz der Klassenführung, gefolgt von der Unterrichtsqualität und der oft übersehenen und unterschätzten Qualität des Lehrmaterials.

Kontext. Unterrichtsgestaltung und –erfolg hängen ganz wesentlich vom vorgefundenen Kontext ab: vom historischen und kulturellen Kontext, vom regionalen, kommunalen und schulischen Kontext und besonders stark natürlich von der unterrichteten Klasse selbst – ihrer Zusammensetzung, ihren Eingangsvoraussetzungen. Des weiteren bedeutet „Kontext“, dass sich nicht alle Ergebnisse der Unterrichtsforschung ohne weiteres auf alle Schulfächer und Altersstufen anwenden lassen; man spricht deshalb auch von Alters- und Fachspezifität.

Individuelle Eingangsvoraussetzungen. Dies sind für das Lernen die entscheidenden Bedingungen: Ob, wie lange, wie erfolgreich jemand lernt und was er leistet, hängt ganz wesentlich von den kognitiven, motivationalen und volitionalen Lernvoraussetzungen ab. Intelligenz, Vorkenntnisniveau, Lernstrategien, Fähigkeitsselbstkonzept, Leistungsangst, Lernmotivation und Lernemotion.

Mediationsprozesse. Unterricht hat keine direkten und linearen Effekte, sondern seine Wirkungen erklären sich nur auf dem Wege über individuelle Verarbeitungsprozesse: Lern- und Denkprozesse („Kognitionen“), Motivationen und Emotionen.

Lernaktivitäten. Nur in dem Masse, in dem der Unterricht Lernaktivitäten anregt, bewirkt er den Aufbau von Wissen und beeinflusst den Lernerfolg.

Wirkungen. Unterricht hat viele – beabsichtigte oder nicht-intendierte – Wirkungen, weit über das fachliche Lernen und den Wissensaufbau hinaus.

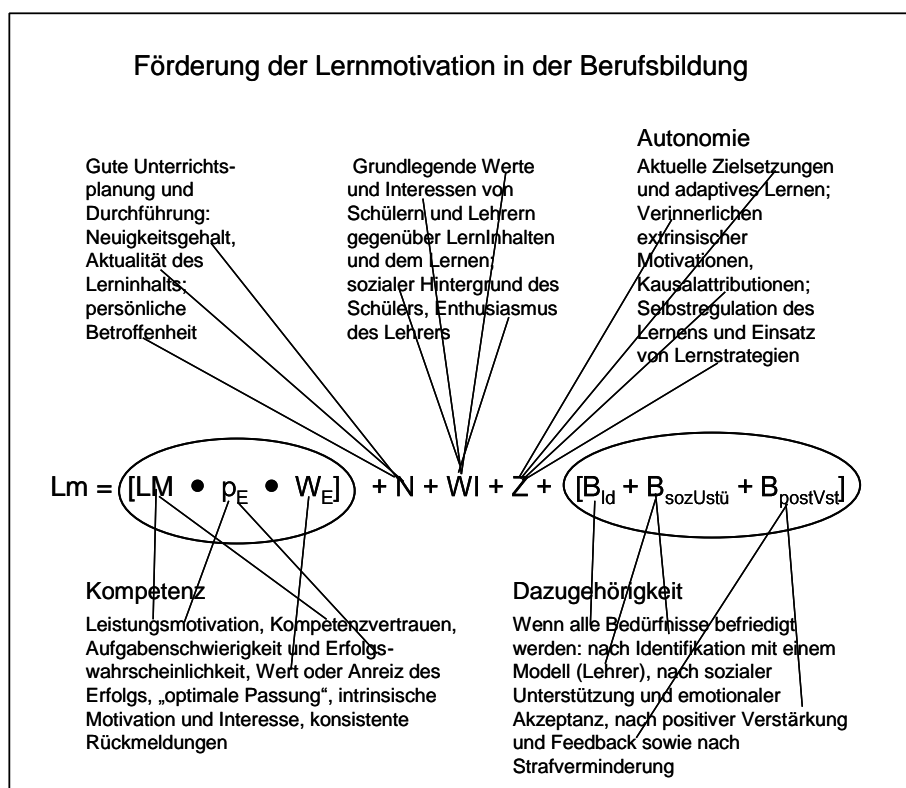
Ob ein Unterricht gut oder schlecht ist, ob Lehrkräfte erfolgreich oder erfolglos sind, hängt entscheidend davon ab, welche Zielkriterien man zugrunde legt. Also z.B. kognitive oder affektive Merkmale, Leistungssteigerung oder Ausgleich von Leistungsunterschieden. Es ist unmittelbar einleuchtend, dass unterschiedliche Fächer und unterschiedliche angestrebte Kompetenzen auf Schülerseite (z.B. Erwerb und Automatisierung von Skills versus Grundverständnis mathematischer Prinzipien, oder fachliches Wissen gegenüber sozialem Lernen) ganz unterschiedliche Dosierungen der Mischungen unterschiedlicher Methoden erfordern, so dass eine allgemeine Frage wie die nach „dem“ guten Unterricht schon deshalb ins Leere stösst.“



4.4. Aspekte der Motivationsforschung

Werfen wir einen Blick auf die Motivationsforschung. Dabei stellen wir fest, dass in den 60-iger und 70-iger Jahren des vergangenen Jahrhunderts viel zur Lernmotivation geforscht wurde. Dann schien das Thema teilweise etwas eingeschlafen, wurde aber Ende der 1990-iger Jahre erneut belebt. Auch in der Schweiz wurden neue Fragen gestellt und untersucht. 2007 hat Professor Steiner mit seinem Team in Basel die neuen Erkenntnisse in interessanten Artikeln publiziert. Daraus will ich nicht ein Modell sondern eine Formel zitieren:

Abbildung 2: Quelle: Steiner G., 2007



Erläuterungen zur Abbildung 2: Lernmotivation in der Berufsbildung:

„Der Kern der Formel geht auf Heckhausen (1968) zurück, wird hier aber durch neue Ansätze aus der Motivationsforschung erweitert (u.A. Deci & Ryan, 1993, Rheinberg, 1995). Die Abkürzungen bedeuten Folgendes: Lm = Lernmotivation, LM = Leistungsmotivation, p_E = Wahrscheinlichkeit (p für probability), für Erfolg, W_E = Wert (oder Gewicht, Anreiz) dieses Erfolgs, N = Neuigkeitsgehalt, WI = Werthaltung gegenüber und Interesse an einem Stoff oder Lerninhalt, Z = Ziele (Lernziele), B = Bedürfnisse verschiedener Art (von links nach rechts): nach Identifikation mit einer Mentorfigur (Lehrer, Klassenkameraden), nach sozialer Unterstützung, nach positiven Verstärkungen (Anerkennungen, Belohnungen), zugleich nach Vermeiden des Gegenteils (irgendwelcher Strafen) sowie nach emotionaler Akzeptanz. Die Formel macht mit den Faktoren vertraut, die für eine Förderung der Lernmotivation relevant sind. Dem ist allerdings beizufügen, dass nicht alle Lernenden auf alle dieser Faktoren gleichermassen ansprechen.

Welches sind die Hauptideen der Formel? Ich möchte zwei zentrale Gedanken betonen. Zum einen kommt klar zum Ausdruck, dass die Motivation zu Lernen schwergewichtig von neun unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird. Motivierend unterrichten zu wollen heisst für uns also, dass wir im Idealfall neun unterschiedliche Einflüssebenen im Auge behalten müssten. Zum zweiten zeigt uns die Formel, dass unterschiedliche Abhängigkeiten zwischen den verschiedenen Faktoren bestehen. Es kann also sehr wohl sein, dass die Wirkung eines Faktors durch das vollständige Fehlen eines anderen ausgeschaltet wird (Steiner, 2007).“

Professor Steiner macht uns aufmerksam, dass wir diese Formel nicht zu stark durch eine mathematische Brille betrachten dürfen. Sie soll uns aber bezüglich Beziehungen und Abhängigkeiten sensibilisieren. Für mich zeigt diese Formel spannende und gleichzeitig herausfordernde Tatsachen.

4.5. Aspekte des Lernens und Folgerungen des gesamten Seminar

Ausgehend von hirnbioologischen, lernpsychologischen und motivationalen Erkenntnissen haben viele Fachleute Lernen definiert.

Ich beziehe mich dabei auf viele Quellen, insbesondere aber auf Professor Heinz Mandl. In seinen Arbeiten tauchen oft zusammenfassend sechst zentrale Prozessmerkmale auf, wenn es heisst:

- Lernen ist ein aktiver Konstruktionsprozess. Wissen kann nur eine selbständige und eigenaktive Beteiligung des Lernenden am Lernprozess erworben werden.
- Lernen ist ein konstruktiver Prozess. Wissen kann nur erworben und genutzt werden, wenn es in die bereits vorhandenen Wissensstrukturen eingebaut und auf der Basis individueller Erfahrungen interpretiert werden kann.
- Lernen ist ein emotionaler Prozess. Für den Wissenserwerb ist es zentral, dass die Lernenden während des Lernprozesses positive Emotionen wie Freude empfinden. Vor allem Angst und Stress erweisen sich für das Lernen als hinderlich.
- Lernen ist ein selbst gesteuerter Prozess. Die Auseinandersetzung mit einem Inhaltsbereich erfordert die Kontrolle und Überwachung des eigenen Lernprozesses durch den Lernenden.
- Lernen ist ein sozialer Prozess. Der Erwerb von Wissen geschieht in der Interaktion mit anderen.
- Lernen ist ein situativer Prozess. Wissen weist stets situative und kontextuelle Bezüge auf; der Erwerb von Wissen ist an einen spezifischen Kontext oder an eine Situation gebunden. So findet Lernen immer im Rahmen einer bestimmten Lernumgebung statt, die für den Erwerb zentraler Kompetenzen ausschlaggebend ist.

Quelle: Professor Heinz Mandl, Universität München, Deutschland

Wenn es uns als Berater, Lehrerinnen, Bildungsfachleuten, Kursleiter etc. gelingt, diese konstruktivistische Sichtweise des Lernens zu verbessern und umzusetzen, dann bin ich davon überzeugt, dass wir auf einem guten Weg sind, um effektives Lernen zu ermöglichen.

Alle bis hierher geäußerten Gedanken zusammen genommen ergeben ein sehr anspruchsvolles Panorama, fast im Sinne, dass das Seminar uns nun zu Supermensch machen wird, damit wir unsere Aufgabe noch besser, noch umfassender erfüllen können. Haben Sie keine Bedenken. Ich bin anspruchsvoll und realistisch zugleich. Anspruchsvoll in dem Sinne, dass ich mich nicht mit dem kleinstmöglichen Lernschritt zufrieden geben will. Im Gegenteil, ich hoffe, dass Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten, Ihres jeweiligen Kontextes und Ihrer Erwartungen den grösst möglichen Profit aus diesem Seminar erzielen können. Realistisch bin ich in dem Sinne, dass ich mir bewusst bin, dass wir alle nur Teil eines Ganzen sind. Wir sind Mitarbeiter in einem Ministerium, Direktor oder Lehrer an einer Schule, Verantwortliche in einem Projekt. Um uns herum sind viele andere, die auch etwas zum Fortgang, zum Erfolg beitragen müssen. Aber in einzelnen Elementen haben wir durchaus die Möglichkeit, etwas zu bewirken: Ein Projekt in unserer Region vorzuschlagen und zu planen, unsere Unterrichts- oder Planveranstaltungen zu überdenken, die Gesuche im Ministerium unter neuen Gesichtspunkten zu prüfen oder auch unseren Kollegen die Eindrücke und Erkenntnisse aus dem Seminar gezielt und bewusst weiter zu vermitteln. In diesem Sinne soll das CIEA-Seminar 2008 für Sie das sein, was es im Titel verspricht, **eine wertvolle Etappe auf Ihrem Weg, Lehr-Lernprozesse erfolgreich zu planen und zu realisieren.**

Erwartungen an Sie haben wir vor allem in zweierlei Hinsicht. Erstens hoffen wir, dass Sie uns sagen, wenn etwas fehlt, wenn Sie etwas benötigen oder wenn wir etwas ändern sollten. Zweitens: Wir hoffen, dass Sie am Seminar aktiv mitwirken, insbesondere in den Gruppenarbeiten und in den Plenumsdiskussionen aber auch im individuellen Verarbeitungsprozess und in all den informellen Momenten, beim Essen, auf den Exkursionen und auch am Abend an der Bar. Wie sagt doch so schön die Theorie „Lernprozesse sind dann besonders erfolgreich, wenn wir bewusst und aktiv daran teilnehmen“. Ich hoffe, dass Sie dabei nicht nur individuell lernen, sondern eine Wissens- und Lerngemeinschaft bilden können. Was eine lebendige Wissensgemeinschaft sein kann beschreibt Romhardt (2002) gerade für Fachleute aus der Land- und Forstwirtschaft sehr anschaulich. Er formuliert: "Wissensgemeinschaften folgen dem Leitbild der Ökologie. Sie sind wie ein Garten, dessen Pflanzen gehegt und gepflegt werden müssen. Sind die Rahmenbedingungen günstig, wächst neues Wissen und Erkenntnis wie von alleine. Der (Wissens-)Gärtner geht mit seinen Eingriffen bescheiden und sparsam um und vertraut auf die Kraft der Natur, des Lebens oder im Falle des Wissens auf die Neugierde, Kreativität und schöpferische Kraft der Mitglieder. Jeder Garten ist anders, hat andere Blumen und einen anderen Boden. Standardlösungen sind für Wissensgemeinschaften ungeeignet".

5. Evaluation des CIEA-Seminars 2008

Der Erfolg von Weiterbildungsmassnahmen muss immer wieder aufs Neue überprüft und weiterverfolgt werden. Das CIEA ist bestrebt die Qualität und den Erfolg seiner Weiterbildungsveranstaltungen laufend zu erfassen und zu verbessern. So werden bereits im Verlauf des Seminars inhaltliche, methodische und organisatorische Aspekte mit individuellen und vorstrukturierten Feedbacks beurteilt und mögliche Korrekturen sofort ergriffen. In umfassenderen Sinn wird das Seminar durch die Teilnehmenden am Schluss evaluiert. Die Fragen und Resultate der Schlussevaluation 2008 werden nachfolgend dargestellt:

Persönliche Beurteilung des Seminars 2008

1	Erfüllung der Erwartungen	voll erfüllt	38
		teilweise erfüllt	10
		kaum erfüllt	0
Dauer des Seminars	zu lange	1	
	etwa recht	38	
	zu kurz	3	
Anzahl Teilnehmer	zu viele	0	
	etwa recht	41	
	zu wenige	2	
Vielfalt der Teilnehmer	zu gross	6	
	etwa recht	41	
	zu klein	1	
Relevanz der behandelten Themen	überdurchschnittlich	29	
	durchschnittlich	18	
	unterdurchschnittlich	0	
Anzahl der behandelten Themen	zu viele	5	
	etwa recht	41	
	zu wenige	2	

Zeit für Gruppenarbeiten	zu lang	5
	etwa recht	36
	zu kurz	8
Führung der Arbeitsgruppen	zu straff	4
	etwa recht	44
	zu large	1
Zeit für Kontakte / Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern	zu lang	1
	genügend	36
	zu kurz	13
Anzahl Exkursionen	zu viele	0
	etwa recht	46
	zu wenige	4
Freizeit für Teilnehmer	zu lang	0
	etwa recht	22
	zu kurz	28
Seminarorganisation	sehr gut	36
	gut	13
	mittelmässig	1
Arbeit des Dolmetscherteams	sehr gut	30
	gut	19
	mittelmässig	1
2	Wurden Ihrer Ansicht nach die Ziele des Seminars erreicht?	
	ja	44
	teilweise	6
	nein	0
	<i>Ja,</i>	
	<i>Synthesis</i>	4
	<i>Disciplin</i>	4
	<i>Learning by doing</i>	2
	<i>Exchange of experiences</i>	3
	<i>New insights</i>	2
	<i>Intersting topics</i>	2

<i>Motivation</i>	2
<i>No skill in effective learning</i>	2
<i>New learning methods</i>	2

3 Was ich am Seminar am meisten schätzte. Inhaltlich habe ich von folgenden Themen profitiert:

<i>Evaluation</i>	18
<i>Variety of methods</i>	6
<i>Framework conditions</i>	4
<i>Guided Learning</i>	6
<i>Successful Learning methods</i>	4
<i>Motivation</i>	4

Von dem am Seminar eingesetzten Methoden haben mir folgende gefallen:

<i>Group Work</i>	10
<i>Plenary discussions</i>	7
<i>Field visits</i>	7
<i>Evaluation</i>	5
<i>Market place</i>	4

In meiner beruflichen Tätigkeit wird mir am nützlichsten sein:

<i>Evaluation systems</i>	15
<i>PBL</i>	6
<i>Alternative teaching methods</i>	4
<i>Variety of methods</i>	5

4 Was mir am Seminar am meisten missfiel. Inhaltlich hat mir folgendes nicht zugesagt:

<i>Contents far from y country's reality</i>	4
<i>Too much theory</i>	5
<i>Case studies</i>	4

Von den am Seminar eingesetzten Methoden hat mich nicht überzeugt:

<i>Too long presentations</i>	2
<i>Presentation methodes – different languages used</i>	3

In meiner beruflichen Tätigkeit wird mir am wenigsten nützlich sein:

<i>Evaluationen</i>	2
<i>Case studies</i>	2
<i>Food</i>	4

5 Wie beurteilen Sie die im Verlauf des Seminars eingesetzten Referenten?

<i>Hervorragend</i>	10
<i>Sehr gut</i>	12
<i>Gut</i>	8
<i>Befriedigend</i>	2
<i>Unbefriedigend</i>	0

Allgemein als gute Referenten empfand ich:

<i>Prof. Fischer / G. Hahn</i>	22
<i>Prof. J. Cadiz</i>	20
<i>Prof. Bouhujis</i>	12
<i>R. Stähli</i>	6
<i>Prof. Sherrard</i>	..6
<i>Prof. Illeris</i>	6
<i>C. Valentini</i>	5
<i>Dr. Schumacher</i>	4
<i>H. Lepe</i>	3

6 Konnten Sie sich im Verlauf des Seminars ihren Erwartungen entsprechen entfalten (persönliches Engagement / Arbeit in den Gruppen)?

<i>ja</i>	46
<i>nein</i>	3

- 7 Das Seminar wird mir helfen, die Qualität meiner beruflichen Tätigkeit in den folgenden Gebieten zu verbessern:

39

Evaluation .8

Management 3

Extension methods 4

Teachers training 3

Learning methods 3

Das Seminar wird mir helfen Probleme ausserhalb meines beruflichen Umfeldes zu lösen:

32

- 8 Mein Vorschlag für ein nächstes CIEA Seminar in der Schweiz oder in einem anderen Land:

Interessante Themenvorschläge 32

Evaluation methods 3

Teaching and learning methods 2

Educational management ,school management 3

Environmental conservation in education 2

Pedagogy and didactics 2

Motivation 2

Partnerships, linkages with other stakeholders 2

Teacher's / Adult training 2

Passende Formen für ein Seminar 17

Group works 6

Role plays 2

Case studies 2

As participatory as possible 2

More practical demonstrations, tools 2

-
9. Ich erkläre mich bereit in sechs Monaten dem CIEA einen kurzen Bericht zu senden mit den Hinweisen darüber:

... was mir das Seminar genützt hat und in welcher Weise

... wie ich in Zukunft aus dem Seminar Nutzen ziehen werde

Ja, ich bin dazu bereit 33

Nein, das möchte ich nicht 7

- 10 Ich bin einverstanden, dass das CIEA in einigen Monaten sich bei meiner vorgesetzten Behörde schriftlich danach erkundigen wird, wie sie den Nutzen meines Seminarbesuches für die Institution einschätzt

Ja 44

Nein 6

- 11 Ich möchte auch in Zukunft mit dem CIEA Zusammenarbeiten

Ja 48

Nein 1

Follow up

Auch nach Abschluss des Seminars haben die Teilnehmenden die Möglichkeit ihre Reaktionen, Kritik und Wünsche per E-mail anzubringen. Die formalisierte Follow-up Aktivität des CIEA besteht darin bei den Teilnehmenden einige Monate nach Abschluss des Seminars eine Befragung über Nutzen, Transferaktivitäten und Wünsche durchzuführen. Der Rücklauf dieser Befragung ist in der Regel hoch und dient der Seminarleitung zur Vorbereitung kommender Aktivitäten.

6. Die Zukunft des CIEA

Im Verlauf des Berichtsjahres stellte sich prononciert die Frage, wie sich das CIEA nach 2008 positionieren resp. Weiterentwickeln soll. Mit Blick auf aktuellen Kontext und auf die Bedürfnisse der Bildungs- und Beratungsakteuren im ländlichen Raum, haben die Mitglieder der Begleitgruppe des CIEA u.a. folgende Ideen skizziert:

Zur Weiterentwicklung bzw. Verbesserung von Bildung und Beratung für den ländlichen Raum gilt es mit Hilfe einer Netzwerkstruktur

- a) modular aufgebaute, spezifisch ausgerichtete Aktivitäten für Bildungs- und Beratungsfachleute des ländlichen Raumes anzubieten,
- b) dabei ein besonderes Schwergewicht auf Umsetzung / Transfer zu legen,
- c) die Wirkung der vorgesehenen Aktivitäten insbesondere durch Folgeaktivitäten, moderierter Netzwerkarbeit, Monitoring und Evaluation zu unterstützen.

Die Akteure des CIEA sind überzeugt, dass Berufsbildung und Beratung, ja das gesamte landwirtschaftliche Wissenssystem der Unterstützung bedürfen,

- weil dadurch die Nahrungsmittelversorgung verbessert und die wirtschaftliche Entwicklung angeregt werden kann.
- weil der Bedarf an Know-how und an entsprechenden Aktivitäten zur Qualitätsverbesserung in Bildung und Beratung in vielen Projekten und Veranstaltungen auf der ganzen Welt zu Ausdruck gebracht wird, (vgl. dazu u.a. den Weltagrarbericht: <http://www.greenfacts.org/glossary/ghi/iaastd.htm>
- weil land- und forstwirtschaftliche Bildung und Beratung weiterhin verbessert werden müssen und können (vgl. dazu u.a. die FAO-Deklaration vom Juni 2008: http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/foodclimate/HLCdocs/declaration-E.pdf).
- weil es im land- und forstwirtschaftlichen Informations- und Wissenssystem neben den fachlichen Akteuren (Forschungsinstitute, politischen Gremien, Medien etc.) auch kompetente Ansprechpartner braucht, welche sich gezielt mit didaktisch-methodischen und organisatorischen Fragen befassen.
- weil allgemein anerkannte Bildungsmassnahmen immer wieder an das jeweilige, lokale Bildungssystem und an vorhandene Bildungsstandards angepasst werden müssen.
- weil überall auf der Welt gute Erfahrungen („best practice) bestehen, welche breiter genutzt werden sollten (z.B. CIEA-Netzwerk mit mehr als 2000 Alumni).

- weil davon ausgegangen werden kann, dass Bildungs- und Beratungsaktivitäten weiterhin Schwerpunkte der schweizerischen Entwicklungszusammenarbeit sein werden.
- weil Berufsbildung und Beratung in der Schweiz von Erfahrungen anderer Länder profitieren und gleichzeitig interessante Erfahrungen aus der Schweiz in die internationale Fachdiskussion einbringen können.

Zusammenfassend scheinen fünf Leitgedanken von Bedeutung:

- Bildung und Beratung sind wichtige Katalysatoren für produktionstechnische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung im ländlichen Raum.
- Wichtige Veränderungen / Entwicklungen in Bildungs- und Beratungsinstitutionen entstehen oft im Kleinen.
- Erfolgreiche Menschen können sich gegenseitig ermutigen bzw. können sich gegenseitig Beispiel sein.
- Erfolgreiches Lehren und Lernen braucht Vielfalt, aber auch eine gemeinsame Basis.
- Lernen muss dabei als aktiver, konstruktiver und sozialer Prozess verstanden werden.

Auf der Basis der oben genannten Grundsätze, schlägt die Begleitgruppe vor das CIEA in den nächsten Jahren wie folgt weiter zu entwickeln:

a. Strategische Leitidee und Aktivitäten

Die strategische Leitidee lautet:
„Vom Weiterbildungsanbieter zum Netzwerk“

Aktivitäten / Produkte

Es soll ein „**Netzwerk Bildung und Beratung für den ländlichen Raum**“ entstehen. Dieses Netzwerk soll mit sechs sich gegenseitig ergänzenden Aktivitäten (Produkten) tätig sein, nämlich:

1. Koordination der laufenden Aktivitäten		2. Planung / Vorbereitung neuer Projekte	
3. Netzwerkarbeit i.e.S. Ein internationales und verschiedene regionale Netzwerke. (Teilbereiche z.B.: Informationsaustausch, Fragenspeicher, Austausch von Praktikanten etc.)	4. Erfahrungskapitalisierung (Teilbereiche z.B. Tracer Studies, Publikation von Studien, Schriften und Erfahrungsberichten etc.)	5. Capacity Building (mit Schwerpunkt Transfer) (Teilbereiche z.B. regionale Work-Shops, Seminare, Vermittlung von Experten, Peer-Learning etc.)	6. Dialog Nord-Süd / Süd-Nord (mit Schwerpunkt Folgeaktivitäten) (Teilbereich z.B. Seminare, Studienreisen.)

b. Zielgruppe / Kunden

Die Kundinnen und Kunden resp. Nutzerinnen und Nutzer des Netzwerks sind primär Fachleute der Bildung und Beratung im ländlichen Raum, welche als Multiplikatoren für Lehr-Lernprozesse wirken (z.B. Lehr- und Beratungspersonen, Dozierende, Leitungspersonen von Institutionen oder Projekten). Das Netzwerk richtet seinen Aktivitäten ebenfalls an mittlere und höhere Entscheidungsträger in fachlichen oder politischen Gremien und Institutionen (z.B. Mitarbeitende von Ministerien und von NGO).

c. Fachliche Schwerpunkte

Mit seinen Aktivitäten soll das Netzwerk neben der (produktionstechnischen) Fachkompetenz, vor allem die Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz der Zielgruppen fördern / verbessern. Die fachlich-thematischen Schwerpunkte des Netzwerks sind Methodik, Didaktik, Kommunikation, Organisationsentwicklung und Management im Wissenssystem Landwirtschaft / ländlicher Raum.

d. Zielsetzungen

Mit den modularen, bedürfnisorientierten Aktivitäten soll das Netzwerk zum Erreichen folgender Ziele beitragen

- Weiterentwicklung / Verbesserung der Qualität von Bildungs- und Beratungsleistungen im ländlichen Raum in Ländern des Südens und des Nordens.
- Entstehung von kohärenten, zielgruppenorientierten Bildungs- und Beratungssystemen auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene.
- Effizientem Einsatz von vorhandenen Ressourcen für Bildung und Beratung.

e. Zusammenarbeit im Kreislauf der Wissensgenerierung und -nutzung

Im Kreislauf der Wissensgenerierung, Wissensaufbereitung und Wissensnutzung können verschiedene Schritte unterschieden werden, so z.B.:

- 1 *erkennen von Wissen / Können / Erfahrungen -*
- 2 *systematisieren / werten von Wissen / Können / Erfahrungen -*
- 3 *zugänglich machen / darstellen von Wissen / Können / Erfahrungen -*
- 4 *zur Diskussion stellen von Wissen / Können / Erfahrungen -*
- 5 *aufnehmen und weiterverbreiten lassen von Wissen / Können / Erfahrungen -*
- 6 *entstehen von neuem Wissen / Können / Erfahrungen begleiten -*
- 7 *realisieren bzw. verbessern von bestehendem bzw. neuem Wissen / Können / Erfahrungen.*

Das Netzwerk soll die Zusammenarbeit aller Akteure, welche in diesen „Stufen“ tätig sind, verstärken und dabei insbesondere die Verantwortlichkeit für die Schritte 4 und 5 übernehmen.

Zusammenfassung der Entwicklungsidee:

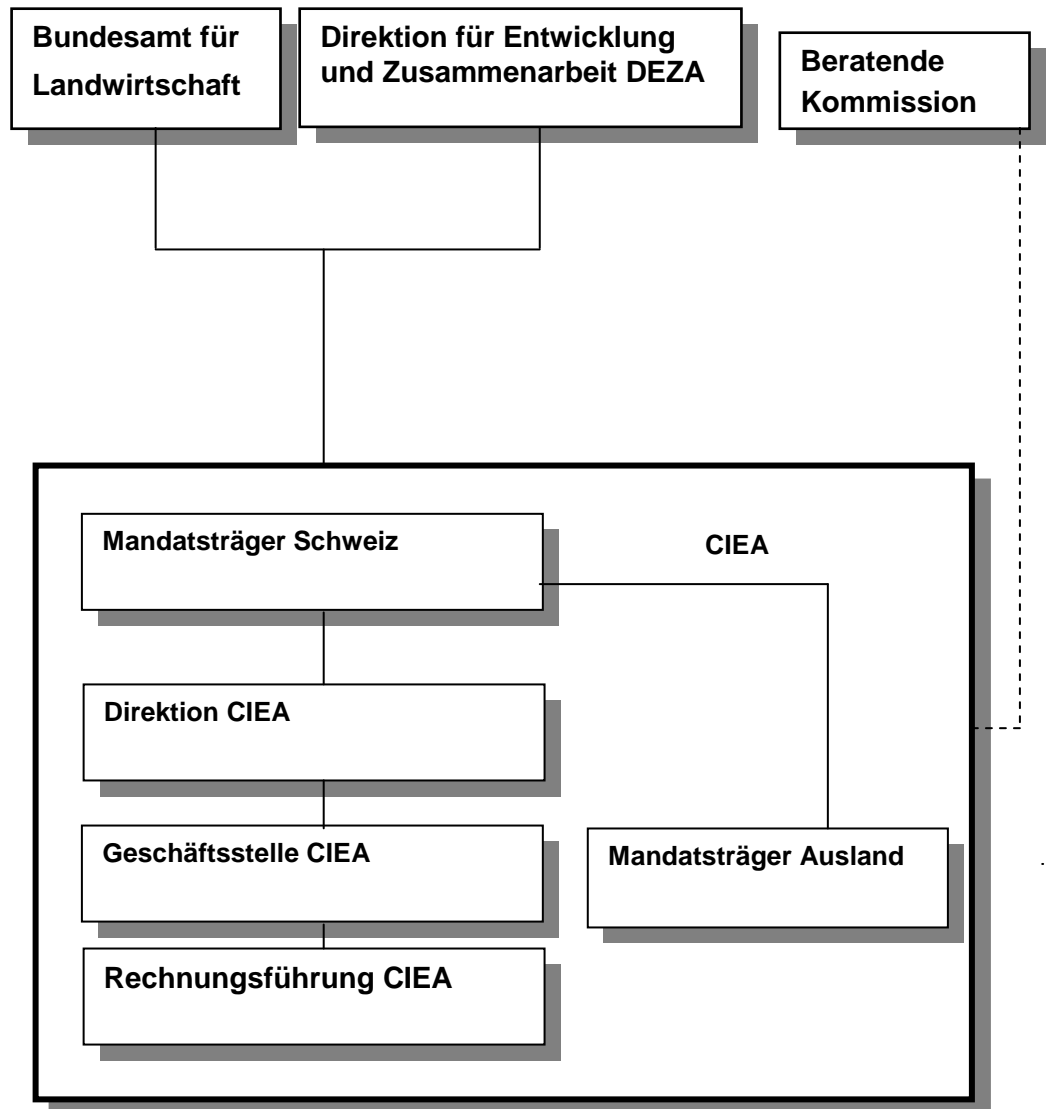
(Berufs-) Bildung und (landwirtschaftliche) Beratung spielen eine wichtige Rolle im Hinblick auf die wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung des ländlichen Raums. Teilnehmerorientierte, nachhaltige Lehr-Lernprozesse befähigen Akteure in ländlichen Gebieten, ihre wirtschaftliche Situation und ihr Umfeld besser zu verstehen und zu verändern. Dazu bedarf es gezielter Bildungs- und Beratungskonzepte, funktionsfähiger Organisationen sowie gezielt aus- bzw. weitergebildeter Lehr- und Beratungspersonen. **Im Rahmen einer Netzwerkstruktur können dazu fachlich fundierte, nutzerorientierte und modulare Leistungen erbracht werden.**

Mit seinen Aktivitäten soll das Netzwerk ein geschätzter und wirksamer Partner werden, welcher auf Bedürfnisse der internationalen Bildungslandschaft in der Land- und Ernährungswirtschaft kompetent, effizient und innovativ reagiert. In dieser Richtung will das CIEA 2009 arbeiten. Es gilt die dazu notwendigen Grundsatzdiskussionen zu führen, um danach konkrete Entwicklungsschritte zu planen.



7. CIEA – Intern

7.1. Das Organigramm des CIEA



7.2. Die Beratende Kommission des CIEA

Präsident	Dr. André Renfer, Ing.-Agr. Les Epenattes 3 CH-2853 Courfaivre
Mitglieder	Isabelle Gomez Schweiz. Zentrum für Internationale Landwirtschaft CH-8092 Zürich Sylvia Brunold, Dipl. Agraring. AGRIDEA CH-8315 Lindau Ruth Huber Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit CH-3003 Bern Anton Stöckli, Ing.-Agr. Bundesamt für Landwirtschaft CH-3003 Bern Roland Stähli, Ing.-Agr. Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft CH-3052 Zollikofen Bettina Jenny, Helvetas CH-8042 Zürich

7.3. Die Partner des CIEA

Das CIEA wird finanziell getragen durch die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und das Bundesamt für Landwirtschaft (BLW). Das CIEA wird im Mandatsverhältnis geleitet durch die Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft (SHL).

Das CIEA wird zudem durch verschiedene Patronatsorganisationen unterstützt.

Es sind dies:

- FAO, Rom Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
- UNESCO, Paris Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
- ETH, Zürich Eidgenössische Technische Hochschule, Abteilung für Agrar- und Lebensmittelwissenschaften
- SVIAL, Zollikofen Schweizerischer Verband der Ingenieur-Agronomen und der Lebensmittel-Ingenieure

Für die vielfältige Unterstützung im Jahr 2008 dankt die Direktion des CIEA der Beratenden Kommission, der DEZA, dem BLW und den Patronatsgebern herzlich.

Bundesamt für Landwirtschaft
Direktor CIEA und Geschäftsführerin
CIEA (Centre international d'études agricoles)

Roland Stähli

Heidi Hürlimann

Bern, Januar 2009