



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

200
1818
2018
JAHRE

Kurzgutachten zur Freien Ausbildung im biologisch-dynamischen Landbau

**Universität Hohenheim
Institut für Sozialwissenschaften des Agrarbereichs
Ländliche Soziologie**

**Jun.-Prof. Dr. Andrea Knierim
Dr. Maria Gerster Bentaya
Johann Gramm**

**Auftraggeber
Bäuerliche Bildung und Kultur gGmbH
Jakob Ganten**

Februar 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	i
Ausführliche Zusammenfassung.....	1
1. Einführung	5
1.1 Was ist die Freie Ausbildung?	5
1.2 Was soll mit dem Kurzgutachten erreicht werden?	5
1.3 Redaktionelle Hinweise	6
2. Material, Methoden, Vorgehensweise	7
2.1 Welches Material wurde herangezogen?	7
2.2 Welche Daten konnten ausgewertet werden?	7
2.2.1 Online Befragung von Auszubildenden, Absolventen und Absolventen ohne Abschluss	8
2.2.2 Schriftlich-telefonische Befragung der ausbildenden Betriebsleiter und Seminarleitungen	9
3. Ergebnisse	10
3.1 Welche Ziele im Hinblick auf Wissen, Fähigkeiten, Werte und Kompetenzen charakterisieren Lehrinhalte und Ausbildungsmethoden?.....	10
3.1.1 Ziele der Freien Ausbildung	10
3.1.2 Die Lehrinhalte der Freien Ausbildung	11
3.1.3 Ausbildungsaufbau, Methoden, Prüfungen und Gremien	13
3.1.4 Gegenüberstellung der Freien Ausbildungen zur staatlichen Ausbildung als Landwirtschaftsgeselle.....	16
3.1.5 Fazit zu den Ergebnissen der Dokumentenauswertung	18
3.2 Wie bewerten Auszubildende und Absolventen die Ausbildung?	19
3.2.1 Bewertung des erworbenen Wissens	19
3.2.2 Bewertung von Schlüsselfähigkeiten und Werthaltungen	22
3.2.3 Bewertung der Lernmethoden und der Prüfungselemente	25
3.3 Wie bewerten die ausbildenden Betriebsleiter die Ausbildung?	29
3.3.1 Einschätzung der eigenen Rolle im Ausbildungsprozess	29
3.3.2 Bewertung der vermittelten Inhalte, Fähigkeiten und Werte.....	31
3.3.3 Bewertung der Durchführung und institutionellen Organisation der Ausbildung.....	33

3.4	Rolle und Perspektiven der Seminarleiterinnen und -leiter	35
3.4.1	Einschätzung der eigenen Rolle im Ausbildungsprozess	35
3.4.2	Bewertung der vermittelten Inhalte, Fähigkeiten und Werte.....	36
3.4.3	Bewertung der Durchführung und institutionellen Organisation der Ausbildung	37
4.	Zusammenführung und Diskussion der Ergebnisse.....	40
4.1	Große Zustimmung zu biologisch-dynamischen Inhalten	40
4.2	Differenzierte Bewertung der Fachinhalte.....	41
4.3	Die Selbstorganisation als Kernprinzip der FA	42
4.4	Uneinheitliches Prüfungswesen	43
4.5	Aufbau und Verlauf der Freien Ausbildung	43
5.	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	45
6.	Literaturangaben	47
7.	Anhang.....	48

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AGBDL_BB	Arbeitsgemeinschaft Biologisch-Dynamische Landwirtschaft Berlin Brandenburg
AGBDW	Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.
ALF	Ausbildungsleitfaden
AO	Ausbildungsordnung
ARL	Ausbildungsrichtlinie
BG	Bäuerliche Gesellschaft e.V.
FA	Freie Ausbildung
SL	Seminarleiter, Seminarleiterin
SLK	Seminarleiterkreis

Liste der Tabellen

Tab. 1: Teilnehmende an der online-Befragung.....	8
Tab. 2: Auszubildende im ersten Lehrjahr und mit Abschluss im Zeitraum 2007-2017.....	15
Tab. 3: Die Freie und staatliche Ausbildung zum Landwirt im Vergleich	17
Tab. 4: Die Bedeutung der Werthaltungen für die Ausbildung aus Sicht der Ausbilder	31
Tab. A1: Gegenüberstellung Lehrinhalte laut Rahmenplan und Unterrichtseinheiten (2014) am Beispiel FA NRW/HE	48

Liste der Abbildungen

Abb. 1: Zusammensetzung überbetrieblicher Lehrinhalte (Beispiel aus FA NRW/HE).....	12
Abb. 2: Bedeutung der biologisch-dynamischen Inhalte für die fachliche Kompetenz	20
Abb. 3: Bedeutung der biologisch-dynamischen Inhalte für die persönliche Kompetenz	20
Abb. 4: Praxisrelevanz der biologisch-dynamischen Inhalte.....	20
Abb. 5: Bedeutung der Fachinhalte für den Erwerb der fachlichen Kompetenz.....	21
Abb. 6: Nützlichkeit bzw. praktische Relevanz der fachlichen Themen.....	21
Abb. 7: Bedeutung der Schlüsselfähigkeiten für die fachliche Kompetenz	22
Abb. 8: Bedeutung der Schlüsselfähigkeiten für die persönliche Kompetenz	23
Abb. 9: Praxisrelevanz der Schlüsselfähigkeiten.....	23
Abb. 10: Bewertung der Vermittlung der Werthaltungen	24
Abb. 11: Beurteilung der Nützlichkeit der Werthaltungen für das Lernen Ausbildung.....	24
Abb. 12: Bewertung zum künftigen Anteil der Werthaltungen in der Ausbildung.....	24
Abb. 13: Bewertung des Einsatzes der überbetrieblichen Ausbildungsmethoden	25
Abb. 14: Bewertung der Nützlichkeit der überbetrieblichen Methoden.....	26
Abb. 15: Bewertung des Einsatzes betrieblichen Ausbildungsmethoden	26
Abb. 16: Bewertung der Nützlichkeit der betrieblichen Methoden.....	27
Abb. 17: Bewertung der Beibehaltung betrieblicher Methoden	27
Abb. 18: Bewertung der Methoden zur Prüfung.....	28
Abb. 19: Bewertung der Nützlichkeit der Prüfungsmethoden.....	28
Abb. 20: Bewertung der Qualität der fachlichen Ausbildung durch die Ausbilder	32
Abb. 21: Die Bedeutung der Werthaltungen für die Ausbildung aus Sicht der Ausbilder und Seminarleiter	37
Abb. 22: Kriterien für die Kurszusammenstellung (Anzahl Nennungen)	38

Ausführliche Zusammenfassung

Hintergrund und Ziele des Gutachtens

Die *Freie Ausbildung für biologisch-dynamischen Landbau* (im Weiteren auch als Freie Ausbildung oder FA abgekürzt) bezeichnet die Form der landwirtschaftlichen Ausbildung, die auf die biologisch-dynamische Landwirtschaft ausgerichtet ist, – letztere auch bekannt unter dem ‚demeter‘ Kennzeichen. Die Freie Ausbildung existiert derzeit in Deutschland in drei voneinander unabhängigen Organisationen, (i) die älteste ‚im Norden‘, seit 1983 in Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen, Hamburg und (später dazugekommen) Mecklenburg-Vorpommern, (ii) die 1996 ins Leben gerufenen ‚Freie Ausbildung in NRW und Hessen‘ und (iii) seit 2008 die jüngste ‚im Osten‘ Deutschlands in den Bundesländern Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Berlin. Im Rahmen eines internen Organisationsentwicklungsprozesses haben sich die drei Trägerstrukturen darauf verständigt, die FA gemeinsam weiterzuentwickeln.

Vor diesem Hintergrund wurde das vorliegende Gutachten als eine Evaluierung über die Qualität der Freien Ausbildung konzipiert, die die Ausbildungskompetenz der Trägerorganisationen abbildet, und die die erreichte Ausbildungsleistung den organisationseigenen Zielen und Ansprüchen gegenüberstellt und bewertet. Berücksichtigt werden die Perspektiven der Auszubildenden und Absolventen der Ausbildung sowie die Ausbilder in den Betrieben und in den überbetrieblichen Seminaren.

Methodik

Die für die Studie genutzten Materialien sind zum einen von den Trägerorganisationen zur Verfügung gestellte Daten und Dokumente sowie im Internet zugängliche Texte. Zum anderen beruht der überwiegende Teil der Ergebnisse auf empirischen Erhebungen, die unter Auszubildenden und Absolventen sowie betrieblichen Ausbildern und überbetrieblichen Ausbildungsverantwortlichen im September und Oktober 2017 durchgeführt wurden. Mit einem Rücklauf von ca. 40% unter den derzeitigen Auszubildenden und den überbetrieblichen Ausbildungsverantwortlichen, sowie einer zufriedenstellenden Zufallsauswahl unter den betrieblichen Ausbildern und den Absolventen ist die Datengrundlage für die vorliegende Studie als verlässlich und aussagekräftig im Hinblick auf die Forschungsfragen einzuschätzen.

Ergebnisse

Die Dokumentenauswertung legt offen, dass die drei Freien Ausbildungen ein Ausbildungsangebot darstellen, das sich durch eine anspruchsvolle und breite Zielsetzung, ein weites Spektrum der Lehrinhalte und durch eine Kombination von unterschiedlichen Ausbildungsorten auszeichnet.

Im Einzelnen zeigen sich als Besonderheit, dass die Zielsetzung der Ausbildung nicht nur auf die professionelle Befähigung setzt, bzw. auf die berufliche Bildung ausgerichtet ist, sondern eine allgemeine Bildung und Weiterbildungsfähigkeit der Auszubildenden (Schlüsselqualifikationen) und das selbstverantwortliche, für sich und andere sorgende

Handeln beabsichtigt. Die Lehrinhalte sind auf fachliche, individuell-persönliche und soziale Kompetenzen und Wissen ausgerichtet. Fachlich werden neben den klassischen agrarwissenschaftlichen Inhalten auch die Konzepte und Praktiken der biologisch-dynamischen Landwirtschaft gelehrt, sowie künstlerisch-musische Fächer, allgemeinbildende, auf das soziale Verhalten und auf das anthroposophische Weltverständnis ausgerichtete Inhalte. In dieser Hinsicht gehen die Lehrinhalte über die des staatlichen Lehrplans hinaus. Die Ausbildungsorganisation sieht einen überbetrieblichen Teil vor, der nicht in einer Berufsschule, sondern in mehrtägiger Seminarform, monatlich auf wechselnden Betrieben vermittelt wird, und damit den Auszubildenden Einblicke in unterschiedliche Praxiszusammenhänge ermöglicht. Die Ausbildung dauert ein Jahr länger und umfasst thematisch ähnliche Prüfungsleistungen wie die staatliche Ausbildung, allerdings ist anstatt einer schriftlichen Abschlussprüfung eine eigenständig zu verfassende Jahresarbeit vorgesehen. Ferner zeigt sich auch, dass obwohl eine inhaltliche und strukturelle Nähe zur staatlichen Ausbildung gegeben ist, diese nicht an konkreten Inhaltsbeschreibungen zu den Lehr- und Prüfungsleistungen überprüfbar ist.

Von allen befragten Gruppen werden die als ‚biologisch-dynamische Inhalte‘ bezeichneten Lehrinhalte als relevant und wichtig sowohl für die fachliche Kompetenz als auch für die persönliche Entwicklung erachtet. Ebenso haben die auf dem anthroposophischen Menschenbild und dem biologisch-dynamischen Landwirtschaftskonzept beruhenden Werthaltungen eine sehr hohe Bedeutung für die Ausbildung. Auch die in den Ausbildungszielen genannten Schlüsselfähigkeiten werden mit sehr geringen Abweichungen von allen Auszubildenden und Absolventen als wichtig – sowohl für den Erwerb der fachlichen als auch der persönlichen Kompetenz – erachtet und als hochgradig relevant für die Praxis bewertet. Mit dem Angebot sind die Auszubildenden überwiegend zufrieden bzw. geben an, dass teilweise noch mehr angeboten werden kann. Für die Ausbilder wiederum ist das Vorhandensein der Schlüsselkompetenzen eines der häufig genannten Kriterien, um die erreichte Ausbildungsqualität zu beurteilen. Die hier festgestellte große Übereinstimmung in der positiven Bewertung durch die unterschiedlichen Akteure wird als deutlicher Qualitätshinweis und als eine große Stärke der Freien Ausbildung gewertet. Die postulierten Ideale werden in vielfältiger Weise und quer durch alle befragten Gruppen als gelebt wahrgenommen und sind daher als wirksam im Sinne der Ausbildung zu betrachten.

Die Fachinhalte werden von Auszubildenden /Absolventen und Ausbildern unterschiedlich bewertet: Die Auszubildenden und Absolventen zeigen sich (sehr) zufrieden mit den gelehrt Inhalten, und zwar sowohl im Hinblick auf das Angebot als auch auf die Praxisrelevanz des vermittelten Fachwissens mit wenigen Ausnahmen. Deutlich kritischer schätzen die Ausbilder die Qualität der fachlichen Ausbildung ein, und weisen u.a. mit Nachdruck darauf hin, dass betriebswirtschaftliche Fragen nicht ausreichend behandelt bzw. nicht genügend mit anderen Fachinhalten verknüpft werden. Auch die Seminarleiterinnen und –leiter stützen mit ihren Anmerkungen zur Verbesserung der Lehrinhalte diesen Kritikpunkt auf einer allgemeineren Ebene, wenn sie z.B. eine klarere Festlegung von ‚muss‘ und ‚kann‘ Lehrinhalten befürworten. Diese Forderung wird auch plausibel vor dem Hintergrund, dass die ausgewerteten Dokumente keine verbindlichen und übereinstimmenden Angaben zu den Fachinhalten für die überbetriebliche Ausbildung machen.

Die konkrete Gestaltung der Freien Ausbildung resultiert wesentlich aus der Eigeninitiative und Elementen der Selbstorganisation und Mitgestaltung durch die Auszubildenden in Zusammenarbeit mit den Ausbildern und Seminarleitungen und kann daher unterschiedliche Ausprägungen annehmen. Auch die anderen Organe der Ausbildung (die Ausbilder sowie Seminarleiterinnen und –leiter), zeigen ein hohes Maß an Selbstorganisation, z.B. kollektiv in den Steuerungsgremien der FA, und individuell durch ein hohes Maß an Rollenreflexion, fachliche Fortbildungen und in der Auseinandersetzung mit schwierigen Fällen. Dieses dargestellte Engagement der unterschiedlichen Akteure für die Freie Ausbildung stellt ein großes Kapital dar, das in zwei Richtungen wirkt: es festigt das gemeinsame Verständnis und die Identität der Freien Ausbildung durch den regen Austausch über Ziele, Themen und Verfahren, und deren Weiterentwicklung, und es erlaubt gleichzeitig interessierten Menschen, sich an unterschiedlichen Stellen mit eigenen Ideen und Ressourcen in die Ausbildung einzubringen und diese lebendig weiterzuentwickeln. Das hohe Maß an freiwilligem und ehrenamtlichem Einsatz birgt allerdings auch das Risiko, dass aufgrund von zeitlicher Überbelastung der Beteiligten die Organisation und Durchführung von Tagungen und Seminaren sowie auch von Prüfungen nicht bzw. nicht in ausreichendem Maß gewährleistet und auch die nötige Tiefe der Fachinhalte nicht immer abgedeckt werden kann.

Als besonders nützliche Prüfungselemente werden von allen Beteiligten die im ersten und tw. dritten Lehrjahr vorgesehenen Entwicklungsgespräche angesehen. Die formalisierten Prüfungen werden als mittelmäßig bis sehr nützlich gewertet, und von einigen Ausbildern werden mehr Vereinheitlichung, klarere Standards und zusätzlich Tests als Lernerfolgskontrolle angeregt. Dies ist umso überzeugender, als das zu beobachtende Prüfungswesen der drei FA nicht einheitlich ist, sondern die Ausführung variiert sowohl im Zeitverlauf, als auch in den prüfungsrelevanten Fachinhalten, so dass wenig Transparenz für Dritte über die Erreichung der Ausbildungsziele geschaffen wird.

Zusammenfassend ist die Freie Ausbildung inhaltlich und in ihrer Struktur nur bedingt vergleichbar mit der staatlichen Ausbildung, und nicht direkt anschlussfähig an deren Abschluss. Dass ein solcher Abschluss aber für eine Reihe der Auszubildenden von Interesse und auch gut erreichbar ist, wird durch die Zahlen und Aussagen zu den erreichten Abschlüssen nahegelegt.

Empfehlungen

Die bemerkenswerte Qualität der Freien Ausbildung im Hinblick auf die Ziele der Persönlichkeitsbildung und der biologisch-dynamischen Fachbildung gilt es zu erhalten und im dynamischen Umfeld gesellschaftlicher Erwartungen weiterzuentwickeln. Dies erfordert sowohl die Aufmerksamkeit, Lernbereitschaft und Kooperation der unterschiedlichen Akteursgruppen und Organe, als auch die explizite Anerkennung und Wertschätzung des sich hierin zeigenden persönlichen Einsatzes aller Beteiligten. Um diese selbstorganisierenden Kräfte zu stärken und zu fördern, ist zu überlegen, wie insbesondere die Ausbilder strukturell durch die Trägerorganisationen in ihrer Arbeit unterstützt werden können.

Da das Angebot der Fachinhalte in seiner Qualität deutlich differenziert beurteilt wurde, wird hierzu eine verbindliche Festlegung der überbetrieblich zu lehrenden Inhalte empfohlen, die die Kernthemen der Berufsausbildung angemessen ausfüllen. Dazu ergänzend soll ein Qualitätsmanagement für die Lehrinhalte entwickelt werden, das auf systematischen Rückmeldungen aus den unterschiedlichen Gremien aufbaut.

Die Beteiligung der Auszubildenden an der Gestaltung ihrer Ausbildung ist auch zukünftig zu sichern, da sie stark motivierend wirkt. Ihr Mitwirken ist dabei so zu institutionalisieren, dass Engagement und zeitliche Belastung in einem angemessenen Verhältnis stehen. Ebenso sorgfältig muss das überbetriebliche Engagement der Ausbilder bei der Organisation und Durchführung der verschiedenen Prüfungen betrachtet werden und eine verbesserte Transparenz und Vereinfachung von Strukturen und Verfahren angestrebt werden.

Auch der Ablauf der FA kann von einer einheitlichen Struktur profitieren: dies betrifft insbesondere den Ausbildungseinstieg, wo durch Transparenz über Ausbildungsbetrieb und -anforderungen sowie durch einen teilstrukturierten Verlauf des Ausbildungsbeginns die Erwartungen der Auszubildenden mit den Möglichkeiten der Ausbilder konkreter als bisher in Übereinstimmung gebracht werden. Eine solche Herangehensweise kann durch einen von den Trägerstrukturen durchgeführten Betriebscheck auf Ausbildungsseignung und entsprechend explizit gemachte Anforderungen an Betriebsleiter unterstützt werden.

Ungefähr die Hälfte der Absolventen erwirbt neben dem Abschluss in der FA auch einen staatlichen Abschluss. Dies zeigt, dass für viele auch die staatlich anerkannte Qualifikation eine Rolle spielt. Es wird daher empfohlen, die Anschlussfähigkeit der FA an die staatliche Ausbildung bei der Weiterentwicklung stärker zu berücksichtigen. Dies impliziert u.a., das eigene Prüfungswesen stärker zu formalisieren und die Ergebnisse für Dritte besser vermittelbar zu machen. Ebenso kann geprüft werden, inwieweit die Zusammenarbeit, die an manchen Standorten mit staatlichen Organen in dieser Hinsicht erfolgreich war, institutionalisiert werden kann.

Die Trägerstrukturen der FA haben in den letzten Jahren einen Dialogprozess zur Weiterentwicklung der Ausbildung geführt und dabei eine inhaltliche und strukturelle Annäherung, Vereinheitlichung von Prüfungsstandards und ein konzertiertes Qualitätsmanagement in Aussicht genommen. Das vorliegende Gutachten stützt diese Absicht insbesondere durch die empirischen Ergebnisse umfassend.

1. Einführung

1.1 Was ist die Freie Ausbildung?

Die *Freie Ausbildung für biologisch-dynamischen Landbau* (im Weiteren auch als Freie Ausbildung oder FA abgekürzt) bezeichnet die Form der landwirtschaftlichen Ausbildung, die auf die biologisch-dynamische Landwirtschaft ausgerichtet ist, – letztere auch bekannt unter dem ‚demeter‘ Kennzeichen. Die Freie Ausbildung existiert derzeit in Deutschland in drei voneinander unabhängigen Organisationen, (i) die älteste ‚im Norden‘, seit 1983 in Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen, Hamburg und (später dazugekommen) Mecklenburg-Vorpommern, (ii) die 1996 ins Leben gerufenen ‚Freie Ausbildung in NRW und Hessen‘ und (iii) seit 2008 die jüngste ‚im Osten‘ Deutschlands in den Bundesländern Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Berlin. Die drei Trägerorganisationen sind die Landesarbeitsgemeinschaften der biologisch-dynamischen Landwirtschaft. Diese sind voneinander rechtlich unabhängig, aber alle innerhalb der Demeter Bewegung verortet und damit auf eine gemeinsame weltanschauliche Basis bezogen (AGBDL_BB 2016a,6). In den Jahren 2014 bis 2016 haben sich Vertreterinnen und Vertreter der drei Trägerorganisationen in einen Analyse- und Ideenbildungsprozess begeben, um „die Ausbildung strukturell zu überarbeiten und auf Verbesserungsmöglichkeiten zu durchleuchten, so dass sie für die Zukunft gut und wirksam aufgestellt ist“ (ibid,5). Im Ergebnis betonen die Trägerorganisationen die Einzigartigkeit der Ausbildung und möchten diese erhalten und weiterentwickeln. Dafür sehen sie es als notwendig an, die überregionale Zusammenarbeit institutionell und durch die Bereitstellung von Ressourcen zu sichern (ibid,29). Ein weiteres Ergebnis dieses gemeinsamen Organisationsentwicklungsprozesses war der Entschluss, ein externes Gutachten zu den Ausbildungskompetenzen der Trägerorganisationen zu vergeben, um die Qualität der Ausbildung darzustellen und zu bewerten und somit eine Grundlage für deren Erhalt und Weiterentwicklung zu schaffen.

1.2 Was soll mit dem Kurzgutachten erreicht werden?

Vor dem Hintergrund der inhaltlichen Annäherung und dem sich abzeichnenden institutionellen Wandel der FA in den drei Regionen wurde das vorliegende Gutachten als eine Evaluierung konzipiert, die die erreichte Ausbildungsleistung den organisationseigenen Zielen und Ansprüchen gegenüberstellt. Ziel des Gutachtens ist es, die Ausbildungskompetenz der Trägerorganisationen für die Freie Ausbildung darzustellen und in ihrer Qualität zu bewerten. Berücksichtigt werden die Perspektiven der Auszubildenden und Absolventen der Ausbildung sowie die Ausbilder in den Betrieben und in den überbetrieblichen Seminaren.

Im Einzelnen wird dargestellt

- ➔ Welche Ziele, Inhalte, Lehr- und Ausbildungsmethoden der freien Ausbildung sich aus den schriftlichen Unterlagen ableiten, um so die selbst gesteckten Ziele und Vorgehensweisen transparent zu machen. Diese Auswertung dient als Grundlage und Referenzrahmen für die Wahrnehmungen und Bewertungen, die

empirisch zusammengestellt werden. Außerdem werden die Inhalte der FA den Inhalten der staatlichen Ausbildung gegenübergestellt, um eine Einschätzung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erlauben.

- ➔ Welche Kompetenzen und welches Wissen die Absolventen in der Ausbildungszeit erwerben und wie sie die Inhalte und Methoden bewerten. Hierbei wird eine weitest mögliche Differenzierung der unterschiedlichen Themen und Angebote angestrebt, um die Besonderheiten der Freien Ausbildung sichtbar und ihre Zielerreichung bewertbar zu machen.
- ➔ Wie die ausbildenden Betriebsleiter und die für die überbetriebliche Ausbildung verantwortlichen Seminarleitungen die Ausbildungsinhalte, -methoden und – ergebnisse wahrnehmen und bewerten, und wie sie dabei ihre eigene Rolle einschätzen. Die beiden Gruppen stellen die tragenden Säulen der Freien Ausbildung dar, so dass ihre Wahrnehmung über Ansprüche und Implementierung der Ausbildungskomponenten aussagekräftig sind für das, was die Freie Ausbildung an Möglichkeiten und Grenzen darstellt.
- ➔ Welche weiteren Organe und Strukturen in den Trägerorganisationen bestehen, die als Kontext für die Freie Ausbildung wirken und deren Umsetzung wie auch Weiterentwicklung beeinflussen.

Die Perspektiven und Bewertungen dieser unterschiedlichen Gruppen werden vergleichend und vor dem Hintergrund der gesteckten Ziele betrachtet und diskutiert sowie Schlussfolgerungen gezogen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der freien Ausbildung gegeben.

1.3 Redaktionelle Hinweise

Wo immer möglich, verwenden wir eine inklusive Sprachform, wenn wir von Männern und Frauen sprechen oder wir sprechen explizit beide Gruppen an. An Stellen, wo diese Formulierungen zu aufgeblähter Sprache und mühsamen Lesen führen würden, wählen wir ein vereinfachend entweder die weibliche oder die männliche Form, je nach Kontext.

Im Gutachten wird häufig Bezug genommen auf die drei Trägerstrukturen der Freien Ausbildung im Osten, Norden und Nordwesten (NRW/Hessen) Deutschlands, sie werden abgekürzt mit FA Ost, Nord und NRW/HE.

Wir danken allen an der Befragung Beteiligten für ihre Auskunftsbereitschaft und Mitwirkung, sowie Frau Beatriz Herrera Sabillón und Regina Jungreitmeier für die Unterstützung bei der Erstellung des Gutachtens.

2. Material, Methoden, Vorgehensweise

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die zur Verfügung gestellten bzw. erhobenen empirischen Daten und Dokumente und das methodische Herangehen bei der Durchführung des Gutachtens.

2.1 Welches Material wurde herangezogen?

Vom Auftraggeber wurden zur Verfügung gestellt:

- Der von der Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg e.V. erstellte Projektbericht „Weiterentwicklung der drei Freien Ausbildungen im biologisch-dynamischen Landbau“ (2016), hier zitiert als AG-BDL_BB 2016a
- Unterlagen zu den Curricula 2015-17 der FA Ost und die Seminarprogramme der FA NRW/HE (2013-17)
- Prüfungsanforderungen und ausgewählte Prüfungsprotokolle zur FA Ost, Nord, NRW/HE
- Listen der Ausbildungsbetriebe für die FA Ost, Nord, NRW/HE
- Namen und Adressen der aktuellen Seminarleitungen und
- Protokolle zu Treffen des Koordinationskreises (2013 – 2017) von der FA Nord und des Initiativkreises (2011 – 2017) der FA NRW/HE.

Jede der drei Ausbildungen hat ein eigenes Onlineportal, das auch über eine gemeinsame Eingangsseite (www.freie-ausbildung.de) erreicht wird. Die synoptischen Darstellungen der Ausbildungen und die einzelnen auf der Webseite zur Verfügung gestellten Dokumente unterscheiden sich deutlich voneinander. So gibt es z.B. Checklisten zur Überprüfung der Ausbildungsinhalte. Allerdings sind diese nur für die FA Nord (Landwirtschaft) und die FA NRW/HE (Landwirtschaft und Gartenbau) im Internet zugänglich. Auch aus diesen und ähnlichen Dokumenten wurden ausgewählte Texte für das vorliegende Gutachten als Internetquellen berücksichtigt.

2.2 Welche Daten konnten ausgewertet werden?

Als Grundlage für das Gutachten wurden empirische Daten von fünf unterschiedlichen, an der FA beteiligten Akteursgruppen (Auszubildende, Absolventen, Absolventen ohne Abschluss („Abbrecher“), betriebliche Ausbilder und Seminarleiter) erhoben. Die Vorgehensweise bei der Datenerhebung und -auswertung wird in den nächsten Abschnitten vorgestellt.

2.2.1 Online Befragung von Auszubildenden, Absolventen und Absolventen ohne Abschluss

Die Befragung der Auszubildenden und Ausgebildeten wurde als überwiegend standardisierte, schriftliche Umfrage konzipiert und mittels eines frei zugänglichen *online-tools* umgesetzt (soscisurvey.de). Der Fragebogen wurde in folgende Themenfelder untergliedert: a) persönliche Informationen, b) Wahrnehmung und Beurteilung der Lerninhalte, c) der Lernmethoden und d) der vermittelten Werthaltungen. Diese Themenfelder wurden ausgehend von der Dokumentenauswertung (Kap. 3.1) abgegrenzt und darin jeweils einzelnen Fragen entwickelt. Nach einem Pretest und den daraus resultierenden Änderungen wurde die Befragung am 5.10.2017 gestartet. Dazu wurden die drei Akteursgruppen Auszubildende, Absolventen und Absolventen ohne Abschluss indirekt, nämlich über die Seminarleitungen per E-Mail angeschrieben und dabei auch um die Weiterleitung der Anfrage im Netzwerk der Absolventen gebeten. Nach ca. 10 Tagen wurde eine Erinnerungsmail auf dem gleichen Wege versandt, und am 31.10.2017 wurde die online-Befragung beendet. Aufgrund dieser indirekten Adressierung und der freien Weiterleitung sind Aussagen dazu, inwiefern das gezogene Sample die Grundgesamtheit abdeckt, nicht möglich.

Der Rücklauf ist mit 123 auswertbaren Fragebögen zufriedenstellend. Insgesamt nahmen 67 Frauen und 56 Männer an der Befragung teil, die sich in auf die drei Gruppen Auszubildende, Absolventen und Absolventen ohne Abschluss in einem Verhältnis von 76:33:13 verteilen (Tab. 1). Einen Bezug zur Grundgesamtheit ist nur für die Auszubildenden möglich, hier entspricht der Rücklauf bei ungefähr 190 potentiell erreichbaren Auszubildenden in 2016 (AGBDL_BB 2016a) ca. 40% - eine Rate, die als sehr positiv einzuschätzen ist.

Tab. 1: Teilnehmende an der online-Befragung

	Auszubildende	Absolventen	Abs. o. Abschl.	Gesamt
Gesamt	77	33	13	123
Weiblich	41	18	8	67
Männlich	36	15	5	56
1. Lehrjahr	23		0	
2. Lehrjahr	28		3	
3. Lehrjahr	12		7	
4. Lehrjahr	14		3	
Osten	18	Nicht erfasst		
Norden	27	Nicht erfasst		
NRW/Hess	32*	Nicht erfasst		

Die Regionen sind mit 32 Auszubildenden aus der Freien Ausbildung NRW/Hessen, 27 Auszubildenden aus der Freien Ausbildung im Norden und 18 Auszubildenden aus der Freien Ausbildung im Osten in einem zufriedenstellenden Verhältnis abgebildet, ebenso

wie auch die unterschiedlichen Lehrjahre. Ein Auszubildender hat einen Betriebswechsel zwischen der FA Nord und NRW/Hessen vollzogen und ist deshalb zweimal in Tab. 1 aufgeführt.

Die Befragungsergebnisse konnten als Datensatz in Excel quantitativ ausgewertet und mittels Grafiken veranschaulicht werden, sie werden im Kapitel 3.2 präsentiert. Zu einer Reihe von Fragen wurden auch ergänzend freie Antwortmöglichkeiten angeboten. Die Antworten wurden nach thematischen Ähnlichkeiten zusammengestellt und bei der Diskussion der Ergebnisse berücksichtigt. Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurden die Informationen in den Grafiken auf zentrale Ergebnisse reduziert. Die detaillierten Auswertungen mit Darstellung der jeweiligen Anzahl von in der Berechnung gültigen Fälle können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

2.2.2 Schriftlich-telefonische Befragung der ausbildenden Betriebsleiter und Seminarleitungen

Für die Befragung der ausbildenden Betriebsleiter und der die überbetriebliche Ausbildung gestaltenden Seminarleitungen wurde ein Fragebogen erarbeitet, der einerseits die Inhalte und die Qualität der Ausbildung analog zu den Themenfeldern der online-Befragung (Kap. 2.2.1), andererseits auch die Rolle und das Selbstverständnis der Ausbilder und die Ausbildungsstrukturen zum Gegenstand hat. Auch hier wurde eine weitgehende Standardisierung angelegt, allerdings auch immer Raum für Kommentare gelassen. Der Fragebogen wurde in einer telefonischen Befragung getestet.

Die zu befragenden Betriebe wurden anteilig pro Region und nach dem Zufallsprinzip aus den zur Verfügung gestellten Listen der Ausbildungsbetriebe ausgewählt. Angeschrieben wurden insgesamt 21 Betriebe (je 6 aus FA Ost und NRW/HE, 9 aus FA Nord), als Ergebnis liegen 10 beantwortete Fragebögen vor (3 aus FA Ost, 4 aus FA Nord, 3 aus FA NRW/HE), die zum Teil von den Ausbildern in schriftlicher Form und z.T. durch Telefoninterviews der Autorinnen erstellt wurden. Aufgrund der 6 in Telefoninterviews erstellten Datensätze wurden zusätzlich qualitative Informationen notiert, die in die Ergebnisdarstellung im Kapitel 3.3 eingehen.

Ein Teil der FA erfolgt in Form überbetrieblicher Seminare. Die Organisation dieser Seminare erfolgt in der Regel, aber nicht zwingend durch 2 verantwortliche Personen, die die Jahrgangsguppe der Auszubildenden über die vier Ausbildungsjahre begleiten (AGBDL_BB 2016b; BG_Nord; ABBDW_NRW). Menschen in dieser (Akteurs)-Gruppe werden hier mit dem Begriff ‚Seminarleitung‘ (SL) angesprochen. Alle 23 derzeit in der Seminarleitung aktiven Personen wurden per e-mail bzw. Post mit einem Fragebogen angeschrieben, der analog zu dem der Ausbilder konzipiert wurde. Von diesen antworteten 10 Personen: 4 aus FA Nord, 2 aus FA NRW/HE, sowie 4 aus FA Ost, so dass eine ausgewogene Beteiligung gegeben ist. Diese 10 Aussagen sind die Basis für die Auswertung, die in Kapitel 3.4 präsentiert wird.

Die Interviewunterlagen wurden pro Befragten nummeriert und der jeweiligen FA Region zugordnet (Nord/West/Ost), so dass wörtliche Zitate in den Kapitel 3.3 und 3.4 entsprechend anonymisiert gekennzeichnet wurden.

3. Ergebnisse

3.1 Welche Ziele im Hinblick auf Wissen, Fähigkeiten, Werte und Kompetenzen charakterisieren Lehrinhalte und Ausbildungsmethoden?

3.1.1 Ziele der Freien Ausbildung

Übergeordnetes Ziel der Freien Ausbildung ist es, durch eine ganzheitliche Bildung Menschen zu befähigen und zu fördern, „mit Mut und persönlichem Einsatz ihre Ideale in der Welt umzusetzen“ und „biologisch-dynamische Betriebe zu gründen oder bestehende Betriebe weiterzuentwickeln und erfolgreich in der Zukunft zu führen“ (AG-BDL_BB 2016a,8). Damit eng verknüpft wird die Ausbildung zur Selbstausbildung und selbständigen Weiterbildung, zur sozialen Orientierung und zur Verantwortungsübernahme für sich selbst. Angeregt werden sollen die Wahrnehmungsfähigkeiten und Reflexion über das eigene Tun, den Umgang mit materiellen Gütern und Ressourcen sowie gesellschaftliche und politische Fragen (ibid,7f). Eingebettet ist dieses übergeordnete Ziel in das aus der Anthroposophie abgeleitete Welt- und Menschenbild, das einen ganzheitlichen und auf erkennbaren Wirkungszusammenhängen beruhenden, epistemologischen Rahmen für die Ausbildungskonzeption darstellt.

In den einzelnen Ausführungen der drei Freien Ausbildungen stellen sich die konkreten Zielsetzungen leicht unterschiedlich und eingeschränkter dar: Die entsprechende Verordnung der Freien Ausbildung im Norden führt aus, dass Auszubildende mit dem Abschluss zur Führung eines Betriebszweiges und dem Anlernen von ungelerten Mitarbeitern in der Lage sein sollen und „ein Verständnis [...] für die Tragweite des biologisch-dynamischen Anbaus“ erlangt haben, um dieses als Leitbild nutzen zu können. Ferner soll die Ausbildung den Auszubildenden zur „Selbstausbildung“ befähigen (BG_Nord 2016). Die Freie Ausbildung in NRW/Hessen möchte den Auszubildenden bis „zum Ende des dritten Lehrjahres alle wichtigen Fertigkeiten und Kenntnisse“ vermitteln, die dazu dienen den „landwirtschaftlichen Betriebsorganismus“ in einem ständigen Prozess weiter zu gestalten (AGBDW_NRW 2016,1). Die Freie Ausbildung im Osten sieht in ihrer Ausbildungsordnung nur die Qualifikation des Auszubildenden zu einem Mitarbeiter, der sich in einen Betriebsablauf stellen kann, um einen Betriebszweig zu führen und ungeübte Mitarbeiter einzulernen, vor (AGBDL_BB 2016b,1).

Zusätzlich zu den allgemeinen und betrieblichen Zielen nennt die Freie Ausbildung im Norden spezielle Ziele für die mehrtägigen überbetrieblichen Seminare. In diesen sollen die Grundlagen eines biologisch-dynamischen Betriebes, mit Blick auf seine Wirkungsweisen und besonderen Gegebenheiten erläutert und eine theoretische Fundierung und Ergänzung zu der Ausbildung auf den Betrieben geboten werden. Ein weiteres Ziel, nämlich den Auszubildenden Raum für vielfältige Beobachtungs- und künstlerische Übungen zu geben, betrachten wir als ein methodisches Alleinstellungsmerkmal der Freien Ausbildung (BG_Nord 2016,2).

Zusammenfassend sind die schriftlich festgehaltenen Ziele in den drei Freien Ausbildungen relativ unterschiedlich, z.B. werden in den Zielsetzungen der FA Nord und der FA NRW/HE das biologisch-dynamische Leitbild bzw. der landwirtschaftliche Betriebsorganismus erwähnt werden, während dies in der FA Ost fehlt. Beim Vergleich der Inhalte der Ausbildung in den darauffolgenden Abschnitten der Ordnungen (AO, ARL, ALF) gleichen sich jedoch die praktischen Vorstellungen bzw. die Vorstellungen zur praktischen Umsetzung der Ausbildung an (AGBDL_BB2016b,1; BG_Nord 2016,2; ABBDW_NRW,1). In allen drei Regionen wird dem Freiraum für vielfältige Beobachtungsübungen gleich großes Gewicht gegeben.

3.1.2 Die Lehrinhalte der Freien Ausbildung

Die Freie Ausbildung ist auf die biologisch-dynamische Bewirtschaftungsweise in der Landwirtschaft ausgerichtet. Diese gründet auf dem Welt- und Menschenbild, welches aus den Impulsen Rudolf Steiners im frühen 20. Jahrhundert entstand, insbesondere auf dem Landwirtschaftlichen Kurs (Steiner 2016). Aus diesem Verständnis heraus werden nicht nur fachliche, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung betreffende Ansprüche für die Ausbildungskonzeption mit einbezogen (AGBDL_BB 2016a,8f). Es werden also neben den landwirtschaftlich fachlichen Inhalten auch speziell biologisch-dynamische Themen wie anthroposophische Ernährungslehre, der Betrieb als Organismus, die Präparatearbeit, Anthroposophie, allgemeinbildende Themen und Schlüsselqualifikationen wie Kommunikation und das Gestalten von Gruppenprozessen behandelt (vgl. AGBDL_BB 2016b, BG_Nord 2016, ABBW_NRW 2016). Ebenso sollen Wachheit, Selbständigkeit, verantwortliches Handeln und soziale Kompetenz geübt und erworben werden (Demeter e.V.).

Grundsätzlich geben die Rahmen[lehr]pläne der drei verschiedenen Freien Ausbildungen sämtliche Inhalte und insbesondere die Fachinhalte an, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen. Sie dienen somit allen Beteiligten der Freien Ausbildung als Orientierungshilfe und als Kontrollinstrument für die Inhalte der betrieblichen und überbetrieblichen Lehrveranstaltungen. Dennoch ist die Ausgestaltung der **überbetrieblichen Seminare** und die konkrete Umsetzung der Richtlinien den Seminarleitungen überlassen und kann je nach Erfahrung, Rahmenbedingungen und Interesse der Jahrgangsguppe unterschiedlich ausfallen (AGBDL_BB 2016a,8).

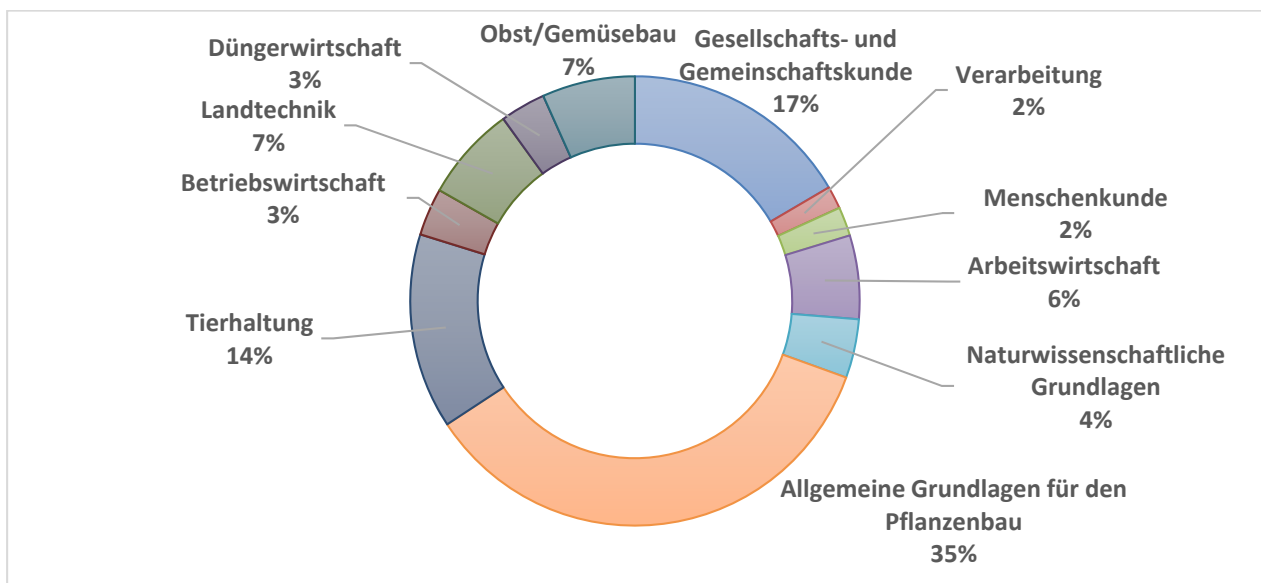
Auch die auf den Betrieben zu vermittelnden Inhalte sind in den Rahmen[lehr]plänen aufgeführt, sie sollen von den Auszubildenden, gemeinsam mit den Ausbildern, mit Hilfe von Checklisten auf tatsächliche Vermittlung überprüft werden (BG_Nord 2016,4). Die Checklisten liegen in unterschiedlichen Formen für die FA Nord und NRW/HE online vor, unterscheiden sich aber inhaltlich kaum, da die einzelnen Hauptthemen und Unterpunkte, wenn auch in verschiedenen Zuordnungen, alle genannt werden. Sie umfassen alle Themen von der Bodenbearbeitung und Maschinen über die Tierhaltung und den Pflanzenbau bis hin zu Verarbeitung und Unfallverhütung. So soll und kann abgesichert werden, dass auch alle Themen innerhalb der praktischen Ausbildung vermittelt werden.

Die überbetrieblichen Seminare machen in allen drei FA etwa 20% der Ausbildungszeit aus, und in allen Fällen liegt ein klarer Schwerpunkt auf den fachlichen Inhalten (ca. 80% bei den Freien Ausbildungen in NRW/Hessen und im Osten). Der übrige Teil setzt sich, je nach Region unterschiedlich gewichtet, aus Kunst, anthroposophischen Inhalten und so-zialen Themen zusammen (ABBDL_BB 2016a,14). Da die Seminare immer auf einem Ausbildungsbetrieb stattfinden, knüpfen die Inhalte auch oft an praktischen Fragen an, die sich auf dem besuchten Betrieb stellen (AGBDW_NRW, 2016). Dabei orientieren sich die Seminarleiter je nach individueller Erfahrung unterschiedlich stark an den vorgegebenen Rahmen[lehr]plänen (ABBDL_BB 2016a,8).

Lehrinhalte – Anspruch und Umsetzung

Um die Umsetzung der geplanten Lehrinhalte in der überbetrieblichen Ausbildung zu beurteilen, wurde ein Vergleich zwischen dem im Rahmenlehrplan vorgesehenen und den in einem Ausbildungszyklus der FA NRW/HE umgesetzten Lehrinhalten vorgenommen (vgl. Abb. 1). Eine Tabelle mit allen Inhalten, eingeteilt in Oberthemen (fettgedruckt) und eine Auswahl an Unterthemen aus dem Rahmenlehrplan befindet sich im Anhang (Tab. A1).

Abb. 1: Zusammensetzung überbetrieblicher Lehrinhalte (Beispiel aus FA NRW/HE)



Aus der Zusammenstellung ist der große Anteil an biologisch-dynamischen bzw. anthroposophischen Themen deutlich sichtbar: Sie machen zusammen fast drei Viertel der Themen aus: Die Grundlagen für den Pflanzenbau bilden mit insgesamt 237 Einheiten (35%) den stärksten Themenkomplex. Darin wiederum haben die Grundlagen des biologisch-dynamischen Landbaus mit 79,5 Einheiten den größten Anteil (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Die Gesellschafts- und Gemeinschaftskunde ist mit einem Anteil von knapp 20% vertreten und beinhaltet überwiegend Kommunikationstechniken (70 UE, mit Inhalten zur personellen Kommunikation, das Gestalten von Gruppenprozessen, Beobachtungsübungen, aber auch Einführungen zu Kunst und Musik). Die Tierhaltung hat einen Anteil von 13%. Dagegen werden Themen wie Betriebswirtschaft, Landtechnik

oder Verarbeitung vergleichsweise deutlich weniger angeboten (zwischen 2 und 11%). Dieses Beispiel unterstreicht die außerordentliche Breite an Lehr- und Übungsinhalten, sowie eine neben der fachlichen auch eine große Fokussierung auf die persönliche Entwicklung ausgerichtete Ausbildung.

Aus dieser Aufstellung lässt sich keine allgemein gültige Aussage für die drei FA ableiten; auch ist nicht eine über die Ausbildungszyklen fortlaufende Homogenität der Unterrichtseinheiten anzunehmen. Dennoch kann aber auf Grund der ähnlichen Gewichtung der Fachinhalte in den drei Ausbildungsrichtlinien eine große Übereinstimmung für die Oberthemen vorausgesetzt werden. Zuletzt ist noch auf eine Ausnahme hinzuweisen, die sich auf die Zusammenarbeit mit externen Bildungsträgern bezieht: in der FA Ost wird der Besuch des sog. „Januarkurses“ auf dem Dottenfelderhof vorgeschrieben (AGBDL_BB 2016a,13), während er in der FA Nord nicht stattfindet (BG_Nord 2016,2). In der FA NRW/HE sind beide Winterkurse am Dottenfelderhof (Januar; Februar) sowie der staatliche Tierhaltungskurs in Riswick und ein DEULA Kurs zu besuchen (ABBDW_NRW 2016,2).

In allen drei Freien Ausbildung besteht also die Möglichkeit – wenn auch in unterschiedlichem Umfang – neben den eigenen angebotenen überbetrieblichen Seminaren auch an überbetrieblichen Seminaren anderer, z.T. auch staatlicher Träger teilzunehmen (z.B. DEULA, Dottenfelderhof, Versuchs- und Bildungszentrum Landwirtschaft Haus Riswick).

3.1.3 Ausbildungsaufbau, Methoden, Prüfungen und Gremien

Die Freie Ausbildung ist als **duales System** mit 80% betrieblichen und 20% überbetrieblicher Ausbildungsanteilen konzipiert (AGBDL_BB 2016a,7 und BG_Nord o.J.). Die Lehrkräfte, d.h. sowohl die Ausbilder auf den Betrieben als auch die Seminarleitungen und Dozenten, werden nach Intention, Kenntnissen und Fähigkeiten ausgewählt (AGBDL_BB 2016a, 9).

An die Ausbildungsbetriebe werden – fragebogengestützt – **verbindliche Anforderungen** gestellt (ibid.,9). Für alle drei Regionen gilt, dass die durch den Betrieb vermittelten Inhalte regelmäßig während der Ausbildung mit Checklisten kontrolliert werden (AGBDL_BB 2016b,4; AGBDW_NRW 2016,2; BG_Nord 2016,4; AGBDL_BB o.J.,4¹). Eine weitere methodische Gemeinsamkeit besteht darin, dass auf den Betrieben regelmäßig Lehrlingsabende und gemeinsame Arbeitsplanungen vorgesehen sind (AGBDL_BB 2016b,2; AGBDW_NRW 2016,2; BG_Nord 2016,1). Die individuelle **wöchentliche Lern- bzw. Studienzeit** ist unterschiedlich bedeutsam: Im Osten beträgt sie mindestens 3 Stunden pro Woche (AGBDL_BB 2016b,1), während sie im Norden als wünschenswert (BG_Nord 2016,4) und in der Freien Ausbildung NRW/Hessen gar nicht erwähnt wird.

¹ Urkunde über die Zwischenprüfung FA Ost

Die **überbetriebliche Ausbildung** findet in 3-5-tägigen Seminaren auf wechselnden Betrieben statt (Demeter NRW, o.J.); sie wird durch jeweils zwei Seminarleiter organisiert und koordiniert (BG_Nord o.J.). Hierzu gibt es die schriftlichen Orientierungshilfen über die Rahmen[lehr]pläne (BG_Nord 2013; AGBDW_NRW o.J.b) bzw. einen 4-Jahres-Plan und Themenblätter (AGBD_BB o.J.b), welche sich u.a. auch an den genutzten Förderrichtlinien orientieren (AGBD_BB 2016a,8). In den Seminaren werden die Lerninhalte nach didaktischen Gesichtspunkten gegliedert (AGBD_BB 2016a,7), das theoretische Fachwissen wird durch Landwirte und externe Fachkräfte vermittelt (BG_Nord o.J.). Raum für persönliche Entwicklung geben künstlerische Übungen (BG_Nord o.J.) und die Arbeit an geisteswissenschaftlichen Texten (AGBDL_BB 2016a,7). Daneben wird auf ein soziales Lernen in der Gruppe großen Wert gelegt (BG_Nord 2016,2; AGBDL_BB 2016b,2; Demeter_NRW o.J.). Ein weiteres wichtiges Element ist die von den Lehrlingen im dritten Lehrjahr aller Regionen gemeinsam organisierte ‚Oktobertagung‘. Sie wird von allen Lehrlingen der drei Ausbildungsjahrgänge besucht und hat sich dadurch zu einer beachtlichen biologisch-dynamischen Jugendtagung entwickelt. (AGBDL_BB 2016a,8).

In Bezug auf das **Prüfungswesen** lassen sich den Ausbildungsrichtlinien wesentliche Gemeinsamkeiten und einige Unterschiede entnehmen: Im Laufe der Ausbildung müssen in allen Freien Ausbildungen ein Berichtsheft, Betriebsspiegel, Erfahrungsberichte in unterschiedlicher Anzahl und ein Herbarium angefertigt und abgegeben werden, dies allerdings zu unterschiedlichen Zeiten (AGBDL_BB 2016b,2; AGBDW_NRW 2016,2; BG_Nord 2016,2-3). In der FA Ost sind Entwicklungsgespräche nach dem 1. und 3. Lehrjahr vorgesehen (AGBDL_BB 2016b,1), während in der FA NRW/Hessen ein Test und ein Gespräch mit der Seminarleitung nur nach dem ersten Lehrjahr durchgeführt wird (AGBW_NRW o.J.c, was aber in der aktuellen Prüfungsordnung von 2017 nicht speziell erwähnt ist), und in der FA im Norden nur bei Problemen (BG_Nord 2016, 6). Nach dem zweiten Lehrjahr findet bei allen Freien Ausbildungen eine Zwischenprüfung statt (GBDL_BB 2016b,3; AGBDW_NRW 2016,2; BG_Nord 2016,3). Nennenswerte Unterschiede in den Methoden der Prüfung sind nur bei der praktischen Prüfung festzustellen, welche in der FA im Norden nicht stattfindet. Hier muss nur die Jahresarbeit vorgestellt werden, und es wird eine „*Vermittlung und Vorbereitung zum Ablegen der staatlich anerkannten Gehilfenprüfung angeboten*“ (BG_Nord 2016,3). In der FA NRW/Hessen und in der FA im Osten wird die praktische Prüfung nach dem 3. Lehrjahr abgehalten (AGBDL_BB 2016b,3; ABBDW_NRW 2016,2). Dafür wird in der FA im Norden eine Projektarbeit als Vorbereitung auf die Jahresarbeit erstellt (BG_Nord o.J.). Im vierten Lehrjahr wird in allen drei Freien Ausbildungen die Erstellung einer Jahresarbeit gefordert, dabei werden die Auszubildenden durch den Ausbilder und einen außerbetrieblichen Betreuer unterstützt (GBDL_BB 2016b,3; AGBDW_NRW 2016,2; BG_Nord 2016,3). Schließlich folgt am Ende des vierten Lehrjahres die Abschlussprüfung, in der der Lehrling den aktuellen Lehrbetrieb unter den erlernten Gesichtspunkten vorstellt und mit den Prüfern fachliche Probleme und Möglichkeiten diskutiert. Außerdem stellt er seine Jahresarbeit vor und diskutiert sie mit den Prüfern (AGBDW_NRW o.J.c). Als Abschluss der Ausbildung wird die Jahresarbeit vor größerem Publikum vorgestellt, dies ist prüfungsrelevant (AGBDW_NRW 2017,3, ABBDL_BB o.J.c).

Zusätzlich zu den Prüfungsanforderungen konnten auch Prüfungsunterlagen aus allen drei Regionen ausgewertet werden, darunter 5 Abschlusszeugnisse (FA Nord, FA Osten) sowie 3 Protokolle zur Zwischenprüfung nach dem zweiten Lehrjahr und zur überbetrieblichen Prüfung (FA Ost). Diese Dokumente zeigen, dass in der Zwischenprüfung die Führung und die Inhalte des Berichtshefts, die über alle Bereiche des Betriebs erworbenen praktischen Kenntnisse und das Wissen über Arbeitsabläufe sowie die Schlüssel Fähigkeiten geprüft und deutlich detailliert, qualitativ beurteilt werden. Die Protokolle zur überbetrieblichen (praktischen) Prüfung halten die Aufgabenstellung und die Beurteilung der Bearbeitung mit Stichworten bzw. kurzen Sätzen fest, heben besondere Leistungen und ggf. Lernbedarf hervor, und stellen fest, ob die Prüfung bestanden wurde oder nicht. Die Abschlussprüfung wird gegliedert in eine verbale Hofdarstellung (Dauer ca. 2 und mehr Stunden) und eine Jahresarbeit (schriftlich und mündlich). Die Prüfungsleistungen werden im Abschlusszeugnis differenziert beschrieben und bewertet, es werden Aussagen getroffen zur Aneignung von Lerninhalten, zu praktischen Fähigkeiten und zu den mit der Ausbildung angestrebten Werthaltungen. Das Gesamturteil bezieht sich auf die erworbenen Grundlagen zur Führung eines Betriebes oder Betriebsteils. Einschränkend ist zu bemerken, dass sowohl die praktische überbetriebliche Prüfung als auch die betriebliche Abschlussprüfung nicht standardisiert sind und nur eine individuelle Rückmeldung zum Wissens- und Kenntnisstand und den Fähigkeiten des Auszubildenden in Bezug zur Erreichung des Ausbildungsziels geben (Fachlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung). Diese Bewertung wird im Zwischen- und Abschlusszeugnis festgehalten.

Tabelle 2 stellt ausgewählte vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Abschlusszahlen zusammen. Es zeigt sich, dass meist knapp die Hälfte der Auszubildenden des 1. Lehrjahrs die Ausbildung tatsächlich abschließen. Nach Auskunft des Auftraggebers schließen ungefähr ein Drittel der Absolventen auch parallel die staatliche Gesellenprüfung (extern) ab.

Tab. 2: Auszubildende im ersten Lehrjahr und mit Abschluss im Zeitraum 2007-2017

Jahr	Region West		Region Nord	
	Ausbildung angefangen 1. Lehrjahr	Ausbildung abgeschlossen	Ausbildung angefangen 1. Lehrjahr	Ausbildung abgeschlossen
2007	12	15	17	13
2008	10	10	15	18
2009	12	2	15	15
2010	15	3	19	11
2011	15	8	23	6
2012	18	11	25	3
2013	23	9	27	10
2014	25	10	26	1
2015	28	10	35	10
2016	32	9	30	13
2017	25	8	k.A.	16
Summe	215	95	232	116

In den Regionen gibt es auch jeweils **Selbstverwaltungsgremien**, die die Ausbildung als Ganzes steuern und begleiten, im Norden ist dies der Koordinationskreis FA Nord, im Westen der Ausbildungsinitiativkreis der FA NRW/HE. Beide Gremien setzen sich zusammen aus Vertretungen der Auszubildenden, Ausbilder, Seminarleitungen und der Trägerorganisation, die sich meist ein- bis zweimal im Jahr treffen. Beraten werden aktuelle Fragen aus den einzelnen Jahrgängen, die Aufnahme bzw. das Einwerben neuer Ausbildungsbetriebe und Seminarleitungen, Inhalte und Qualitätskriterien der Ausbildung und Prüfungsanforderungen. Besprochen werden auch konkrete Probleme. Weitere wichtige und wiederkehrende Punkte sind die Planung, Organisation und Auswertung von jährlich stattfindenden Ausbildertreffen und die Auswertung von strukturübergreifenden Veranstaltungen wie z.B. die Oktobertagung oder Bildungsangebote auf dem Dottenfelderhof.

3.1.4 Gegenüberstellung der Freien Ausbildungen zur staatlichen Ausbildung als Landwirtschaftsgeselle

Für die staatliche Ausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin bzw. Gärtner / Gärtnerin sind bundeseinheitliche Vorschriften erlassen. Für Landwirte ist die derzeit gültige Vorschrift aus dem Jahr 1995 (BGBL I,1995); sie wird für die nachfolgende Gegenüberstellung (siehe Tab. 3) herangezogen.

Wird das staatliche System mit der FA verglichen, gibt es einige Gemeinsamkeiten: die Orientierung an Richtlinien (die allerdings in der FA unterschiedlich detailliert formuliert sind) und das Führen eines Berichtsheftes als Voraussetzung zur Zulassung zur (Zwischen-/Abschlussprüfung) sowie die Zwischenprüfung, die schriftlich und praktisch nach dem 2. Lehrjahr erfolgt. Unterschiedlich ist dagegen die Formulierung des Ausbildungsziels: Die FA nennt das Führen mindestens eines Betriebszweiges als Ziel der Berufsausbildung, während mit einem staatlichen Abschluss die „*Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit*“ angestrebt wird. In der FA wird die Abschlussprüfung nur praktisch abgenommen, im staatlichen System dagegen auch schriftlich, und die FA-Ausbilder führen mit den Auszubildenden ein- oder mehrmals Entwicklungsgespräche. Diese Gespräche sind in der staatlichen Ausbildung nicht erwähnt, ebenso wenig die Jahresarbeit (diese ist in der staatlichen Ausbildung erst bei den Meistern gefordert).

Tab. 3: Die Freie und staatliche Ausbildung zum Landwirt im Vergleich

	Freie Ausbildung*	Staatliche Ausbildung
§2 Ausbildungsdauer	4 Jahre (März bis Februar)	3 Jahre (August bis Juli)
§3 Berufsfeldbreite Grundbildung und Zielsetzung der Berufsausbildung	NRW/HE: Fähigkeit und Kenntnisse um Betriebsorganismus weiterzuentwickeln (*1) Norden: Führung eines Betriebszweiges und anlernen ungelernter Mitarbeiter, Selbstschulung (*2) Osten: Führung eines Betriebszweiges und anlernen ungelernter Mitarbeiter (*3)	Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit, insbesondere: selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren
§4 Ausbildungsberufsbild	Fertigkeiten und Kenntnisse nach: NRW/ HE: Ausbildungsrahmenlehrplan (*1) Norden: Ausbildungsplan (Rahmenplan) (*2) Osten: Rahmenlehrplan (*4)	Fertigkeiten und Kenntnisse nach Ausbildungsrahmenplan
§5 Ausbildungsrahmenplan	Grundsätzlich keine verbindlichen Anforderungen in allen drei Freien Ausbildungen. (*5)	Mindestens jeweils zwei Betriebszweige aus Pflanzen- und Tierkunde
§6 Ausbildungsplan	NRW/HE: Kontrolle des vermittelten Inhaltes mittels Checkliste, Ausbildungsgespräche (*1) Norden: Kontrolle des vermittelten Inhaltes mittels Checkliste, Ausbildungsgespräche (*2) Osten: Kontrolle des vermittelten Inhaltes mittels Checkliste (*6), protokollierte Entwicklungsgespräche (*3)	Ausbilder muss Ausbildungsplan für Auszubildenden erstellen
§7 Berichtsheft	NRW/HE: Berichtsheft über gesamte Ausbildung (*1) Norden: Berichtsheft mindestens bis zur Zwischenprüfung, zusätzlich ein Herbarium (*2) Osten: Berichtsheft über die gesamte Ausbildung, zusätzlich ein Herbarium (*3)	Berichtsheft (als Ausbildungsnachweis) ist innerhalb der Ausbildungszeit zu führen und vom Auszubildenden regelmäßig einzusehen; Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung
§8 Zwischenprüfung	NRW/HE: am Ende des zweiten Lehrjahres *1 Norden: am Ende des zweiten Lehrjahres (*2) Osten: am Ende des zweiten Lehrjahres (*3)	Gegen Ende des 2. Lehrjahres schriftlich und praktisch (Betrieb) Rahmen vorgegeben (§8 Abs. 2)
§9 Abschlussprüfung	NRW/HE: Praktische Prüfung, Abschlussprüfung (Diskussion zu Betrieb und Jahresarbeit), sowie Vorstellung der Jahresarbeit vor großem Publikum (*1) Norden: Abschlussprüfung (fachliche Inhalte und Diskussion zu Betrieb und Jahresarbeit) sowie Vorstellung der Jahresarbeit vor großem Publikum (*2) Osten: Praktische Prüfung, Abschlussprüfung (Diskussion zu Betrieb und Jahresarbeit), sowie Vorstellung der Jahresarbeit vor großem Publikum (*3)	Schriftlich und betrieblich (betrieblich = praktisch und mündlich im Zusammenhang) Bewertung: Pflanze: 45% Tier: 45% Wirtschafts-und Sozialkunde: 10%
Wegen der leichteren Lesbarkeit sind in dieser Tabelle die Quellen in () angegeben und bedeuten wie folgt: (*1): AGBDW_NRW, 2016, (*2): BG_Nord 2016, (*3): AGBDL_BB 2016b; (*4): AGBDL_BB o.,Jb; (*5): AGBDL_BB 2016 ; (*6) mündl. Mitteilung eines Vertreters der Trägerstruktur		

3.1.5 Fazit zu den Ergebnissen der Dokumentenauswertung

Die Dokumentenauswertung legt offen, dass die drei Freien Ausbildungen ein Ausbildungsangebot darstellen, das sich durch eine anspruchsvolle und breite Zielsetzung, ein weites Spektrum der Lehrinhalte und durch eine ungewöhnliche Kombination von Ausbildungsorten auszeichnet. Im Einzelnen zeigen sich als Besonderheiten, dass

- Die Zielsetzung der Ausbildung nicht nur auf die professionelle Befähigung setzt, bzw. auf die berufliche Bildung ausgerichtet ist, sondern eine allgemeine Bildung und Weiterbildungsfähigkeit der Auszubildenden und das verantwortliche, für sich und andere sorgende Handeln beabsichtigt.
- Die Lehrinhalte auf fachliche, individuell-persönliche und soziale Kompetenzen und Wissen ausgerichtet sind. Fachlich werden neben den klassischen agrarwissenschaftlichen Inhalten auch die Konzepte und Praktiken der biologisch-dynamischen Landwirtschaft gelehrt, sowie künstlerisch-musische Fächer, allgemeinbildende, auf das soziale Verhalten und auf das anthroposophische Weltverständnis ausgerichtete Inhalte. In dieser Hinsicht gehen die Lehrinhalte weit über die des staatlichen Lehrplans hinaus.
- Die Ausbildungsorganisation einen überbetrieblichen Teil vorsieht, der nicht in einer Berufsschule, sondern in mehrtägiger Seminarform, monatlich auf wechselnden Betrieben vermittelt wird und damit den Auszubildenden Einblicke in unterschiedliche Praxiszusammenhänge ermöglicht;
- Die Ausbildung ein Jahr länger dauert und thematisch ähnliche Prüfungsleistungen wie staatliche Ausbildung umfasst, allerdings zusätzlich eine eigenständig zu verfassende Jahresarbeit.

Aus den Unterlagen lassen sich auch Unterschiede zwischen den drei Ausbildungen feststellen, so insbesondere im Prüfungswesen, aber auch bei der Inanspruchnahme staatlicher bzw. externer Lehrangebote und bei der Formalisierung der Ausbildungsleistungen. Diese Uneinheitlichkeit in den Dokumenten legt nahe, dass es im praktischen Fall Auslegungsspielräume und Handlungsspielräume gibt, die immer wieder Einzelentscheidungen erforderlich machen. Dies entspricht sicherlich dem hohen Anspruch an individueller und selbstorganisierter Gestaltung, erschwert aber für Außenstehende den Vergleich.

Ferner zeigt sich auch aus den Dokumenten, dass einerseits eine allgemeine inhaltliche und strukturelle Nähe zur staatlichen Ausbildung gegeben ist, andererseits diese aber nicht an konkreten Inhaltsbeschreibungen zu den Lehr- und Prüfungsleistungen überprüfbar ist. So können wir eine große fachliche Nähe und ein Leistungsäquivalent aus der Tatsache ableiten, dass in der FA NRW/HE auch ein großer Teil der Absolventen den staatlichen Abschluss erworben haben.

3.2 Wie bewerten Auszubildende und Absolventen die Ausbildung?

Das folgende Kapitel stellt die Bewertungen der derzeitigen an der Ausbildung teilnehmenden Menschen (= Auszubildende) sowie der Absolventen zusammen, letztere umfassen diejenigen, die die Ausbildung entweder abgeschlossen oder abgebrochen haben. Die graphischen Darstellungen fassen die Bewertungen quantitativ als Durchschnittswerte zusammen, sie werden durch besonders häufige, qualitative Aussagen ergänzt; auffällige Ergebnisse werden im Text hervorgehoben.

3.2.1 Bewertung des erworbenen Wissens

Themen und Inhalte, die spezifisch für die biologisch-dynamische Ausrichtung sind

Zunächst wurden die Befragten um eine Bewertung der Inhalte mit eindeutigen Bezug zur biologisch-dynamischen Landwirtschaft und zur den speziellen Merkmalen der freien Ausbildung gebeten. Wir unterscheiden hier drei Aspekte: die Bewertung der Inhalte im Hinblick auf den Beitrag zur fachlichen und zur persönlichen Kompetenz sowie auf die Praxisrelevanz (siehe Abb. 2 bis Abb. 4).

Insgesamt ist die Bewertung der Inhalte recht positiv und bewegt sich überwiegend zwischen den Punkten 3 (teilweise nützlich) und 4 (nützlich) bzw. gehen darüber hinaus (vgl. Abb. 2). Fachlich ist besonders die Bewertung der Kurse auf dem Dottenfelderhof hervorzuheben, während persönlich und praktisch Übungen zu Kommunikation und Gruppenverständnis und (praktisch) die Präparate-Arbeit besonders geschätzt werden (vgl. Abb. 3 und Abb. 4.) Obwohl positiv, zeigen die Punkte doch eine gewisse Variation, die im Einzelnen aber plausibel erklärt werden kann: so tragen die künstlerischen Arbeiten, die anthroposophischen Themen und Astronomie deutlich weniger zur fachlichen und praktischen Kompetenz bei (Abb. 2 und Abb. 4), als die fachlichen und sozialpsychologischen Themen, werden dafür aber als deutlich relevant für die Persönlichkeitsbildung gewertet (Abb. 3). Somit spiegelt sich an dieser Bewertung auch die Genauigkeit, mit der die Befragten ihre Beurteilungen differenzieren. Im Vergleich der drei Gruppen fällt ferner auf, dass die Abbrecher in vielen Fällen die einzelnen Punkte etwas schlechter bewerten, während die Absolventen und Auszubildenden meist nah beieinander liegen, mit Ausnahme der ‚Kommunikation und Gruppenprozesse‘, die eine einheitlich positive Bewertung erfahren. Auch dieser Unterschied ist gut verständlich, wenn man in Betracht zieht, dass der Abbruch der Ausbildung ja auch eine Distanzierung wahrscheinlich macht.

Als zusätzlich weitere wichtige anthroposophische und biodynamische Lehrinhalte nannten einzelne Auszubildende die *Tierwesenkunde* und weitere die Vertiefungen zur biologisch-dynamischen Landwirtschaft (*Kreislaufwirtschaft*, *Hoforganismus*, *Bodenbiologie*). Absolventen ergänzten zusätzlich die soziale Komponente und führten weitere Details zu anthroposophischen Inhalten und aus (*Erkennen des Hoforganismus*, *seelisches Beobachten der Natur*). Auch das Kennenlernen der Demeter-Organisation war sowohl für einige Auszubildende als auch Absolventen während der Ausbildung wichtig.

Abb. 2: Bedeutung der biologisch-dynamischen Inhalte für die fachliche Kompetenz

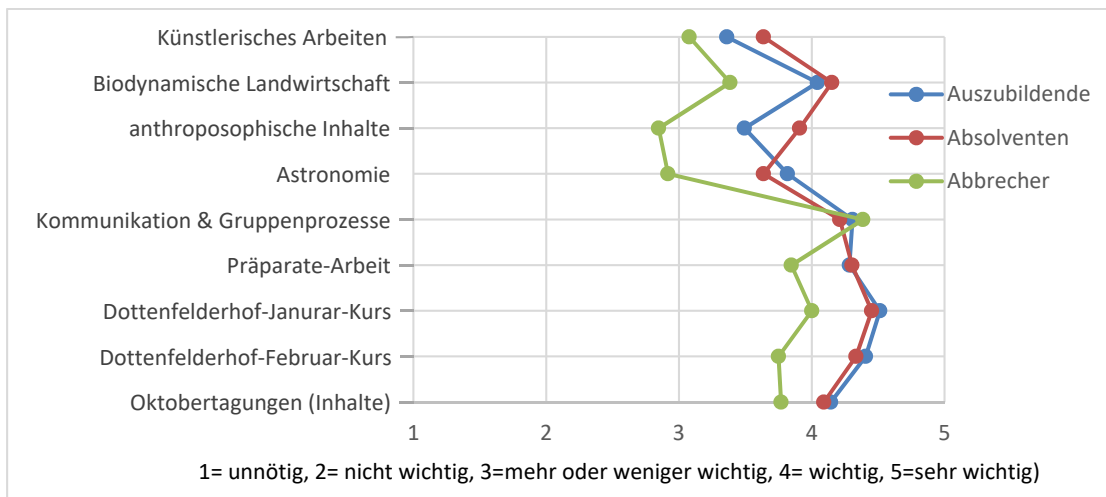


Abb. 3: Bedeutung der biologisch-dynamischen Inhalte für die persönliche Kompetenz

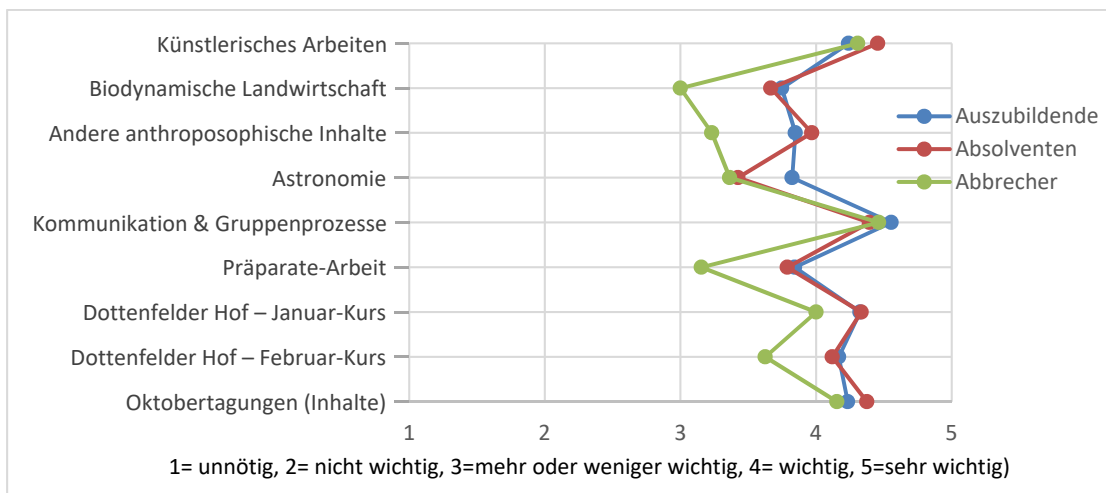
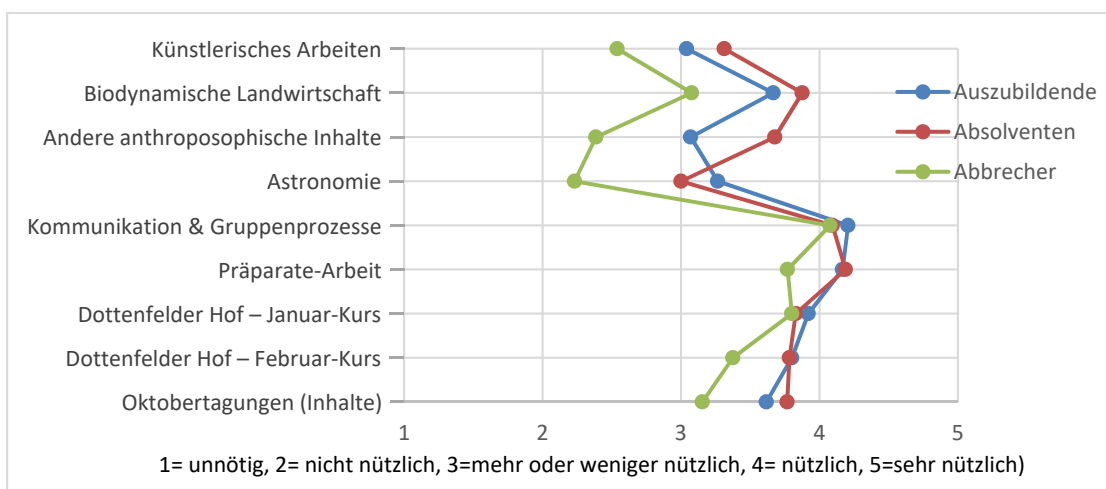


Abb. 4: Praxisrelevanz der biologisch-dynamischen Inhalte



Bewertung fachlicher Themen und Inhalte

Die Zusammenstellung der fachlichen Themen und Inhalte erfolgte aufgrund der Auswertung der Rahmen[lehr]pläne (vgl. Kap. 3.1.2). Zunächst haben wir gefragt, wie der Angebots**umfang** bewertet wird: Hier werden die Oberthemen Tierhaltung, Pflanzenbau mit Acker-, Gartenbau und Grünland, sowie Bodenbearbeitung, Maschinen und Geräte etc. von zwei Dritteln und mehr als ausreichend angeboten bewertet, während die Angebote zu Mensch und Arbeit, Düngung, Verarbeitung und Vermarktung, Handwerkliche Tätigkeiten und Unfallverhütung mehrheitlich über alle Gruppen als nicht ausreichend bezeichnet werden. In einem zweiten Schritt wurde dann nach der Bewertung der einzelnen Themengebiete gefragt, untergliedert in fachlich und praktische Relevanz.

Abb. 5: Bedeutung der Fachinhalte für den Erwerb der fachlichen Kompetenz

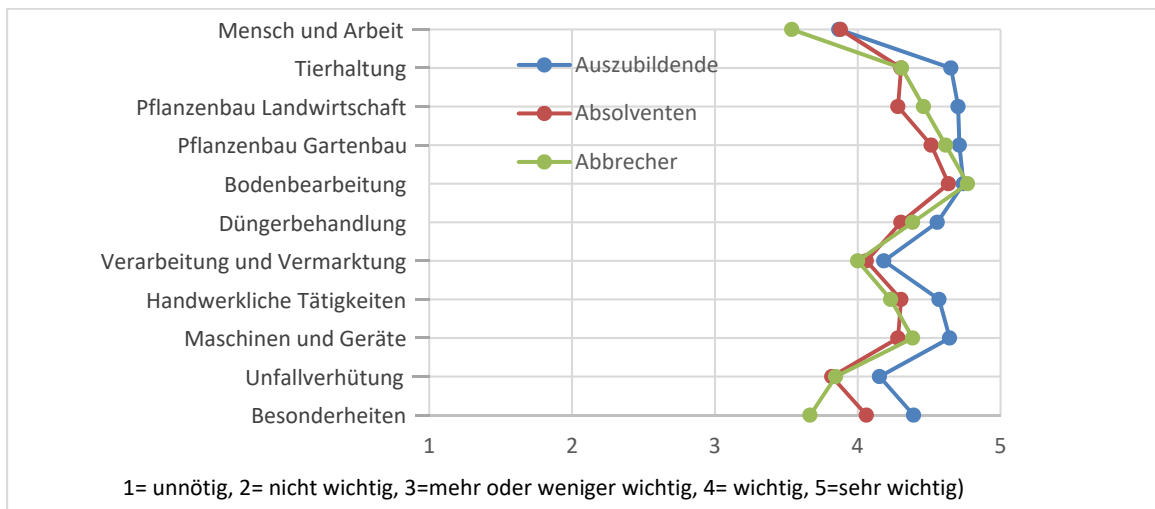
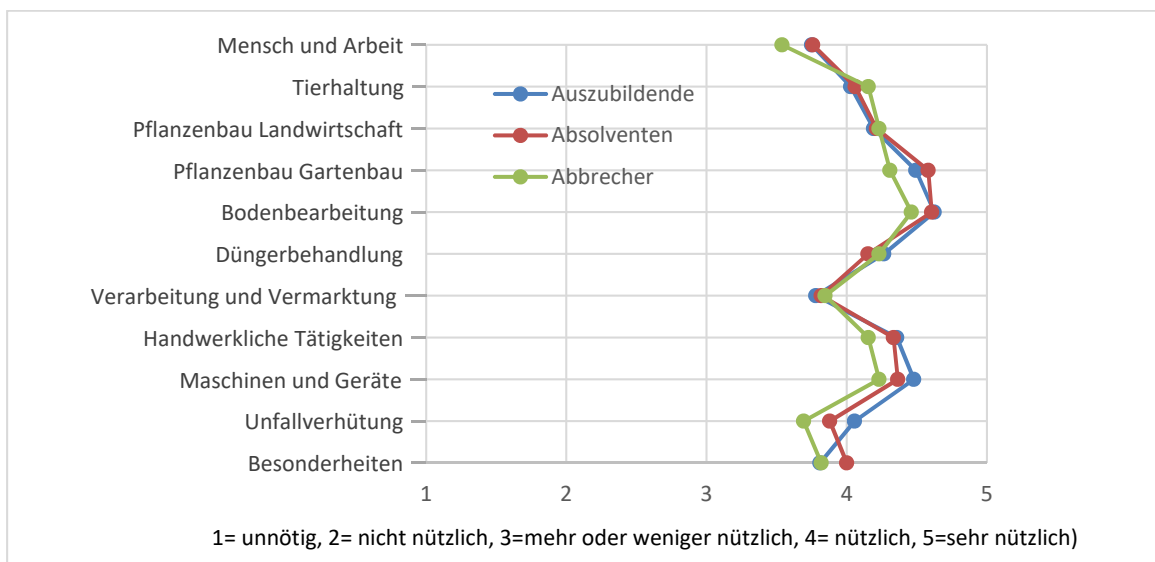


Abb. 6: Nützlichkeit bzw. praktische Relevanz der fachlichen Themen



Die Bedeutung der Fachinhalte wird sowohl für die fachliche wie auch für die praktische Kompetenz über alle drei Gruppen recht einheitlich und insgesamt deutlich positiver als die biologisch-dynamischen Themen bewertet (fast alle Bewertungen liegen zwischen

nützlich und sehr nützlich, vgl. Abb. 5 und 6). Einige der Inhalte, die als nicht ausreichend angebotenen bezeichnet werden, nämlich Mensch und Arbeit, Verarbeitung und Vermarktung und Unfallverhütung werden gleichzeitig als fachlich und praktisch weniger relevant angesehen. Diese Divergenzen können aus unterschiedlichen Erwartungen an die Ausbildung oder durch unterschiedliche betriebliche Anwendungsfelder (z.B. Betriebe mit und ohne Direktvermarktung) resultieren, da alle Themen besser als 3 (mehr oder weniger nützlich) bewertet wurden.

3.2.2 Bewertung von Schlüsselfähigkeiten und Werthaltungen

Neben allgemeinen fachlichen und spezifischeren Ausbildungsinhalten nennen die Rahmenpläne und Ausbildungsordnungen auch Schlüsselfähigkeiten und Werthaltungen, die in der FA vermittelt werden sollen. Hier werden diese für die 3 Akteursgruppen präsentiert.

Bewertung der Schlüsselfähigkeiten in ihrer Bedeutung für die fachliche und persönliche Kompetenz und die Praxisrelevanz

Die ausgewählten Schlüsselfähigkeiten sind: Wachheit / Präsenz schulen, Selbständiges Arbeiten, Verantwortung für eigenes Lernen übernehmen, Mut zu verantwortlichem Handeln für einen Betriebsbereich entwickeln, Maßnahmen zur Förderung des lebendigen Organismus ergreifen, Selbstreflexion üben, soziale Kompetenz / Sich in die sozialen Gegebenheiten auf dem Betrieb einbringen. Nach Ansicht der Befragten werden sie überwiegend als *ausreichend* vermittelt wahrgenommen, es gibt wenig Ergänzungen oder Anmerkungen, einmal wird als weitere mögliche Qualität ‚Führungsqualitäten, das Anleiten anderer‘ genannt.

Die Bewertung der Bedeutung dieser Schlüsselfähigkeiten für die fachliche und persönliche Kompetenz ist durchgängig sehr hoch und ausgesprochen einheitlich (vgl. Abb. 7 und Abb. 8), während sie für die Praxisrelevanz etwas weniger Übereinstimmung zwischen den Akteursgruppen zeigt (vgl. Abb. 9).

Abb. 7: Bedeutung der Schlüsselfähigkeiten für die fachliche Kompetenz

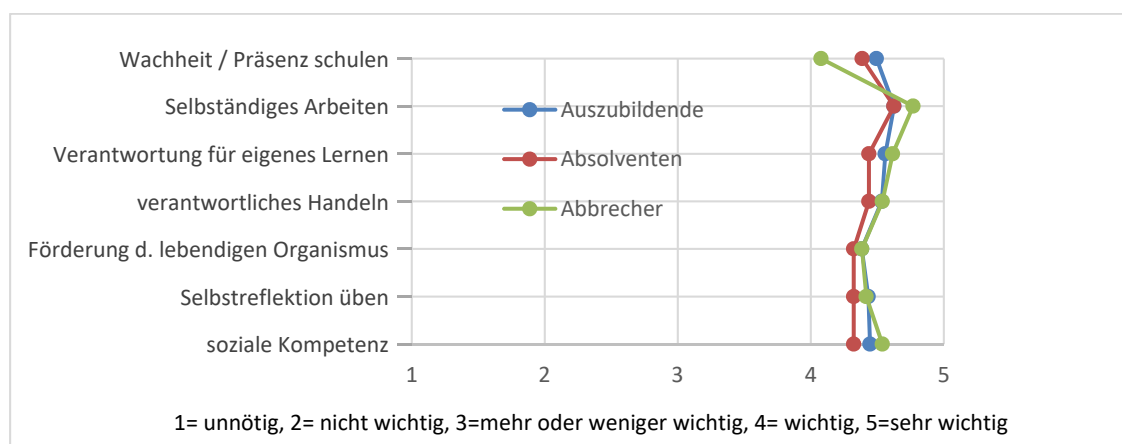


Abb. 8: Bedeutung der Schlüsselfähigkeiten für die persönliche Kompetenz

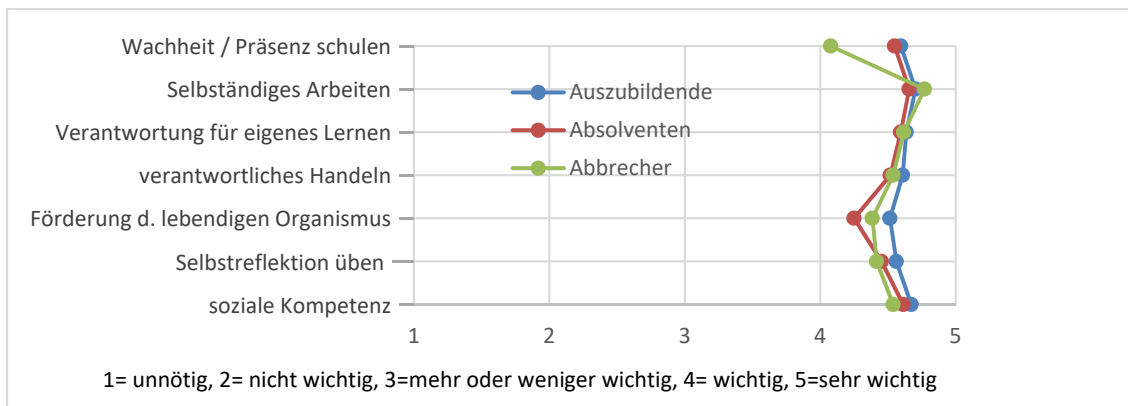
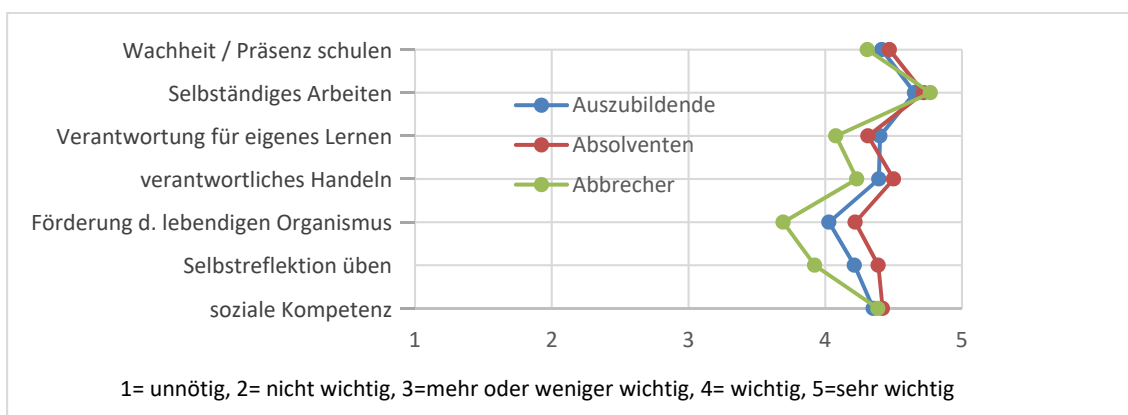


Abb. 9: Praxisrelevanz der Schlüsselfähigkeiten



Vermittlung von Werthaltungen, Bedeutung für das eigene Lernen

Zunächst stellen wir dar, ob und in welchem Maß die Befragten die Werthaltungen als vermittelt wahrnehmen. Dies wird aggregiert präsentiert: für die drei Werthaltungen ‚der Betriebsleiter ist Lernender, der Mensch als Teil des lebendigen Organismus, Offenheit und Interesse für politische und gesellschaftliche Fragen‘ (teilweise zu wenig eingesetzt) und die Werthaltungen ‚den Betrieb als lebendigen Organismus begreifen‘ und ‚eigene Ideale leben‘ (genügend eingesetzt).

Aus Abb. 10 kann man ableiten, dass die Vermittlung von Werthaltung erkannt wird und großen Zuspruch erfährt: alle drei Akteursgruppen geben an, dass die Werthaltungen ausreichend bzw. zu wenig vermittelt werden. Sie sehen darin einstimmig eine große bis sehr große Nützlichkeit für ihr eigenes Lernen (vgl. Abb. 11) und sind ebenfalls fast einstimmig der Meinung, dass diese sogar noch mehr in die Ausbildung einfließen sollten (vgl. Abb. 12).

Insgesamt ist sowohl die Einheitlichkeit der Bewertung als auch die hohe Zustimmung zu den genannten Werthaltungen auffällig und weist auf eine große Anerkennung und Sinngebung der in der Ausbildung vermittelten Ideale hin.

Abb. 10: Bewertung der Vermittlung der Werthaltungen

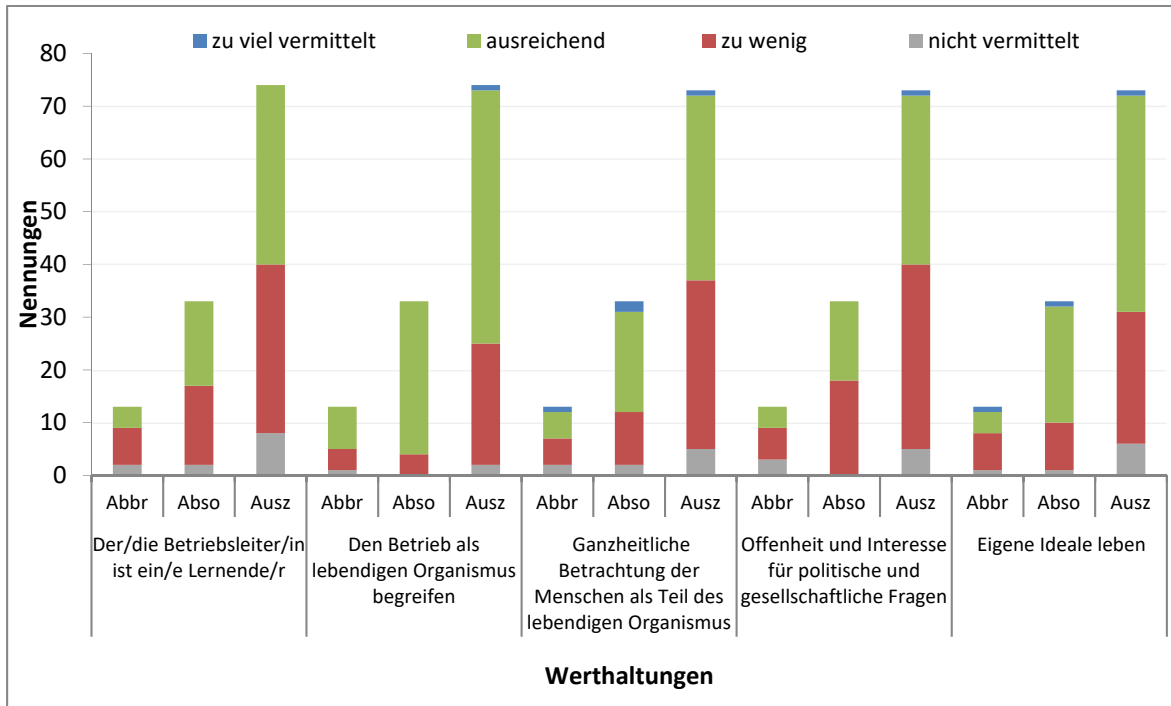


Abb. 11: Beurteilung der Nützlichkeit der Werthaltungen für das Lernen Ausbildung

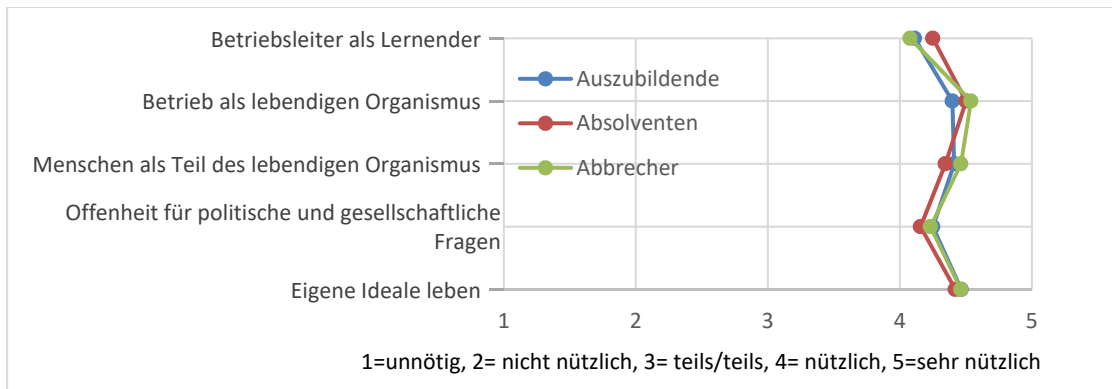
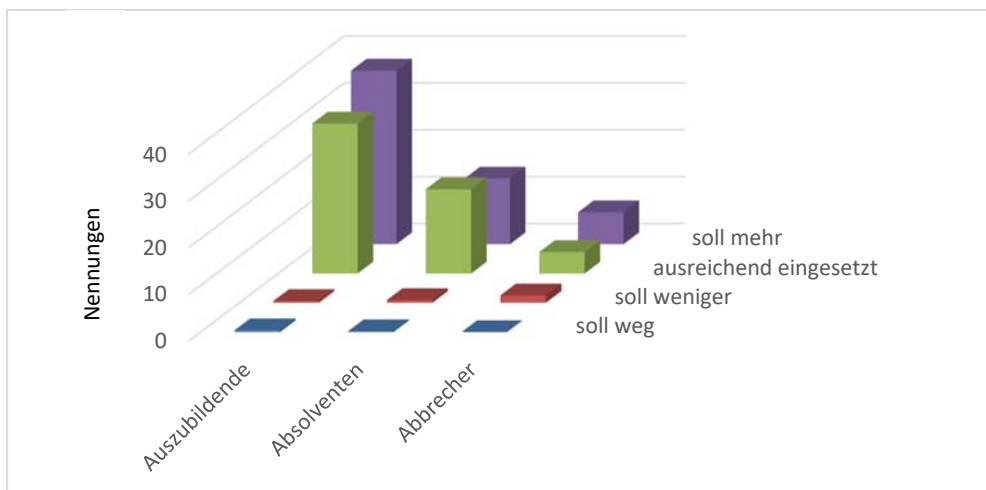


Abb. 12: Bewertung zum künftigen Anteil der Werthaltungen in der Ausbildung



Mit großem Nachdruck und oft mit sehr anschaulichen Beispielen beschreiben die Befragten über zusätzliche Kommentare, was sie an Vorteilen und Kritik an der FA sehen. Insgesamt überwiegt das Positive, insbesondere die Freiheit bzw. der Gestaltungsraum, den viele in der Ausbildung sehen, der es ihnen ermöglicht, die Landwirtschaft als gesamten Organismus zu sehen und v.a., dass die Menschen in dieser Betrachtungsweise so viel Raum einnehmen.

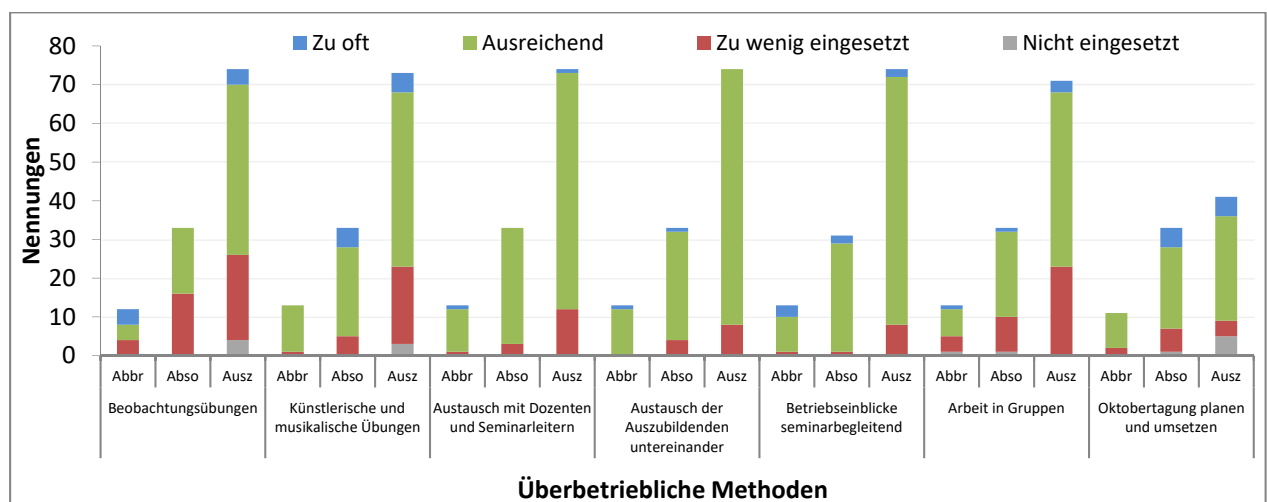
3.2.3 Bewertung der Lernmethoden und der Prüfungselemente

Die Bewertung der Lernmethoden und Prüfungen wird hier zusammengefasst dargestellt in a) ‚überbetriebliche Methoden‘ (Beobachtungsübungen, künstlerische und musikalische Übungen, Austausch mit Dozenten und Seminarleitern, Austausch der Auszubildenden untereinander, seminarbegleitende Betriebseinblicke, Arbeit in Gruppen und Oktobertagung planen und durchführen), b) ‚betriebliche Methoden (Austausch mit dem Betriebsleiter, Entwicklungsgespräche, Betriebswechsel, sowie individuelle Studier- und Lernzeit) und c) Prüfungen (Betriebsheft führen, Jahresarbeit, Prüfungen (Tests), Zwischenprüfung, praktische Prüfung, Abschlussprüfung, Vorstellung der Jahresarbeit). Hierzu wird die Bewertung des Angebots in den drei Kategorien und für die drei Akteursgruppen in den nachfolgenden Abbildungen dargestellt.

Die überbetrieblichen Ausbildungsmethoden

Die verschiedenen überbetrieblichen Methoden werden von allen Akteursgruppen als ausreichend eingesetzt bewertet (Abb. 13). Ein geringer Teil (und v.a. die Auszubildenden) sind der Ansicht, dass Beobachtungsübungen, der Austausch mit den Dozenten und Seminarleitern sowie die Arbeit in Gruppen noch mehr eingesetzt werden können.

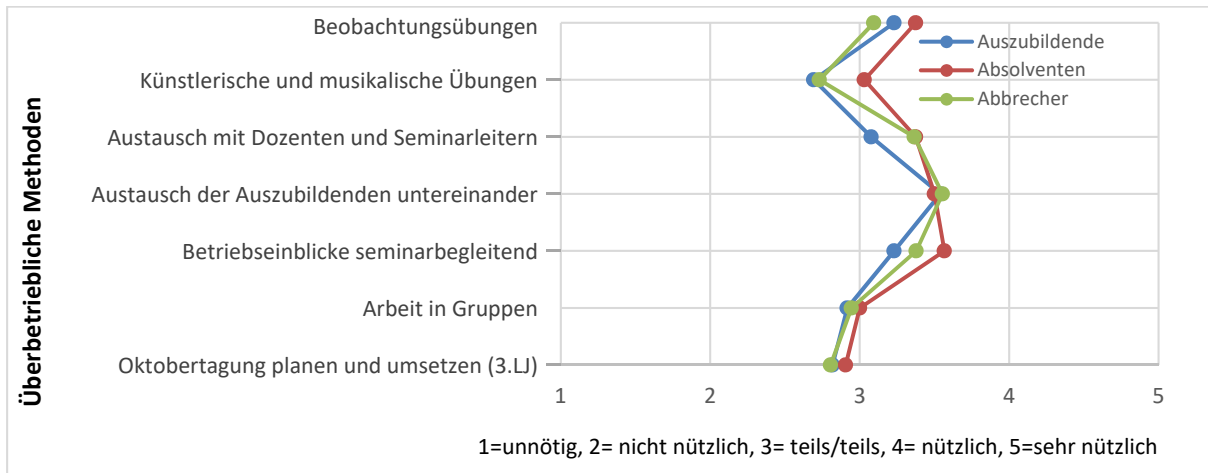
Abb. 13: Bewertung des Einsatzes der überbetrieblichen Ausbildungsmethoden



Die Nützlichkeit der verschiedenen überbetrieblichen Methoden wird über alle drei Gruppen sehr einheitlich bewertet, wobei die einzelnen Bewertungen zeigen, dass eine Reihe von Herangehensweisen nicht vollständig überzeugen (Beobachtungs- und künstlerische Übungen, Gruppenarbeiten und das Planen der Oktobertagung). Dagegen werden der Austausch untereinander und mit den Dozenten und Seminarleitern sowie die

seminarbegleitenden Betriebsbesichtigungen tendenziell als nützlicher erkannt (Abb. 14).

Abb. 14: Bewertung der Nützlichkeit der überbetrieblichen Methoden

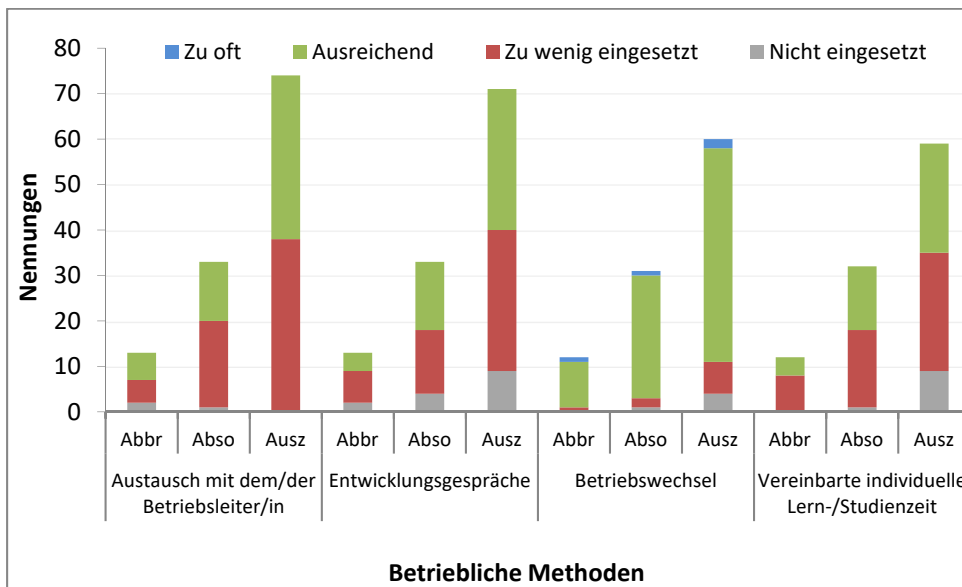


Abschließend befragt, ob und welche dieser Methoden beibehalten bzw. verstärkt oder weniger vermittelt werden sollen, gibt es eine mehrheitliche Zustimmung zur Beibehaltung in allen Fällen und zwischen 1/5 - 1/3 der Auszubildenden votieren sogar für ein verstärktes Angebot.

Betriebliche Ausbildungsmethoden

Große Zustimmung erfährt der Betriebswechsel als betriebliche Ausbildungsmethode. Aus den zusätzlichen Angaben der Befragten lässt sich insgesamt ableiten, dass alles, was praktisch auf den Höfen veranstaltet wird, für sie hilfreich ist.

Abb. 15: Bewertung des Einsatzes betrieblichen Ausbildungsmethoden

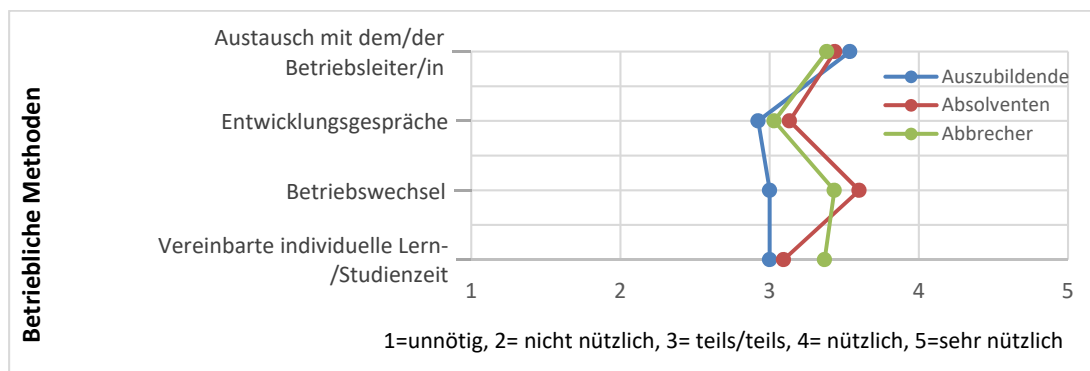


Aus Abb. 15 geht ebenfalls hervor, dass Gespräche allgemein mit dem Ausbilder und speziell Entwicklungsgespräche nur für etwa die Hälfte der Auszubildenden als ausreichend bewertet werden. Für fast genauso viele Auszubildende ist dies zu wenig. Dieser

Meinung sind auch die Absolventen. Die Mehrheit der Befragten sind der Meinung, dass die vereinbarte individuelle Lernzeit zu wenig bzw. gar nicht eingeräumt wird.

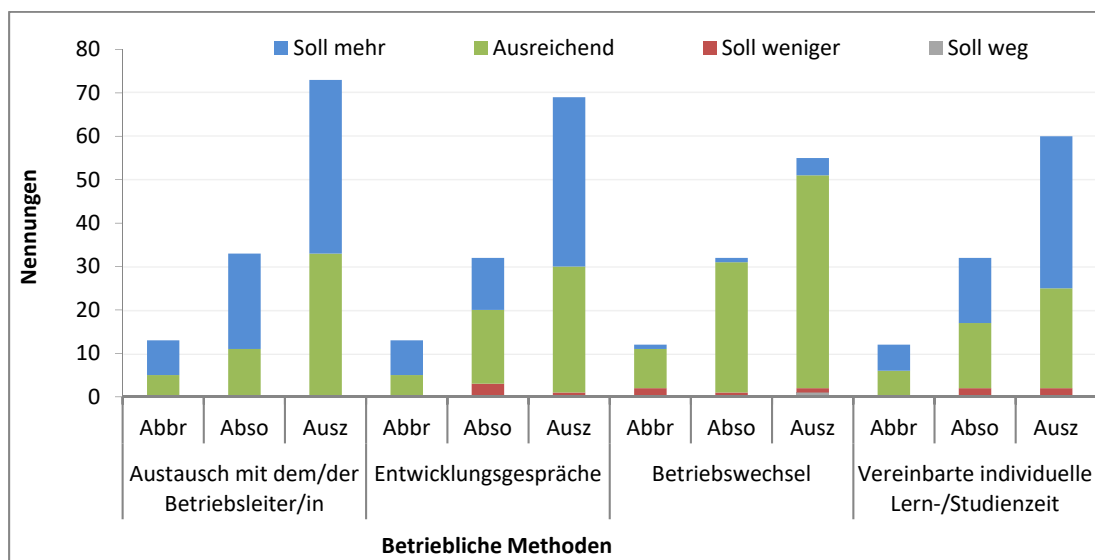
Die Nützlichkeit der betrieblichen Methoden wird zwischen Auszubildenden einerseits und Absolventen andererseits unterschiedlich eingeschätzt (vgl. Abb. 16): Während dem Austausch mit dem Betriebsleiter übereinstimmend eine relativ hohe Nützlichkeit beigemessen wird, und auch die Entwicklungsgespräche gleichermaßen „teils/teils nützlich“ bewertet werden, unterscheiden sich beim Betriebswechsel die Einschätzungen deutlicher. Im Rückblick sehen die Absolventen den Betriebswechsel deutlich nützlicher für die Ausbildung als die noch in der Ausbildung Stehenden.

Abb. 16: Bewertung der Nützlichkeit der betrieblichen Methoden



Die Befragten kommentieren die Methoden für das Lernen auf den Betrieben sehr unterschiedlich: Besonders geschätzt und deutlich als zu wenig angeboten bezeichnet, werden formale und informelle Gespräche mit dem Betriebsleiter; teilweise müssen die Auszubildenden diese Zeit einfordern, denn nicht immer geben die Ausbilder dafür genügend Zeit, und einige Lehrlinge geben an, dass sie über den Austausch ihr Wissen erfragen müssen. Mehrmals wird kritisiert, dass Lernen gegenüber der Arbeit hintenangestellt wird, da die Notwendigkeit, den Betrieb am Laufen zu halten, Vorrang vor der Ausbildung gegeben wird. und die individuelle Studier- und Lernzeit auf dem Betrieb.

Abb. 17: Bewertung der Beibehaltung betrieblicher Methoden



Der deutliche Wunsch der Auszubildenden, mehr Gespräche und individuell gestaltbare Lernzeit auf den Betrieben zu haben, zeigt sich in Abb. 17.

Methoden zur Erfolgskontrolle und Prüfung

Aus der Abb. 18 kann man eine generelle Zustimmung zu den Prüfungselementen ableiten. Die Mehrheit der Befragten bewertet die verschiedenen Prüfungsmethoden als ausreichend, für einige Auszubildende (v.a. im 2. Lehrjahr) nimmt das Berichtsheft offensichtlich eine zu große Rolle ein („zu oft eingesetzt“) – und für einige ist dies zu selten. Die Jahresarbeit wird überwiegend als ausreichend eingeschätzt. Diejenigen, die ‚zu wenig‘, oder ‚nicht ausreichend‘ angaben, sind erst in den ersten drei Lehrjahren.

Abb. 18: Bewertung der Methoden zur Prüfung

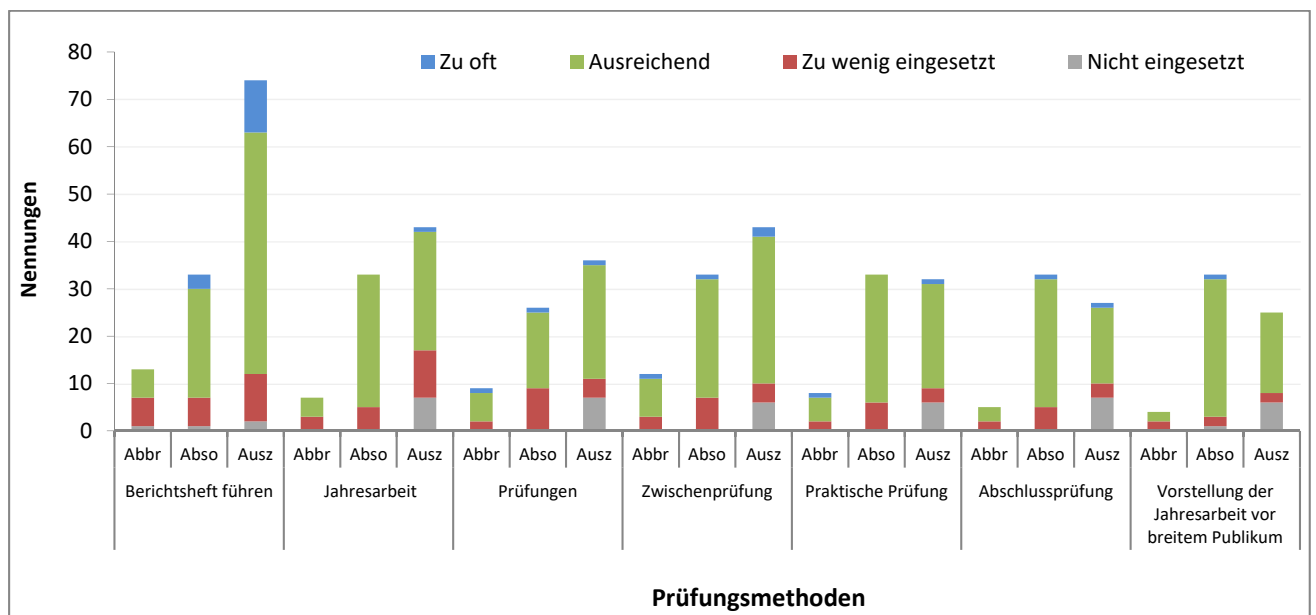
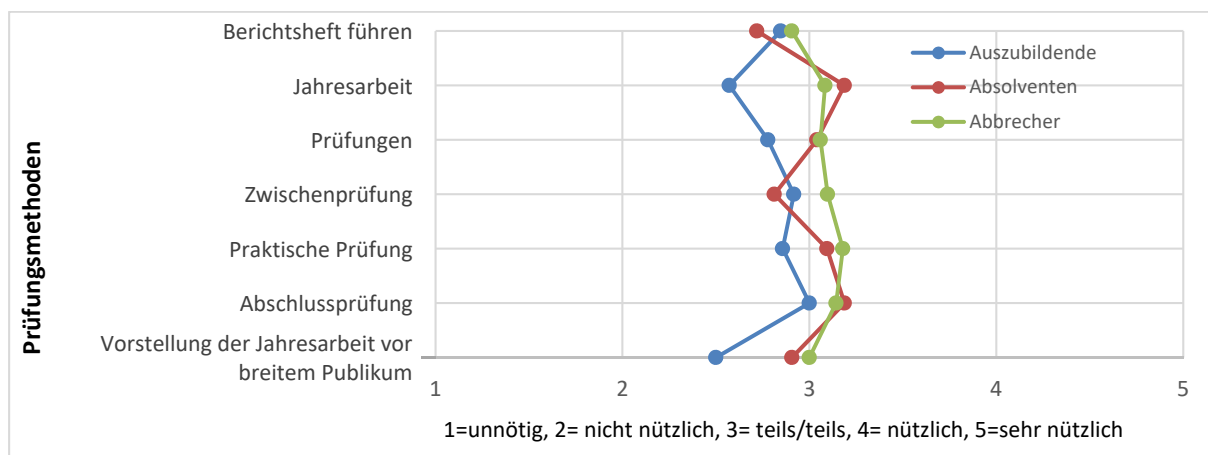


Abb. 19: Bewertung der Nützlichkeit der Prüfungsmethoden



Bei der Bewertung wie nützlich die Prüfungen sind, unterscheiden sich die verschiedenen Akteursgruppen weitaus mehr (vgl. Abb. 19): Während die Auszubildenden die Nützlichkeit durchschnittlich geringer einstufen, sehen die Absolventen dies mit Ausnahme der Zwischenprüfung die Absolventen deutlich höher. Vor allem die Jahresarbeit

(Anfertigung und Vorstellung) wird von den Absolventen um eine halbe bis ganze Stufe besser bewertet. Noch besser bewerten erstaunlicherweise die Abbrecher die Nützlichkeit der Prüfungen insgesamt (3 brachen im 2.LJ, 7 im 3.LJ und weitere 3 im 4.LJ ihre Ausbildung ab und haben durchaus Prüfungserfahrung). Weitere Begründungen gaben die Befragten hierzu in den Kommentarfeldern jedoch nicht an.

3.3 Wie bewerten die ausbildenden Betriebsleiter die Ausbildung?

„Auszubildende bringen Abwechslung und neue Ideen in die Betriebe und in den Alltag und sind sehr bereichernd“ (22N)

3.3.1 Einschätzung der eigenen Rolle im Ausbildungsprozess

Wie es dazu kam, als Ausbilder tätig zu sein

Viele der Befragten sind erfahrene bis sehr erfahrene Ausbilder mit langjähriger Praxis. Die Hälfte der Befragten gibt an, bereits vor der Einführung der FA als Ausbilder tätig gewesen zu sein oder dies von den Betriebsvorgängern übernommen zu haben – das Ausbilden hatte somit schon vorher eine Tradition. Die anderen Befragten nennen als Gründe für ihr Engagement Freude und Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen, Nachwuchsförderung – auch für den eigenen Betrieb, und Erfahrungsweitergabe. Auf einigen Höfen hat erst die Bewerbung von Lehrlingen dazu geführt, dass die Ausbildung angeboten wurde. So war es zum großen Teil auf Initiative der Betriebsleiter und in wenigen Fällen auf Anfrage der Trägerorganisation, dass der jeweilige Betrieb als Ausbildungsbetrieb für die FA gemeldet wurde, und mehrere von ihnen waren auch in der Gründung der FA aktiv (insbesondere Befragte im Osten). Im Hinblick auf formale Anforderungen wurde nur in einem Fall von einem Fragebogen der Trägerorganisation gesprochen, bzw. in einem anderen die formale Qualifikation als Agraringenieur angefragt. Für die Befragten selbst sind Qualifizierungen wie die Ausbildereignungsprüfung (2 Nennungen), die Meisterausbildung (4 Nennungen) und Hochschulabschlüsse (2 Nennungen) als formale Kriterien relevant. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass kein formaler Prozess der ‚Zulassung‘ von Ausbildern oder ‚Auswahl‘ der Ausbildungsbetriebe benannt wird, sondern dass die Ausbilder auf Eigeninitiative bzw. motiviert durch Lehrlinge oder Kollegen aktiv werden. Dabei sind allerdings vorhandene formale Qualifikationen und die Identifikation mit dem Beruf starke Motivationsfaktoren.

Wie sich die Ausbilder in ihrer Rolle sehen

Fast alle Ausbilder haben sich dazu geäußert, wie sie ihre Rolle sehen und sie sich damit auseinandersetzen. Antworten wie ‚im 28. Lehrjahr‘, ‚das Leben lehren‘, ‚als Person‘ oder auch ‚immer unzureichend‘ zeigen ein breites Spektrum von Haltungen, aber immer eine persönliche Präsenz; oft werden diese knappen Bilder ergänzt um Ausführungen, die die Beziehung zum Lehrling beschreibt wie z.B. ‚als Vermittler und Helfer zwischen täglicher Arbeit und dem Verstehen derselben‘.

Unter den Stärken wird mehrfach das ‚im Gespräch sein‘, die Verbindlichkeit gegenüber dem Auszubildenden und das fachliche Niveau und praktische Wissen auf dem Betrieb genannt, andere legen z.B. Wert auf eine offene, lockere, gesprächsbereite Haltung. Bei den Schwächen werden zum einen Schwierigkeiten benannt, die Leistungen des Lehrlings genügend anzuerkennen, dessen Ideen Raum zu geben und allgemein, genügend Zeit für die Ausbildung (im Gespräch, im Erklären, im Anleiten) einzuräumen. Einige Nennungen beziehen sich auf die unzureichende betriebliche Ausstattung oder das eigene theoretische Wissen sowie darauf, dass die Ausbildung der Arbeit im Alltag untergeordnet wird.

Eigene Fortbildung und Austausch unter Ausbildern

„Als Ausbilder lernt man mit jedem Azubi was dazu“ (IW)

Mit einer Ausnahme machen alle Ausbilder Angaben zu unterschiedlichen Formen der Weiterbildung, dabei überwiegt die fachliche Weiterbildung in Form von Exkursionen, Seminaren und ähnlichen Angeboten bei Weitem. Pädagogische Fortbildungen in Verbindung mit den Trägerorganisationen der FA werden nur vereinzelt genannt, z.B. im Norden die ‚Ausbildertage‘ oder im Osten pädagogische Inputs im Kontext von AG Treffen. So stellt sich das Lernen als Ausbilder vorwiegend als eine selbstorganisierte Aktivität dar, die infolgedessen auch deutlich im Umfang variiert.

Der Austausch mit anderen Ausbildern wird von fast allen regelmäßig geführt: 2 von 10 Ausbildern arbeiten im Betrieb zu mehreren zusammen und tauschen sich daher (fast) täglich dazu aus, 2 weitere tauschen sich wöchentlich und zwei andere 1 -2 mal im Monat mit andere Ausbildern aus. 4 Ausbilder haben nur 1 – 3 mal pro Jahr Kontakt mit anderen Ausbildern. Diese Frequenz wird von zwei Personen als zu selten angesehen, während die wöchentliche bzw. mehrfach im Monat genannte Frequenz von 6 Personen als ausreichend bezeichnet wird.

Alle Befragten machen auch Aussagen dazu, wie sie mit schwierigen Situation umgehen, in denen sich Grenzen oder Defizite zeigen. Die häufigste Reaktion ist hier, wenn das klärende Zweiergespräch nicht ausreicht, eine dritte Person hinzu zu ziehen, sei es der ausbildende Kollege / Kollegin auf dem Betrieb oder aus der Region, Ausbildungsberater der Kammer oder entsprechende Kollegen aus der Trägerorganisation sowie ggf. den eigenen Coach.

Synergien durch weitere Rollen in der Freien Ausbildung

Neun der 10 Ausbilder sind auch noch in weiteren Rollen für die Ausbildung aktiv: acht als Dozenten, davon eine Person auch in der Seminarleitung. Weitere Rollen umfassen die Mitarbeit im Initiativkreis bzw. in der Arbeitsgemeinschaft (3 Nennungen) und als Prüfende (3 Nennungen). Mit diesem Engagement werden nur Vorteile verbunden, nämlich

- Ein guter Ein- und Überblick zur Ausbildung, zu den fachlichen Themen, auch zu Problemen in den Seminaren;
- Die Tätigkeit als Dozent hilft, das Fachliche zu vertiefen und fördert die Verbindung von Theorie und Praxis,

- Das Kennenlernen des ganzen Lehrjahrs, die Beziehungen der Lehrlinge untereinander, das Erleben der Lehrlinge in einem anderen Umfeld;
- Impulse für die Ausbildung im eigenen Betrieb
- Prüfungen zeigen den Stand der Lehrlinge im Vergleich zu den anderen und machen eine gezieltere Vertiefung möglich
- Die Zusammenarbeit mit anderen Prüfern ermöglicht einen objektiveren Blick auf die Ausbildung.

Bezahlung für die Freie Ausbildung

Von den ausbildenden Betrieben wird pro Lehrling und Jahr eine Abgabe an die Trägerorganisation geleistet. 9 der 10 Befragten finden diesen finanziellen Beitrag zur Ausbildung angemessen, eine Stimme wertet ihn als zu hoch. In den Kommentaren wird deutlich gemacht, dass einige den Beitrag als „starke Unterstützung“ für die Ausbildungsstruktur betrachten, für die es keinen direkten betrieblichen Gegenwert gibt, und dass sich hier viel Idealismus und ehrenamtliches Engagement zeigt, vermutlich mehr als im staatlichen System.

3.3.2 Bewertung der vermittelten Inhalte, Fähigkeiten und Werte

„... nah an den jungen Menschen dran, sie in Überlegungen einbeziehen, Sicht des Lehrlings wahrnehmen“ (14O)

„Werthaltungen spiegeln sich schon in den Betriebsstrukturen wider, auch wie wir mit Boden, Tieren, Mitarbeitern und uns selbst umgehen“ (22N)

Die Ausbildungsziele und die entsprechenden schriftlichen Unterlagen verdeutlichen die Wertorientierung der Freien Ausbildung. Aus den zur Verfügung stehenden Dokumenten konnten 5 Werthaltungen entnommen werden, die in der Ausbildung als Maßstab und Gütekriterium herangezogen werden. Diese sind bereits in Kap. 3.1 vorgestellt und werden von den Ausbildern wie in Tab. 4 ersichtlich bewertet:

Tab. 4: Die Bedeutung der Werthaltungen für die Ausbildung aus Sicht der Ausbilder

Werthaltung	Hoch	Mittel	Gering
(Auch) der/die Betriebsleiter/in ist ein/e Lernende/r	8	2	0
Den Betrieb als lebendigen Organismus begreifen	10		0
Ganzheitliche Betrachtung der Menschen als Teil des lebendigen Organismus	7	3	0
Offenheit und Interesse für politische und gesellschaftliche Fragen	3	7	0
Eigene Ideale leben	8	2	0
N = 10			

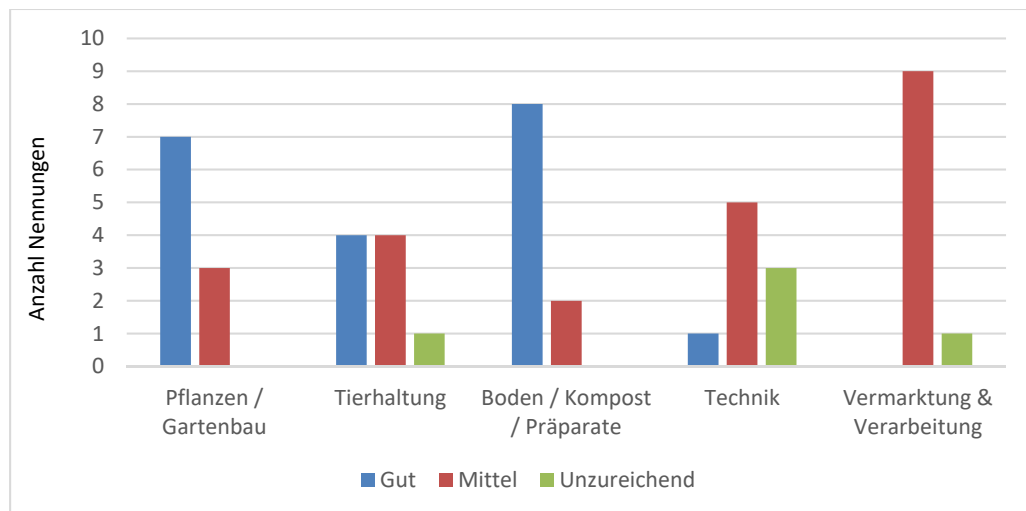
Die Auswertung zeigt, dass mit einer Ausnahme alle Werte von mehr als 2 Dritteln der Befragten als sehr wichtig eingeordnet werden. Von mittlerer Wichtigkeit wird das gesellschaftliche und politische Interesse (7 der 10 Befragten) eingeordnet. Insgesamt zeigt sich hier somit eine hohe Übereinstimmung in der Werteinschätzung unter den Ausbildern.

Vermittelt werden diese Werthaltungen vor allem im Gespräch und als Vorbild in der gemeinsamen Arbeit, konkreter werden dazu Gelegenheiten im Alltag beim Essen, bei Festen, in der Freizeit oder auch beim gemeinsamen Arbeiten genannt. Es wird auch einmal darauf hingewiesen, dass neben den die Arbeit betreffenden Werten auch die soziale Gemeinschaft gezielt mit Veranstaltungen bzw. einzelnen Aktivitäten gefördert wird.

Das Vorhandensein der Schlüsselkompetenzen ist für die Ausbilder eines der häufig genannten Kriterien, um die erreichte Ausbildungsqualität zu beurteilen. Genannt wurden z.B. ‚Konsequenzen aus einer Beobachtung ziehen‘, ‚selbständiges, eigenverantwortliches Handeln‘, ‚kann der Auszubildende etwas an andere vermitteln‘, ‚welche Visionen kann der Auszubildende für den Arbeitsbereich, für den Hof etc. entwickeln?‘ als konkrete Anhaltspunkte dafür, welche Qualifikationen erfolgreich in der Ausbildung weitergegeben werden konnten.

Die Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität fällt etwas weniger einheitlich aus und insgesamt auch weniger positiv (vgl. Abb. 20). Während eine Mehrheit der Befragten die gärtnerisch-pflanzenbaulichen Inhalte und das Wissen zu Boden, Kompost und den biologisch-dynamischen Präparaten als gut einschätzt, wird die fachliche Ausbildung zu Vermarktung und Verarbeitung von fast allen als durchschnittlich betrachtet. Ähnlich kritisch wird die Technikvermittlung gesehen, die allerdings z.T. als deutlich wichtiger eingeschätzt wird, als die Vermarktung und Verarbeitung. Auch bei der Tierhaltung zeigt sich ein gemischtes Bild: hier sind es je zwei Stimmen aus Nord und West, die die fachliche Qualität als gut bezeichnen, während die Stimmen aus dem Osten und zwei aus dem Norden hier nur eine mittlere bzw. eine unzureichende Qualität erkennen.

Abb. 20: Bewertung der Qualität der fachlichen Ausbildung durch die Ausbilder



7 der Befragten äußern sich zu fehlenden Inhalten: hier wird insbesondere die Betriebswirtschaft – ‚nur wenige Azubis haben daran Spaß‘ und verwandte Bereiche wie Betriebsgründung und –führung, Steuerliches etc. (5 Nennungen) angeführt. Einige finden, dass alle 5 Themen nicht tief genug behandelt werden. Dies wird auch darauf zurückgeführt, dass die Ausbildung ‚frei‘ d.h. stark individualisiert und partizipativ von den

Lehrlingen gestaltet wird, so dass je nach Interessenlage Wissenslücken in den unterschiedlichsten Bereichen entstehen können. Andere Stimmen bemängeln, dass die Qualität der Ausbildung aus Kapazitätsgründen nicht durch die Trägerorganisation überprüft wird und das Faktenwissen (zählen, wiegen, messen) zu wenig abgeprüft wird.

3.3.3 Bewertung der Durchführung und institutionellen Organisation der Ausbildung

Bewertung der überbetrieblichen Ausbildungskomponente

Von den Befragten sehen 7 die monatlich durchgeführten Seminare, die für die Jahrgangsguppe über 21/2 Tage auf einem Betrieb stattfinden, als positiv an; 2 weitere sehen diese mit gemischter bzw. grundsätzlich mit Abstrichen verbunden, aber dennoch positiver Bewertung. Ergänzend sprechen sich viele für die Kombination aus fachlichen, künstlerischen und gruppensdynamischen Elementen aus, die die Menschen auf allen Ebenen (Denken, Fühlen, Wollen, Körper, Seele, Geist/Verstand, Spiritualität ...) ansprechen, diese z.B. durch Anschaulichkeit begeistern und durch Abwechslung interessieren und motivieren. Ein kritischer Hinweis gilt dem Verhältnis zwischen dem sozialen Anteil zu den anderen, der Beschäftigung mit den Gruppenprozessen, welche in manchen Jahrgängen ein Übergewicht hat; in einem anderen Zusammenhang wird auf die schwankende Qualität der fachlichen Inhalte hingewiesen und empfohlen, zu einigen Themen eher Fachlehrer als Bauern anzufragen. Auch hier hat die Freiheit der Ausbildung – die eigentlich eine Stärke sei – den Nachteil, dass der Ausbilder nicht immer weiß, was wann tatsächlich behandelt wird.

7 der 10 Befragten sind auch selbst Gastgeber für die überbetrieblichen Seminare, ein weiterer als Mitveranstalter. Sie nehmen diese Veranstaltungen als Bereicherung wahr, wobei nur eine Person auch Belastungen sieht, die mit der Organisation der Veranstaltung verbunden sind und daher zu einer Reduzierung der Beteiligung geführt haben.

Das Prüfungswesen

Die Ausbildungsordnungen nennen folgende Prüfungen:

Entwicklungsgespräche im 1. und 3. Lehrjahr, Zwischenprüfung (nach dem 2. Lehrjahr bzw. im dritten Lehrjahr), eine überbetriebliche bzw. praktische Prüfung im Jahr 3 und die Abschlussprüfung mit Jahresarbeit am Ende des vierten Jahres. Alle diese Prüfungsformen kommen laut den Befragten in den drei Regionen zur Anwendung, allerdings haben nicht alle Ausbilder die Entwicklungsgespräche bestätigt (je eine fehlende Stimme aus FA Nord und FA NRW/HE). 2 Ausbilder erwähnen auch staatliche Abschlüsse, d.h. Lehrlinge, die beide Abschlüsse machen, 1 Ausbilder führt als Dozent in Seminaren Tests durch und nutzt Checklisten.

Alle Prüfungsformen werden von (fast) allen Befragten als sinnvoll und beizubehalten bewertet; zwei Stimmen sprechen sich dafür aus, die Zwischenprüfung und je eine Stimme die überbetriebliche und die Abschlussprüfung (ohne Jahresarbeit) zu verändern. Aus allen drei Regionen kommen auch konkrete Kommentare und Vorschläge, was zu verändern ist. Da die Prüfungen als ein Schlüsselement (jeder) der Ausbildung

betrachtet werden, sollen die Verbesserungsvorschläge im Folgenden in leicht aggregierter Form aufgelistet werden:

- Die **überbetriebliche, praktische Prüfung**: stärker vereinheitlichen, nicht mehr ad hoc durchführen, höhere Anforderungen stellen und das zu erreichende Leistungslevel durchsetzen
- Die praktische Prüfung stringenter durchsetzen (...) es muss eine berufsständische Prüfung sein (ebenso auch die Abschlussprüfung)
- Es muss eine gewisse Verbindlichkeit da sein; (...) daher wäre es gut, wenn es in der FA **Zwischen- und Abschlussprüfungen** wie im staatlichen System gäbe
- Die **Zwischenprüfung** muss an einem anberaumten Zeitpunkt stattfinden mit strengeren Regularien
- Mehrere Kommentare zielen darauf ab, mit dem Abschluss in der FA auch einen staatlich anerkannten Abschluss zu erwerben.

Das Abschlusszeugnis wird von 6 Personen vor allem als Rückmeldung an den / die Auszubildende/n selbst gesehen und eine mangelnde Standardisierung und Strukturierung angemerkt, die dazu führen kann, dass Klarheit in den Dokumenten fehlt und z.T. Dinge verschriftlicht werden, die eigentlich nur für den Prüfling bestimmt sind. Mehrere Befragte sprechen sich für eine zusätzlich standardisierte Bewertung bzw. für entsprechende Richtlinien aus, die es Dritten ermöglichen kann, die Leistung einzuschätzen. Es wird auch der Hinweis gegeben, dass bisher das Prüfungswesen im Ehrenamt erfolgt.

Abbruch der Ausbildung – Gründe und Gegenmaßnahmen

Allen Befragten ist das Phänomen des Ausbildungsabbruchs bekannt, wenn auch zwei Betriebsleiter unterstreichen, dass es auf ihrem Betrieb bisher nicht vorgekommen sei. Mehrfach werden als Gründe die lange Ausbildungszeit und falsche Erwartungen an den Beruf genannt. Weitere Gründe können auf den Betrieben liegen (zu viel Arbeit, Streit mit dem Ausbilder, Qualität der Ausbildung ungenügend) oder auch in der überbetrieblichen Komponente der Ausbildung (improvisierter Seminarbetrieb, Qualität der Seminare ungenügend). Schwangerschaft wird auch als Grund genannt, andere betrachten sie aber eher als (willkommenen) Anlass für einen Abbruch, da es auch gelingen kann, trotz Schwangerschaft bzw. mit Kind die Ausbildung fortzuführen und abzuschließen.

Statt Abbruch gibt es auch das Phänomen des Wechsels von der Freien in die Staatliche Ausbildung. In einigen Fällen wird beobachtet, dass die Freie Ausbildung nicht als Berufsweg, sondern zur Selbstfindung begonnen und der Abbruch mit veränderten persönlichen Zielen begründet wird.

Hierauf – so empfehlen einige - können Ausbilder grundsätzlich mit sorgfältig geführten Einstiegsgesprächen und Probearbeitszeiten reagieren.

3.4 Rolle und Perspektiven der Seminarleiterinnen und -leiter

3.4.1 Einschätzung der eigenen Rolle im Ausbildungsprozess

Wie es dazu kam, als Seminarleiter tätig zu sein

Für die meisten Befragten (7) ist die Freude am Umgang mit jungen Menschen und die Weitergabe von Wissen ein Grund, weshalb sie als Seminarleiter tätig sind. Sie heben dabei besonders das Interesse hervor, die jungen Menschen beim ganzheitlichen Lernen zu unterstützen und zu begleiten. Gleichzeitig auch selbst dabei zu lernen, war für 2 Personen ein Grund. Drei Personen waren an einen beruflichen Scheideweg, als das Angebot sie erreichte; drei Personen begrüßen den Zuverdienst.

Überwiegend kam die Initiative, sich in der Ausbildung zu engagieren, von den Seminarleitern selbst (7), teilweise wurden sie (z.B. vom Ausbildungsinitiativkreis) angesprochen (2), oder von anderen Seminarleitern vorgeschlagen (1). Alle durchliefen ein Bewerbungsverfahren mit einem Bewerbungs- bzw. Vorstellungsgespräch.

Einen klaren und festen Kriterienkatalog zur Einschätzung der Qualifizierung als SL gab keiner der Befragten an. Von allen Befragten wurden jedoch *Praxiserfahrung* und pädagogisches Interesse und Kenntnisse i.w.S. vermutet: (Fähigkeit im) Umgang mit Gruppen, AEP (Ausbildereignungsprüfung); aber auch der *gute Draht* zum SL-Kollegen wurde von einer befragten Person erwähnt.

Wie sich die Seminarleiter und Seminarleiterinnen (SL) in ihrer Rolle sehen

Zunächst sehen sich die SL (6) als Organisatoren der Ausbildung und verantwortlich für deren reibungslosen Ablauf, indem sie den Rahmen, den roten Faden und die Lernatmosphäre schaffen. Ebenso sehen sie sich als Lernbegleiter und Ansprechpartner für die fachlichen und praktischen Fragen der Lehrlinge, die in einem beruflichen wie persönlichen Entwicklungsprozess stehen und ihre Ausbildungsetappe erreichen wollen. Sie möchten Schnittstelle zum Ausbildungsinitiativkreis, aber auch zu den Ausbildern sein.

Als Stärke sehen die SL neben ihrem Fachwissen hauptsächlich ihre Fähigkeiten zur Organisation, und das Zwischenmenschliche gestaltend: als Zuhörer, im Erkennen von Konflikten, Gestalter der Gruppendynamik, und als Persönlichkeit mit Empathie und Humor, Wertschätzung des Anderen und jemand, der die Werte lebt.

Als häufigste Schwächen (3x) werden genannt, sich selbst zu überfordern mit den vielen Aufgaben; vereinzelt werden auch als Schwächen bezeichnet: unzureichend didaktisches Wissen, das Fachwissen über die sozialen Themen zu stellen, die eigene Starrköpfigkeit, zu viel von den Lehrlingen zu fordern, fehlende Delegationsfähigkeit, sowie fehlendes fachliches Wissen.

Eigene Fortbildung und Austausch unter Seminarleiterinnen und Seminarleitern

Für die Fortbildung werden mit 3 Ausnahmen zunächst die Seminarleitertagungen erwähnt. Drei Personen nennen überdies Weiterbildungsseminare zur Verbesserung ihrer

Kommunikationskompetenz (z.B. gewaltfreie Kommunikation, Ratsversammlung (eine Form der gewaltfreien Kommunikation), und 2 SL geben das Lesen von Fachliteratur an. Ein SL erläutert dagegen, sehr wenig Zeit für Weiterbildung zu haben, da er/sie gleichzeitig auch Ausbilder auf dem eigenen Betrieb ist.

Der Austausch mit anderen SL und Ausbildern findet sehr unterschiedlich oft statt: von einmal pro Woche (2), ein- bis mehrmals pro Monat (4) bis ein paar Mal im Jahr (4); dementsprechend unterscheiden die SL, dass dies ausreichend (3), zu selten (4) oder zu oft (1) ist. Eine Person kann die Häufigkeit des Austausches schlecht angeben, da dies abhängt von dem „*was gerade ansteht*“ (60). Sich häufiger zu treffen, als es derzeit passiere, sei wünschenswert, aber nicht realistisch – aus zeitlichen und finanziellen Gründen. Dieser Aussage schließt sich eine weitere Person an.

Wenn die SL an ihre Grenzen stoßen und eigene Defizite erkennen, bitten sie die Kollegen um Unterstützung – zunächst den Partner in der SL, gefolgt von den Kollegen des Ausbildungsinitiativkreises bzw. der Seminarleiterrunde, den Ausbildern und ggf. Fachexperten.

Weitere Rollen im Ausbildungsprozess und Synergien

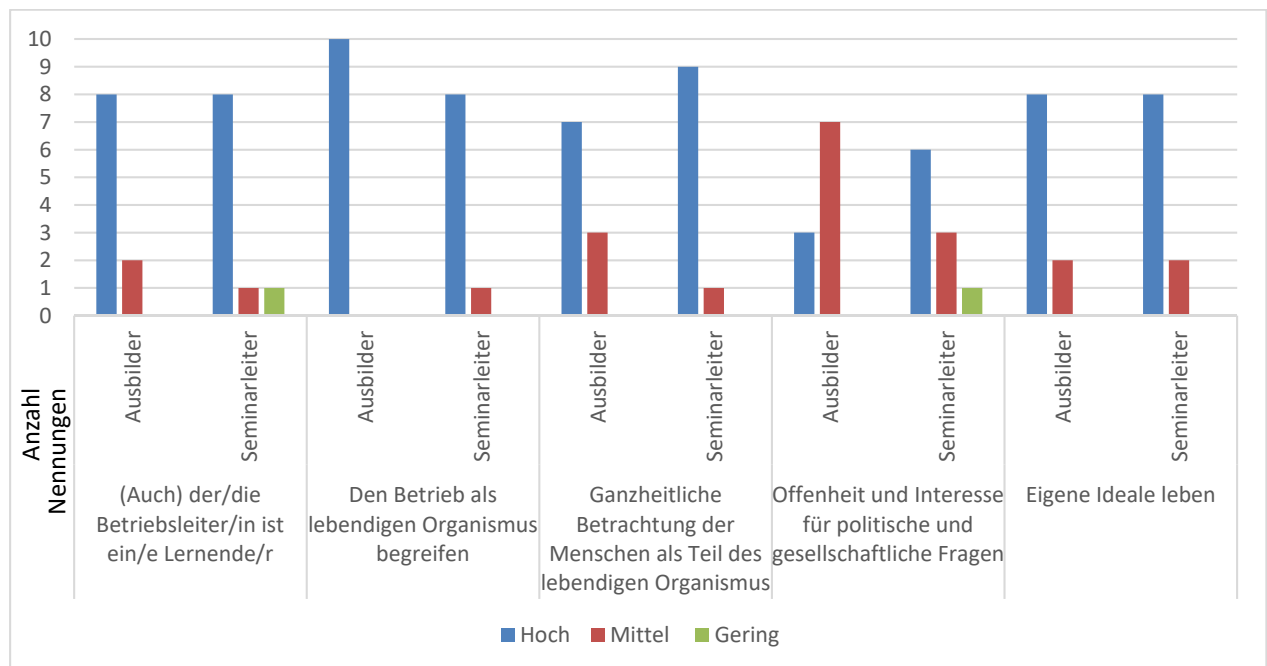
8 der 10 antwortenden SL sind auch noch als Dozenten aktiv, sowie 3 dieser 8 auch noch als Ausbilder. Als Vorteile nennen sie dabei v.a. die leichtere Vermittlung bzw. das Verknüpfen von Wissen und das Anpassen an vorhandenes Wissen (2) aufgrund der Möglichkeit, verschieden Blickwinkel einnehmen zu können. Mehrere Personen sehen die Kombination SL-Dozent als positiv, weil sie dadurch die Lehrlinge besser kennenlernen können (2) und sich dann ein besseres Lern- und Gesprächsklima entwickelt. Zwei Personen sehen den finanziellen Vorteil, wenn sie mehrere Rollen in der Ausbildung haben.

Als Nachteile nennen die SL, dass die Doppel- oder Mehrfachrolle anstrengend sein kann (2) und sogar Rollenkonflikte auftreten können, wenn der eigene Lehrling im Lehrgang ist (1). Ein SL gibt an, dass sie/er sich wegen der SL-Rolle SL nicht ausreichend fachlich ernst genommen wird).

3.4.2 Bewertung der vermittelten Inhalte, Fähigkeiten und Werte

Mit vereinzelt Ausnahmen haben aus Sicht der SL alle erwähnten Werthaltungen eine hohe Bedeutung für die Ausbildung und erhalten von 8-9 SL die Zustimmung „hoch“. Nur die Werthaltung *Offenheit und Interesse für politische und gesellschaftliche Fragen* wird recht unterschiedlich bewertet: hier schätzen 6 SL die Bedeutung als *hoch*, drei als *mittel* und ein SL als *gering* ein. Im Vergleich mit der Einschätzung durch die Ausbilder (siehe Abb. 21) zeigt sich überwiegend eine große Übereinstimmung, nur die Bedeutung der letztgenannten, auf gesellschaftliche Fragen gerichtete Haltung deutlich höher als die Ausbilder.

Abb. 21: Die Bedeutung der Werthaltungen für die Ausbildung aus Sicht der Ausbilder und Seminarleiter



Die Vermittlung der Werte erfolgt überwiegend durch das Gespräch und das eigene Beispiel / Vorleben. Dies geschieht entweder im Betrieb oder in den Seminaren, wo die eigene Haltung mit den Inhalten verbunden wird, Gespräche gefördert und Respekt, Toleranz, Offenheit, Beteiligung gelebt werden. Die Rückblicksrunden zu Beginn des Seminars (60), und das Mitteilen des eigenen Erlebens (70, 80) als SL bzw. Dozent macht die eigene Haltung und Einstellung transparent.

Die Vermittlung der Lehrinhalte wurde von den Seminarleitern nicht direkt bewertet, eine Einschätzung ergibt sich allerdings mittelbar dadurch, dass hierzu konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht werden. So wird bei klarerer Struktur (mit ausreichender Freiheit) der Ausbildung ein detaillierter Lehrplan angeregt, der „muss“ und „kann“-Inhalte differenziert. Dazu werden auch eine bessere Organisation und Dokumentation der Lehrgänge sowie Leistungskontrollen der Auszubildenden und Referate als kleine Tests befürwortet.

3.4.3 Bewertung der Durchführung und institutionellen Organisation der Ausbildung

Wie bewerten die Seminarleiter die Zusammensetzung der Lehrgänge?

Die Zusammensetzung der überbetrieblichen Lehrgänge (Kombination von fachlichen und sozial-künstlerischen Themen und die Auseinandersetzung mit dem Betrieb durch die seminarbegleitenden Betriebseinblicke) bewerten 8 der 10 SL mit *positiv*, und zwei als *gemischt*. Als Begründung nennen die SL die Möglichkeit, dass durch die Kombination ein ganzheitliches Lernen ermöglicht wird: Zum einen erfahren die Lehrlinge die Vielgestaltigkeit der Betriebe und deren verschiedene Möglichkeiten und bildet so die Breite der biologisch-dynamischen Landwirtschaft ab. Zum anderen wird durch den

Aufbau und Kombination der Themen und Methoden der Lehrling als auf verschiedenen Ebenen angesprochen, Theoretisches wird mit praktischem Tun verbunden.

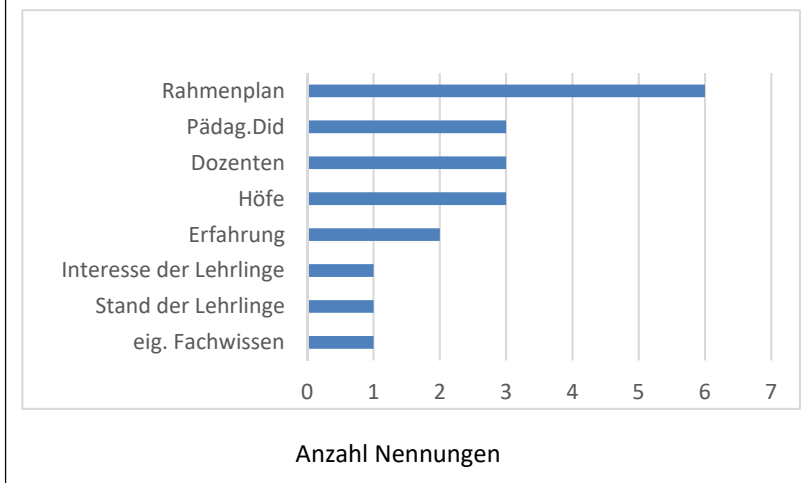
Nur drei der 10 SL sind auch Gastgeber für die Seminare. Sie empfinden dies durchweg als Bereicherung – auch wenn es für den Betrieb belastend ist (2W).

Wie stellen die Seminarleiter den Kurs zusammen?

Wenn die SL einen Kurs zusammenstellen, dann richtigen sie sich mehrheitlich (8) nach dem Rahmenplan, nach pädagogisch-didaktischen Kriterien (3), wie z.B. Methodenwechsel, Selbstreflektion, Ruhe-Bewegung, etc., sowie nach der Qualität und Verfügbarkeit der Dozenten (3). Ebenso wichtig ist für die SL, auch die Höfe und deren Möglichkeiten zu berücksichtigen (3). Eine Person richtet sich überdies nach dem momentanen Wissens- und Entwicklungsstand sowie ein anderer SL auch nach den Interessen der Lehrlinge (vgl. Abb. 22).

Die SL berichten, dass sie viel Unterstützung erfahren und sie die Gestaltungsfreiheit begrüßen. Hilfreich ist dabei die gute Kommunikation mit den Höfen, das breite Repertoire an Dozenten mit dem Wissen um deren Fähigkeiten. Schwierigkeiten entstehen dann, wenn ein SL wenig Erfahrung in der Zusammenstellung eines Lehrgangs hat, die Dozenten nicht ausreichend kompetent sind (fachlich und didaktisch) oder er/sie diese nicht kennt.

Abb. 22: Kriterien für die Kurszusammenstellung



Schwierigkeiten werden auch im Zusammenhang mit der staatlichen Förderung genannt, wenn die Vorgaben auf die FA angepasst werden müssen, insbesondere bei den speziell anthroposophischen Inhalten (6O) und der geforderten formalen Qualifizierung der Dozenten hat ein SL von Schwierigkeiten berichtet. Die finanzielle Unsicherheit mache die Kursplanung schwierig (6O) und manche Dozenten kann man sich dann nicht leisten (10N). Die Qualität der Unterrichtsmaterialien der Referenten wurde kritisiert: „...sie könnten umfangreicher und besser durchdacht sein“ (10N).

Die Vorschläge zu einer Verbesserung sind vielfältig und teilweise sehr konkret: Neben den im Abschnitt 3.4.2 genannten, werden, bessere Unterrichtsmaterialien der Referenten gewünscht und eine bessere Teamarbeit und Austausch unter den Seminarleitern und Dozenten. Ebenfalls gewünscht wird finanzielle Stabilität – für die Seminarleiter, deren Einsatz ausreichend honoriert werden sollte, und eine Mediatorenstelle für Konflikte.

Obwohl die Zusammenstellung der Lehrgänge nicht ganz einfach ist, weil viele Dozenten teilweise nur einen kleinen Schwerpunkt abdecken und dadurch nicht immer alle Themen behandelt werden können, plädieren die SL, die Ausbildung frei zu halten und nicht in ein allzu enges Korsett zu schnüren.

Sicherung der Ausbildungsqualität in den überbetrieblichen Kursen

Die am häufigsten genannten Verfahren zur Beurteilung der Kursqualität sind Feedback mit Auszubildenden und Dozenten (6), sowie Beobachtung von Interesse, Teilnahme, Stimmung etc. (5). Gespräche allgemein und Berichte zu Veranstaltungen bzw. Seminaren wurden jeweils 2 mal genannt. Eine Person gab an, dass sie auch über Prüfungen auf die Kursqualität schließt. Die Rückmeldungen kommen überwiegend von den Lehrlingen, aber auch von Dozenten und Ausbildern.

Fünf SL berichten, dass sie eine definierte Vorgehensweise für das Einholen von Rückmeldung zur Qualitätssicherung haben, und in vier Fällen werden strukturierte Hilfsmittel, wie z.B. Evaluierungsbogen eingesetzt. In anderen Fällen veranstalten die Seminarleiter Rückblicksrunden bzw. ein Abschlussgespräch am Ende des Seminars.

4. Zusammenführung und Diskussion der Ergebnisse

Dieser Teil führt die verschiedenen Sichtweisen zusammen, arbeitet Gemeinsamkeiten, Unterschiede bzw. Widersprüche heraus und bereitet die Empfehlungen vor. Dabei werden vor allem die Punkte herausgegriffen, die aufgrund ihrer Eigenheit für die Freie Ausbildung sowie im Hinblick auf deren mögliche Weiterentwicklung zu einer staatlichen Anerkennung wesentlich erscheinen.

4.1 Große Zustimmung zu biologisch-dynamischen Inhalten

Über alle befragten Gruppen hinweg werden die als ‚**biologisch-dynamische Inhalte**‘ bezeichneten Lehrinhalte als relevant und wichtig sowohl für die fachliche Kompetenz als auch für die persönliche Entwicklung erachtet, insbesondere die Kurse auf dem Dottenfelderhof, die Präparate-Arbeit und die Beschäftigung mit dem Landwirtschaftlichen Kurs. Mehr Bedeutung für die persönliche Entwicklung und eine hohe Praxisrelevanz werden den Elementen zu Kommunikation und Gruppenprozessen zugeordnet. Hierzu äußern sich allerdings einige Ausbilder kritisch, bei denen der Eindruck entsteht, dass *„manchmal zu viel auf soziale Prozesse geschaut und das Innenleben der Gruppe zu wichtig“* wird gegenüber der fachlichen Ausbildung. Der Raum, den diese Angebote in der überbetrieblichen Ausbildung einnehmen, wird durch die Selbstorganisation in den jeweiligen Jahrgängen mitbestimmt. Dies wirkt auf die Auszubildenden überwiegend motivierend, es gab aber hier auch ein paar kritische Stimmen.

Für alle Akteursgruppen haben die **Werthaltungen** eine sehr hohe Bedeutung für die Ausbildung. Die größte Übereinstimmung besteht dabei im Hinblick auf a) „den Betrieb als lebendigen Organismus begreifen“ und b) die „eigene Ideale leben“, hier werden die von fast allen Ausbildern und Seminarleitungen als sehr bedeutsam beurteilten Werte von den Auszubildenden als ausreichend vermittelt beurteilt. Die Werte „auch der Betriebsleiter ist ein Lernender“ und „ganzheitlich Betrachtung der Menschen als Teil des betrieblichen Organismus“ werden von den Ausbildern ebenso als sehr wichtig eingeschätzt, könnten allerdings laut einer Großzahl der Auszubildenden noch deutlich mehr vermittelt werden. Am stärksten klafft allerdings die Beurteilung der Werthaltung „Offenheit und Interesse für politische und gesellschaftliche Fragen“ auseinander: hier wünschen die Auszubildenden mehr Angebote, während sowohl viele der betrieblichen Ausbilder, als auch einiger Seminarleiter diesem Anliegen keine hohe Bedeutung zuordnen.

Die **Schlüsselfähigkeiten** werden mit sehr geringen Abweichungen von allen Auszubildenden als wichtig – sowohl für den Erwerb der fachlichen als auch der persönlichen Kompetenz – erachtet und als hochgradig relevant für die Praxis bewertet. Mit dem Angebot sind die Auszubildenden überwiegend zufrieden bzw. geben an, dass teilweise noch mehr angeboten werden kann. Für die Ausbilder wiederum ist das Vorhandensein der Schlüsselkompetenzen eines der häufig genannten Kriterien, um die erreichte Ausbildungsqualität zu beurteilen.

Die hier festgestellte große Übereinstimmung in der positiven Bewertung durch die unterschiedlichen Akteure wird als deutlicher Qualitätshinweis und als eine große Stärke der Freien Ausbildung gewertet. Die postulierten Ideale werden in vielfältiger Weise und quer durch alle befragten Gruppen als gelebt wahrgenommen und sind daher als wirksam im Sinne der Ausbildung zu betrachten. Kritik an diesen Inhalten gibt es so gut wie keine, nur einige wenige Stimmen würden ihnen weniger Raum geben, als es derzeit praktiziert wird.

4.2 Differenzierte Bewertung der Fachinhalte

Die Fachinhalte werden von Auszubildenden / Absolventen und Ausbildern unterschiedlich bewertet: Die Auszubildenden und Absolventen zeigen sich (sehr) zufrieden mit den Inhalten und bewerten diese überwiegend mit 4-5 von max. 5 Punkten, und zwar sowohl im Hinblick für das eigene Fachwissen, als auch auf die Praxisrelevanz mit wenigen Ausnahmen (die Themen ‚Mensch und Arbeit‘, ‚Verarbeitung und Vermarktung‘ und ‚Unfallverhütung‘). Deutlich kritischer schätzen die Ausbilder die Qualität der fachlichen Ausbildung ein: in der Mehrzahl halten sie den Pflanzenbau bzw. Gartenbau sowie Bodenbearbeitung und Düngung für gut vermittelt, während Technik und Vermarktung als nur durchschnittlich bzw. deutlich unzureichend vermittelt beurteilt werden. Ferner wird durch mehrere Ausbilder mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass betriebswirtschaftliche Fragen nicht ausreichend behandelt bzw. nicht genügend mit anderen Fachinhalten verknüpft werden. Wenige Auszubildende und Absolventen gaben ergänzende Kommentare zu den fachlichen Inhalten ab, während sich alle Ausbilder dazu äußern, und zwar überwiegend kritisch zur Tiefe und dem Umfang des präsentierten Fachwissens allgemein und mit besonderem Augenmerk für die Bereiche ‚Technik‘ und ‚Betriebswirtschaft‘, während ‚Vermarktung und Verarbeitung‘ tendenziell als weniger bedeutend bezeichnet wird.

Die Unterschiede zwischen den hier dargestellten Bewertungen sollen nicht aggregiert zu einer Nivellierung der Einschätzung führen, sondern im Gegenteil, die gegenüber den Auszubildenden (leicht) kritischere Einschätzung der Fachinhalte durch die Absolventen (vgl. Abb. 5) und deutlich unterschiedliche Bewertung der Ausbilder stützen den Eindruck, dass die Qualität der gelehrten Fachinhalte in manchen Bereichen einer Überprüfung bedarf. Obwohl die Seminarleiterinnen und –leiter sich nicht konkret zu den Inhalten äußern, stützen sie mit ihren Anmerkungen zur Verbesserung der Lehrinhalte diesen Kritikpunkt, wenn sie z.B. eine klarere Festlegung der ‚muss‘ Inhalte befürworten. Diese Forderung wird auch plausibel vor dem Hintergrund, dass die ausgewerteten Dokumente keine verbindlichen und übereinstimmenden Angaben zu den Fachinhalten für die überbetriebliche Ausbildung machen. Aus den Unterlagen der ausbildungstragenden Gremien lassen sich Beispiele für einen intensiven Austausch über und die Abstimmung und Festlegung von Lehrinhalten (Protokolle zur AIK der FA NRW/HE) entnehmen, allerdings lässt dies keine Rückschlüsse für die Gesamtheit der Fachinhalte zu. Auch Lehrmaterialien sowie Dokumentationen der Unterrichtsangebote liegen zu den überbetrieblichen Ausbildungen nicht (systematisch) vor, sondern es wurde deren Erarbeitung von Seminarleitern angeregt.

4.3 Die Selbstorganisation als Kernprinzip der FA

In der Freien Ausbildung spielt die Freiheit und Eigeninitiative für die Gestaltung der Ausbildung eine wichtige Rolle, und Elemente der Selbstorganisation und Mitgestaltung finden sich auf verschiedenen Ebenen wieder:

- Auf der individuellen Ebene handelt es sich hier vor allem um die Gestaltung der Studier- und Lernzeit, die in der FA Ost und Nord erwähnt wird, sowie um die Erstellung einer Jahresarbeit, die von allen Auszubildenden zu erbringen ist. Hier besteht eine freie Themenwahl.
- In der Jahrgangsguppe kommt der Beteiligung der Auszubildenden an der Gestaltung des überbetrieblichen Ausbildungsprogramms eine wichtige Rolle zu, die von den Auszubildenden als stark motivierend wahrgenommen wird. Diese Selbstorganisation hilft den Seminarleitern, ihr Angebot für die überbetriebliche Ausbildung zu organisieren und umzusetzen. Die hierzu dienliche Beschäftigung mit Gruppenprozessen und effektiven Kommunikationsmethoden in den überbetrieblichen Fortbildungen werden von den Auszubildenden als außerordentlich nützlich bezeichnet. Allerdings spielt diese Selbstorganisation je nach Jahrgang eine mehr oder weniger wichtige Rolle und kann nach Aussagen einiger Ausbilder auch zu Lasten der fachlichen Inhalte gehen. Über die eigentliche Ausbildung hinaus engagieren sich die Auszubildenden im dritten Fachjahr gemeinsam in der Organisation der deutschlandweiten ‚Oktobertagung‘ für biologisch-dynamische Landwirtschaft und tragen damit zu einem breit geschätzten Wissensaustausch in der *community* der biologisch-dynamischen Landwirtschaft bei.
- Auch die anderen Organe der Ausbildung, die Ausbilder sowie Seminarleiterinnen und –leiter zeigen ein hohes Maß an Selbstorganisation, z.B. kollektiv in den Steuerungsgremien der FA, und individuell durch ein hohes Maß an Rollenreflexion, fachliche Fortbildungen und in der Auseinandersetzung mit schwierigen Fällen. Auch stehen Ausbilder wie auch die Seminarleitungen in teilweise engem Kontakt zueinander und übernehmen oft zusätzlich weitere Aufgaben in der Ausbildung (Ausbilder und/oder Seminarleiter und/oder Dozent). Trotz Mehraufwand sehen sie dies weit überwiegend als positiv und bestärkend für ihre Funktion.

Das dargestellte Engagement der unterschiedlichen Akteure für die Freie Ausbildung stellt ein großes Kapital dar, das in zwei Richtungen wirkt: es festigt das gemeinsame Verständnis und die Identität der Freien Ausbildung durch den regen Austausch über Ziele, Themen und Verfahren, und deren Weiterentwicklung, und es erlaubt gleichzeitig interessierten Menschen, sich an unterschiedlichen Stellen mit eigenen Ideen und Ressourcen in die Ausbildung einzubringen und diese lebendig weiterzuentwickeln. Das hohe Maß an freiwilligem und ehrenamtlichem Einsatz birgt allerdings auch das Risiko, dass aufgrund von zeitlicher Überbelastung der Beteiligten die Organisation und Durchführung von Tagungen und Seminaren sowie auch von Prüfungen nicht bzw. nicht in ausreichendem Maß gewährleistet werden kann. Auch das Gewährleisten einer guten inhaltlichen Qualität der Prüfungen, d.h. die Umsetzung eines angemessenen fachlichen Niveaus und einheitlicher Beurteilungskriterien erfordert einen guten und regelmäßigen

Austausch der Prüfenden untereinander, eine Koordinationsleistung, die für die einzelnen Ausbilder nicht leicht zu erbringen ist. Aus den Aussagen der Ausbilder wurden hier die Grenzen der Selbstorganisation sehr deutlich.

4.4 Uneinheitliches Prüfungswesen

Prüfungen sind wesentlicher Bestandteil einer Ausbildung, sie sollen allen Beteiligten darüber Klarheit verschaffen, welcher Ausbildungsstand in welcher Qualität von den jeweiligen Auszubildenden erreicht wurde. Sie sind daher nicht nur ein Moment der Bewertung, sondern können (und sollen) auch als Rückmeldung dienen, um Aufschluss für Entwicklungsmöglichkeiten und Veränderungsbedarf zu geben.

Als besonders nützlich werden von allen Beteiligten die im ersten (und tlw. im dritten) Lehrjahr vorgesehenen Entwicklungsgespräche angesehen, allerdings räumen manche Ausbilder ein, dass diese und auch informelle Gespräche zu kurz kommen. Die formalisierten Prüfungen werten die Auszubildenden und Absolventen als „mittelmäßig nützlich“ und „ausreichend“, während die Ausbilder alle Prüfungen als durchweg sehr nützlich bewerten. Ihrer Meinung nach sollen alle Prüfungen beibehalten werden; einige Ausbilder wünschen sich mehr Vereinheitlichung, klarere Standards und zusätzlich Tests als Lernerfolgskontrolle.

Generell ist das Prüfungswesen der drei FA als nicht einheitlich einzuordnen: auch wenn die unterschiedlichen Prüfungsleistungen in allen drei Regionen vorkommen, variiert die Ausführung sowohl im Zeitverlauf, als auch in der konkreten Ausführung im Detail. Hinzu kommt, dass es über die drei FA hinweg kein gemeinsames Verständnis von prüfungsrelevanten Fachinhalten gibt und dass die Prüfungszeugnisse als Rückmeldung an den jeweiligen Auszubildenden verfasst werden. Eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit anderen Absolventen kann so nicht erreicht werden, denn sie erfordert eine stärkere Standardisierung der Prüfungen und ihrer Dokumentation.

Das Prüfungswesen der FA unterscheidet sich von dem der staatlichen Gesellenprüfung insbesondere dadurch, dass bei letzterer eine schriftliche (theoretische) Prüfung über die Fachinhalte von der Berufsschule durchgeführt wird. Die praktische Abschlussprüfung findet analog der FA auf Betrieben statt, durchgeführt von Praktikern und Lehrern als Prüfer. Die FA sieht dagegen keine schriftliche Abschlussprüfung vor, sondern in der Jahresarbeit sollen die für das konkrete Thema relevanten theoretischen Aspekte behandelt werden. Da hier die Auszubildenden sich ihr Thema selbst wählen, kann nicht sichergestellt werden, dass sie sich zum Abschluss mit den Grundlagen der landwirtschaftlichen Praxis in ihrer Breite schriftlich auseinandersetzen.

4.5 Aufbau und Verlauf der Freien Ausbildung

Fest in der Ausbildung vorgesehen, sind ein bis zwei Betriebswechsel im Verlauf der vier Jahre. Da die überbetrieblichen Seminare auf unterschiedlichen Höfen stattfinden und Teil des Programms auch die Vorstellung des Betriebes ist, lernen die Auszubil-

denden eine breite Vielfalt an Betrieben kennen. Dies ist für den betreffenden Betriebsleiter zwar aufwändig, stellt aber ein von den Auszubildenden geschätztes Alleinstellungsmerkmal der Freien Ausbildung dar.

Mit einer Dauer von vier Jahren verläuft die FA ein Jahr länger als die staatliche Ausbildung. Während von den Auszubildenden hier wenig Kritik kam, wird diese Dauer von einigen Ausbildern kritisch gesehen und z.T. als Grund für die recht hohe Zahl der Absolventen ohne Abschluss genannt. Als weiterer Grund für den Ausbildungsabbruch werden wenig realistische Vorstellungen über die Landwirtschaft und die damit verbundene Arbeit bei denen, die nicht aus dem landwirtschaftlichen Bereich kommen, genannt.

Die überbetriebliche Ausbildung ist vielfältig, kreativ und auf die Auszubildenden abgestimmt. Die inhaltliche Komposition der Seminare beruht auf der Berücksichtigung der Vorgaben aus Rahmenlehrpläne, sie wird aber auch ausgerichtet an den Interessen und Nachfragen der Auszubildenden und beeinflusst durch die Vorerfahrung der Seminarleiter und die Schwerpunkte, die den gastgebenden Betrieb auszeichnen. Diese Einzigartigkeit jeder überbetrieblichen Einheit hat einerseits ein außergewöhnlich hohes Maß an Teilnehmerzentrierung, ist aber andererseits sehr personalintensiv und lässt außerdem wenig vergleichende Urteile über das Erreichen der Ausbildungsziele zu.

Zusammenfassend ist die Freie Ausbildung inhaltlich und in ihrer Struktur nur bedingt vergleichbar mit der staatlichen Ausbildung, und nicht direkt anschlussfähig an deren Abschluss. Dass ein solcher Abschluss aber für eine Reihe der Auszubildenden von Interesse und auch gut erreichbar ist, wird durch die Zahlen und Aussagen zu den erreichten Abschlüssen nahegelegt. Diesem Interesse der Auszubildenden wird auch in zwei Regionen Rechnung getragen, dadurch dass die Jahrganggruppen zu einem frühen Zeitpunkt über die Möglichkeit informiert werden, den staatlichen Abschluss (zeitgleich) zu erlangen.

Im Gegensatz zur staatlichen Ausbildung, wo dies in der AEVO² (Kompetenzen des Ausbilders in Form von Handlungsfeldern) und dem BBiG³ (§§ 27-33: Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal) definiert ist mit den jeweiligen Sonderregelungen der Länder, gibt es für die FA keine transparenten Anforderungskriterien an Ausbilder und Ausbildungsbetrieb. Dies entspricht einem starken Selbstorganisationsprinzip, impliziert allerdings mehrere Nachteile: zum einen wird für Ausbildungsinteressierte nicht transparent, durch welche Merkmale sich Ausbilder und Betriebe qualifizieren. Zum anderen kann so auch zwischen den Trägerstrukturen kein einheitliches Verständnis erzielt werden, welche Mindestmaßstäbe anzulegen sind, so dass ggf. Einzelfallentscheidungen zu treffen sind, die mit einem hohen Zeitaufwand einhergehen können. In der Praxis zeigt sich, dass viele der befragten Ausbilder zumindest die AEP erworben haben bzw. über eine Meisterausbildung verfügen und einen auch für die staatliche Ausbildung anerkannten Betrieb führen.

² Ausbildereignungsverordnung

³ Berufsbildungsgesetz, letzte Fassung von 2005

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die hohe Wertschätzung der Ausbildung leitet sich wesentlich aus den biologisch-dynamisch begründeten Inhalten und den mit dem anthroposophischen Welt- und Menschenbild verknüpften Werthaltungen und Schlüssel Fähigkeiten ab. Die bemerkenswerte Übereinstimmung aller Akteure in dieser Hinsicht belegt die Qualität der Ausbildung im Hinblick auf die eingangs dargestellten Ziele der Persönlichkeitsbildung und der biologisch-dynamischen Fachbildung. Durch die empirische Untersuchung wurde deutlich, dass die ‚Übersetzung‘ von Werthaltungen in die Praxis durch praktisches Tun gelingen kann, und auf Seiten der Ausbilder und Seminarleiter mit großem Engagement und der Bereitschaft zu Rollenreflexion und Austausch mit anderen einhergeht. Diese Qualität zu erhalten und im dynamischen Umfeld gesellschaftlicher Erwartungen weiterzuentwickeln, muss zum zentralen Anliegen der Zukunft werden. Es erfordert daher sowohl die Aufmerksamkeit und Kooperation der unterschiedlichen Akteursgruppen und Organe, als auch die explizite Anerkennung des sich hierin zeigenden persönlichen Einsatzes. Darüber hinaus ist zu überlegen, wie insbesondere die Ausbilder strukturell durch die Trägerorganisationen in ihrer Arbeit unterstützt werden können.

Da das Angebot der Fachinhalte in seiner Qualität deutlich differenziert beurteilt wurde, gibt es hier konkrete Verbesserungsvorschläge: insbesondere zu den betriebswirtschaftlichen und technischen Themenfeldern, teilweise auch die Tierhaltung betreffend, wird eine verbindliche Festlegung der überbetrieblich zu lehrenden Inhalte empfohlen, die die Kernthemen der Berufsausbildung angemessen ausfüllen. Dazu ergänzend soll ein Qualitätsmanagement für die Lehrinhalte entwickelt werden: Zur Überprüfung von überbetrieblichen und betrieblichen Lehrinhalten können z.B. die vorliegenden Seminarpläne und Checklisten herangezogen und über die drei FA verbindlich spezifiziert werden und so dazu dienen, den Umfang der vermittelten Themen z.B. in betrieblichen Gesprächen oder in schriftlichen Test transparent zu machen. Ebenso empfiehlt es sich, die Evaluierungen aus den überbetrieblichen Seminaren stärker zu vereinheitlichen und für die Qualitätssicherung in der fachlichen Ausbildung zu nutzen.

Die Beteiligung der Auszubildenden an der Gestaltung ihrer Ausbildung ist zu sichern (z.B. die betriebliche Lern- und Studierzeit, die Entwicklungsgespräche mit den Ausbildern) und ihr Mitwirken am Gesamtorganismus Ausbildung (Mitgestaltung der überbetrieblichen Seminare, Organisation der Oktobertagung) ist so zu institutionalisieren, dass Engagement und zeitliche Belastung in einem angemessenen Verhältnis stehen. Ebenso sorgfältig muss das überbetriebliche Engagement der Ausbilder bei der Organisation und Durchführung der verschiedenen Prüfungen betrachtet werden und eine verbesserte Transparenz und Vereinfachung von Strukturen und Verfahren angestrebt werden.

Auch der Ablauf der FA kann von einer klareren und einheitlichen Struktur profitieren: So kann mit einem gründlich geführten Einstieg in die FA, z.B. durch ausführliche, teilstrukturierte Einstellungsgespräche und Schnupperpraktika vor Abschluss eines Ausbildungsvertrags bzw. eine deutlich gekennzeichnete Probezeit falschen Vorstellungen über die professionellen Anforderungen vorgebeugt werden. Eine solche Herangehensweise kann durch einen von den Trägerstrukturen durchgeführten Betriebscheck auf

Ausbildungseignung und entsprechend explizit gemachte Anforderungen an Betriebsleiter unterstützt werden.

Schließlich zeigen die erhobenen wie auch zur Verfügung gestellte Zahlen zum erworbenen Abschluss, dass ungefähr die Hälfte der Absolventen auch einen staatlichen Abschluss erreicht. Diese Zahlen zeigen, dass für viele neben der FA auch die staatlich anerkannte Qualifikation eine Rolle spielt – ein solcher Abschluss ist nicht zuletzt im Hinblick auf den Zugang zu staatlichen Fördermitteln von Bedeutung. Es wird daher empfohlen, die Anschlussfähigkeit der FA an die staatliche Ausbildung bei der Weiterentwicklung stärker zu berücksichtigen. Dies bedeutet zum einen, das eigene Prüfungswesen stärker zu formalisieren und die Ergebnisse für Dritte besser kommunizierbar zu machen. Zum anderen sollte geprüft werden, inwieweit die Zusammenarbeit, die an manchen Standorten mit staatlichen Organen in dieser Hinsicht erfolgreich war, institutionalisiert werden kann.

Eingangs war erwähnt worden, dass die Trägerstrukturen der FA in den letzten Jahren einen Dialogprozess zur Weiterentwicklung der Ausbildung geführt haben. Im Wesentlichen haben sie sich dabei auf eine inhaltliche und strukturelle Annäherung, Vereinheitlichung von Prüfungsstandards und ein konzertiertes Qualitätsmanagement verständigt. Das vorliegende Gutachten stützt diese Absicht insbesondere durch die empirischen Ergebnisse umfassend.

6. Literaturangaben

- AGBDL_BB (Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg), o.J., Urkunde über die Zwischenprüfung, Müncheberg
- AGBDL_BB (Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg), o.J.b, Vierjahres-Übersicht. <http://www.freie-ausbildung-im-osten.de/uebersicht.html>, 28.8.2017
- AGBDL_BB (Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg), o.J.c, Abschlussprüfung. <http://www.freie-ausbildung-im-osten.de/Abschlusspruefung.pdf>, 28.8.2017
- AGBDL_BB (Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg), 2016a, Weiterentwicklung der drei Freien Ausbildungen im biologisch-dynamischen Landbau.
- AGBDL_BB (Arbeitsgemeinschaft für biologisch-dynamischen Landbau Berlin Brandenburg), 2016b, Ausbildungsordnung Freie Ausbildung für biologisch-dynamischen Landbau im Osten in Zusammenarbeit mit Sächsischer Ring für biologisch-dynamische Wirtschaftsweise, Müncheberg.
- AGBDW_NRW (Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.), 2016, Leitfaden zur Freien Ausbildung in der biologisch-dynamischen Landwirtschaft, Witten
- AGBDW_NRW (Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.), o.J., Checkliste der Freien Ausbildung NRW/Hessen (Landwirtschaft); und Checkliste der Freien Ausbildung NRW/Hessen (Gartenbau), Witten.
- AGBDW_NRW (Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.), o.J.b, Rahmenlehrplan, <http://www.freie-ausbildung-nrw-hessen.de/download/rahmenlehrplan01-2007.pdf>, 28.8.2017
- AGBDW_NRW (Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.), o.J.c, Prüfungen und Abschluss, <http://www.freie-ausbildung-nrw-hessen.de/pruefungen-abschluss.php>, 28.8.2017
- AGBDW_NRW (Arbeitsgemeinschaft für Biologisch-Dynamische Wirtschaftsweise Nordrhein-Westfalen e.V.), 2017, Prüfungsordnung. Ausbildung zum biologisch-dynamischen Gärtner/Landwirt, <http://www.freie-ausbildung-nrw-hessen.de/download/Pr%C3%BCfungsordnung.pdf>, 21.1.2018
- BG_Nord (Bäuerliche Gesellschaft e.V.), 2013a, Rahmenplan Freie Ausbildung für biologisch-dynamische Wirtschaftsweise, Lüneburg.
- BG_Nord (Bäuerliche Gesellschaft e.V.), 2013b, Checkliste. Lüneburg, 7 S.
- BG_Nord (Bäuerliche Gesellschaft e.V.), 2016, Ausbildungsrichtlinien für die biologisch-dynamischen Landwirte und Gärtner der Freien Ausbildung im Norden
- BG_Nord (Bäuerliche Gesellschaft e.V.), o.J., Ausbildungskonzept. <http://www.freie-ausbildung-im-norden.de/demeterimnorden/index.php/ausbildungskonzept.html>, 29.8.2017.
- BGBL I,1995: Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1985 (LwAusbV). https://www.gesetze-im-internet.de/lwausbv_1995/LwAusbV_1995.pdf, 28.8.2017.
- Demeter e.V. (Hrsg.), o.J., Freie Ausbildung. Bio-dynamisch von Anfang an. Darmstadt (<https://www.demeter.de/freie-ausbildung> , 15.1.2018)
- Demeter NRW (Hrs.), o.J., Die überbetriebliche Ausbildung. <http://www.freie-ausbildung-nrw-hessen.de/ueberbetrieblich.php>, 21.1.2018
- Steiner, Rudolf (2016): Geisteswissenschaftliche Grundlagen zum Gedeihen der Landwirtschaft: Landwirtschaftlicher Kursus, Koberwitz 1924. Rudolf Steiner Verlag, Taschenbuch, 6. Auflage.

7. Anhang

Tab. A1 Gegenüberstellung Lehrinhalte laut Rahmenplan und Unterrichtseinheiten (2014)
am Beispiel FA NRW/HE

Themen	Anzahl E*	in %
Menschenkunde	14,00	2,1
Naturwissenschaftliche Grundlagen	28,50	4,2
davon z.B. Astronomie	9	
Gesellschafts- und Gemeinschaftskunde	111,50	16,5
davon z.B. Kommunikationstechniken	70	
davon z.B. aktuelles auf den Betrieben	15,5	
davon z.B. Beobachtungsübungen	13	
Arbeitswirtschaft	40,50	6,0
davon z.B. Betriebsrundgang	31	
Allgemeine Grundlagen für den Pflanzenbau	237,00	35,1
davon z.B. Grundlagen des bio.-dyn. Landbaus	79,5	
davon z.B. Botanik	23,5	
davon z.B. Bodenkunde	28	
davon z.B. Hof als Organismus	9	
davon z.B. Wald	14	
Tierhaltung	94,50	14,0
davon z.B. Tierwesenskunde, Anatomie	13	
davon z.B. Fütterung	14	
davon z.B. Mensch und Tier	10	
Betriebswirtschaft	23,00	3,4
davon z.B. Deckungsbeiträge	3	
davon z.B. Betriebe durchrechnen	2	
Landtechnik	46,00	6,8
davon z.B. Werkzeugkunde	10	
davon z.B. Unfallverhütung	4	
davon z. B. Maschinen und Geräte	19,5	
Düngerwirtschaft	22,00	3
davon z.B. Kompostierung	7	3
davon z.B. Präparatekunde	6	
Obst/Gemüsebau	45,00	6,7
davon z.B. Anbau	15	
davon z.B. Saatgut und Saat	5	
davon z.B. Lagerung	4	
davon z.B. Betriebswirtschaft	1	
Verarbeitung	11,0	1,6
davon Milchverarbeitung	3,5	
davon Getreideverarbeitung	2,5	
davon Fleischverarbeitung	7,0	
SUMME	675,00	100,0
*Eine Einheit (E) entspricht zwei Unterrichtseinheiten mit einer Dauer von insgesamt 1,5 Stunden; zusätzlich zu den 675 Einheiten gibt es, nicht erfasste Vorbereitungs- und Nachbereitungseinheiten.		