

Zusammenstellung von Ausbildungsschwerpunkten und Kompetenzen für Trainer/innen zur Weideschafhaltung Ländervergleich



PARTNERS



The Eu4shepherds project is co-funded by the Erasmus+ programme of the European Union. The content of this publication is the sole responsibility of the partners Eu4shepherds project and neither the European Commission nor the Spanish Service for the Internationalisation of Education (SEPIE) is responsible for any use that may be made of the information contained therein.



PARTNERS



www.eu4shepherds.eu

Zusammenstellung von Ausbildungsschwerpunkten und Kompetenzen für Trainer/innen zur Weideschafhaltung Ländervergleich

Inhalte

1. Einführung	3
2. Selbstreflexion - Ausgangsbasis	5
3. Herausforderungen und Bedürfnisse der Trainer/innen	5
4. Modul für Trainer/innen	5
5. Selbstreflexion – was habe ich dazu gelernt?	14
6. Ausbildungsplattform	14
7. Ausbildungsüberblick Partnerländer, Analyse der Befragung	15
7.1. Bulgarien.....	15
7.2. Österreich	19
7.3. Deutschland.....	25
7.4. Schottland.....	26
7.5. Portugal	28
7.6. Rumänien	30
7.7. Spanien.....	35

PARTNERS

1. Einführung

Herzlich willkommen – schön, dass Sie da sind!

Offensichtlich interessieren Sie sich für extensive Schafhaltung und die Wanderschäferei und wollen Ausbilder/in werden oder Ihre pädagogischen Fähigkeiten für die Kommunikation mit Praktiker/innen verbessern, richtig?

Unabhängig von Ihrem beruflichen Hintergrund Schafe züchten oder hüten, Sie in der Lehre oder non-formaler Ausbildung tätig sind, beraten oder sich bei NGOs, Kopperativen oder in anderen Bereichen konstruktiv einbringen, hoffen wir, dass die folgenden Informationen für Sie hilfreich und von Interesse sind.

Die Ausbildung von extensiv wirtschaftenden Schafhalter/innen und Hirt/innen braucht ein breites Wissen in verschiedensten Disziplinen. Daher sollte ein entsprechendes Trainingsprogramm und ein Ausbildungsteam oder Trainer/innenteam gemeinsam folgende Fachbereiche abdecken und entsprechende Fähigkeiten/Kompetenzen besitzen.

1. Fundiertes fachliches und technisches Wissen zur den spezifischen Themenbereichen
2. Praktische Kenntnisse und Erfahrungen
3. Management- und Organisationskompetenzen
4. Pädagogische und didaktische Kompetenzen
5. Persönliche und soziale Kompetenzen
6. Medienkompetenzen

Im Trainingsprogramm, in dem wahrscheinlich mehrere Trainer/innen im jeweiligen Fachbereich tätig sind, werden diese Kompetenzbereiche und Fähigkeiten für die Ausbildung abgedeckt und im Lehrplan integriert sein.

Die einzelnen Kompetenzen werden im Kapitel 4 näher erläutert und mit zusätzlichen Informationen (Quellen, Links) versehen, die einen Überblick über vorhandene Trainingsprogramme und Orte bieten.

Anhand von zahlreichen Interviews in den Partnerländern mit Trainer/innen aus unterschiedlichen Bereichen, konnten Informationen zu Ihren Erfahrungen als Ausbilder/innen gesammelt werden.

Auf der Grundlage der Informationen, die wir in zahlreichen Interviews mit Ausbilder/innen und einschlägigen Ausbildungseinrichtungen gesammelt haben, empfehlen wir, dass jede Person, die Schafhalter/innen und Hirten/innen in extensiver und ggf. transhumanter (Wanderschäferei) ausbilden möchte, folgende Fähigkeiten oder Einstellungen mitbringen sollte:

- Überzeugung von der Bedeutung und der Wertschöpfung der extensiven Landnutzung und der (Wander)schäferei,
- Bewusstsein für Tierschutz und Anforderungen an die Tierhaltung,

PARTNERS

- über ein Mindestmaß an Fachwissen und Fähigkeit verfügen, um dieses Wissen zu beschreiben und präsentieren zu können, unabhängig von der Art und Weise oder der Methode (abstrakt, praktisch, usw.),
- zumindest einige Ideen oder Konzepte für die Weitergabe der zu vermittelnden Informationen haben,
- bereit sein, neue oder andere Methoden der Informationsvermittlung oder des Unterrichts zu erlernen und anzuwenden,
- Bereitschaft besitzen, den eigenen Unterricht mit den Fächern/Fähigkeiten der anderen Lehrkräfte/Ausbilder/innen im Ausbildungsprogramm zu kombinieren und zu koordinieren,
- realistische Selbsteinschätzung und Einordnung des eigenen Wissens und/oder der eigenen Erfahrungen. Diese sind nicht absolut, sondern immer relativ zu betrachten (andere Bedingungen, andere Erfahrungen),
- Freude am Kontakt mit Menschen,
- Freude am Austausch von Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen,
- die Fähigkeit, den Auszubildenden zuzuhören, ihre Einstellungen akzeptieren, auf ihre Fragen und Bedürfnisse einzugehen und die Lernbereitschaft fördern,
- Verständnis für ihre Herkunft, ihren Zugang und ihr Interesse am Hirtenberuf und warum sie diesen erlernen wollen, aufzubringen,
- fürsorgliche und/oder betreuende Aspekte im Charakter oder in der Art, mit Menschen umzugehen, haben.

Bevor Sie sich mit dem vorliegenden Lehrkonzept näher auseinandersetzen, laden wir Sie ein, eine Übung zur Selbstreflexion durchzuführen, um sich Ihrer Fähigkeiten und Einstellungen bewusst zu werden und zu sehen, wo Ihre Stärken liegen.

Hier finden Sie den Link zum Zugang zur Ausbildungsplattform, die für Hirten und Hirtinnen entwickelt wurde: <https://www.eu4shepherds.eu/content/training-platform>.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß!

PARTNERS



2. Selbstreflexion - Ausgangsbasis

Innehalten und über sich selbst nachdenken, um das eigene Handeln (aber auch Denken und Fühlen) zu analysieren, ist ein wertvoller und wichtiger Schritt für Pädagog/innen, Ausbilder/innen und Trainer/innen. Das Reflektieren des eigenen Wissens und Handelns sowie der Arbeit mit verschiedenen Gruppen hilft den Auszubildenden, ihre beruflichen und persönlichen Stärken sowie ihr Optimierungspotential zu identifizieren, entsprechend zu handeln und die Menschen, die sich mit ihrer Unterstützung weiterbilden wollen, bestmöglich zu unterstützen (<https://www.deselfie.de/was-ist-selbstreflexion/>, zuletzt aufgerufen am 30.05.2023).

Wie im vorigen Abschnitt erwähnt, können Sie hier (<https://eu4shepherds.eu/node/add/self-reflection>) im Vorhinein eine kurze Selbstreflexionsübung durchführen, um sich Ihrer Fähigkeiten und Einstellungen bewusst zu werden und festzustellen, wo Ihre Stärken liegen.

3. Herausforderungen und Bedürfnisse der Trainer/innen

Um herauszufinden, wie die aktuelle Ausbildungssituation aussieht und was zukünftige Auszubildende im Schaf- und Hütbereich benötigen, wurden Lehrende und Trainer/innen der am Projekt teilnehmenden Länder befragt.

Neben den persönlichen Informationen wurden die Standorte ihrer Lehrtätigkeiten, ihr Interesse am Job, die größten Herausforderungen und Dinge, die sie ändern würden, abgefragt. Eine detaillierte Auflistung zu jedem Partnerland ist im Kapitel 7 beschrieben. Die Rahmendingungen sind in den teilnehmenden Ländern sehr unterschiedlich.

4. Modul für Trainer/innen

Basierend auf den Informationen, die im Rahmen des Projektes EU4Shepherds von Ausbildungspraktiker/innen im Schaf- und Hütbereich gesammelt wurden, konnte herausgearbeitet werden, dass für die Ausbildung in der extensiven Schäferei ein breites Wissen in verschiedenen Bereichen erforderlich ist.

Folgende Fähigkeiten sollten vom jeweiligen Ausbildungsteam abgedeckt werden (Tabelle 1). In dieser deutschen Version der Zusammenfassung werden Kompetenzzentren für den deutschsprachigen Raum dargestellt. Die Ausbildungen bzw. der Erfahrungsaustausch erfolgen entweder modular im Regelunterricht der Fachschulen, als Teil einer Facharbeiterausbildung mit spezifischen Schwerpunkten oder im Rahmen von Fachseminaren. Vermittelt wird an den angeführten Bildungseinrichtungen auf der Grundlage des Dualen Systems in verschiedenen Stufen (kompakte Kurse oder modulare Einheiten).

PARTNERS

1. Fertigkeit: Praxiswissen

Inhalte

- Erfahrungen im Herdenmanagement,
- Führen von Hirten- und Herdenschutzhunden,
- Tierhaltung und Tierernährung,
- Weidewirtschaft, und Pflanzenkunde,
- Kenntnisse in Verhalten und Biologie von Herdentieren,
- Tiergesundheit,
- Weidemanagement und Weideinfrastruktur (Wasser, Mineralstoffversorgung, Unterstand, etc.),
- Weidezaun (Hütesicherheit) oder Herdenschutzzaun (Abwehr gegen große Beutegreifer),
- Anwendung von Umweltwissen und Ansprache der naturräumlichen Besonderheiten und (Natur) Gefahren im Gelände und in der Herde,
- Errichtung und Sanierung der notwendigen Infrastruktur(en) auf der Alm.

Zusatzinformationen

- Link zur Trainingsplattform <https://eu4shepherds.eu/content/training-platform>
- https://www.landwirtschaftskammer-niedersachsen.de/lwk/thema/522_Schafe_Ziegen
- <https://tierzucht-niedersachsen.de>
- https://www.laves.niedersachsen.de/startseite/tiere/tierschutz/tierhaltung/schafe_ziegen/
- https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/land-forstwirtschaft/agrar/LWSJF/Grosse_Baeutegreifer/Grundsaeetze_Mai_2022-18-05-2022_barrierefrei.pdf
- <https://www.tirol.gv.at/landwirtschaft-forstwirtschaft/agrar/rechtliche-bestimmungen-in-der-landwirtschaft/beutegreifer/herdenschutz/effiziente-elektrische-schutzzaeune/>
- https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/land-forstwirtschaft/agrar/LWSJF/Grosse_Baeutegreifer/Zwischenbericht_Herdenschutzprojekte_2022.pdf
- <https://www.tirol.gv.at/landwirtschaft-forstwirtschaft/agrar/rechtliche-bestimmungen-in-der-landwirtschaft/beutegreifer/herdenschutz/>

Ausbildungseinrichtungen

- Landwirtschaftliche Fachschule Grabnerhof: *Facharbeiter der Landwirtschaft mit Schwerpunkt Alpung und Behirtung*:
<https://www.fachschulen.steiermark.at/cms/ziel/105467289/DE/>
- Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI) Steiermark
<https://stmk.lfi.at/zertifikatslehrgang-b%C3%A4uerliche-schaf-und-ziegenhaltung+2500+2519053+++2519054>

PARTNERS

- Verein Nachhaltige Tierhaltung Österreich (NTÖ):
<https://www.nutztier.at/bildung/>
- Verein zur Förderung des Biologischen Landbaus (Bio Austria):
<https://www.bio-austria.at/a/bauern/schafpraktiker-erfolgreich-in-der-schafhaltung/>
- LFI Oberösterreich: <https://ooe.lfi.at/online-seminar-lkv-herdenmanagement-schafe-und-ziegen+2500+2332011>
- LFI Lernplattform Österreich: <https://www.lfi.at/>
- <https://www.oebz.at/bildungsveranstaltungen>
- Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft Raumberg-Gumpenstein, Österreich, Abteilung Schafe und Ziegen, Österreich,
www.raumberg-gumpenstein.at
- Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem, Niedersachsen, Deutschland
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Niedersachsen, Deutschland
- HAUP (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich,
<https://www.haup.ac.at/>

Good Practice Beispiele:

Kooperation LFS Grabnerhof, HBLFA Raumberg-Gumpenstein und Österreichzentrum Bär, Wolf, Luchs: 1. Lehrgang zum "Landwirtschaftlichen Facharbeiter/Landwirtschaftliche Facharbeiterin mit Schwerpunkt Alpung und Behirtung" (Oktober 2022). Dieser umfasst die Themenbereiche Herdenschutz, Tiergesundheit sowie Herden- und Weidemanagement. Für den Schwerpunkt Alpung, Behirtung und Almwirtschaft wurde die bestehende Ausbildung um die Themen Herdenschutz, Herden- und Weidemanagement, Tiergesundheit, Arbeiten mit Hunden und dem möglichst stressfreien Umgang mit Nutztieren erweitert. Als Lehrende fungierten hauptverantwortlich Reinhard Huber von der HBLFA Raumberg-Gumpenstein und Albin Blaschka, Geschäftsführer des Österreichzentrums Bär, Wolf, Luchs. Die erweiterten Inhalte wurden durch die Vortragenden erarbeitet und aufbereitet. Sie basieren auf langjähriger Erfahrung und praxisorientierten Projekten der HBLFA Raumberg-Gumpenstein in den Bereichen Almwirtschaft und Kulturlandschaft sowie der Expertise des Österreichzentrums Bär, Wolf, Luchs.

Weitere Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten:

Kurse zu Herdenschutz und gelenkte Weideführung an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein und außerhalb, www.raumberg-gumpenstein.at (Kontakt: Reinhard Huber, reinhard.huber@raumberg-gumpenstein.at) in Kooperation mit LifestockProtect, <https://lifestockprotect.info/>

<https://lifestockprotect.info/der-aktualisierte-flyer-ist-da/> Veranstaltungen und Praxistage zu Schäferei und Hirtenwesen in der Natur (2023)

Fachschule Grabnerhof: www.fachschulen.steiermark.at/cms/ziel/105467289/DE/

Fachschule Salern: www.fachschule-salern.at

Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de

Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien: www.haup.ac.at

PARTNERS

Vermittelt werden an diesen Bildungseinrichtungen in der Regel in kompakten Kursen und/oder modularen Einheiten:

1. Kenntnisse und Fähigkeiten
2. Sach- und Fachkunde

Sofern einzelne Fachbereiche von Bildungsangeboten nicht mit eigenen Mitarbeiter/innen abgedeckt werden können, wird mit externen Fachreferent/innen zusammengearbeitet.

Diese Ausbildungseinrichtungen werden exemplarisch als Good Practice-Ausbildungsstätten entsprechend ihren Fachkompetenzen aufgeführt.

2. Fertigkeit: Fachwissen / Know-How

Inhalte

- Herdenmanagement (Tierwohl/-schutz, Tierhaltung, Klauenpflege und Schafschur, Fütterung)
- Herdenschutz, Grundkenntnisse über große Beutegreifer,
- Kenntnisse über Umweltschutzaspekte (Grundwasser, Pflanzenartenvielfalt, geschützte Arten, Handlungsweisen in Schutzgebieten, etc.)
- Wissen über Produkte und Verarbeitungsprozesse (Käse, Wolle, Fell, Fleisch, Leder)
- Wirtschaftliches und administratives Wissen
- Vermarktung
- Wissen zu Umwelt, Management von Lebensräumen und Ökosystemleistungen
- Risikomanagement und Eigensicherheit (Schafhalter/in; Hirt/in)
- Rechtliche Grundlagen
- Unternehmensziele, Veredelung, regionale Lebensmittelproduktion
- Kommunikation
- Neue Technologien (GPS, Satellitentechnologien, Apps, Digitalisierung ...)

Zusatzinformationen

- Link zur Ausbildungsplattform: <https://eu4shepherds.eu/content/training-platform>
- [https://www.talente-gesucht.de/thema/berufe/2436_tierwirt*in - Schäferei](https://www.talente-gesucht.de/thema/berufe/2436_tierwirt*in_-_Schäferei)
- <https://www.schafe-sind-toll.com/vdl/>
- <https://www.ardmediathek.de/video/die-nordreportage/bodyguards-fuer-schafe/ndr/Y3JpZDovL25kci5kZS8xMzE4XzlwMjltMDQtMDEtMTUtMDA> (und weitere Videos)
- [https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Umwelt und Agrar/Umwelt/Tiergesundheit/Downloads/Grundlagen der Schafhaltung 2021.pdf](https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Umwelt_und_Agrar/Umwelt/Tiergesundheit/Downloads/Grundlagen_der_Schafhaltung_2021.pdf) Kapitel 6 Herdenmanagement, Grundlagen der Schafhaltung, Seite 24ff), ÖBSZ, 2021

PARTNERS

Ausbildungseinrichtungen

- Landwirtschaftliche Fachschule Grabnerhof: *Facharbeiter der Landwirtschaft mit Schwerpunkt Alpeng und Behirtung*:
<https://www.fachschulen.steiermark.at/cms/ziel/105467289/DE/>
- Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI) Steiermark
<https://stmk.lfi.at/zertifikatslehrgang-b%C3%A4uerliche-schaf-und-ziegenhaltung+2500+2519053+++2519054>
- Verein Nachhaltige Tierhaltung Österreich (NTÖ):
<https://www.nutztier.at/bildung/>
- Verein zur Förderung des Biologischen Landbaus (Bio Austria):
<https://www.bio-austria.at/a/bauern/schafpraktiker-erfolgreich-in-der-schafhaltung/>
- LFI Oberösterreich: <https://ooe.lfi.at/online-seminar-lkv-herdenmanagement-schafe-und-ziegen+2500+2332011>
- LFI Lernplattform Österreich: <https://www.lfi.at/>
- <https://www.oebz.at/bildungsveranstaltungen>
- Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft Raumberg-Gumpenstein, Österreich, Abteilung Schafe und Ziegen, Österreich,
www.raumberg-gumpenstein.at
- Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem, Niedersachsen, Deutschland
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Niedersachsen, Deutschland
- HAUP (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich,
<https://www.haup.ac.at/>

Good Practice-Beispiele

Fachschule Grabnerhof: www.fachschulen.steiermark.at/cms/ziel/105467289/DE/

Fachschule Salern: www.fachschule-salern.at

Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de

Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien: www.haup.ac.at

3. Fertigkeit: Management und Organisationskompetenzen

Inhalte

- Buchhaltung, Business Pläne, Rechnungswesen
- Förderungswesen, Gemeinsame Agrarpolitik (GAP)
- Management Plan für Zucht und Haltung
- Arbeitsrecht
- Rechtliche Rahmenbedingungengrundsätze
- Arbeitspläne auf allen Levels

PARTNERS

Zusatzinformationen

- <https://eu4shepherds.eu/content/training-platform>
- [https://www.talente-gesucht.de/thema/berufe/2436_tierwirt*in - Schäferei](https://www.talente-gesucht.de/thema/berufe/2436_tierwirt*in_-_Schaferei)
- <https://www.schafe-sind-toll.com/vdl/>
- [Kursplanung - Dossiers - wb-web](#)
- [RIS - Landarbeitsgesetz 2021 - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 05.06.2023 \(bka.gv.at\)](#)
- [Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft | Landwirtschaftskammer Oberösterreich \(lko.at\)](#)
- [Startseite | LFI Österreich; LFI Programmübersicht | LFI Steiermark](#) (unterschiedliche Angebote je Bundesland)
- [Förderungen | LK Österreich \(lko.at\)](#)
- [Transparenzportal - Förderungen zum Thema Land-, Forstwirtschaft](#)
- [Österreichs Land- & Forstwirtschaft \(landwirtschaft.at\)](#)

Ausbildungseinrichtungen

- [Startseite | LFI Österreich \(und bundesländerspezifisch\)](#)
- [Kurse, Workshops, Veranstaltungen | LK Österreich \(lko.at\)](#)
- [Die Meisterinnen- und Meisterausbildung \(bml.gv.at\)](#)

Good Practice Beispiele für Umsetzung der Lehre

Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de

Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de

4. Fertigkeit Pädagogische und didaktische Kompetenzen

Inhalte

- Grundlagen der Kommunikation
- Bedarfs-Analyse von Zielgruppen
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten schaffen
- Entwicklung und Moderation von Lehr-Lern-Settings
- Unterschiedliche Lehrmethoden
- Feedback- und Evaluierungsmethoden
- Umgang mit Konflikten
- Gruppendynamiken verstehen
- Soziale Eingliederung/Inklusion

Zusatzinformationen

- Ausbildungsplattform: <https://eu4shepherds.eu/content/training-platform>
- Brückner W., Evers, J., Nowak, C., Schlögl, P., Veichtlbauer, J. (2017): Prinzipien erwachsenengerechten Lehren und Lernens. <https://erwachsenenbildung.at/themen/zweiter-bildungsweg/was-macht-den-2bw-aus/prinzipien-erwachsenengerechten-lehren-lernen.php>

PARTNERS

- Quilling, K. (2015a): Didaktik der Erwachsenenbildung. <https://www.die-bonn.de/wb/2015-didaktik-01.pdf>
- Quilling, K. (2015b): Lernstile und Lerntypen. <https://www.die-bonn.de/wb/2015-lernstile-01.pdf>
- Widmann, A. (2013): Didaktik unterrichten oder: Wie lernen Fachleute didaktisch zu denken? Ein Erfahrungsbericht. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 20, 2013. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-20/meb13-20.pdf>
- [Ein eingespieltes Team - 11 Basics guter Teamarbeit \(coliquio-insights.de\)](http://coliquio-insights.de)
- [8 Prinzipien der Erwachsenenbildung | Nutzen Sie sie im Training \(valamis.com\)](http://valamis.com)
- Quilling, K. (2016): Methodenkorb – aus der Praxis für die Praxis <https://wb-web.de/dossiers/methodenkorb.html>
- Methodenkartei: <https://www.methodenkartei.uni-oldenburg.de/alle-methoden-von-a-bis-z/>
- [Serie: Methoden der EB : Methoden und Tools : Themen :: erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at)
- [Methoden BAG – Bildung aktiv gestalten mit Methoden für die Erwachsenenbildung - Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik \(haup.ac.at\)](http://haup.ac.at)
- <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/zentren/zfbk/didaktik/informationen/downloads/lehreinsteiger-1/methodenkoffer-seminare>
- [Methoden-Sammlung - edu-sharing \(vzb.org\)](http://vzb.org)
- [Trainer:in Erwachsenenbildung | WIFl Österreich](http://wifl.at)
- [Die Meisterinnen- und Meisterausbildung \(bml.gv.at\)](http://bml.gv.at)
- [Professionalisierung \(bmbwf.gv.at\)](http://bmbwf.gv.at)
- [Fortbildungsplan - Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik \(haup.ac.at\)](http://haup.ac.at)
- [wb-web | Einfach gute Weiterbildung - wb-web](http://wb-web.at)
- [Aktuelles :: erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at)
- [Service: Medien- und Literaturpool : Erwachsenenbildung als Beruf : Themen :: erwachsenenbildung.at](http://erwachsenenbildung.at)
- haup.ac.at/wp-content/uploads/2022/09/Methoden-BAG-Bildung-aktiv-gestalten-1.pdf
- [EBmooc – Online-Kurs für die Erwachsenenbildung](http://ebmooc.at)
- [Fachportal Pädagogik - Startseite \(fachportal-paedagogik.de\)](http://fachportal-paedagogik.de)
- [Weiterbildung für Ausbilder - WKO.at](http://wko.at)
- [Kommunikationstrainings | Rhetorik, Stimme, Argumentation, Verhandlung | WIFl Österreich](http://wifl.at)

Ausbildungseinrichtungen

PARTNERS

- [Startseite | LFI Österreich \(und bundesländerspezifisch\)](#)
- [Kurse, Workshops, Veranstaltungen | LK Österreich \(lko.at\)](#)
- [Die Meisterinnen- und Meisterausbildung \(bml.gv.at\)](#)
- [WIFI Österreich](#)
- [Weiterbildung für Ausbilder - WKO.at](#)
- Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich, <https://www.haup.ac.at/>

Good Practice Beispiele für Umsetzung der Lehre

- Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de
- Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de
- HAUP (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich, <https://www.haup.ac.at/>

5. Fertigkeit: Persönliche und soziale Kompetenzen

Inhalt

- Kommunikation (Grundlagen, praktische Kommunikationsfähigkeiten/ kommunizieren können)
- Gruppenpsychologie/-dynamik
- Moderation
- Mediation und De-Eskalation
- Konfliktmanagement
- Feedback-Management
- Stressbewältigung
- Motivationsmanagement

Zusatzinformationen

- Link zur Ausbildungsplattform: <https://eu4shepherds.eu/content/training-platform>
- [wb-web | Einfach gute Weiterbildung - wb-web](#)
- [Aktuelles :: erwachsenenbildung.at](#)
- [Service: Medien- und Literaturpool : Erwachsenenbildung als Beruf : Themen :: erwachsenenbildung.at](#)
- [Fachportal Pädagogik - Startseite \(fachportal-paedagogik.de\)](#)
- Kaluza, Gert (2014): Gelassen und sicher im Stress - Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. Springer Verlag, 5. Auflage; 192 S.
- Arnold, Rolf; Wiegerling, Hans-Jürgen und Prescher, Thomas (o.J.): Feedback. [Feedback – Didagma \(uni-kl.de\)](#), letzter Aufruf 12.04.2023
- Institut für Psychologie-Transfer Bamberg: Regeln zum Umgang mit unsachlichen Beschwerden. [regeln-zum-umgang-mit-unsachlichen-beschwerden.pdf \(ipt-bamberg.de\)](#), Letzter Aufruf 12.04.2023

PARTNERS

- Stickeler, Luisa (o.J.): Kritik üben und annehmen: 5 Tipps und 5 Fallstricke für Kritikfähigkeit, <https://www.lernen.net/artikel/kritik-kritikfaehigkeit-10868/>, letzter Aufruf 12.04.2023
- [Interaktion - Wissen - wb-web](#)

Good Practice Beispiele für Umsetzung der Lehre

- Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de
- Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de
- HAUP (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich, <https://www.haup.ac.at/>

6. Fertigkeit: Medienkompetenzen

Inhalte

- Arten von Medien: Power Point, Flipchart, Bilder, Videos, Whatsapp
- Online- und Offline-Medien
- Urheberrecht und GDPR (General Data Protection Regulation)
- Präsentationsfähigkeiten

Zusätzliche Informationen

- [RIS - Urheberrechtsgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 05.06.2023 \(bka.gv.at\)](#)
- [Kritische Medienkompetenz : Themen :: erwachsenenbildung.at](#)
- [Medienkompetenz verbessern: Was Erwachsene dafür beim Lernen brauchen : Aktuelle Nachrichten : Aktuelles :: erwachsenenbildung.at](#)
- [Präsentationstechniken - Schnell umsetzbare Tipps und Hinweise für überzeugende Präsentationen und Vorträge \(rhetorik-online.de\)](#)
- [Präsentationsunterlagen gestalten : Aktuelle Nachrichten : Aktuelles :: erwachsenenbildung.at](#)
- [Medien - Material - wb-web](#)

Ausbildungseinrichtungen

- [Fortbildungsplan - Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik \(haup.ac.at\)](#)
- [WIFI-Kurssuche | WIFI Österreich](#)
- [Suchergebnisse - WKO.at](#)
- [Kurssuche | LFI Österreich](#)
- [wb-web | Einfach gute Weiterbildung - wb-web](#)

Good Practice Beispiele für Umsetzung der Lehre

- Landwirtschaftskammer Niedersachsen: www.lwk-niedersachsen.de
- Landwirtschaftliches Bildungszentrum Echem: lbz-echem.de
- HAUP (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien), Österreich, <https://www.haup.ac.at/>

PARTNERS

5. Selbstreflexion – was habe ich dazu gelernt?

Nachdem Sie sich intensiv mit den Inhalten der Ausbildungsplattform und den Kompetenzen, die ein/e Ausbilder/in im Hüte- und Schafbereich benötigt, auseinandergesetzt haben, möchten wir Sie dazu einladen, die Selbsteinschätzungsübung zu wiederholen. Vergleichen Sie Ihr neues Ergebnis mit der Ausgangssituation und schauen Sie sich an, wo Sie Ihr Wissen erweitern konnten.

Link zur Ausbildungsplattform: <https://eu4shepherds.eu/node/add/self-reflection>.

6. Ausbildungsplattform

Die Ausbildungsplattform <https://www.eu4shepherds.eu/content/training-platform> wurde im Rahmen des von der Europäischen Union co-finanzierten Erasmus+ Projekts „EU4Shepherds – Innovative Training for Sustainable Shepherds“ gemeinsam von neun Projektpartnern aus sieben Ländern erarbeitet und die Inhalte zusammengestellt.

Die an dem Projekt teilnehmenden Länder repräsentieren einige der wichtigsten Gebiete in Europa, wenn es um Modelle der extnsiven Viehhaltung geht. Spanien und Portugal im Westen, Schottland im Norden, Rumänien und Bulgarien im Osten oder Österreich (die Alpen) zusammen mit Deutschland in der Mitte Europas. Die in diesem Projekt gemeinsam erarbeiteten Fachinformationen für die Ausbildung von extnsiven Schafhalter/innen und Hirt/innen bestehen aus 11 Modulen. Diese Module decken das Wissen ab, das Schäfer/innen beherrschen sollten.

Diese 11 Module umfassen:

1. Tierhaltung
2. Herdenschutz
3. Tiergesundheit und -management
4. Weidemanagement
5. Rechtliche Vorgaben
6. Gefahrenmanagement und Sicherheit für Schafhalter/innen
7. Umweltwissen, Lebensraummanagement und Ökosystemleistungen
8. Produktveredelung und Betriebswirtschaft
9. Marketing/Vermarktung
10. Neue Technologien (GPS, Satellitentechnologien, Apps, Digitalisierung)
11. Kommunikation

PARTNERS

Alle Module sind in der jeweiligen Landessprache unter dem oben angegebenen Link abrufbar. Zu Beginn jedes Moduls erläutert ein kurzes Video die Bedeutung des Themas und gibt einen Kurzüberblick über die Inhalte. Im Anschluss an das Video finden Sie eine Abschrift des Videotextes, gegebenenfalls Quellenhinweise sowie Links zu Dokumenten, Videos und Webseiten, mit weiterführenden Informationen.

7. Ausbildungsüberblick Partnerländer, Analyse der Befragung

Der beste Weg, die Probleme der derzeitigen Ausbildungssituation von extensiven Schäfer/innen zu analysieren, ist die Ermittlung der Bedürfnisse, Schwierigkeiten und Herausforderungen durch Einzelinterviews mit erfahrenen Ausbilder/innen in jedem Land. Nach den Interviews wurden die Bedürfnisse der Auszubildenden ermittelt und ihre Vorschläge für methodische Anforderungen gesammelt. Die Zusammenfassung dieser Informationen in den sieben teilnehmenden Ländern ist tabellarisch dargestellt.

7.1. Bulgarien

7.1.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Bulgarien

In der jüngeren Vergangenheit war die extensive Schafzucht ein wichtiger Wirtschaftszweig in Bulgarien. Die vorherrschenden Berg- und Halbgebirgsregionen mit natürlichen Weiden und Wiesen waren eine ideale Voraussetzung für die Entwicklung der extensiven Weideschafhaltung in unserem Land. Mit der Intensivierung der Landwirtschaft, der Verstädterung und der Massenabwanderung der Landbevölkerung in die Großstädte ist die Weidetierhaltung drastisch zurückgegangen. Ganze Regionen in den bergigen Teilen des Landes werden entvölkert, da die jungen Menschen ihren Lebensunterhalt in den Städten suchen. Die traditionelle Schafhaltung und die damit verbundene traditionelle Herstellung von Schafprodukten gehen daher drastisch zurück. Gleichzeitig halten intensive Technologien und importierte, hochproduktive Schafrassen, die für dieses Haltungsmodell geeignet sind, massiv Einzug in das Land. Diese Intensivbetriebe befinden sich in den flachen Teilen des Landes, wo die Infrastruktur sowie die Kommunikations- und Marktverbindungen gut sind. Dies hat äußerst negative Auswirkungen auf die traditionelle extensive Schafhaltung mit einheimischen Schafrassen und auf die ländlichen Gebiete in den Berg- und Mittelgebirgsregionen Bulgariens, wo die Menschen hauptsächlich von der Weidewirtschaft leben.

Die schwierige Lebensweise extensiv wirtschaftender Hirt/innen in den benachteiligten Berggebieten erschwert die Suche nach Arbeitskräften für diesen Beruf. Die meisten Menschen ziehen es vor, irgendeine Art von allgemeiner Arbeit zu verrichten, aber nicht als extensive Hirt/innen zu arbeiten. In der jüngeren Vergangenheit, während der kommunistischen Periode unseres Landes, arbeiteten die Berufsschäfer/innen in den

PARTNERS

staatlichen Genossenschaftsbetrieben und waren die Hauptarbeitskräfte in den Betrieben in der heutigen Zeit, in der sich das staatliche System bereits geändert hat.

Inzwischen sind diese Menschen jedoch ziemlich alt oder viele sind bereits gestorben. Heute hat sich die Situation stark verändert und es werden meist ungelernte Personen als Hirt/innen eingestellt, die weder die Gewohnheiten im Umgang mit den Tieren kennen, noch die Motivation haben, in diesem Beruf zu arbeiten. Sie verlassen die Region in der Regel nach kurzer Zeit wieder. Es ist ein sogenanntes "bäuerliches Nomadentum" zu beobachten: „sie arbeiten für kurze Zeit bei verschiedenen Bäuer/innen, in dem Glauben, dass es an einem neuen Ort besser sein wird“. Es fehlt das Bewusstsein für die Angemessenheit und die langfristige Planung des eigenen Lebens. Dies ist ein sehr ernstes Problem in der heutigen extensiven Schafhaltung. Ein anderes Modell der Schafhaltung ist der typische Familienbetrieb, in dem der/die Eigentümer/in und die ganze Familie direkt an der Aufzucht, Beweidung und Versorgung der Tiere beteiligt sind. Der Anteil solcher Betriebe, die nur im geringen Umfang auf Lohnarbeit zurückgreifen, ist relativ gering.

In der Regel studieren die jungen Mitglieder dieser Familien Zoologie oder Veterinärmedizin, in der Hoffnung, ihren Betrieben nützlich zu sein.

In Bulgarien gibt es einen Mangel an Berufsausbildungen für Schäfer/innen. Dies hat folgende Gründe: Die Grundausbildung in der Schafzucht wird in der sekundären Fachausbildung in den landwirtschaftlichen Fachschulen und an den Hochschulen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Zootechnik vermittelt.

7.1.2. Identifizierung Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

7.1.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Bei den befragten Ausbilder/innen handelt es sich um Universitätsprofessor/innen mit umfassender praktischer Erfahrung in ihrem Fachgebiet (Wiesen und Weiden; Ökologie und Biodiversität; Wohlbefinden und Gesundheit von Schafen). Alle Ausbilder/innen betonen, dass es in Bulgarien bisher keine speziellen Kurse für Schäfer/innen gab und dass es sich um ein innovatives Projekt handelt. In Bulgarien gibt es keine spezialisierte Berufsausbildung oder Schulen für Hirt/innen. Die meisten Ausbilder/innen sind sich über die Situation der Lohnarbeiter/innen in der Schafzucht bewusst. Als Fachleute ist es für sie jedoch eine Herausforderung, mit jungen Menschen zu arbeiten, und ihr Bestreben ist es, ihr Wissen an die Schüler/innen weiterzugeben. Alle befragten Lehrer/innen empfinden ihre Arbeit als befriedigend und sehen sie als Berufung an. Alle Ausbilder/innen wünschen sich mehr Interesse und mehr Motivation für die Landwirtschaft und die Agrarwissenschaften bei jungen Menschen in Bulgarien. Angesichts des Profils der in Bulgarien beschäftigten Schäfer/innen besteht die größte Herausforderung darin, sie von der Notwendigkeit einer Ausbildung für Schäfer/innen zu überzeugen. Bei der Ausbildung von Schäfer/innen müssen mehrere Faktoren berücksichtigt werden:

PARTNERS

1. Das Bildungsniveau der Bewerber/innen für die Ausbildung.
2. Das Lernmaterial muss in einer leicht verständlichen Form präsentiert werden.
3. Die Zeit, die den Bewerber/innen aufgrund ihrer Überlastung im Betrieb und in den Herden zur Verfügung steht, sollte berücksichtigt werden.

7.1.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Eine bessere Materialbasis am Ausbildungsplatz, Vereinfachung der übermäßig komplizierten Unterrichtssprache mit schwer verständlichen Begriffen.	In Bulgarien gibt es keine speziellen Berufsausbildungen oder Schulen für Hirt/innen. Es ist schwer, Menschen für diesen Beruf zu finden. In der Regel werden gering qualifizierte und schlecht ausgebildete Personen als Hirt/innen eingestellt. Die größte Hürde ist es, diese Menschen zu überzeugen, die Kurse zu besuchen.	In den meisten Fällen haben die beschäftigten Hirt/innen keine Ausbildung in den Bereichen Biologie oder Tierhaltung, einige haben nur eine geringe Ausbildung.
Während der Corona bedingten untypischen zwei Jahre wurde hauptsächlich online gelernt und die Ausbilder/innen wurden ermutigt, neue Informationstechnologien in der Ausbildung einzusetzen und besser zu verstehen.	Finanzielle Gründe, Bildungsstand, fehlende Freizeit der eingestellten Hirt/innen	Angesichts des Profils der angestellten Hirt/innen in Bulgarien besteht die größte Herausforderung darin, diese Menschen von der Notwendigkeit einer Ausbildung zum/zur Hirt/in zu überzeugen.
Der Erfahrungsaustausch mit Kolleg/innen, die in ähnliche Projekte involviert sind, ist eine Bereicherung.	Eine Person zu überzeugen, dass es notwendig ist, sich für die auszuübenden Tätigkeiten, auszubilden und zu qualifizieren und dass die Investition in das eigene Wissen nicht umsonst ist.	Die Einbindung der Schüler/innen in den Unterrichtsprozess, denn die Motivation ist bei jedem und jeder unterschiedlich hoch.

PARTNERS

7.1.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

Im Allgemeinen lassen sich die bewährten Praktiken in drei Bereiche unterteilen.

- Kommunikation in verständlicher Sprache - komplexe Begriffe sind für die Lernenden schwer zu verstehen. Das Lehrer/innenprinzip - "Ich bin eine/r von euch" ist ein guter Ansatz.
- Veranschaulichung des Lehrstoffs mit Beispielen aus der Praxis - so kann der/die Lernende den theoretischen Stoff leichter aufnehmen und verstehen.
- Einsatz neuer Technologien - die Integration von IT in die Ausbildung ermöglicht das Arbeiten aus der Ferne und mit engagierten Menschen wie Hirt/innen wäre dies eine geeignete Lehrmethode.

PARTNERS



7.2. Österreich

7.2.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Österreich

Darstellung der Hochschule für Agrar-und Umweltpädagogik Wien (HAUP)

In Österreich spielt die Schafhaltung eine eher untergeordnete Rolle. Es dominiert die extensive Schafhaltung, die hauptsächlich im Nebenerwerb betrieben wird, die Anzahl der Tiere pro Landwirt/in ist eher gering (in Österreich im Durchschnitt ca. 25 Tiere/Betrieb, Statistik Austria).

Die Aus- und Weiterbildung ist in der Regel nicht nach der Bewirtschaftungsintensität differenziert. Allerdings ist die extensive Schafhaltung oft mit der Beweidung von Almen verbunden, für die es aufgrund der besonderen Anforderungen bereits entsprechende Ausbildungsangebote gibt. Ein sehr aktuelles Thema in diesem Zusammenhang ist z.B. der Herdenschutz.

Es gibt keine klassische Berufsausbildung für Hirt/innen im Allgemeinen und damit natürlich auch keine Möglichkeit, sich auf die extensive Schafhaltung zu spezialisieren (obwohl es seit kurzem eine Ausbildungsmöglichkeit zum/zur Facharbeiter/in in der Landwirtschaft gibt mit Schwerpunkt Alpung und Behirtung (landwirtschaftliche Fachschule Grabnerhof, <https://www.fachschulen.steiermark.at/cms/beitrag/12006016/105467525>), was aber auch große Wiederkäuer umfasst. Weiterbildungsangebote sind meist Schulungen, die von landwirtschaftlichen Verbänden (z.B. Zuchtverbänden) und Bildungseinrichtungen (LFI) angeboten werden.

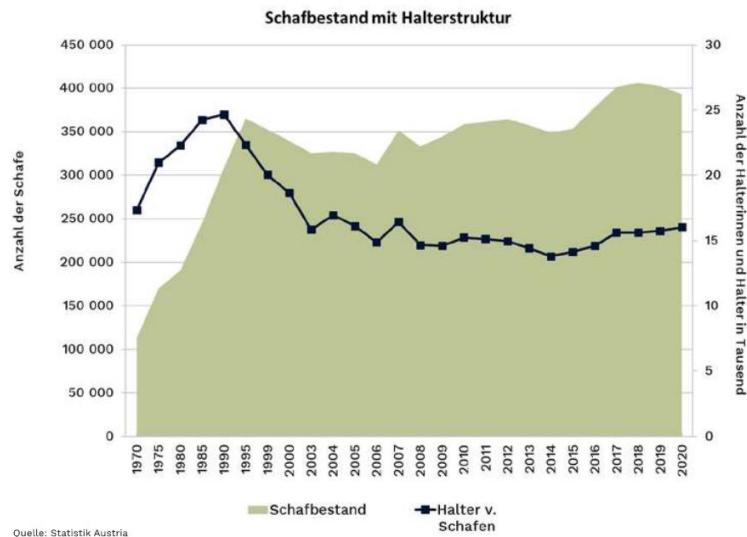
Darstellung der HBLFA Raumberg-Gumpenstein (AREC)

Durch die extensive Bewirtschaftung von Grünland nicht nur in den Almregionen gewinnt die Schaf- und Ziegenhaltung in Österreich vor allem als Nebenerwerb zunehmend an Bedeutung. Die Bestände der Tierarten steigen kontinuierlich, so werden aktuell (Stand 01.12.2020) rund 394.000 Schafe und 93.000 Ziegen von circa 26.000 Betrieben zur Milch- und Fleischproduktion gehalten.

Die Verarbeitung und Vermarktung der Rohstoffe Milch und Fleisch findet sowohl in größeren Molkereien und fleischverarbeitenden Betrieben als auch in Form von Direktvermarktung statt (BML, 2022). Im Vergleich zur Rinder- und Schweinehaltung kommen bei der Schaf- und Ziegenhaltung unterschiedliche Rassen je nach Verwendungszweck und Einsatzort zum Gebrauch (Quelle: Statistik Austria, Allgemeine Viehzählung 01.12.2020).

PARTNERS

Abbildung 1: Schafbestand mit Halterstruktur



Quelle:

https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Umwelt_und_Agrar/Umwelt/Tiergesundheit/Downloads/Grundlagen_der_Schafhaltung_2021.pdf

Die Abteilung Schafe und Ziegen der HBLFA Raumberg-Gumpenstein leistet als größte Dienststelle des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft einen wesentlichen Beitrag zum Wissenstransfer in der extensiven Schafhaltung und zur Vernetzung von Forschung, Lehre, Praxis und Beratung. Es werden jährliche Facharbeiterkurse durchgeführt und in einem modulartigen System werden Teilaspekte der Ausbildungen auch dem Thema Weidehaltung und Behirtung gewidmet. Die neuen Erkenntnisse in der Forschung werden in einschlägigen Fachtagungen an die relevanten Stakeholder weitervermittelt und in den Unterricht integriert. Die Mitarbeiter/innen der Fachabteilungen unterrichten die im Kapitel 4 „Module für Auszubildende“ aufgelisteten Fachschwerpunkte an Schulen und Ausbildungszentren österreichweit, Basiswissen zum Thema ist im Lehrplan der Schule mit Matura integriert und wird in Fachzeitschriften regelmäßig publiziert. Darüber hinaus beteiligt sich die HBLFA Raumberg-Gumpenstein (v.a Reinhard Huber) in der Lehre auch am freiwilligen Aufbaukurs der Facharbeiter/innen für Landwirtschaft mit Schwerpunkt Alpung und Behirtung an der Landwirtschaftlichen Fachschule Grabnerhof (<https://www.fachschulen.steiermark.at/cms/beitrag/12006016/105467525>).

Am 11. November 2022 veranstaltete das Institut für Nutztierforschung der HBLFA Raumberg-Gumpenstein die 12. Schaf- und Ziegenfachtagung. Die Veranstaltung wurde als Hybridveranstaltung abgehalten, was viele Teilnehmer/innen zu schätzen wussten. Weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link: <https://raumberg-gumpenstein.at/forschung/forschung-aktuelles/viel-interessantes-bei-der-schaftagung.html>. Dieser österreichweite Expert/innenaustausch findet alle 2 Jahre statt.

PARTNERS

Tagungsband: https://raumberg-gumpenstein.at/forschung/infothek/downloads.html?folder=Tagungen%252FSchaf_Ziegentagung%252FSchaftagung_2022.

Die HBLFA Raumberg-Gumpenstein beteiligt sich auch an zahlreichen internationalen Projekten. Begonnen hat das mit Alpinet Gheep [Schäferei im Alpenraum - Schäferei im Alpenraum \(alpinetgheep.com\)](http://www.alpinetgheep.com); <http://www.oebisz.at/bildungsveranstaltungen>.

Seit 2008 wird das Schafweidemanagement am Hauser Kaibling in der Praxis umgesetzt. Die Schafhaltung im Ennstal und die Produktion von Ennstaler Lammfleisch (Eigenmarke) ist das Ergebnis von traditionellem Wissen über Schafhaltung und Lammfleischproduktion. Das traditionelle Wissen umfasst die Anpassung der Herdenführung an die Gegebenheiten und die Umwelt, die Auswahl und Zucht der Rassen, das Know-how der Hirt/innen, Tierpfleger/innen und vieles mehr. Im Sommer werden die Tiere meist auf Weiden und Almen gehalten und ernähren sich von frischen Gräsern und Kräutern, was sich positiv auf die Qualität des Fleisches auswirkt. Es besteht eine gute Zusammenarbeit mit den regionalen Nahversorgern. „Ennstal Lamm ist bei unseren Kund/innen eine beliebte Marke und garantiert besondere Qualität aus der Region“ (Walter Schmiedhofer aus Öblarn, Obmann des Vereins Genussregion Ennstal Lamm). Lammfleisch leistet durch seinen hohen Nährwert einen wertvollen Beitrag zu einer gesunden Ernährung. Diese Schafweidemanagement-Initiative diente auch für einen internationalen Erfahrungsaustausch z.B. mit Kosovo (Projekt AGRI-ENVIRONMENT-Sustainable Agriculture in the Light of European Targets/Programm HigherKOS).

Die HBLFA Raumberg-Gumpenstein ist assoziierte Partnerin in beratender Funktion und für den Wissendstransfer als Herdenschutzkompetenzzentrum im Projekt LLIFESTOCKProtect beteiligt. Unter <https://lifestockprotect.info/> werden Workshops angeboten, die auch Ausbildungstools umfassen.

Die LFIs der Bundesländer bieten in Österreich Zertifikatskurse an (Grundlagen der landwirtschaftlichen Schaf- und Ziegenhaltung, Tierrassen, Produktionsformen, Vermarktung, Haltung und Stallbau in Theorie und Praxis werden vermittelt (am Nachmittag wird die praktische Umsetzung auf einem Exkursionsbetrieb anschaulich dargestellt). Für die Einsteigerkurse gibt es Beratungshilfen (Informationen über den Produktionszweig der Schaf- oder Ziegenhaltung und einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Kenntnisse über Inhalt und Ablauf von Kontrollen).

7.2.2. Identifizierung Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen (HAUP)

7.2.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Hintergründe der befragten Personen:

- Eigener Betrieb, Berater Landwirtschaftskammer, Geschäftsführer Schaf- und Ziegenzuchtverband,
 - Landwirt und Berater, Ausbilder an LFI und berufsbildenden Schulen
 - Geschäftsführer Verein für nachhaltige Tierhaltung Österreich
- Die Interviews wurden persönlich und per Telefon geführt.

PARTNERS

7.2.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen (HAUP)

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Maßschneidern von Bildungsangeboten (individuelle Anforderungen der Regionen und Betriebe)	Ungewissheit der Raubtiersituation	Ausstattung/Bedingungen an ausländischen Ausbildungsstätten
Information der Menschen über die Angebote (z.B. soziale Medien)	Nebenerwerbsbetriebe - wenig Zeitkapazität	Kombination von theoretischem und praktischem Unterricht, angepasst an die Zielgruppen
Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen (Zeit und Selbstreflexion)	Schulungsangebote: teilweise zu theoretisch, Überblick ist schwierig, größeres Angebot an spezialisierten Trainer/innen (z.B. Tierärzt/innen) gewünscht	Erreichen der "richtigen" Personen: Kontaktaufnahme mit ihnen und ihre Bereitschaft/Möglichkeiten, Zeit zu investieren

7.2.2. Identifizierung Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen (AREC)

7.2.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Hintergrund der befragten Personen:

4 Expert/innen, die zwar nicht hauptberuflich als Ausbilder/innen tätig sind, aber eine pädagogische Ausbildung und/bzw. ein Fachstudium oder eine Ausbildung im landwirtschaftlichen bzw. Umwelt- und im Ökologiebereich absolviert haben. Sie üben ihren Beruf seit über 30 Jahren aus und unterrichten seit über 20 Jahren und halten Fachvorträge. Sie sind Ausbilder/innen am LFI (Landwirtschaftlichen Fortbildungsinstitut), an der HBLFA Raumberg-Gumpenstein und an anderen berufsbildenden Schulen und Unis, sowie in der Ausbildung für Praktiker/innen (Facharbeiter- und Meisterkurse) tätig. Neben der praktischen Tätigkeit und Erfahrungen im Umgang mit Schafen und Ziegen (z.T. eigene Betriebe, Erfahrungen in der Schäferei/ Tätigkeit als Schafhirte), haben sie internationale Erfahrung u.a. aus der Teilnahme an internationalen Projekten wie AlpinetGheep, WolfAlps, LifestockProtect und nationalen Projekten und Initiativen (Konferenzen, Tagungen, Expertisen für die Praxis und für Entscheidungsträger) tätig.

Die Interviews wurden persönlich mittels Fragebogen geführt.

PARTNERS

Die größten Herausforderungen für die Ausbildung sind:

- Umgang mit unterschiedlichen Interessensgruppen und beruflichem Hintergrund,
- Unterschiedlicher Bildungs- und Wissensstand der Auszubildenden, große Verantwortung, hohe Anforderungen an den Beruf, Quersteiger/innen haben wenig Grundwissen in der Landwirtschaft,
- Verfügbare Zeit für Theorie und Praxis vor Ort, Reflexion der Erfahrungen,
- Geeignete Infrastruktur für den praktischen Teil der Ausbildung,
- Kurszeitpunkt für Schafhalter/innen,
- Anpassung der Inhalte an die Vorkenntnisse und Anforderungen der Schafhaltung,
- Vermittlung der Bedeutung für Umwelt und Gesellschaft (Landschaftspflege, Nischenprodukte).

Ausbilder/innen mögen ihren Beruf aufgrund von:

- Unterschiedlichen Altersgruppen und Charakteren,
- Abwechslung in Theorie und Praxis, Vermittlung von ambitionierten, interessierten Menschen, vielfältiger Know-How-Transfer, "lehren und lehren",
- Neue Fragestellungen ergeben sich durch die Quereinsteiger/innen,
- Wissenstransfer Tradition und Neues,
- Zusammenarbeit mit interessanten Institutionen (interdisziplinäre Ausbilder/innengruppe),
- Umsetzung des theoretischen Wissens in die Praxis,
- Interdisziplinärer Ansatz.

Wünsche:

- Mehr Ressourcen (Zeit), weniger bürokratischer Aufwand,
- Motivation zur langfristigen Arbeit im Arbeitsgebiet (das erlernte Wissen erhalten),
- Integration des Themas in die landwirtschaftliche Grundausbildung,
- Inwertsetzung & Förderung,
- Unterricht vor Ort, Vernetzung der Schäfer/innen.

Wichtige Ausbildungsthemen:

- Herdenmanagement & Handling (Arbeit mit Tieren, Hunden, Zäunen, technische Geräte), Haltungsmethoden,
- Tiergesundheit, Tierernährung, Weidemanagement, Herdenschutz,
- Mentaltraining (Umgang mit Stresssituationen, Einsamkeit, Kommunikation),
- Naturprozesse, Gefahren, Wetterbedingungen, Umweltaspekte

PARTNERS

7.2.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen (AREC)

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Förderung und Werbung für den Beruf	Unterschiedliches Bildungsniveau, Quereinsteiger/innen	Politische Herausforderungen (keine oder wenig langfristige Förderungen)
Ressourcen Thema in Lerplan der landwirtschaftliche Grundausbildung integrieren	Bürokratischer Aufwand, Zeitmanagement (nebenberufliche Tätigkeit für 3 Monate), Kursdauer	Suche geeigneter Trainer/innen speziell für Hirten/Herdenschutz-ausbildung
Bessere Förderung und Gelder/ z.B. Programm Ländliche Entwicklung/ nationale Programme ÖPUL)	Neue Herausforderungen im Herdenmanagement (große Beutegreifer), Erholungssuchende, schlecht bezahlter Hirt/innenjob und teilweise schlechtes Image, eher schlechte Unterkünfte (fehlende Infrastruktur)	Anerkennung als Beruf (Hirt/innen, Schäfer/innen), Unterstützung sowie Erfahrungsaustausch
Förderung engagierter, ambitionierter, Interessent/innen		Geeignete rechtliche Rahmenbedingungen und Infrastrukturen

7.2.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

Hochschule für Agrar-und Umweltpädagogik Wien

- Praktische Kenntnisse und Ausbildung sind wichtig
- Arbeit mit der Zielgruppe auf Augenhöhe

Aufgrund geringer Zeitkapazitäten und geographischer Herausforderungen (Topographie und Entfernungen) sind Blended Learning-Settings und Webinare für Teilnehmer/innen aus abgelegenen Regionen attraktiv.

Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Landwirtschaft Raumberg-Gumpenstein

- Eigene umfassende fachliche Kompetenz in Tier-, Weide- und Umweltmanagement,
- Eigene Ressourcen (Fachkompetenz mit eigener Abteilung für Schafe und Ziegen, beste Vernetzung mit landwirtschaftlicher Praxis (Mitarbeiter/innen führen auch eigene Betriebe und sind fachlich gut ausgebildet), Infrastruktur für Kurse: Vortragsräumlichkeiten, Weideflächen, Schafherde),
- Zusammenarbeit mit landwirtschaftlichen Schulen/Schulinitiativen und Sharing der Ausbildungsinfrastruktur,

PARTNERS

- Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen (Landwirtschaftskammern, Schaf- und Ziegenzuchtverbände), Vernetzung mit Experten/innen für das gesamte Kursprogramm,
- Arbeit mit Idealist/innen, naturverbundenen Menschen,
- Interdisziplinärer Ansatz für den vielseitigen Themenkomplex.

7.3. Deutschland

7.3.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland mit ihren 16 Bundesländern gibt es eine einheitliche Struktur im Bereich der Berufsausbildung. Grundlage ist das duale System - eine Kombination aus praktischer und theoretischer Ausbildung. Die Ausbildung vor Ort wird von den einzelnen Bundesländern auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes eigenständig organisiert. Die Ausbildungsstruktur in Deutschland und Österreich ist größtenteils sehr ähnlich und damit vergleichbar.

Für Schafe (kleine Wiederkäuer) gibt es in allen Bundesländern Ansprechpartner/innen bei den Landwirtschaftskammern oder bei den Landesämtern für Landwirtschaft. Sie organisieren die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der Tierproduktion. Die Ausbildung zum/zur Tierwirt/in für Schafe und zum/zur Tierwirtschaftsmeister/in für Schafe findet in zwei Bundesländern - Sachsen-Anhalt und Bayern - statt. Der Bedarf an Auszubildenden kann durch die jeweiligen Einrichtungen in diesen beiden Bundesländern gut gedeckt werden.

Die Fort- und Weiterbildungslehrgänge werden dezentral in den einzelnen Bundesländern von den Landwirtschaftskammern, Landesämtern und Landesschafzuchtverbänden angeboten. Lebenslanges Lernen wird in Zukunft über alle Altersgruppen hinweg immer wichtiger werden.

Kompetenzen in den Bereichen bilden die Grundlage der Ausbildung im dualen System und sind grundlegend für die Weiterbildung der Ausbilder/innen.

1. Fachpraxis
2. Fachtheorie
3. Methodik und Didaktik
4. Kommunikation

7.3.2. Identifizierung Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

7.3.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

- Alle drei Befragten waren über 45 Jahre alt, alle sind verheiratet und haben mindestens zwei Kinder.
- Sie arbeiten alle ausschließlich im Schafsektor und ihr Schwerpunkt liegt auf der praktischen Ausbildung.

PARTNERS

- Alle haben eine praktische Berufsausbildung im dualen System absolviert und anschließend studiert.
- Alle sind seit mindestens 15, 25 oder 33 Jahren in ihrem Beruf als Ausbilder/in und Berater/in tätig.

7.3.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Regelmäßige Arbeitszeiten	Mehr Zeit für die Ausbildung	Motivation der Menschen
Mehr freie Zeit	Zu wenig Auszubildende	Große Entfernungen zu den Arbeitsplätzen
Bessere Bezahlung	Schlechte Berufsaussichten	Vorübergehende Arbeitsspitzen

7.3.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

In den folgenden Punkten waren sich alle Befragten einig:

- Die Nähe zur Natur,
- Die Arbeit mit Tieren,
- Die motivierten Teilnehmer/innen an den Seminaren,
- Tierwohl und Tierschutz sind die Grundlage für eine gute Tierhaltung,
- Ökologie und Ökonomie müssen immer zusammen gesehen werden,
- Die Arbeit als Ausbilder/in ist nur mit einer guten und fundierten Ausbildung möglich - Sach- und Fachwissen,
- Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind die Grundlage für gute Schäfer/innen,
- Kompetenzen in den Bereichen Pädagogik, Methodik, Didaktik und Kommunikation sind für Ausbilder/innen unerlässlich.

7.4. Schottland

7.4.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Schottland

In Schottland gibt es über 6,5 Millionen Schafe, und mehr als ein Drittel der landwirtschaftlichen Betriebe hält Schafe. Die verschiedenen Rassen sind besser an die wichtigsten Lebensraumtypen angepasst: Hügel-, Berg- und Flachland. Ein großer Teil der Schafe wird auf rauen Weiden und in Berggebieten gehalten. Die Zahl der registrierten ökologischen Schafhalter/innen im Vereinigten Königreich ist relativ gering (ca. 2,2 % der Tiere im Jahr 2021).

PARTNERS

In Schottland gibt es eine Reihe von formellen, informellen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten für die Schafhaltung. Fertigkeiten in der Schafhaltung werden als Teil der landwirtschaftlichen Qualifikationen (nach der Sekundarschule/tertiären Bildung) am Scottish Rural College (SRUC), Borders College und Orkney College unterrichtet. Es gibt eine Reihe von Kurzausbildungsmöglichkeiten in Ausbildungszentren wie dem Lochview Rural Training Centre, kleinen Ausbildungsbetrieben wie Accidental Smallholder, Braehill Colliers, die Schulungen für verschiedene Altersgruppen und Teilnehmer/innen anbieten.

Organisationen wie der Farm Advisory Service (FAS), die National Sheep Association, die SOIL Association und die Crofting Federation bieten eine Reihe von Online-Schulungen, Webinaren und persönlichen Schulungen zur Schafhaltung an.

7.4.2. Identifizierung der Bedürfnisse/Schwierigkeiten/Herausforderungen

7.4.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Es gab 3 verschiedene Ausbilder/innen (2 in den 40ern, 1 in den 20ern), 2 hatten eine höhere Schulbildung, 1 hatte einen Hochschulabschluss. Zu den Themen gehörte die niedrige Bezahlung der Schäfer/innen und die hohen Ausbildungskosten sowie die geografische Verteilung der Schafhalter/innen über große, ländliche Gebiete. Sie betonten, dass der Begriff "Hirt/in" unterschiedliche Bedeutungen haben kann und dass es in Schottland viele verschiedene Arten von Menschen gibt, die sich auf unterschiedliche Weise um Schafe kümmern. Die Befragten gaben an, dass ihnen an der Ausbildung Folgendes gefallen hat: die Arbeit mit jungen Menschen, die Weiterbildung junger Menschen, das Kennenlernen neuer Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, die Arbeit im Freien, die Beschäftigung mit der Nachhaltigkeit der Arbeit mit Schafen und anderen Nutztieren.

7.4.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Einrichtungen für die Ausbildung	Die Kosten der Ausbildung und die geografische Verteilung der Studierenden	Keine spezielle Ausbildung für die Tätigkeit als Hirt/in erforderlich
Einbeziehung verschiedener Bereiche des Bildungssystems einschließlich der Schulen	Mangelndes Verständnis für die mit dem Hirt/innenberuf verbundenen Fähigkeiten	Menschen, die genug Zeit haben, um in die Ausbildung zu investieren
Verfügbarkeit von Land für junge Menschen	Das Engagement der Menschen aufrechterhalten	Berufliche Möglichkeiten und Entlohnung für Hirt/innen: Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten für Studierende
Mehr Ausbilder/innen		Bewältigung der Kapazität (Anzahl der Personen, die ausgebildet werden könnten)

PARTNERS

		Keine formalen Qualifikationen für die Schafhaltung (getrennt von anderen Arten der Landwirtschaft)
--	--	---

7.4.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

Grundlegende Fertigkeiten, die für die Schafhaltung benötigt werden, sind:

- Ablammen
- Tiergesundheit
- Tiermanagement (einschließlich der Fähigkeit, Schafe einzufangen und umzudrehen, Füße zu trimmen)
- Umzäunung, Weidemanagement, Weidesysteme
- Verständnis von Geographie und Rassen
- Einsatz von Hütehunden für das Herdenmanagement (insbesondere in großen Hochlandgebieten)
- Risikobewertung, Einzelarbeit, Einsatz von Quad-Bikes

Bewährte Praktiken:

- Informelle Ausbildung für junge Menschen: jungen Menschen die Möglichkeit geben, etwas über Schafe zu lernen, ohne den Druck einer Prüfung zu Beginn ihrer Ausbildung
- Weitergabe des Wissens von älteren Schafhalter/innen (die möglicherweise nicht bereit oder in der Lage sind, selbst auszubilden).

7.5. Portugal

7.5.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Portugal

Die Schafhaltung in Portugal, insbesondere in der Região Centro und in der Serra da Estrela, erfolgt in kleinen Einheiten, wobei die Tiere hauptsächlich auf Gemeindeland weiden. Es ist anzumerken, dass die Tradition der Wanderschäferei noch lebendig ist, bei der die Herden und Hirt/innen während der Sommermonate von den Ausläufern der Serra da Estrela zu den Hochweiden ziehen.

Die meisten Betriebe werden von den Schäfer/innen selbst geführt, die relativ alt sind. Zudem ist die Attraktivität des Berufes gering, so dass nur wenig Nachwuchs vorhanden ist. Wirtschaftlich steht die Produktion von Fleisch und Milch für die Käseherstellung im Vordergrund.

Um die Situation der extensiven Weidewirtschaft in der Region zu verbessern, wurden 2019 Initiativen umgesetzt, unter denen die Einrichtung einer Schule für Schäfer/innen hervorzuheben ist. Es handelt sich um ein Pionierprojekt in Portugal das aus der Notwendigkeit entstanden ist, diese Klasse zu verjüngen und den Käse mit geschützter Ursprungsbezeichnung (g.U.) aus der Zentralregion (Região Centro) zu fördern, der als eines der wichtigsten Produkte des nationalen Territoriums gilt. Das Projekt ist Teil des Programms zur Aufwertung des Käsesektors der Região Centro (Enreichung für den Gemeinschaftsfonds

PARTNERS

Centro 2020). Der Kurs sieht eine Ausbildung von 560 Stunden vor, aufgeteilt in 150 theoretische und 410 praktische Stunden, die in landwirtschaftlichen Betrieben in den Gemeinden Castelo Branco, Fundão, Penela, Oliveira do Hospital, Gouveia und Viseu stattfinden werden.

Das Projekt sieht die Vergabe von Stipendien im Wert von 5.000 Euro an die 20 besten Studierenden des Kurses vor, um sie bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit als Schäfer/innen zu unterstützen.

7.5.2. Identifizierung der Bedürfnisse/Schwierigkeiten/Herausforderungen

7.5.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Insgesamt wurden drei Ausbilder/innen befragt, die an der Escola Superior de Viseu, lehren. Alle Ausbilder/innen arbeiten als Hochschullehrer/innen an der Escola Superior Agrária de Viseu. Wir haben auch eine junge Schäferin interviewt, die sich vor kurzem in Serra da Estrela, in der Gemeinde Gouveia, niedergelassen hat. Die Hirtin bewirtschaftet eine Einheit von etwa 100 Hektar inmitten des Naturparks Serra da Estrela und hat einen Schafstall mit etwa 60 Tieren der Rasse Serra da Estrela. Sie ist seit 2019 Mitglied der Hirt/innenschule, um extensive und innovative Produktionsmethoden zu entwickeln, die die Nachhaltigkeit ihres Betriebs verbessern.

7.5.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten und Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Entwicklung besserer Kommunikationsmittel	Größere Nähe der Schulen zum Wohnort der Auszubildenden	Anwendung neuer Technologien in den Ausbildungsprozessen und folglich in der künftigen Tätigkeit potenzieller Hirt/innen.
Anpassung eines Lehrplans, der besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Auszubildenden abgestimmt ist	Heterogenität der Auszubildenden, sowohl in Bezug auf das Alter als auch auf die Bildungsabschlüsse	Gewinnung einer Reihe von jüngeren Auszubildenden mit höheren Qualifikationen.
Das Programm sollte die Figur eines Tutors/ einer Tutorin schaffen, der/die den Unterricht besser unterstützen kann.	Schwierige Vereinbarkeit des Berufslebens von Ausbildern und Auszubildenden	Ausweitung dieser Initiative auf andere Regionen Portugals, um eine größere Anzahl von Auszubildenden zu erreichen.

PARTNERS

7.5.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

Die Schafhaltung in Portugal, insbesondere in der Região Centro und in der Serra da Estrela, erfolgt in kleinen Einheiten, was in vielen Fällen bedeutet, dass die Tiere über weite Strecken auf offenen Weiden grasen. Es ist anzumerken, dass die Tradition der Wandertierhaltung immer noch aktiv ist, wobei die Herden und Hirt/innen im Sommer von den Gebieten am Fuße der Serra da Estrela zu den Weiden im Hochland ziehen.

Die meisten Betriebe werden von den Schäfer/innen selbst bewirtschaftet, die sich durch ein relativ hohes Alter auszeichnen. Zudem hat die Attraktivität dieses Berufes abgenommen, so dass der Nachwuchs sehr gering ist. Wirtschaftlich gesehen sind die Produktion von Fleisch und Milch für die Käseherstellung die wichtigsten Tätigkeiten, die sie ausüben. Aber mit diesen Werkzeugen lernen und sehen sie, dass sie auch in anderen Bereichen Geld verdienen können, z. B. mit Wolle und im Tourismus. Außerdem lernen sie, wie wichtig Nachhaltigkeit ist und welche Vorteile die Einführung neuer Technologien mit sich bringt.

Um die Situation der extensiven Weidewirtschaft in der Region zu verbessern, wurde 2019 eine Reihe von Initiativen umgesetzt, darunter die Errichtung einer Hirt/innenschule. Es handelt sich um ein Pionierprojekt in Portugal, welches aus der Notwendigkeit entstanden ist, diese Klasse zu verjüngen und den Käse mit geschützter Ursprungsbezeichnung (DOP; g.U) aus der Região Centro zu fördern, der als eines der wichtigsten endogenen Produkte des Landes gilt. Das Projekt ist Teil des Programms zur Aufwertung des Käses aus der Região Centro, für das im Rahmen des Programms Centro 2020 Gemeinschaftsmittel beantragt werden.

Der Kurs umfasst 560 Stunden, davon 150 theoretische und 410 praktische Stunden, die in landwirtschaftlichen Betrieben in den Gemeinden Castelo Branco, Fundão, Penela, Oliveira do Hospital, Gouveia und Viseu abgehalten werden. Am Ende des Projekts ist die Vergabe von Stipendien im Wert von fünftausend Euro an die besten 20 Studierenden des Kurses vorgesehen, als Beitrag zum Beginn ihrer Tätigkeit als Hirt/in.

Der regelmäßige Wissensaustausch unter Hirt/innen und Ausbilder/innen fördert auch das Erlernen modernerer Techniken.

7.6. Rumänien

7.6.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Rumänien

Die Schafzucht und -nutzung, die vereinfacht als Schäferei bezeichnet wird, ist sicherlich einer der ältesten Berufe der Menschheit.

Betrachtet man die Verbreitung dieses spezifischen Berufes in Rumänien, der korrekter "oierit" (Schafzucht) bezeichnet wird, da wir auf diese Weise sowohl die Schafzucht als komplexen und individuellen Beruf, als auch die Schafnutzung, die sich in anderen ziemlich komplizierten Untertätigkeiten materialisiert, haben, kann man feststellen, dass die rumänische Schafzucht ("oierit") weit über das hinausgeht, was man nur einen Beruf nennen kann.

Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen hat die rumänische Schafzucht zur Ethnogenese dieses Volkes beigetragen, zur Einheit von Sprache und Nation, die von den Wanderhirt/innen

PARTNERS

geschaffen wurde. Die rumänische Schafzucht wurde im Laufe der Zeit von mehreren Faktoren beeinflusst, die zu einer allmählichen Umwandlung dieses Berufs geführt haben, sowohl durch die intensive Nutzung der Schafe als auch durch die Betreuung und Verwaltung der Herden durch Laien/Laiinnen.

So waren in Rumänien die ersten Initiativen zur Wiederbelebung der authentischen Bergschäferei die Schaffung von Verbandsstrukturen und dann die Neudefinition der konstituierenden Berufe der Bergschäferei bis hin zu ihrer Vereinheitlichung.

Die Einführung der Berufe des/der Bergschäfer/in, Bergschafzüchter/in, und Berghirte/in in das rumänische Berufsgesetzbuch und in die Nomenklatur der Qualifikationen ermöglichte es den Schafzüchter/innen die Möglichkeit, die von der AGROM-RO ASSOCIATION organisierten anerkannten Qualifizierungskurse zu absolvieren.

Obwohl Rumänien in Bezug auf die Schaf- und Ziegenherden im Jahr 2020 an zweiter Stelle unter den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union steht (nach den Daten des Nationalen Institut für Statistik), ist das Interesse an der Ausübung dieses Berufs zurückgegangen und die Schafzucht, die auf einer extensiven Schafhaltung basiert, nimmt von Jahr zu Jahr alarmierend ab. Gleichzeitig weisen die Initiatoren/innen der Berufsanalyse darauf hin, dass es immer weniger Bergschäfer/innen gibt, die den alten Beruf noch kennen, dass viele von ihnen verschwunden sind, alt oder gesundheitliche Probleme haben und dass sich junge Menschen aus verschiedenen Gründen nicht zu dieser Tätigkeit hingezogen fühlen.

Die Bergschäferei ist zu einem unrentablen Beruf geworden, der auch mit enormen Opfern verbunden ist, die sich in der starken Isolation der Personen, die ihn ausüben, in den Risiken gegenüber den für das Gebirge spezifischen Naturphänomenen oder in den Risiken gegenüber den Raubtieren die in den letzten Jahren übermäßig zugenommen haben, ausdrücken.

7.6.2. Identifizierung der Bedürfnisse/Schwierigkeiten/Herausforderungen

7.6.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Die 7 Personen (2 Frauen und 5 Männer) im Alter zwischen 38 und 79 Jahren, die an den Interviews teilgenommen haben, sind Ausbilder/innen, welche die Kurse für Bergschafzüchter/innen oder Bergschäfer/innen unterrichtet haben, die von der Vereinigung AGROM-RO organisiert wurden. Sie sind nicht hauptberuflich als Ausbilder/innen tätig, haben aber ein Fachstudium im landwirtschaftlichen Bereich absolviert und unterrichten seit mehreren Jahren, so dass sie zusammen über eine Erfahrung von 7 bis 45 Jahren in der Ausbildung von Landwirt/innen verfügen.

7.6.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Gewünschte Änderungen: - Keine Verzerrung bei Weitergabe nützlicher Informationen	Hindernisse beim Ausbildungszugang: - Begrenzter Zeiträumen	Größte Herausforderungen für die Ausbildung:

PARTNERS

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
(individuelle Interpretationen aufgrund Bildungsniveau) - Mehr Zeit für persönliche Weiterbildung, Motivation der Lernenden, insbesondere junger Menschen - Kleine Lerngruppen - Mitarbeit bei der Erstellung eines praktischen Leitfadens für spezifische Arbeitsabläufe im Betrieb - Genügend Zeit für Lehrtätigkeit - Förderung kontinuierlicher Weiterbildung (Kontakt zu den Lernenden nach Kursabschluss aufrechterhalten, Fortschritte beobachten).	- Große Entfernung zum Ausbildungsort - Ausbildungsstand nieder - Prekäre Studien, geringe Wahrnehmung des Stellenwerts als Berufsausbildung - Mangelnde Motivation und Anleitung - Abneigung gegen Veränderungen, Lernanforderungen - Lange Dauer für Entwicklung der Ausbildungsprogramme - Einschätzung, bereits ausreichend Wissen für den Beruf zu haben - Fehlende Bildungsprogramme auf voruniversitärer Stufe.	- Auswahl und Identifizierung von Personen innerhalb der Zielgruppe - Theoretisierung rein praktischer Aspekte und Integration von Konzepten, die sich vom Ausbildungsstand der geschulten Personen unterscheiden - Geringes Interesse, wenn keine Aufbesserung des Familienbudgets, - Begrenzte Unterstützung, die über eigene Wahrnehmung hinausgeht - Zeitmangel, - niedriger Ausbildungsstand - Verwendung veralteter Arbeitsmethoden, Suche neuer Lehrmethoden - Fehlende Strategie, geringes öffentliches Interesse - , Mangel an Kommunikationsspezialisten - Kurzfristige Programme (teilweise auch für Personen ohne Vorkenntnisse, - Heterogene Lerngruppen - Fortlaufender Einsatz von Technologie auf allen Ebenen der Arbeit, Präsentation von Informationen in Englisch
Notwendige Maßnahmen zur Schäfer/-innenausbildung: - Anreize, Erleichterungen für qualifizierte Schäfer/innen - Schutzmaßnahmen für rumänische Landwirt/innen zur Verhinderung von Mitgift oder Vererbung an europäische Landwirt/innen mit ganzheitlichem Ansatz - Vergabe von Weideflächen nur an Personen, mit Qualifikationsnachweis - Berücksichtigung von Ausbildung, Erfahrung und Alter der Lernenden bei der Bildung der Gruppen. Heterogenität in Bezug auf Regulierung Alter und spezifische Probleme beeinflussen das Interesse		Größte Herausforderungen der Ausbildung: - Begrenzter Zeitrahmen, große Entfernung zw. Arbeitsplatz und Ausbildungsort - Mangel an Studien, Überalterung der Hirt/innen, Abwanderung junger Menschen in den Westen - Desinteresse der Jugend, altersbedingte Probleme, mangelnde Motivation - mangelnde Professionalität der Behörden und der Begünstigten (individuell und/oder kollektiv) - Einheitlicher Rahmen für die Fachausbildung, konkreter Lehrplan (per Gesetz), Vorbereitung,

PARTNERS

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
- Neuausrichtung des Berufsausbildungskonzepts für Schäfer/innen einschließlich Ausbildung von Ausbilder/innen, Finanzierung, Zusammenarbeit mit Institutionen/Einrichtungen - Einbeziehung der Altersgruppe (ab de 9. Klasse) - Steigerung des Kursangebotes		- Investitionen, Humanressourcen, Möglichkeit, eigener Betriebsführung
Sie möchten sich als Trainer/in verbessern: - Verständnis und Entwicklung sozialer Beziehungen und Rollen in der Gemeinschaft (in Bezug auf landwirtschaftliche Aktivitäten, harmonisches Zusammenleben mit der Natur) - Nutzung neuer, lernzentrierter Lehrtechniken - Integration von praktischen Anwendungen (Seminare, Vorführungen)		

7.6.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

Wichtigste Dinge, die den Ausbilder/innen an ihrer Arbeit gefallen:

- Die interaktive Kommunikation mit den Lernenden und das Interesse der Lernenden an den behandelten Themen.
- Die Erweiterung des Wissenshorizonts der Lernenden zu finden.
- Zusammenfassende Bewertung der individuellen Informationen in Bezug auf die Wahrnehmung einiger Hauptaspekte der extensiven Bergschafzucht - transhumant.
- Bewahrung archaischer Managementtechniken und Hinzufügen moderner Techniken, die die Bergschafzucht fördern.
- Bereitstellung nützlicher Informationen für die Lernenden und Begrenzung der unterschiedlichen Wahrnehmungen auf bestimmte Aspekte der Biosicherheit und der Umwelt.
- Bewertung der Kenntnisse und Rückmeldung über die Nützlichkeit der Berufsausbildung.
- Zufriedenheit am Ende des Kurses, wenn die Lernenden die vermittelten Techniken, Methoden oder Technologien anwenden.
- Kontakt mit Menschen, Austausch von Ideen zu verschiedenen Themen und Kennenlernen neuer Orte.
- Die Möglichkeit, neue Arbeitsmethoden auf globaler Ebene vorzustellen und neue Ideen im Zusammenhang mit der Tierhaltung umzusetzen.

Dinge, die für Ausbilder/innen funktionieren (im Hinblick auf die Durchführung):

PARTNERS

- Interaktive Diskussionen, visualisierte Darstellungen, mit Betonung der praktischen Anwendbarkeit, aktueller gesetzlicher Kontext, Veranschaulichung mit konkreten Dingen.
- Typisches Beispiel oder als Vorbild und punktuelle Begründung. Erörterung des Tagesthemas mit praktischen Beispielen, denn die Veranschaulichung führt zu einer besseren Beibehaltung der Informationen.
- Soziales Engagement und Engagement auf kommunaler Ebene, Anerkennung und Respekt für die Art und Weise, sich sozial zu engagieren.
- Die Verwendung aktiver und partizipativer Formen und Verfahren mit Schwerpunkt auf der Äußerung der eigenen Meinung.
- Lernen durch Handeln. Exkursionen und faktische Präsentation des Lernstoffs - durch die Anwesenheit der Lernenden vor Ort haben sie die Möglichkeit, den Lernstoff besser zu beobachten und zu behalten.
- Schaffung von Problemsituationen, die die Notwendigkeit erzeugen, eine Strategie oder Lösung für das Problem zu finden. Die Lernenden dazu auffordern, die Probleme, mit denen sie konfrontiert sind, zu diskutieren, weil Lösungen gefunden werden können;
- Anpassung der Lehrmethode an das Niveau der Schüler/-innen - jede Gruppe ist anders. Einfache und klare Dialoge, die die Diskussionen auf ein zugängliches Niveau bringen.
- Die Erörterung der vorgestellten Themen, wobei der Dialog die Entstehung neuer Ideen und Möglichkeiten für deren Umsetzung hervorbringen kann. Aktive Teilnahme an Diskussionen über Themen, die von den Lernenden gewünscht werden, da sie zu neuen Arbeitsideen führen können.

Dinge, die in der Regel nicht funktionieren:

- Unterrichten von Robotik - Unterrichten des Robotikkurses ohne Erklärungen und kontinuierlich - diese Art des Unterrichtens trägt nicht dazu bei, dass die Informationen von den Lernenden behalten werden.
- Theoretischer Unterricht der Kursthemen, die keine Diskussion über das Thema auslösen kann.
- Theoretische Ausführungen, die das Wahrnehmungsniveau der Lernenden übersteigen.
- Nichtbeteiligung an Diskussionen, die von den Lernenden angeregt werden, da dies ein Hindernis für die berufliche Weiterbildung darstellen kann.
- Das Vermeiden der Diskussion eines Themas, das gerade nicht aktuell ist, da dies dazu führen kann, dass der/die Lernende sich weigert, an anderen Kursen teilzunehmen.
- Verwendung einer Fachterminologie ohne Berücksichtigung der Vorgeschichte der Lernenden, diese Terminologie wird möglicherweise nicht von allen Lernenden verstanden.
- Ausschließlicher Unterricht im Klassenzimmer, das Fehlen von Laboren oder praktischen Übungen führt zu einem geringeren Verständnis der Materie
- Mehrfache Tests während der Unterrichtszeit, da dies zu Ängsten und zur Minderung der Konzentration der Schüler/-innen und die Fragmentierung des Lehrstoffs führt.

PARTNERS

- Es werden keine ergänzenden Literaturhinweise angeboten, obwohl die Zeit der Lernenden begrenzt ist (kopierte Materialien werden nicht erklärt).
- Die individuelle Bewertung des Wissens.

7.7. Spanien

7.7.1. Situation der extensiven Schafhaltung in Spanien

Historisch gesehen war die Schafhaltung ein äußerst wichtiger Faktor für die wirtschaftliche, ökologische und soziokulturelle Entwicklung Spaniens. Etwa fünf Jahrhunderte lang war Spanien ein wohlhabendes Land dank der hochgeschätzten und gut bezahlten Merinowolle. Millionen von Merinoschafen durchzogen das Land zwischen April und Oktober – die sogenannte Transhumanz - und bildeten ein einzigartiges Netz von 125.000 km langen Viehpfaden - Vías pecuarias -, das König Alfonso X. im 13. Jahrhundert anlegen lies: Die von den Schafen geschaffenen und gepflegten Landschaften und die durch ihre Anwesenheit erhaltene Artenvielfalt sind einzigartig. Die Schafzüchter/innen und –hirt/innen, auch die mit kleineren Herden, waren im 13. Jahrhundert im Honrado Concejo de la Mesta organisiert, wo ihre Professionalität, die Zucht- und Haltungssysteme, die Auswahl der Rassen usw. gewährleistet, festgelegt und überwacht wurden.

Heute gibt es in Spanien ca. 15.000.000 Schafe, deren Zahl ständig abnimmt: 1999 waren es noch 23.000.000 Tiere. Die große Mehrheit wird in extensiven Systemen gehalten. Die Wanderschäfferei hat sich auf eine Hobbystätigkeit reduziert, mit den entsprechenden Folgen für die Ökologie, die Artenvielfalt usw.

Der Beruf des/der Schafhirt/in, der für die extensive Wanderschäfferei unerlässlich ist, ist bedroht. Wichtiges traditionelles Wissen über die Schafhaltung geht verloren.

In Spanien gibt es keine formale, obligatorische Berufsausbildung. Es gibt keine Berufskategorie für Schafhirt/innen und folglich gibt es auch keine Berufsgruppe für Schäferausbilde/innen, Lehrer/innen oder Ausbilder/innen. Die Schäfer/innenausbildung ist nicht formal.

7.7.2. Identifizierung der Bedürfnisse/Schwierigkeiten/Herausforderungen

7.7.2.1. Beschreibung der allgemeinen Aspekte der Interviews

Die von den befragten Ausbilder/innen geäußerten Anforderungen stimmen zu 95 % mit den in IO1 entwickelten Modulen überein, mit Ausnahme der digitalen Fähigkeiten, die von keiner der befragten Personen gefordert wurden.

Es sind viele Frauen (65 %) als Ausbilder/innen tätig. Die Erfahrung der Ausbilder/innen lag zwischen zwei und elf Jahren. Nur eine Person war hauptberuflich als Ausbilder/in für Schäfer/innen tätig. Die Ausbilder/innen waren absolut engagiert und hatten eine Berufung für das Lehren und den Erfahrungsaustausch. Sie zeigten alle ein großes soziokulturelles Engagement.

PARTNERS

7.7.2.2. Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Herausforderungen

Bedürfnisse	Schwierigkeiten	Herausforderungen
Identifizierung der Ausbilder/innen der verschiedenen Fachrichtungen mit dem allgemeinen Ziel: „extensive, transhumante Schafhaltung“	Geringes Einkommen für Hirt/innen	Netzwerke schaffen
Verbesserung der Arbeitsvermittlung und der beruflichen Eingliederung Schaffung einer Berufsgruppe Unterstützung durch die öffentliche Verwaltung (finanziell und ideell) Sensibilisierungskampagnen zur Aufwertung der Rolle der extensiven Schafhaltung (Ökosystemleistungen, biologische Vielfalt usw.)	Keine Lobby, fehlendes Bewusstsein in öffentlicher Verwaltung und Politik	Zusammenarbeit zwischen Landwirtschaft, Umweltbehörden und Naturschutz
Entlohnung für Ökosystemleistungen	Geringes Bildungsniveau der Hirt/innen (teilweise Analphabetismus), geringes soziales Ansehen der Hirt/innen	Erleichterung der Gründung von handwerklichen Agrar- und Ernährungsbetrieben
Sensibilisierungskampagne zur Unterscheidung zwischen extensiver und intensiver Viehhaltung und deren Folgen	Kunden für Handwerksprodukte werden von Lebensmittelkonzernen manipuliert	Wolle aufwerten und neue Produkte schaffen
Finanzierung für die Nachbetreuung und Beratung von Studierenden nach der Ausbildung und den Austausch mit ehemaligen Studierenden	Enntkoppelung der Stadtbevölkerung von natürlichen Produktionssystemen, Verständnis für biologische Vielfalt und Ökologiebewusstsein	Schaffung eines Bewusstseins für die Bedeutung der extensiven Schafhaltung in allen Gesellschaftsschichten
Didaktisches und methodisches Material	Mangel an didaktischen und methodischen Werkzeugen bei den Ausbilder/innen	Ausbildungsprogramm für Ausbilder/innen
Ausstattung der Hirt/innenschulen mit eigenen Herden, praktische Ausbildung mit erfahrenen Schäfer/innen		Bessere Entlohnung der Ausbilder/innen

7.7.3. Bewährte Praktiken gemäß Interviews

- In der Hirt/innenschule ist ein/e Koordinator/in bei allen theoretischen Lektionen anwesend, um Wiederholungen, Überschneidungen und Widersprüche zu vermeiden und einen Qualitätsstandard zu gewährleisten
- Integration der Hirt/innenschule in die Landbevölkerung

PARTNERS

- Aufwertung des Hirt/innenberufs und der ihn umgebenden Kultur
- Aufzeigen von positiven und erfolgreichen Beispielen
- Teamarbeit
- Automatische Evaluierung der Hirt/innenschule
- Expert/innen für jedes Thema
- Beharren auf der konzeptionellen und übergreifenden Grundlage der extensiven Tierzucht
- Fallstudien
- Angewandte Ausbildung
- Unternehmerische Aspekte einbeziehen

Diese Zusammenstellung der Ausbildungstools für Trainer/innen in der Weideschafhaltung ist ein Ländervergleich der Projektpartner/innen von EU4Shepherds, als Ergebnis der Befragung von Expert/innen, die als Trainer/innen tätig sind. Darüber hinaus werden die Bedürfnisse, Schwierigkeiten und Herausforderungen sowohl als Trainer/in, als auch hinsichtlich Strukturen, Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der auszubildenden Weideschäfer/innen tabellarisch und textlich erfasst. Diese wurden im Projektverlauf erarbeitet.

Das Dokument erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit und dient als Grundlage für weitere Expertisen.

PARTNERS

