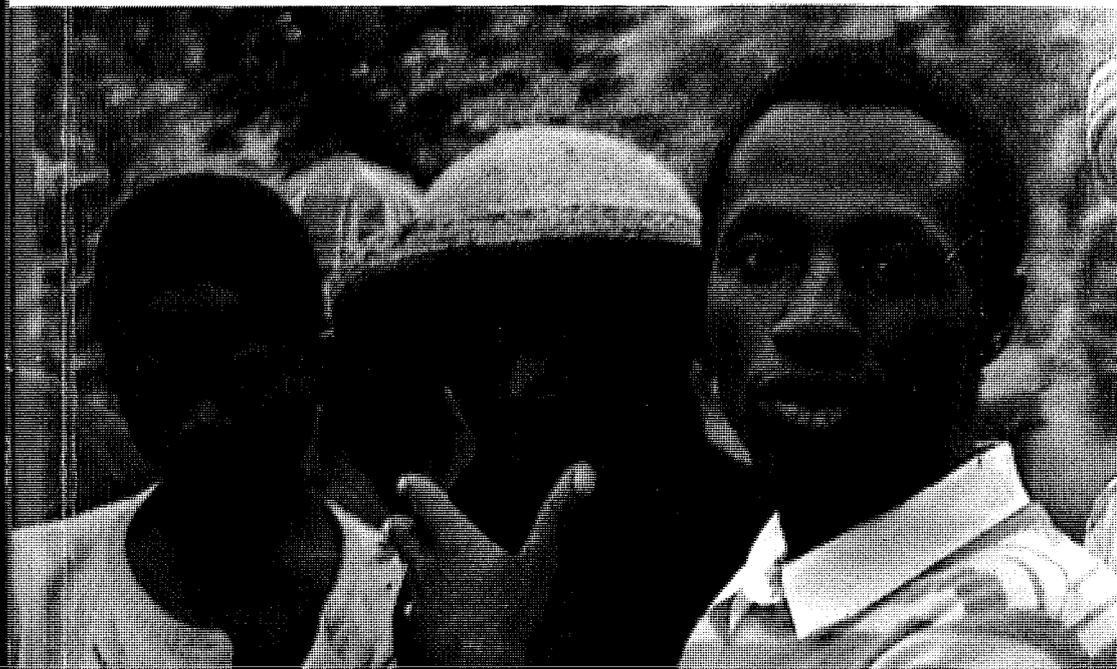


BMZ



*Handbuchreihe
Ländliche Entwicklung*

*Landwirtschaftliche Beratung
Band 2: Arbeitsunterlagen*



Erhebung, method, planung of
agriculture, famico, indicator, example

Handbuchreihe Ländliche Entwicklung

Landwirtschaftliche Beratung
Band 2: Arbeitsunterlagen

Dieter NILL

~~Ø~~
Friedemann & Johnson
Consultants GmbH

Berliner Straße 2
D-64342 Seeheim
Tel.: +49 - 6257 - 83 667
Fax: +49 - 6257 - 84 635

~~Ø~~

~~Ø~~

Eingegangen

08. Feb. 1995

Erledigt: ~~Ø~~ ED JB...

✓ OR JB

Cip Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Handbuchreihe Ländliche Entwicklung / [Hrsg.: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH]. – Rossdorf: TZ-Verlagsgesellschaft

Teilw. verl. vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, Bonn und der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Eschborn. – Engl. Ausg. u.d.T.: Handbooks rural development. – Franz. Ausg. u.d.T.: Manuels développement rural

NE: Deutschland <Bundesrepublik>/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit

Landwirtschaftliche Beratung.

Bd. 2. Arbeitsunterlagen. – 2., vollst. neu bearb. Aufl. – 1988

Landwirtschaftliche Beratung / [Hrsg.: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH]. – Rossdorf: TZ-Verlagsgesellschaft

(Handbuchreihe Ländliche Entwicklung)
Franz. Ausg. u.d.T.: Vulgarisation agricole

Bd. 2. Arbeitsunterlagen/H. Albrecht. – 2., vollst. neu bearb. Aufl. – 1988
(Sonderpublikation der GTZ; Nr. 227)
ISBN 3-88085-377-0 (GTZ)

NE: Albrecht, Hartmut [Mitverf.]; Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit <Eschborn>; Sonderpublikation der GTZ

Handbuchreihe Ländliche Entwicklung

Landwirtschaftliche Beratung

Band 2: Arbeitsunterlagen

H. Albrecht, H. Bergmann, G. Diederich,
E. Großer, V. Hoffmann, P. Keller,
G. Payr, R. Sülzer

2., vollständig neu bearbeitete Auflage

Eschborn, 1988

Herausgeber:
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ)
Karl-Marx-Str. 4–6, D 5300 Bonn 1

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH
Dag-Hammarskjöld-Weg 1+2, D 6236 Eschborn 1

Autoren:
Prof. Dr. Hartmut Albrecht, Dr. Herbert Bergmann, Dr. Georg Diederich,
Eberhard Großer, Dr. Volker Hoffmann, Peter Keller, Dr. Gerhard Payr,
Dr. Rolf Sülzer

Redaktion:
Volker Hoffmann, Waltraud Hoffmann

Titelfoto:
Walther Haug

Zeichnungen:
Volker Hoffmann

Druck:
typo-druck-rossdorf gmbh, Bruchwiesenweg 19, D 6101 Rossdorf

Vertrieb:
TZ-Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 1164, D 6101 Rossdorf

ISBN 3-88085-377-0

Alle Rechte der Verbreitung einschließlich Film, Funk und Fernsehen sowie der Fotokopie und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

INHALTSÜBERSICHT

BAND 1 - GRUNDLAGEN UND METHODEN -

	Seite
I Bedeutung und Rolle der landwirtschaftlichen Beratung in Entwicklungsländern	21
II Beratungsansätze	45
III Grundlagen der Beratung	61
IV Erfahrungen mit Beratungsvorhaben	115
V Verfahrensweisen der Beratung	123
VI Situationsanalyse	181
VII Planung der Beratung	201
VIII Organisation und Führung in der Beratung	229
IX Aus- und Fortbildung der Berater	253
X Die Bewertung landwirtschaftlicher Beratung	263

BAND 2 - ARBEITSUNTERLAGEN -

A Fallbeschreibungen zu Beratungsansätzen	17
B Ausgewählte Projektbeschreibungen	79
C Beschreibung wiederkehrender Probleme	135
D Fälle und Beispiele zu Vorgehensweisen	203
E Verfahrensanleitungen	277
F Prüflisten	361
G Darstellungsbeispiele und Gestaltungsvorschläge	405

INHALTSVERZEICHNIS BAND 2 - ARBEITSUNTERLAGEN -

	Seite
Inhaltsübersicht und -verzeichnisse	5
A Fallbeschreibungen zu Beratungsansätzen	
A 1 Produktionstechnische Orientierung: „Opération Riz“ in Madagaskar	17
A 2 Verbesserung der Betriebssysteme: „Fortschrittsleiter-Ansatz“ in Salima, Seeuferregion, Malawi	21
A 3 Sozio-ökonomischer Förderansatz: „Community Development“ in Indien	27
A 4 Sozio-ökonomischer Förderansatz: „Animation Rurale“ im frankophonen Afrika	35
A 5 Aktionsforschung und Volksbildung: „Comilla-Ansatz“ in Bangladesh	41
A 6 Förderung der Grundbildung: „Farmer Training Centres“ in Kenya und im Senegal	47
A 7 Dezentrale partizipatorische Förderung: „DESEC“ in Bolivien	51
A 8 Das „CFSME“-Beratungs-System	55
A 9 Das „Training & Visit System“ der Weltbank	65
A 10 Forschung und Entwicklung: Verbesserung landwirtschaftlicher Nutzungssysteme durch „Farming Systems Research“	71

B Ausgewählte Projektbeschreibungen

B 1 Landwirtschaftliche Beratung in der Zentralregion Togos — Strategie, Inhalte, Methoden, Mittel	79
B 2 Beratung und Kredit im Rahmen von Betriebssystemen im Projekt Kericho-Distrikt, Kenya	89
B 3 Beratung zur Verbesserung der Ernährungslage im Projekt Paktia Provinz, Afghanistan	91
B 4 Selbsthilfe-Gruppen und -Vereinigungen bei den TIV in Nigeria	93
B 5 Die Reorganisation der landwirtschaftlichen Beratung in der Atlantik-Provinz der Volksrepublik Benin	95
B 6 MINKA, eine peruanische Bauernzeitung im Wandel	113

	Seite
C Beschreibung wiederkehrender Probleme	
C 1 „Die Kuh“ als Beispiel mißlungener interkultureller Kommunikation	135
C 2 Traditioneller Wissensstand bei den Zielgruppen und die Vermittlung neuer landwirtschaftlicher Informationen	145
C 3 Hinweise zur Wirksamkeit und Gestaltung bildlicher Darstellungen	149
C 4 Fiktive Kommunikation zwischen Projekten und ihren Zielgruppen: ein Lehrstück aus Nigeria	167
C 5 Erfahrungen mit Demonstrationen in landwirtschaftlichen Entwicklungsvorhaben	185
C 6 Probleme der Arbeit mit Kontaktbauern	189
C 7 Probleme des Führungsstils in Organisationen	193
C 8 „Beratung“, ein internationales Begriffsproblem	199

D Fälle und Beispiele zu Vorgehensweisen

D 1 Problemlösungsverfahren des RIP in Botswana	203
D 2 Problemlösungsansatz im „Tetu Extension Project“ in Kenya	205
D 3 Bestimmung der Beratungsverfahren im „Kawinga RDP“ in Malawi	207
D 4 Komitees als Mittler zwischen Zielgruppen und Förderungsorganisationen in Malawi	213
D 5 Die Rolle der Stimulation im CFSME-Beratungs-System in Kibuye, Rwanda	219
D 6 Bewußtseinsbildung und Ausbildung im Rahmen des CFSME-Beratungs-Systems in Kibuye, Rwanda	231
D 7 Majeutik — die Pädagogik der Selbsthilfe von GRAAP	251
D 8 Ein Gliederungsbeispiel für die Darstellung eines Beratungsprogramms aus dem „Ziegenprojekt“ in Ngozi, Burundi	263
D 9 Abschlußfest und landwirtschaftliche Ausstellung bei den Beratungszentren im CARDER Atlantique, Benin	267

E Verfahrensanleitungen

E 1 Zielgruppenermittlung und die Differenzierung von Teilgruppen	277
E 2 Beteiligung der Zielgruppen	283
E 3 Die Identifizierung von Zielgruppen und von Fördermaßnahmen	287
E 4 Hinweise für die Auswahl von Kontaktbauern	289
E 5 Zur Methodik des Beratungsgesprächs	295
E 6 Anlage und Nutzung von Fruchtfolgedemonstrationsflächen	305
E 7 Demonstration der Anwendung von Rückenspritzen zur Schädlingskontrolle	311
E 8 Programmierung von Feldtagen	315
E 9 Beispiel für die Beratung an Aufkaufmärkten	319
E 10 Vorbereitung und Durchführung lokaler landwirtschaftlicher Ausstellungen	321
E 11 Einrichtung eines Schulgartens	325
E 12 Hinweise zur Evaluierung von Ausbildungsveranstaltungen	327
E 13 Vortesten von Bildmaterial	337
E 14 Rundbriefe für Berater	343
E 15 Hinweise für Gestaltung und Vortrag einer Rede im Rahmen massenwirksamer Beratungsverfahren	345
E 16 Die Gestaltung von Arbeitsbesprechungen zur Ermittlung von Problemen	347
E 17 Verbesserte Kommunikation in Gruppen durch Visualisierung	349
E 18 Vorschläge für die Gestaltung partizipativer externer Evaluierungs-Missionen	355
E 19 Hinweise für die Nutzung von Fahrzeugen bei Beratungsorganisationen	359

F Prüflisten

	Seite
F 1 Prüfliste zu begrenzenden Faktoren für die Partizipation der Zielgruppen	361
F 2 Prüfliste zu Schwachstellen in der Beratungsarbeit	363
F 3 Prüfliste zu Merkmalen erfolgreicher Förderung und Beratung	367
F 4 Prüfliste zur Informationsbeschaffung in der Situationsanalyse	371
F 5 Prüfliste zu Annahmen über Ausmaß und Geschwindigkeit der Verbreitung von Neuerungen	377
F 6 Prüfliste zur Bewertung von Innovationen	379
F 7 Prüfliste für die Auswahl von Kontaktbauern	381
F 8 Merkmale für den Feldberater bei der Bildung von Dorfkomitees	385
F 9 Merkmale zur Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen in der Einzelberatung	389
F 10 Leitfaden für den Beratungsvorgang	393
F 11 Prüfliste für die Vorbereitung und Durchführung einer Versammlung im Rahmen einer Kampagne	395
F 12 Prüfliste für den Medieneinsatz	399

G Darstellungsbeispiele und Gestaltungsvorschläge

G 1 Datenplan zur Situationsanalyse – Teilbereich Beratung	405
G 2 Gliederungsvorschlag für Durchführbarkeitsstudien zur Beratung	407
G 3 Ausschnitt aus einer Begriffskartei	409
G 4 Beispiel für ein Routine-Berichtsblatt einer Zielgruppenorganisation	411
G 5 Beispiel eines Beratungsrundbriefs zur Einführung einer verbesserten Unkrauthacke	413

G 6 Beispiel für die Kalkulation des Zeitaufwandes für die Demonstration einer Rückenspritze	417
G 7 Beispiel für den Personalbedarf einer regionalen Agrarverwaltung in Malawi	419
G 8 Drei Beispiele für die Gestaltung von Arbeitsprogrammen für Feldberater	421
G 9 Didaktisches Material zur Bewußtseinsbildung und Ausbildung in der Zentralregion Togos	425
G 10 Didaktisches Material zur Bewußtseinsbildung und Ausbildung aus dem landwirtschaftlichen Beratungsvorhaben Nyabisindu, Rwanda	437
G 11 Didaktisches Material zur Bewußtseinsbildung und Ausbildung von GRAAP, Burkina Faso	455

INHALTSVERZEICHNIS BAND 1

- GRUNDLAGEN UND METHODEN -

	Seite
Geleitwort	3
Inhaltsübersicht und -verzeichnisse	5
Verzeichnis der Schaubilder	17
Verzeichnis der Übersichten	18
Vorbemerkungen	19
I. Bedeutung und Rolle der landwirtschaftlichen Beratung in Entwicklungsländern	21
1. Rahmenbedingungen und Ansatzpunkte für die Förderung von Kleinbauern	22
1.1 Typische Merkmale der Situation von Kleinbauern	22
1.2 Ländliche Armut und ihre Hauptursachen	25
1.3 Ansatzstellen für die Förderung der Kleinbauern	31
2. Funktionen, Ziele und Aufgaben der landwirtschaftlichen Beratung	36
2.1 Allgemeine Charakteristik von Beratung	36
2.2 Spezielle Charakteristik landwirtschaftlicher Beratung	39
II. Beratungsansätze	45
1. Der produktionstechnische Ansatz	45
2. Der Problemlösungsansatz und seine Konsequenzen	46
2.1 Zielgruppenorientierung	51
2.2 Partizipation	54
2.3 Schrittweise Projektplanung und Durchführung	57

	Seite
III. Grundlagen der Beratung	61
1. Erläuterung zur Auswahl und zum Gebrauch von Konzepten	61
2. Rahmenmodell der Beratung	64
3. Vier Beispiele aus der Beratungspraxis	66
4. Verhalten und Verhaltensänderung	69
5. Wahrnehmung	73
6. Abwehrmechanismen	76
7. Problemlösen und Entscheiden	77
8. Gruppen und Gruppenprozesse	82
9. Sozialstruktur und gesellschaftliche Institutionen	86
10. Kultur	87
11. Kommunikation	88
12. Gestaltung von Lernvorgängen	96
13. Organisation und Führung	99
14. Die Verbreitung von Neuerungen	103
14.1 Der Innovator als Störenfried	106
14.2 Die kritische Phase	107
14.3 Der Übergang zum sich selbst tragenden Prozeß	108
14.4 Das Auslaufen der Welle	109
14.5 Die situationsfunktionale Betrachtungsweise	110
14.6 Schlußfolgerungen für die Methodik der Beratung	112
IV. Erfahrungen mit Beratungsvorhaben	115
1. Rolle der Beratung in verschiedenen Förderungsansätzen	115
2. Situation der Zielgruppen	118
3. Situation der Berater	119
4. Bedingungen erfolgreicher Beratung	120

	Seite
V. Verfahrensweisen der Beratung	123
1. Einzelberatung	123
1.1 Einzelberatung im Feld	125
1.2 Einzelberatung im Büro oder Haus des Feldberaters	125
2. Gruppenberatung	126
2.1 Gruppengespräch	126
2.2 Demonstration	128
2.3 Feldtag	131
2.4 Beratung in Ausbildungszentren	135
3. Massenwirksame Beratung	138
3.1 Kampagne	142
3.2 Landwirtschaftsschau	146
4. Beratung in ländlichen Schulen	150
5. Einsatz von Beratungshilfsmitteln	154
5.1 Arten von Beratungshilfsmitteln	155
5.1.1 Gesprochenes und geschriebenes Wort	157
5.1.2 Bildliche Darstellungen	159
5.1.3 Dias und Filme	164
5.1.4 Video-Aufzeichnungen	165
5.1.5 Fernsehen	167
5.1.6 Dreidimensionale Darstellungen	167
5.1.7 Lebendige Darstellungen und Methoden	168
5.2 Wirkungsmöglichkeiten von Medien	169
5.3 Einsatzbedingungen für Beratungshilfsmittel	175
 VI. Situationsanalyse	 181
1. Situationsanalyse als Planungsinstrument	182
1.1 Anwendungsbereiche der Situationsanalyse	183
1.2 Aufstellung eines Untersuchungsplans	185
1.3 Bedeutung der Analyse des Sozialsystems	188

	Seite
2. Instrumente der Informationsbeschaffung	189
2.1 Beschaffung und Auswertung vorhandener Daten zur Vorinformation	190
2.2 Erhebungen im Einsatzland	192
2.2.1 Beobachtung und Beschreibung	193
2.2.2 Befragungsmethoden	194
2.2.3 Direktes Messen	198
2.2.4 Erprobende Aktion	199
 VII. Planung der Beratung	 201
1. Festlegung der Beratungskonzeption	201
2. Festlegung der Beratungsinhalte	206
2.1 Beteiligung der Zielgruppen	207
2.2 Beteiligung der Feldberater	208
2.3 Beitrag der übergeordneten Ebenen	209
3. Verknüpfung mit komplementären Maßnahmebereichen	209
3.1 Forschung	210
3.2 Infrastruktur	212
3.3 Bereitstellung von Produktionsmitteln	212
3.4 Kreditwesen	213
3.5 Vermarktung	215
4. Gebietseinteilung und Beraterdichte	216
5. Materielle Ausstattung der Beratung	219
5.1 Wohn- und Büroräume	219
5.2 Transport	220
5.3 Beratungshilfsmittel	221
5.4 Budget	224
6. Programmierung der Beratung	225
 VIII. Organisation und Führung in der Beratung	 229
1. Grundlagen der Organisation und Führung	229

	Seite
2. Organisationsformen der Beratung	232
2.1 Staatliche Beratungsdienste	235
2.2 Kommerzielle Beratungsdienste	235
2.3 Projekteigene Beratungsdienste	236
2.4 Selbsthilfeorganisationen	237
3. Personelle Aspekte der Beratungsarbeit	238
3.1 Aufgaben des Beratungspersonals	238
3.2 Fachliche Qualifikation	243
3.3 Persönliche Eignung	245
3.4 Lebens- und Arbeitsbedingungen	246
3.5 Beurteilung der Berater	248
4. Vorschläge für ein verbessertes Berichtswesen	250
IX. Aus- und Fortbildung der Berater	253
1. Aus- und Fortbildung leitender Berater	253
2. Aus- und Fortbildung von Feldberatern	258
3. Auswahl und Einsatz von Lehrkräften für die Aus- und Fortbildung von Beratern	260
4. Einsatz von Hilfsmitteln	262
X. Die Bewertung landwirtschaftlicher Beratung	263
1. Kriterien und Indikatoren für eine Evaluierung der Beratung	265
2. Verfahren der Evaluierung	269
2.1 Begleitende Evaluierung	270
2.2 Abschlußevaluierung	273
3. Durchführung der Evaluierung	274
3.1 Auswahl der Evaluierer	275
3.2 Darstellung der Ergebnisse	277
4. Aufwand der Evaluierung	280
Quellenverzeichnis	283
Register	297

Produktionstechnische Orientierung: „Opération Riz“ in Madagaskar

1966 begann in Madagaskar ein Reisanbauprogramm, die „Opération Riz“. Die landbautechnischen Möglichkeiten ließen es im Hochland von Madagaskar zu, die vorhandene Reisproduktion zu steigern. Dazu mußten neue Produktionsverfahren eingeführt werden: Pflanzenanzucht, Reihenpflanzung, Unkrauthacke und Bewässerung.

Da der staatliche Beratungsdienst nicht schlagkräftig genug war, wurde die Betreuung der 158 000 Betriebe mit 111 100 ha Reisfläche (durchschnittlich 0,71 ha/Betrieb) einer autonomen Körperschaft übertragen — dem „Groupement Opération Productivité Rizicole“ (GOPR). Drei europäische Firmen stellten das Führungspersonal (1966 = 34 Personen). Auf Provinzebene gab es einen Direktor und Spezialisten für den landwirtschaftlichen Betrieb, Bewässerung, Produktionsmittelversorgung, Kredit und Beraterausbildung. Die Distriktebene war besetzt mit je einem Agronomen, Beratungs-, Kredit- und Produktionsmittel-Fachmann. Auf der Gemeindeebene schließlich arbeiteten ein „Sektorchef“, ein für die Versorgung zuständiger Mann und fünf bis sieben Berater (encadreurs), von denen jeder eine „Zelle“ (vorgenossenschaftlicher Zusammenschluß) von ca. 250 Betrieben zu betreuen hatte. Die Kampagne begann 1966 mit 601 Personen, 1969/70 waren 1.027 Personen angestellt.

Die GOPR wurde von der Europäischen Gemeinschaft über die Regierung Madagaskars finanziert.

Die Abwicklung und Steuerung des Projekts lag bei der französischen SATEC (Société d'Aide Technique et de Coopération — etwa vergleichbar der GTZ).

Die GOPR setzte eindeutige Rahmenbedingungen:

- (1) Unabhängigkeit von der Finanzordnung der Verwaltung
- (2) Kommerzielle Transaktionen nach eigenem Ermessen
- (3) Personalhoheit

Die notwendigen Massenaktionen wurden unter strikter Beschränkung auf ein begrenztes Bündel von Neuerungen durchgeführt.

Um die Berater in die Arbeit voll zu integrieren, arbeitete man eine straffe Management-Konzeption aus. Hauptziele waren:

A 1

- Die Landwirte sollen ohne Zwang angeleitet werden. Sie müssen von den **Vorteilen** der Neuerung **überzeugt** sein.
- Jeder Mitarbeiter trägt für sein Aufgabengebiet **selbst** die **Verantwortung**.
- Jeder Feldberater hat für die Jahresarbeit **operationale Ziele**, an deren Formulierung er beteiligt ist.
- Die Arbeit der Feldberater wird genau **beaufsichtigt**.
- Die Feldberater werden **ständig** weiter **ausgebildet**.

Um diese Ziele in der Beratung auch methodisch umzusetzen, erarbeitete man ein Einsatzschema, in dem sich **Ausbildung** und **Arbeit** abwechselten:

- (1) Die Feldberater werden mit einem **Kurzlehrgang** eingeführt.
- (2) Alle 14 Tage werden die Feldberater vom „chef de secteur“ zu einem **zweitägigen Ausbildungskurs** zusammengeholt.
- (3) Auch die „chefs de secteur“ erhalten solche Ausbildung in etwas größeren Abständen durch die „chefs de zone“.
- (4) Während der begleitenden Ausbildung lernen die Feldberater, sich operationale Ziele zu setzen: z.B. Zahl der zu betreuenden Landwirte, Zahl der verbesserten Pflanzbeete usw. und genaue **Pläne** für die **Zeitverwendung** auszuarbeiten.
- (5) Die **Zeitpläne** werden nach Absprache mit den Vorgesetzten zur Pflicht.
- (6) Die Arbeit der Feldberater und der „chefs de secteur“ wird regelmäßig **kontrolliert**, da man anhand der Zeitpläne weiß, **wo** sich ein Berater mit **welcher Aufgabe** aufhalten soll.

Dieses Schema hat eindeutig zu einer realistischen Aufgabenstellung für die Feldberater geführt. Viele Parallelen zum „Training Visit System“, springen ins Auge (→ A 9).

Der Lösungsversuch der GOPR beruht auf der Management-Konzeption, daß **klare Zielsetzung**, laufende **Betreuung** und **Beteiligung** der Mitarbeiter bei der Aufgabenfestlegung die Effizienz erhöhen.

Aus der Sicht der Beratung können auf Dorfebene folgende Wirkungszusammenhänge für die Arbeit der Berater der GOPR herausgestellt werden:

A 1

- Die GOPR beginnt ihre Beratungsarbeit mit dem Aufbau von Vorgenossenschaften oder Genossenschaften und der Konzentration auf wenige Anbaufrüchte. Durch die Genossenschaften werden die Innovationen eingeführt, Produktionsmittel an die Mitglieder verteilt und Kredite ausgegeben (erleichterte Prüfung der Kreditwürdigkeit).
- Das Netzwerk der Beratungsdienste ist um den lokalen Berater gruppiert. Er ist verantwortlich für die notwendigen Maßnahmen: von der Feldarbeit bis hin zur Rekrutierung von Genossenschaften nach der Ernte.
- Der lokale Berater konzentriert sich in seiner Arbeit auf Genossenschaftsmitglieder.
- Die Zielsetzungen sind eindeutig: Produktionssteigerung, Ausweitung der Anbaufläche und Erhöhung der Erträge pro Flächeneinheit.
- Die lokalen Berater werden gut entlohnt, ausreichend mit Sachmitteln und fachlichen Spezialkenntnissen ausgestattet.
- Die SATEC produziert für den Bedarf der Feldberater Broschüren, Anschauungsmaterial usw., die sämtliche Details enthalten, z.B. konkrete Anweisungen und Abbildungen: „Wie zeigt man das Säen entlang einer Linie?“
- Jeder Berater ist für mehrere Dörfer (bis zu 20) zuständig und somit weniger in mögliche Konfliktsituationen in den Dörfern einbezogen.
- Ihr Aufgabenbereich betrifft jeweils einzelne Landwirte — greift also nicht in vorhandene Machtstrukturen ein.

Die **Beratungsmethode** war von einem Psychologen (C. MAGUEREZ) ausgearbeitet und bereits von der SATEC mit Erfolg erprobt worden. Sie besteht aus detailliert ausgearbeitetem Schulungsmaterial für Beraterausbildung (manuel de moniteur) und Beraterleitfäden (fiche de vulgarisation), die — angepaßt an den Kulturkalender — das jeweils notwendige Wissen enthielten.

Das Projekt zeigte schnelle Erfolge, die in → Tabelle 1 zusammengefaßt dargestellt sind. Anfang der siebziger Jahre fiel der Reispreis, und das „Paket“ war nicht länger attraktiv. Zudem senkten schlechte Wetterbedingungen die Erträge. Im Beratungsprogramm selbst wurden bis 1970 die Frauen nicht angesprochen, wengleich sie in der madegassischen Gesellschaft eine wichtige Rolle spielen: Verwaltung des Geldes, Verantwortung für Nahrungsmittel im Regenfeldbau und Pflegearbeiten im Bewässerungsreis. Dennoch haben sie sich — so lange die finanzielle Attraktivität gewährleistet war — am Programm beteiligt, zumal das Programm unbeabsichtigt auch Erleichterungen für sie enthielt: u.a. beim Mine-

Tabelle 1:

Bilanz der Jahre 1966 - 1971 bei der GOPR			
	1966-67	1968-69	1970-71
Erreichte Betriebe	28.000	130.000	169.000
Verbesserte Anbaufläche in ha	4.500	45.000	86.000 ¹⁾
Ø Fläche je Betrieb in ha	0,16	0,35	0,50
Mehrerträge in t	7.000 ²⁾	83.000	121.000 ³⁾
Ø Erträge in t/ha	1,55	1,85	1,41

1) ca. 9,1 % der gesamten Reisfläche des Landes
 2) ca. 0,4 % der Gesamtproduktion
 3) ca. 6,5 % der Gesamtproduktion

raldüngertransport zum Feld und in der Arbeit mit der Rollhacke durch die Männer.

Die „Opération Riz“ kann als typisches Beispiel für einen auf Produktionstechnik beschränkten Förderungsansatz mit Beratungsschwerpunkt gelten.

Literatur

E.M. KULP: Designing and managing basic agricultural programs. Bloomington, Indiana University, Intern. Development Institute, 1977, S. 40-42.

J.O. MÜLLER: Die Förderung der Reisproduktion in Madagaskar. In: Intern. Africa-Forum, München, 4, 1968, S. 620-627.

R. OLDENBURG: Das Konzept der Massenberatung bei der Steigerung der Reisproduktion im Hochland von Madagaskar. Unveröffentl. Diplomarbeit, Göttingen, 1977.

H. RUTHENBERG: Landwirtschaftliche Entwicklungspolitik. Frankfurt: DLG-Verlag, 1972, besonders S. 125-136.

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Gerhard PAYR

Verbesserung der Betriebssysteme: „Fortschrittsleiter-Ansatz“ in Salima, Seeuferregion, Malawi

Im Gebiet entlang des Malawi-Sees (ca. 3.600 km², etwa 32.000 Betriebe mit durchschnittlich 5,0 Personen) wurde seit 1966 ein integriertes Vorhaben mit den Komponenten landwirtschaftliche Beratung und Ausbildung, Kredit, Vermarktung, Infrastruktur, Landentwicklung, Versuchswesen und Dorfhandwerkerschule durchgeführt. In der Aufbauphase begann man mit einer einseitigen Förderung des Baumwollanbaus und ansatzweise der Ermittlung von Fruchtfolgesystemen.

Der geringe Erfolg dieser Maßnahmen führte zu einer Neuorientierung, die zusätzlich Beratung im Nahrungsmittelanbau, in der tierischen Produktion und im Reisanbau vorsah. Zur Programmierung der Beratung und zur Aufstellung der den Betriebssituationen angepaßten Innovationspakete wurden sechs Farmkategorien (-> Übersicht 1) aus einer Kombination von Fläche, Frucht, Marktintegrationsgrad und dem Vorhandensein von Betriebsplanung gebildet.

Der Beratungsansatz ging von einem stufenförmigen Mobilisierungseffekt aus, der „Fortschrittsleiter“ genannt wurde. Die Betriebe sollten so beraten werden, daß sie sich mit dem vom Projekt angebotenen Innovationspaket vom Subsistenzbetrieb zum marktintegrierten Betrieb entwickeln. Beratung war mithin der organisatorische Kern des Projekts. Die Mobilisierung sollte über eine straff organisierte Beratungsarbeit erreicht werden. Dabei stand die Hoffnung auf autonome Neuerungsausbreitung Pate bei der Formulierung des selektiven Förderungs- und Beratungskonzepts:

- Die Beraterdichte reichte nicht aus, um die etwa 30.000 Bauernfamilien individuell zu beraten. Der mangelhafte Ausbildungsstand der Berater beschränkte zudem die Anwendung von Gruppen- und Massenverfahren.
- Zunächst wurde die Bevölkerung entsprechend ihrer Bereitschaft, angebotene Neuerungen zu übernehmen, in sechs Kategorien unterteilt, wobei die niedrigste Kategorie I die Subsistenzbetriebe und die Kategorie VI die am meisten entwickelten Betriebe mit Betriebsplanung, Fruchtfolge und integrierter Viehhaltung umfaßte. Mit ansteigender Kategorie wurden mehr und komplexere Neuerungen angeboten. Entsprechend stieg die Beratungsintensität. Während die Kategorien V und VI intensive Einzelberatung erhielten, sollten die übrigen Kategorien vor allem über Gruppen- und Massenberatung erreicht werden (-> Übersicht 1).

- Jeder Bauer hatte grundsätzlich die Möglichkeit, bei Bewährung nach einem Jahr in die nächsthöhere Kategorie aufzusteigen, und damit das Recht, zusätzliche Förderhilfen in Anspruch zu nehmen (Fortschrittsleiter). Ziel der Förderungsbemühungen war es, die Mehrheit der Bauern in Kategorie VI zu bringen.
- Dieses Konzept zielte ganz bewußt auf die Schaffung von Ungleichheiten. Man hoffte, die rückständigeren Bauern durch das Beispiel der fortschrittlicheren zu größeren Anstrengungen motivieren zu können. Eventuell auftretender Neid sollte so in Fortschrittswillen verwandelt werden. Durch die grundsätzlich bestehende Aufstiegsmöglichkeit sollte aber die Chancengleichheit für alle gewährleistet werden.

Diese ungleichgewichtige Beratung führte zwangsläufig zu einer Konzentration auf die kleine Gruppe von Bauern der „höchsten“ Betriebskategorie. Farmplanung wurde für ca. 260 Betriebe durchgeführt. In der „untersten“ Kategorie gab

Übersicht 1:

Farm-Kategorien und Förderungsangebote						
Kategorie	I	II	III	IV	V	VI
Betriebstyp	Subsistenz und Nebenerwerbsfarmer	Verkaufsfruchtfarmer auf niedriger Ebene	Verbesserter Verkaufsfruchtfarmer	Fortgeschrittener Verkaufsfruchtfarmer	Betriebsplanungsfarmer	Betriebsplanungsfarmer mit Rinderhaltung
Betriebsystem	Lokaler Mais, Erdnüsse, Reis, etwas Baumwolle ohne Schädlingsbekämpfung	Lokaler Mais + Mani Pintar oder lokaler Mais + Baumwolle oder verbesserter Reisanbau	gedüngter Mais + Baumwolle, oder gedüngter Reis	gedüngter Mais + Baumwolle + Mani Pintar oder gedüngter Reis + Wasserkontrolle in Gruppen	Fruchtfolge von Mais + Baumwolle + Erdnüsse	wie Kat. V + Weidewirtschaft
Beratung	Gruppen- + Massenberatung (Feldtage, Demonstrationen, Meetings, Kinoshows, Kampagnen etc.)	Eizelberatung bei Bestellung, Schädlingserkennung und -kontrolle, sonst Gruppenberatung	wie Kat. II + Düngeberatung + Beratung zur Lagerhaltung	Wie Kat. III + Vorbereitung für Betriebsplanung im Farminstitut	ständige Einzelberatung in Managementsfragen, Spezialseminare	wie Kat. V + Spezialberatung zur Tierhaltung
Kredit	kein Anspruch	Insektizide, Rückenspritzen, Mani-Pintar Saatgut	wie Kat. II + Maissaatgut und Düngemittel für 1 acre	wie Kat. III, aber wahlweise für 1,5 acres Mais	alle Produktionsmittel nach Fläche, bei Bewährung nach 2 Jahren auch Zugochsen + Geräte	wie Kat V + Zuchtvieh

es ca. 16.000 Subsistenzbetriebe. Von der kleinen Gruppe der hochentwickelten Betriebe ging der erhoffte Demonstrationseffekt jedoch nicht aus. Zu groß war der Unterschied in

- der Barausstattung der Betriebe,
- der Tatsache, daß fast 1/3 der Betriebe der untersten Kategorie von Frauen geführt wurden,
- der Einkommensentstehung im nicht-landwirtschaftlichen Bereich (Wanderarbeit, Fischfang, Flechten) und
- der Einbindung in die traditionelle Sozialstruktur.

Der erwartete Übergang von Kategorie zu Kategorie fand in den ersten drei Jahren der Laufzeit des Vorhabens nicht statt. Der Anteil an Kategorie -II- Bauern stieg nur von 2.5 % auf 18.9 %, der Anteil der Kategorien III, IV, V und VI erreichte zusammen lediglich 2.2 %. Eine Analyse der Ursachen für den weitgehenden Fehlschlag der selektiven Förderung zeigte eine extrem ungleiche Beratungsintensität:

Tabelle 1:

Beratungsintensität je Farm-Kategorie		
Kategorie	Zahl der Bauern	Beratungsstunden pro Bauer und Jahr (1973)
I	22.082	0,48
II	5.858	1,39
III/IV	2.158	2,26
V/VI	182	28,30

- Die **Einteilung** der Zielbevölkerung nach sechs Kategorien erwies sich als **willkürlich**. Die sozioökonomische Analyse erbrachte das Vorhandensein von nur drei in sich homogenen Zielgruppen: Subsistenz- und Teilzeitbauern, Verkaufsfruchtbauern mit Hackbau und eine kleine Zahl größerer Bauern mit Ochsenanspannung und Viehhaltung.
- Die Berater neigten dazu, die **fortschrittlichsten Bauern intensiver zu beraten**, weil diese die Neuerungen am raschesten übernehmen bzw. Beratung von sich aus anfordern.

- Fortschrittliche Bauern wohnen und arbeiten meist betont individuell. Sie können dadurch praktisch **nur durch Einzelberatung** erreicht werden. Einzelberatung privilegierter Bauern kann für den Berater persönliche Vorteile bringen (Status, Beziehungen, Geschenke).
- Eine **Beispielswirkung** konnte von diesen Bauern schon deshalb nicht **ausgehen**, weil die Faktorausstattung der traditionellen Hackbauern nicht ausreichte, Neuerungen analog zu übernehmen. Zudem unterbanden Sanktionen der Nachbarn die Anstrengungen besonders fortschrittwilliger Hackbauern (Ansprüche durch Verwandte, Brandlegung, Bedrohung durch Zauberei etc.).
- Weder bei den Bauern noch bei den Beratern gelang es, das komplizierte und aufgefücherte Kategoriensystem populär und einsichtig zu machen. Auch erforderte es einen großen administrativen Aufwand, die **Kategoriezugehörigkeit** der Bauern zu erfassen und zu überwachen.
- Eine wesentliche Ursache für die ungenügende Anwendung von Gruppen- und Massenverfahren war der **unzureichende Ausbildungsstand der Berater**.
- Eine weitere Ursache war die **unzulängliche Programmierung** der Beratungsarbeit. Dabei wurden zwar Inhalte und Zielgruppen recht genau beschrieben, die verfahrensmäßige Durchführung aber weitgehend den Beratern selbst überlassen.

Erst als man aufgrund begleitender Evaluierung die Förder- und Beratungsangebote an den tatsächlich vorhandenen drei Zielgruppen orientierte, die Fortschrittsleiter auf zwei Stufen reduzierte, die Gruppen- und Massenberatung betonte, durch die Schaffung von Dorfkomitees die Zielgruppen bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen stärker beteiligte und das Schwergewicht der Förderung von den besonders fortschrittlichen und entwickelten Bauern auf die Masse der Hackbaubetriebe verlagerte, zeigten sich Erfolge.

Beratungsmethodisch konzentrierte man sich in der zweiten Phase des Projekts nicht mehr auf Einzelberatung, sondern auf die **partizipatorische Gruppenberatung**. Das begann mit dem Aufbau von etwa 500 **Dorfkomitees**, (-> D 4), in die jeweils bis zu 14 Personen von der Dorfbevölkerung hineingewählt wurden (Oberhäupter der Großfamilien, Vertreter der Frauenliga, Geschäftsleute). Diese Dorfkomitees dienten als **Aktionsplattform** für die Beratung, sollten aber auch die Zielsetzungen der Bevölkerung an das Projekt vermitteln (Informationsfluß nach oben und nach unten). Die Dorfkomitees tagten monatlich, Vorschläge und Kritik wurden dann von den Beratern in die Projektgremien weitergegeben — etwa im wöchentlichen Beratertreffen zur Programmierung der kommenden Arbeitswoche oder in den monatlichen Treffen auf Projekt- bzw. Gebietsebene.

Diese konsequente Einrichtung eines zweiseitigen Informationsflusses wurde mit intensiven Beraterkontakten zu den Bauern verbunden (jährlich 2.400 Einzelbesuche je Berater zuzüglich Demonstrationen).

Die Anpassung der Fortschrittsleiter an das Leistungsvermögen der Teilgruppen und die gezielte Bereitstellung eines Innovationsangebots aus Nahrungs- und Verkaufsfrüchten steigerten die Leistungsfähigkeit der Berater und die Resonanz in der Bevölkerung.

Bis zur Übergabe des Vorhabens im Jahre 1977 konnten über 80 % der Betriebe in das Förderungsprogramm einbezogen werden.

Literatur

W. KOCK: Beratung in Regionalprojekten — Erfahrungen aus dem Regionalprojekt Salima in Malawi. In: Zeitschrift f. Ausl. Landw., 10, Heft 2, 1971.

G. PAYR: Förderung und Beratung traditioneller Kleinbauern in Salima/Malawi. München: Weltforum Verl. 1977.

M. RÜCKER: Vergleich des Beratungsansatzes in ausgewählten ostafrikanischen Entwicklungsprojekten. Unveröffentl. Diplomarbeit, Hohenheim 1976.

Bearbeitung

Gerhard PAYR, Rolf SÜLZER

Sozioökonomischer Förderansatz: „Community Development“ in Indien

Hinter dem integrierten Ansatz des Community Development steht die Entwicklungshypothese, daß die gesamtgesellschaftliche Entwicklung vorteilhaft durch die Entwicklung der einzelnen, kleinen Einheiten beeinflußt wird und daß nur eine gemeinsame Anstrengung aller öffentlichen Institutionen (auch der Gemeinden) und der Individuen die wirtschaftliche und soziale Lage der Nation anheben kann.

Die Grundüberlegungen sind:

- Die Aktivitäten müssen freiwillig sein. Sie müssen den Willen und die Bedürfnisse der Gemeinde ausdrücken.
- Die Aktivitäten sollen als „konzertierte Aktionen“ ausgeführt werden (Förderung aller Bereiche).
- In der Planung und Durchführung sollen die Mitglieder der Gemeinde an Partizipation und Selbstverwaltung herangeführt werden.
- Die lokalen „Führer“ und Einflußpersonen sollen im Zuge des Programms geschult werden.

Zwei erfolgreiche Projekte haben im Zusammenhang mit GHANDIs und TAGOREs Arbeiten die rasche Entwicklung des CD in Indien und seine Übernahme in die staatliche Trägerschaft gefördert.

Im Jahre 1946 war in Madras das „Firka Development Scheme“ (FDS) eingerichtet worden. Eine Firka ist eine steuerbezogene, geographische Einheit (etwa die Hälfte der heutigen „Blocks“, mit ca. 150.000 Einwohnern). Die 34 FDS arbeiteten nach den Devisen GHANDIs: kooperativ und selbstversorgend, d.h. unabhängig von Außenbeziehungen. Auf der Dorfebene wurde das Programm von Gram Savaks (Diener des Dorfes) bzw. Gram Savikas (Dienerin des Dorfes) verantwortlich geleitet. Sie setzten den Schwerpunkt auf Anbau- und Selbstverwaltungsmaßnahmen. Die notwendige Unterstützung bekamen Gram Savaks und Gram Savikas vom Firka Development Officer, der mit einem Stab von Spezialisten ausgestattet war. Damit waren das Grundrezept und zugleich das Grunddilemma des CD entwickelt: Ein „Vielzweck-Dorf-Arbeiter“ (multi-purpose village level worker), abhängig von der Unterstützung durch Spezialisten, sollte ein ländliches Entwicklungsprogramm koordinieren.

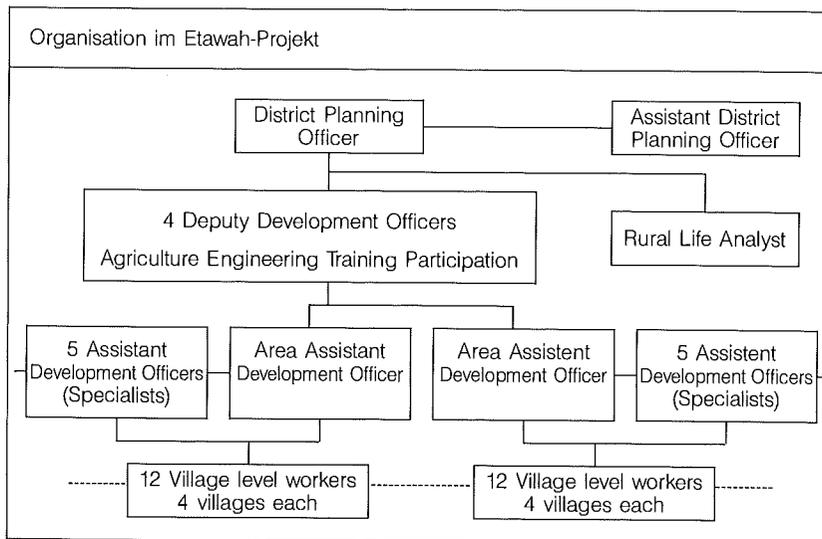
Parallel dazu entwickelte und organisierte der amerikanische Städteplaner Albert MAYER das Pilotvorhaben „Etawah“ District (Uttar Pradesh). Auch in diesem Pro-

jekt mit ersten Anfängen 1946 hatte der Gram Savak (später VLW - village level worker genannt) die Schlüsselstellung. MAYER ging von der Beobachtung aus, daß die vorhandenen Dienste der Ministerien keinen Kontakt zur Dorfbevölkerung hatten und selbst dort, wo es dringend geboten war, nicht miteinander kooperierten. Fachministerielle Trennung siegte über problembezogene Aufgabenerfüllung.

Von Anfang an war den Beteiligten klar, daß die fachliche Leistungsfähigkeit der VLWs gering sein würde. Durch Koordination und Unterstützung sollten jedoch Fachwissen ebenso wie Selbstvertrauen gesteigert werden. Regelmäßige Besprechungen der Berater untereinander und persönliche Betreuung durch „Fachberater“ (subject matter specialist) sowie die Konzentration auf wenige, wichtige Vorhaben sollten die Arbeit erleichtern.

Formal sah die Organisation des CD im Etawah-Projekt folgendermaßen aus:

Bild 1:



Die Grundgedanken beider Projekte griff 1950 die Planungskommission des ersten 5-Jahres-Planes auf:

„Community Development ist die Methode und der ländliche Entwicklungsdienst (National Extension Service) die Institution, durch die der 5-Jahres-Plan einen

Prozeß einzuleiten sucht, um das soziale und wirtschaftliche Leben der Dorfbewohner umzuformen“ (KANTOWSKY, 1970, S. 9).

1952 begann das Programm. Es wurde enthusiastisch begrüßt und führte zu einem sprunghaften Erfolg. Im Oktober 1953 gab es 220 Blocks, 1965 waren es 5.238 Blocks. (Jeder Bundesstaat in Indien ist in Distrikte eingeteilt, insgesamt 320. Diese wiederum in ca. 10 — 20 Blocks. Das sind die grundlegenden geographischen Einheiten: jeweils ca. 100 Dörfer mit bis zu 150.000 Einwohnern; im Mittel 60 — 70 Tausend.)

In der Praxis zeigte sich bald, daß der Dorfberater nicht denselben Enthusiasmus wie seine vorgesetzten Dienststellen aufbringen konnte. Gerade wegen der raschen Verbreitung des Programms konnten die VLW, die heute eine gründliche zweijährige Ausbildung erhalten, nur schlecht auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Bald gerieten sie zwischen die Fronten: Auf der einen Seite die nationalen Pläne und die Aufsicht des BDO (Block Development Officer) sowie die unzureichende Unterstützung durch den „subject matter specialist“ (ca. 1 SMS für 100 Dörfer) — auf der anderen Seite die Dorfbevölkerung mit ihren ganz konkreten Anforderungen an den Gram Savak bzw. die Gram Savika.

Gerade die schnelle Aufbauphase bewirkte, daß die landwirtschaftliche Produktion nach der ersten 5-Jahres-Phase bei den vielfältigen Aufgaben kaum gesteigert worden war. Darüber hinaus war der VLW nicht in der Lage gewesen, die Zusammenarbeit des Dorfes zu fördern. Er war vielmehr häufig den Wünschen und Einflüssen der besitzenden Landwirte erlegen.

Erst 1954/55 begann man, die Frauen und Kinder gezielt in das CD-Programm einzubeziehen. Da CD ja ein ländliches Programm war, wurde das Frauenprogramm auch sehr viel mehr auf die Aufgabenbereiche Familie, Haushalt, Hygiene und Gesundheit ausgerichtet.

Die Förderung im landwirtschaftlichen und wirtschaftlichen Arbeitsbereich der Frauen wurde mäßig betrieben. Es wurde angestrebt, in den CD-Blöcken neben zwei weiblichen VLW auch weibliches Personal für den sozialen Bereich und den Gesundheitsbereich einzustellen. Man konzentrierte sich besonders auf die Ausbildung im sozialen Bereich. Durch die Aufhebung der anfänglich gemeinsamen Ausbildung ist die Bedeutung der weiblichen VLW noch geringer geworden.

Die erste Evaluierung (METHA-Report 1957) führte zu zwei Revisionen:

- (1) Konzentration auf landwirtschaftliche Förderung (75 % der Zeit des VLW für diesen Sektor)
- (2) Einführung von Selbstverwaltungskörperschaften auf allen Ebenen (Dorf, Block, Distrikt = Panchajati Raj).

Die Auswertung des **METHA-Reports** führt darüber hinaus zu einer Verbesserung der Personalausbildung und der Programmplanung. Aber auch eine verbesserte Personalausbildung konnte nicht verhindern, daß sich die beiden Grundgedanken des CD nicht durchsetzten. Kooperative Arbeit paßt nicht in die Tradition des hierarchisch orientierten Verwaltungsapparates, und die VLW arbeiteten lieber mit den besitzenden Landwirten zusammen.

Da auch formal die Ausbildungsmöglichkeiten sauberlich getrennt waren (100 VLW training centres, 20 female VLW training centres, 3 extension training institutes, 45 Abteilungen an Colleges und 15 Graduate Departments für die SMS' und BDO's und ein National Institute of Community Development für die hohen Funktionäre) und in den Dorf-, Block- und Bezirksräten nur die Besitzenden vertreten waren, ist das CD-Programm in Indien unter scharfe Kritik geraten.

Das indische Dorf war von Anfang an keine einheitliche Gemeinde, keine harmonische und „klassenlose“ Gemeinschaft. Hier liegt vermutlich der Grundfehler im Denkansatz: Statt real existierende Interessen und Interessengegensätze unterschiedlicher Gruppierungen einzubeziehen, wurde das Dorf als eine Einheit beschworen. Dies war aber nur „fiktiv“, nämlich so lange die verschiedenen Gruppen arbeitsteilig und sozial aufeinander angewiesen waren.

Die **Aufgabenstellung der Mitarbeiter im CD** sah im einzelnen folgendermaßen aus:

Der **Village Level Worker (VLW)** war zuständig:

- für die Ausführung aller technischen Operationen auf den Feldern,
- für die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit in Gruppen und mit Einzelnen (Saatgut, Anbauverfahren usw.),
- für die Verbindung zu allen anderen Dienstleistungseinrichtungen (Vermarktung, Kredit, Produktionsmittel usw.),
- für Unterstützung außerlandwirtschaftlicher Aktivitäten (Brunnenbau, Biogas usw.) und
- für die Förderung der Arbeit der Panchajati Raj auf Dorfebene.

Theoretisch hatten die weiblichen VLW auch die genannten Aufgaben zu erfüllen, doch bei ihnen kommt den drei letztgenannten Aufgaben nur marginale Bedeutung zu. Das Rollenverständnis der Vorgesetzten verschloß den weiblichen VLW diese Tätigkeit.

Der **Subject Matter Specialist (SMS)** war im Hauptquartier des „Blocks“ statio-

niert und arbeitete als Extension Officer (EO oder BEO) hauptsächlich mit den VLW, den traditionellen Dorfführern, den Vorsitzenden der Genossenschaften und den Vorsitzenden des Dorfrates zusammen. Die Gruppe der Dorf- und Fachberater wurde durch den **Block Development Officer (BDO)** und den **DPO**, den **District Planning Officer**, angeleitet.

Das Programm, das auf die Herstellung einer Einheit zielte, führte zu weiterer Ungleichheit:

„Die ungleiche ländliche Wirtschaft hat es den wohlhabenden Bauern ermöglicht, die Institutionen zu monopolisieren und sie in geschlossene Reservate für die politisch und sozial einflußreichen Gruppen der oberen Kasten umzuformen.“ (Aus einem Bericht der Zeitung „Northern India Patrika“ vom 4.8.1965; zit. bei KANTOWSKY, 1970, S. 11.) Die Kaste der Unberührbaren (Harijans) wurde vom Programm nicht erreicht.

Versucht man, das Gesamtprogramm zu bewerten, so lassen sich folgende Vorteile dieses integrierten Ansatzes erkennen:

- Die Schaffung neuer Dorfeinrichtungen gab Entwicklungsimpulse.
- Es wurden Ansätze sichtbar und Hoffnungen geweckt, die alte Ordnung zu verändern.
- Eine einheitliche Entwicklungsverwaltung beschleunigte die Innovationsprozesse.

Nach dem **METHA-Report** sind Konsequenzen in der Produktionsmittelversorgung gezogen worden; danach hat sich auch die agrarische Produktion wesentlich steigern lassen.

Dem müssen eindeutige **Nachteile** gegenübergestellt werden:

- Die ökonomische Entwicklung hat zu starken Diskrepanzen zwischen den Wohlhabenden und den Kleinbauern geführt.
- Die Expansion des Programms ist viel zu schnell vorgenommen worden. Bevor die Auswirkungen geprüft werden konnten, hatte sich das Modell schon „verselbständigt“, hatten die „Geschäftstüchtigen“ unter den Landwirten ihre Chancen erkannt.
- Es gab keine wirkliche Partizipation der Bevölkerung im Programm.
- Die ärmere Bevölkerung wurde zu stark zu manueller Arbeit (Straßenbau usw.) herangezogen.

- Es fehlte eine eindeutige, praktische Zielsetzung, so daß die VLW oft auf sich gestellt waren und mit den Dorfräten, nicht mit der Bevölkerung kooperierten.
- Es fehlte am Durchsetzungsvermögen der VLW, da ihr Status in der Dorfhierarchie gering war und ihnen somit die für die Arbeit nötige Achtung kaum entgegengebracht wurde.
- Die hierarchische Administration führte zu „Papier-Planung“ und zu „Schreibtisch-Arbeit“.
- Eine zentrale Entwicklungsaufgabe wurde einem status-niedrigen Beamten aufgetragen, Beratung wurde auf jemanden delegiert, der kein Ansehen und keinen Einfluß im Dorf besaß. Es wurden Aufgaben zugeteilt, die sich nicht in präzise Anweisungen fassen ließen, so daß die Mittlerperson überlastet war.

Für die **Beratungsarbeit** und den **Beratungsansatz** über den Dorfberater ergeben sich darüber hinaus grundsätzlich **Konfliktsituationen**:

- (1) Konflikt zwischen **sachorientierter** Ausbildung und **kollegialer** Aufgabenstellung (Kooperation usw.) bei hierarchischer Vorgesetztenbeziehung.
- (2) Konflikt zwischen den **Normen** des Plans und den **Wünschen** der Dorfbewölkerung bzw. einflußreicher Gruppen.
- (3) Konflikt durch die **Vielzahl der Aufgaben**: landwirtschaftliche Beratung, Straßenbau, Produktionsmittelbeschaffung, Aufbau von Genossenschaften, Statistik, Kreditabrechnung.

Literatur

H. ALBRECHT: Community Development — Kritik des Förderungsansatzes auf der Basis der Erfahrungen in Indien. In: Zeitschrift für Ausl. Landwirtschaft. Frankfurt/Main 1969, S. 20-38.

D.C. DUBEY, W. SUTTON: A Rural »Man in the Middle«, Community Development. In: Human Organization 24, 1965, S. 148-151.

A.M. HANSON: The process of planning. A study of India's five-year-plans. 1950 - 1964. London: Oxford University Press, 1966.

D. KANTOWSKY: Dorfentwicklung und Dorfdemokratie in Indien. Formen und Wirkungen von Community Development und Panchajati Raj detailliert dargestellt am Beispiel eines Entwicklungsblocks und dreier Dörfer im östlichen Uttar Pradesh. Bielefeld 1970.

F. KUHNEN: Community Development. Folgerungen aus den Aktivitäten in Indien, Pakistan und Südkorea. In: Strukturwandel und Strukturpolitik im ländlichen Raum. Festschrift zum 65. Geburtstag vom HELMUT RÖHM (Hrsg.) von J. STARK und M. DOLL, Stuttgart 1978, S. 104-122.

A. MAYER u.a.: Etawah, pilot project, India: The story of rural development at Etawah, Uttar Pradesh. Berkeley: University of California Press, 1959.

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Gerhard PAYR

Sozioökonomischer Förderansatz: „Animation Rurale“ im frankophonen Afrika

Die Methode der „Animation Rurale“ ist von einer privaten französischen Entwicklungsgesellschaft erarbeitet worden: IRAM = Institut de Recherches et d'Application des Méthodes de Développement. Die Konzeption des IRAM beruht auf der Analyse der nachkolonialen Gesellschaften Afrikas. Ihre ursprüngliche Einheit ist wirtschaftlich, sozial und kulturell gespalten. Eine ländliche Masse und eine städtische Funktionärsschicht bestehen ohne Austausch nebeneinander. Die Hauptzielsetzung der AR ist daher die Eingliederung der ländlichen Gebiete in das nationale, wirtschaftliche und soziale System. Die ländlichen Gemeinden werden dabei nicht als konfliktfreie Einheiten gesehen wie etwa im Community Development, sondern als Einheit, die aus Gruppierungen mit unterschiedlichen und auch gegensätzlichen Interessen und Machtansprüchen zusammengesetzt sind.

Mit Hilfe der Animation Rurale wurde angestrebt, die ländlichen Gemeinden zu selbstbewußten, entwicklungsorientierten Partnern und Gegenspielern der Entwicklungsverwaltungen im ländlichen Raum zu machen und sie aus der kolonialen Rolle der passiven Weisungsempfänger herauszuholen. Die Gemeinden sollten im Rahmen der nationalen Diskussion um den Entwicklungsplan ihre eigenen Bedürfnisse artikulieren und in der Form von Projekten vorstellen. (Vergl. die Parallelen zur Majeutik von GRAAP, → D 7). Auf dieser Grundlage sollten Leistungsverträge mit der Entwicklungsverwaltung abgeschlossen werden.

Die Aktion der Animation Rurale setzte an **zwei Schwachstellen** an:

- Bedingt durch die Kolonialverwaltung war die Landbevölkerung nicht gewohnt, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und **politisch selbstbewußt und selbstverantwortlich** zu handeln. Entsprechende Einstellungen und Fähigkeiten mußten erst geschaffen oder aktiviert werden.
- Es fehlte in der Landbevölkerung an **technischem Wissen**, um über die Artikulation von Grundbedürfnissen hinaus Entwicklungsprojekte zu definieren und in Selbsthilfe durchzuführen.

Bei den Mängeln sollte durch die Ausbildung von „**Animateuren**“ abgeholfen werden. Jede Gemeinde sollte mindestens einen Animateur haben. Er sollte von der Gemeinde delegiert werden und sie repräsentieren können. Aufgrund seiner Ausbildung sollte er in der Lage sein, den Diskussionsprozeß und die daraus folgenden eigenen Entwicklungsanstrengungen anzuregen, in Gang zu halten und die Verbindung zu den Entwicklungsverwaltungen herzustellen. Der Animateur sollte eine Führungsrolle im Dorf übernehmen, ohne den traditionellen Führungsrollen im Dorf Konkurrenz zu machen. Der Animateur blieb Bestandteil sei-

ner Gemeinde und wurde nicht bezahlt. Seine Motivation zur Weiterarbeit mußte aus der Gemeinde kommen.

Dieses Konzept wurde zunächst mit Erfolg in Marokko angewandt und 1959 auf den Senegal übertragen. Dabei ging man wie folgt vor:

1. **Etappe:** Aufbau eines Animationsdienstes im Ministerium für ländliche Entwicklung
 - Aufbau einer zentralen Behörde
 - Auswahl von Programmregionen
 - Aufbau von „Centres d'Animation“ auf Regional- und Departementebene
 - Vorbereitung von Kursprogrammen.
2. **Etappe:** Vorbereitung ausgewählter Landwirte auf ihre Rolle als „Animateurs Ruraux“ (AR)
 - Rekrutierung der zukünftigen Animateure
 - Durchführung von Kursen der 1. Stufe.
3. **Etappe:** Mobilisierung der Gemeinden
 - Betreuung, Kontrolle, Weiterbildung der Animateure im Milieu
 - Durchführung von Kursen; 2. Stufe = technisches, organisatorisches Wissen
 - Neustrukturierung der ländlichen Gemeinden über größere Projekte zu „Cellules de Développement“.
4. **Etappe:** Aufbau neuer administrativer, sozialer Strukturen und Eingliederung in das nationale politische System.

Entscheidender Schritt im Programm war die **Auswahl** der Animateure, ihre **Ausbildung** und ihre **Aktivierung** im Milieu. Ziel mußte es sein, im Prinzip „selbstlose“ Mitarbeiter zu gewinnen. Dazu sollten die Dörfer die AR nach folgenden Kriterien auswählen:

- 25-45 Jahre alt; sie sollten zu den **Erwachsenen** gehören, wenn eine Gesellschaft nach Altersklassen organisiert ist.

- Anerkannte **Leistung als Bauer**.
- Gute soziale Stellung im Dorf (kein „Führer“).
- Das Dorf muß die AR **uneingeschränkt** als Repräsentanten **anerkennen**.

Der 3-wöchige Kurs der 1. Stufe gliedert sich in die allgemeine Orientierung über die politische Situation, den wirtschaftlich-fachlichen Teil und die konkrete Vorbereitung auf die ersten Projektaktivitäten im Dorf.

Dieses Programm ist nur mit offener Unterstützung der Regierungen durchführbar. Wenn sie die Grundgedanken nicht teilen, kann die IRAM ihre Arbeit nicht aufnehmen. Hier wird der direkte politische Bezug jeder Entwicklungsarbeit deutlicher erkennbar als in anderen Programmen, in denen er oft die gleiche Rolle spielt.

Die Regierung des **Senegal** stellte als erste die Mittel zur Verfügung, dieses Programm auszuführen (1959), und 1967 arbeiteten 7.000 Animateure. Formal wurde die Animation Rurale vom Ministerium für ländliche Entwicklung durchgeführt. Kurz nach Einrichtung der Animation Rurale wurden in den untersten Verwaltungseinheiten sogenannte „Centres d'Expansion Rurale“ (CER) eingerichtet, in denen die verschiedenen Entwicklungsverwaltungen zusammengefaßt und zu gemeinsamen Programmen koordiniert werden sollten. Hier hätten die durch die Animation Rurale sensibilisierten Gemeinden ideale Gesprächspartner gefunden, bei denen der genannte verfügbare technische Sachverstand konzentriert war. Aus verwaltungsinternen Gründen wurde diese Idealkonzeption der CER aber lediglich in ganz wenigen Fällen verwirklicht.

Parallel dazu und weitgehend unabhängig agierten die Landwirtschaftsberater der privaten französischen Gesellschaft SATEC (Société d'Aide Technique et de Coopération, vergleichbar der GTZ) mit einem klaren Beratungsauftrag und der nötigen fachlichen und materiellen Unterstützung. Diese Berater wurden wie die Animateure aus der ländlichen Bevölkerung rekrutiert. Die Beamten der in der CER zusammengefaßten ländlichen Dienste lehnten die Grundidee der Animation, die begrenzte Selbstbestimmung ländlicher Gemeinden, in ihrer Mehrheit ab. Da die Animateure aus der Gruppe der von den besser ausgebildeten Funktionären „verachteten“ Bauernschaft kamen, prägte diese Einstellung die Kooperation. Sie wurden als unbezahlte Hilfskräfte angesehen, die Verwaltungsanordnungen auf Dorfebene ausführen konnten.

Die politische Arbeit der AR wurde in den späteren Jahren im Senegal — aber auch in anderen Ländern — wenig anerkannt. Die **Animateure** selbst waren in einer **Zwitterposition**. Im fachlichen Bereich waren ihnen die Berater der spezialisierten Interventionsgesellschaften überlegen. Die Arbeit mit den Bauern führte zur Identifizierung von Projekten — in der konkreten Durchführung wurden die

AR und ihr Personal dann jedoch nicht mehr erwähnt. Und schließlich setzte sich die Behauptung durch, daß die Bauern spezialisierte Dienste benötigten. Diese Entwicklung hängt dabei mit innenpolitischen Machtkämpfen, Umstrukturierung von ländlichen Diensten, aber auch mit allgemeinen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zusammen, die sich aus dem langjährigen Preisverfall für Erdnüsse, der Hauptexportfrucht Senegals, ergaben.

Eine „Animation Rurale Féminine“ (ARF) gibt es in allen frankophonen afrikanischen Ländern. Die ARF hat oft das europäische Frauenbild übernommen. Dort, wo Frauen gefördert werden sollten, wurden deshalb auch selten die Belange der afrikanischen Frau angesprochen, sondern europäische Ziele verfolgt wie Kinderpflege, Hygiene, Hauswirtschaft und Ernährung. Dieser Ansatz mußte deshalb zwangsläufig zu Mißerfolgen führen, da die zum Teil sehr unabhängige Stellung der Frau nicht berücksichtigt worden ist.

Zusammenfassung

- (1) Die Animatoure sollten eine soziale Position im Dorf einnehmen. Relativ kurzfristig kann eine solche neue Rolle jedoch nicht verankert werden. Niemand, nicht einmal der Animator selbst, weiß, wo im traditionellen Gefüge eigentlich seine Position ist.
- (2) Die Statusunsicherheit wird durch unklare Kompetenz, gerade im Gegensatz zum landwirtschaftlichen Berater, und durch mangelnde politische Unterstützung der „unteren“ Beamten verschärft.
- (3) Bei der Auswahl der Animatoure wurden häufig Personen ausgewählt, die dem städtischen „Standard“ (= dem Entwicklungsziel) entsprachen, aber nicht Repräsentant des Dorfes waren.
- (4) Als Innovatoren wurden sie auf diese Weise in eine Randposition gedrängt, während ihre „Kollegen“ von der SATEC als Innovatoren begrüßt wurden.
- (5) Die Beraterinnen wurden nach dem europäischen Frauenbild geschult. Im Rückzug auf diese marginale Rolle trafen die Beraterinnen nicht die in der Landwirtschaft einflußreiche und unabhängige Position der Afrikanerin.

Wie andere der hier beschriebenen Ansätze ist auch die Animation Rurale nicht als Beratungskonzept gescheitert, sondern hat an verschiedenen Plätzen mit jeweils unterschiedlichen Problemen ringen müssen. Ein großer Durchbruch auf nationalstaatlicher Ebene ist ihr nicht gelungen. Dafür waren Gegenkräfte zu stark und haben sich die Rahmenbedingungen für sie ungünstig entwickelt. Im

regionalen Kontext und an einzelnen Plätzen hat es vielfältige und ermutigende Erfolge gegeben. Wesentliche Grundideen und methodische Arbeitsprinzipien finden auch heute noch Anwendung und erfolgreiche Nachahmung, die inzwischen nicht mehr auf das frankophone Afrika alleine begrenzt sind.

Zwar sind die meisten der frühen IRAM-Mitglieder heute zu französischen Universitätslehrern aufgestiegen, das Institut als solches gibt es jedoch weiter, die Arbeit ist noch nicht überflüssig geworden. Weitergehende Information gibt IRAM, 49 Rue de la Glacière, F 75013 Paris, Frankreich.

Literatur

Y. GOUSSAULT: Rural „Animation“ and Popular Participation in French-Speaking Black Africa. In: Intern. Labour Review, 1968, S. 525-550.

Y. GOUSSAULT: Interventions éducatives et animation dans les développements agraires (Afrique et Amérique Latine). Paris: Presses Universitaires de France, 1970, S. 257.

L.B. ILLY, H.F. ILLY: Mobilisierung der ländlichen Bevölkerung im frankophonen Afrika. Eine Kritik der „Animation Rurale“ als Partizipationsmodell. Bonn: Deutsche Vereinigung für Polit. Wiss. 1977.

B. JOERGES: Animation Rurale in Afrika. Die Methoden der IRAM. In: Zeitschrift für Ausl. Landwirtschaft, Frankfurt/Main, 6, 1967, S. 293-309.

A. MOLLET: L'animation rurale à Madagascar. In: Developpement et Civilisation (21) 1965.

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Gerhard PAYR

Aktionsforschung und Volksbildung: „Comilla-Ansatz“ in Bangladesh

Im Jahre 1959 wurde in Ost-Pakistan (heute Bangladesh) die „Academy for Rural Development“ (BARD) gegründet (zunächst PARD = Pakistan Academy for Rural Development, die heute mit BARD abgekürzt wird). Es ist eine Nachfolgeeinrichtung der „Village Aid Academy“, die für Pakistan die führende Rolle im Community-Development-Programm spielen sollte, das von den Amerikanern finanziert wurde. Sie war und ist eine Ausbildungseinrichtung mit Forschungsaufgaben für ländliche Sozialwissenschaftler, Psychologen, Verwaltungsfachleute, Agrarökonomien, Agrarproduzenten und Erzieher.

Das Grundkonzept ihres Programms ist **Aktionsforschung**, d.h. die Anwendung von Erkenntnissen aus Beobachtungen (observational research) und systematischen Untersuchungen (survey research) in konkreten Projekten: Der Wissenschaftler soll verantwortlicher Anwender und Umsetzer von Forschungsergebnissen sein.

Die BARD liegt im Distrikt Comilla mit 260 km² und ca. 200.000 Einwohnern. Hauptziel war es, Verwaltungsfachleute mit Kenntnissen in ländlicher Entwicklung auszustatten. Die BARD ging einen ungewöhnlichen Weg: Zunächst wurden nach ersten sozioökonomischen Erhebungen Pilot-Projekte in der Nähe der Akademie gestartet und getestet. Dazu gehörten neue Produktionsverfahren, lokale Selbstverwaltung und auch Infrastrukturprogramme.

Aus den ersten Reaktionen auf dieses Programm und mit Bezug auf indische Erfahrungen wurden dann zwei zentrale Projekte gefördert:

- (1) Das „Thana Training and Development Centre“ (TTDC). Der erste Direktor der BARD, A.H. KHAN, war in seinen Überlegungen beeinflusst von den Erfahrungen der dänischen Erwachsenenbildung, die auf dem Lande neue Einrichtungen und Treffpunkte angeregt hatte. An die Stelle der Polizeistation (als das zentrale öffentliche Gebäude) versuchte man die TTDCs zu setzen. Die öffentliche Verwaltung wurde in einem Gebäude zusammengefaßt: Landwirtschaft, Tierzucht, Fischereiwirtschaft, Gesundheit, Erziehung. Das waren spezialisierte Abteilungen des „National Extension Service“. Zusätzlich wurde eine Selbstverwaltungseinrichtung geschaffen (local government council), die ebenfalls im TTDC untergebracht war.
- (2) In Ergänzung zur neuen administrativen Einheit des TTDC wurden auf der Ebene der Dörfer Genossenschaften (KSS = Krishi Sambaya Samit) angeregt, die gleichzeitig die Beratungsfunktion für ihre Mitglieder (und für Nicht-Mitglieder) übernehmen sollten. Die „Kotwali Thana Central Co-

operative Association" (KTCCA) hatte mehrere Funktionen: Wareneinkauf und Vermarktung, Spar- und Kreditfunktion, Maschinenausleihe, Wasserbau, landwirtschaftliche Ausbildung und Koordination der Entwicklungsanstrengungen und der verfügbaren Dienste in den Dörfern.

Mit Hilfe des „Thana Training Centre“ und der Dorfgemeinschaften konnte schließlich ein neuer Beratungsansatz durchgesetzt werden. Jede Dorfgemeinschaft wählte aus ihren Mitgliedern einen „Model Farmer“ (im nicht-landwirtschaftlichen Bereich einen „Local Leader“) aus, der jede Woche für einen Tag in das TTDC kommt, dort unterrichtet wird und mit einfachen Instruktionsblättern und -zeichnungen wieder ins Dorf zurückgeht.

Diese „Model Farmer“ müssen sich vertraglich verpflichten, ihr Wissen weiterzugeben, die Methoden zu erproben und im Dorftreffen auch den Kontakt zu den Fachberatern des „National Extension Service“ herzustellen.

Anstelle einer „entmutigten Armee schlecht bezahlter, wenig ausgebildeter und wenig motivierter Dorfberater wurden jetzt lokale Führungspersonen (aufgeschlossene Landwirte) von geschulten Beratern trainiert. Diese Führungspersonen wurden von Gruppen innerhalb des Dorfes für die Ausbildung im Thana Trainingszentrum ausgewählt.“ (KHAN/HUSSAIN 1963, S. 14)

Der Zusammenschluß von allgemeinen Beratungsdiensten, Vertretern der dörflichen Genossenschaften, der Regierung und der BARD im „Local Government Council“ des „Thana Training Centre“ verhinderte, daß sich die Einrichtungen in ihren Zielsetzungen verselbständigten.

Zur Erhöhung der Wirksamkeit im landwirtschaftlichen Produktionsbereich wurden zwei weitere Projekte angeschlossen:

- (3) Das „Rural Works Programme“ (RWP) mit den Funktionen Straßenbau, Drainage-, Kanal- und Dammbau sowie Beschäftigung für die landlosen Arbeiter außerhalb der Saison. Ingenieure vom Straßenbau-Department und der „Water and Power Development Authority“ (WAPDA) unterstützten dieses Programm mit technischen Ratschlägen, so daß man ohne Hilfe von Baufirmen vorgehen konnte.
- (4) Das „Thana Irrigation Programme“ (TIP). Auch hier war ein Nebeneffekt die Beschäftigung von landlosen Arbeitern, aber auch die Ausbildung in technischen Berufen.

Aus den Prinzipien des Comilla-Ansatzes in der ländlichen Entwicklung werden charakteristische Unterschiede zum indischen Community-Development-Programm (→ A 4) deutlich:

- Die Dorfgemeinschaften (KSS) bildeten das Kernstück des Förderungsprogramms. Sie stellen keine Zwangsgenossenschaft dar, um zu Krediten und Produktionsmitteln zu kommen (wie das z.B. in der Praxis des IRDP-Programms in Bangladesh beobachtbar war), sondern sind ein aktiver Zusammenschluß von Landwirten und Nicht-Landwirten zur eigenen Information.
- Das Programm verfolgte nicht die Absicht, die gesamte Bevölkerung eines Dorfes anzusprechen. Gerade die Genossenschaften mit ihren Beiträgen und Spareinlagen kamen nur für Landwirte in Frage, die über mehrere Acres Land verfügten. Unter einem „Kleinbauern“ verstand man damals jemanden, der etwa 5 — 15 Acres Land in mehreren Teilstücken besaß. Diese Gruppe wollte man erreichen und mobilisieren, nicht primär den Landwirt mit 0,8 Acres. Damit waren mehr als zwei Drittel der Landbevölkerung nicht berücksichtigt. Das Ziel war, möglichst schnell die erforderliche Größeneinheit in der Kooperative zu erreichen, um — vergleichbar einem großen Betrieb von 50 acres — Brunnen bauen, Traktoren einsetzen und Kredit vergeben zu können.
- Die Kooperativen sollten demokratisch geleitet werden und im Laufe der Zeit soviel Kapital akkumulieren, daß auch zentrale Verarbeitungsbetriebe in eigener Regie der Genossenschaften geführt werden können. Die Grundlage bildete die Erarbeitung von **Dorfentwicklungsplänen**. Aus diesen wurde erkennbar, welche Unternehmung nicht von einem Dorf bzw. einer Kooperative allein ausgeführt werden konnte, so daß es zu dorfübergreifenden Plänen und schließlich zu einem Thana-Entwicklungs-Plan kam. Dieser Plan war eine Zusammenfassung von Vorstellungen und Diskussionen, die auf der untersten Ebene angefangen hatten.
- Integraler Bestandteil war das kontinuierliche Ausbildungs-Programm. Während das CD mit dem Village Level Worker über eine Person verfügte, die für alles zuständig war, gab es im Comilla-Ansatz keinen berufsmäßigen Berater, der ein Programm von seiten der Regierung verwirklichen sollte. Ausbildung und Beratung wurden nicht von Außenstehenden übernommen, sondern durch die Mitglieder der Genossenschaft selbst. Es wurde versucht, Hilfe von außen möglichst immer zur Verfügung zu stellen: sei es durch die BARD, sei es durch ausländische Experten, Mitglieder des „Peace Corps“ usw.. Diese Hilfe von außen war jedoch **nachgefragte** Unterstützung und nicht **verordnet**.

Aus dem Gesamtprogramm des Comilla-Ansatzes ist eindeutig hervorzuheben, daß hier lokale Ressourcen (materiell und immateriell) mobilisiert werden sollten. Es gab kein vorgezeichnetes Entwicklungsziel (Anzahl der Genossenschaften, Produktionssteigerung), sondern einen Weg. Vereinfacht ausgedrückt: **Der Weg war das Ziel.**

Seit 1961/62 bezieht man Frauen aus den streng moslemisch geprägten bengalischen Dörfern in das Programm der Akademie mit ein. Es besteht dasselbe Prinzip wie bei den Männern. Frauen, die sich gegen ein kleines monatliches Entgelt freiwillig bereit erklärt haben, übernehmen die Mittlerfunktion zwischen Ausbildungsstätte und Nachbarsfrauen. Die Tätigkeitsbereiche sind ähnlich vielseitig wie im CD-Programm, wobei landwirtschaftliche Arbeiten außerhalb des Hauses völlig ausgeschlossen sind.

Eine Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern war und ist aufgrund der bestehenden strikten Geschlechtertrennung nicht möglich. Trotzdem durfte nur dort eine Frauengruppe gebildet werden, wo bereits eine Genossenschaft mit Männern vorhanden war. Dieses bedeutete nicht nur eine örtliche Begrenzung, sondern auch eine Abhängigkeit. Die Männergruppen trafen allein die Entscheidungen, die die gesamte Genossenschaft betrafen (z.T. wurden bei finanziellen Schwierigkeiten die Spareinlagen der Frauen zum Ausgleich benutzt und nicht wieder zurückgegeben).

Der Erfolg der Frauengruppen war noch mehr als bei den Männern von den weiblichen Beratern und dem Lehrpersonal in dem Ausbildungszentrum abhängig. Die Möglichkeiten für eine Beraterin, in den Dörfern zu arbeiten, waren sehr begrenzt, sowohl hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Mittel als auch hinsichtlich der Restriktionen im Dorf.

Aufgrund der ungenügenden Beratung und Betreuung konnte eine große Fluktuation bei den neugegründeten und den sich auflösenden Gruppen beobachtet werden. Das Programm war auch dadurch gehemmt, daß die Dorffrauen keinerlei Erfahrungen in der Gruppenarbeit hatten und somit ausgesprochen schwer ansprechbar waren.

Das seit 1976 in einigen Teilen Bangladeshs durchgeführte Frauenprogramm von IRDP (Integrated Rural Development Programme) baut auf den „Comilla-Erfahrungen“ auf. Es ist jedoch möglich, eigene Gruppen zu bilden, ohne einen Anschluß an eine Männergruppe. Neben der größeren Eigenständigkeit versucht man auch, mehr den wirtschaftlichen Bereich zu fördern.

Die ersten Erfahrungen zeigen, daß eine überraschend große Teilnahme am Programm vorhanden ist. Besonders hinderlich für eine erfolgreiche Arbeit ist die unzureichende Kreditvergabe. Die Erfahrung lehrt zwar, daß die Rückzahlmoral der Frauen höher ist als die der Männer, doch gelten die Frauen bei den üblichen Kreditvergabebedingungen als nicht kreditwürdig, da es ihnen an Sicherheit fehlt.

Die landesweite Ausbreitung des Comilla-Ansatzes hat vor allem aus politischen Gründen nicht lange Bestand gehabt. Beginnend mit dem Grenzkrieg mit Indien (1965), setzten sich in Regierung und Verwaltung Kräfte durch, die gegen die

ländlichen Entwicklungsprogramme votierten. Nach A.H. KHAN ist die „Awami-Liga“ eine städtische, industrieabhängige Partei, die die Grundelemente der ländlichen Entwicklung zerstören will.

Mit Hilfe ausländischer Geldgeber ist das Modell „Comilla“ 1978 unter der Bezeichnung „Intensive Multi-Sectoral Area Development Projects of IRDP“ auf das ganze Land übertragen worden. Was als eine Entwicklung über 30 Jahre hin gedacht war - von Dorf zu Dorf und von Thana zu Thana übergreifend — ist jetzt in staatlicher Regie. Die „International Agency for Development“, die dänische, schwedische und andere Entwicklungsorganisationen finanzieren, führt umfassende Regionalprojekte und ein Programm für „überwachte Kredite“ und „Vermarktung“ durch. Die Genossenschaften auf Dorfebene (KSS) bilden weiterhin die Grundlage — allerdings weniger aus eigenem Antrieb. Sie stellen die Voraussetzung dar, um am Mittelfluß aus der Generaldirektion für „Integrated Rural Development“ und an „Coop Societies“ teilhaben zu können.

Der Name ist geblieben. Die Funktionen haben sich geändert. Wie im Community Development in Indien (→ A 4) haben die Hierarchisierung und nationale Planung bewirkt, daß die Selbsthilfefähigkeit nicht weiter angeregt, sondern eher gemindert wurde.

Literatur

- M.N. HAQ: Entwicklungsprojekte in Ost-Pakistan. In: Offene Welt, Nr. 91, 1966, S. 70-81.
- A.H. KHAN, M.Z. HUSSAIN: A new rural cooperative system for Comilla Thana, Pakistan Academy for Rural Development. Comilla, East-Pakistan, Third Annual Report 1963.
- M.A. RAHMAN: The Comilla Program in East Pakistan. In: WHARTON, (Ed.): Subsistence Agriculture and Economic Development. Chicago, Aldine Publishing Co. 1966, p. 415 — 424.
- E.A. SCHULER: The origin and nature of the Pakistan Academies for Village Development. In: Rural Sociology, 29, 1964, S. 304-312.

Quelle

- H. SCHUMAN: Economic Development and Individual Change: A Social-Psychological Study of the Comilla Experiment in Pakistan. Harvard Univ., Center for Intern. Affairs, Unpubl. Paper, 1967.

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Gerhard PAYR

Förderung der Grundbildung: „Farmer Training Centres“ in Kenya und im Senegal

Die Ausbildung von Landwirten — nicht nur in Europa — wurde frühzeitig als ein integraler Baustein einer Förderung der ländlichen Entwicklung angesehen. Dahinter steht die Hypothese, daß eine Grundausbildung den Landwirt befähigt, sich späterhin selbsttätig veränderten Bedingungen anzupassen, neue Informationen anzunehmen und Betriebsumstellungen vorzunehmen.

In Kenya begann diese Ausbildung 1934 außerhalb von Nairobi. Sie hatte damals schon und hat bis heute zum Ziel, über eine zunächst zwei-, dann einjährige Grundausbildung Landwirte bzw. Subsistenzlandwirtinnen zum marktorientierten „commercial farmer“ auszubilden. Die Frauen sind so wichtig, weil 45 % der Haushalte in Kenya von Frauen geleitet werden.

Diese Zielsetzung wurde in Kenya zunächst vom British Colonial Government, dann vom Ministerium für Landwirtschaft durch Begleitmaßnahmen unterstützt.

Unter der Trägerschaft des Ministeriums (Farmer Training Section) sind die FTCs dem jeweiligen District Agricultural Officer (DAO) unterstellt. Damit ist eine nominal enge Verbindung zum staatlichen Beratungsdienst sichergestellt. Diese Zuordnung gilt auch für diejenigen sechs der insgesamt 27 FTCs, die vom National Christian Council of Kenya getragen werden.

Die FTCs haben — auch aufgrund der Verpflichtungen gegenüber ausländischen Geldgebern — stets Frauen in Ausbildungskurse einbezogen. Diese Kurse waren jedoch von vornherein immer kürzer als die für Männer und nur wenig auf die Belange der Landfrauen ausgerichtet. Die Ausbildung als Führungskräfte in der Beratung steht den Frauen nur theoretisch offen, da eine Teilnahme meist an „Kleinigkeiten“ scheitert. Es gibt z.B. nur Internate für Männer.

Von Anfang an waren die FTCs in Kenya wie auch in anderen Ländern (z.B. Senegal, Tanzania, Uganda, Lesotho, Korea usw.) in der Nähe der Forschungs- und Ausbildungsinstitute konzentriert und in besonders fruchtbaren Regionen, die eine schnelle Produktionssteigerung zuließen und bereits Marktanschluß besaßen. Die Zielsetzung hat auch in charakteristischer Weise die Ausbildungsprogramme selbst beeinflußt. Von der zweijährigen über die einjährige Grundausbildung hat man heute die Kurse auf die Dauer von einer Woche reduziert. Das bedeutet, daß an die Stelle integrierter Programme die Kurzausbildung für ganz bestimmte Techniken bei der Produktion von Marktfrüchten getreten ist.

Damit wurden sowohl in der zwei- und einjährigen Ausbildungsphase wie auch in den Kurzkursen wesentlich nur die „fortgeschrittenen“ männlichen und weiblichen Landwirte erreicht. Die Trainingsprogramme (ca. 40 % der Teilnehmer sind

Frauen) umfassen Kurse in Allgemeiner Landwirtschaft, Tierzucht, Tee- und Kaffeeanbau, Baumwoll- und Pyrethrum-Anbau sowie Hauswirtschaft. Bei dieser Spezialisierung auf Marktorientierung hin bleibt wenig Raum für problemorientierte Kurse aus der Sicht der Landwirte. Die deutliche Interessenverschiebung in den letzten Jahren läßt sich an einer Reihe von Indikatoren ablesen:

- (1) Wenngleich die Unkostenbeiträge relativ gering sind (US \$ 2 = 15 Kshs pro Woche), waren 1971 40 % der insgesamt 1.500 Plätze unbesetzt, und 30 % der Kurse wurden abgesagt.
- (2) Diese Unterbrechung konnte auch nicht dadurch aufgefangen werden, daß man bereits vor 1971 verstärkt andere Kurse in die FTCs verlagert hatte:
 - Kurse für lokale „Führer“,
 - Aus- und Fortbildungsprogramme für Berater,
 - Weiterbildung für Angehörige des Ministeriums,
 - spezielle Frauen- und Jugendprogramme.
- (3) Der Besuch von Landwirten und Landwirtinnen sank zwischen 1966 und 1971 um 45 %.
- (4) Ein ständiger Wechsel beim Ausbildungspersonal der FTCs und geringes Interesse des Personals an den Problemen der Landwirte verschärfte diese Situation zunehmend.

Erfolg und Mißerfolg der FTCs halten sich nicht die Waage. Die Gründe für den beständigen Rückgang an Kursen und Teilnehmern sind durch viele Faktoren gleichzeitig beeinflußt:

- (1) Die Leiter von FTCs und die Vertreter der Ministerien haben stillschweigend **unterstellt**, daß diese Einrichtungen **öffentlich bekannt** seien; in der Tat zeigen jedoch Evaluierungen, daß selbst in der näheren Umgebung der FTCs bei den Bauern nur vage Vorstellungen bestehen.
- (2) Landwirte (Männer wie Frauen) haben eine Scheu davor, für eine Woche oder länger ihre **gewohnte Umgebung zu verlassen**; auf diese Weise wurden wiederum diejenigen „angezogen“, die bereits höhere Mobilität besaßen.
- (3) Die FTCs haben sich über lange Zeit ausschließlich auf die **Klassenraum-Arbeit** konzentriert und erst spät die praktische Arbeit einbezogen.
- (4) Die **Programmplanung** der Kurse fand regelmäßig **ohne Teilnahme** von Vertretern der Landwirte, der Frauen und der Berater statt. Die Praxis der Kurse sah häufig so aus, daß der DAO oder ein Mitglied des FTC den

„front line extension worker“ beauftragte: „You are to recruit a course on such a date, on such a subject“ (BARWELL, 1975).

- (5) Die Klassen waren sehr häufig aus Teilnehmern zusammengesetzt, die in Alter, Ausbildung, landwirtschaftlichen Kenntnissen, Geschlecht, Betriebssystemen usw. differierten. Ein **Kursprogramm**, das oftmals vom „junior extension staff“ **lediglich vorgetragen** wurde, hat selten einen positiven Eindruck bei den Teilnehmern hinterlassen.
- (6) Zusammenfassend lassen sich zwei Faktorengruppen bilden, die die Arbeit der FTCs wesentlich beeinflußt haben:

Einflüsse teilweise unter der Kontrolle der FTC-Leiter:

- schlechter Unterricht,
- schlechtes Prestige der Lehrer,
- unzureichende Programmplanung,
- fehlende Beteiligung der Betroffenen,
- geringe Öffentlichkeitsarbeit,
- unzureichende Stellenbeschreibung für das Personal,
- geringe Koordination zwischen Beratung vor Ort und den FTCs,
- nachlässige Rekrutierung der Teilnehmer,
- schlechte Transportmöglichkeiten,
- unzureichendes oder nicht vorhandenes „follow-up“.

Einflüsse teilweise außerhalb der Kontrolle der FTC-Leiter:

- geringe Geldmittel für die Jahresprogramme,
- unzureichende Ausrüstung mit Lehr- und Lernmitteln, vor allem praktischem Gerät,
- kein „Fond“ zum Ersetzen veralteter oder unbrauchbar gewordener Materialien,
- schlechtes Transportsystem (öffentlich/FTC-eigenes),
- Organisationsmängel (Zeitplanung, Programmplanung, Personaleinsatz ohne Koordination usw.),
- Verzicht auf Auswertung von Erfolg und Mißerfolg (Anlegen von Fehlerlisten usw.),
- keine Rücksichtnahme auf besondere Ereignisse (Dürren, Epidemien bei Tieren oder Pflanzenkrankheiten usw.),
- unzureichende Unterbringungsmöglichkeiten im FTC,
- keine Telefonverbindung zum DAO, den lokalen Behörden und dem Ministerium.

Dieser Ausbildungs-/Beratungsansatz, der im Senegal unter der Bezeichnung Rural Training Centre (RTC) geführt wird, hat bei größeren Betrieben und marktorientierten Landwirten zunächst eindeutige Erfolge gehabt. Im Senegal hatte

man als **Zielgruppe** nur solche Landwirte ausgewählt, die verheiratet waren und mehr als 2 ha Land besaßen. Von ihnen versprach man sich — ebenso wie in Kenya — einen **Demonstrations-** oder **Piloteffekt** nach Rückkehr aus der Ausbildung. Wie in Kenya haben jedoch auch im Senegal soziale und technische Randbedingungen diese Wirkung vereitelt.

Zunächst war der Kreis der Teilnehmer geringer als erwartet. In der ersten Phase waren es 382 statt der vorgesehenen 700 Personen: Folge unzureichender Öffentlichkeitsarbeit. Bei denjenigen, die teilnahmen, ergab eine Evaluierung schließlich eine kurzfristige Ertragssteigerung von ca. 50 % pro Hektar, aber keine Demonstrationswirkung. Die Teilnehmer am Trainingskurs sollten eine neue „Elite“ sein, wurden aber von den Nachbarn eher zurückgewiesen. Dies galt auch für die eingebrachten Innovationen. Infolge unzureichender Nachbetreuung durch die FTCs und Mangel an technischen Diensten, Vermarktung und Kredit gingen die anfänglichen positiven Effekte wieder zurück.

Eine zusammenfassende Bewertung der FTC-Bemühungen läßt erkennen, daß dort, wo wenig ausgebildetes Beratungspersonal vorhanden ist, die Konzentration auf eine Frucht und die systematische Schulung in bestimmten Anbaupraktiken für einzelne Landwirte ein erfolgreiches Programm darstellen kann. Auf Dauer läßt sich ein FTC-Programm jedoch nur aufrechterhalten, wenn alle Einflußfaktoren tatsächlich kontrolliert werden können. Der Demonstrationseffekt in bezug auf die kleinbäuerliche Bevölkerung ist nur dann zu erwarten, wenn das Programm auch tatsächlich die Arbeits- und Problemsituation der Kleinbauern trifft.

Die FTCs in West- und Ostafrika haben in ihren Programmen die **Frauen** weitgehend außer acht gelassen, obwohl gerade in diesen Ländern Frauen fast ausschließlich für die Nahrungsfrüchte verantwortlich sind. Die Beraterinnen, die auf dem Lande tätig sind, können nur den Bereich Hauswirtschaft vertreten. Für Anbau- und Tierhaltungstragen, aber auch Vermarktungs- und Kreditfragen sind sie nicht kompetent. Das wären aber Voraussetzungen für eine sinnvolle Beratung in der Hauswirtschaft, da die Frauen ja für die Ernährung der Familie von der Produktion bis zur Verarbeitung verantwortlich sind. Wenn darüber hinaus die gesamte Versorgung im vor- und nachgelagerten Produktionsbereich (von den Produktionsmitteln bis hin zu Vermarktung) nicht koordiniert werden kann, ist langfristig mit dem Zusammenbruch der FTC-Bemühung für Kleinbauern zu rechnen.

Literatur

C. BARWELL: Farmer Training in East-Central and Southern Africa. Rome: FAO, 1975, S. 115.

Bearbeitung

Gerhard PAYR, Rolf SÜTZER

Dezentrale und partizipatorische Förderung: „DESEC“ in Bolivien

Ein Beratungs- und Förderungsprogramm, das mit vergleichsweise geringem Mitteleinsatz begann und sich schrittweise entwickelte, soll als Beispiel für eine dezentrale und partizipatorische Förderungs- und Projektpolitik dargestellt werden.

Die **Bezeichnung** „DESEC“ (Zentrum für soziale und ökonomische Entwicklung = Centro para el Desarrollo Social y Económico) steht für ein privates Programm zur Förderung bolivianischer Kleinbauern. Seit 1963 hat DESEC 200 Gruppen organisiert, die etwa 3.000 Familien erreichen. Die Arbeit begann durch einen bolivianischen Berater (DEMEURE), der im Auftrag des latein-amerikanischen Instituts für sozioökonomische Entwicklung die Möglichkeiten ländlicher Projekte prüfte. Er startete seine praktische Arbeit mit vorhandenen katholischen Aktionsgruppen im Hochland Boliviens.

Seine **Entwicklungshypothese** hieß: Es sind genügend finanzielle Mittel und genügend Institutionen vorhanden. Aber es fehlen die Verbindungswege zu diesen Mitteln und Einrichtungen sowie die Fähigkeit der kleinen Landbewirtschafter, sich zu artikulieren. Das Mißtrauen der kleinbäuerlichen Familien gegenüber Förderung kann nur abgebaut werden, wenn man offen miteinander spricht. Vor allem Frauen sind hier die Ansprechpartner. Mit ihnen gemeinsam besprechen Männer (traditionelle Ansprechpartner der Beratung) ohnehin alle notwendigen Schritte. Und dort, wo es um soziale und landwirtschaftliche Programme sowie solidarische Aktionen geht, müssen die Frauen dringend zur Mitarbeit angeregt werden.

Als **Zielgruppen** einer ersten Ansprache wurden Frauen und Kleinbauern definiert, deren Betriebsgröße unterhalb des nationalen Durchschnitts von etwa 2,5 ha liegen sollte. Die Zielsetzungen des Programms waren nicht inhaltlich vorgegeben. Vorgegeben war der methodische Weg: Entwicklungsgruppen sollten ihre eigenen Interessen formulieren und für ihre Gruppe einen Entwicklungsplan ausarbeiten. Die **Organisationsform** bestand aus Versammlungen in Schulhäusern, auf Marktplätzen und bei Festen. Dort verbreiteten Mitarbeiter von DESEC den Gedanken, ein eigenes Hilfsprogramm, eine Satzung und einen Entwicklungsplan auszuarbeiten. Daraus leitet sich folgende Aktionsform ab:

- Lokale Gruppierungen formulieren ihre Interessen; regional/fachlich gegliederte Komitees verwirklichen programmbezogene Arbeit (z.B. Reis, Zuckerrohr, Genossenschaften, Hausbau);
- unter den vorhandenen Möglichkeiten werden mit Unterstützung von DESEC Mittel beschafft;

- technische Unterstützung erhalten die selbständig arbeitenden Gruppen von den vier Verbindungsinstitutionen der Dachorganisation des DESEC. Ihr Aufbau erwies sich nach einiger Zeit als notwendig, da der „fachliche Rückhalt“ fehlte. Die vier „Zentren“ hatten folgende Schwerpunkte:
 - ASAR für Landwirtschaft, Tierhaltung, Handwerk und ländliche Dienste,
 - VIPO für den Hausbau,
 - SEPSA für Gesundheitsmaßnahmen und
 - ICE für die Ausbildung von Kleinbauern;
- das Zentrum führt mit drei Mitarbeitern Grundkurse zu allen Fragen der ländlichen Wirtschaft in der lokalen Sprache durch;
- die Teilnahme an allen Programmen ist grundsätzlich freiwillig. Die Mitarbeit in einer lokalen Gruppe ist ebenso „persönlich“ wie die in der Dachorganisation. Es gibt keine kollektive Mitgliedschaft und damit auch keine „automatische“ Vertretung einer lokalen Gruppe in höher organisierten Einheiten.

Die Formulierung von **Beratungsinhalten** und **Maßnahmen** in einem Entwicklungsplan obliegt den lokalen Gruppen. Die Zentren fungieren lediglich als Lobbyisten für die Landwirte und ihre Familien. Sie versuchen herauszufinden, wo Mittel verfügbar sind, und was die Familien in eigener Regie durchführen können. Die Beratungsarbeit bestand hauptsächlich darin,

Übersicht 1:

Finanzierung und Kosten des Programms von DESEC für 1973/74 in US \$	
Bruttosozialprodukt (BSP) pro Kopf	190 \$
Wachstumsrate des BSP pro Kopf in %	2,2 %
Ertrags-/Kostenrelation	1,75
Langfristige Erträge	2.392.000 \$
Langfristige Kosten	1.363.000 \$
Durchschnittliche Betriebsgröße in acres	5,0
Anteil der Betriebe im Programm mit Betriebsgrößen unter dem nationalen Durchschnitt	100,0 %
Wachstum des jährlichen Betriebseinkommens	11,1 %
Rückzahlungsrate für Kurzkredite	96,0 %
Erwirtschaftete Projektkosten	70,0 %
Inflationsbereinigter jährlicher Zinsfuß	6,9 %
Durchschnittliches Familieneinkommen	300 \$
Zahl der Betriebe im Programm	3000

- Gruppen in der Erörterung ihrer Probleme zu unterstützen und dann, wenn die Lösungsansätze herausgearbeitet waren, diesen Gruppen
- bei der Realisierung durch Ausbildungsmaßnahmen, Entwurf von Kreditanträgen, Beschaffung von Geldmitteln zu helfen.

Die Anlaufphase des Programms dauerte von 1963 bis 1966. Es gab vor allem politischen Widerstand auf seiten des Klerus. Erst als das Hilfswerk Misereor die Finanzierung (→ Übersicht 1) übernahm, beteiligte sich auch die bolivianische Regierung.

Literatur

E. R. MORSS u.a.: Strategies for small farmer development. Bd. 1. 2. Boulder/Col. 1976. Bd. 1, Seiten 15, 109, 175, 249 und Bd. 2, Seiten 250 und 254.

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Gerhard PAYR

Das „CFSME“ -Beratungs-System

Im Schweizer Landwirtschaftsprojekt in der Präfektur Kibuye in Rwanda wurde Ende der 70er Jahre ein systematischer Beratungsansatz entwickelt, der 1979 offiziell in der landwirtschaftlichen Monatszeitschrift Rwandas vorgestellt wurde und den die rwandische Regierung anschließend zum „Nationalen Beratungssystem (SNV)“ erhob.

Hier eine freie Übersetzung der Veröffentlichung von 1979:

CFSME = C — Conscientisation = Bewußtseinsbildung
 F — Formation = Ausbildung
 S — Stimulation = Stimulierung, Motivierung
 M — Moyens = Mittel
 E — Evaluation = Evaluierung

Einführung

Die obenstehend benannten verschiedenen Teilschritte und Elemente sollen in einer für die landwirtschaftliche Beratung optimalen Weise kombiniert werden. Sie sind komplementär und werden nur dann wirksam, wenn sie ein Ganzes bilden.

Das System muß an die besonderen Bedingungen so angepaßt werden, daß es ein integrierender Faktor wird, d.h. daß die Art und Weise, Bewußtsein zu bilden, auszubilden, zu stimulieren und die den Bauern zum Einsatz vorgeschlagenen Mittel eine optimale Integration in den sozioökonomischen und kulturellen Kontext begünstigen (beratbar und verbreitbar sind). Diese Anpassung erfordert einen intensiven und regelmäßigen Kontakt mit dem Milieu, damit das System nicht als etwas von den Autoritäten Auferlegtes, sondern vielmehr als eine wirkliche Hilfe im Entwicklungs- und Emanzipationsprozeß dieser Bevölkerung erlebt wird.

Die beste Beratungsmethode ist diejenige, die von der Bevölkerung, an die sie sich wendet, anerkannt wird und nicht diejenige, die technisch besonders perfekt ist. Beratung nach dem CFSME-System braucht sich nicht unbedingt auf den landwirtschaftlichen Bereich zu beschränken. Es ist durchaus möglich, mit dem gleichen System auch Gesundheitsberatung (Präventivmedizin und Ernährung) oder Handwerksberatung oder auch eine multisektorielle Beratung durchzuführen.

ren, d.h., die verschiedenen Themen zu kombinieren, z.B. Landwirtschaft und Ernährung und Handwerk, um so untereinander verbundene Problembereiche anzugehen.

Eine Beratung nach CFSME organisiert sich im Bereich einer geographischen Einheit, die auch eine soziale Gemeinschaft darstellt. Die von einem solchen System erreichte Bevölkerung soll sich kennen, um bereit zu sein, an der Lösung eines gemeinsamen Problems zusammenzuarbeiten. Hier in Rwanda ist der Gemeinde-Sektor dazu besonders geeignet.

Das zentrale Gremium in einer Beratung nach CFSME ist die **Beratungskommission**. Sie ist zusammengesetzt aus:

- dem Gemeindeverantwortlichen für den Sektor,
- den Vertretern der Zellen,
- dem landwirtschaftlichen Feldberater, dem Veterinär-Assistenten und der Sozialarbeiterin, die in diesem Sektor arbeiten.

Die Beratungskommission wird von einer polyvalenten **Gruppe von Gemeindebediensteten** ausgebildet, beraten, betreut und unterstützt. Diese ist zusammengesetzt aus:

- einem Agronomen,
- einem Veterinär,
- einem medizinischen Assistenten,
- einer sozialen Assistentin,
- dem Bürgermeister, etc.

Diese polyvalente Gruppe auf Gemeindeebene soll von einem zentralen Dienst innerhalb der Präfektur ausgebildet werden. Ein solcher Dienst ist beispielsweise das präfektorale Ausbildungs- und Entwicklungszentrum (CPFDP), das gleichzeitig die Aufgabe hat, didaktisches Material für die Beratungsinhalte zu entwickeln und herzustellen. Dieses didaktische Material sollte gleichermaßen zur Ausbildung der Beratungskräfte und der Bevölkerung dienen. Es sollte den Bauern erlauben, ihre Probleme und ihre eigene Situation wiederzuerkennen, und ihnen Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Es sollte in dem Sinne attraktiv sein, daß es das Interesse der Bevölkerung weckt.

Der Ablauf der Beratung nach CFSME

Einen Überblick über den Gesamtablauf der sechs Phasen im Verlauf eines Beratungsjahres gibt Übersicht 1. Dort finden sich auch Erklärungen zu den häufigsten Abkürzungen.

Erste Phase

Kontaktaufnahme mit dem Milieu durch die Bediensteten der Gemeinde und Präfektur. Ziel dieser Kontaktaufnahme ist es, die von der Bevölkerung wahrgenommenen sowie die nicht wahrgenommenen Probleme zu studieren, den sozio-ökonomischen und kulturellen Kontext, in dem die Probleme sich stellen, zu erfassen, die Probleme zu analysieren und ihre Ursachen zu ermitteln, festzustellen wie sie strukturiert sind usw.. Die so gefundenen Informationen dienen als Kriterien für die Auswahl von Beratungsinhalten und -Themen sowie für die Entwicklung von didaktischem Material. Nach der ersten Kontaktaufnahme ergeben sich auch schon Gelegenheiten, um mit Vertretern der Bevölkerung Lösungsmöglichkeiten und ihre Erfolgswahrscheinlichkeiten zu diskutieren und zu prüfen.

Es ist nicht empfehlenswert, die Bauern mit zu vielen verschiedenen Problemen gleichzeitig zu konfrontieren, da dies die Gefahr der Entmutigung, einer Desorientierung und eines Ausstiegs sowie einer völligen Resignation gegenüber den Entwicklungsanstrengungen erhöht. Deshalb ist es wichtig, die kurz-, mittel- und langfristigen Prioritäten klar und systematisch zu definieren.

Zweite Phase

Entwicklung von didaktischem Material für die Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung, das an das Milieu angepaßt ist und sich auf die Erhebungen im Feld bezieht. Dieses didaktische Material soll der Bevölkerung als eine Art „Spiegel“ dienen, in dem sie einige der eigenen Probleme, deren Ursachen und Interdependenzen wiedererkennen kann. Das Ziel dieser zweiten Phase ist es, die Bevölkerung dazu hinzuführen, sich folgende Frage zu stellen: „Wie können wir dieses Problem lösen?“

Die Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung muß sich zwangsläufig auf den Hügeln abspielen, man muß also zur Bevölkerung hingehen, denn eine Bevölkerung, die sich der Probleme nicht bewußt ist, sieht auch keine Notwendigkeit, sich zu Versammlungen in größerer Entfernung zu begeben. Das didaktische Material für die Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung muß besonders attraktiv gestaltet werden. Die Bewußtseinsbildung ist dann im Team, zellenweise oder sektorweise als Schwerpunktaktion durchzuführen (Bewußtseinsbildungs-Kampagne). Ein interessanter Rahmen für die Bewußtseinsbildung ist das Umuganda der Männer, Frauen und Jugendlichen (freiwillige Gemeinschaftsarbeit, an einem Halbtage jede Woche). Statt der Ausführung einer körperlichen Arbeit wird eine gemeinsame Anstrengung in Bewußtseinsbildung und Ausbildung unternommen. Die Mitglieder einer Zelle kommen regelmäßig während mehrerer Wochen zur Ausbildung und Bewußtseinsbildung zusammen, anstatt im Gelände zu arbeiten.

Am Ende dieser zweiten Phase sollten zwischen drei und fünf Beratungsthemen

Übersicht 1:

Das komplette CFSME-Beratungs-System. Sein Ablauf in einem Sektor über die Dauer eines Jahres.			
C = Conscientisation (Bewußtseinsbildung) F = Formation (Ausbildung) S = Stimulation (Stimulierung) M = Moyens (Mittel) E = Evaluation (Evaluierung)			
Abfolge	Was?	Wie?	Wer?
1. Phase C	1. Kontaktaufnahme mit dem Milieu 2. Analyse der akuten und latenten Bedürfnisse der Bevölkerung 3. Erarbeiten von Prioritäten des Eingreifens	1. Besuche im Feld 2. Gespräche und Befragungen mit Bauern 3. Synthese aus Bedürfnisanalyse und technischen Gegebenheiten	Bevölkerung, technisches Personal der Präfektur und der Gemeinden, SAF Technisches Personal der Präfektur und der Gemeinden, SAF
2. Phase C,M	1. Festlegung von drei bis fünf Beratungsthemen 2. Ausarbeitung der diktatorischen Hilfsmittel für die Sensibilisierung und Ausbildung der Berater und der Bevölkerung 3. Errichtung der notwendigen Infrastruktureinrichtungen	1. Versammlung des gesamten technischen Personals mit Vertretern der Bevölkerung 2. Pädagogische Werkstatt des SAF 3. Felder zur Saatgutvermehrung, Baumschulen, Organisation der Saatgutverteilung	Zellenvertreter und Bauern mit beratender Stimme, technisches Personal der Präfektur und der Gemeinden, SAF SAF Personal der Präfektur und der Gemeinden
3. Phase C,F	1. Bildung einer Beratungskommission (CV) 2. Ausbildung der Beratungskommission (CV) 3. Festlegung der Regeln für den Landwirtschaftlichen Wettbewerb (CA)	1. Benennung und Wahl der Kommissionsmitglieder 2. Ausbildung an 5 - 10 Tagen zu den gewählten Beratungsthemen 3. In Anlehnung an die von der Beratungskommission der Präfektur erarbeiteten Musterregeln	Bürgermeister, technisches Personal der Gemeinde, SAF SAF, CCDFP, technisches Personal der Gemeinden CV, SAF, technisches Personal der Gemeinden
4. Phase F,S,M	1. Sensibilisierung und Ausbildung der Bevölkerung 2. Besuche bei Bauern, die Beratungsthemen übernehmen	1. Regelmäßige Sitzungen mit der Bevölkerung (Umuganda, CSD, CN) Ausbildung zu den Beratungsthemen 2. Besuche alle 2 - 3 Monate, jeder Besuch mit Schwerpunkt auf einem Thema	CCDFP, technisches Personal der Gemeinden, SAF CV, technisches Personal, SAF
5. Phase S,M,E	1. Letzter Besuch der Beratungskommission 2. Bewertung der Maßnahmen-Verwirklichung bei den Bauern 3. Preisverleihung, Abschlußfest der Bevölkerung im Sektor	1. Besuch aller Bauern, die Beratungsthemen umgesetzt haben 2. Vergleich der Ergebnisse in verschiedenen Gemeinden nach einem Präfektur einheitlichen Bewertungsschema 3. Preise in Form von Arbeitsmaterial, und weitere Stimulation (Veröffentlichung der Namen der Preisträger, etc.)	CV, technisches Personal der Gemeinden, SAF CV, technisches Personal der Gemeinden, SAF Bürgermeister, CV, technisches Personal der Präfektur und Gemeinden
6. Phase E,C	1. Neufestlegung der Beratungsthemen anhand der Evaluierungsergebnisse 2. Anpassung der Sensibilisierungs- und Ausbildungsprogramme an die neuen Themen 3. Weiterbildung der Beratungskommission (CV) 4. Information der Bevölkerung zur Organisation des landw. Wettbewerbs (CA) im kommenden Jahr	1. Streichung der Themen, deren Ziele erreicht wurden, durch Themen nächsthöherer Priorität 2. Verbindung der Sensibilisierungs- und Ausbildungsprogramme mit den neuen Beratungsthemen 3. Vorbereitung der Beratungskommission auf die neuen Beratungsthemen 4. Informationsversammlung auf Zellen-Ebene	CV, technisches Personal der Gemeinden, SAF Technisches Personal der Gemeinden, SAF Technisches Personal der Gemeinde, SAF CV, technisches Personal der Gemeinde, SAF
Erklärung der Abkürzungen	CA = Concours Agricole CCDFP = Centre Communal de Développement et de Formation Permanente C,F,S,M,E siehe oberer Tabellenrand CN = Centres Nutritionnels CSD = Centres Sociaux de Développement CV = Commission de Vulgarisation SAF = Service Animation/Formation Umuganda = „freiwillige“, von den Gemeinden organisierte Gemeinschaftsarbeit, an der jedermann einen halben Tag pro Woche teilnehmen muß		

festgelegt werden. Die Zusammensetzung der Themen soll möglichst ausgeglichen sein. Folgende Kriterien sind dabei zu berücksichtigen:

- für die Bevölkerung attraktive Themen, d.h. solche, die in kurzer Zeit Resultate versprechen,
- für die Bevölkerung weniger attraktive Themen, d.h. solche, die erst auf längere Sicht hin Ergebnisse versprechen,
- Themen, deren Umsetzung Arbeit in verschiedenen Jahreszeiten verlangt, d.h. z.B.: zwei Themen für die Trockenzeit, drei Themen für die Regenzeit.

Einige zur Bewußtseinsbildung geeignete didaktische Instrumente:

- Theater
- Flanel-Wand-Bildserien
- Betriebsbesuche und Diskussion der auf dem Betrieb anzutreffenden Probleme
- Demonstrationsparzelle
- Lieder und Gedichte
- Beobachtungen im Feld: ein erodiertes Gelände besichtigen, einen fortschrittlichen Bauern besuchen, gut gedüngte Felder besichtigen, usw.

Dritte Phase

Die Bildung der Beratungskommission

Eine Woche bis zehn Tage lang organisiert die polyvalente Gruppe der Gemeindebediensteten eine technische Ausbildung der Beratungskommission, entsprechend den festgelegten Beratungsthemen. Diese Ausbildungsveranstaltung hat zum Ziel, die Beratungskommission auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Es handelt sich also darum, eine Grundausbildung zu vermitteln, um damit die Lösungsmöglichkeiten angehen zu können, die sich im Bereich der verschiedenen Themen eröffnen (Erosionsschutz anlegen, einen Stall bauen, usw.).

Im Verlauf dieser Woche werden die Bedingungen und Regeln des landwirtschaftlichen Wettbewerbs mit der Beratungskommission festgelegt. Der landwirtschaftliche Wettbewerb ist ein Instrument zur Stimulierung und Motivierung im CFSME-Beratungssystem. Während der Bewußtseinsbildungs- und Sensibilisierungsversammlungen wird die Bevölkerung auch über den Ablauf und die Regeln des landwirtschaftlichen Wettbewerbs informiert.

Vierte Phase

Die Beratungskommission besucht die Bauern, die etwas im Rahmen des landwirtschaftlichen Wettbewerbs verwirklicht haben, alle zwei bis drei Monate mehrere Male. Anlässlich dieser Besuche wird mit dem Bauern diskutiert, er wird beraten und ermutigt, seine Realisierungen zu verbessern oder auch neue zu beginnen. Diese Besuche sind gleichzeitig ein Instrument zur Sensibilisierung, zur Ausbildung, zur Stimulierung und zur Evaluierung. Die Beratungskommission soll nicht vorrangig das kritisieren, was schlecht gemacht wurde, sondern sie soll vor allem das, was gut gemacht worden ist, anerkennen, bewundern und loben, so daß sich der Bauer ermutigt fühlt.

Im gleichen Zeitraum führt das multidisziplinäre Team der Gemeindebediensteten eine systematische Ausbildung der Bevölkerung zu den verschiedenen Themen durch, wobei sie gut angepaßtes und geeignetes didaktisches Material einsetzt.

Diese Ausbildung kann im Rahmen des Umuganda (ein bis zwei Zellen über mehrere Wochen) stattfinden. Es ist vorteilhaft, wenn die in der Ausbildung angesprochenen Themen zur Jahreszeit passen (z.B. Stallbau in der Trockenzeit, Aufforstung im November, Erosionsschutz im März, usw.). Die Ausbildung kann in irgendeinem Zentrum stattfinden, z.B. Sozial- und Entwicklungszentrum oder Ernährungszentrum oder auch irgendwo im Freien auf dem Hügel, ganz nach den gegebenen Möglichkeiten.

Zur Ausbildung geeignete didaktische Instrumente:

- Flanell-Wand-Bildserie
- Plakate, Kalender, etc.
- Diskussionen, Gespräche, Erfahrungsaustausch, (Besuch der Beratungskommission)
- Besuch von Modellbetrieben
- Besuch von Demonstrationsfeldern etc.

Die Ausbildungs- und Evaluierungsarbeit der Beratungskommission erstreckt sich über ein ganzes Jahr. Während dieser Zeit ist es unabdingbar, daß die Gemeindebediensteten die **erforderlichen Infrastrukturen unterhalten**, um die Nachfrage der Bauern nach Erosionsschutzgras, nach Fruchtbäumen, nach Forstbäumen, nach Futterpflanzen und Gemüsesamen befriedigen zu können, stets entsprechend den Themen, die in der Beratung behandelt werden (Pflanzenvermehrungsfelder, Saatgutverkauf, Baumschulen, usw.).

Für die Durchführung der Evaluierung kann man Betriebshefte einrichten. In einem solchen Heft werden die durchgeführten Verbesserungen notiert, ein Betriebsplan angelegt, der die verschiedenen Parzellen und ihre Lage darstellt, die auf jeder Parzelle erzielten Ernteergebnisse eingetragen, usw.. Dieses

Betriebsheft wird, wenn möglich, von dem Bauern selbst mit Unterstützung eines Beraters geführt. Die Berater können daraus wichtige Informationen entnehmen, die ihnen dabei helfen, weitere Bauern zu ermutigen und zu beraten.

Die Beratungskommission führt ebenfalls ein Berichtsheft, in dem sie die Namen der besuchten Bauern, die anerkannten Realisierungen und einige Stichworte über die mit dem Bauern geführte Diskussion einträgt. Dies erlaubt, die Entwicklung von Realisationen über ein Jahr hinweg zu verfolgen. Die Informationen aus dem Heft liefern die notwendigen Daten, um die Realisierungen eines Betriebes am Ende des Jahres für den landwirtschaftlichen Wettbewerb anzuerkennen.

Es versteht sich, daß die Glaubwürdigkeit einer Beratungskommission dann größer ist, wenn ihre Mitglieder selbst ein gutes Beispiel geben und die Verbesserungen auf ihren eigenen Betrieben vormachen. Dazu ist es möglich, zwischen den Mitgliedern der Beratungskommission ein oder zwei Gruppen zur gegenseitigen Hilfe zu bilden, die sich wochenweise rollierend bei einem der Mitglieder einfinden, um Verbesserungen auf den Betrieben einzurichten (Erosionsschutz, Stallbau, Aufforstung usw.). Dies ist gleichzeitig eine ausgezeichnete Gelegenheit für die polyvalente Gruppe der Gemeindebediensteten, die mit der Beratungskommission begonnene Ausbildung zu erweitern und zu vertiefen.

Fünfte Phase

Ein Jahr nach Beginn des landwirtschaftlichen Wettbewerbs findet sich die Beratungskommission erneut zusammen für einen abschließenden Besuch bei allen Bauern, die eine oder mehrere Verbesserungen im Rahmen des landwirtschaftlichen Wettbewerbs vorgenommen haben. Die Beratungskommission gibt dieses Mal eine Beurteilung der Realisation und ihrer Unterhaltung während des ganzen Jahres ab. Das Urteil wird in Punkten ausgedrückt. Die Bauern, die die höchste Punktzahl erreichen, erhalten Preise (künstliche Stimulierung, → D 5) in Form von Arbeitsgeräten.

Zur Preisverteilung wird ein Fest organisiert, an dem die ganze Bevölkerung teilnimmt, und dort werden die fortschrittlichen Bauern jedermann vorgestellt. Im Verlauf dieses Festes kann man die Bevölkerung auf weitere Problembereiche mit Hilfe von Theater, Liedern, Gedichten und Tänzen aufmerksam machen. (Beispielsweise mit einem Lied- und Gedichtwettbewerb, der sich auf eines der für das zweite Jahr des landwirtschaftlichen Wettbewerbs vorgesehenen Themen bezieht).

Einige mögliche Preise

- Hacken, Buschmesser, Pickel, Schaufeln, Rechen, Gabeln, leere Benzin-kanister, Dachrinnen, Baumaterial für einen Stall;

- Dachziegel für das Haus, Sack Zement, Sprühgerät für eine Zelle, Schubkarren für eine Zelle;
- Werkzeug für das Umuganda in einer Zelle;
- Kalkdünger zur Bodenverbesserung;
- verbessertes Saatgut;
- Gemüsesaatgut und Mineraldünger.

Das CFSME-System versucht auf systematische Weise, das Prestige von fortschrittlichen Bauern zu erhöhen, so daß es zu einem allgemein erstrebenswerten Ziel der Bevölkerung wird, solches Prestige zu erlangen. Dazu spielen die Stimulierung und die Bewußtseinsbildung und Ausbildung eine vorrangige Rolle.

Einige mögliche Mittel zur Stimulierung:

- Besuch von Autoritäten bei fortschrittlichen Bauern;
- eine Urkunde von der Gemeinde für fortschrittliche Bauern;
- die Veröffentlichung von Namen und Fotos von fortschrittlichen Bauern in der Zeitung;
- die Nennung der Namen im Radio;
- die Überreichung von Orden an fortschrittliche Bauern;
- Hinweistafeln bei Modellbetrieben;
- der Besuch der Beratungskommission bei fortschrittlichen Bauern.

Am Ende eines Jahres des landwirtschaftlichen Wettbewerbs gibt es auch Gelegenheit, der Bevölkerung einige Ergebnisse im Detail zu vermitteln, z.B.:

- die Ertragserhöhung auf der Parzelle eines Bauern, seitdem er Dünger einsetzt;
- der Wertzuwachs einer Aufforstung im Verlauf eines Jahres;
- der Wert des Mistes von fünf Ziegen von diesem oder jenem Bauern, im Verlauf eines Jahres, usw.

Im Bericht einer Beratungskommission lassen sich alle Evaluierungsergebnisse des vergangenen Jahres zusammenfassend darstellen.

Einige mögliche Evaluierungsinstrumente

- Betriebsheft (von einem Bauern oder einem Funktionär zu führen);
- Berichtsheft der Beratungskommission;
- Untersuchung mit vorgefertigtem Fragebogen;
- von den Beratern geführte Betriebsspiegel;
- Ausgabebuch für Pflanzen in Baumschulen und auf Pflanzen-Multiplikations-Feldern, das von dem jeweiligen Verantwortlichen geführt wird;

- Deckbuch, das der Verantwortliche in der Deckstation führt;
- Tagebuchaufzeichnungen des Landwirts und des Veterinärs der Gemeinde;
- Verzeichnis der in der Region übernommenen modernen Techniken nach einem landwirtschaftlichen Wettbewerbsjahr.

Sechste Phase

Der landwirtschaftliche Wettbewerb für das kommende Jahr ist entsprechend den Evaluierungsergebnissen zu berichtigen. Die Themen können nach den gemachten Erfahrungen geändert werden. Die Preise sollten angepaßt werden entsprechend der Bedeutung, die der künstlichen Stimulierung bei den neuen Beratungsthemen zukommt. Gleichermaßen muß auch das Bewußtseinsbildungs- und Ausbildungsprogramm in bezug auf die damit gemachten Erfahrungen und die neuen Prioritäten überdacht werden. Diese Arbeit wird von der Beratungskommission gemeinsam mit der polyvalenten Gruppe der Gemeindebediensteten und dem präfektoralen Zentrum für die Entwicklung und Ausbildung vorgenommen. Wenn das neue Programm definiert ist, wird die Bevölkerung informiert und alles beginnt von vorne.

Abschließende Bemerkungen

Die Beratung nach dem CFSME-System wurde im landwirtschaftlichen Projekt von Kibuye entwickelt und ausgiebig über viele Jahre getestet und in der gesamten Präfektur eingesetzt. Ein Dienst für Animation und Ausbildung hat die Entwicklung des didaktischen Materials und die Ausbildung der Gemeindebediensteten im Gebrauch dieses Materials und in der Organisation und Durchführung der Beratung übernommen.

Wesentliche Elemente dieses Beratungsansatzes wurden in den folgenden Jahren vom rwandischen Landwirtschaftsministerium in ein „Nationales Beratungssystem“ übernommen. Es hat allerdings den Anschein, daß die partizipatorische Grundidee und die emanzipatorische Entwicklungsphilosophie, die dem Ansatz zugrunde liegen, innerhalb der staatlichen Administration Rwandas, mit ihren eher gegensätzlichen Traditionen und Verfahrensweisen, keine echte Chance fand. Gegenwärtig ist die Diskussion um ein neues Nationales Beratungssystem für Rwanda in vollem Gang.

Das CFSME-Beratungs-System kann nicht einfach landesweit verordnet werden. Wie alle Beratungs-Systeme kann man es nicht einfach schematisch anwenden, unverändert an andere Plätze transferieren. Nur wer die Grundsätze, die Prinzipien, die wesentlichen grundlegenden Zusammenhänge verstanden hat, und gleichzeitig von der Richtigkeit der damit verbundenen „Beratungsphilosophie“

überzeugt ist, kann einen Transfer mit Aussicht auf Erfolg versuchen. Ein solches Beispiel für die Anwendung von CFSME in einem völlig andersartigen afrikanischen Kontext gibt → B 1. Weitere Einzelheiten aus dem CFSME-System werden in → E 12, → D 5 und → D 6 dargestellt. Eine sehr ähnliche Pädagogik verfolgt GRAAP, → D 7.

Literatur

Ernst GABATHULER: Résumé du cours de formation sur le Système National de Vulgarisation (SNV) du Rwanda, donné aux Agronomes et Vétérinaires des Communes, appuyé par le Projet Agro-Pastoral de Nyabisindu. Projet Agro-Pastoral de Nyabisindu, 8, 1982, 26 p.

Quelle

Ernst GABATHULER: Le système de vulgarisation CFSME/AE. In: Bulletin agricole du Rwanda, 12. 10. 1979, p. 188 — 199.

Bearbeitung

Volker HOFFMANN

Das „Training & Visit System“ der Weltbank

Mit ähnlichen Überlegungen wie bei der SATEC (→ A 1) begann man — allerdings ohne das Element **Beteiligung** der Mitarbeiter — in der unteren Seyhanebene in der Türkei mit der Beratung für bewässerten Baumwollanbau.

Der **Dienst für Bauernerziehung** (CES = Ciftci Egitim Servisi) wurde von der Weltbank (IBRD) finanziert. Die Organisationsform wurde von einer israelischen Consulting-Firma entwickelt. Der Einsatzplan für die Berater enthielt folgende Elemente:

- Ausarbeitung wöchentlicher Programme,
- Kontaktpflege zu den Bauern,
- Weiterleitung von Problemen an die „Spezialisten“ der nächsthöheren Ebene,
- Erhebung von Daten über Erträge, Pachtland usw. für den Jahresbericht der CES,
- Übermittlung von Namen kreditberechtigter Landwirte an die Agrarbank,
- einmonatige Fortbildungskurse während der Winterzeit.

Die Erfolge der CES im Baumwollanbau werden unterschiedlich beurteilt. Mit Unterstützung der Weltbank wurde die Organisationsform für den Einsatz in anderen Ländern, insbesondere für Asien, revidiert und unter der Bezeichnung „T & V“, „Training and Visit System“ eingeführt.

Die **Voraussetzungen** zur Einführung effizienter Beratung sehen die Autoren des „T & V“ u.a. darin, daß eine eindeutige politische Bereitschaft vorhanden ist, den bestehenden **Beratungsdienst zu reformieren**. Nach den Prinzipien **Konzentration, Vereinfachung** und **Prioritätensetzung** sollen **Organisation, Beratungsinhalte** und die **Auswahl der Landwirte** gänzlich neu geregelt werden.

- (1) Das Nebeneinander von ländlichen Diensten wird beseitigt. Vom Ministerium bis hinunter auf Dorfebene wird ein **einheitlicher Beratungsdienst** aufgebaut. Bestehende Dienste werden z. T. eingegliedert.
- (2) Der Beratungsdienst macht **ausschließlich Beratung**, keine beratungsfremden Aufgaben wie z.B. Kontrollen, Statistiken, Kreditvergabe o.ä.
- (3) Nach der Revision des Beratungsdienstes wird ein **straffer Arbeitsplan** ausgearbeitet:
 - a) Anzahl von Kontaktbauern-Betrieben je Berater,
 - b) Besuchsplan für die Kontaktbauern-Betriebe,
 - c) wöchentlich oder vierzehntägig Fortbildung der Berater,
 - d) wöchentliche Besuche des „Supervisors“ mit dem Berater auf den Feldern der Landwirte.

- (4) Konzentration auf **schnelle Erfolge**, und dafür geeignete Technologien und Empfehlungen.
- (5) Sorgfältige Auswahl der Kontaktbauern und anfängliche Konzentration der Arbeit auf diese.
- (6) Ausnutzung vorhandener Ressourcen und Ausarbeitung von Empfehlungen, **angepaßt** an die Fähigkeiten der Bauern.
- (7) **Direkte Verbindung** zur Agrarforschung, die auf die **Situation** der Landwirte zugeschnitten wird (Angewandte Forschung und Spezialisten auf dem Regionalniveau des Beratungsdienstes).
- (8) **Direkte Verbindung** zur Anlieferung von Produktionsmitteln und Kredit.
- (9) Ständige Verbesserung und Veränderung des Programms durch Selbst- und Fremdevaluierung (**Monitoring and Evaluation**).

Dieser Beratungsansatz der Weltbank erfordert politisch-administrative Voraussetzungen, die oft nicht leicht zu schaffen sind, und dann ein sehr straffes Projektmanagement. Im Gegensatz zur GOPR (→ A 1) sind die Feldberater hier nicht an der Setzung von Zielen beteiligt. Auch die Landwirte werden von der Beratungsorganisation ausgewählt, dann allerdings intensiv betreut.

Im „T & V-System“ sind somit Erfahrungen aus den „Package-Programmen“, den Programmen des „Integrated Rural Development“ und den französischen Interventionengesellschaften verschmolzen. Keinen Eingang in das produktionsorientierte Programm haben „soziale“ Förderungsaspekte gefunden, die für die Ansätze des „Community Development“ oder des „Group Farming“ so bedeutsam waren.

Neben dem unbestreitbaren Nutzen und der Zweckmäßigkeit eines revidierten, politisch unterstützten Beratungsdienstes sind jedoch auch nachteilige Entwicklungen zu beobachten.

Die Übertragung des Systems, das ursprünglich für Bewässerungsprojekte entwickelt wurde, in „rain-fed-agriculture“ im großen Stil hat in der Praxis eine Reihe von Schwierigkeiten erkennbar werden lassen. Danach erscheinen als kritische Bereiche:

- die Auswahl der Kontakt-Farmer. Erfahrungen zeigen, daß hier der Informationsfluß nicht selten endet, nur ein kleiner Teil von Landwirtschaftsfamilien profitiert, Ungleichheiten erwachsen;
- die Zielgruppen-Problematik. Landwirtschaftsfamilien leben in unterschiedli-

chen Situationen. Der zentrale Ansatz zeigt Schwierigkeiten, diese Differenzierung zureichend zu berücksichtigen;

- die Ausbildung der Feldberater ist meist auf Produktionstechnik begrenzt. Einsicht in den Farm-family-Zusammenhang fehlt und wird von den Subject-Matter-Specialists selbst selten zureichend vermittelt;
- das vorgeschriebene Besuchssystem wird von Feldberatern z.T. als ungenügend begründete Bevormundung durch Vorgesetzte erlebt;
- die Feldberater verfügen oft nicht über genügend Transportmöglichkeiten für die vorgeschriebenen Dorfbesuche;
- Personalvermehrung und laufende Kosten des Systems belasten den öffentlichen Haushalt. Es ist fraglich, ob nach Beendigung der Finanzierung durch die Weltbank oder andere Geber die Finanzierung aus Landesmitteln aufrechterhalten werden kann. (In der Arabischen Republik Jemen z.B. hat sich der Beratungsdienst der Weltbank im Blick auf den schnellen Erfolg völlig verselbständigt. Er blieb ohne Auswirkungen auf den Aufbau des staatlichen Dienstes.)

Andere Autoren resumieren die vorliegende Erfahrung noch kritischer. In einem **relativ engen Bewertungsrahmen** werden dabei die oben bereits genannten Schwierigkeiten als gewichtig und wenig modifizierbar angesehen oder spezifischer kritisiert. So habe sich das 14tägige Besuchssystem über weite Zeiträume des Jahres als absolut unpraktisch und irrelevant erwiesen, die Organisation werde den unterschiedlichen räumlichen, verkehrstechnischen und sozioökonomischen Bedingungen nicht genügend gerecht, die wirklich hilfsbedürftigen ländlichen Armen würden nicht erreicht, die Kosten der Reorganisation der staatlichen Dienste zahlen sich nicht aus.

Die Pro- und auch die Contra-Positionen zum T & V-System werden von qualifizierten und erfahrenen Kennern der Probleme vertreten. Eine provisorische Erklärung dieses Phänomens läßt folgendes vermuten:

- Die Autoren gehen von unterschiedlichen Wertprämissen und unterschiedlichem Verständnis von „Entwicklung“ aus;
- Training & Visit wird nicht gleichartig verstanden und abgegrenzt (wann hört ein modifiziertes System auf, ein T & V-System zu sein?);
- die beobachteten Fälle beziehen sich auf wesentlich unterschiedliche Situationen.

Insoweit diese Annahmen zutreffen, ergeben sich vermittelnde Positionen, d.h.

eine Einschätzung der Eignung des jeweiligen Ansatzes in bezug auf die je vorliegenden Bedingungen (situationsfunktionale Betrachtung, → Kap. III.14.5).

Die Bezeichnung „Beratungs-System“ verspricht eigentlich mehr als der tatsächlich empfohlene Beratungsansatz halten kann. Notwendige Erfolgsbedingungen kommen undifferenziert zwischen wünschenswerten glücklichen Umständen einher, althergebrachte Arbeitsprinzipien, die von niemandem bestritten werden, mischen sich mit sehr detaillierten neuen Handlungsanweisungen. Die Zusammenhänge der Elemente zum ganzen „System“ werden meist nicht näher aufgeheilt.

Daraus ergibt sich unseres Erachtens als Fragestellung, ob und auf welche Weise der ursprüngliche Ansatz des T & V-Systems an je vorliegende Bedingungen angepaßt, mit Elementen und Strategien eines partizipatorischen Mobilisierungs-Ansatzes verbunden werden kann. Dies wird unter anderem auch daran deutlich, daß beide Ansätze auf die Ermittlung der Situation der Zielgruppen, der Interaktionen aus Aktivitäten, der Beobachtung und Bewertung von Ergebnissen angewiesen sind, d.h. hierfür geeignete Verfahrensweisen aufnehmen müssen. Es ist leicht erkennbar, daß z.B. Fragestellungen des Farming-Systems-Research, des Adaptive Research (nicht nur standortkundlich, sondern auch sozioökonomisch), des Monitoring, der Evaluierung, der Aus- und Weiterbildung von Feldberatern und Vorgesetzten, der Kooperation mit anderen Institutionen, der Berücksichtigung anderer hemmender oder hindernder Faktoren allgemein bedeutsam, jedoch nur begrenzt ansatzspezifisch zu beurteilen sind.

Besonders bedauerlich ist daher, daß trotz der raschen Verbreitung des T & V-Ansatzes und der unterschiedlichen Bewertung dieses Ansatzes kaum einschlägige empirische Untersuchungen vorliegen.

Daß man viele Elemente aus dem Empfehlungskatalog des T & V erfolgreich einsetzen kann, soweit man die besondere Angemessenheit vorher kritisch geprüft und unter den vorliegenden Situationsbedingungen erprobt hat, zeigen inzwischen auch einige Projektbeispiele aus der GTZ-Arbeit. In diesem Handbuch z.B. → B 1 und → B 5.

Literatur:

Y. AKTAS: Landwirtschaftliche Beratung in einem Bewässerungsprojekt der Südtürkei. Sozialökonom. Schriften zur Agrarentwicklung, Band 18, Saarbrücken: Breitenbach 1976, 243 S.

D. BENOR, J.Q. HARRISON: Agricultural extension. The Training and Visit System. Washington, D.C: World Bank 1977.

D. BENOR, J.Q. HARRISON, M. BAXTER: Agricultural Extension: The Training and Visit System. Washington, D.C. The World Bank 1984.

P. VON BLANCKENBURG: The Training and Visit System in Agricultural Extension. A Review of First Experiences. In: Quarterly Journ. of Agriculture, Vol. 21, No. 1, Jan. - March 1982, p. 6 - 25.

M.M. CERNEA, J.K. COULTER, J.F.A. RUSSEL, 1984: Strengthening Extension for Development: Some Current Issues. Seminar Strategies for Agric. Extension in the Third World, IAC, Wageningen, The Netherlands.

M.M. CERNEA, B.J. TEPPING: A System for Monitoring and Evaluating Agricultural Extension Projects. World Bank Staff Working Paper. No. 272, December 1977. Washington, D.C. 20433.

G. COCHRANE: Social Inputs for Project Appraisal. Intern. Dev. Review, 1977/2, Focus p. 9-12.

GTZ (Hrsg.): The Training and Visit Extension System in India. Report of the familiarization trip by a GTZ study group to India. Eschborn: GTZ 1980

J. HOWELL: Issues, non-issues and lessons of the T and V Extension System. Seminar Strategies for Agric. Extension in the Third World, Jan. 18-20, 1984. Intern. Agric. Centre, Wageningen, The Netherlands.

U.J. NAGEL: The modified training and visit system in the Philippines. A study on the Extension Delivery System in Region III. TU Berlin, FB Intern. Agrarentwicklung (FIA) Seminar f. Landw. Entwicklung (SLE), Reihe Studien Nr. IV/43, 1983.

Bearbeitung

Hartmut ALBRECHT, Volker HOFFMANN, Gerhard PAYR, Rolf SÜLZER

Forschung und Entwicklung: Verbesserung landwirtschaftlicher Nutzungssysteme durch „Farming Systems Research“

Farming Systems Research (FSR) oder französisch „Recherche des Systèmes d'Exploitation Agricole“ (RSEA) nimmt heute einen vorrangigen Platz ein, wenn es um die Entwicklung neuer landwirtschaftlicher Techniken oder um die Weiterentwicklung landwirtschaftlicher Produktionssysteme geht. Die wichtigen Grundsätze der Interdisziplinarität und der Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis bringen FSR auch in die Nähe von Beratungsansätzen.

1. Vorgeschichte

Die neuen landwirtschaftlichen Techniken, die in den Kolonien eingeführt wurden, dienten vorwiegend der Produktion von Exportgütern. Vorherrschend waren Großgrundbesitze mit Plantagenbewirtschaftung in Monokultur. Nach mehreren Jahrzehnten, einer beträchtlichen Zunahme der Bevölkerung und einer wachsenden Landflucht und gleichzeitigen Verstädterung reichten die vermarkteten Grundnahrungsmittel nicht mehr aus. Damit richtete sich das Interesse vermehrt auf die Kleinbauern, die bislang die Nahrungsmittelversorgung sichergestellt hatten.

Mit der grünen Revolution wurden neue Technologien für eine Intensivierung der Grundnahrungsmittelproduktion verfügbar. Die größten Ertragszunahmen zeigten sich in fruchtbaren Gebieten und bei intensiver Anwendung von Hilfsstoffen. Das heißt, die meisten Kleinbauern konnten nur beschränkten Nutzen aus der grünen Revolution ziehen, da sie entweder gar keinen Zugang zu den erforderlichen Betriebsmitteln hatten oder aber das erhöhte Risiko scheuten. Erst in der folgenden Generation wurden robuste, leistungsfähigere Sorten für schwierige Produktionsbedingungen entwickelt.

Vielerorts entstanden nun anfangs der siebziger Jahre regionale ländliche Entwicklungsprojekte, die eine ganzheitlichere, über die rein produktionsfördernde Form hinausgehende Entwicklung anstrebten. Dieses Umdenken in der Entwicklungspolitik erfolgte nicht zufällig und isoliert. Gleichzeitig wurde auch mehr und mehr ein ganzheitlicheres Denken in den Industrieländern fühlbar. Der Club of Rome veröffentlichte seine Modelle des begrenzten Wachstums, und allenthalben stellte man gegenseitige Abhängigkeiten von Düngung und Trinkwasserversorgung, Abwässern und Seenverschmutzung fest. Auf schmerzliche Weise wurde es uns bewußt, daß wir alle in einem System leben und daß wir alle irgendwie miteinander verbunden sind.

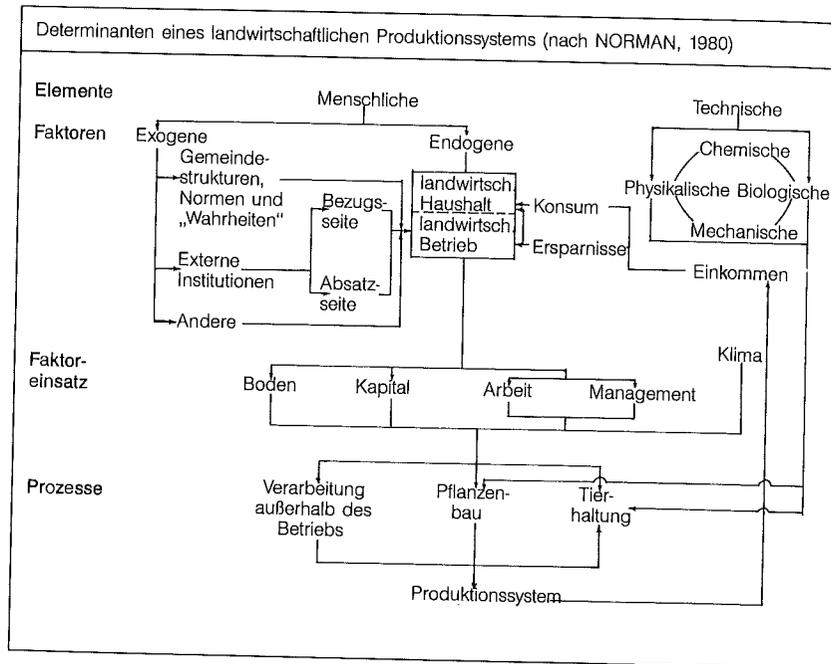
Ein Ausdruck dieser Erkenntnis ist die Feststellung, daß jedes Feld, jeder Acker, daß jeder Bauernbetrieb, jede Dorfgemeinschaft ein System darstellen, in welchem die Bestandteile nicht beliebig ausgetauscht oder verändert werden können, wenn man nicht Gefahr laufen will, daß das Gesamtsystem aus dem Gleichgewicht gerät.

2. Womit befaßt sich nun FSR innerhalb dieser Vielzahl von Systemen?

Die Antwort darauf ist nicht leicht zu geben, weil alle Systeme auch miteinander vernetzt sind und teilweise ineinanderfließen. Daher kommt wohl auch die wachsende Zahl von Schulen, die alle ein etwas anderes Verständnis von FSR vertreten. Übersicht 1 mag mehr aussagen als viele Worte.

Das Farming-System ist ein lebender Organismus, und je nach Entwicklung, Präferenz oder sonstigem Einfluß kann er sich anpassen und verändern, aber jede

Übersicht 1:



Veränderung hat Rückwirkungen auf das ganze System. Dieses System kann (auch wieder je nach Schule) auf verschiedenen Ebenen angegangen werden. Nehmen wir als Beispiel ein einzelnes Feld. Ziel ist es in der Landwirtschaft, dieses Feld produktionsfähig zu erhalten und langfristig die Ertragsfähigkeit zu optimieren. Ein FSR-Programm würde sich in dieser Systemanalyse mit dem Einfluß von Mischkulturen und Fruchtfolgen, mit der Bodenfruchtbarkeit und Bodenstrukturveränderungen, mit Düngerfixierung und Wasserhaushalt befassen.

Auf einer andern Stufe, da wo das System des ganzen Betriebs in Betracht gezogen wird, gehört zum Forschungsinhalt, welchen Einfluß Pflanzenbau und Tierhaltung haben, ob die Futterbasis genügt, oder welchen Einfluß die Düngung mit organischem Dünger haben wird. Wichtig ist auch die Frage nach der saisonalen Arbeitsbelastung, oder ob zusätzliche Hilfen erforderlich sind. Es muß untersucht werden, welche gegenseitigen Beeinflussungen durch die einzelnen Betriebszweige entstehen.

Der Begriff von FSR (so wie er hauptsächlich gehandhabt wird) schließt zusätzlich auch noch soziale und marktwirtschaftliche Faktoren ein. Die einzelnen Bauernfamilien haben unterschiedliche Präferenzen in der Wahl ihrer Betriebsform oder in den Vorlieben auf ihrem Speisezettel. Es kommen hinzu die kulturellen und religiösen Hintergründe der verschiedenen Volksgruppen (Rinderhaltung bei Hindus, Schweinehaltung bei Moslems etc.).

NORMAN und COLLINSON, zwei FSR-Forscher nennen folgendes Ziel (1986):

Das vordringliche Ziel von FSR ist es, das Wohlergehen von einzelnen Bauernfamilien zu verbessern, indem der Ertrag auf ihrem Betrieb gesteigert wird unter Berücksichtigung ihrer begrenzten Mittel und den Normen ihrer Umgebung.

Aus dem bis hierher Dargestellten wird klar: FSR befaßt sich nicht mit der Behebung von Ungerechtigkeiten wie Landverteilung und Weltwirtschaftsordnung, obwohl gerade davon ein beträchtlicher Anteil der Unterentwicklung ausgeht.

3. Wie wird FSR in der Praxis eingesetzt?

NORMAN und COLLINS unterscheiden vier Schritte:

- a) **Eine beschreibende, untersuchende Phase**
Ein interdisziplinäres Team von Sachverständigen (Agronom, Soziologe, Ökonom, Ethnologe) versucht in möglichst kurzer Zeit abzuklären, welche Bedürfnisse die Bauernfamilien äußern, welchen Grenzen und Zwängen sie ausgesetzt sind und welche Beweglichkeit das vorhandene System zuläßt.

b) Eine Planungsphase

Die Sachverständigen arbeiten Lösungsvorschläge für die anstehenden Probleme aus. Die Lösungsvorschläge können den Erkenntnissen entstammen, die auf Forschungsstationen gewonnen wurden, sie können das Ergebnis von Feldversuchen sein oder dem Wissens- und Erfahrungsschatz der Bauern entspringen.

c) Eine Testphase

Es werden die vielversprechendsten Alternativen ausgewählt und hierauf unter den Bedingungen der interessierten Bauern erprobt. In diese Phase gehört der ganze Komplex von On-Farm-Research (OFR).

d) Verbreitungsphase

Auch die Verbreitungsphase enthält noch eine Forschungskomponente. Darin werden die Auswirkungen der angewandten Neuerungen verfolgt und analysiert.

Selbstverständlich können die vier Phasen für verschiedene Fragen nebeneinander und zeitlich verschoben ablaufen, und in der Planungsphase können neue Fragen auftauchen, die abgeklärt werden müssen.

4. Was hat der FSR-Ansatz gebracht?

Aus dem Vorhergesagten ist sichtbar geworden, daß es äußerst schwierig ist, alle bestimmenden Komponenten eines solchen Systems zu erkennen und für eine weitere Bearbeitung zu gewichten.

Die wichtigste Neuerung besteht darin, daß der Kleinbauer im Mittelpunkt steht. Das heißt, die Forschung ist zielgruppenorientiert. Ausschlaggebend für die Forschung sind nicht mehr ausschließlich die Forschungsprogramme der Versuchstationen, sondern die Bedürfnisse der Bauern und ihre Art der Bodennutzung. Dies setzt voraus, daß vor dem Auftrag an die Forschungsstation sehr genau abgeklärt werden muß, unter welchen Verhältnissen der Bauer wirtschaftet (Klima, Boden, Bewässerung, Arbeitskräfte, Maschinen, Dünger, Pestizideinsatz etc.) und welches seine Präferenzen sind. Das herrschende Betriebssystem des Bauern wird als ein Ganzes gesehen, in das nicht beliebig neue Technologien eingepflanzt werden können.

Das heißt, die Techniker müssen zuerst vom Bauern lernen, müssen sein Betriebssystem verstehen, bevor sie Alternativen vorschlagen. Entscheidend wird, ob sie zu den wichtigsten Problemen angepaßte Lösungen vorschlagen können.

5. Wie wird FSR von On-Farm-Research (OFR) abgegrenzt?

Ein häufiges Mißverständnis besteht darin, daß angenommen wird, OFR und FSR seien austauschbare Begriffe. Nur weil ein Experte seine Versuche auf dem Betrieb des Bauern und mit dem Bauern durchführt, handelt es sich bei seinem Vorgehen noch nicht um FSR. OFR ist vielmehr ein wichtiger Bestandteil von FSR, vor allem in der Testphase. OFR beschränkt sich auch innerhalb von FSR auf die Land-Wirtschaft und die Land-Technik. Mittels OFR können wir den Ertrag auf die Land-Wirtschaftlichkeit einer Kultur und die verschiedenen Anbautechniken oder Fruchtfolgen vergleichen. Auch diese Schritte lassen sich in unterschiedlicher Bauernbezogenheit durchführen. So kann der Forscher selbst eine schießliche Kultur oder Technik auf dem Land des Bauern einsetzen, er kann sie überwachen, oder er kann die ganze Durchführung dem Bauern überlassen. Über Annahme oder Ablehnung befindet aber letztlich stets der Bauer, und er entscheidet schließlich darüber, ob sich die Neuerung mit seinem bisherigen System verträgt. OFR hat seinen Platz innerhalb von FSR da, wo das Kernproblem aufgedeckt ist, Lösungsvorschläge für dieses Problem gefunden sind und diese Lösungsvorschläge nun unter bäuerlichen Verhältnissen getestet werden müssen. FSR geht über OFR hinaus, indem dort die Präferenzen der Bauernfamilien und deren Verhalten berücksichtigt, das soziale Umfeld mit eingeschlossen, die Verfügbarkeit von Inputquellen und Vermarktungskanälen in Betracht gezogen sowie ökologische und ertragserhaltende Maßnahmen mit einbezogen werden.

6. Welches sind die Fortschritte, die bereits erzielt wurden?

Dazu gehört die Einsicht, daß die Bauern nicht aus irrationalen Gründen handeln, sondern stets bestrebt sind, unter allen Umständen ihr Betriebssystem im Gleichgewicht zu halten. Von daher ist unter den Experten eine größere Bescheidenheit festzustellen, eine erhöhte Bereitschaft, sich vom Wissen der Bevölkerung belehren zu lassen. Wichtig war auch die Erkenntnis, daß ein großer Teil der Entscheidungen innerhalb des bäuerlichen Wirtschaftssystems von Frauen getroffen wird, und daß es sich aufdrängt, deren Erfahrungen mit anzuhören und sie in den Entscheidungsprozeß mit einzubeziehen.

Zahlreiche Nutzungssysteme sind eingehend erforscht worden, so etwa die semiariden und die feuchtheißen Tropen. Dabei zeigten sich die Zusammenhänge und die Anfälligkeit ihres Gleichgewichtes.

Für gewisse Bedingungen sind ganze neue Systeme entwickelt worden. Andersorts hat man gemischte Nutzungsformen näher beobachtet und weiterentwickelt, so etwa die Strauch- und Baumwirtschaft in Forschungsprogramme aufgenommen und ganz allgemein die Forschungsprogramme vermehrt auf dem Wissen der Bauern aufgebaut und weitergeführt.

Das Umweltbewußtsein und das vernetzte Denken haben weitere Kreise erobert.

7. FSR ist mancherorts auf Kritik gestoßen, woher rührt dies?

Innerhalb des Forschungsbereichs bestehen zahlreiche Spannungsfelder. Einige sollen hier genannt werden:

- Systemforschung ist eine langwierige Angelegenheit und dadurch sowohl dem Erfolgsdruck von seiten der Bauern als auch den Erwartungen der Geldgeber ausgesetzt. Die Bauern sind es müde, stets nur ausgefragt zu werden, und sie möchten endlich Resultate sehen.
- Unsere Ausbildung geht dahin, daß Komponenten beliebig austauschbar sind, und unsere Technik befaßt sich mit Einzelbestandteilen der Technik. Es fehlt an der Ausbildung zum ganzheitlichen Denken und an der Schulung, in interdisziplinären Teams zusammenzuarbeiten.
- Im Bestreben, stets noch genauere Unterlagen und Analysen vorzuweisen, erschöpften sich viele Systemforscher in der Systembeschreibung, ohne je zu konkreten Vorschlägen zu kommen. Es wurde sehr viel Aufwand betrieben, ohne je zu handfesten Ergebnissen zu gelangen.
- Eine institutionelle Basis für das interdisziplinäre Vorgehen ist nicht vorhanden. Agrarwirtschaftler, Ethnologen, Ökologen, Land- und Wassertechniker, Tier- und Pflanzensachverständige sind in verschiedenen Instituten tätig und womöglich von verschiedenen Ministerien abhängig.
- Die Zusammenarbeit zwischen Forschung und Beratung funktioniert nur selten. Lange haben die Berater, die sich von der Forschung verlassen fühlten, ihre kleinen Forschungs- und Versuchsprogramme selbst durchgeführt, und heute, nachdem die Forschung den Bauern als wichtigen Informanten entdeckt hat, zieht diese es vor, sich bei ihrer Arbeit direkt an die Bauern zu wenden.
- Die Berater werden dadurch zu Vermittlern von Lösungen, ohne daß sie vorher die Beratungsinhalte selbst überprüfen konnten. Ihre Kenntnisse und ihre günstigen Kontaktvoraussetzungen werden von der Forschung nicht genutzt.
- Die kurzfristigen Interessen der Bauern, die aus ihren Präferenzen oder aus ihren Notlagen herrühren, sind nicht im Einklang mit einer längerfristigen Ertragssicherung (Brandrodung — Erosion, Abholzung — Klimaveränderung), ganz analog unseren eigenen Verhaltensweisen in den Industrieländern (jeder sein eigenes Auto — Luftverschmutzung — Waldsterben).

Diese Beispiele zeigen, wie wenig unser Denken in Systemen und Zusammen-

hängen geschult ist und wie sehr kurzfristige Vorteile und Bequemlichkeiten unser Verhalten bestimmen.

8. Welche Folgerungen ergeben sich für das weitere Vorgehen?

Der Systemansatz ist wichtig und darf weder im Kleinen, Detailreichen, noch in der globalen Gesamtsicht unbeachtet bleiben. Selbst wenn der Bauer sein eigenes System nur schrittweise verändern kann/will, so muß dennoch bei der Einführung jeder Neuerung auf die enge Verflochtenheit im System geachtet werden. Außerdem muß für den Bauern jeder einzelne Schritt hin auf eine Neuorientierung interessant sein, sonst wird er sich nicht zum Mitmachen bewegen lassen. Wichtigste Voraussetzung ist die Bildung von Vertrauen und die Zusammenarbeit zwischen Beratern, Forschern und Bauern. Dazu gehört vor allen Dingen, daß Forscher und Berater Verständnis aufbringen für das bisherige Betriebssystem, es als Frucht einer langen Tradition und Anpassung an die herrschenden Verhältnisse anerkennen und erst nach eingehender Kenntnis dieses Systems überprüfte Änderungen vorschlagen.

Die notwendige Zusammenarbeit zwischen Forschung und Beratung könnte durch FSR den längst überfälligen Impuls erhalten.

Literatur

- D. BYERLEE, L. HARRINGTON, D. L. WINKELMANN: Farming Systems Research: Issues in Research Strategy and Technology Design. In: American Journal of Agricultural Economics, vol 64, No 5, 1982, 5 S.
- R. CHAMBERS, B. P. GHILDYAL: Agricultural Research for Resource-Poor Farmers: the Farmer-First-and-Last Model. IDS Discussion Paper, April 1985, 30 S.
- M. COLLINSON: Farming Systems Research: Diagnosing the Problem. A Paper for the 1984 Annual Agricultural Symposium. The World Bank, Washington, Jan. 913 1983, 22 S.
- R. H. HARWOOD: An Overview of Farming Systems Research Methodology. Presented at the Symposium on Farming Systems Research, Jefferson Auditorium, USDA South Building, Washington, DC, December 8-9, 1980. 12 S.
- P. E. HILDEBRAND, S. RUANO: El Sondeo. Una metodología multidisciplinaria de caracterización de sistemas de cultivo desarrollada por el ICTA. Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas, Guatemala. Folleto Técnico 21, 1982, 15 S.
- J. V. REMENYI, (Ed.): Agricultural Systems Research for Developing Countries. Proceedings of an international workshop held at Hawkesbury College Richmond, N.S.W., Australia, 12. - 15. 5. 1985.

R. E. RHOADES: Understanding small-scale farmers in developing countries: Sociocultural perspectives on agronomic farm trials. In: Journal of Agronomic Education, vol 13, 1984, S. 64-68

N. W. SIMMONDS: The State of The Art of Farming Systems Research. World Bank Technical Paper Number 43. 100 S.

Quelle

T. ZELLWEGER: Verbesserung landwirtschaftlicher Nutzungssysteme. Eine Einführung in Farming-System-Research (FSR). In: Berater-News, LBL, Lindau, 2/86, S. 6-13

Bearbeitung

Volker HOFFMANN, Tonino ZELLWEGER

Landwirtschaftliche Beratung in der Zentralregion Togos - Strategie, Inhalte, Methoden, Mittel

1. Grundproblematik

Das traditionelle Anbausystem in der Zentralregion ist gekennzeichnet durch Wanderhackbau und Brandrodung. Die Ackerflächen werden für 4 Jahre bebaut und dann in Brache gelassen. Dieses System ist nur dann stabil, wenn die Bevölkerungsdichte 15 — 20 Personen/km² nicht übersteigt.

In einigen Zonen der Zentralregion, in denen neben dem normalen Bevölkerungswachstum noch eine hohe Immigration herrscht, vor allem von Kabyés aus dem Norden, gibt es bis zu 13 % jährliches Bevölkerungswachstum. Die Bevölkerungsdichte erreicht dort 90 Personen/km². Nach den Berechnungen des Planungsministeriums wird im Jahr 1995 die gesamte Ackerfläche der Zentralregion genutzt sein. Eine Modellrechnung hat gezeigt, daß bei einer abnehmenden Bodenfruchtbarkeit von 1 % pro Jahr (das ist eine sehr niedrig angesetzte Schätzung) das Betriebseinkommen bis zum Jahr 2000 um 25 % sinken wird.

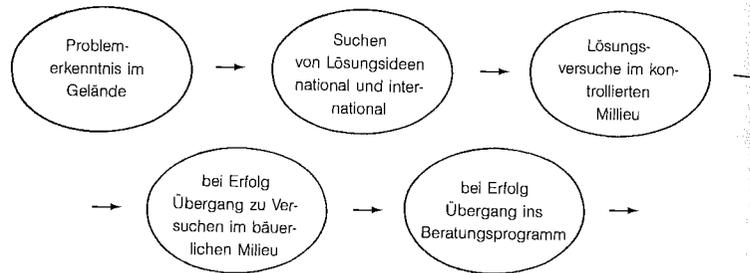
Die Infrastruktur wird durch die Nord-Süd-Achse Lomé-Dapaong geprägt. An dieser Achse liegen die wichtigsten Märkte, Transportwege, Rot-Kreuz-Stationen und Schulen. Diese Infrastruktur hat eine hohe Attraktivität. Dadurch nimmt die Bereitschaft der Bevölkerung zum Ortswechsel ab, und es kommt zu großen Entfernungen Feld — Wohnort. 12 km sind keine Seltenheit.

Der größte Teil der ländlichen Bevölkerung kann nicht lesen und schreiben. Alphabetisierungen in lokalen Sprachen werden erst begonnen. Schriftsprache ist Französisch, das aber nur von einigen jungen Leuten verstanden wird. Die Masse der Bevölkerung und traditionellen Entscheidungsträger kann durch Französisch nicht erreicht werden.

2. Lösungsansätze

In Feldstudien mit Prof. Egger für die Entwicklung von Beratungsinhalten auf ökologischer Grundlage, mit E. Gabathuler für das Beratungssystem, Dr. Werth für die Zielgruppen und Zielzonenidentifikation und Dr. Zeuner für die Gesamtprojektkonzeption haben wir versucht, langfristige Ansätze zu finden. Daraus entwickelte sich dann das langjährige Versuchsprogramm Kazaboua, der Aufbau des CFSME-Beratungssystems (→ A 8, → D 5, → D 6) und der Medienwerkstatt sowie die Auswahl der 4 Intensivzonen, in denen der gesamte Ansatz begonnen wurde.

Die logische Kette zur Bestimmung des Beratungsinhaltes:



3. Forschung

Zur Bestimmung der Beratungsinhalte haben wir ein kleines, auf die wichtigsten Landbauprobleme zugeschnittenes Versuchsprogramm entwickelt, um Beratungsinhalte zu erarbeiten.

Ausgehend von wichtigsten Problemen der Zentralregion hat diese Forschungsaktivität zum Ziel:

- Ausarbeitung von Maßnahmen zur kurz- und langfristigen Bodenfruchtbarkeitserhaltung (Gründüngung, verbesserte Brache, Fruchtfolge, bodenbedeckende Pflanzen, Mischkulturanbau),
- Ausarbeitung eines stabilen, permanenten Anbausystems mit Baumintegration in die Felder (Agro-Forst-System),
- Einführung neuer Leguminosen (Soja, Straucherbse),
- Verbesserung des Yams- und Maniokanbaus.

Das Versuchsprogramm beinhaltet deshalb folgende Versuche:

- Auswahl und optimale Saatmenge und Bestimmung des optimalen Aussaatzeitpunktes von Pflanzen, die zum Aufbau einer Intensivbrache geeignet sind. Hier haben bereits *Crotalaria r.*, *Cajanus c.*, *Mucuna* und *Cana-valia e.* ihre Eignung bewiesen.
- Auswahl von Bäumen, die für ein Agro-Forst-System geeignet sind und den Bedürfnissen der Bevölkerung entsprechen. Hier haben sich bis jetzt 20 Arten als geeignet erwiesen. Es handelt sich um schnell- und langsamwachsende Bäume zur Holzgewinnung (z.B. *Cassia*, *Albizzia*, *Khaya*), traditionelle Sammelbäume, von denen Früchte, Blätter und Rinde in der

Küche und Pharmazie verwandt werden (z.B. *Parkia*, *Butyrospermum*), sowie Fruchtbäume (Mango, Orangen).

- Auswahl von Sorten und Anbausystemen von Soja.
- Auswahl von Yamssorten und Techniken zur Anwendung der von IITA entwickelten Miniset-Methode. Dadurch sollen die Produktionskosten vermindert werden.
- Auswahl von produktiven Manioksorten.

Die erfolgversprechendsten Ansätze werden anschließend im bäuerlichen Milieu unter semi-kontrollierten Bedingungen getestet.

Als Beratungsinhalte standen so für 1986 bereit:

1. Agro-Forst-System
2. Mischkultur *Cajanus*-Mais oder Sorgho
3. Sojaanbau
4. angepaßte Landrodung
5. verbesserte Lagerung.

4. Ablauf einer Kampagne

4.1 Ausbildung

Nach abgeschlossener Jahresplanung und Herstellung des didaktischen Materials erfolgt die Ausbildung des Beratungspersonales.

Jedes Beratungsjahr beginnt mit dem Thema „Bewußtseinsbildung“, danach „Nährstoffkreislauf“ und „Bodenfruchtbarkeit“. Anschließend wird das Jahresprogramm - ebenfalls auf Bildern - vorgestellt und Einschreiblisten für die angebotenen technischen Themen werden ausgelegt.

Die Ausbildung von Beratungspersonal und Bauern erfolgt anschließend kurz vor dem richtigen Realisierungszeitpunkt. Vier Wochen zwischen Ausbildung des Beratungspersonals und Beginn der Realisierung werden nicht überschritten.

Ablauf eines Ausbildungszyklus

Das Beratungspersonal wird in zwei- bis dreitägigen Kursen über Inhalt und Weitervermittlung des jeweiligen Beratungsthemas ausgebildet.

Dazu wird als erstes das „Warum“ des Themas zusammen erarbeitet (an Hand von Kärtchen und Steckwänden). Bei der Ausbildung zur verbesserten Lagerung hieß die Frage z.B. „Traditionelle Lagerungsmethoden und ihre Probleme“, um, von dem bestehenden System ausgehend, Einsatzmöglichkeiten einer verbesserten Lagerung genau abzugrenzen.

Anschließend wird das didaktische Material, Bildserie mit schriftlichem Leitfaden, genau studiert, und in Rollenspielen (Bauer — Berater) muß jeder Berater die Bildserie einmal selbst vorstellen. Wenn möglich, werden dann einzelne Elemente der Ausbildung praktisch durchgeführt (z.B. Höhenlinien ausstecken für den Aufbau eines Agro-Forst-Systems). Als letzter Punkt wird dann das Vorgehen im Dorf besprochen (Zielgruppe des Themas, Kontaktpersonen, bei wem ist mit der Vorstellung zu beginnen).

Der Berater geht dann in sein Dorf zurück und informiert das Dorfkomitee und den Dorfchef über das Erlernte. Er macht mit ihnen Vorstellungstermine für die Serie aus.

Die Vorstellung des Beratungsthemas an Hand einer Bildserie beginnt immer mit der Frage: „Was sehen Sie auf dem Bild“? Dadurch wird über die einzelnen Elemente der Gesamtzusammenhang erarbeitet. Zwischenfragen wie: „Kennen Sie dieses Problem in Ihrem Dorf?“ erhöhen die Beteiligung der Zielgruppe an der Erarbeitung des Themas. Zum Schluß wird der Inhalt der Serie von einem oder auch mehreren Teilnehmern zusammengefaßt.

Bei ersten Vorstellungen der Serie durch einen Berater sollte ein Ausbilder anwesend sein bzw. danach Kurzinterviews mit Teilnehmern machen, um festzustellen, ob der Inhalt des Themas „angekommen“ ist.

Bei der Realisierung des Themas ist eine enge Zusammenarbeit von Bauer und Berater notwendig, ebenso wie die Betreuung des Beraters durch Vorgesetzte, um Fehler zu vermeiden.

4.2 Evaluierung / Abschlußfest

Die Evaluierung ist eine Gemeinschaftsarbeit von Bauern und Beratern. Evaluiert werden alle Realisierungen der Beratungsthemen. Die Evaluierung geschieht zweimal im Jahr: am Ende der Regenzeit für die Feldebauarbeiten und in der Trockenzeit für die Lagerung.

Ziele der Evaluierung sind:

- Gedankenaustausch über landwirtschaftliche Probleme und Beratungsthemen zwischen Bauern und zwischen Bauern und Beratern;

- Aufgreifen von Verbesserungen der Beratungsthemen, die von den Bauern gemacht wurden;
- den Bauern Verbesserungsvorschläge für ihr Feld zu machen, soweit dies nötig ist;
- den Bauern durch den Feldbesuch zu ihrer Realisierung zu gratulieren und sie damit im Weitermachen zu bestärken;
- Lücken in der Beratertätigkeit zu erkennen (ist die Nachricht richtig und zur Zeit angekommen?).

Das Evaluierungskomitee setzt sich aus Bauern des betreffenden Dorfes und Beratungspersonal zusammen. Der Ablauf einer Evaluierung gestaltet sich folgendermaßen:

1. Ausarbeitung des Evaluierungsbogens nach den Erfolgskriterien, die bereits bei der Planung festgelegt wurden und die Inhalt der Ausbildung waren;
2. theoretische und praktische Ausbildung der Berater;
3. Ausbildung der an der Evaluierung beteiligten Bauern in den Dörfern;
4. alle Beteiligten legen gemeinsam den Evaluierungstermin fest;
5. am Tag der Evaluierung werden nochmals gemeinsam die Evaluierungskriterien durchgesprochen;
6. vor dem zu evaluierenden Feld werden die Kriterien vorgelesen und von Komiteemitgliedern überprüft;
7. weicht die Anlage des Feldes von den Vorschlägen des Beratungsthemas ab, wird mit den Bauern darüber diskutiert:
 - hat er eine bessere Lösung gefunden?
 - sind die Informationen falsch bei ihm angekommen?
 - gab es noch andere Gründe?
8. das Komitee rechnet das Ergebnis der Evaluierung aus. Dem Bauern wird bei positiver Evaluierung zu seinem Feld gratuliert und die Stimuli für Bauer und Dorf werden bekanntgegeben.
9. Am Abend werden die Ergebnisse bei einer Kalebasse Hirsebier kommentiert.

Am Ende der Kampagne organisieren die Dörfer pro Kanton ein Abschlußfest. Bei Essen, Trinken, Musik und Tanz werden vom Dorf die Aktivitäten des vergangenen Jahres vorgestellt. Verschiedene Rezepte aus der Sojaküche werden vorgestellt und von jedem probiert.

Alle erfolgreichen Bauern erhalten eine Urkunde. Präfekt und DRDR-Direktor nehmen an dem Fest teil und gratulieren den Bauern zu ihrem Erfolg. Dadurch erhält nicht nur der einzelne Bauer eine Bestärkung seiner Arbeit, sondern das ganze Dorf (das Fest ist jeweils im erfolgreichsten Dorf des Kantons).

4.3 Zielgruppenbeteiligung / Dorfkomitees

Die Bauern waren von Anfang an in die Diskussion der Lösungsmöglichkeiten einbezogen. Das Dorfkomitee repräsentiert alle Bauern eines Dorfes. Gebildet ist es aus den verschiedenen Ethnien, den verschiedenen Altersgruppen, Frauen und Männern, Vertretern der Dorfviertel und dem Dorfchef. Mit dem Komitee wird diskutiert:

- wie es zu den Problemen im Dorf gekommen ist;
- wie sie in Zukunft zu vermeiden sind;
- Lösungsvorschläge von seiten der Bauern;
- welche Arbeiten übernehmen Bauern, Dorfkomitee und Berater bei der Realisierung der Lösungen.

4.4 Stimulierung

Durch kleine materielle und immaterielle Anreize wird den Bauern die Beteiligung an Beratungsthemen erleichtert. Dabei handelt es sich um einen Handreißer, einen Jutesack, veredelte Mango oder im besten Fall um ein Buschmesser. Der Gesamtwert pro Bauer übersteigt nie 6 DM. Das Anreizsystem wird zu Beginn der Kampagne bekanntgegeben. Die Verteilung hängt von dem Resultat der Evaluierung ab.

Für das Dorf gibt es einen kollektiven Anreiz, der sich z.B. aus der Anzahl der gepflanzten Bäume berechnet. Sind im Dorf 2.000 Bäume gepflanzt worden, so erhält es umgerechnet 120,- DM. Damit kann das Dorf nach eigenem Wunsch etwas finanzieren, z.B. Zement für die Reparatur der Schule, einen Fußball, Beteiligung am Bau eines Brunnens usw.

Die immateriellen Anreize spielen ebenfalls eine sehr gewichtige Rolle. Das sind

z.B. Urkunden für die erfolgreichen Bauern, die Auswahl des erfolgreichsten Dorfes, in dem dann das Abschlußfest stattfindet, Gratulationen von hohen Politikern, usw.

4.5 Material — Bäume — Baumschulen

Zur Realisierung der Beratungsthemen muß rechtzeitig mit der Herstellung und Beschaffung der benötigten Materialien begonnen werden. Insbesondere die Anzucht von Bäumen für das Agro-Forst-System und den Obstgarten um das Haus benötigen mehr als ein Jahr Anlaufphase.

Das Pflanzmaterial wird zum größten Teil in bäuerlichen, privaten Baumschulen angezogen. In Dörfern, in denen keine Wasserknappheit während der Trockenheit herrscht, läßt sich schnell jemand finden, der Bäume für das Dorf und eventuell für Nachbardörfer anzieht. Besonders die Aussicht auf billige Obstbäume läßt dem ganzen Dorf eine eigene Baumschule als sehr willkommen erscheinen.

Die Dorfbaumschulen erhalten vom Projekt Pflanzsäcke, Gießkanne, Saatgut, soweit nötig, und eine geringe Kostenerstattung. Sie verkaufen die Bäume selbst. Langfristig soll auch die Planung der Baumproduktion für das eigene und die Nachbardörfer von den Baumschulen übernommen werden.

Die Vorteile für das Projekt liegen in geringen Produktionskosten im Vergleich zur Baumproduktion in staatlichen Baumschulen und in den nicht anfallenden Verteilungskosten (LKW, Treibstoff, Management). Die Kenntnisse über Baumanzucht, Pflege und Veredlung finden eine Verbreitung und bleiben in den Dörfern. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit einer Fortführung dieser Aktion ohne Unterstützung des Projektes wesentlich erhöht.

4.6 Datenerhebung

In der Abteilung Monitoring und Evaluierung werden laufend Daten über die Betriebe, Anbausysteme, Fruchtfolgen, Erträge von Kulturen und Sorten etc. erhoben. Die Daten liefern Entscheidungskriterien für Beratungsthemen und andere Aktionen im Rahmen eines ländlichen Entwicklungsprojektes.

4.7 Jahresplanung

Eine exakte Vorbestimmung aller Daten für das kommende Jahr hat sich als sehr hilfreich erwiesen. Zum einen erlaubt es, die Arbeit innerhalb einer größeren Abteilung abzustimmen:

- Wer macht was und wann?
- Welches Material muß vorbereitet werden?
- Wann muß mit der Baumanzucht für die folgende Kampagne begonnen werden?

Zum anderen ist die exakte Planung zur Abstimmung zwischen Abteilungen notwendig:

- Wann sind Feldberaterkapazitäten frei?
- Wann ist das Ausbildungszentrum besetzt?

Als Planungsinstrument hat sich die zielorientierte Projektplanung (ZOPP) mit Operationsplan bewährt.

5. CFSME plus T & V

Durch die Implementierung der „Nouvelle Stratégie“ des „Ministère du Développement Rural“ kommt es seit 1986 zur Verknüpfung der CFSME-Beratungsmethode und des „Training and Visit“-Systems. (-> A 9)

Aus dem T & V wurde übernommen:

1. Die straffe Organisation der sich 14-tägig wiederholenden Besuche des Beraters beim Bauern und der feststehenden Ausbildungs- und Versammlungstage für die Berater.
2. Die stufenweise Ausbildung des Beratungspersonals (von der Fachabteilung über regional zuständige Berater bis zu den Beratern im Dorf). Dabei müssen die Ausbildungsinhalte so aufgestückelt werden, daß sie sich in den Besuchsrhythmus einpassen.

Aus dem CFSME (-> A 8) wurde die sinnvolle pädagogisch-partizipatorische Struktur beibehalten:

Bewußtseinsbildung -> Ausbildung mit didaktischem Material -> Stimulierung -> gemeinsame Evaluierung -> Abschlußfest.

6. Didaktisches Material

Liegt das Ergebnis aus der Versuchstätigkeit bzw. aus anderen Quellen (z.B. bei der verbesserten Lagerung vom Pflanzenschutzdienst) vor, wird ein Leitfaden (aide mémoire) für die Bildserie entwickelt. Dieser Leitfaden enthält alle Aussagen, die später gegenüber der Zielgruppe gemacht werden sollen. Zugleich

erfolgt eine erste Aufteilung in Bildern. Zu jedem Bild werden bereits Anmerkungen zu den Bildelementen gemacht (z.B. Perspektive, welche Kultur, wieviel Menschen, welche Kleidung).

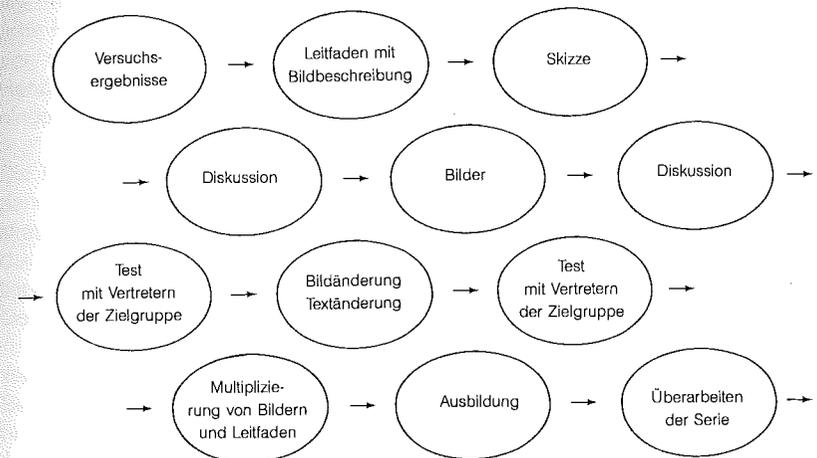
Skizzen zum Leitfaden werden erstellt. Diese enthalten die wichtigsten Bildelemente. Zu diesem Zeitpunkt erfolgt eine erste Diskussion des Ergebnisses in einem größeren Kreis.

Die erste Bildserie, so wie sie letztlich sein soll, wird ausgearbeitet. Die Bilder werden wiederum im größeren Kreis diskutiert. Die Serie wird getestet (-> E 13). Änderungen aus dem Testergebnis werden vorgenommen, und die Serie wird zum zweiten Mal getestet.

Anschließend Multiplizierung der Serie entweder von Hand (Konturen durchzeichnen auf einem Leuchttisch und späteres Kolorieren) oder maschinell durch Photokopieren, Siebdruck oder Offsetdruck.

Im Verlauf der Ausbildung und beim Einsatz der Serien erscheinende Mängel oder neue Informationen gehen in die weitere Überarbeitung der Serie mit ein.

Vom Versuchsergebnis zur Ausbildung:



Je ein Beispiel für eine Serie zur Bewußtseinsbildung und zur Ausbildung findet sich in -> G 9.

Quelle

I. BINNEWERG: Landwirtschaftliche Beratung, Strategie, Inhalt, Methode, Mittel. Zentralregion Togo, Sokodé, 1986

Bearbeitung

Ingo BINNEWERG

**Beratung und Kredit im Rahmen von
Betriebssystemen im Projekt
Kericho Distrikt, Kenya**

Die Beratung und Kreditvergabe im Kleinbauerngebiet Kericho (ca. 5.000 km, 479.000 Personen, 31 % der Betriebe unter 2 ha) begann 1963 und erfolgte im Rahmen eines überwachten Kreditprogramms.

Sorgfältige Erstellung von Betriebsplänen, Kontrolle und Nachbetreuung, laufende Datensammlung sowie Einzel- und Gruppenberatung auf Beispielbetrieben führten zu einer intensiven Nachfrage seitens der früher nomadischen Bevölkerung.

Die systematische Erstellung von **Betriebsplänen** für **sieben** **Betriebstypen** hatte einen indirekten Effekt auf die Berater: Im Projekt erlernten sie, schrittweise einen Betrieb zu planen. Über die Anfertigung von Schaubildern, Flanelltafeln sowie Maßstabsmodellen von Betrieben konnte die Beratungsarbeit planmäßig verbessert werden. Die Programmierung der Beratung erfolgte über ein „Farm Management Bureau“ mit einem Stab von 25 Beratern und 74 Beraterassistenten, d.h. etwa ein Berater auf 1.200 Betriebe.

Alle Informationen und alle Entscheidungen liefen über die Berater; das ausländische Projektpersonal und die vorgesetzten kenyanischen Berater beschränkten sich auf Kontakt, Schulung und die Herausgabe von betriebswirtschaftlichen Handbüchern und Broschüren sowie die Durchführung von Kurz-Kursen im Trainingszentrum und die Ausarbeitung der Betriebspläne.

Die Berater machten zunächst ein bis zwei **Erstkontaktbesuche** und gingen dann zur **Gruppenberatung** und zur Anlage von **Demonstrationen** über. **Demonstrationsfelder** wurden bevorzugt bei „einfacheren“ Bauern angelegt. Diese wurden gegenüber den „chiefs“ bevorzugt, da sie ohne weitreichende soziale Funktionen waren und ihren Betrieb weitgehend selbständig bewirtschafteten. Bei **Demonstrationen** kamen häufig 500 bis 1.000 Personen zusammen.

Wesentlicher Beratungszugang war der **regelmäßige Besuch** der betreuten Betriebe durch die Berater. Afrikaner und ausländische Experten führen darüber hinaus mindestens zweimal pro Woche zu Gesprächen durch das Projektgebiet. Am Abschluß einer Arbeitswoche stand jeweils die **gemeinsame Besprechung** der aufgetretenen Probleme und Erfolge. Dabei wurden auch persönliche Schwierigkeiten einzelner Berater besprochen.

Formal war die Beratung und Kreditvergabe so organisiert, daß eine Grundbucheintragung als Sicherheit diente. Das Programm war auf etwa 50 % der Betriebe begrenzt. Der Kredit wurde als Güterkredit (vier Teile produktiv, ein Teil

unproduktiv — z.B. Zäune) mit einer Regellaufzeit von fünf Jahren gegeben: Zinssatz 9 %, Inflationsrate ca. 20 %.

In den Betriebssystemen erfolgte eine Umstellung auf etwas Maisanbau mit Tee, Grünland/Viehhaltung und Pyrethrumanbau. Drei wesentliche Begrenzungen haben das Programm beschränkt:

- Die fehlenden Grundbucheintragungen trafen insbesondere die Kleinbetriebe bis 1,9 ha,
- die Barüberschüsse waren in den kleinen Betrieben (bis 1,7 ha) z.T. unattraktiv gering (ohne Kredit 111 Schillings bei 500 AKh; mit Kredit 176 Schillings bei 668 AKh) gegenüber denen in großen Betrieben (z.B. 500 Schillings ohne und 1.800 Schillings mit Kredit);
- die Beratungsdichte war unzureichend, um die Nachfrage in der geforderten Beratungsintensität (ein Kontrollbesuch je Betrieb und Woche) erfüllen zu können.

Literatur

Extension Services, Ministry of Agriculture, Kenya: Farm Management Information, Kericho-District. Nairobi 1973

Ministry of Agriculture: Labour requirements, availability and economics of mechanization. Farm management handbook of Kenya, Vol. 1, Nairobi 1979

H. STRÖBEL, et al.: An economic analysis of smallholder agriculture in the Kericho-District, Berlin 1973

H. STRÖBEL: Entwicklungsmöglichkeiten landw. Kleinbetriebe, Kericho. District, Kenya, unter besonderer Berücksichtigung des Einsatzes von Kleinkrediten mit Beratung. München 1976.

Bearbeitung

Gerhard PAYR, Rolf SÜLZER

Beratung zur Verbesserung der Ernährungslage im Projekt Paktia-Provinz, Afghanistan

Im Rahmen dieses Regionalvorhabens wurde ab 1965 in der Beratungsarbeit der Schwerpunkt auf eine konsequente Durchdringung des Gebiets mit Dorfberatern gelegt. Das ca. 18.000 km² mit etwa 2.500 km² landwirtschaftlicher Nutzfläche umfassende Gebiet produzierte abzüglich der Lagerverluste etwa 2,5 Millionen dt Getreide, d.h. ca 180 kg pro Kopf der Bevölkerung im Jahr. Die Beratergruppe konzipierte daher zur Verbesserung der Ernährungssituation eine Direktberatung aller Bauern; dazu wurden Teile der Region in acht Beratungsgebiete mit je 2.500 Großgehöften (ca. 20-80 Personen) eingeteilt. Jedes Beratungsgebiet wurde in 12-15 Dorfberatungsbezirke untergliedert (je 4.500 Einwohner), die jeweils von einem Dorfberater betreut werden sollten. Vier bis fünf solcher Dorfberatungsbezirke wurden zu einem Beratungsdistrikt zusammengefaßt.

Im Beratungsgebiet rekrutierte man die Dorfberater. Vorbedingung für eine Bewerbung waren Kenntnisse im Lesen, Schreiben, Rechnen und schriftliche Befürwortung der Mehrheit der Dorfbürgermeister der vorgesehenen Dorfberatungsbezirke. Als Anreiz wurde ein monatliches Gehalt vergleichbar dem eines Volksschullehrers und eine zusätzliche Entlohnung in Naturalien angeboten. Die ausgewählten Kandidaten wurden dann in der arbeitsarmen Zeit zunächst sechs Wochen lang geschult (Winterkurse). Diese Kurse wurden jährlich zur Auffrischung wiederholt.

Die Beratungsarbeit (u.a. Saatgut, Düngung, Demonstrationen, Flußverbau, Bearbeitung von Anträgen auf Dienstleistungen des Projekts) erfolgte im Sechstage-Rhythmus: nach fünf Tagen Dorfarbeit wurde am sechsten Tag im zuständigen Beratungszentrum des Gebiets abgerechnet, ein schriftlicher Wochenbericht und ein Arbeitsplan für die kommende Woche abgeliefert, der mit dem vorgesetzten Beratungspersonal (deutscher Landwirtschaftsexperte und afghanischer Kollege) durchgesprochen wurde.

Der Aufbau dieses Dorfberaternetzes aus Personen, die mit den regionalen Besonderheiten aufgewachsen waren, hat sich ebenso wie die planmäßige Aufgliederung der Region als ein tragfähiges Konzept erwiesen. Schwierigkeiten in der Verfolgung dieses Konzepts traten vor allem aufgrund folgender Bedingungen auf:

- Es gab keine gesicherten Informationen über Ertragsverhältnisse und weitere wichtige Größen der Ausgangssituation;
- die Dorfberater mußten aus Gründen der Sozialstruktur den Kontakt zu einflußreichen Personen suchen. Die gezielte Förderung von Kleinbauern wurde da durch eher an den Rand gedrängt;

- das Projekt übernahm weitgehende Exekutivbefugnisse, durch die die afghanischen Befugnisse beschnitten wurden.
- die Adoptionsrate für die Einführung hochartragreicher Weizensorten hat sich aufgrund finanzieller, sozialer und vermutlich auch kultureller Einflüsse verlangsamt und ist schließlich zum Stillstand gekommen;
- die Produktionsmittel- und Kreditversorgung war nur in den Anfängen des Projekts gewährleistet; bezogen auf die erzeugte Gesamtnachfrage mußte sie etwa ab 1970 als quantitativ und qualitativ unzureichend betrachtet werden. Ohne Mineraldüngung blieben die neuen Sorten im Ertrag hinter den Lokalsorten zurück.
- Schließlich wurde seitens der afghanischen Regierung die Beratungsarbeit übernommen, das Dorfberaternetz wurde aufgelöst, und die Dorfberater wurden durch College-Absolventen ersetzt, die nur geringe praktische Erfahrung und wenig fachliche Qualifikation mitbrachten.

Inzwischen hat der seit Jahren andauernde Krieg alle Förderungsbemühungen unterbrochen und vermutlich auch die letzten Spuren vergangener Projektarbeit getilgt.

Literatur

A. G. LAKANWAL: Situationsanalyse landw. Beratungsprogramme in Entwicklungsländern. Sozialökonomische Schriften zur Agrarentwicklung, Band 30, Saarbrücken, 1978, vor allem S. 106 - 194.

Quelle

A. G. LAKANWAL: Das Übernahmeverhalten paschtunischer Landwirte in bezug auf produktionstechnische Neuerungen (Saatgut und Düngemittel). Eine empirische Untersuchung in drei Dörfern des östlichen Beckens von Khost/Afghanistan. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Hohenheim, 1974

Bearbeitung

Rolf SÜLZER, Volker HOFFMANN

Selbsthilfe-Gruppen und -Vereinigungen bei den TIV in Nigeria

In Nigeria (Benue Plateau State, Stamm der TIV) sind seit 1950 auf Stammesebene Genossenschaften und Kreditvereine gegründet worden, die auf dem Prinzip der traditionellen Selbsthilfegruppen beruhen. Solche freiwilligen Zusammenschlüsse für bestimmte Aufgaben gibt es traditionellerweise unter Jugendlichen, unter Frauen und Männern (Gruppen von Jugendlichen sind etwa die „ton“ in Mali, die Gemeinwesen-Arbeiten ausführen. Frauen und Männer organisieren sich häufig in Spargruppen zu 10 - 20 Personen).

Bei den TIV heißen diese Spar- und Kreditgruppen „Bams“; sie sind geprägt durch eine starke Stellung der Frauen im Wirtschaftssystem. Die Mehrzahl der Gruppen wird auch von Frauen geleitet. TIV-Frauen legen Yams-Überschüsse zurück, um sie bei Knappheit zu verkaufen und das Geld zu verleihen. Die „Bams“ haben einen demokratischen Aufbau. Dies drückt sich u.a. in jährlichen Neuwahlen aus. Zwischen 1950 und 1974 hat sich auf dem Plateau-Gebiet aus einer Subsistenz- eine Marktwirtschaft entwickelt, die die nigerianischen Märkte mit Yams und Reis beliefert: gefördert durch 5.000 „Bams“ mit ca. 300.000 Mitgliedern, einer eigenen Beratung und Genossenschaft.

Die Keimzelle dieser Entwicklung lag wie bei den Kakaoanbauern in Ghana bei den örtlichen Führern selbst. Einer von ihnen hatte sich auf Reisen über Banken und Kreditsysteme informiert und deren Grundzüge in die traditionelle Sozialstruktur übertragen. Eine „Bam“ (Kreditgruppe) wurde in einer Reihe von Treffen der örtlichen Führer mit folgenden Überlegungen gegründet:

- (1) Auf der Grundlage des bisher praktizierten Sparens der Frauen über Yams sollte die Sparkomponente erhalten bleiben.
- (2) die Tradition, die örtlichen Führer zu wählen, sollte auch für die „Bam“ gelten;
- (3) die hohe Disziplin und strenge Sozialstruktur schien ausreichende Garantie für Rückzahlungen zu sein;
- (4) die „Bam“ sollte nur auf die Dauer eines Jahres gebildet werden, damit keine Familie abhängig wird. Im neuen Jahr kann sie sich für eine andere „Bam“ entscheiden.

Die Gruppe wird jährlich konstituiert (etwa 60 - 100 Mitglieder). In der ersten Sitzung bestimmt sie ihre jeweilige innere Struktur. Normalerweise: Vorsitzender, Sekretär, Schatzmeister, Finanzkomitee und Schiedsstelle. Alle Positionen werden durch Wahlen besetzt. Die Mitglieder entscheiden über die Häufigkeit der Sitzungen (zumeist 14-tägig) und die Höhe der Einlagen (zwischen 0,60 und 60,-DM). Auf jeder Sitzung werden zunächst die Einlagen gesammelt, die am Jahres-

ende wieder ausgezahlt werden. Dabei werden Projekte entwickelt, Anleihen ausgegeben und Zahlungsschwierigkeiten erörtert. Der durchschnittliche Betrag, der innerhalb eines Jahres eine „Bam“ durchläuft, beträgt etwa 30 - 40 Tausend DM.

In diesen „Bams“ wurde dann von einem TIV-Berater angeregt, eine dauerhafte Einrichtung zu schaffen, durch die die Produktion nachhaltig gesteigert werden sollte. Der Rat der TIV stimmte einem solchen Vorschlag zu und gründete 1966 eine „Farmers Association“ mit 60 Mitgliedern (1968: 1.000 Mitglieder, 1974: 33.000 Mitglieder, monatlicher Beitrag: 0,30 DM).

Diese „Farmers Association“ übernahm vor allem Beratungsaufgaben, die der nationale Beratungsdienst nicht erfüllen konnte (1.650 Betriebe je staatlichem Berater).

Zunächst wurde die Einführung von Dünger für Reis und Yams empfohlen. Der TIV-Berater holte die Vorsitzenden der „Farmers Association“ für eine Demonstration zusammen und legte bei ihnen Versuche an.

Die erfolgreichen Versuche veranlaßten die Vorsitzenden, ein Verteilungssystem für Dünger zu entwickeln, mit den Mitgliedern Verteilungsorte und dafür verantwortliche Landwirte festzulegen.

Nach dieser ersten Aktion entschloß man sich, die „Farmers Association“ auf die Dorfebene zu verlegen. Die Dorfgemeinschaften nahmen einen intensiven Kontakt mit den Beratern auf: wöchentliche Treffen und Diskussionen neuer Verfahren, mehrmals im Jahr eine Evaluierung von Versuchen zusammen mit den Spezialisten des staatlichen Beratungsdienstes.

Wesentliche Wirkungsbedingungen sind augenscheinlich:

- Eine funktionierende Sozialstruktur, die den einzelnen verpflichtet.
- Das Bewußtsein, eigenständige Lösungen ohne Vorschriften der Regierung zu verwirklichen.
- Ein dichtes Kommunikationsnetz („Bams“, Dorfgemeinschaften, Dorfräte usw.), über das eine Innovation schnell verbreitet wird.
- Die Fähigkeit, eine effektive Infrastruktur aufzubauen.
- Die Kontrolle der Genossenschaftsarbeit durch die Landwirte bzw. deren Frauen auf direktem Wege.
- Das aktive Anfordern des Beratungsdienstes. Die Überwachung, aber auch die Erleichterung seiner Arbeit und schließlich
- die mindestens jährliche gemeinsame Aussprache und Evaluierung des Programms.

Bearbeitung

Gerhard PAYR, Rolf SÜTZER

Die Reorganisation der landwirtschaftlichen Beratung in der Atlantik-Provinz der Volksrepublik Benin

Die Volksrepublik Benin hat regionale Entwicklungsbehörden geschaffen (CARDER = Centre d'Action Régional pour le Développement Rural), die in den einzelnen Provinzen integrierte ländliche Entwicklung fördern sollen. Der CARDER de l'Atlantique wird dabei durch ein GTZ-Projekt unterstützt.

1983 wurde erkannt, daß die Probleme im Bereich der landwirtschaftlichen Beratung so schwer wiegen, daß eine grundlegende Organisationsänderung unauflösbar erschien. In die inzwischen erfolgreich vollendete Reorganisation sind einige Elemente des „Training and Visit“-Systems (→ A 9) eingegangen. Der Erfolg der Maßnahmen liefert unseres Erachtens wichtige Hinweise für die Lösung vergleichbarer Probleme.

1. Probleme der alten Beratungsorganisation

A. Zielgruppen

- Durch nationale Politik begrenzt auf Produktionsgenossenschaften.
- Kompromittierung der Beratung durch beratungsfremde Aufgaben.
- Die Gründung neuer Genossenschaften verläuft nur langsam, viele Gründungen nach der Revolution waren vorrangig politisch motiviert, aber wirtschaftlich nicht existenzfähig.

B. Feldberater

- Dem CARDER werden laufend neue Leute zugewiesen,
 - a) von der Universität
 - b) von aufgelösten Staatsgesellschaften
- Im Dez. 1983 gibt es 200 Feldberater, gegenüber 175 Genossenschaften
- Zu viele Beratungsaufgaben und zu viele beratungsfremde Aufgaben (9 Divisionen wollen für ihre Interventionen alle den einen Feldberater einschalten)
- viele z.T. widersprüchliche Aufgaben
- das Arbeitsprogramm ist nicht strukturiert und daher auch nicht kontrollierbar.

- C. Beratungsinhalte
- Zu komplex und zu allgemein für eine landwirtschaftliche Beratung und oft unverständlich für die Feldberater.
- D. Ungleichverteilung der Aktivitäten
- Zahlreiche „Sous-Secteurs“ ohne Zielgruppen (Genossenschaften),
 - Konzentration der meisten ad-hoc-Aktivitäten auf wenige „Sous-Secteurs“.
- E. Geringe Motivation der Beratungskräfte
- ungenügende Gehälter
 - unzureichende Transport- und Arbeitshilfsmittel
 - mangelhafte Unterstützung, fehlende Betreuung, Kontrolle und Anerkennung
- F. Miserables Verhältnis zwischen Ausgaben und Ergebnissen
- 200 Feldberater betreuen 175 Genossenschaften
= ca. 2000 Betriebe
= ca. 1000 ha
 - 560.000 DM Kosten stehen einem feststellbaren Anstieg der Maisproduktion um ca. 1000 t = ca. 420.000 DM gegenüber.

2. Ziele der Reorganisation

1. Erleichterung der täglichen Arbeit auf allen Ebenen
 2. Ermutigung der Feldberater zu effizienterer Arbeit
 3. Für jedermann klare Definition seiner
 - Verantwortungsbereiche
 - Arbeitsgebiete
 - Aufgaben
 - Supervisions-Strukturen
 - Beratungs- und Kontaktpartner
- Als Beitrag zum **Oberziel:**
Produktionssteigerung, vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben.

3. Prinzipien der neuen Beratungsorganisation

- A. In den „Sous-Secteurs“ werden „Landwirtschaftliche Beratungszentren“ (CVA) eingerichtet, die alle Leistungen des CARDER anbieten oder vermitteln und die so dicht wie möglich beim Bauern sind;
→ durchschnittliche Entfernung CVA : Bauer = 6,5 km
- B. Trennung von landwirtschaftlicher Beratung und Genossenschaftsberatung.
→ Begrenzung der Aufgaben der Feldberater auf Pflanzenbau und Erhöhung der Zahl der Genossenschaftsberater. Die Verantwortung für alle übrigen Beratungsbereiche bleibt bei Spezialisten auf Sektor-Ebene.
- C. Erreichen von etwa 15 % der Ziel-Bevölkerung.
→ Die Beratung von Individual-Bauern wird in Gruppen organisiert (Beratungskontaktgruppen).
- D. Strukturierung des Arbeitsverlaufs auf allen Ebenen, um die Durchführung und Überwachung der Aufgaben zu erleichtern.
→ Fester wöchentlicher Arbeitsplan.
- E. Dem Bauern die Übernahme der Beratungsinhalte erleichtern.
→ Die Beratungsinhalte in Teilschritte zerlegen, die für den Bauern attraktiv sind und die schlüssig aufeinanderfolgen.
- F. Die Verbreitung und Übermittlung der Beratungsthemen durch die Feldberater sicherstellen.
→ Die Themen in wöchentliche Aufgabenstellungen für die Feldberater übersetzen.
→ Wöchentliche Fort- und Weiterbildung vorsehen.

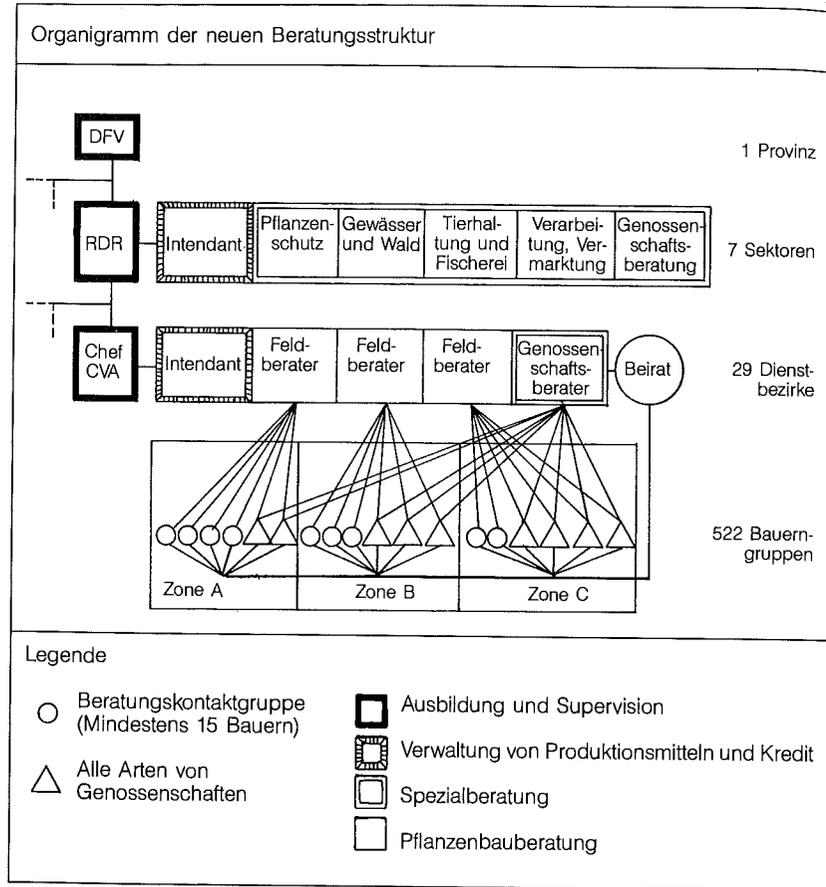
4. Organigramm und Aufgabenverteilung in der neuen Beratungsstruktur

Das neue Organigramm zeigt → Bild 1, danach folgt die Beschreibung der wesentlichen Aufgaben, angefangen bei den Beratungskontaktgruppen und dann im Organigramm entsprechend aufwärts.

A. Beratungskontaktgruppen

In der neuen Beratungsstruktur gibt es 522 Gruppen, von denen 174 Genossenschaften schon existierten. Nach der Einteilung des CVA-Gebiets in 3 Zonen (1 pro Feldberater), wird die Bevölkerung über den neuen Beratungsansatz informiert, und bei Versammlungen in den Dörfern oder Weilern werden die Auswahlkriterien erklärt. Der Feldberater ermittelt die Interessenten, und die Auswahl der Gruppenmitglieder erfolgt dann durch das CVA-Team nach folgenden Kriterien:

Bild 1:



1. Obligatorische Kriterien

- a) Beruf: Die Kandidaten müssen Landwirt sein
- b) Boden: Die Kandidaten müssen Boden besitzen, sei es als Nutzungsrecht oder im Familieneigentum
- c) Motivation: Die Kandidaten müssen insoweit Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem Feldberater zeigen, daß sie sich bereiterklären, einmal wöchentlich mit ihm zusammenzukommen.

2. Erwünschte Kriterien

- a) Organisation: Die Zusammenstellung der Gruppen kann schon bestehende Zusammenschlüsse bevorzugen, wie: tontines (Sparverein), adjolu (Gemeinsame Arbeit), tam-tam (Folklore), hameau (Weiler) etc. ...
- b) Homogenität: Die Gruppenwahl sollte auf größtmögliche ökonomische und soziale Homogenität abzielen

B. Conseil Consultatif = Beirat

Der Beirat B besteht aus je 1 gewählten Vertreter der 6 g.c.e. pro Feldberater und den Funktionären des CVA = 24 Mitglieder.

Er tritt alle 3 Monate zusammen und befaßt sich mit:

- Analyse und Evaluierung
- Planung
- der Vorbereitung der nächsten Saison und von wichtigen Aktionen, z.B. Maisvermarktung, Impfkampagnen, Alphabetisierung, „Journée CVA“ = Fest des Beratungszentrums mit Ausstellung und Wettbewerb (→ D 9)

C. A.V.A. = Agent de Vulgarisation Agricole = Landwirtschaftlicher Feldberater

- Übermittlung der technischen Empfehlungen zur Pflanzenproduktion entsprechend seinem Wochenprogramm
- Anforderung der Spezialisten des Sektors für alle anderen Probleme und deren Einführung bei den Beratungskontaktgruppen (g.c.e.)
- Nachrichtenübermittlung zwischen den Kontaktgruppen und dem Lagerverwalter im CVA
- Teilnahme an der wöchentlichen Besprechung im CVA zur Auswertung und Vorbereitung der Arbeit und zur aufgabenbezogenen Weiterbildung
- Schreiben von Arbeitsberichten

D. C.C. = Conseiller Coopératif = Genossenschaftsberater

- Ermittlung des Bedarfs an Krediten und Subventionen beim Dorfentwicklungsfonds und Meldung beim Dienststellenleiter

- Betreuung aller Genossenschaften im Einzugsbereich des CVA in allen Fragen außer der Pflanzenproduktion; Schwerpunkt: Management
- Technische Beratung der Verarbeitungsgenossenschaften

E. Intendant = Kassen- und Lagerverwalter

- Durchführung aller Arbeiten, im Zusammenhang mit Subventionen und Krediten des Dorfentwicklungsfonds
- Lagerverwaltung der Produktionsmittel im CVA
- Ermittlung der Bedarfsmengen an Produktionsmitteln im Bereich des CVA, Bestellung beim Sektor und Verteilung und Abrechnung mit den Beziehern
- Informationsvermittlung. Er ist stets anwesend und weiß über die Aufenthalte aller CVA-Mitglieder Bescheid, gibt alle Nachrichten weiter.

F. Chef C.V.A. = Dienststellenleiter

- Überwachung der Aufgabenerledigung seiner Leute im CVA
- Wöchentliche Weiterbildung des CVA-Personals
- Teilnahme an der wöchentlichen Dienstbesprechung beim Sektor
- Erstellung von Arbeitsberichten

G. Spécialistes/Chefs sections = Spezialberater

- Erledigung von Hoheitsaufgaben, Spezialaktionen und Durchführung von Spezialberatung bei den Kontaktgruppen
- Anwesenheit und Unterstützung des RDR bei den wöchentlichen Besprechungen mit den Dienststellenleitern
- Vorschlag und Vorbereitung von speziellen Aktionen auf Dienststellenebene gegenüber dem RDR

H. Intendant = Kassen- und Lagerverwaltung im Sektor

- Sicherstellung der Versorgung mit Produktionsmitteln in seinem Sektor
- Lagerverwaltung auf Sektor-Ebene
- Ermittlung und Zusammenfassung des Bedarfs an Produktionsmitteln
- Kassenführung
- Mitwirkung bei der Vermarktungs-Kampagne
- Erstellung von Arbeitsberichten

I. RDR = Responsable pour le Développement Rural = Ressortleiter Landwirtschaft und ländliche Entwicklung im Sektor

- Überwachung der Ausführung von Aufgaben der Spezialberater und der Dienststellenleiter im Feld
- Sicherstellung der Weiterbildung der Dienststellenleiter
- Festlegung der Beratungsaufgaben für die nächste Woche zusammen mit den Dienststellenleitern
- Kontrolle der Produktionsmittelversorgung
- Begutachtung der Kredit- und Subventionsanträge
- Überwachung der Vergabe und Rückzahlung der Kredite
- Erstellung von Arbeitsberichten
- Unterstützung des Präfekten und der politischen Einrichtungen
- Teilnahme an den monatlichen Besprechungen in der Direktion

J. DFV = Division Formation et Vulgarisation du CARDER = Abteilung für Ausbildung und Beratung in der Direktion

- Aus- und Fortbildung der Beratungskräfte in der Provinz
- Supervision der Beratungsarbeit

- Festlegung der Beratungsinhalte und Beratungsmethoden
- Bereitstellung der Beratungshilfsmittel (technische Broschüren, didaktisches Material, Demonstrationsmittel)
- Betreuung der zentralen Demonstrationen
- Koordination der Aktivitäten mit den übrigen Abteilungen des CARDER

5. Regelmäßiger wöchentlicher Arbeitsplan

Das Programm-Schema, das → Übersicht 1 wiedergibt, gilt über das ganze Jahr. Ausnahmen sollen nur in dringenden Fällen gemacht werden. Bei solchen Ausnahmen wissen die Intendanten Bescheid. Somit ist von jedem

Übersicht 1:

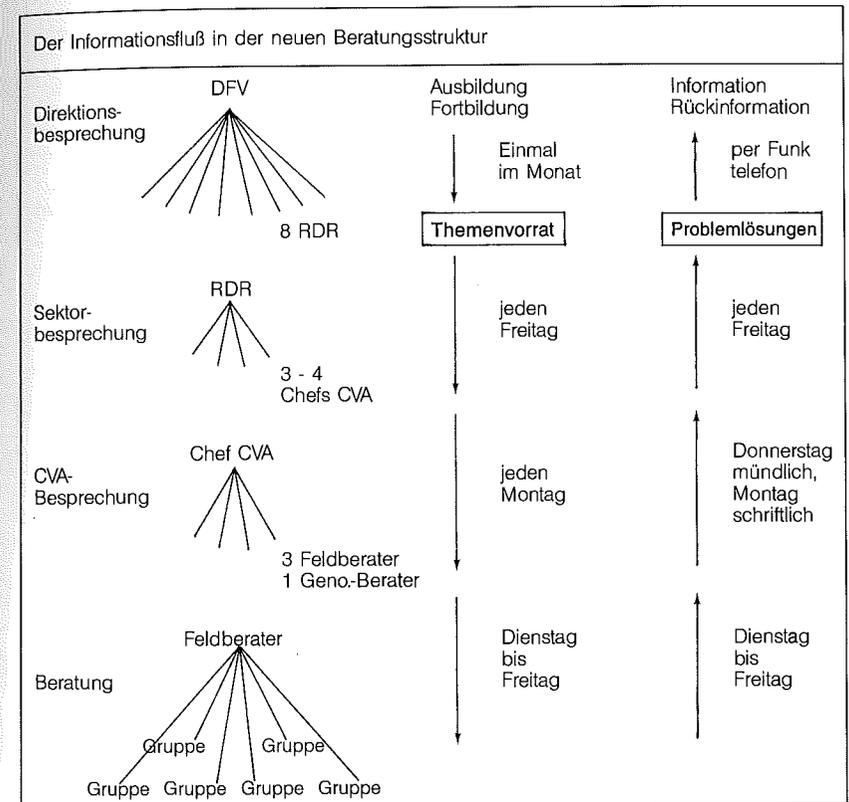
Festes Programmschema für die wöchentliche Arbeitsplanung					
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
	Büro	Büro	Büro	Büro	Büro
RDR	Gremien Politik	Supervision der Chefs CVA	Gremien Versammlungen	Supervision der Chefs CVA	Sektorbesprechung
Spezialberater	Büro oder Besprechungen	Feldbesuche auf Anfrage oder nach dem eigenen Monatsprogramm			Sektorbesprechung
Chef CVA	CVA-Besprechung Beraterfortbildung	Supervision der Berater im Feld			Sektorbesprechung
	Büro			Büro	
Geno.-berater	CVA-Besprechung Fortbildung Besprechung im Sektor	Genossenschaft 1,2	Genossenschaft 3,4	Genossenschaft 5	Genossenschaft 6 Reservetermin
				Büro	
Feld-Berater	CVA-Besprechung Fortbildung	Besuche bei Gruppen 1,2	Besuche bei Gruppen 3,4	Besuch bei Gruppe 5	Besuch bei Gruppe 6 Reservetermin
				Büro	

Organisationsmitglied bekannt, was er wo tut. Stichprobenkontrollen sind für jedermann einfach durchführbar. Durch die Supervisionsaufgaben haben die Vorgesetzten regelmäßige Feldkontakte.

6. Kontinuierlicher zweiseitiger Informationsfluß (mündlich und schriftlich)

Kein Problem braucht länger als eine Woche unbekannt zu bleiben. Dafür sorgt ein organisatorisch garantierter regelmäßiger Informationsfluß, der in – ► Bild 2 gezeigt wird. Funktionierende Rückinformation ist die Voraussetzung für Effizienz in der Direktion.

Bild 2:



7. Vorgesehene Themenfolge für die Pflanzenproduktion

Für die Pflanzenproduktion ist eine über drei Jahre aufeinander aufbauende Folge von Themen vorgesehen, die auf größtmöglichen Diffusionserfolg zielt. Sie wird in → Übersicht 2 dargestellt.

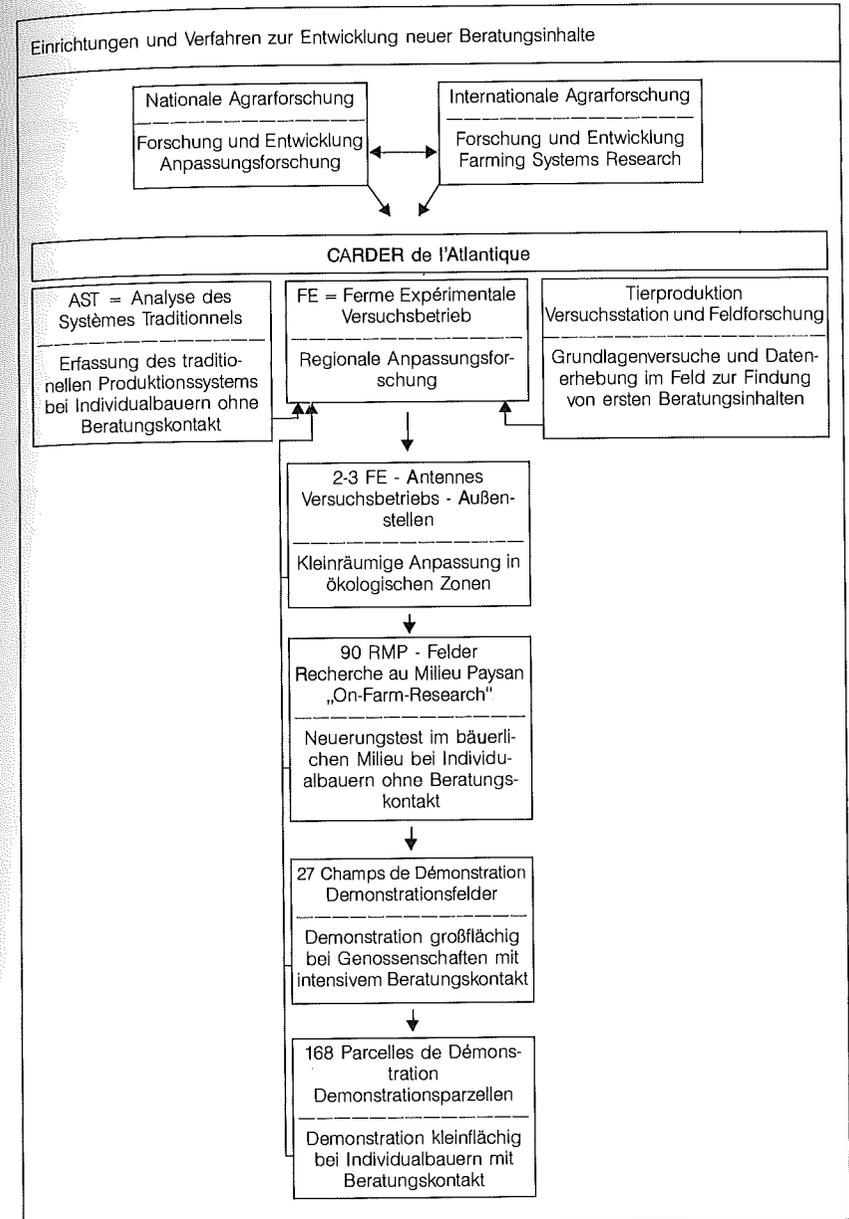
Übersicht 2:

Die vorgesehene Themenfolge für die Pflanzenproduktion		
Jahr	Thema	Ziel
1	Mineraldünger, Insektizidspritzung bei Bohnen, verbessertes Saatgut für Mais und Bohnen, ...	Das Vertrauen der Bauern durch wenige Themen gewinnen, die deutliche Mehrerträge bringen und in ihrer Wirkung unmittelbar sichtbar sind. Die Übernahme wird zusätzlich durch Produktionsmittelkredite erleichtert, um den Diffusionsprozeß zu beschleunigen.
2	(Mineraldünger, Saatgut ...) Fruchtfolge, Gründüngung, Bracheverbesserung, Yamsanbau, ...	Die Beratungsthemen diversifizieren und komplexere Themen einführen
3a	(Mineraldünger, Saatgut ...) Anbaudiversifizierung, Gründüngung, Bracheverbesserung, Baumreihen und Hecken, ...	Intensivierung der ökologischen Themen, die die Erhaltung der Bodenfruchtbarkeit und der weiteren Produktionsgrundlagen hervorheben.
3b	Ochsenanspannung, begasungsfähiger Getreidespeicher, ...	Einführung von Themen, die große Investitionen und damit hohe Kredite erfordern, aber auch große Rationalisierungsgewinne versprechen, als zusätzlicher Anreiz für die Übernahme der vorlaufenden Neuerungen.

8. Die Entwicklung neuer Beratungsinhalte

Für die Entwicklung neuer Beratungsinhalte wurden im CARDER de l'Atlantique schrittweise eine ganze Reihe von Verfahren und Einrichtungen geschaffen, weil sich bald herausstellte, daß von den nationalen und internationalen Agrarforschungszentren die notwendige Arbeit nicht geleistet werden konnte. Überlegungen zum „Farming Systems Research“ und zum „On-Farm-Research“ haben für den Aufbau des Forschungs- und Entwicklungsprozesses wesentlich Pate gestanden (→ A 10). → Übersicht 3 zeigt den Ausbaustand im Jahr 1986.

Übersicht 3:

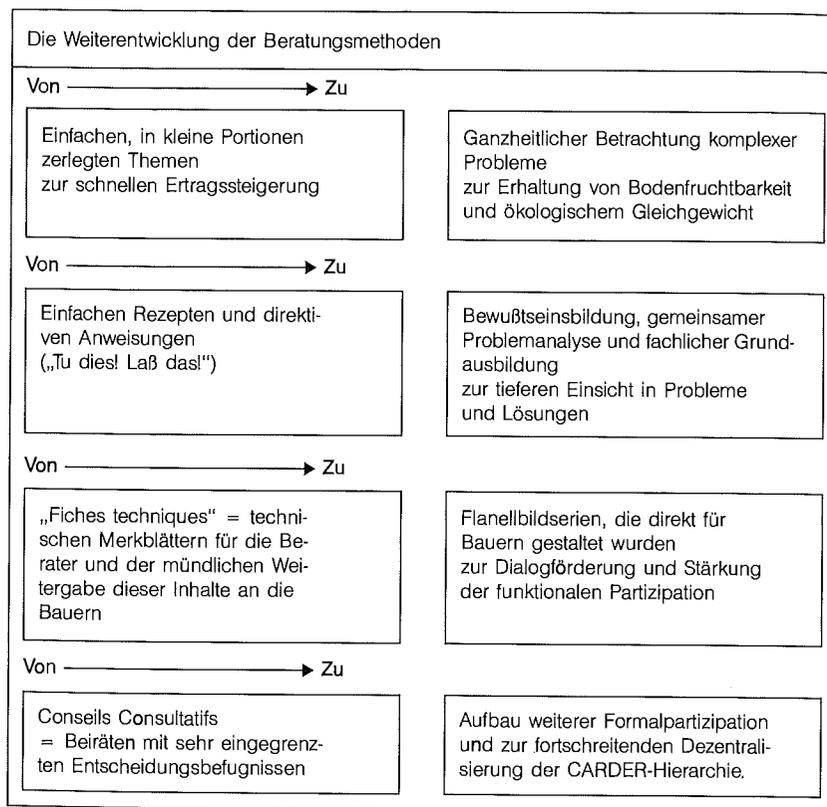


9. Die Weiterentwicklung der Beratungsmethoden

So wie die Themen für die Bauern sich von einfachen und schnell profitablen Ratschlägen zu komplexen Fragestellungen hin entwickeln sollen, so sind auch die Beratungsmethoden einem Wandel ausgesetzt.

Anfangs genügt die klare technische Information und die einfache wöchentliche Arbeitsanweisung. Dieses Vorgehen ist für die Erreichung der Beratungsziele im ersten Jahr ausreichend und trägt dem Ausbildungsstand der Feldberater Rechnung. Mit fortschreitendem Veränderungsprozeß bei den Zielgruppen wird dieses Verfahren jedoch zunehmend untauglich. Intensive Schulungsarbeit und sorgfältige Methodenentwicklung sind Voraussetzungen für die erforderliche Weiterentwicklung der Beratungsmethoden, deren Schwerpunkte in → Übersicht 4 dargestellt werden.

Übersicht 4:



10. Material- und Infrastrukturerfordernisse

1. Gebäude

- a) Erforderlich: 29 Lagerräume
29 CVA-Gebäude mit 2 Büros, 1 Versammlungsraum
- b) Vorhanden: 16
- c) Neubau: 13
- d) Umbau: 6

2. Mobiliar

- a) Erforderlich: 5 Tische, 10 Stühle, 10 Bänke (pro CVA)
- b) Neukauf: 145 Tische, 290 Stühle, 190 Bänke

3. Material

- a) Erforderlich pro CVA: 1 Waage (300 kg), 1 Waage (20 kg), 3 ULV-Spritzen, 1 Rückenspritze, 1 Tafel mit Flanellrückseite, 1 Beiztrommel
- b) Neukauf: große Waagen, 24 kleine Waagen, 77 ULV-Spritzen, 29 Rückenspritzen, 29 Tafeln, 29 Beiztrommeln

4. Fahrzeuge

- a) Erforderlich: RDR: 7 Autos, 7 Mobylettes
Spezialberater: 35 Motorräder
Intendants im Sektor und in den CVAs: 36 Mobylettes
Chefs CVA: 29 Motorräder
CC, CVA: 29 Mobylettes
AVA, CVA: 87 Mobylettes
- b) Neukauf: 86 Mobylettes (+ regelmäßige Ersatzbeschaffung für alle Fahrzeuge)

5. Einführung von Primes/Indemnités

= Prämiensystem + Aufwandsentschädigung (v. a. Wohngeld, Benzinsgeld)

11. Personaleinsatz

Aus der Planung des Personaleinsatzes, → Übersicht 5, ergibt sich die Perspektive einer Auslese, und der Rücknahme bzw. Versetzung von 50 Beamten durch das Ministerium.

Übersicht 5:

Die Personalplanung für die neue Beratungsstruktur		
1. Bedarf		
a) in den 7 Sektoren	51 7 RDR, 7 Intendants, 35 Spezialberater	
b) in den 29 Dienststellen	174 29 Dienststellenleiter, 29 Intendants, 87 Feldberater, 29 Geno.-Berater	

	225	
	=====	
2. Bestand		
a) in den 7 Sektoren	7 RDR 7 Intendants 24 Spezialberater	
b) in 35 Untersektoren	35 Chefs Sous-Secteur 117 Chefs Centre (Darunter 30 weibliche Berater)	
c) Sonstige	70 Frühere Mitarbeiter von aufgelösten Staatsgesellschaften (SOBEPALH, SONIAH) 15 in der Direktion verfügbar	

	275	
	=====	
3. Bilanz		
Verfügbar 275		gebraucht 225

Tabelle 1:

Gesamtkosten des neuen Beratungssystems für 26 Monate (Von 10/1983 bis 12/1985 in DM)			
Geldgeber	Investitionen	Betriebskosten	Insgesamt
RPB		994.800	994.800
BRD	343.000	84.500	358.500
Insgesamt	343.000	1.010.500	1.353.500

12. Kosten des neuen Beratungssystems

Bezogen auf die ersten 26 Monate des Betriebs des neuen Beratungssystems sind jährliche Kosten von 625.000 DM verbucht worden, → Tabelle 1. Ohne Bezugsmaßstab sagen die Zahlen allerdings wenig aus.

Interessanter ist vielleicht der „Stückpreis“ für einen Kontakt zwischen Feldberater und einem Gruppenmitglied, dargestellt in → Tabelle 2. Organisationen, deren Buchhaltung die Errechnung einer solchen Zahl erlaubt, haben hier eine interessante Vergleichsmöglichkeit. Daß sich der Preis für einen solchen Beratungskontakt von 1984 auf 1985 um etwa ein Drittel vermindert hat, erklärt sich aus der Erhöhung der Zahl der Beratungskontaktgruppen pro Feldberater von 4 auf 6, nachdem das System eingeführt war, und die Startschwierigkeiten überwunden waren.

Tabelle 2:

„Stückkosten“ jährlich in DM		
	1984	1985
Betrieb einer Dienststelle CVA	20.356	23.205
1 Kontakt zwischen Feldberater und Gruppenmitglied	2,70	1,84

13. Beratungserfolg: Hauptaktion Mais

Ergebnisse einer Studie der Direktion Suivi-Evaluation ein Jahr nach der vollen Inbetriebnahme des neuen Beratungssystems bei einer repräsentativen Stichprobe von 624 Betrieben, davon 234 Mitglieder in Beratungsgruppen und 390 Nichtmitglieder, zeigen sowohl die Attraktivität der angebotenen

Neuerungen, sobald verbessertes Saatgut übernommen wird, dargestellt in → Tabelle 3, als auch die Rentabilität des Beratungsaufwandes schon im ersten Jahr, wenn man nur die Hauptfrucht Mais berücksichtigt, die etwa 90 % der Ackerfläche in der AtlantikProvinz belegt, gezeigt in → Tabelle 4.

Tabelle 3:

Das auf Bauernfeldern gemessene Ertragspotential der Neuerungen		
Methode	Ø Ertrag in kg/ha	Ø Mehrertrag in kg/ha
1. Traditioneller Anbau Breitsaat und ungebeiztes Lokalsaatgut	1.115	
2. Liniensaat, zweifache Unkraut-hacke und ungebeiztes Lokal-saatgut	1.280	165 = 15 %
3. Verbessertes Saatgut, gebeizt + 2	1.629	514 = 46 %
4. Verbessertes Saatgut, gebeizt, Mineraldünger + 2	2.916	1.287 = 115 %

Tabelle 4:

Die durch Neuerungsübernahme erzielte Mehrproduktion							
Neue-rung, Methode:	Direkter Effekt bei beratenen Bauern			Indirekter Effekt bei nicht beratenen Bauern			Gesamt-effekt in t
	Fläche	Adoptions-rate	Mehr-produktion	Fläche	Adoptions-rate	Mehr-produktion	
2.	11.500 ha	13,5 %	256 t	66.650 ha	-	-	256 t
3.	11.500 ha	19,0 %	1.647 t	66.650 ha	7 %	2.398 t	4.045 t
4.	11.500 ha	6,25 %	925 t	66.650 ha	0,5 %	429 t	1.354 t
Ins-gesamt	-	-	2.828 t	-	-	2.827 t	5.655 t

5.655 t x 60 FCFA = 339.300.000 FCFA Mehrerlös in Bauernhand. Das entspricht 380 % der jährlichen Kosten des Beratungssystems (892.408.000 FCFA) ohne die Effekte der kleinen Saison! Und das schon nach 1 Jahr in der neuen Organisationsstruktur. Durch die Ausweitung der beratenen Gruppen um 50 % im Folgejahr (von 4 auf 6 Gruppen je Feldberater) kommt ein nochmals wesentlich besseres Kosten-Ertragsverhältnis zustande.

Durch die Übernahme weiterer Beratungsempfehlungen verbessert sich diese Bilanz noch geringfügig. Für die Folgejahre ist mit einer ständig zunehmenden Rentabilität des Beratungsaufwandes zu rechnen, da sich der Übernahme-prozeß bei Mais zunehmend selbsttätig weiterentwickeln dürfte, ohne daß der dafür erforderliche Beratungsaufwand ebenfalls steigt. Nur die Serviceleistungen für die Beschaffung und den Vertrieb von Saatgut und Mineral-dünger sowie für die Vermarktung von Mais steigen etwa proportional zur Übernahme.

Quellen

CARDER Atlantique, DFV: L'organisation de la vulgarisation agricole dans la province de l'Atlantique. Cotonou, 1985

CARDER Atlantique, DSEI: Enquête rendement mais, grande saison 1985. Enquête spécifique No. 3. Cotonou 1985

A. CORREZE, V. HOFFMANN, J. LAGEMANN, R.P. MACK, I. NEUMANN, C. YEBE: Evaluation du Projet CARDER de l'Atlantique, République Populaire de Bénin. Unveröffentlichtes Gutachten für die GTZ, Eschborn, 1986

Bearbeitung

Volker HOFFMANN

Minka — eine peruanische Bauernzeitung im Wandel

Anhand der Darstellung des eigenen Lernprozesses bei der Herstellung einer Bauernzeitschrift, die zur Unterstützung verbesserter landwirtschaftlicher Beratung im peruanischen Andenhochland gedacht war, soll aufgezeigt werden, welche Vorgehensweisen nützlich sind und welche Fehler gemacht wurden, die der Leser nicht unbedingt wiederholen muß.

A. Vorgeschichte und Ziele

Seit 1979 veröffentlicht die Gruppe „Talpuý“ vierteljährlich die Zeitung „Minka“ für die Bauern des Mantaro-Tales der zentralen Hochlandregion Perus. „Talpuý“, was in der Huanka-Sprache „Aussäen“ bedeutet, ist eine der regionalen „Nicht-Regierungs-Organisationen“, die in den 70er Jahren gegründet wurde, um den Mangel an staatlicher Förderung der Bauern zu überbrücken. Eigentümlichkeiten der „Talpuý“-Gruppe sind ihre kritische Einstellung zur konventionellen Entwicklungspolitik und ihre Suche nach Alternativen, die in folgendem Zusammenhang stehen:

- 25 Jahre lang zeigte der offizielle peruanische Beratungsdienst sehr wenig Erfolg bei der Verbreitung und Umsetzung von weltweit angewandten Entwicklungsmodellen und Beratungsmethoden in der bäuerlichen Realität.
- Zwischen 1968 und 1975 wurde der Beratungsdienst durch einen ideologischen Staatsapparat ersetzt, um die Bauern in einen nationalen Modernisierungsprozeß zu integrieren und sie zu mobilisieren.
- Seit Ende der 70er Jahre wurden wieder ausländische Beratungsmodelle angewandt.

Trotz dreier Dekaden intensiver Beratungsarbeit blieb die ländliche Bevölkerung praktisch unberührt von den angebotenen Neuerungen. Gleichzeitig nahmen Armut und soziale Desintegration zu.

Aufgrund dieser Situation setzte sich „Talpuý“, ein eingetragener Verein von Ethnologen und Kunstlehrern, das Ziel, die Bauernentwicklung durch Forschung und Beratung zu unterstützen und die Initiative und Kreativität der bäuerlichen Bevölkerung zu verstärken. Diese Zielsetzung entstand aus der Polemik über die Rolle von Technologie in der ländlichen Entwicklungsförderung, die im ersten „Minka“-Heft zusammengefaßt ist.

„Das technologische Angebot, das noch heute im ländlichen Raum verbreitet wird, ignoriert die kollektiven Bemühungen der Bauern und verschärft damit die

strukturelle ökonomische und politische Krise. Dagegen zeigen wir, daß die alternative Entwicklung realisierbar ist durch eigene technologische und soziale Kräfte, die ein Ergebnis der Bauernerfahrung sind" (Minka, Nr. 1,1979).

B. Warum Minka?

Eine der Entwicklungsbarrieren, die durch diese Polemik sichtbar wurde, nämlich die fehlende oder für die Kleinbauern nutzlose Verbreitung von technologischer Information, sollte durch „Minka“ (aus der „Huanka“ - Sprache: „Arbeit für die Gemeinschaft“) beseitigt werden. Die Zeitschrift berücksichtigt folgende allgemeine Charakterisierung der Bevölkerung des Mantaro-Tales:

- Etwa die Hälfte (200 000) lebt auf dem Land.
- Die Existenzgrundlage dieser Bergbauern besteht aus einer Kombination von kommerzieller und subsistenz-orientierter Landwirtschaft, Viehzucht und Handwerk. Durch den Verkauf der männlichen Arbeitskraft in die Minen und in die Hauptstadt Lima wird das bäuerliche Einkommen ergänzt.
- Die Sozialstruktur der ländlichen Bevölkerung des Mantaro-Tales beinhaltet sowohl die Dorfgemeinschaft (insgesamt 312) als auch die Großfamilie.
- 70 % der ländlichen Bevölkerung sind durch Schulbesuch alphabetisiert (laut offiziellen Statistiken).
- Die ländliche Bevölkerung ist entweder zweisprachig (Huanka und Spanisch) oder hat Spanisch als Muttersprache.
- Die Mehrzahl der Bevölkerung schätzt das geschriebene Wort, wie die Bibel und die Gesetze, sehr hoch. Zum Beispiel werden alle Dorfversammlungsprotokolle in den Dorfbüchern schriftlich festgehalten und von den Anwesenden unterschrieben.
- Die kulturellen Elemente, wie regionale Kleidung, Kunsthandwerk und das Feiern von traditionellen Festen, sind sehr stark ausgeprägt.

C. Heft 1, der klare Fehlschlag

Von diesen konzeptionellen und methodischen Ausgangspunkten her erschien das erste „Minka“-Heft.

Das Titelblatt verkündet fünf Botschaften:

1. Mit Erle färben
2. Gemüse aussäen
3. Mehr Milch für mein Baby
4. Der Grundriß für das Haus
5. Der natürliche Zyklus

Zum Titelblatt wurden folgende Bauernreaktionen aufgenommen:

- „Alles sehr interessant, aber was ist wichtig?“
- „Wer arbeitet, wo, was?“
- „Was sollen die Uhren am Ende?“
- „Wer ist das auf dem Foto?“

Der Artikel: „Mit Erle färben“,
→ Bild 2, ist ein Rezept, geordnet nach folgender Logik:

- A. Menge (Wolle und Färbemittel)
- B. Erarbeitung der Färbemittel
- C. Vorbereitung der Wolle
- D. Färben
- E. Entwicklung der Farbe

Bauernreaktion:

- „Wie geht das? Wie sollen wir das lesen?“
- „Wo fängt das an?“

Der Artikel „Mehr Milch für mein Baby“, → Bild 3, wurde als Comic gestaltet. Es handelt sich um eine Bauernmutter, die Angst hat, daß ihr neugeborener Sohn sterben könnte wie ihr erstes Kind. Im Dialog mit ihrem Mann stellen die beiden fest, daß ihre Schwester sehr gesunde Kinder aufzieht. Am nächsten Tag kommt die Schwester und sagt: „Du hast wenig Milch, weil Du schwach bist. Du mußt Fleisch, Eier und Milch nehmen.“ Und das Gespräch läuft auf diese Weise weiter. Die vorbildliche Schwester diktiert der unerfahrenen Mutter, wie und womit sie ihr Kind ernähren soll, nach der Feststellung, daß alles, was sie tut, falsch ist.

Bauern reagieren auf diesen Comic:

- „Wir sind nicht so dumm, was unsere Kinder angeht.“
- „Und so komisch sehen wir auch nicht aus.“

Bild 1:



Bild 2:



Bild 3:

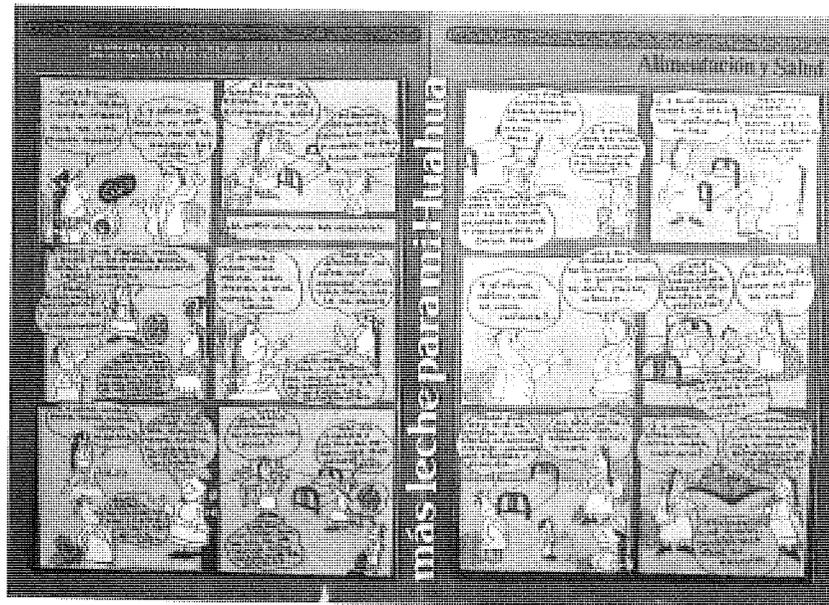
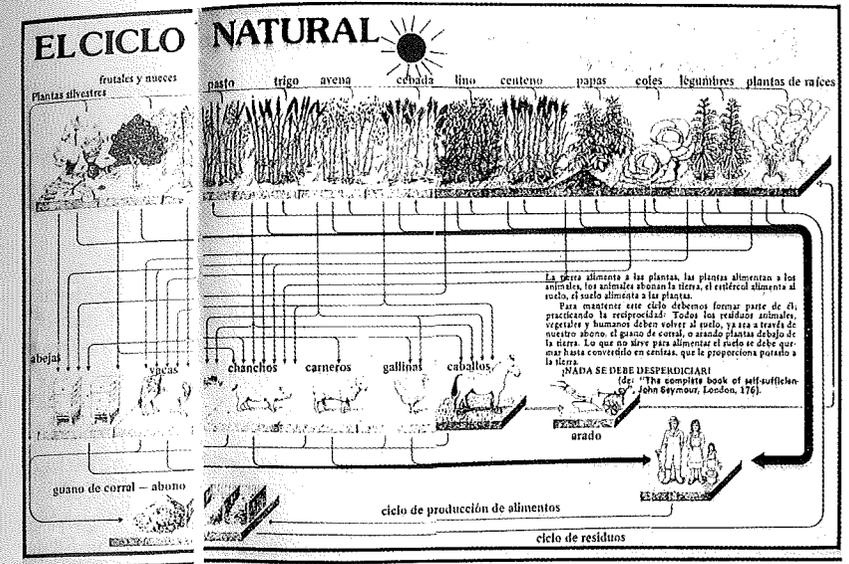


Bild 4:



Die Zeichnung des „natürlichen Zyklus“, → Bild 4, besteht aus einer verkleinerten Reproduktion einer Darstellung des englischen Autors John Seymour, die mit dicken und dünnen Pfeilen die Interaktion zwischen Pflanzen, Tieren und Menschen zeigt.

Für alle befragten Bauern war die Zeichnung völlig verwirrend.

Der Artikel „Der Grundriß für das Haus“, → Bild 5, schlägt die Verbesserung des Bauernhauses vor durch ein Planungsverfahren, bei dem Kriterien wie räumliche Bedürfnisse der Familie, Anzahl der Schlafzimmer, Größe der Küche, Anordnung von Möbeln, Schränken, Türen zu beachten sind. Diese Kriterien sollen maßstabsgetreu in Skizzen konkretisiert werden.

Die Bauern äußerten Kommentare wie:

- „So sehen unsere Häuser nicht aus.“
- „Wenn wir unsere Häuser bauen wollen, brauchen wir keine Bilder zu malen, weil wir Bescheid wissen, wo, wie, was.“
- „Wo ist der Stall?“
- „Wir brauchen nur ein Schlafzimmer.“

- „Der entscheidende Punkt ist, die Hilfe der Familie zu organisieren, nicht Bilder zu malen.“

Analyse: Die grundsätzlichen Fehler

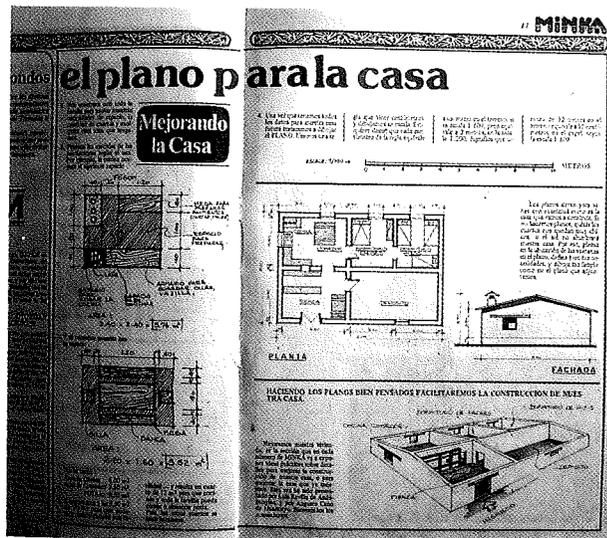
Durch die Bauernkommentare und weitere Überlegungen innerhalb der „Talpuy“ - Gruppe (Redakteure, Zeichner) wurden grundsätzliche Fehler identifiziert.

Das erste „Minka“ - Heft war ein einseitiges Ergebnis in der Themenauswahl und der graphischen Form.

Trotz der allgemeinen bäuerlichen Thematik des Heftes wurden die Einzelthemen nach den technischen Kenntnissen und Kriterien von Professionellen aus der Stadt bestimmt und erarbeitet. So klangen die Aussagen einzelner Artikel wie Rezepte, nach denen Bauern Gemüse anbauen, Kinder ernähren, Häuser planen, Wolle färben und die Natur verstehen sollten.

Die graphische Darstellung basiert auf Konventionen wie Pfeile, schrittweise fragmentierte Arbeitsprozesse, Grundrißperspektiven, Skalen, Skizzen und Comics, die den Bauern fremd und somit Ursache für Unverständnis waren. Die häufig gebrauchte Form des Comics provozierte zusätzlich eine Abwehrreaktion: die Bauern konnten sich mit den Karikaturen, die als Abbild ihrer Person gelten sollten, überhaupt nicht identifizieren.

Bild 5:



D. Heft 2, erste Erkundungen

Im nächsten „Minka“ - Heft spielten die Bauernreaktionen wie auch andere Rückmeldungen von Entwicklungsmitarbeitern eine entscheidende Rolle für die Linie und Struktur. Im Leitartikel wurde die Meinung eines Bauern aufgenommen:

- „Brauchen wir externe Hilfe oder können wir selber unsere eigenen Probleme lösen? Es ist schwierig zu entscheiden, manchmal wissen wir es auch nicht, aber wir experimentieren und merken uns einige Mechanismen. Nun müssen wir unser eigenes technisches Wissen vertiefen, weil es viel zu tun gibt. In unserer Dorfgemeinschaft gibt es viel zu entdecken und viel zu tun“ (Minka, Nr. 2).

Dabei wurde betont, daß der Informationsprozeß nicht mehr einseitig verlaufen dürfe, sondern daß die eigenen Bauernerfahrungen einbezogen werden mußten als ein kontinuierliches Experimentieren bei der kritischen Erarbeitung von Information.

Bild 6:

Zum Beispiel präsentierte das zweite „Minka“-Heft sein Titelblatt mit einem zentralen Thema: „Ist Mechanisierung Fortschritt, und für wen?“ (→ Bild 6) Als Ergänzung dient ein Foto, auf dem zwei Ochseneinen Traktor ziehen, hinter dem mehrere Männer stehen. Dieses Foto ist authentisch.

Das Titelblatt sollte dazu dienen, die Problematik der Mechanisierung kritisch einzuführen. Innerhalb des Heftes wurden folgende Artikel präsentiert:

„Wieviel kostet ein Traktor?“

„Das nützliche Leben unter der Erde.“

„Der Pflüge-Lehrling und der wilde Stier.“



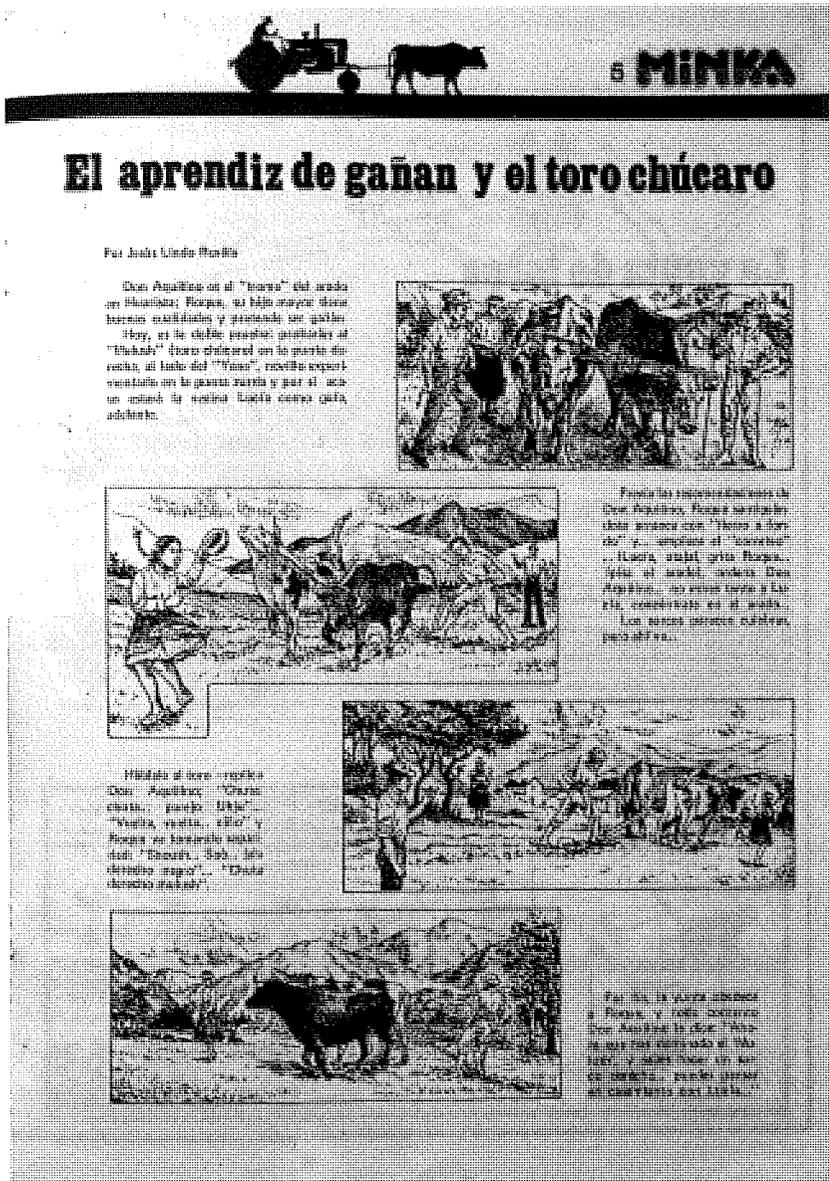
„Beschreibung eines Bauernpflugs.“

„Mama Jaschi, und Bauernernährung.“

„El Rhuki, das uralte Trittschneepflug.“

„Kartoffelanbau.“

Bild 7:



Die Bauernreaktionen zu diesem Heft waren:

- Zum Titelblatt wurde nach der Bedeutung der Begriffe Mechanisierung und Fortschritt gefragt. Das Foto wurde als absurd, unlogisch, unrealistisch betrachtet. Die Ironie in der Bildendarstellung wurde nicht verstanden.
- Die einzelnen Artikel über Bauernwerkzeuge weckten nur wenige Kommentare.
- In einer Gruppenauswertung wurde die Unverständlichkeit der Comics festgestellt, obwohl diesmal die Personen realistischer dargestellt waren.
- Aber bis heute noch ist „Minka“ in den einzelnen Dorfgemeinschaften bekannt aufgrund der illustrierten Geschichte „Der Pflüge-Lehrling und der wilde Stier“. (→ Bild 7)

Analyse

Die auch diesmal festgestellte Unverständlichkeit dieses „Minka“ - Heftes bezieht sich auf eine andere Kommunikationsebene. Während im ersten Heft die Botschaften inhaltlich und formell nur von der Seite des Senders bestimmt waren und „in die leeren Empfänger hineingegossen wurden“, ist in diesem zweiten Heft der Empfänger einbezogen. Alle Artikel sind an ein konzipiertes Bauernpublikum gerichtet. Die vermittelten Botschaften sind nicht nur für den Bauern, sondern auch über den Bauern.

Die Analyse der positiven Aufnahme der illustrierten Geschichte erhellte wichtige Komponenten einer bedeutsamen Botschaft:

- Der Titel erfaßte einen umgangssprachlichen Bauernausdruck und thematisierte eine weitverbreitete Bauernerfahrung.
- Text und Bilder ergänzen einander in Inhalt und anregender Darstellung.
- Das Thema wurde mit einem Humor behandelt, der bei den Bauern ankam.
- Schlüssig ist die aktive Beteiligung des Bauern. Er selbst erzählt seine eigene Geschichte. Er steht als realer Mensch im Mittelpunkt, umgeben von seinem sozialen und natürlichen Umfeld. Vor allem entspricht der Artikel der bäuerlichen Wahrnehmung einer vertrauten Erfahrung.

Nach diesen Richtlinien orientierten sich die folgenden „Minka“ - Hefte, jedoch noch immer nicht ganz problemlos.

E. Heft 3, Symbolismus, Wahrnehmung, Kognition

Bild 8:



Im dritten Heft wird durch den sehr konkreten Titel: „fehlt Wasser?“, → Bild 8, das Thema der Dürre behandelt. Die graphische Darstellung zeigt die Konsequenzen von mangelndem Wasser. Die Sonne am Horizont strahlt kräftig auf die Erde im Vordergrund, auf der eine vertrocknende Maispflanze steht und der Schädel einer toten Kuh liegt.

Im Heft selbst beschreiben die Artikel Lösungsmöglichkeiten aus unterschiedlichen bäuerlichen Regionen in Peru und ein Beispiel aus China. Einer der Artikel konzentrierte sich auf die erfolgreiche technologische Lösung des Wasserreservoirs aus der Prä-Inkazeit.

Durch genaue und detaillierte Information wurde versucht, das Interesse der Bauern auf archaische Reste als Vorbild von vorhandenen historischen Lösungen zu lenken (→ Bild 9).

Der Comic „Mama Jashi“ betonte die technologischen Möglichkeiten der Bauern. (→ Bild 10)

Auf das Titelblatt reagierten die bäuerlichen Leser sehr skeptisch. Der Artikel über die Wasserreservoirs der Prä-Inkazeit wurde total abgelehnt. Der dritte Versuch, mit Comics zu arbeiten, war wieder erfolglos.

Analyse

Die skeptische Reaktion auf die Darstellung des Titelblattes wurde erklärt als falsche Platzierung von Elementen, die in der bäuerlichen Kultur sehr klare Symbolik besitzen. Sonne, Pflanzen, Erde, Totenkopf sind in sich erkennbare Motive, aber für den Bauern haben sie eine sehr präzise Bedeutung. Alle diese Motive gehören in die Sphäre des magischen Denkens, wo eine andere Logik gilt. Die Sonne, die auf Spanisch und in der Huanka-Sprache männlich ist, strahlt immer von oben, während auf dem Bild die Sonne von unten strahlt. Neben der männlichen Kraft der Sonne müßte die weibliche Kraft des Mondes (auf Spanisch und

Bild 9:

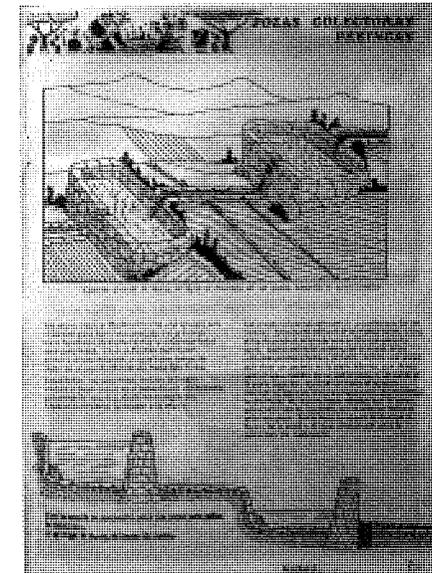


Bild 10:



in Huanka weiblich) stehen, die aber auf dem Bild fehlte. Im symbolischen Denken der Bauern befindet sich der Bereich des Todes unter der Erde, die den menschlichen Bereich des Lebens darstellt, während auf dem Bild Elemente des Todes fälschlicherweise im lebendigen Bereich auf der Erde sind.

Es handelt sich um eine irrtümliche Verwendung von Codes (Bedeutungseinheiten) in einer Nachricht, wo Sender und Empfänger unterschiedlichen Kulturen angehören.

Trotz der Eindeutigkeit der Worte und der Genauigkeit der grafischen Elemente verfehlte die Kommunikation ihr Ziel, weil sie nicht von der symbolischen Bedeutung ausging, die in der bäuerlichen Wahrnehmung der Wirklichkeit besteht.

Die Ablehnung der Information über die vorinkaischen Wassertanks erklärt sich auch aus dem vorherigen, enthält aber ein weiteres Element. Die symbolische Ebene ergibt keine ideale Erklärung, sondern beschreibt die sozialen Beziehungen, d.h. wie die Menschen miteinander leben. In dem Artikel über die präinkaischen Wassertanks werden diese als archäologische Stätten dargestellt, deren technische Prinzipien auch woanders übernommen werden können. Für die Bauern jedoch sind diese Stellen von den Geistern der Vorfahren besetzt, deren Anwesenheit heute als real empfunden wird. Hier ist das Reich der Toten, und hier findet die Kommunikation mit der Unterwelt statt. Die Geister der Toten können sowohl beschützen als auch bestrafen. Daher besucht man diese Stellen mit Respekt, und der Besucher bringt seine Opfergaben mit, um die Vorfahren nicht zu verärgern.

Dieses Verhalten ist vergleichbar mit der Wertschätzung der Bauern gegenüber ihren Eltern und Großeltern. Die soziale Norm beruht auf Respekt und gegenseitiger Hilfe, da die Bauerngesellschaft auf den Verwandtschaftsbeziehungen aufbaut. Beide Normen werden in diesem Artikel nicht berücksichtigt, so daß für den Bauernleser keine Kongruenz der Kommunikation entstehen kann.

Zum dritten Mal wurde der Comic nicht verstanden, und nicht nur weil die dargestellten Personen lächerlich erschienen, oder weil das Thema fremd war. Eine genauere Überprüfung der Bauernlektüre des Comic ergab folgende Überlegungen:

- Der Comic beschreibt die Wirklichkeit in Sprüngen: ausgehend von einer Panoramasicht springt der Zeichner zu Nahaufnahmen oder Details.
- Es gibt keine Übergänge zwischen einem und dem nächsten Fragment der Wirklichkeit.
- Die Sprache wird verkürzt, damit die Aussagen in die Wolken passen: sie werden dadurch zu Slogans reduziert.

Diese drei Aspekte machen den Comic unverständlich für den Bauernleser, der die Wirklichkeit einerseits globaler erfaßt und der andererseits die Sprache ausführlich und mit Wortspielen humorvoll und im sozialen Umgang anwendet. Der Landbewohner hat diese Mechanismen der Fragmentierung und Abstraktion nicht gelernt oder verinnerlicht, trotz Alphabetisierung und Schulbesuch.

Aufgrund der Beziehung zur Natur in einem zeitlichen Fluß von Zyklen haben die Bauern ein eher ganzheitliches Denken entwickelt, mit eigenen ritualisierten Abstraktionsformen, in dem das Detail ohne Kontext und die abrupten Sprünge in ihren kognitiven Strukturen nicht verfügbar sind.

Die Vereinfachung der Sprache im Comic steht im Widerspruch zur Verwendung der Sprache in der Bauerngesellschaft. Trotz des Einflusses von Schule und Massenmedien bleibt die mündliche Überlieferung als Hauptquelle für die Vermittlung von Werten und Wissen. Die Mythen, Erzählungen, Witze und Wortspiele bestimmen die Kommunikation in den gesellschaftlichen Beziehungen. Das kommunikative Ideal der Bauern ist der Reichtum an unterschiedlichen Begriffen, die eine affektive Reaktion beim Zuhörer hervorrufen, und es ist nicht die Synthese.

Da im Comic dieser Reichtum fehlt, ist er für die Bauernleser weder verständlich noch attraktiv.

F. Heft 4, Kleinbäuerliche Ästhetik

Minka Nr. 4 erscheint ein Jahr nach dem ersten Heft. In diesem Zeitraum ermunterten sowohl die Briefe vieler Leser als auch die Kommentare und Kritiken von Bauern und Technikern zur weiteren Herausgabe der Zeitschrift.

Das Titelblatt kündigt die „Techniken und die Vorteile von Mischkulturen“ an.

Die Darstellung des Titelblattes erzeugte unterschiedliche Reaktionen:

- Die Techniker und Fachleute kritisierten die übertriebenen Ausmaße des Hauses, da solch eine Konstruktion aus Adobes (Lehmziegel) nicht möglich sei.
- Außerdem drückten sie aus, daß die Details wie Sonne, Mond oder Tauben, oder die Blumen und Früchte nichts mit dem Inhalt der Zeitschrift zu tun hätten bzw. das Verständnis erschweren würden.
- Das gleiche Titelblatt wurde von den Bauern „gelesen“, die den Vater Sonne und das Mütterchen Mond als die Beschützer von Haus und Pflanzen identifizierten. Das Verwachsen der Pflanzen entsprach dem Ineinanderwachsen von Mais mit Bohnen und Kürbissen.

Analyse

Die Darstellung lehnt sich an die Bauernästhetik an, um die Wirklichkeit der

Bild 11:



Die zentrale Zeichnung stellt ein mehrstöckiges Haus dar, um das sich verschiedene riesige Pflanzen ranken, die sich in der Mitte überkreuzen oder vereinen. Oben links ist die Sonne und oben rechts der Mond.

Darunter werden verschiedene Teile des Inhalts angekündigt:

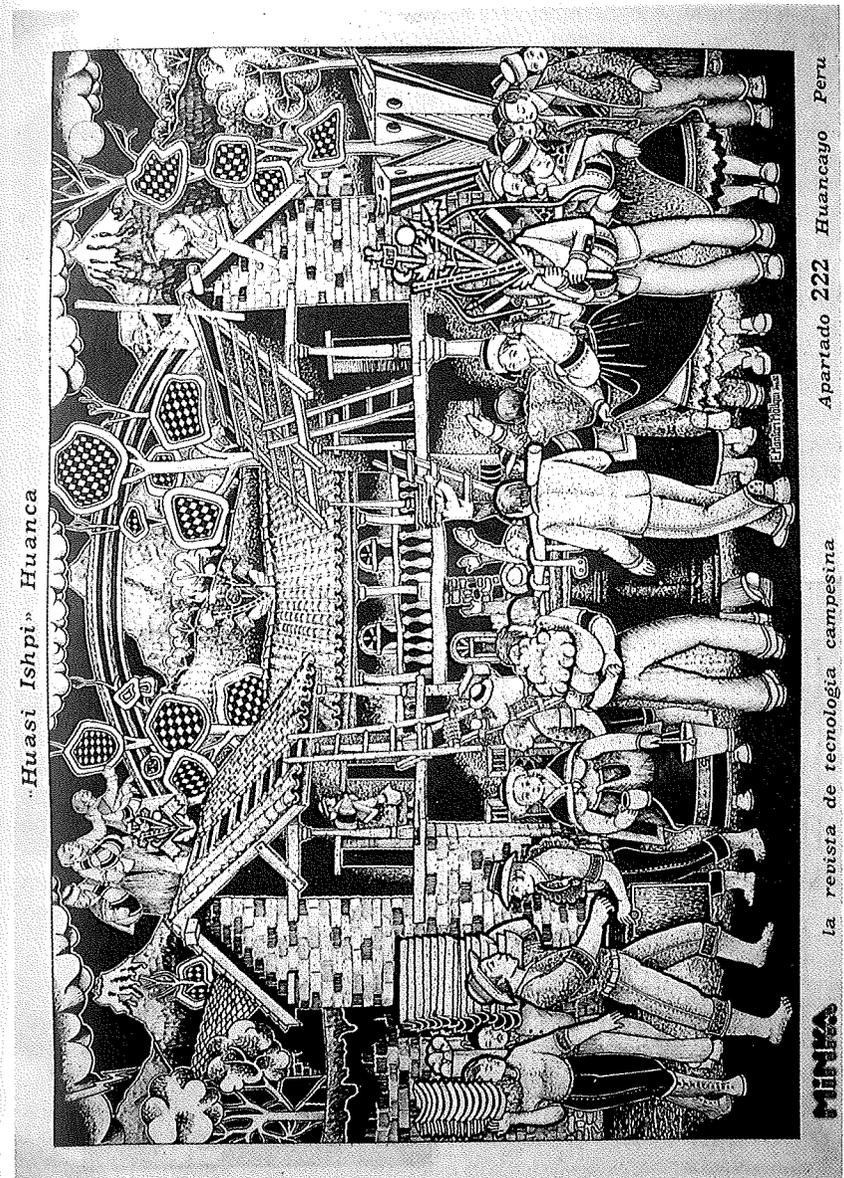
- Gemüseanbau in Pucara
- Einfluß des Mondes
- Wie werden Dachziegel aus Ton hergestellt?
- Reklamiere das Poster „Huasi Ishpi“ (Richtfest, in Huanka) (→ Bild 12)
- Broschüren über Hausbau

Nachricht nachzuvollziehen. Im Aufbau des Titelbildes bietet sich ein Vergleich an mit der Struktur der Stickereien auf den Rücken, die von den Bäuerinnen selbst hergestellt und getragen werden. Die Motive der Pflanzen und die Details des Hauses sind in der Ästhetik vorhanden, wie wir es nicht nur in der Stickerei finden, sondern ebenso bei den Silberschmiedern, den Kürbiszeichnern, den Webern und den Töpfern in den Dörfern des Mantaro-Tales. Das Handwerk wird komplementär zum Landbau ausgeführt und ist Teil der materiellen und symbolischen Produktion der Hochlandbauern.

Das gleiche können wir über das Poster „Huasi Ishpi Huanca“ sagen, → Bild 12, wo ebenfalls die ästhetischen Bauernkodes benutzt werden, um die Nachricht möglichst getreu und wirklich darzustellen. Zusätzlich erscheinen im Poster Personen, die in bekannten sozialen Beziehungen auftreten. Die Paten des neu gebauten Hauses tragen das mit Symbolen geschmückte Kreuz, um es bei gemeinsamer Arbeit aller Bekannten und Familienmitglieder auf den Dachfirst zu stecken. Damit wird der soziale Beginn der Familieneinheit symbolisiert.

Die Arbeit des Hausbaus und das gemeinsame Fest mit Essen und Musik gehören zusammen, es sind zwei Seiten der gleichen Medaille. Arbeit und Fest sind die zwei Seiten der Wirklichkeit. Ohne die Darstellung beider Aspekte des bäuerlichen Lebens wäre das Poster nicht verständlich, bzw. nicht vollständig.

Bild 12:



G. Heft 5, Bauernwissen

In den nächsten Ausgaben von Minka werden diese Ansätze in der Gestaltung von Bild und Text verfeinert. Der Textinhalt soll gesondert behandelt werden, obwohl die reale Erfahrung der Kommunikation ein Vorgang der Aufnahme von Bild und Text ist.

Vom Inhalt her betrachtet, wird im ersten Minka-Heft versucht, verschiedene Themen zu vermitteln, ohne daß zwischen diesen Themen ein Bezug bestanden hätte. Das verändert sich im Lauf der nächsten Nummern zu wenigen Themen mit jeweils mehreren kurzen Artikeln. Die Veränderung beruht auf der bäuerlichen Reaktion, nach mehr Information über die angefangenen Themen oder Problem-bereiche zu fragen. Die Behandlung von Themen wie Hausbau, Mischkulturen, Bauernwerkzeuge, Gemüseanbau, Trockenheit etc. sprachen die Bauernleser direkt an, doch waren sie wegen ihrer „Oberflächlichkeit“ unbefriedigend. Obwohl mehr Information von den Bauern in die folgenden „Minkas“ mitaufgenommen wurde, waren die Themen für die Kleinbauern nicht ausführlich genug dargestellt. Aus der Beobachtung der Lesegewohnheiten der Bauern im Mantaro-Tal entstanden folgende Erkenntnisse:

Der normale ländliche Bauernleser unterwarf die Zeitung seinen Lesegewohnheiten, d.h. jeder einzelne Artikel wurde im Familienkreis laut vorgelesen (einer nach dem anderen), nachmittags nach der Arbeit auf dem Feld. Alle Generationen, die Alten, Erwachsenen und Kinder, gaben zum Teil unterschiedliche Meinungen dazu ab.

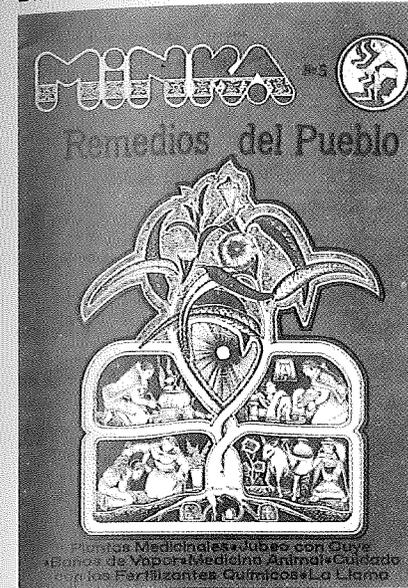
Andererseits war bei der Lektüre von Minka keine große Eile, da wenig Lektüre mit ländlicher Thematik vorkommt. So konnten die Familien zwei bis drei Wochen an einer Zeitschrift lesen und darüber diskutieren. Doch für einen solchen Zeitraum und im Dialog mit den älteren Personen ergab sich für die Bauern, daß die Minka-Inhalte unvollständig erschienen. Diese Schwäche der Zeitschrift wurde durch die Bauern zum Potential für die nachfolgenden Ausgaben gemacht, denn unbefriedigt von der Lektüre, näherten sich einige Bauernspezialisten den Redakteuren, um befragt zu werden und um ihr Wissen (ihr genaues Wissen) darzustellen.

Die Bauernspezialisten

Es ist eindeutig, daß in der Bauerngesellschaft ein Wissen besteht, das nirgendwo beschrieben steht, sondern von den „Spezialisten“ bewahrt und verwirklicht wird. Diese erfahrenen Bauern werden von den anderen Bauern sozial anerkannt und legitimiert, was weder von einer Zeitschrift noch von anderen Fremdeinrichtungen ersetzt werden kann. Durch den immer häufigeren Kontakt mit den Bauernspezialisten wird Minka thematisch gestärkt, und das Redaktionsteam

schafft damit eine neue Arbeitsform. Ab Minka Nr. 5 rückt ein zentrales Thema in den Vordergrund, das vom Wissen der Bauernspezialisten her beschrieben und vertieft wird.

Bild 13:



Mit dieser thematischen Konzeption entsteht Minka Nr. 5 über die „Volksmedizin“, → Bild 13, wo verschiedene Heilverfahren der Bauern erläutert werden, von der Nutzung ausgewählter Heilpflanzen bis zur Diagnose von Krankheiten mit Hilfe des „Jubeo con Cuy“ (die Meer-schweinchendiagnose, → Bild 14).

Dieser Artikel verdient besondere Aufmerksamkeit, da mit der Veröffentlichung eine Dynamik verursacht wurde, die zur weiteren Klärung des Bauernwissens führte.

Der Artikel zeigt im Detail die rituelle und die technische Vorgehensweise einer Heilerin, um die Krankheit ihres Patienten zu bestimmen. Sie benutzt ein lebendes Meerschwein, das sie

über den Leib des Kranken reibt, als Hilfsmittel, um die Krankheit zu entdecken. Nach der Reibung tötet und öffnet die Heilerin das Tier und „liest“ in den Innereien die Krankheit, unter der der Patient leidet: Die Krankheit kann natürlich entstanden sein, durch Verhexung eines „Zauberers“ oder durch fehlende Opfergaben (Bezahlung) an die Naturkräfte, d.h. das Gleichgewicht mit der übernatürlichen Welt ist gebrochen. Sobald die Heilerin die Herkunft der Krankheit erkannt hat, schlägt sie die notwendige Behandlung vor.

Mit Minka Nr. 5 stieg die Auflage von anfänglich 2 000 Exemplaren bei Nr. 1 auf 9 000 Exemplare, was ein Indiz für das Bauerninteresse war. Dieser Erfolg wurde von den Bauernlesern damit begründet, daß die Diagnose und Heilung mit Hilfe des Meerschweines von den Ärzten und Sanitätern bisher unterdrückt wurde, während dieses Verfahren durch die Veröffentlichung mit anderen gleichgestellt wurde.

Das Besondere an dieser Reaktion war, daß das andine Bauernwissen in der bisherigen Geschichte von den Nichtbauern immer als Aberglauben, ideologische Verfälschung, Folklore oder Pseudowissenschaft abgetan worden war, und die Bauern diese Geringschätzung wahrnahmen. Bei Minka war die positive Reak-

Bild 14:



tion auf die Aufwertung des Bauernwissens eine klare Lehre. Das Bauernwissen konnte weder vom Glaubenssystem noch von der sozialen Organisation getrennt werden, da beides Teil des kulturellen und historischen Erlebens ist. Indem Minka ein in der Stadt verpöntes Heilverfahren herausstellte, rührte es an den leitenden Gedanken des kulturellen Ganzen der andinen Bauern ..., die sich anerkannt und sogar aufgewertet fühlten. Damit war das Eis gebrochen.

Bezogen auf Kommunikation eröffnet Minka mit der Nr. 5 eine dritte Etappe, die sich in der Qualität von den vorhergehenden unterscheidet:

Dem anfänglichen Prozeß der einseitigen Nachrichtenübermittlung (wie ein Monolog) folgte eine Zeit der Hervorhebung der bäuerlichen Reaktionen (feedback). Doch diese Betonung beinhaltete noch verschiedene technische Vorschläge, die der Bauern „empfänger“ übernehmen sollte und die vom Minka „Sender“ zuvor bestimmt und entwickelt worden waren. Das Nicht-Verständnis der Nachrichten und andere Schwierigkeiten, die beim Feedback zu Tage traten, führten zum Ausprobieren neuer Ansätze, um die Nachricht dem Bauern „empfänger“ anzupassen. Dadurch werden Elemente der Bauernästhetik aufgenommen sowie Ausdrücke aus dem täglichen Leben, Grundlagen des bäuerlichen Denkens, der Symbolismus und die eigene Wahrnehmung der Wirklichkeit bis zur Nr. 5, wo die „Empfänger“ zu den Subjekten des Kommunikationsprozesses werden. Ab diesem Zeitpunkt, an dem die Rolle und der Wert des Bauernwissens erkannt wird, verändern sich für „Sender“ und „Empfänger“ die Möglichkeiten, Nachrichten zu schaffen. Es ergibt sich ein Dialog, ein Prozeß der gemeinsamen Verständigung, in dem die Inhalte und Botschaften nicht mehr aus isolierten Teilen des Bauernlebens extrahiert werden, sondern aus dem soziokulturellen Prozeß heraus entstehen.

H. Weitere Hefte als Themenhefte

Auf diese Weise beschränken sich die folgenden Ausgaben von Minka auf ein einziges Thema, z.B. Hausbau (Nr. 8), andine Nutzpflanzen (Nr. 10), die Dorfgemeinschaft (Nr. 11), die Bauernerziehung (Nr. 12), andine Ackerbaugerätschaft (Nr. 13), Gemüseanbau in Pucarà (Nr. 14).

Drei unterschiedliche Gewinne können bei der Erfahrung mit Minka hervorgehoben werden:

- a) Ohne direkte Teilnahme von Minka-Mitarbeitern entsteht ein konstanter Prozeß der Diskussion, Kritik und Überlegung der behandelten Themen innerhalb der Bauernschaft.
- b) Verfahren zur Ausarbeitung eines schriftlichen Beratungshilfsmittels.
- c) Die Produktion von Wissen über Bauernkultur und -technologie und ihre Verbreitung.

I. Die schließlich entwickelte Vorgehensweise

Die bei der „Meerschweinchendiagnose“ angewandte Konzeption von Minka wurde in den folgenden Nummern vertieft. Von der anfänglichen vertikalen Belehrung der Bauern ging Minka zu einer Kommunikationsstrategie der Aufwertung der Bauernkultur über.

Bei dieser Strategie benutzte das einheimische Minka-Team folgende Arbeitsschritte:

1. Aufgrund von Antworten und Diskussion mit Bauern aus Dorfgemeinschaften wurden mögliche Themen für folgende Minka-Nummern vorgeschlagen. In Abhängigkeit von den inhaltlichen Möglichkeiten (Bauernspezialisten, eigenes Sachverständnis) wurde das nächste Thema festgelegt.
2. Im Dialog mit Bauern wurden Probleme und Möglichkeiten aus Bauernsicht untersucht und eine Reihe von Bauern befragt.
3. Die übertragenen Interviews wurden vom Redaktionsteam kritisch ausgewertet, z.B. mit der Frage, „wo wird die eigene Kultur und Technik zu Recht aufgewertet?“
4. Die gesammelten und geordneten Aussagen wurden nun graphisch, sprachlich und kognitiv verarbeitet, Bauernzeichnungen und -aufsätze wurden weitgehend in Auftrag gegeben und in Minka übernommen.
5. Vor Montage und Druck versuchte man mit einigen Stichproben, Texte und Bilder auf ihre Wirkung bzw. Lesbarkeit zu überprüfen.
6. Der Druck erfolgte bei einer der drei lokalen Offsetdruckereien.
7. Ein Netz von Bauernverteilern verkaufte die Zeitschrift in ihren Dörfern.
8. Abschließend wurde mit Bauern diskutiert, danach im Team das letzte Heft kritisiert und besprochen, um Hinweise und Ratschläge für die nächsten Ausgaben zu gewinnen.

Bei dieser Vorgehensweise versuchte das Minka-Team, folgende Elemente der Bauernkultur aufzunehmen und inhaltlich zu verarbeiten:

1. Das ganzheitliche und zusammenfassende Bauernverständnis der erlebten Wirklichkeit im Gegensatz zur fachlichen Fragmentierung.
2. Die Selbsteinschätzung der Andenbauern, daß sie selbst dynamisch und

in ihrer Gesellschaft handeln, experimentieren und ihre Techniken verändern.

3. Die Ritualisierung eines historischen Wechselprozesses des Individuums zwischen Familie und Gesellschaft, zwischen Mensch und Natur.
4. Der Blick auf die andine Bauerntechnologie, die
 - Kenntnisse, Fähigkeiten, Arbeitsformen und Werkzeuge in einer vielfältigen Natur einsetzt,
 - auf lokale Gegebenheiten flexibel reagiert und situationsspezifisch genutzt wird,
 - durch Spezialisten vermittelt und sozial zugänglich ist,
 - Teil eines materiellen und symbolischen Systems ist.

Fotos

Volker HOFFMANN

Bearbeitung

Maria Angelica SALAS



„Die Kuh“ als Beispiel mißlungener interkultureller Kommunikation

Diese Arbeitsunterlage gliedert sich wie eine mögliche mündliche Präsentation zum Thema: „Beratung und interkulturelle Kommunikation anhand eines Plakats.“ Auf Einleitung und Vorinformationen wird verzichtet.

Das Plakat, von dem auf der nächsten Seite eine Abbildung folgt, wurde in Ägypten hergestellt und eingesetzt. Bitte betrachten Sie es sich einmal genau. Verstehen Sie die Aussage? Ach ja, Sie können es nicht lesen. Die Schrift ist arabisch. Dann geht es Ihnen genauso, wie den allermeisten ägyptischen Bauern, für die es gemacht worden ist. Sie sind Analphabeten. Vielleicht verstehen Sie die beiden Bilder auch ohne Text. Versuchen Sie es.

Wenn Sie ein sehr wißbegieriger ägyptischer Bauer wären, könnten Sie sich darum bemühen, jemanden zu finden, der es Ihnen vorliest. Vielleicht eines Ihrer Kinder, falls es in die Schule gegangen ist. War es jedoch nur in der Koranschule, wird es bei einigen Worten Schwierigkeiten haben. Vielleicht aber der Dorflehrer, oder gar der Landwirtschaftsberater, falls Sie ihn kennen und treffen. Dann könnten Sie folgendes erfahren (betrachten Sie jetzt bitte die Zeichnung auf der übernächsten Seite): Das Kleingedruckte am unteren Plakatrand, falls Ihr Interesse so weit geht, offenbart Ihnen: (rechts unten) Landwirtschaftsministerium, Generaldirektion für landwirtschaftliche Beratung, Projekt für landwirtschaftliche Information, (links unten) Deutsch-Ägyptisches Projekt El Nahda, Direktion für Beratung und Ausbildung, (ganz unten Mitte) Gedruckt im Internationalen Zentrum „Sirs Allian.“

Vielleicht haben Sie den Ratschlag schon gleich verstanden, ohne Text. Spätestens jetzt, wo Sie den Text kennen, ist Ihnen alles klar. Ägyptische Bauern haben da eine recht nachlässige und unmenschliche Art, ihr Vieh am Strick zu führen. Sie schlingen ihn um die Hörner und dann noch einmal um ein Ohr herum. Das tut den Ohren und dem ganzen Tier auf die Dauer nicht gut. Wie naheliegend, stattdessen lieber eine europäische Halfterung zu verwenden.

So klar und unproblematisch die ganze Angelegenheit erscheint, dieses schöne Plakat erweist sich bei näherem Hinsehen geradezu als Fundgrube für versteckte Probleme. Einige kann man eventuell selbst entdecken. Die meisten Schwierigkeiten wurden jedoch erst erkennbar, als ägyptischen Kleinbauern das Plakat vorgehalten wurde mit der Aufforderung zu beschreiben, was sie darauf sehen. Hier nacheinander die kritischen Punkte: