

Projekt Opti-Milch: Zusammenarbeit in Erfahrungsgruppen¹

Roland Stähli, Fabiola Merk-Lorez und Annette Weber, Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft (SHL), CH-3052 Zollikofen
Auskünfte: Roland Stähli, E-Mail: roland.staehli@shl.bfh.ch, Fax +41 (0)31 910 22 99, Tel. +41 (0)31 910 21 25

Zusammenfassung

Partizipative Zusammenarbeit zwischen Forschern, Beratern und Landwirten wird seit mehr als sechzig Jahren propagiert und realisiert. In der schweizerischen Landwirtschaft jedoch sind partizipative Forschungs- oder Beratungsansätze noch wenig verbreitet. Im Rahmen des Forschungsprojektes Opti-Milch der Schweizerischen Hochschule für Landwirtschaft wurde deshalb diese Thematik aufgenommen. Mittels Literaturstudien, Analyse bestehender Erfahrungen und durch den Aufbau zweier Erfahrungsgruppen wurden Grundlagen und Erfolgsfaktoren für partizipative Forschungs- und Beratungsarbeit untersucht. Die Erkenntnisse sind positiv. Die beobachteten Gruppen zeigen, dass Erfahrungsaustausch unter Praktikern sehr erfolgreich funktionieren kann. Entscheidende Erfolgsfaktoren dazu sind die genaue Beobachtung der ablaufenden Prozesse, die Wahl des geeigneten Vorgehens, die klare Definition der einzuhaltenden Rollen, der Einbezug unterschiedlicher Rahmenbedingungen und ein Arbeitsverlauf in verschiedenen Phasen. Die Einsicht, dass sich fundiertes Fachwissen von Forschern oder Beratern und Praxiserfahrungen von Landwirten im Rahmen strukturierter und angeleiteter Prozesse sehr wohl ergänzen können, ist der Schlüssel zum Erfolg.

In landwirtschaftlichen Wissenssystemen (LWS) werden verschiedene Akteure (z.B. Forscher, Berater und Landwirte) unterschieden, insbesondere bezüglich ihrer Rollen und Funktionen. Bei der Analyse solcher LWS entstand früher oft der Eindruck von verschiedenen, isoliert dastehenden Akteuren, welche fast nur in eine Richtung miteinander kommunizieren: von der Wissensentstehung (Politik und Forschung) zur Wissensnutzung (siehe z.B. Blum 1993). Dieses herkömmliche Bild des klassischen Technologietransfers wurde inzwischen in vielen Ländern durch systemorientier-

tere Betrachtungsweisen abgelöst. Dies nicht zuletzt deshalb, weil insbesondere die Landwirte weniger isoliert, segmentiert, sondern partizipativer im System mitwirken. Gründe für diese Entwicklungen gibt es verschiedene. Van Beck und Coutts (1992) verwenden zur Erklärung die Darstellung in Abbildung 1. Sie zeigt, dass Beratungsarbeit auf unterschiedliche Beratungsparadigmen ausgerichtet sein kann, je nach Komplexität des Umfeldes sowie Kenntnissen und Fähigkeiten der landwirtschaftlichen Berufsleute.

Bloome (1991) betont dazu, dass sich die vier Stufen nicht widersprechen, sondern als «komplementär» zu betrachten sind. Wir gehen davon aus, dass die für Beratung geltenden Erkenntnisse auch auf die Forschung übertragen werden können. In diesem Sinne werden sich Forscher und Berater immer wieder die Frage stellen müssen, wann

welcher Anteil an Partizipation durch die Beteiligten zu fordern beziehungsweise zu ermöglichen sei.

In der Schweiz sind methodische Ansätze, welche ein gleichgewichtiges Zusammenwirken von Forschern, Beratern und Landwirten ermöglichen, noch nicht weit verbreitet. Solche Ansätze sind am ehesten in Theorie, Methodik und Praxis der Gruppenberatung zu finden.

Erfahrungsgruppen im Projekt Opti-Milch

Bei der Konzeption des Forschungsprojektes Opti-Milch der Schweizerischen Hochschule für Landwirtschaft (SHL) wurde der partizipativen Forschungs- und Beratungsmethodik ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Die Forschungsdaten wurden auf ausgewählten Betrieben erfasst (Blättler *et al.* 2004). Ziel war es, die erhaltenen und analysierten Erkenntnisse möglichst rasch wieder den beteiligten Landwirten zur Verfügung zu stellen und durch sie kritisch reflektieren zu lassen. Zu diesem Zweck wurden die beteiligten Betriebsleiter der untersuchten Strategien Vollweide (VW) und Hochleistung (HL) in zwei sogenannten Pioniergruppen zusammengefasst und nach methodischen Grundsätzen der «Erfahrungsgruppen» (siehe Kasten) begleitet und unterstützt. Die zentralen Fragen für die an diesem Teilbereich engagierten Forscherinnen und Forscher lauteten:

¹Am Projekt beteiligt waren das Inforama Bern Nord (Standort Waldhof) und der Schweizerische Verband für künstliche Besamung (SVKB). Das Projekt wurde finanziell unterstützt durch Beiträge der Schweizer Milchproduzenten (SMP) und der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Das Projekt ist Teil der nationalen Initiative Profi-Lait.

t schaft

■ Welches sind wichtige Erfolgsfaktoren für gemeinsames Forschen und Lernen in Gruppen?

■ Wie müssen partizipativ gestaltete Forschungs- und Beratungsprozesse ablaufen, damit die beteiligten Landwirte die dabei entstehenden neuen Erkenntnisse möglichst rasch umsetzen?

■ Welches sind nötige Voraussetzungen, damit sich Erfahrungs- beziehungsweise Interessengruppen in schweizerischen Verhältnissen erfolgreich etablieren und weiterentwickeln können?

Um diese Fragen beantworten zu können, wurde auf drei unterschiedlichen Ebenen gearbeitet. Es wurde

a. eine Literaturrecherche durchgeführt, um bestehende Grundlagen zu sichten und die Erkenntnisse auf schweizerische Verhältnisse übertragen zu können,

b. bestehende Erfahrungen von Arbeit mit Erfahrungs- beziehungsweise Interessengruppen im In- und Ausland gesucht und analysiert,

c. der Arbeitsprozess der beiden Pioniergruppen im Forschungsprojekt unter beratungsmethodischen Gesichtspunkten begleitet und analysiert, um die Erkenntnisse der Theorie zu überprüfen und um daraus Empfehlungen ableiten zu können.

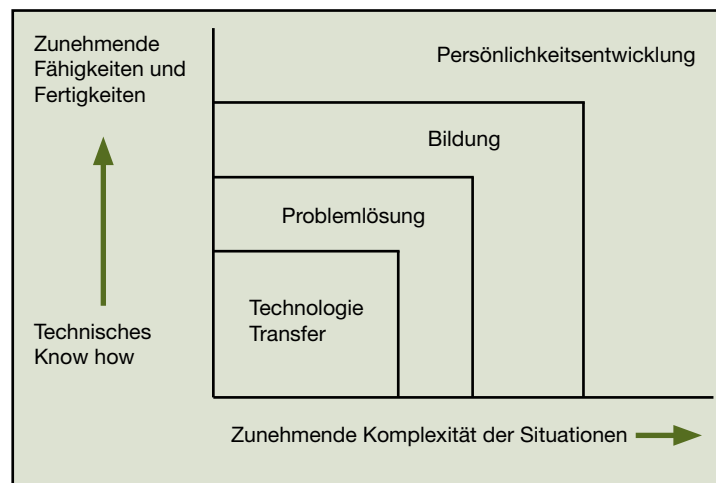


Abb. 1. Komplementarität verschiedener Beratungsparadigmen (Van Beck und Coutts 1992).

Begriff «Erfahrungsgruppe»

Unter dem Begriff «Beratungsgruppen» werden unter Fachleuten unterschiedliche Formen und methodische Ausprägungen verstanden. Es werden verschiedene Bezeichnungen verwendet (z.B. Arbeitskreis, Interessengruppe, Erfahrungsgruppe, Diskussionsgruppe, Regionalgruppe), doch wird unter diesen Namen zum Teil dasselbe, zum Teil völlig etwas anderes gemeint.

Auf Grund der durchgeführten Untersuchungen schlagen wir vor, den Begriff «Erfahrungsgruppe» wie folgt zu beschreiben: Unter dem Begriff «Erfahrungsgruppe» verstehen wir eine Gruppe von Personen, welche für eine bestimmte, abgegrenzte Zeitspanne und unter einer klar definierten Methodologie an einer gemeinsamen Fragestellung, Problemstellung oder Herausforderung arbeiten will. Dies mit dem Ziel, neue Erkenntnisse zu erlangen und diese möglichst rasch umzusetzen. Bei den Gruppenmitgliedern handelt es sich dabei in der Regel um «Akteure» derselben Kategorie oder Berufsgruppe (z.B. Landwirte), welche die Bereitschaft mitbringen, aktiv am Lern- und Entwicklungsprozess der Gruppe mitzuwirken. Die Arbeit der Erfahrungsgruppe wird durch eine externe (Beratungs-)person begleitet, angeregt und unterstützt.

Die Erfahrungsgruppe grenzt sich in unserem Verständnis klar ab von langfristig bestehenden, regionalen Beratungsgruppen oder von Kursgruppen, welche sich nur für die Dauer einer gemeinsamen Weiterbildung zusammenfinden.

Erkenntnisse aus Literatur und Erfahrungen

In der konsultierten Literatur kommt klar zum Ausdruck, dass die Idee, Forschungs- und Beratungsarbeit partizipativ, das heisst in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten beziehungsweise betroffenen Betriebsleitern² durchzuführen, nicht neu ist. An verschiedenen Orten der Welt wurde partizipatives Zusammenarbeiten bereits vor vielen Jahren propagiert und teilweise eingeführt (z.B. Werke von Dewey 1932, Lewin 1946). Weitere Quellen weisen auf verschiedene Ansätze hin, so auf die Themen «action research» und «action learning», welche später zu PLAR (Participatory Learning and Action Research) weiterentwickelt wurden. Interessant ist die Tatsache, dass viele der in der Literatur beschriebenen partizipativen Methoden aus ähnlichen Motiven entwickelt wurden. Es sind dies fehlendes Verständnis von Theoriewissen bei Praktikern, mangelnder Einbezug von Praxiserkenntnissen durch Forscher, oder Betroffenheit in bestimmten Problemsituationen verbunden mit dem Wunsch, handeln zu können. Wer sich in partizipativen Forschungs- oder Beratungsprojekten engagierte,

² Die in der männlichen Form genannten Akteure schliessen jeweils weibliche und männliche Personen ein.

wollte damit oft zum Ausdruck bringen, dass Verbesserungen beziehungsweise Veränderungen nötig sind (Hamilton 1995).

Die Begriffe «Lernen» und «Veränderung»

Partizipatives, gemeinsames Weiterkommen bedingt verschiedene Dinge, vor allem aber die Fähigkeit zu Lernen und die Bereitschaft, sich zu verändern. Wie sind in diesem Zusammenhang die Begriffe «Lernen» und «Veränderung» zu verstehen? Die Literatur beantwortet diese Frage sehr ausführlich. Es gilt darauf hinzuweisen, dass die beiden Begriffe zu verschiedenen Zeiten unterschiedlich verstanden, definiert beziehungsweise interpretiert wurden. So gibt es sehr unterschiedliche Lerntheorien, welche entweder hirnbio-logische, lernpsychologische, oder soziale Aspekte betonen. Wer partizipative Forschungs- und Beratungsarbeit machen und dabei die subjektive Wahrnehmung und Erfahrungen von Praktikern gezielt und umfassend einbeziehen will, wird nicht darum herum kommen, Elemente der verschiedenen Lerntheorien zu kennen und in seine Arbeitsmethoden einzubeziehen.

Was den Begriff der «Veränderung» betrifft, sind zwei Aspekte besonders zu beachten:

■ Veränderung tritt dann ein, wenn jemand eine Erklärung akzeptiert und bereit ist, entsprechend (neu) zu agieren. Ison *et al.* (2000) betonen in diesem Zusammenhang, dass diese Erklärung nicht zwingend wissenschaftlich begründet sein muss, sondern beispielsweise auch von «peers» (z.B. Berufskollegen) kommen kann.

■ Veränderungen können auf verschiedenen Ebenen erfolgen. So können Veränderungen erster Ordnung, das heisst Veränderungen innerhalb eines bestimmten Systems, oder aber Veränderungen zweiter Ordnung, das heisst Veränderungen des ganzen Systems unterschieden werden (Ison und Russel 2000). Im ersten Fall geht es um Veränderungen des einzelnen Individuums, im zweiten um Veränderungen, welche alle Akteure betreffen. Je nach dem, mit welcher Art von Veränderung wir uns befassen, wird die Art zu analysieren und die Art Betroffene einzubeziehen anders verlaufen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Planung und Durchführung geeigneter Beratungsarbeit die Haltung im Zusammenhang mit den Begriffen «Lernen» und «Veränderung» von Bedeutung ist. Lernen und Veränderungen sind dabei nicht als isolierte, einmalige Aktionen, sondern als Prozesse zu verstehen, welche geplant, umgesetzt, beobachtet und, falls nötig, laufend an neue Erkenntnisse angepasst werden müssen.

Analyse der Arbeit in den Pioniergruppen

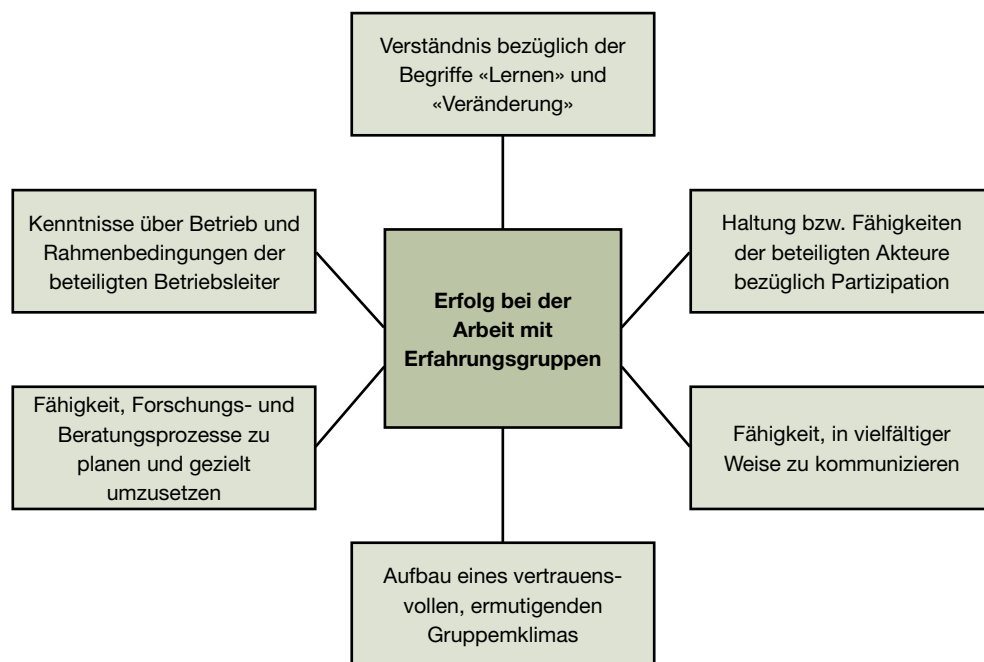
Die in den Literaturstudien identifizierten Erkenntnisse betreffend der Arbeit mit Erfahrungsgruppen wurden im Verlauf des Forschungsprojektes am Beispiel der zwei Pioniergruppen überprüft. Dazu wurden Aufbau, Begleitung und Betreuung der

Die Erfahrungsgruppen haben sich im Projekt Opti-Milch bewährt. Die Einsicht, dass sich fundiertes Fachwissen von Forschern oder Beratern und Praxiserfahrungen von Landwirten im Rahmen strukturierter und angeleiteter Prozesse sehr wohl ergänzen können, ist der Schlüssel zum Erfolg.



beiden Gruppen regelmässig verfolgt. Dies erfolgte durch Berichterstattung der an den Treffs mitwirkenden Moderatoren, sowie durch Analysen der Autoren dieses Artikels. Die Beobachtungen von aussen wurden sodann durch eine umfassende, schriftliche und anonymisierte Befragung der beteiligten Betriebsleiter ergänzt. Hauptziel der Befragung war es, die Einschätzung der Landwirte in Bezug auf Verlauf und Nützlichkeit der Zusammenarbeit in den Erfahrungsgruppen zu kennen.

Wie sind die Resultate zusammenfassend zu kommentieren? Es kann festgestellt werden, dass die Mitarbeit im Forschungsprojekt und in den Erfahrungsgruppen von allen Betriebsleitern grundsätzlich positiv beurteilt wurde. Alle Antwortenden waren der Ansicht, dass sie innerhalb der Gruppen profitieren konnten. Eine interessante Beobachtung betrifft die fast durchwegs leicht abweichende Beurteilung der beiden Gruppen, wobei die Vollweide-Gruppe (VW-Gruppe) fast überall leicht positiver wertet. Ein wichtiger Grund für diesen Unterschied - neben dem Einfluss der unterschiedlichen Vielfalt und Voraussetzungen in jeder Gruppe - könnte in der unterschiedlichen strategischen Ausrichtung der beiden Gruppen zu suchen sein. Während die Hochleistungsstrategie in der Schweiz bereits etabliert ist, kann die Vollweidestrategie als «neuartig» bezeichnet werden. Entsprechend sind bei der zweitgenannten Strategie (VW) noch viele grundsätzlichere Fragen und Möglichkeiten offen, welche intensiver und kontroverser diskutiert werden und automatisch zu mehr Gesprächsstoff führen. Die Antworten zeigen ebenfalls, dass die Mitglieder der Hochleistungs-Gruppe (HL-Gruppe) bezüglich neuen Erkenntnissen vom Forschungsprojekt etwas weniger profitiert haben. Dies lässt sich al-



lenfalls damit begründen, dass die Betriebsleiter der HL-Gruppe bei Projektbeginn bezüglich Strategie bereits weiter fortgeschritten waren, als die VW-Betriebsleiter. Da die VW-Strategie in der Schweiz noch wenig verbreitet ist und die Betriebsleiter sich weniger mit «Gleichgesinnten» in der Heimatregion austauschen können, erhielten die Gruppentreffen noch zusätzliche Bedeutung.

Die Antworten zeigten, dass beim Arbeiten mit Erfahrungsgruppen insbesondere zu achten ist auf

- ein gutes Einvernehmen / Klima innerhalb der Gruppe;
- klar formulierte Ziele für einzelne Veranstaltungen und für grössere Zeiträume;
- geeignete Auswahl von Inhalten und Methoden;
- passende organisatorische Rahmenbedingungen;
- eine effiziente, gut funktionierende Organisation;
- umfassende Partizipation aller Gruppenmitglieder.

Die Arbeit mit Erfahrungsgruppen wird dann besonders erfolgreich, wenn möglichst alle Beteiligten dasselbe wollen und gemeinsam zur Entwicklung und zum Fortschritt der Gruppe und jedes Einzelnen beitragen.

Erfolgsfaktoren für Erfahrungsgruppen

Die durchgeführten Recherche- und Analysearbeiten erlaubten es, eine Reihe von Faktoren zu identifizieren, welche die Planung und Durchführung von partizipativem Arbeiten in Forschung und Beratung, zum Beispiel das Arbeiten mit Erfahrungsgruppen, massgeblich beeinflussen. Diese Faktoren sind in Abbildung 2 dargestellt.

Die Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Bereitschaft zur Partizipation in Forschungs- und Beratungsprozessen ist bei interessierten Berufsleuten grundsätzlich vorhanden.
- Voraussetzungen, damit sich Betriebsleiter in partizipativen Prozessen engagieren sind Betroffenheit und Verständnis bezüglich der zu bearbeitenden

Abb. 2. Erfolgsfaktoren für Erfahrungsgruppen. (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Hamilton (1995)).



Die Arbeit mit Erfahrungsgruppen wird dann besonders erfolgreich, wenn möglichst alle Beteiligten dasselbe wollen und gemeinsam zur Entwicklung und zum Fortschritt der Gruppe und jedes Einzelnen beitragen.

Fragestellung sowie echter, umfassender Einbezug.

■ Partizipation von Landwirten in Forschung oder Beratung kommt in der Schweiz zurzeit aus unterschiedlichen Gründen (noch) zu wenig zum Ausdruck. Sei dies, weil es für die Landwirte keine Möglichkeit zur Partizipation gibt, weil es die Rahmenbedingungen nicht zulassen, oder weil die Tradition und das Verständnis partizipativ zu arbeiten zu wenig vorhanden sind.

■ Erfolgreiches Zusammenarbeiten, beispielsweise in Erfahrungsgruppen, bedingt das Einbeziehen aller Akteure in Planungs-, Durchführungs- und Auswertungsphase. Insbesondere die Planungsphase wird oft vernachlässigt.

■ Neue Erkenntnisse werden von landwirtschaftlichen Praktikern besonders dann angenommen, wenn sie bei deren Identifikation beteiligt waren und wenn der Veränderungsschritt nicht als zu gross erlebt wird.

Aus den Erkenntnissen leiten wir für Forscher und Berater, welche mit Erfahrungsgruppen arbeiten wollen, folgende sieben Handlungsempfehlungen ab:

1. Die in den Gruppen ablaufenden Prozesse sind zu beachten.

Beim Arbeiten mit Gruppen gilt es verschiedene Prozesse zu berücksichtigen. Es sind dies Kommunikationsprozesse, Problemlöse- und Entscheidungsprozesse, Lernprozesse sowie soziale Prozesse, das heisst der Umgang der Gruppenmitglieder untereinander. Es gilt, diese Prozesse zu beobachten und, falls nötig, Interventionen gezielt und transparent vorzunehmen.

2. Die Rollen der Beteiligten sind zu klären und zu berücksichtigen.

Bei der Zusammenarbeit zwischen Forschern, Beratern und Landwirten gilt es, die Rollen der verschiedenen Akteure regelmässig zu klären und die jeweiligen Rollen bewusst einzunehmen.

3. Es ist ein Vorgehen zu wählen, welches allen Gruppenmitgliedern erlaubt, sich in geeigneter Weise im Arbeitsprozess einzubringen.

Dies geschieht vor allem durch die Wahl geeigneter Methoden und Prozedere (z.B. Rotationsprinzipien).

4. Unterschiedliche Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen.

Bei Analysen und Interpretationen von Resultaten und Erfahrungen sind die Besonderheiten der Gruppe, aber auch der Kontext jedes einzelnen Gruppenmitgliedes zu berücksichtigen.

5. Die organisatorischen Verfahren sind klar und verlässlich zu definieren und zu realisieren.

Dies bedeutet unter anderem auch, dass organisatorische Aspekte nicht zu oft verändert werden sollten.

6. Bei der partizipativen Zusammenarbeit sind verschiedene Phasen zu unterscheiden.

Das partizipative Arbeiten mit Landwirten funktioniert nicht von einem Tag auf den andern. Es braucht dazu eine Phase der Initiierung, eine Gründungsphase, eine Aufbauphase, eine Phase des erfolgreichen Arbeitens sowie eine Überprüfungs- oder Abschlussphase. Im Verlauf der letztgenannten Phase wird die gemeinsame Arbeit beendet oder eine Fortsetzung wird festgelegt.

7. Es braucht die Bereitschaft aller Beteiligten, den notwendigen Einsatz zu leisten.

Arbeiten mit Gruppen bedingt Einsatz und persönliches Engagement bei Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung. Alle Akteure müssen die Bereitschaft mitbringen, bei allen Teilarbeiten ihren Beitrag zu leisten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass partizipatives Arbeiten mit Forschungs- oder Beratungsgruppen erfolgreicher wird, je mehr die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

■ gemeinsames Verständnis der Problemstellung;

■ Betroffenheit und Wunsch, das Problem zu lösen;

■ Offenheit und Bereitschaft zum Austausch;

■ Fähigkeit zur Reflexion und Bereitschaft, sich in Frage zu stellen;

■ Fähigkeit, vielfältig und klar zu kommunizieren;

■ Möglichkeit, Kontakte zu externen Fachleuten herzustellen;

■ Möglichkeit, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen beziehungsweise bereitzustellen (Zeit, Raum, Material, Finanzen).

Erfolgreiches partizipatives Arbeiten entsteht weder aus dem Nichts, noch von aussen angeordnet. Es entsteht dort wo interessierte, begeisterungsfähige Menschen erkennen, dass aktuelle Fragestellungen angepackt und gelöst werden müssen. Echte Partizipation entwickelt sich dann, wenn die Überzeugung vorherrscht, dass die Problemlösung gemeinsam erfolgreicher als alleine bewältigt werden kann. Die Einsicht, dass sich fundiertes Fachwissen von Forschern oder Beratern und Praxiserfahrungen von Landwirten im Rahmen strukturierter und angeleiteter Prozesse sehr wohl ergänzen können, ist der Schlüssel zum Erfolg.

Literatur

■ Blättler T., Durgiai B., Kohler S., Kunz P., Leuenberger S., Menzi H., Müller R., Schäublin H., Spring P., Stähli R., Thomet P., Wanner K. und Weber A., 2004. Projekt Opti-

Milch: Zielsetzung und Grundlagen. *Agrarforschung* 11 (3), 80-85.

■ Bloome P.D., 1991. The Changing Social Contract for Agricultural Research and Extension. Address to the Australian Institute of Agricultural Science, Brisbane, AIAS Qld Branch Newsletter, No 341.

■ Blum A., 1993. Wissensentwicklung als System in unserer Landwirtschaft: Wissen erweitern, austauschen, umsetzen, neu gewinnen. Landwirtschaftliche Beratungszentrale Lindau, Lindau. 31 S.

■ Dewey J., 1932. Experience and Education. Macmillan, New York.

■ Hamilton N.A., 1995. Learning to Learn with Farmers. A case study of an adult learning extension project conducted in Queensland, Australia 1990 – 1995. Thesis Landbouwen Universiteit Wageningen. CIP-DATA Koninklijke Bibliotheek, Den Haag. 185 S.

■ Ison R.L., High C., Blackmore C.P. and Cerf M., 2000. Theoretical

Frameworks for Learning-Based Approaches to Change in Industrialised-Country Agricultures. In: Cerf M., Gibbon D., Hubert B., Ison R., Jiggins J., Paine M., Proost J. and Röling N. (Hrsg.), 2000. Cow up a tree. Knowing and Learning for change in Agriculture. Case Studies from Industrialised Countries. Institut national de la recherche agronomique, Paris, 31-53.

■ Ison R.L. and Russell D.B. (Hrsg.), 2000. Agricultural Extension and Rural Development: Breaking Out of Traditions. Cambridge University Press, Cambridge, U.K.

■ Lewin K., 1946. Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues* 2, 34-46.

■ Van Beck P.G.H. and Coutts J.A., 1992. Extension in a Knowledge Systems Framework. Discussion notes, Number 2, February, 1992 "Circles" Newsletter, QDPI Systems Study Group. Brisbane: Queensland Department of Primary Industries.

RÉSUMÉ

Projet Opti-Lait: collaboration en groupes d'échange d'expériences

La collaboration participative entre chercheurs, vulgarisateurs et agriculteurs est instaurée et propagée depuis plus de soixante ans. En Suisse toutefois, les activités de participation dans le domaine de la recherche et de la vulgarisation agricole sont encore peu développées. La Haute école suisse d'agronomie a donc introduit ce thème dans le projet de recherche « Opti-Milch / Opti-Lait ». L'étude de la bibliographie sur le sujet concerné, l'analyse des expériences acquises, ainsi que la création de deux groupes d'échange d'expériences ont permis d'examiner les fondements et les facteurs de réussite des travaux de recherche et de conseil participatifs. Le bilan de cette entreprise est positif. Les groupes d'exploitations observés montrent en effet que l'échange d'expériences entre professionnels est une stratégie qui porte ses fruits. Les principaux facteurs de cette réussite sont l'examen minutieux du déroulement des processus, la sélection du procédé approprié, la définition claire et précise des responsabilités de chacun, la prise en compte des diverses conditions-cadres et l'échelonnement des travaux de participation. La clé du succès réside dans la prise de conscience de la complémentarité entre les compétences techniques approfondies des chercheurs ou vulgarisateurs et l'expérience pratique des agriculteurs dans le cadre de processus structurés et dirigés.

SUMMARY

Project Opti-Milk: Collaboration in learning groups

Active cooperation among researchers, advisers and farmers has been promoted and practised for over sixty years. In Swiss agriculture, however, participatory research and extension activities are still lacking. Therefore, the Swiss College of Agriculture has taken up this topic as part of its Opti-Milk research project. It has studied the available literature, analyzed past experience and set up two learning groups to examine the basic principles and success factors of active research and advisory work. The findings are positive: The groups studied show that the exchange of experience among the persons involved can be very successful. Crucial success factors include accurate observation of the processes, selecting the appropriate action, clearly defined roles, various basic conditions and a work process divided into various phases. The key to success lies in understanding that the sound specialist knowledge of researchers and advisers and the practical experience of farmers can complement each other very well within a framework of structured, guided processes.

Key words: action research, learning group, participatory learning process, exchange of experiences.