

# Erwachsenenbildung: Was bringt ein Uniabschluss?

**Seit der Diskussion um Fachhochschulen, die Psychologie anbieten, ist die Frage wieder aktuell, worin sich denn AbsolventInnen von Hoch- und Fachhochschulen mit Abschluss in Psychologie unterscheiden. Der vorliegende Artikel geht der Frage nach, ob es für die Klientel von Bildungskursen einen Unterschied macht, ob die Person, die diese durchführt, den einen oder den anderen Abschluss aufweist – oder gar keinen. Dafür ist eine kurze Darstellung der allgemeinen Sachlage, d. h. Streitpunkte nötig.**

**ALEX C. BAUERT.** Publiziert als freier Journalist BR (Pressebüro EUROPA, Bern) zu den Schwerpunkten Gesellschaft, Wirtschaft und Psychologie. Er studiert Arbeits- und Organisationspsychologie in Bern.

Immer wieder tauchen derzeit streitbare Publikationen zur Auseinandersetzung um die für PsychologInnen notwendige Ausbildung(-sformen) auf.\* Professor Dr. Norbert Semmer\*, Lehrstuhl für Arbeits- & Organisationspsychologie in Bern, und die Föderation Schweizer PsychologInnen (FSP) vertreten den Standpunkt, dass für eine seriöse und kompetente Ausübung der psychologischen Arbeit immer ein Universitätsabschluss in Psychologie notwendig, aber nicht genügend Voraussetzung sei. Begründet wird dies u. a. damit, dass die methodische und wissenschaftliche Ausbildung Voraussetzung für den selbstkritischen Umgang mit Theorien in der Praxis seien. Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit diagnostischen Instrumenten, für deren Anwendung, speziell bei der Auswertung, ein Grundverständnis der Methoden, auf denen es aufbaut, sinnvoll ist.

Ein anderer Aspekt ist das Wissen um das Verhältnis von Intuition und Wissen. Norbert Semmer (1998) weist auf diverse Studien hin, die belegen, wie sich Manager, die sich auf ihre Intuition verlassen, bei ihren Entscheiden systematisch irren. In Personalbüros werden BewerberInnen bereits nach wenigen Minuten Bekanntschaft eingeschätzt. Danach werden grösstenteils nur noch Informationen gesucht (und andere verdrängt), die diese erste Einschätzung stützen. Methodisch ausgebildet, wird man entsprechend das Selektionsverfahren so strukturieren, dass man sich selber vor seiner nur allzumenschlichen Unzulänglichkeit schützt.

## **IAP – hinter verschlossenen Türen?**

Die Pressearbeit des IAP steht nicht im Dienst der Information: als Journalist

wurde mir der (einmalige!) Zugang in eine Vorlesung über Statistik oder Methodik, an der 40-50 Leute teilnehmen, verwehrt. Der Anfrage um Unterlagen über die konkreten Inhalte der Methodenausbildung wurde nicht stattgegeben, da sich das Ausbildungsprogramm in Entwicklung befinde. Einzelfragen wurden nicht konkret beantwortet. Hingegen erhielt ich die oberflächlich gehaltenen Verkaufsbroschüren. Für eine mit öffentlichen Geldern finanzierte Ausbildungsstätte ein wenig vertrauensbildendes Verhalten.

Aufgrund der zugänglichen Unterlagen ergibt sich bezüglich Ausbildungsqualität ein eher negatives Bild: die wissenschaftliche und statistische Ausbildung kommt zu kurz; hingegen wird einer einzelnen Methode wie der Rohrschach-Psychodiagnostik gleich eine dreisemestrige Veranstaltung gewidmet. Das gleiche gilt für die anerkanntermassen wissenschaftlich unsinnige Graphologie\*, der ebenso viel Platz eingeräumt wird. Offensichtlich wird nicht der Umgang mit Methoden gefördert, d. h. es fehlt der Erwerb einer allgemeinen Methodenkompetenz.

## **Kompetent dank Uni- und trotz FH-Abschluss?**

Beide Seiten führen die Arbeitsmarktchance als wichtiges Kriterium für die Ausbildungsqualität auf. Die FSP bezieht sich auf eine wissenschaftliche Studie bei über 11 000 Uni-AbsolventInnen. Diese Studie zeigt eine schwierige Arbeitsmarktsituation für UniabgängerInnen, allerdings auch, dass der Grossteil mit der Zeit eine Stelle findet, v. a. im Sozialbereich.

Das IAP stützt Aussagen über die Arbeitsmarktchancen auf eine dubiose telefonische Umfrage bei den eigenen

**Begriffswirrwarr:**

Bisher war «Hochschule» in Zürich nur für die ETHZ und die Universität verwendet worden. Heute ist Hochschule Oberbegriff für Universitäten und Teile von Fachhochschulen wie das IAP und die Hochschule für Technik, die mit anderen Teilen zusammen die Fachhochschule Zürich bilden – eine dahinterliegende Logik fehlt.

AbsolventInnen: «Arbeitsstelle entspricht ganz oder teilweise den Wünschen.» Wer also einen noch so kleinen Bruchteil der eigenen Wünsche realisieren konnte, antwortete korrekterweise mit Ja. Entsprechend liegen diese Werte über die Jahre bei über 90%. Auch die Tatsache, dass IAP-AbgängerInnen zu knapp 100% innert sechs Monaten eine Stelle finden, ist kaum stichhaltig: das IAP führt (teilweise unwissenschaftliche) Eignungstests mit den StudienbewerberInnen, die dafür ca. Fr. 600.– bezahlen müssen, durch. Nur 25 – 30% der BewerberInnen werden überhaupt zur IAP-Ausbildung zugelassen. Damit findet das Selektionsverfahren, das UniabgängerInnen später auf dem Arbeitsmarkt antreffen, bereits vor der Ausbildung statt und führt zu Zahlen, die nicht mehr als Argument für die Marktfähigkeit der IAP-Ausbildung verwendet werden sollten, sondern die Frage aufwerfen, ob nicht von Marktfähigkeit trotz IAP-Ausbildung gesprochen werden sollte.

**Welche Methoden?**

Da das IAP sich als Anbieterin von Angewandter Psychologie definiert, ist es naheliegend, es mit universitären Anbietern ähnlicher Richtungen zu vergleichen. Unter den Arbeits- und OrganisationspsychologInnen stehen standardisierte Verfahren hoch, projektive hingegen sehr tief im Kurs (Schuler, 1998). Offensichtlich führt die Kenntnis beider Methodenrichtun-

**Graphologie im wissenschaftlichen Test:**

Man gibt zehn GraphologenInnen die Schriftproben von verschiedenen Leuten und bittet sie um ein Persönlichkeitsprofil. Die zehn Profile pro Schriftprobe unterscheiden sich in sehr hohem Masse und stimmen entsprechend auch nicht mit gleichzeitig durchgeführten Tests mit standardisierten Methoden zur Erfassung von Persönlichkeitsprofilen überein.

Ausser in der Deutschschweiz wird Graphologie kaum mehr eingesetzt, da sie keinen Beitrag zur genaueren Einschätzung von Personen leistet.

gen zu einer Präferenz der einen Verfahrensgruppe. Das gleiche gilt bekanntlich für die Akzeptanz von Methoden durch die Personen, auf die sie angewendet werden, denn standardisierte Methoden erlauben eine nachvollziehbare Auswertung, die sinnvolle Feedbacks ermöglichen, beispielsweise für eine Standortbestimmung.

Das IAP lehrt hingegen v. a. projektive Methoden und Persönlichkeitstheorien, die nicht empirisch überprüfbar sind (Psychoanalytische Psychologie, Jung, etc.) und zudem die schon erwähnte nicht-wissenschaftliche Graphologie.

**Selektion und Evaluation in der Weiterbildung**

Wie im obigen Abschnitt angesprochen, führt die Selektion mit standardisierten Verfahren zu einer grösseren Akzeptanz der Resultate, ein v. a. bei firmeninternen Selektionsverfahren wichtiger Aspekt. Willkürliche oder nicht nachvollziehbare negative Resultate können zur Abwanderung von MitarbeiterInnen führen.

Wer Erwachsenenbildung anbietet, wird früher oder später auf Evaluationsmethoden stossen, die anfänglich oft abgelehnt werden, bis sie als Instrument für die eigene Entwicklung der Arbeitsmethoden ihren angemessenen Raum erhalten (Holenstein, 1999). Evaluation von Bildungsmaßnahmen ist methodisch besonders reich an Fallstricken, weshalb dafür ein breites Re-

pertoire an Forschungskennntnissen und -erfahrung nötig sind, die nicht an einer Fachhochschule, sondern an Universitäten erworben werden.

**Methoden in der Weiterbildung dank Uniabschluss?**

Bei den Methoden in der Weiterbildung ist zu unterscheiden zwischen Präsentation und Wissensaufbau und -weitergabe. Mit Präsentation meine ich v. a. konkrete Arbeitsmittel wie Hellraumprojektor, Foliengestaltung, Gesprächsführung etc., deren optimaler Einsatz relativ einfach gelernt werden kann. Dazu gibt es entsprechende Literatur, anhand derer im «Betty-Bossi-Verfahren» inhaltlich aufgearbeitete Materie in einen Kurs umgesetzt werden kann. Dieser Bereich wird viel eher von Fachhochschulen, wie z. B. der für Kommunikationspsychologie in Zittau/D, in den Ausbildungsgang integriert, nicht aber am IAP.

Schwieriger zu lernen und zu vermitteln sind Dinge wie Wissensorganisation und -präsentation, individuell dem Wissensstand angepasstes Feedback, Gruppendynamik, Moderation etc. Die wissenschaftliche Forschungsliteratur zu diesen Themen setzt voraus, dass jemand mit den statistischen Methoden vertraut ist, da sonst nicht beurteilt werden kann, ob es sich um zwar (intuitiv) plausible Ideen handelt, die jedoch im Rahmen der präsentierten Resultate gar nicht begründet werden können. Hier zeichnet sich ein klarer Vorteil des Uniabschlusses ab.

### Typologien versus Methoden

Als konkretes Beispiel soll die am IAP gelehrte Jungsche Psychologie genommen werden. Angela Thomas beruft sich in ihrem Buch «Coaching in der Personalentwicklung» auf Jung, der meinte, beim Menschen Wahrnehmen und Schlussfolgern in vier geistig-seelische Prozesse einteilen zu können. Davon leiteten seine SchülerInnen vier wesentliche Typen ab, die sich zu 16 Grundkombinationen verbinden lassen (Thomas, 1998). Auf die Tatsache, dass der empirische Nachweis dieser Typologie fehlt, soll hier nicht eingegangen werden. Lehrt jemand nach dieser Typologie, besteht die grosse Gefahr, dass alle Menschen in dieses Schema eingefügt werden ohne genügende Differenzierung.

Die akademische Form der Einschätzung stellt sich der Frage, welche Kriterien für die Einordnung von Situationen, in denen sich Menschen befinden, geeignet sind. Diese sollen nicht einfach vier Menschentypen kennen, sondern mit Menschen in Situationen umgehen können. Dass das von Rauen (1999) vorgeschlagene Ausbil-

dungsniveau unmöglich von jedem und jeder Coach/ErwachsenenbilderIn erreicht werden kann, wenn diese v. a. Führungs- oder Fachkräfte sind, ist klar. Methodisch und inhaltlich fragwürdige Konzepte als Alternative sind als Lösung doch sehr unbefriedigend.

### Uni-Psychologie und Erwachsenenbildung

Aus eigener Erfahrung weiss ich, dass an Universitäten nicht die Praxisnähe vorhanden ist, wie sich dies viele Studierende wünschen oder vorstellen. Hingegen wird viel Theorie geboten, die anwenden zu lernen ein Teil der Lernaufgabe ist, der sich die Studierenden selber vermehrt stellen sollten.

Interessant sind zwei beispielhafte Seminare, die am psychologischen Institut der Uni Bern zum Thema Aus- und Weiterbildung stattgefunden haben. Das eine Seminar bot Trainings- und Ausbildungsmethoden, wie sie in der wissenschaftlichen Forschung erarbeitet werden, z. B. zur Frage, ob externes Feedback immer gegeben werden soll und mit welcher Häufigkeit. Das

Resultat, dass anfänglich häufiges externes Feedback hilft, sich zu orientieren und ein eigenes, internes Feedbacksystem aufzubauen, und dass später dazu überzugehen ist, Feedback nur noch zu grösseren Handlungseinheiten zu geben, sei hier nur in Kürze erwähnt. Diese Art von Literatur bietet eine Fülle von Einzelresultaten, die zu kennen es erlaubt, situations- und personenabhängigen Unterricht zu bieten.

Gleichzeitig erlaubt das methodische Wissen, wie schon oben erwähnt, die eigenständige Einschätzung solcher Forschungsergebnisse. Dies gilt nicht nur für Feedbacks, sondern für alle Aspekte der Weiterbildung. Von UniabsolventInnen kann zumindest erwartet werden, dass sie über die nötigen Kompetenzen verfügen, neue Forschungsergebnisse in die Praxis umzusetzen.

### Marktfähigkeit – ein Qualitätskriterium?

Wenn man bedenkt, mit welchen Produkten Geld verdient werden kann, fällt es einem schwer, deren Markt-

Fotoserie «Übergänge», andrea schweizer



fähigkeit als Qualitätskriterium anzuerkennen, wie dies das IAP penetrant zu verbreiten versucht. Dass Leute mit sogenannten praxisnahen Aus- und Weiterbildungen auf dem Markt bestehen können, hat verschiedene Gründe. In Personalabteilungen sitzen sehr häufig Betriebspsychologen mit betriebswirtschaftlicher Ausbildung. IAP-AbgängerInnen stehen diesen bezüglich psychologischer Differenzierung viel näher, als dies bei akademisch gebildeten PsychologInnen der Fall ist. Zudem verkaufen letztere ihr relativ schlecht bekanntes Know-how oft sehr schlecht.

### Inhomogene Qualifikation der Uni-AbgängerInnen

Von Seiten der FSP und der Universitäten wird nicht bestritten, dass alle PsychologInnen mit Uniabschluss gleichermaßen qualifiziert sind. Unterschiede existieren zwischen den Lehrstühlen und den Studierenden. Gleichzeitig ist es auch sinnvoll, die Motivation für das Studium zu betrachten. Das IAP kostet pro Semester mit Fr. 2500.– viermal so viel wie die Uni Bern. Dazu kommt die Aufnahme-prozedur, die kostet. Das Forschungsprojekt «Studienabbruch an schweizerischen Hochschulen als Spiegel von Funktionslogiken» verweist auf die häufig mangelnde Perspektive bei den Studierenden. Im Eliminationsverfahren werden Studienrichtungen verworfen, die letzte dann gewählt. Es wird studiert, weil es normal ist. Zudem sind WerkstudentInnen heute der Normalfall und geben auch an,

deswegen Lehrveranstaltungen nicht zu besuchen. Und wer selber studiert hat, weiss auch, wie gross die Unterschiede bezüglich betriebenem Aufwand und Kompetenz unter den Studierenden sind.

Die Frage, ob nun ErwachsenenbildnerInnen mit oder ohne Hochschulqualifikation vorzuziehen sind, lässt sich nicht so einfach beantworten. Sicher ist, dass das aktuelle Ausbildungsprogramm am IAP dafür nicht qualifiziert und auch die Grundlagen für eine entsprechende Qualifizierung nicht bietet. Im Psychologie-Studium an der Uni wird hingegen ein breiter Theoriebereich abgedeckt, auf dem individuell oder in einer Schule für Erwachsenenbildung aufgebaut werden kann. ■

#### Literatur:

\*Günther, U. (Hrsg.) (1999). Psychologie an Fachhochschulen. Lengerich: Pabst.

Holenstein, H. (1999). Fähig werden zur Selbstevaluation. Chur: Rüegger.

Meyer, T. et al (1999). Hochschule – Studium - Studienabbruch. Chur: Rüegger.

Schuler, H. (1996). Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Eignungsdiagnostik. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Rauen, C. (1999). Coaching. Innovative Konzepte im Vergleich. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

\*Semmer, N. (1998). Mythos Praxis. Psychologische Rundschau, 49 (4), 197-205.

Thomas, A. (1999). «Coaching in der Personalentwicklung». Bern: Huber

#### Résumé

##### Education des adultes: qu'apporte le diplôme universitaire?

La rédaction prévient que les propos de l'auteur sont subjectifs et polémiques mais que le recteur de la Haute école de psychologie appliquée (en allemand HAP) – par ailleurs auteur d'un autre article dans cet EP - prend ce texte comme un avis pouvant alimenter «une discussion constructive». La question centrale est celle de savoir ce qui différencie vraiment un institut universitaire et une HES. On reproche à l'une d'être trop éloignée de la pratique, à l'autre d'ignorer les procédures scientifiques, entre autres dans le domaine de la psychologie les méthodes standardisées. L'auteur prend l'exemple de la graphologie, matière non reconnue par les scientifiques, qui occupe pourtant une place privilégiée dans les programmes de la Haute école de psychologie appliquée.

#### Hinweis der Redaktion

Da der Artikel von A. Bauert eine teilweise subjektive und polemisierende Sicht widerspiegelt, wurde der Text durch die Redaktion dem IAP bzw. der Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) zur Stellungnahme vorgelegt. Daraufhin stellte die Leitung der HAP der Redaktion einen eigenen Text sowie folgende Stellungnahme zu:

«Im Bestreben, den Dialog zu versachlichen und zur Förderung des konstruktiven Diskurses erscheint es uns wichtig, die Fachhochschulen generell und die Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich, im speziellen aktualisiert und im grösseren Zusammenhang der Bildungslandschaft Schweiz darzustellen.»

Vgl. nachfolgenden Artikel des HAP-Rektors Roland Käser: Die Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich – Fakten und Perspektiven. *is*