

Dr.med. Ursula Davatz

1.5.2021

Was braucht es für die Ausbildung der nächsten Generation?

[Audio](#)

[00:00:06.740] - Sprecher 2

Ursula Reynolds, es freut mich sehr, dass du hierher gekommen bist und ich freue mich auch auf unser Gespräch. Deine position ist Professorin für Bildungssysteme an der ETH Zürich und du hast dich da selbst hochgearbeitet über spezielle Wege, die sehr individuell sind und die nicht jeder nachmachen kann. Ich habe mir ein paar Fragen ausgedacht und ich werde dir jetzt diese stellen. Ich beginne aber mit deiner Biografie. Du hast als junge Frau mit 16 Jahren Du bist in den gleichen Kanton in die Schule gegangen, Kanton Aargau, hast du die Bezirksschule besucht und du hast beschlossen, fertig, Schluss, ich will das nicht mehr, ich will nicht mehr Schule, ich muss was anderes haben. Und da für deine, und du hast dann einen praktischen Bildungsweg gewählt. Und ich möchte dich jetzt fragen, wenn du zurückgehst in dein damaliges Alter, was hat, ich duze jetzt, Dir gefehlt an unserem schweizerischen, akademischen, traditionellen, schulischen Werdegang und seinem Angebot, damals mit 16 Jahren? Ja, vielen Dank.

[00:01:28.140] - Sprecher 1

Ursula für die Einladung. Ich komme zu diesem Gespräch. Gerne mache ich eine Zeitreise zurück in mein Alter, wo ich 15 Jahre alt war. Und ich muss auf deine Frage sagen, es hat mir eigentlich nichts gefehlt, weil ich Ich habe viel in der Naturzeit verbracht, ich war schon bei den Pfadfinderinnen. Es hat mich eigentlich vor allem interessiert, wie die Welt funktioniert. Ich muss sagen, ich war eher in einer Sturm und Drang Phase. Ich habe gefunden, dass ich noch einmal eine Phase lang in die Schule gehen kann, die ich mir überhaupt nicht vorstellen. Ich hatte einen inneren Drang, ich muss Ich muss verstehen, wie die Welt funktioniert. Ich muss insbesondere verstehen, was Geld ist. Also das Geld hat mich interessiert. Wie funktioniert das? Was hat das für eine Bedeutung? Und ich habe meinen Eltern gesagt, ich will eine, ich weiss, ich will auf dieser Aargauischen Hypotheken und Handelsbank eine Lehre machen. Ich möchte eine Lehre machen. Meine Eltern waren natürlich sehr unterstützend. Sie haben beide auch keinen rein akademischen Hintergrund gehabt und haben das sehr unterstützt. Sehr schön.

[00:02:44.140] - Sprecher 2

Also du hättest dir nicht vorstellen können, dass du an der Kantonsschule, am Gymnasium, das bekommen würdest, was dich interessiert hat. Nein, überhaupt nicht.

[00:02:56.210] - Sprecher 1

Ich muss vielleicht auch noch sagen, das sage ich auch, weil ich finde, das geschieht oft im Leben, ich musste auch einmal eine Klasse repetieren. Und das war für mich immer auch vom Umfeld her so, das ist ein Schandfleck. Also jetzt muss man eine Klasse repetieren. Ich habe es schon gemerkt, die Repetition hat mir gut getan. Ich war nachher viel besser unterwegs in der Schule. Aber Schule war einfach.

[00:03:24.000] - Sprecher 2

Nicht mein Ding. Also auf jeden Fall.

[00:03:27.120] - Sprecher 1

Nicht zu dieser Zeit.

[00:03:28.240] - Sprecher 2

Sehr schön. Ich erlebe ab und zu Kanonenschüler, also Gymnasiasten. Und von denen höre ich dann auch, ich muss das jetzt zwar durchboxen, aber eigentlich interessiert mich das alles nicht, was da angeboten wird. Und du warst mutig genug, um in die Welt rauszugehen, in die praktische Berufung. Dann frage ich dich jetzt mit deiner Erfahrung, was sollte jeder Jugendliche lernen, um in unserer zukünftigen Gesellschaft erfolgreich als Erwachsener sich durchbringen zu meiner Zeit.

[00:04:26.800] - Sprecher 1

Es ist ja schon fast 40 Jahre her. Wichtig ist, dass die Funktion in einem Bildungssystem individuelle Regulationsfähigkeit ist. Jeder Mensch sollte sein Leben, wenn immer möglich, unabhängig gestalten können. Was würdest du jetzt mit deiner Erfahrung sagen, was sollten wir unseren jungen Leuten mitgeben? Das bedeutet eine Auseinandersetzung mit sich selbst. Und zwar nicht die Erwartungshaltungen des Umfelds befriedigen, sondern wer bin ich, was möchte ich, warum möchte ich, und ich sage allen, wo ist deine Leidenschaft? Also wann bist du am Ende des Tages glücklich? Wenn du was machen konntest, was interessiert dich? Und heute haben wir insbesondere in der Schweiz, es ist weltweit das durchlässigste Bildungssystem. Das heisst, ich sage immer Eltern, who cares, was ihre Kinder jetzt mit 14, 15 machen. Hauptsache sie können ihren Motivationen nachgehen und sie können etwas durchziehen. Das ist vielleicht auch noch wichtig. Also, dass sie eine Auseinandersetzung mit sich selber machen in dieser Phase 12, 13, 14, 15. Wohin möchte ich gehen? Und das sehr selbstreflektiv auch tun können. Die Eltern sind wichtig, aber Eltern haben manchmal die Tendenz zu meinen, man muss jetzt das Beste für das Kind haben, und sind sich nicht immer bewusst, dass die Schule nicht mehr so ist, wie sie sie dazu mal erlebt haben.

[00:06:01.330] - Sprecher 1

Und das Bildungssystem ist viel ausgeprägter. Heute können sie eigentlich mit einem Einstieg in eine Berufslehre, das ist gerade in diesem Teenageralter extrem wichtig, die wollen ja erwachsen werden. Und die, die wie ich dazu mal mehr diesen Drang hatten, ich will jetzt unbedingt die Welt entdecken und erwachsen werden und unabhängig werden, wenn das eine Triebkraft ist, dann ist das sicher, ist der Weg über die Berufsbildung auszuloten, weil sie können heute gleichzeitig noch die Berufssatura machen und im Anschluss an die Lehre eine Passarelle prüfen und sind fast in der gleichen Zeit wie ein Gymnasiast an der Universität. Wenn dann später dieser Wissenshunger noch kommt. Und ich glaube, das ist vielen nicht bewusst und deshalb, was wir sehen, ist, dass die Jugendlichen sehr, sehr positiv stimuliert werden, was ja das Selbstwertgefühl betrifft. Wenn Sie in den Betrieben etwas Sinnstiftendes machen können. Wenn sie sehen, ich bin ein Teil des Ganzen, ich bin ein Teil im Betrieb. Leute sind richtig stolz gewesen, weibliche Schreinerinnen, die Arbeitsgeräte, sich ihre Geräte angeschaut haben und gesagt haben, ich

bin Teil dieser Firma, ich bin etwas. Und diese Selbstsicherheit gewinnen, die Selbstmotivation auch und auch das Selbstbewusstsein zu entwickeln, das ist auf jeden Fall ein ganz wichtiger Teil, der aus meiner Sicht in einem Betrieb, wo sie mit verschiedenen Rollenmodellen zu tun haben, einfacher ist, als wenn sie eben weiter, mehr oder weniger willig, weiter in ein Gymnasium oder eine Fachmittelschule gehen, wo man eigentlich unter den Altersgleichen ist.

[00:07:58.960] - Sprecher 1

Und dieses Ausloten, was so Rollenmodelle sind, die vielleicht Vorbilder sind, weniger gut geht.

[00:08:07.510] - Sprecher 2

Und wichtig. Ich bin ja Vizepräsidentin der Organisation ADS 20+ und ADHS, Menschen mit ADHS, ADHS Kinder oder ADS, da sage ich auch, die müssen ihren Fokus finden. Und wenn sie den nicht gefunden haben in der Schule, dann fallen sie oft raus und ich als Psychiaterin muss ihnen dann wieder helfen, diesen Fokus zu finden. Und du hast auch gesagt, nicht das machen, was die anderen von Ihnen wollen, sondern das, was Sie wollen. Also Ihr Herzenswunsch, Ihr tiefstes Anliegen. Das ist dann oft sehr verdeckt, verschüttet und ich muss es mühsam wieder ausgraben. Aber es finde ich toll, dass du die Haltung hast, individuelle Reflexionsfähigkeit. Und die kommt oft zu kurz. Die wird als störend angeschaut in der normalen Schulbildung, und die wird dann eher unterdrückt. Und diese, die dies finden wollen, sind dann auch Störfaktoren im Regelsystem. Und das ist schade. Energien gegeneinander und wird sehr viel zerstören.

[00:09:33.930] - Sprecher 1

Es gibt ja interessante soziologische Studien. Ich weiss nicht, ob du die kennst, von Pierre Bourdieu. Das Buch heisst auf Französisch La Réflexion. Eigentlich zeigt er auf, wer im schulischen und im hochschulischen System überhaupt hochkommt. Es sind ja nicht die, die die Intelligentesten sind, sondern es sind die, die den Gott des Lehres am besten imitieren können. Das hat mir sehr zu denken gegeben. Ich habe ja auch, in der Zeit, als ich das gelesen habe, Kurse für Schulleiter gemacht, um aufzuzeigen, ihr müsst aufpassen, da gibt es Perlen in der Klasse. Aber man darf nicht davon ausgehen, dass die Kultur, die man selber erlebt hat, quasi reproduziert werden soll, sondern die Querdenker. Es geht ja oft um die Querdenker, die sich weigern, diesen Gott zu imitieren, aber die durchaus sehr kreativ sind. Das ist heute in der Gesellschaft extrem wichtig. Man sieht in der Wirtschaft, ich habe schon mit der Microsoft Chefin geredet und sie hat gesagt, was mir zu denken gibt, ist alle, die mit diesem McKinsey Ansatz daher kommen, die bringen alle das Gleiche. Aber was ich brauche, sind Querdenker, innovative Leute. Es ist die Vielfalt, die etwas sehr reich macht. Das hat mich zurückgeführt und gesagt, Es ist Aufgabe im Unterricht herauszufinden, wo sind die Qualitäten jeder Person und wie kann man sie positiv abholen.

[00:11:08.540] - Sprecher 1

Das ist sehr anspruchsvoll, aber ich glaube, so wird man eigentlich den jungen Menschen gerecht.

[00:11:15.120] - Sprecher 2

Sehr schön, liegt ganz auf meiner Linie. Ich habe einen weiteren Gedanken und kann sich an alles anfügen. In unserer Globalwirtschaft stelle ich immer wieder fest, dass all diese multinationalen Firmen sehr in einem riesigen Wettbewerb stecken. Und der Wettbewerb geht immer um schneller, billiger, effizienter etc. Überleben und reproduzieren. Und dann auch reproduce faster and cheaper and you survive. Und das ist ja mit China. Weil die so viel menschliches Material haben, niemand hat so viel. Und das auch verwüsten können, kann ich sagen, sind die schneller und in dieser Competition gut voran. Und wollen ja jetzt die größte Wirtschaftsmacht und die Schnellsten werden. Da frage ich jetzt wieder, was können Betriebe tun, und du hast zu einem gewissen Punkt schon beantwortet, was können Betriebe tun, um ihre jungen Angestellten nicht nur in diesen quantitativen Wettkampf reinkommen zu lassen oder dort zugrunde gehen zu lassen. Ich habe dann die Erwachsenen, die dann oft dort zugrunde gehen und ausscheren und krank werden. Man redet dann von Burnout und die Burnout Kliniken, die boomen auch. Was können die Betriebe machen, dass diese kreativen Leute nicht als Arbeitskraft verloben gehen und die Ausscheren dann mit teuren Gesundheitskosten behandelt werden müssen?

[00:13:38.670] - Sprecher 1

Sie ist eine Chinesin und forscht über das Hochschulsystem in China. Sie ist extrem kritisch, weil sie sagt, wie du sagst, da gilt dieses Mantra "Publish or perish". Sie sind extrem unter Druck, viel zu publizieren, sonst verschwinden sie aus dem System. Ich war selbst schon in China. Wenn ich dann mit Leuten auf der Strasse oder in meinem Bereich, wo es mehr um praktische Bildung geht, rede, dann sagen sie, wir machen einen Fehler, wir interpretieren den Konfuzius völlig falsch, weil man leitet sehr vieles auf diese konfuzianische Lehre an, aber sie sagt eigentlich, so hat er das nie gemeint. Es geht um ganzheitliche Bildung und es geht nicht nur um die Kognitive. Ich kritisiere zum Beispiel auch die OECD, dass sie bei den PISA – in PISA ist ja Shanghai extrem hoch und das ist ein deutliches Zeichen, Shanghai ist nicht China. Würden sie Gesamtchina in die Studie einbeziehen, wäre China nicht dort, wo sie heute sind. Aber die chinesische Politik hat dieses Superlativdenken entwickelt. Wir wollen die Schnellsten, die Besten, die Reichsten sein. Und das wird auf die ganze Gesellschaft übertragen mit dem Effekt, eben das, und das sagt eben meine Kollegin auch, die Suizidraten nehmen zu, die Leute das nicht aus.

[00:15:11.260] - Sprecher 1

Und sie sagt eigentlich, das Problem ist, dass verschiedene Menschen dort verlernen, das "the belly brain" und "the cognitive brain" in ein Ganzes zu bringen. Also die Intuition wird unterdrückt. Die Bilder, die man von der Intuition her bekommt, vom Gefühl her, alles was so weich ist und nicht gut messbar, das wäre zunehmend unterentwickelt. Und deshalb sagt sie, sie glaube, dass es längerfristig eher ein Problem ist für die Gesellschaft. Und wenn ich so andere Trends anschau, also ich beschäftige mich natürlich mit den Folgen des digitalen Wandels. Dort haben wir auch diese Geschwindigkeit, die immer mehr zunimmt bei den Betrieben. Aber was ich erkenne, dass das Bildungssystem gefordert ist, das Bildungssystem ist eigentlich gefordert, jetzt zu analysieren, was heisst das eigentlich, wenn der Wandel im Arbeitsmarkt immer schneller geht, aber wir als Bildungsinstitutionen extrem langsam sind in der Anpassung. Das gibt diese zwei Geschwindigkeiten. Und das Resultat ist eigentlich, und das stimmt mich eben wieder hoffnungsvoll, jetzt komme ich auf deine Frage, was wir sehen ist, es muss eine relative Verschiebung von den sogenannten Smart Skills zu den Soft Skills geben. Oder ich sage lieber transferierbare Kompetenzen. Also Kompetenzen, wenn man sie einmal worben hat, kann man sie in verschiedenen Berufen oder auch Jobs verwenden.

[00:16:44.890] - Sprecher 1

Dazu gehört Kreativität, dazu gehört Methodenkompetenz, soziale Kompetenzen, eben da sind wir wieder bei der Selbstreflexionsfähigkeit, personelle Kompetenzen. Das wird relativ wichtiger werden. Deshalb sind wir an der ETH mit unserem Reformlabor extrem gefragt, weil viele Menschen merken, ja, aber dann müssen wir den Betrieb auch als Lernort betrachten können. Das Lernen im Betrieb muss schon stattfinden, weil die technologischen Entwicklungen so schnell gehen, dass die Schulen gar nicht aufrüsten können, um schon nur die beste Technologie im Schulzimmer zu haben. Und wenn man sich so etwas überlegt, dann geht es um die Frage, und das ist interkulturell sehr spannend, welche Länder haben diesen eher langfristigen, ganzheitlichen Ansatz und sind bereit, in junge Menschen zu investieren, auch wenn sie noch nicht gerade sehen, was der Ertrag ist, im Verhältnis zu denen, die nur bereit sind, sehr für kurzfristige Interventionen eine Bildung zu zahlen. Also kurz, der anglo sächsische Raum hat die Tendenz, alles kosteneffizient zu produzieren, zu machen und dann spielt Bildung oder die Förderung der Menschen natürlich, das ist ein Kostenfaktor. Je kürzer die Ausbildungen sind, je weniger können sie den Return erkennen. Der kontinentaleuropäische Bereich hat eine ganz andere Wirtschaftsphilosophie. Da will man eher längerfristig noch denken. Man erkennt die Investition in Bildung als Investition, wo der Return später kommt und ist bereit, dafür Geld auszugeben.

[00:18:42.060] - Sprecher 1

Heute können wir das alles mit Daten belegen, dass dieser Ansatz funktioniert. Das stimmt mich zuversichtlich, mindestens für die, die die Evidenz verstehen und sehen, wir müssen da im Gegenteil noch weiter investieren. Betriebe tun gut daran, wenn sie, im Unterschied zu den Amerikanern, die immer nur sagen "General Education", das hilft. Die tun gut daran, auf diese transferierbaren Kompetenzen zu schauen, weil sonst werden sie die Leute nicht finden oder müssen sie dann teuer entweder einkaufen oder nachqualifizieren.

[00:19:21.810] - Sprecher 2

Sehr interessant. Wieder ein guter Begriff. Transferierbare Kompetenzen. Und wo lernt man die? Das ist das.

[00:19:31.610] - Sprecher 1

Was wir jeweils auch mit unseren Partnern diskutieren. Die Schule und auch die Hochschule hat dieses typische Klassensetting. Und wir sehen, das frontloaded teaching ist eigentlich vorbei. Also die Vorlesungen, die wir noch besucht haben, wo der vorne etwas vorliest und wir sind da mehr oder weniger bewusst zuhören, ist nicht die Art, wie man transferierbare Kompetenzen lernt. Weil bei den transferierbaren Kompetenzen geht es oft darum, dass man etwas in sein Verhalten aufnimmt. Teamfähigkeit, Empathieverhalten, Antizipieren, Problem lösen. Man kann das als Aufgabe vielleicht im Schulsetting schon machen, aber sobald es sich um Verhaltensänderungen oder Verhaltensentwicklung oder Konfliktfähigkeit geht, Da kann man zwei, drei Übungen im Schulkontext machen und dann muss man im Lehrplan einen Schritt weitergehen. Im Betrieb ist man täglich bewusst oder unbewusst solchen Situationen ausgesetzt. Und das heisst, deshalb sage ich allen Ländern, dass das Lernen substanziell muss das Lernen im Betrieb stattfinden muss. Dann haben sie nebenbei gleichzeitig die Förderung dieser

Kompetenzen. Und das Gute ist, vieles läuft nicht sehr explizit ab. Ich erinnere mich an meine Berufslehre. Ich kann dir heute noch sagen, was meine Vorbilder als Chefin oder Chef waren. Sie haben mir an einem bestimmten Tag etwas gesagt, was ich heute noch als Satz repetieren könnte.

[00:21:18.080] - Sprecher 1

Das sind die kleinen Dinge, die in der Summe einem dieses Selbstbewusstsein letztlich geben, was ein Lehrer fast nicht kann. Er kann nicht auf diese individuellen Persönlichkeiten eingehen, hat nicht die Zeit zu beobachten, ob jemand jetzt gut reagiert hat in einem Konflikt oder weniger gut. Ich glaube, das ist diese nicht ganz messbare Komponente in der Bildung, in unseren.

[00:21:47.740] - Sprecher 2

Technischen Ausdrücken würde man sagen EQ vs. EQ, also Emotional Intelligence. Die Emotional Intelligence viel mehr fördern, denn die ist ausschlaggebend, ob die Zusammenarbeit funktioniert. Absolut, wir.

[00:22:07.180] - Sprecher 1

Machen auch Messungen, wir machen Surveys unter Firmen, wo wir diese verschiedenen Kompetenzdimensionen fragen, was ist für Sie wichtig, wenn Sie neue Menschen einstellen? Was bekommen Sie, wenn sie dann eingestellt haben? Das ist ja oft eine Differenz. Man bekommt nie die Personen, die man sich wünscht bezüglich der Kompetenzdimensionen, und dann fragen, Und dann fragen wir am Schluss noch, okay, Sie bekommen das nicht, was Sie genau wollen, was wäre denn der Lernort, um bestimmte Kompetenzen zu erwerben? Und das ist das, was wir helfen, den amerikanischen Reformteams zu zeigen, wenn ihr die Stimmen eurer Wirtschaft habt, dann könnt ihr die zurückspiegeln. Ihr habt gesagt, der Betrieb ist der beste Lernort, um diese Kompetenzen zu lernen. Also beteiligt euch an Bildungsinitiativen. Das ist ein Dialoginstrument.

[00:23:01.500] - Sprecher 2

Das wir haben. Und da wurde ich dann auch durch den Lehrbetrieb geführt. Und die haben gesagt, früher hatten sie 12 oder 16 unterschiedliche Berufswege, die alle linear gegangen sind. Und heute haben sie nur noch fünf und ich denke, das geht jetzt etwas in eine Richtung. Und die Lehrlinge werden ins Team integriert und sind zusammen mit dem funktionellen Team, also können mitarbeiten. An der Wirklichkeit, also an dem, was die Firma produzieren muss, will und entwickeln will. Und Piaget hat auch gesagt, es ist am besten, wenn man einen Lehrling, einen mittleren Erfahrenen im Team hat, also so um die 40, wo man quasi auf der Höhe seiner Karriere ist, und einen alten, weisen. Und ein solches Team funktioniert am besten. Die Jungen sind mutig, die Mittleren, die wissen schon, wie es funktioniert, und die Älteren haben noch Weisheit dazu, was noch mal etwas mehr ist. Also von dort her, denke ich, hat man damals mit dem angefangen. Ich weiss nicht, wie es jetzt läuft. Ich frage mich jetzt noch, welche Länder machen das am besten? Wenn du vergleichst.

[00:24:41.460] - Sprecher 1

Du meinst jetzt diese Ansätze mit der Integration in den Arbeitsmarkt? Ja, genau. Ja, es sind die kontinentaleuropäischen Länder, also Deutschland, Schweiz, Österreich, Dänemark, Luxemburg. Und man kann es ein bisschen zurückführen auf wirtschaftspolitische Überlegungen. Das ist eine schwierige These. Wenn jetzt Ökonomen zuhören, dann würde ich sagen, das kann man auch diskutieren. Ich habe einen Artikel von einem Bildungsphilosophen in England gelesen, der einen Vergleich zwischen Adam Smith macht und dem deutschen Dogmengeschichtler Friedrich List. Und der ist sehr spannend zu lesen, weil Adam Smith hat eigentlich diese Arbeitsteilung als eines seiner Konzepte erfunden in der Ökonomie. Aber wenn man liest, was er genau gesagt hat, Die Erfinder brauchen eine gute Ausbildung, sprich eine akademische Ausbildung. Der Rest braucht nichts. Der Deutsche hat das ganz anders gesehen. Er hat gesagt, alle brauchen eine gute Bildung. Wir müssen ein langfristiges Konzept haben, wir müssen in das investieren und wir müssen alle ins Team einnehmen. Schon dort kam dieser "Jeder ist wichtig" und jeder muss aber, also die ganze Breite der Begabungsskala, sage ich heute, braucht die Gesellschaft, damit sie gut ist. Und wenn ich heute in gewissen, eben, ich bin viel in den USA unterwegs, aber auch in UK, wenn ich schaue, merke ich schon irgendwie, halt dieser Ansatz immer noch etwas nach.

[00:26:14.340] - Sprecher 1

In den USA – das geht jetzt in die ABB Geschichte zurück – bilden sie im Arbeitsmarkt sehr kurzfristig aus, also zwischen vier Wochen und sechs Monaten. Das verstehen sie unter einer Apprenticeship. Und sehr individualisiert auf dem Nutzen der Betriebe. In der Schweiz dauert das drei bis vier Jahre eine Berufslehre, Apprenticeship. Und es ist ein, ich nenne das, Multikompetenzbündel. Eben, die ABB hat ja gesagt, wir sind von zwölf, ja. Das ist ein Ziel der schweizerischen Berufsbildungspolitik, weil man weiss, im Alter von 15 bis 20 Jahren heute, das ist einfach der Einstiegsberuf. Aber jeder Mensch muss in seinem Leben drei-, viermal umlernen angesichts der Änderungen. Also tun wir gut daran, der Jugend ein ganz breites Kompetenzbündel zu vermitteln, dass sie dann in alle Richtungen auf und umsteigen können. Deshalb sind die Berufe heute Berufsfelder geworden. Sie haben Polymechaniker haben sie in der ABB. Das waren früher etwa acht verschiedene Berufe. Viele Berufe, Polymechaniker, der kann in ganz verschiedenen Feldern tätig sein und er kann sich spezialisieren in der Hörenbildung. Das machen vor allem die Deutschen, die Österreicher und wir. Das ist ein weiteres Berufskonzept, das andere nicht haben. Das ist natürlich sehr firmengetrieben. Da geht es wieder um die Frage, wie wir den grössten Gewinn machen.

[00:27:55.880] - Sprecher 1

Bei uns ist man doch noch interessiert daran, die jungen Menschen sieht man als, wir füllen eigentlich den Fachkräftepool in der Schweiz. Wir denken nicht nur, fast ein bisschen egoistisch, an unseren Betrieb.

[00:28:11.310] - Sprecher 2

Inwiefern verwendet man dann jugendliche Kreative, die zwar noch nicht alle Ausbildung haben, aber noch sehr kreativ denken können? Inwieweit verwendet man die in der Forschung und Entwicklung?

[00:28:31.520] - Sprecher 1

Das ist ein gutes Beispiel. Ich bin stolz, dass die ETH, in der ich eine Professur habe, sehr viele Lernende hat. Wir bilden ja auch aus Berufslernende. Und die sind, wenn man zum Beispiel auf den Högger Berg geht, sind dann in den verschiedenen Laboratorien. Also ein Schreinerlehrling beispielsweise, der muss in einem Physiklabor Modelle bauen für die Experimente beispielsweise. Also die sind wir selber bei mir, ich habe eine kaufmännische Lernende gegenwärtig, die bei uns ist, die lernt dann die Administration. Also das ist sicher ein wichtiger Punkt. Aber ich war auch zum Beispiel die Firma Logitech besuchen. Das sind die, die die Computermäuse herstellen oder diese Videokameras. Und ich war dort sehr positiv überrascht. Sie haben genau den Mix, den du gesagt hast. Ich beginne jetzt mit dem Beispiel von Piaget. Sehr viele junge Lernende, sehr viele Techniker und einige Akademiker. Und sie haben mir erklärt, die ursprüngliche Erfindung der Computermaus, das war ein riesen Ding. Und sie brauchen praktisch Begabte, um die Miniaturisierung hinzukriegen. Das heisst, sehr viele Betriebe – ich habe übrigens dazu mit zwei Kollegen eine Forschung gemacht – inwiefern der gute Mix zwischen praktisch Begabten und intellektuell Begabten die Innovationsleistung der Schweiz verbessert. Und wir konnten nachweisen, dass die Firmen, die einen guten Mix haben, in der Innovationsleistung besser sind.

[00:30:14.760] - Sprecher 1

Wir sind nicht besser, was die Produktion des Massengeschäfts auf den Markt bringt. Wir sind besser bei der Innovation.

[00:30:25.180] - Sprecher 2

Das freut mich. Ich denke, das ist eine interessante Sache. Wenn ich da noch ein Stückchen weitergehe, und ich komme wieder zu den ADHs, viele intelligente junge Menschen, die ADHs oder ADHs haben, gehen in unserem Schulsystem Die Regelsysteme kommen oft verloren, kommen drunter, erfüllen nicht die Anpassungsbedingungen. Sie landen dann in der Psychiatrie und bei der IV. Und ich versuche, sie wieder rauszuholen und irgendwo zu platzieren. Aber oft verwendet man dann wieder das gleiche, normierte Regelsystem, das überhaupt nicht funktioniert. Und wenn man ja schaut, wer kreative Potenziale in der Welt gesetzt hat, da hat es sehr viele Atheistler darunter. Also Steve Jobs, Richard Branson, Elon Musk, Bill Gates, Jack Ma und so weiter. Es gibt viele. Meine Frage an dich, wie könnte man die die früher besser abholen, dass sie nicht verloren gehen? Manche haben das Glück und die haben es geschafft, aber viele gehen verloren. Und ja, wie könnte man die besser früher abholen, sodass sie nicht verloren gehen?

[00:31:49.650] - Sprecher 1

Ich würde sagen, das ist eine vielschichtige Thematik. Das Erste, was mir in den Sinn kommt, was mir gefällt an deiner Frage, ist diese normierte Welt. Das ist aus meiner Sicht eine Krankheit geworden in der Gesellschaft. Richard Sennett hat die Kultur der Vielfalt gepriesen. Die Freiheit ist reich, weil es verschiedene Menschen gibt und weil wir vielfältig sind. Das macht uns letztlich reich. Ich weiss gar nicht, woher es kommt, aber es kommt sicher von der Leistungsgesellschaft her. Es kommt von der Optimierungsgesellschaft her. Wir sind hyperoptimiert, um nicht zu sagen überoptimiert. Es liegt nichts mehr drin, was ein Ausreisser ist. Das haben wir bei der Bankenkrise gesehen. Das sehen wir auch jetzt mit gewissen Prozessen über optimierte Systeme, da verträgt es nichts. Man muss genau auf das eingetrimmt werden, was dieses System erfordert. In der Schule, die ganze Leistungsmessung, sind wir

ehrlich, das ist ein Diskurs, den man hat in der Bildungswissenschaft hat, was ist eigentlich der Impact von PISA auf die ganzen Entwicklungen der Bildungskonzepte. Und ich bin eine Kritikerin, ich finde es ist gut, wenn wir diese Instrumente haben. In der Forschung können wir viel damit machen, aber wenn die Politik das falsch interpretiert und so einen falschen Ehrgeiz entwickelt, eben China, Shanghai, wir wollen die Besten sein und dann einseitig Wenn man investiert, kognitive Leistungsgesellschaft ist wichtig, dann blendet man das aus, was den Menschen auch noch gut macht.

[00:33:41.970] - Sprecher 1

Es ist einfacher zu messen, als wenn wir transferierbare Kompetenzen messen sollten. Und deshalb hat sich eine Entwicklung ergeben, die wahrscheinlich in der nahen Zukunft, meine These, aufgebrochen wird, weil wir jetzt so langsam merken, es hat viele Nachteile. Diese überoptimierte Gesellschaft. In den USA gibt es die Diskussion über, wie schädlich die Superlativgesellschaft eigentlich ist. Brené Brown ist eine Wissenschaftlerin, die hier relativ viel darüber geschrieben hat. Also kurz, ich glaube, es ist ein vielschichtiges Problem, um das aufzulösen. Ich habe kein Rezept, ausser dass ich denke, die Sensibilisierung der Lehrpersonen ist natürlich ein wichtiges Thema. Also beginnt bei den pädagogischen Hochschulen, die die Lehrpersonen ausbilden. Die müssen sich bewusst sein, was sind dann so typische Verhaltensmuster von Menschen, die diese Verhaltenseigenschaften haben. Der Zappelphilipp, das hat man früher schon gehört, aber man wusste nicht, was das genau bedeutet. Heute glaube ich, wisst ihr ja viel mehr. Klar, die Lehrpersonen haben sehr hohe Ansprüche heutzutage. Aber ich glaube, es wäre wichtig, dass man dort sensibel ist und eben, dass man schülerzentrierten Unterricht machen kann. Da kann man die Normierung aufbrechen. Wenn die Pädagogik schülerzentriert läuft, dann können nämlich die Jugendlichen ihre Potenziale auch wirklich entfalten. Ein anspruchsvoller Unterricht. Das wird bis jetzt noch nie nicht wirklich so umfassend gelebt, wie es vielleicht gut wäre.

[00:35:36.320] - Sprecher 2

Es freut mich, dass du sagst, die normierte Welt, also die normierte Gesellschaft ist eine Krankheit. Oder diese starke Normierungstendenz ist eine Krankheit. Und da fallen wir Psychiater dann oft sogar rein. Wir sollten dann die aberierten Individuen wieder in die Normierung reinbringen. Und das geht nicht, wenn man nicht den Kern dieses Menschen gefunden hat und seine eigene Fokussierung. Also auch wir Ärzte sind an dieser Normierung unterworfen. Und da wehre ich mich natürlich auch dagegen. Vielleicht noch etwas, es ist interessant, auf medizinischer Ebene hat ja die traditionelle chinesische Medizin etwas Einzug in unsere Medizin gefunden. Und dort kommt das ganzheitliche noch durch. Und wir lernen das von Ihnen. Aber die haben von uns das intellektualisierte, normierte Leistungsgesellschaftsdenken angenommen und das andere wird dann unterdrückt. Ist eigentlich irgendwie tragisch. Und ich kann dich noch unterstützen und untermalen mit einem biologischen Grundsatz. Du hast gesagt, die Vielfältigkeit der Menschheit macht es aus und macht uns erfolgreich. Und da sagt man, heterogene Populationen, rein genetisch, also heterogen, unterschiedliche Gene, die überleben viel besser als Homo Heterogene. Und wir streben in der Bildungswissenschaft zum Teil auf homogene Bildungssysteme zu, also überall das gleiche. Weil man das besser messen kann. Und das Heterogene kann man natürlich dann weniger gut messen.

[00:37:31.740] - Sprecher 2

Aber ich denke, Muster kann man trotzdem erkennen. Und von dort her finde ich es toll, dass du da einen Lichtblick siehst, dass es langsam etwas ändert. Das freut mich natürlich.

[00:37:45.240] - Sprecher 1

Also ich glaube eben, vielleicht erkennen das noch nicht alle, aber die digitale Transformation, man mag sie lieben oder nicht lieben und wir wissen nicht, wohin das insgesamt führt. Da gibt es ja auch von meinen Kollegen, Andrea, teilweise Das sind doch bedenkliche Szenarien, die gezeichnet werden. Aber wenn es darum geht, dass Schule als einzige Stätte der Bildung aufgebrochen wird und man merkt, es ist viel mehr als nur, was wir in der Schule lernen, was wichtig ist, dann haben wir eine Chance, weil nur dann, glaube ich, kann diese ganzheitliche Bildung wieder eher Fuss fassen.

[00:38:23.180] - Sprecher 2

Sehr schön. Jetzt bringe ich noch ein Thema rein, Geschlechtsunterschiede. Man redet ja viel in der Politik und Entwicklung von Gleichstellung der Geschlechter. Und ich habe vor Jahren bei Iris von Rothen gewohnt und sie war ja eine Vorkämpferin. Und ich sage, Frauen und Männer verwenden unterschiedliche Kompetenzen, um sich durchzusetzen. Also der Wettbewerb, der von Frauen und von Männern geführt wird, läuft etwas unterschiedlich. Und im Medizinstudium haben wir jetzt mehr als 50 Prozent Frauen, die Medizin studieren, aber in den obersten Schichten, in den obersten Positionen sind es weniger als 10 Prozent. Was müsste da noch passieren, dass die Frauen nicht mit gleichen Mitteln kämpfen müssen wie Männer und dass die Frauen ihre Kompetenz wo ja auch die Emotionalen dazugehören besser einbringen können ins Ganze, dass es dann wieder diese gute Mischung gibt. Eine sehr.

[00:39:41.160] - Sprecher 1

Schwierige Frage, die beschäftigt mich eigentlich auch schon das ganze Leben. Ich habe nämlich meine Dissertation auch ungefähr zu einem solchen Thema gemacht. Wieso sind die Bildungsunterschiede in der Schweiz so gross gewesen, immer noch gross? Woher rührt das eigentlich im Spiegel der sozioökonomischen Entwicklung? Um es auf den Punkt zu bringen, es ist ein Huhn und Ei Problem. Ich glaube, wenn wir mehr Rollenvorbilder hätten, ich kann dir ein Beispiel machen, als ich BBJ Direktorin war, war ich die einzige Frau. Die Journalisten fragten mich, wie es jetzt als Frau in dieser Führungsetage heisst. Ich war ja ziemlich selbstbewusst schon da und dachte, ich werde sowieso immer sagen, was ich denke. Es war für mich nicht so schwierig. Ich habe dann schon gemerkt, es ist schon für viele schwierig ist. Ich musste den Frauen Mut machen. Ich habe sicher Hunderte von Bewerbungsgesprächen geführt. Ich merke immer, oft haben sich Männer wahnsinnig toll verkauft. Wenn man ein bisschen nachgefragt hat, ist das Kartenhaus ziemlich zusammengefallen. Frauen hatten oft die Tendenz, dass es schwierig war, über zwei Sätze hinaus irgendeine Antwort zu bekommen, ohne dass man nachgefragt hat. Man musste richtig die Frau motivieren, zeigen Sie sich, brand yourself. Da habe ich dann gemerkt und gefunden, ich muss mindestens intern in meinem Amt dafür sorgen, dass Frauen sich zutrauen, aufzusteigen.

[00:41:23.480] - Sprecher 1

Ich war sehr stolz, als ich das Amt verließ, hatten wir mehrheitlich Frauen in der Führung. Das ist heute auch mein Ansatz. Ich glaube, wir müssen Frauen Mut machen und sie auch begleiten. Oft sage ich, die Chefin ist auch ein bisschen der Coach. Im Sinne, du könntest dich jetzt schon zeigen. Zeig dich mal. Nimm ein bisschen mehr Zeit, um deine Positionen zu verteidigen. Es ist eine Rolle, das Vorbild zu sein, oder der Person, die gleichwertig fördern möchte, dafür zu sorgen, dass der Ausgleich da ist. Ich muss sagen, ich habe ja selber auch erlebt, als ich einmal für das höchste Amt im Bund kandidierte, da hatte ich wieder ein Assessment machen müssen. Und dann sagt die Frau, die Lead Assessorin, sie haben das super bestanden, alles gut. Ich will Ihnen einen Tipp geben. Sie haben so ein anderes Führungsverständnis, als der Durchschnitt, den wir hier haben, dass sie einfach sehr viel Energie brauchen, um sich durchzusetzen. Und ich war so etwas von wütend. Ich habe zuerst gar nicht verstanden, was sie mir eigentlich sagen wollten. Und habe gedacht, ok, als Wissenschaftlerin kenne ich die gaussische Kurve. Ich werde wahrscheinlich mit 95% von Männern in dieser Funktion verglichen.

[00:42:53.660] - Sprecher 1

Und ergo bin ich als Frau der Ausreisser. Das heisst, wieder die Normierung. Ein Führungsverhalten in diesen Positionen ist normiert auf ein bestimmtes Verhalten. Abweichter haben ist schwierig. Schwierig heisst, man braucht mehr Energie, um sich zu... Um sich durchzusetzen. Dann heisst es, sie sei schroff oder laut, der Mann sei durchsetzungsstark. Dann kommen diese alten Klischees. Ich glaube, vor dem haben viele Frauen Angst. Der Führungsstil von Frauen ist bis zu einem gewissen Grad eben anders. Das finde ich toll, wenn sich die Menschen als Komplementär zu etwas Neuem ergänzen. Aber wenn die Mehrheit getrieben wird durch ein anderes Konzept, ist es immer schwierig für Frauen hier wirklich Fuss zu fassen. Es braucht einfach mehr Frauen in Führungsetagen. In Verwaltungsräten versucht man es jetzt mit Quoten. Aber an der ETH haben wir auch noch keine Chancengleichheit. Überhaupt an den Hochschulen ist diese Leaky Pipeline eigentlich auch so. Dort ist natürlich die Familienexterne Betreuung auch ein Thema. Wenn die Familie gegründet wird, wer schaut zu den Kindern und wer macht eben Karriere als Assistenzprofessor oder Professorin. Also es sind schon Fragen, die sind komplex und nicht so einfach zu lösen. Aber je mehr gute Rollenbilder es gibt, je mehr kann man junge Menschen wirklich stimulieren und dazu beitragen, dass wirklich die Vielfalt wichtig ist und nicht eben diese Normierung.

[00:44:42.940] - Sprecher 2

Das Projekt von Google haben mit vielen Algorithmen versucht herauszufinden, welches Team am besten funktioniert. All diese gescheiterten Algorithmen haben nicht viel gebracht und am Schluss kamen sie auf ganz einfache Schlüsse. Und der Schluss war, ein Team funktioniert gut, und jetzt kommen die weiblichen Eigenschaften, jetzt kommt zuerst die Quantität, wenn jeder, der im Team ist, gleich viel Redezeit hat. Und wenn die Individuen, die in der Gruppe sind, fähig sind, den anderen zu lesen. Also Empathie. Und dann hat man dann gesagt, und wenn gleich viele Frauen intim sind wie Männer. Das hat man aber weggelassen. Man hat die Frauen abstrahiert auf Empathiefähigkeit. Also wenn die anderen empathiefähig sind, dann reicht das. Aber eben die Frauen, die haben diese Fähigkeit, dass sie schauen, wie es dem anderen geht und was denkt der jetzt und dass man dann interagiert. Was du gesagt hast, dass die Frauen, wenn sie sich vorstellen, an Vorträgen, habe ich das auch oft bemerkt, die Männer haben sich breit ausgebreitet, also ihr Pfauenrad gestellt, was sie alles können und tun. Und die Frauen haben ein bisschen gesagt und dann sich schon gleich wieder entschuldigt dafür, dass es noch nicht ganz so gut ist und so weiter und so weiter.

[00:46:25.580] - Sprecher 2

Und ich habe da, also man hat so Witze unter den Mediziner, man sagt, die Chirurgen können alles, aber sie wissen nicht, die Mediziner wissen alles, aber sie können nicht und die Psychiater, die wissen nicht und können nicht. Und ich habe dann gesagt, dafür sind sie ständig am Lernen. Und ich denke, das ist eine wichtige Haltung, dass man bereit ist, auch noch zu lernen. Und diese Empathiefähigkeit, die es braucht in einer Gruppe, auf das ist man gekommen, über die Autismusforschung, was noch interessant ist, also von ganz Kranken her. Von dort her haben sie das geholt. Und meine Frage ist jetzt, hat man Programme für Mädchen, die lernen, sich besser darzustellen, und für Jungen, die lernen, sich besser zurückzuhalten. Und unser Sohn hat mit Mädchen und Buben, also einem gemischten Fußballteam, Fußball geübt, und dann hat er die Regel gemacht, nur noch die Mädchen dürfen Gole schießen, und die Jungen nicht. Und die Jungen waren zuerst natürlich wütend und sind wütend rausgegangen. Wenn sie dann aber mitgemacht haben, dann waren die kooperativer.

[00:47:57.200] - Sprecher 2

Und solche Experimente macht man das in den Ausbildungssystemen oder nicht?

[00:48:03.540] - Sprecher 1

Das macht man. Vor allem ist es interessant, dass wir im MINT Bereich, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, ein grosses Problem haben. Das ist die typische Berufswahl und auch Studienwahl für Männer. Das sieht man in den Berufsschulen bis zur ETH. Das ist eigentlich der Überhang von Männern. In asiatischen Ländern ist das aber nicht im gleichen Aussehen. Vor allem bei der Informatik beispielsweise. Nicht im gleichen Ausmass der Fall. Also stellt sich schon die Frage, wo liegt das Problem? Ich habe hierzu keine eigene Forschung gemacht, ausser die Dissertation, in der ich mich mit diesem dualistischen Rollenverständnis auseinandergesetzt habe, das sehr tief in die Geschichte zurückgeht, in unserer europäischen Kultur. Ich habe einen Artikel geschrieben, woher kommt das eigentlich? Das dualistische Rollenverständnis war das Aufklärung gewesen, wo man damit begonnen hat zu messen, ob die Frau besser ist als der Mann. Dieses Buch über den physiologischen Schwachsinn des Weibes, weil man den Kopfumfang gemessen hat, gemerkt hat, der Kopfumfang der Frau ist weniger gross als der des Mannes. Ergo ist sie weniger gescheit. In dieser Zeit gab es sehr viele Studien, wo die Messbarkeit quasi, also Psychologie und Statistik sind verschmolzen, so Psychotechnik, da hat man ja sehr viel versucht, Geschlechtsunterschiede herauszufinden.

[00:49:39.640] - Sprecher 1

Aber ich habe Studien gefunden, die zeigen, das war auch schon zu den Zeiten der Römer war das ein Thema, es geht viel weiter zurück in der Geschichte. Und was meine These eben ist, ist, also ich habe das ja in den 90er Jahren gemacht, und meine These ist, wenn der genetische Gott dann und das Könnenwird das richtig entschlüsselt werden kann, wenn diese Studien wiederkommen. Man will ja einfach herausfinden, was ist jetzt geschlechtsspezifisch und was ist nicht geschlechtsspezifisch. Aber das Problem ist, dass die Gesellschaft ja sehr selbstreferentiell unterwegs ist, weil Sozialisierung und kulturelle Selbstreferenzialität, das ist immer noch eine ganz mächtige Kraft. Und das heisst, wenn natürlich das, was ich habe, fühle mich auch als Mitkämpferin für Gleichberechtigung. Das ist glaube ich

unsere Generation, die nicht verstanden hat, warum das Frauenstimmrecht in der Schweiz erst so spät eingeführt worden ist. Aber es gibt immer wieder Tendenzen, wo halt diese Rollenteilung, wer macht jetzt was und wer schafft die Kinder und so, die wieder kommt und die dann natürlich dazu führt, dass dieses Verständnis nicht aufgelöst werden kann. Ich weiss, ich hatte dazu mal eine erste Metaanalyse untersucht, bei der es um 10.000 Resultate gibt bei dem geometrischen Vorstellungsvermögen zwischen Männern und Frauen.

[00:51:14.410] - Sprecher 1

Oder Mathilde Werting hat da eine extrem gute Arbeit gemacht. Sie konnte aber nachweisen, dass 9'000 dieser Resultate gebiased sind durch die Forschungsinterpreten, die Männer waren. Und nur bei wirklich 1'000 von 10'000 Resultaten hat man wirklich Evidenz geführt. Aber eigentlich konnte sie nachweisen, dass es nicht so ist, dass die Frauen eigentlich immer ein schlechteres geometrisches Verständnis haben oder ein mathematisches Verständnis haben. Aber was ich aufzeigen konnte, diese Studien wurden rezipiert von Bildungspolitikern und von Leuten, die eben Konzepte für die Zukunft gemacht haben. Und das meine ich mit Selbstreferenzialität. Das ist wiederum die Evidenz war keine gute Evidenz, erstes Faktum. Und das Zweite ist, es wurde auch nicht richtig rezipiert. Und damit haben wir diese ideologischen Opinion Leaders, die dazu beigetragen haben, In der Schweiz mussten die Frauen ja selber dafür kämpfen, dass sie alle Berufe lernen konnten. Also in der Phase von 1860 bis 1930, bis zum ersten Berufsbildungsgesetz, war es ein Kampf der Frauen. Es ging um jeden Beruf, ob man den lernen kann oder nicht, ob man Buchhalterin werden kann oder nicht, weil es wieder mit Zahlen arbeiten geht nicht für Frauen. Das kann man sich heute nicht mehr vorstellen. Das waren die Diskurse gewesen, vor allem rund um den Ersten Weltkrieg.

[00:52:49.030] - Sprecher 1

Dann kam der Weltkrieg, alle Männer waren an der Front und alle Frauen haben dafür gesorgt, dass das Geschäft läuft. Mit Faktizitäten konnten die Frauen belegen, sie können die Bäckerei führen, sie können die Buchhaltung führen, sie können eigentlich fast alle Jobs machen. Das hat dann eigentlich zur Befreiung in dem Sinn geführt, dass man gesagt hat, Berufsbildung kann jeder alles machen. Aber wir sind dort, wo du die Frage gestellt hast, ja, die vertikale Segregation, also dann aufsteigen, der Mann wird Pfarrer, die Frau wird Pfarrhelferin. Also es ist am Schluss dann eben schon die Frage, wo liegt das Prestige? Und heute hat sehr vieles mit Prestige zu tun. Ich würde es mal sagen, interessant, wenn die Mediziner feminisiert werden, wie gross das Werteprestige dann dieses Berufes in 40 Jahren sein wird.

[00:53:45.160] - Sprecher 2

Ob das dann sinkt oder wie?

[00:53:49.260] - Sprecher 1

Weil die Männer haben eine Begabung, in diese Jobs sich hinein zu selektionieren, wo auch die Saläre oft höher sind. Deshalb haben wir diese Frage der gleichen Bezahlung.

[00:54:02.090] - Sprecher 2

Meine Frage ist, du sagst in Asien ist das weniger stark so, hängt das mit unserem patriarchalen System zusammen, das natürlich auch über unsere christliche Religion usw. Gegeben wurde und das ins ganze Volk reingegeben wurde, während in Asien, da hat es Konfuzius gewisse Prinzipien, aber Gesetze, Prinzipien sind weder patriarchal noch patriarchal. Also dass da neutraler geblieben ist und dass dort einfacher ist für die Frauen in das einzusteigen.

[00:54:39.800] - Sprecher 1

Also ich habe leider nie eine solche interkulturelle Studie machen können, aber ich würde dir schon Recht geben, es wird sicher sehr auch religiös geprägt sein. Das sieht man ja auch, wenn man jetzt die Diskussionen verfolgt, die wir geführt haben in der Vergangenheit zum Islam geführt haben. Die Frage der Respektierung der kulturellen Werte. Wir hatten auch die Diskussion, dass wir keine verschleitenden Personen in der Schweiz wollen. Gewisse Leute sagten, das wollen wir nicht. Und weil sie das auf einen zum Teil unterschiedlichen Status der Frau in der Gesellschaft zurückführen. An solchen Themen merkt man schon, man muss tief hineingehen, um zu verstehen, warum ein Land anders ist, als man selber ist. Ich bin ein bisschen bewandert mit Konfuzius und auch Buddhismus, Hinduismus, weil ich viel in Indien und Nepal bin. Aber ich würde mal sagen, so einfach ist es eben dann doch nicht. Vor allem heutzutage mit dieser globalisierten Welt und des Verschwimmens dieser kulturellen Identität.

[00:56:00.640] - Sprecher 2

Zum Abschluss möchte ich noch mal zur Zusammenarbeit kommen. Es sind an sich immer wieder ähnliche Themen. Inwiefern lernen junge Menschen innerhalb der verarbeiteten Gruppe, systemrelevant zu kooperieren? Und da sage ich wieder, dass Männer mehr lernen müssen, sich zurücknehmen, und Frauen mehr lernen müssen, sich zu präsentieren. Und du hast das schon gesagt, wegen der IT Welt, also hauptsächlich beherrscht von Männern, der Leon Storz, und er hat ja ein gewisses Benehmen an den Tag gelegt, dass die Frauen dann nicht mehr wollten und drum ausgestiegen sind. Und er hat es dann schlussendlich gemerkt, so geht es nicht, und hat dann eine Auszeit eingeführt, da er in sich gehen wollte. Aber Verhaltensmuster werden ja nicht in einem halben Jahr verlernt. Und da müsste man an sich früher an diesen Verhaltensmustern arbeiten. Gibt es da schon Modelle, wo man, also in der Psychiatrie macht man dann Gruppentherapie und solche Dinge, aber im normalen Bildungsleben gibt es da schon Modelle, dass Jungen und Mädchen lernen, auf eine neue Art miteinander zusammenzuarbeiten, wo sie nicht nur das althergebrachte patriarchale Muster einfach durchdrücken?

[00:57:45.000] - Sprecher 1

Da gibt es sehr viele Fortschritte in den letzten 20 Jahren, unterschiedlich nach Bildungsstufe und Teilsystem der Bildung. Die größte Wirkung haben wir in der Volksschule, da wurde es schon eingeführt. Die haben Sozialkompetenzen, die haben einen kompetenzorientierten Lehrplan. Da wird auch sehr viel moderne Formen des Unterrichts praktiziert. Die Grundlagen werden gut gelebt. Ich sage das, weil ich viel mit anderen Ländern zu tun habe. In den USA bezeichnen sie die Jugendlichen bis 25 als Kids. Die könnte ich doch nicht als Kids bezeichnen. Das sind ja junge Erwachsene. Die sind völlig unselbstständig. Ich behaupte, die 17 Jährigen sind ziemlich selbstständig. Seit wir solche Delegationen in der Schweiz haben, in unserem Reformlabor, wird jedes Mal als totale Erkenntnis von den Ausländern artikuliert, dass sie mit 15 selbstständig eine Präsentation auf Englisch machen können, nicht einmal ihre

Sprache, vor einem internationalen Publikum. Das ist so toll. Dann sage ich Ja, weil wir in der Volksschule Grundlagen legen, weil wir in der Berufsbildung, in allen Bildungsplänen sind diese Kompetenzen, oder? Wir haben etwa, ich würde sagen, 50 Textbausteine zu diesen transferierbaren Kompetenzen, die in die Lehrpläne integriert sind. Und die Betriebe und die Schulen müssen etwas unternehmen, um diese zu fördern.

[00:59:35.310] - Sprecher 1

Also man kann auch auswählen von den 50, welche werden jetzt in Beruf, Banken, Diskretion beispielsweise, oder? Wenn das im Lehrplan steht, muss ein Feedback dazu organisiert werden. Das heisst, die Betreuerin hat das im Lehrplan. Wenn man z.B. Ein Bankschalter ist, wird das thematisiert. Du kannst nicht mit deiner Freundin über Bankdaten eines Kunden reden. Es gibt auch Tools, z.B. Metareflexion, wo Sie wie selber Erkenntnisse machen müssen. Es gibt Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzungssessionen, wo Sie lernen, ob Sie sich selber gut einschätzen können gegenüber einem Fremdurteil. In der Berufsbildung läuft es sehr gut. Ich gebe meinen Lernenden auch immer Feedback, wenn die besonders etwas Gutes gemacht hat. Oder wenn sie etwas macht, was ich finde, das wäre auch gut, wenn der Doktorand oder der Postdoc erkennen würde, wie wertvoll das war, was die Person gerade gemacht hat. Dann mache ich ein aktives Feedback und sage, ich fand das besonders gut, weil das brauchen wir. Briefe schreibt man heute so. Wenn ich die von Studenten sehe, muss ich sagen, da könnte doch noch einiges gelernt werden. Diese Art von Feedbacks bekommt man in dem Betrieb sehr viel öfter als in der Schule. Bei der Hochschule, bei uns an der ETH, gibt es schon ein Kompetenzframework.

[01:01:13.730] - Sprecher 1

Wir machen das in unserer nächsten Vorlesung mit Bachelorstudenten, wo wir versuchen, aus einem Katalog von ungefähr 40 Kompetenzdimensionen zu schauen, was man in einem Vorlesungssequenz mitbefördern. Selbstgesteuertes Lernen zum Beispiel. Selbstständigkeit. Also Dinge, die wir nicht prüfen in dem Sinn am Ende, wenn wir eine Prüfung machen, sondern wo wir heute mit den digitalen Tools quasi die Instrumente nützen können, um ihnen einen Spiegel hinzuhalten, wie selbstständig sie eigentlich durch das ganze Programm, durch sich durchgearbeitet haben. Und solche Dinge glaube ich, das weiss die ETH, dass die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt, wir haben eine Studie dazu gemacht, wer hat eher Mühe, sofort eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Und es sind eben die, die noch nicht betrieblich sozialisiert sind, also die wenig Berufserfahrung haben, neben ihrem schulischen Abschluss. Deshalb nennt man das ja die Generation Praktika. Also die müssen zwei, drei Praktika absolvieren, bis sie dann in einen festen Job hineinkommen. Und das ist an sich für mich eher ineffizient. Also es wäre gut, wenn man die vielen Kompetenzen, wenn es irgendwie geht, schon während des Studiums lernen könnte.

[01:02:48.620] - Sprecher 2

Sehr schön. Also Reinhold, du machst mir Hoffnung für unser Bildungssystem. Du zeigst uns eine sehr schöne, breite und zukunftsgerichtete Vision oder schon die Realität über das Haus. Das freut mich sehr. Ganz herzlichen Dank Ursula Rengel für dieses Interview. Es hat mich sehr gefreut.

[01:03:09.980] - Sprecher 1

Mich ebenfalls. Vielen Dank Ursula für dieses wunderbare Gespräch. Ich höre dir immer auch sehr interessiert zu und finde es super toll, dass du dich so stark für diese Menschen interessierst und engagierst, die eben Querdenker sind.