

Kurz- meldungen

64 Städte aus 35 Nationen neu unter den UNESCO Learning Cities

Die UNESCO hat am 14. Februar gleich 64 Städte aus 35 Ländern ins Global Network of Learning Cities (GNLC) aufgenommen und damit ihre Bemühungen gewürdigt, lebenslanges Lernen auf lokaler Ebene zu ermöglichen.

Das UNESCO Global Network of Learning Cities ist ein internationales Netzwerk aus Städten, die das lebenslange Lernen in ihren Gemeinden erfolgreich fördern. Die neuen Lernstädte wurden auf Empfehlung einer Expertenjury in das Netzwerk aufgenommen. Die wesentlichen Voraussetzungen dafür sind ein starkes Engagement der Stadtverwaltung für lebenslanges Lernen sowie eine Erfolgsbilanz bewährter Verfahren und politischer Initiativen.

«Städte spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, das Recht auf Bildung für Menschen jeden Alters zur greifbaren Realität zu machen», wird UNESCO-Generaldirektorin Audrey Azoulay in einer Medienmitteilung zitiert. «Mit den Neuzugängen umfasst das Netzwerk nun 356 Mitgliedsstädte aus aller Welt, die ihr Know-how tei-

len und den Weg für lebenslanges Lernen für 390 Millionen Bürger ebnen.» Zu den neu aufgenommenen Städten gehören beispielsweise Dakar, Alexandria, Bangkok, Liège, La Paz oder Dresden. In der Schweiz ist bisher Lausanne die einzige Learning City.

KI transformiert die Arbeitswelt – Weiterbildungsanbieter sind gefordert

Im Herbst 2023 wurden 279 Schweizer Unternehmen dazu befragt, wie und wofür sie künstliche Intelligenz (KI) und insbesondere generative KI einsetzen. Parallel dazu fanden zwei Expertenworkshops statt, an denen das Potenzial, die Risiken und Herausforderungen von KI in den nächsten Jahren zur Diskussion standen. Am Workshop zum Thema «KI und die Weiterbildung» war auch der SVEB vertreten.

Realisiert wurden die Analysen in einer Kooperation zwischen digitalswitzerland, der Eidg. Technischen Hochschule EPFL und dem Institute for Management Development IMD.

62 Prozent der befragten Unternehmen setzen bereits KI ein, wobei die Hälfte dieser Betriebe KI in mindestens fünf Bereichen einsetzt. 50 Prozent der Befragten erwarten in den nächsten drei bis fünf Jahren grössere Verschiebungen bei den Stellenprofilen und Aufgabenbereichen. Und fast jeder dritte Betrieb (30 Prozent) geht davon aus, dass die Hälfte seiner Belegschaft wegen der künstlichen Intelligenz eine Weiterbildung oder Umschulung benötigen wird. Trotz des bereits intensiven Gebrauchs von KI verfügt aber nicht einmal die Hälfte der befragten Unternehmen über eine klare Strategie oder Richtlinien für den Einsatz von KI.

In Bezug auf die Weiterbildung kommen die Verfasser des Whitepapers unter anderem zu folgenden Schlüssen:

- Generative KI wird Arbeitsmarkt und Gesellschaft stark verändern. Dies führt zu einem dramatischen Anstieg der Nachfrage nach Weiterbildungen im Bereich oder in Zusammenhang mit KI. Weiterbildungsanbieter müssen sich rasch verändern, um diesem Bedarf entsprechen zu können.
- Auszubildende müssen neue Kompetenzen erwerben und Lehr-/Lernsettings anpassen.
- Es braucht neue Formen des personalisierten Lernens, die die Möglichkeiten generativer KI nutzen.
- Kritisches Denken muss gefördert werden, um mit den Risiken der generativen KI umgehen zu können.
- Auszubildende sollten den Einsatz von generativer KI bei der Gestaltung von Lernprozessen prüfen und den Zugang zu Lernmaterialien auch ausserhalb von Kursstrukturen gewährleisten.

Um das Potenzial der generativen KI nutzen zu können, braucht es gemäss Whitepaper auch den Aufbau geeigneter politischer Rahmenbedingungen sowie Investitionen in die Transformation der Weiterbildung.

Jede dritte Person in der Schweiz hat seit fünf Jahren keine Weiterbildung besucht

Bei 29 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren liegt die letzte Weiterbildung mindestens fünf Jahre zurück. Diese Quote ist bei Personen mit tiefem Bildungsstand (52 Prozent), bei Nichterwerbspersonen (55 Prozent) und bei Personen im Alter zwischen 55 und

64 Jahren (39 Prozent) besonders hoch. Viele begründen die Nichtteilnahme an Weiterbildungen damit, dass sie keine Weiterbildung benötigen. Dies zeigen neue Auswertungen des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021 des Bundesamtes für Statistik (BFS).

Knapp die Hälfte der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren hat 2021 in den zwölf Monaten vor der Befragung keine Weiterbildung besucht, heisst es in der Medienmitteilung. Bei beinahe 20 Prozent liegt die letzte Teilnahme ein bis vier Jahre und bei 29 Prozent fünf Jahre oder länger zurück. Ein grosser Teil der Personen ohne Weiterbildung in den letzten fünf Jahren ist erwerbstätig (70 Prozent), verfügt über mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II (76 Prozent) und ist jünger als 55 Jahre alt (66 Prozent).

Im Jahr 2021 nahm nahezu die Hälfte der Erwerbstätigen an beruflichen Weiterbildungen teil, wobei 93 Prozent von ihrem Arbeitgeber unterstützt wurden. Die Arbeitgeber unterstützten insgesamt 89 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten und deckten damit 80 Prozent beziehungsweise 122 Millionen der Weiterbildungsstunden ab, wie das Bundesamt für Statistik schreibt.

58 Prozent aller Weiterbildungsstunden wurden demnach vom Arbeitgeber sowohl in Form von Arbeitszeit als auch finanziell unterstützt. 58 Prozent der Stunden wurden überwiegend oder ausschliesslich während der Arbeitszeit absolviert und für 54 Prozent wurde eine volle finanzielle Unterstützung gewährt.

viamia: Bisher nutzten es vor allem die Hochqualifizierten

Seit Januar 2022 erhalten Interessierte über 40 in der ganzen Schweiz bei *viamia* eine kostenlose berufliche Standortbestimmung. Nun hat das SBFI den Evaluationsbericht zum Projekt veröffentlicht. Darin ziehen das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), die Schweizerische Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB), die kantonalen Projektverantwortlichen sowie die Beratungspersonen gesamthaft eine positive Bilanz zur organisatorischen und inhaltlichen Umsetzung von *viamia*. «Es darf als Erfolg bezeichnet werden, wenn mit *viamia* erstmals ein nationales Laufbahnberatungsangebot lanciert wurde und von allen Kantonen angeboten wird», heisst es im Bericht.

Insgesamt kann das Projekt 13169 abgeschlossene Fälle verzeichnen. Von den Personen, die eine Laufbahnberatung über *viamia* in Anspruch genommen haben, waren 70 Prozent weiblich, 85 Prozent hatten die Schweizer Staatsbürgerschaft und 82 Prozent waren erwerbstätig. 39 Prozent hatten einen Hochschulabschluss und 49 Prozent wiesen eine starke oder sehr starke Arbeitsmarktfähigkeit auf. Ausserdem waren 42 Prozent der Teilnehmenden zwischen 40 und 45 Jahre alt.

Bereits in den ersten Phasen des Programms wurde festgestellt, dass das Angebot Geringqualifizierte – also Personen, die höchstens die obligatorische Schulzeit absolviert haben – nicht in gewünschtem Mass erreichen konnte. In der Folge wurde diese Zielgruppe mit Promotionsmassnahmen gezielt adressiert. Trotzdem bleibe es eine Herausforderung, Geringqualifizierte zu erreichen, da diese im Vergleich zur Gesamtbevölkerung unterdurchschnittlich an *viamia*-Beratungen teilnehmen.

Darum sei es nötig, dass die Kantone ihre zielgruppenspezifischen Promotionsmassnahmen weiter intensivieren.

«Schweizerische Charta Bildung 65+»

Der Verband der schweizerischen Volkshochschulen VSV, die Seniorenuniversitäten U3 und Pro Senectute haben gemeinsam eine Charta lanciert, die dazu beitragen soll, die gesellschaftliche Teilhabe von Personen im Pensionsalter zu fördern.

Die Charta umfasst folgende Punkte:

- Bildung fördert Gemeinschaft und Wohlbefinden
- Freude befördert das Lernen
- Lernen braucht vielfältige Angebote
- Teilnahme erfordert Zugänglichkeit und Qualität
- Wirkung setzt Forschung voraus
- Lernen im Alter benötigt förderliche Rahmenbedingungen

Unterzeichnet werden kann die Charta von allen Organisationen, die in der Bildung älterer Menschen aktiv sind oder sich dafür einsetzen. Die unterzeichnenden Organisationen bekennen sich zum individuellen und sozialen Nutzen der Bildung im Alter und verpflichten sich, an der Umsetzung der Charta mitzuwirken. Dies kann in unterschiedlichen Formen geschehen, so durch die Bereitstellung eines vielfältigen, qualitativ hochstehenden und für Menschen im Pensionsalter zugänglichen Angebots, durch die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Bildung im Alter oder auch durch Kooperationen in den Bereichen Bildungspolitik, Forschung oder Evaluation.