

Aktuelles aus dem SVEB

Studie zum Einsatz von KI in Weiterbildungsorganisationen

In der Studie «FOCUS Weiterbildung» zeigt der SVEB auf, wie Weiterbildungsanbieter künstliche Intelligenz (KI) einsetzen. Die Ergebnisse basieren auf der im Frühling 2024 durchgeführten Anbieterumfrage, an der 423 Organisationen aus allen drei Sprachregionen der Schweiz teilgenommen haben.

Demnach setzen 32 Prozent der Weiterbildungsorganisationen KI bereits ein, 13 Prozent planen die Nutzung. Rund ein Viertel schliesst den Einsatz in naher Zukunft aus. Am häufigsten kommt KI in Bereichen wie Marketing und Kommunikation sowie in Lehr- und Lernsettings zum Einsatz. Besonders oft wird dabei auf Sprachverarbeitungstools wie ChatGPT, DeepL oder Gemini zurückgegriffen, wobei diese Tools meistens für die Erstellung von Lernmaterialien verwendet werden.

Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen, dass die Mehrheit der Anbieter gegenüber

KI positiv eingestellt ist. Rund zwei Drittel gehen davon aus, dass KI einen positiven Effekt auf die Qualität von Weiterbildungsangeboten hat. Viele erhoffen sich insbesondere einen Nutzen für die Individualisierung von Lehr-/Lernsettings. Gleichzeitig sehen 60 Prozent der Organisationen erhebliche ethische Risiken, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz und die potenzielle Substitution der Lehrpersonen durch KI.

Ein bedeutender Faktor für den erfolgreichen KI-Einsatz ist die Kompetenz des Weiterbildungspersonals. Im Frühling 2024 haben lediglich 39 Prozent der Organisationen angegeben, dass ihre Mitarbeitenden über ausreichende Kompetenzen verfügen. Gleichzeitig zeigt das Personal grosse Offenheit: In 80 Prozent der Organisationen besteht die Bereitschaft, KI in die Arbeit zu integrieren.

Um die veränderten Kompetenzanforderungen zu bewältigen, haben 44 Prozent der Organisationen bereits Weiterbildungen für ihr Personal angeboten. Die Inhalte reichen von grundlegenden Einführungen in KI bis hin zu spezifischen Anwendungen in Lehr- und Lernsettings.

Sofie Gollob (2024): FOCUS Weiterbildung: Einsatz von KI in Schweizer Weiterbildungsorganisationen. Zürich: SVEB

Vier neue EU-Projekte des SVEB

Dank der Unterstützung von Movetia kann der SVEB ab 2025 an vier neuen internationalen Projekten mitarbeiten:

Das Ziel von BlockED ist es, Auszubildende für die Implementierung von Micro-Credentials in kurzen, digitalen Lerneinheiten zu schulen. Das Projekt beabsichtigt, die Qualität von kurzen Lerneinheiten mit Micro-Credentials zu fördern, indem es die Auszubildenden

anleitet und die nötigen konzeptionellen und technologischen Hilfsmittel bereitstellt.

Das Projekt ETHLAE verfolgt das Ziel, die potenziellen Veränderungen für das Leben, Arbeiten und Lernen von Erwachsenen durch «emerging technologies» wie KI, IoT, AR/VR und Robotik für die Erwachsenenbildung und die Förderung der Grundkompetenzen zu erfassen, zu bewerten und aufzubereiten. Im Projekt werden bestehende Ansätze und Erfahrungen analysiert und auf ihre Eignung für die Erwachsenenbildung/Grundkompetenzförderung überprüft, angepasst und getestet.

Das Projekt DIGITALI zielt darauf ab, Institutionen der Weiterbildung bei der digitalen Transformation zu unterstützen. Geplant sind die Entwicklung eines Toolkits für die Umsetzung digitaler Transformationsstrategien in Weiterbildungseinrichtungen, die Bereitstellung eines digitalen Expertensystems und ein Weiterbildungsprogramm für Auszubildende, das auf europäischen Kompetenzmodellen im Bereich digitale Kompetenzen basiert.

Das PLASE-Projekt beabsichtigt, die Integration und Nutzung von ortsbezogener Bildung (Place-based Education – PBE) durch Auszubildende und Bildungsanbieter zu erforschen, zu fördern und anzuregen. Insbesondere dort, wo das Interesse und die Teilnahmequote an der Erwachsenenbildung unter dem nationalen Durchschnitt liegt. Beim PBE-Ansatz wird das Lernen eng mit der lokalen Umgebung, Gemeinschaft und Kultur verbunden. Lernende sollen in ihrem Lebensraum und in der sie umgebenden Gemeinschaft lernen.

Professionalisierung und Qualitätssicherung in Ungarn

In Ungarn fehlte bisher ein breiter Dialog über Professionalität und Qualität unter den beteiligten Akteuren des Weiterbildungssektors. Für Auszubildende in der Weiterbildung war es kaum möglich, entsprechende Austauschgefässe, Informationsmöglichkeiten und konkrete Unterstützungsangebote für den ungarischen Kontext zu finden.

Vor diesem Hintergrund hat der SVEB in Zusammenarbeit mit Progress Ltd., einem langjährigen Partner aus Budapest, die Informationsplattform Profadul aufgebaut (profadul.com). Die Plattform enthält Lerninhalte, Informationsmöglichkeiten sowie Eventhinweise und fördert über verschiedene Austauschgefässe Kollaborationen zwischen den Akteuren. Ausserdem wurde im Rahmen des Projekts eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit ungarischen und Schweizer Experten und Expertinnen etabliert und Konferenzen mit den wichtigsten Stakeholdern organisiert.

Das SVEB-Weiterbildungsmodul «digital» wurde überarbeitet und mit KI ergänzt

Der SVEB hat das Weiterbildungsmodul, das zum «SVEB-Weiterbildungszertifikat digital» führt, aktualisiert und mit KI-Themen ergänzt. Das Modul heisst neu: «Lernprozesse mit digitalen Lerntechnologien und künstlicher Intelligenz unterstützen». Nebst der künstlichen Intelligenz werden auch Aspekte wie Data-driven Learning, Gamification oder Virtual und Augmented Reality thematisiert. Neu hinzugekommen ist zudem die Thematisierung ethischer Aspekte.

Absolventinnen und Absolventen sind demnach in der Lage, im eigenen Fachbereich di-

gital gestützte Lernprozesse mit Erwachsenen mit Hilfe digitaler Lerntechnologien und KI effektiv umzusetzen und zu reflektieren.

lichen Weiterbildungsbedarf nicht gerecht werden. Gründe dafür sind gemäss Angaben der KMU-Verantwortlichen fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen oder ein Mangel an geeigneten Weiterbildungen.

Studie zur Weiterbildung in KMU

Der SVEB hat 2024 eine Studie zum Thema «Bedeutung und Umsetzung von Weiterbildung in KMU» veröffentlicht. Die Studie basiert auf einer quantitativen Befragung von 386 KMU mit 2 bis 50 Mitarbeitenden sowie 10 qualitativen Interviews mit KMU-Verantwortlichen. Mit der Studie liegen erstmals seit 2005 repräsentative empirische Ergebnisse zur Bedeutung und Umsetzung von Weiterbildung in Schweizer Mikro- und Kleinunternehmen vor. Die Studie nimmt die Diversität des Weiterbildungsbereichs auf und weist Unterschiede nach Branche, Unternehmensgrösse und Qualifikationsstruktur nach.

Die Studie zeigt einerseits, die hohe Bedeutung, die KMU der Weiterbildung für den Unternehmenserfolg zuschreiben. Gemäss den Ergebnissen anerkennen die KMU die Relevanz und den Nutzen von Weiterbildung, insbesondere zur Deckung des innerbetrieblichen Kompetenzbedarfs. Dementsprechend ist Weiterbildung bei einem Grossteil der KMU Bestandteil der Unternehmensstrategie und des -budgets. Viele Betriebe leisten finanzielle oder zeitgutsprachliche Unterstützung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden und evaluieren entsprechende Massnahmen. Auch die Mitarbeitenden werden von der Mehrheit der KMU als weiterbildungsmotiviert beschrieben.

Gleichzeitig zeigt die Studie, dass die Mitarbeitenden in vielen KMU nur selten an Weiterbildung teilnehmen. Insbesondere geringqualifizierte Mitarbeitende weisen eine tiefe Weiterbildungsaktivität auf. Zudem kann ein Drittel der KMU dem betrieb-