

Neue Bildungsstrategie an der IPH

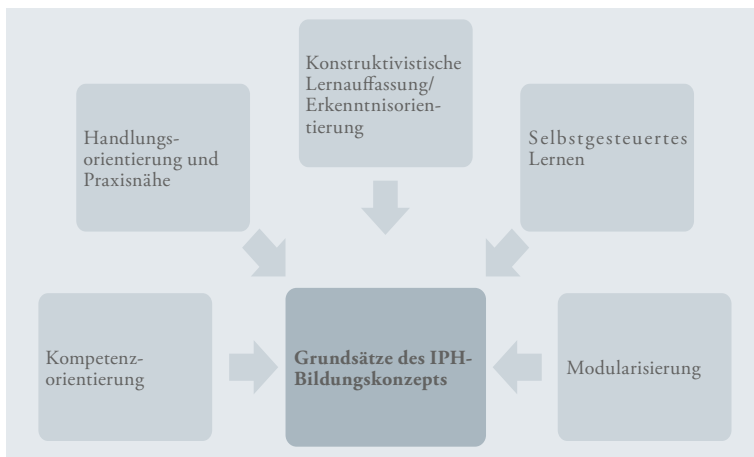


Von Ferdinand Frehner, Leiter Bildungsbereich II,
und Simon Bolliger, Leiter Projektmanagement,
Interkantonale Polizeischule Hitzkirch

Im September 2012 ist es bereits fünf Jahre her, dass die Interkantonale Polizeischule in Hitzkirch (IPH) ihre Tore geöffnet und ihren operativen Betrieb aufgenommen hat. Während dieser Zeit haben nicht nur SchülerInnen, sondern auch die IPH und ihre Partner viel gelernt. Seit 2011 beschäftigt sich das Konkordat nun intensiv damit, diese Erfahrungen in einer neuen Bildungsstrategie umzusetzen. Die Grundlagenarbeit dazu ist abgeschlossen und der Lehrgang 2013-1 wird erstmals nach dem neuen Bildungskonzept durchgeführt.

Die Neuausrichtung

Ziel der Bildungsstrategie ist es, die AbsolventInnen auf Grundlage der im Rahmenlehrplan definierten Ziele so rasch wie möglich auf die polizeiliche Grundversorgung in verkehrs-, sicherheits- und kriminalpolizeilichen Belangen vorzubereiten. Dies will die IPH in Umsetzung folgender Grundsätze erreichen:



Grundsätze der Bildungsstrategie © IPH

Kompetenzorientierung

Mit Kompetenzen sind kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten identifiziert, die den Lernenden dazu befähigen, bestimmte Situationen und Herausforderungen zu bewältigen. Eng damit verbunden sind die Bereitschaft und die Motivation, diese Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen.

Ein Beispiel: Ein Lernender wird dann als kompetent wahrgenommen, wenn es ihm gelingt, sowohl

sein Wissen (z. B. Taktik und Rechtsregelung) als auch seine Fähigkeiten (z. B. gezieltes Schiessen) so zu verknüpfen, dass er ein Problem erfolgreich bewältigen kann (z. B. Flucht des Täters verhindern). Die Isolation von Fähigkeit und Wissen reicht nicht aus.

Kompetenzen zeigen sich demnach nicht in theoretischen, abstrakten oder isolierten Aufgaben, sondern erst in deren Anwendung bzw. im Handlungsprozess.

Durch Lernen on the job Handlungskompetenzen fördern und ein realistisches Berufsbild vermitteln.

Handlungsorientierung und Praxisnähe

Ziel dieses Grundsatzes ist es, die angehenden Berufsleute rasch zu befähigen, ihren Beitrag zur polizeilichen Grundversorgung zu leisten. Damit dies gelingt, ist es wichtig, dass die Lernenden schon früh mit der Praxis in Kontakt treten und an authentischen, in der Komplexität steigenden Problemstellungen lernen.

Während des Lernens *on the job* (Praktika) können die AspirantInnen durch Beobachtung lernen und ein realistisches Berufsbild gewinnen. Durch den Austausch mit KollegInnen und ExpertInnen vor Ort erwerben sie nicht nur Frontwissen (Praxiswissen), sondern lernen auch die korpspezifischen Besonderheiten kennen.

Die Orientierung der Lernprozesse an den Tätigkeitsabläufen trägt zur Förderung der Handlungskompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikation, selbstständiges Denken und Handeln) bei, welche PolizistInnen brauchen, um die Situationen und Aufgabenstellungen im Arbeitsalltag erfolgreich zu bewältigen. Durch die Einbettung in den realen Kontext erwerben sie das Wissen « wie ».

Als Folge daraus werden beispielsweise die Fächer « Recht », « Kommunikation » und « Verhalten » nicht mehr isoliert vermittelt. Durch das Üben und Durchspielen der Prozessschritte (z. B. Unfall-

stellen sichern, Zeugen befragen, Unfallhergang klären, Bericht schreiben) lernen die AspirantInnen, ihre Kompetenzen zielorientiert, verknüpft und situationsgerecht einzusetzen.

Konstruktivistische Lernauffassung und selbstgesteuertes Lernen

Gemäss diesen beiden Prinzipien ist Lernen ein aktiver und individueller Prozess, bei dem Wissens- und Lerninhalte nicht eins-zu-eins vom Polizeiausbilder auf die Auszubildenden übertragen werden können. Die Vermittlung muss folgende fünf Aspekte berücksichtigen:

1. Das **Vorwissen** der TeilnehmerInnen muss aktiviert werden (z. B. durch gezielte Fragen).
2. Der **Dialog** zwischen BerufsanfängerInnen und berufserfahrenen PolizistInnen ist zentral, um damit die erforderlichen Kompetenzen zu vertiefen und zu verfeinern (z. B. Lernen durch Beobachtung).
3. Die **situative und kontextgebundene** Vermittlung von Lerninhalten, also die Ausrichtung an den **polizeilichen Handlungsfeldern**, fördert den Lerntransfer in die Praxis.
4. Durch die verstärkte Teilnahme der Lernenden am Unterrichtsgeschehen und die Individualisierung der Lernprozesse ergibt sich ein **neues Rollenverständnis**. Den Lehrenden kommt stärker die Rolle der Unterstützer und Coaches zu.

5. Zur Unterstützung der Eigenverantwortlichkeit im Lernprozess sowie zur Kontrolle der Zielerreichung (z. B.: « Bin ich in der Lage, ohne Hilfestellung durch KollegInnen einen Verkehrsunfall aufzunehmen? ») sind **Reflexionsphasen** von zentraler Bedeutung. Diese können aus dem Lernantrieb der Auszubildenden erfolgen oder durch Leitfragen unterstützt werden.

Modularisierung

Ein weiterer Grundsatz der neuen Ausbildungsstrategie ist die Modularisierung. Unter Modulen versteht man abgeschlossene kleine Lerneinheiten. Sie sind an erforderlichen Kompetenzen ausgerichtet (Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten brauchen PolizistInnen in der polizeilichen Grundversorgung, um eine Alltagssituation zu meistern?). Das Erreichen dieser Kompetenzen wird periodisch geprüft.

Übersicht Grundstruktur der Grundausbildung

Die Ausbildungsdauer von zehn Monaten bleibt unverändert. Neu ist die Verlaufsplanung der Lehrgänge (vgl. nachfolgende Darstellung): Nach der Basisausbildung wird in Umsetzung der Bildungsgrundsätze das erworbene Grundwissen über Handlungsstrainings bzw. das praktische Üben von Handlungssequenzen an Leitfällen wie z. B. « Lärm im Park » oder « Sachbeschädigung » in den drei Lernfeldern « Sicherheit », « Verkehr » und « Kriminalität » vertieft und erweitert.

Alle angehenden PolizistInnen erhalten so im Rahmen der Vertiefungs- und Festigungsausbildung während 21 Handlungsstrainings, welche auf den häufigsten polizeilichen Alltagssituationen in der allgemeinen Grundversorgung basieren, die Möglichkeit, über Beobachten, Handeln und Reflektieren den Brückenschlag von Theorie zu Praxis zu machen. Diese Ausbildungsteile werden durch speziell geschultes Bildungspersonal, sogenannte Polizeitrainer, unterrichtet bzw. begleitet (s. Kasten).

Einsätze während des Praktikums sind neu integraler Bestandteil der gesamten Ausbildung. Die Leitideen und Zielsetzungen für diesen Ausbildungsteil sind im Praxishandbuch festgehalten. Hier ein Auszug:

Ausbildung zum Polizeitrainer

Ziel ist es, zukünftige Polizeitrainer (PT) zu befähigen, AspirantInnen im Bereich Handlungstraining zu unterrichten und gemäss den Bildungsgrundsätzen der IPH auszubilden.

Eine Analyse der erforderlichen Kompetenzen in fachspezifischer, methodisch-didaktischer und fachdidaktischer Hinsicht, bezogen auf die Leitfälle der Grundausbildung, bildet die Grundlage für die Planung des Lehrgangs.

Die Ausbildung umfasst drei Phasen:

- fachtheoretische Ausbildung (ca. 75%)
- fachdidaktische Ausbildung (ca. 20%)
- Unterrichtspraxis (ca. 5%)

Innerhalb der Ausbildung werden verschiedene Kompetenznachweise verlangt, welche eine Sicherstellung bezüglich der Qualität des Ausbildungsniveaus der Polizeitrainer gewährleisten. Zum Abschluss der Ausbildung erhält der Lernende die Lizenz als Polizeitrainer, welche periodisch zertifiziert werden muss.

- Der Einsatz der PraktikantInnen in der Praxis soll in drei Schritten erfolgen:
 - « Kennenlernen »: Dienstbetrieb, Abläufe, Organisation (Stage),
 - « Mitwirkung »: bei polizeilichen Massnahmen (Praktikum),
 - « Selbstständige Ausführung unter fachkundlicher Anleitung » (Praktikum).
- Durch die Vorgabe von minimal zu durchlaufenden Situationen während des Praktikums soll dessen Qualität über alle Korps hinweg gewährleistet werden und so ein einheitliches Kompetenzniveau bei den PraktikantInnen bis zur eidgenössischen Berufsprüfung sichergestellt werden.
- Die definierten Rollen (Ausbildungsabteilung in den Korps, Praxisbetreuer, Praxismentor der IPH) sowie deren Aufgaben, Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit den Praxiseinsätzen der PraktikantInnen (Stage und Praktikum) sollen dazu beitragen, dass
 - die Qualität der Praxiseinsätze im Rahmen der Grundausbildung gewährleistet wird,
 - die Praxiseinsätze reibungslos ablaufen und zielorientiert umgesetzt werden,
 - die Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen geregelt sind.
- Die Definition von beobachtbaren Kriterien zur Leistungserfassung der PraktikantInnen sowie

die Definition von Bewertungs- und Feedbackprozessen soll die Leistungsbeurteilung

- vereinheitlichen und objektivieren,
- für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar machen.

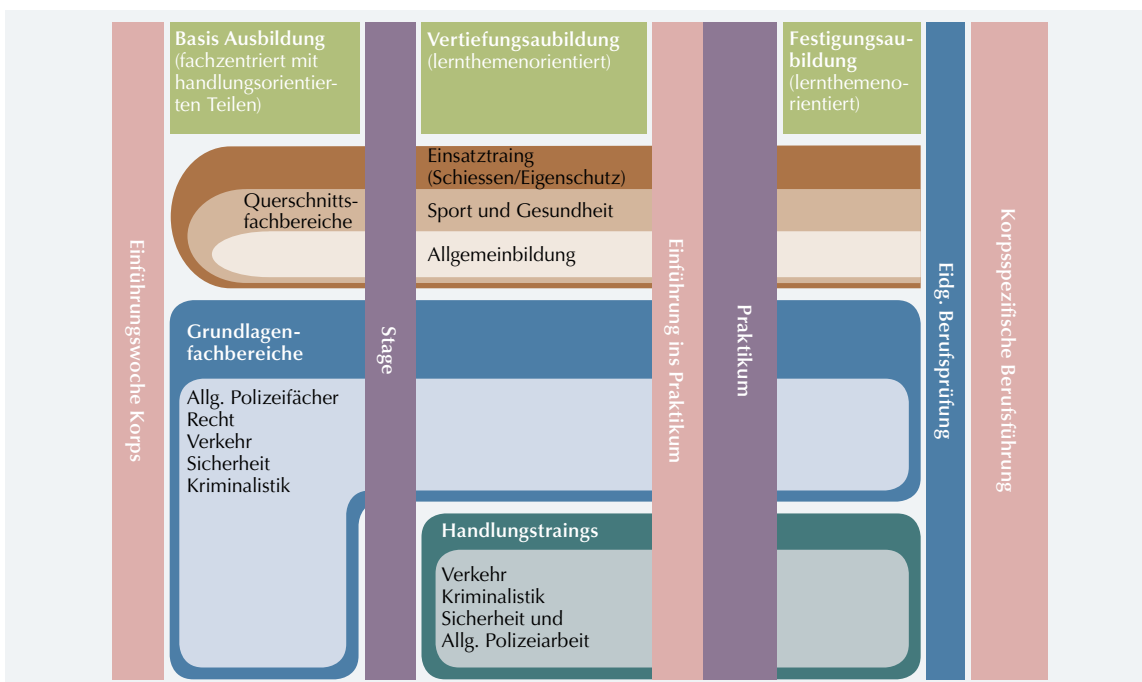
Ein besonderes Gewicht wird auch auf das eigenverantwortliche Lernen gelegt. Während 160 Lektionen « Selbstlernzeit » haben die AbsolventInnen die Möglichkeit, in ihrem individuellen Lerntempo und zur selbstgewählten Zeit vorgegebene, terminierte Lernziele zu erreichen. Auch wird die Führung von Lernbegleitheften angeboten: Durch die regelmässige Dokumentation und Reflexion des eigenen Lernprozesses bekommt das Lerntagebuch eine Bilanzfunktion. Zusammenhänge zwischen Gelerntem und Erlebtem sind dadurch leichter rekonstruier- und nachvollziehbar.

Mehrere Ausbildermodelle erlauben es, die Bedürfnisse der Korps, der AusbilderInnen und der IPH besser abzudecken.

Die neue Ausbilderkonzeption

Zur Sicherstellung der Umsetzung des neuen Bildungskonzepts und der Ausbildungsleistung stützt sich die IPH neu auf mehrere Ausbildermodelle, welche zum Ziel haben, die individuellen Bedürfnisse der Korps, der AusbilderInnen und der IPH besser als bisher abzudecken.

1. PolizeiausbilderInnen IPH sind an der IPH mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Voll-



Übersicht Grundstruktur der Grundausbildung © IPH



© SPI/IPH

oder Teilpensum angestellt. PolizeiausbilderInnen IPH tragen künftig zusammen mit den ZeitausbilderInnen die Hauptlast der Ausbildungstätigkeit (ca. 2/3).

2. ZeitausbilderInnen stellen sich für einen befristeten Zeitraum, in der Regel im Rahmen eines Vollzeitpensums, der IPH als AusbilderInnen zur Verfügung. Sie werden von der IPH aus dem Kreis von beruflich aktiven PolizistInnen mit eidgenössischem Fachausweis im Einvernehmen mit dem betroffenen Polizeikorps rekrutiert.

ZeitausbilderInnen werden durch eine Leistungsvereinbarung zwischen der IPH und dem entsendenden Polizeikorps an die IPH delegiert.

3. Befristete PolizeiausbilderInnen schliessen mit der IPH einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag ab, welcher eine verbindliche Rückkehroption in das Heimatkorps enthält. Dieses Modell eignet sich

insbesondere für eine Vertragsdauer von mehr als einem Jahr. Das Dienstverhältnis wird in einem trilateralen Vertrag zwischen IPH, MitarbeiterIn und Polizeikorps geregelt.

4. Lehrbeauftragte werden durch eine Leistungsvereinbarung mit einem entsendenden Polizeikorps an die IPH delegiert. Die Leistungsvereinbarung bezieht sich auf einzelne Lektionen, kleine Pensen und oft auf spezialisierte Themen (z. B. Polizeihundewesen, Schusswaffengebrauch, ViCLAS usw.).

Für den Unterricht in bestimmten Ausbildungsthemen (z. B. Sanitätsdienstliche Ausbildung, Alkoholgesetzgebung, Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen usw.) werden von der IPH externe Institutionen mit der Durchführung beauftragt.

Freelancer sind AusbilderInnen, welche an der IPH in einzelnen Fachbereichen (z. B. Recht, Allgemeinbildung usw.) unterrichten. Sie sind Angestellte der IPH und werden pro geleistete Lektion entschädigt.

Leitfall; Idee und Zielsetzung

Das in der Basisausbildung erworbene Grundwissen soll über die Handlungstrainings vertieft und erweitert werden. Dabei steht das praktische Üben von Handlungssequenzen an 21 Leitfällen im Vordergrund. Die Leitfälle werden den drei Lernfeldern «Sicherheit», «Verkehr» und «Kriminalität» zugeordnet. Die angehenden Polizisten erhalten in diesen praxisbezogenen Handlungstrainings die Möglichkeit, über Beobachten, Handeln und Reflektieren in polizeilichen Alltagssituationen einen Brückenschlag von der Theorie zur Praxis zu bewirken.

Ein Leitfallhandbuch beschreibt die methodischen und didaktischen Rahmenbedingungen zu den Handlungstrainings. Dabei werden der grundsätzliche Aufbau und Ablauf der Handlungstrainings sowie die Methodik der Beurteilung und die allgemein gültigen personellen und materiellen Rahmenbedingungen beschrieben.

Projektstatus

Die konzeptionellen Arbeiten waren intensiv und anspruchsvoll. Nicht weniger aufwändig ist nun die Umsetzung des Konzepts in die Praxis.

Wir sind überzeugt, dass wir durch die Summe aller Massnahmen den heutigen Erwartungen an die Erwachsenenbildung gerecht werden und damit einen für alle Beteiligten attraktiven, zielführenden Bildungsgang anbieten können.

Gerne stellt die IPH interessierten Kreisen ihre Dokumente zum neuen Bildungskonzept zur Verfügung und lädt dazu ein, sich ab 2013 ein Bild vor Ort zu machen.

Une nouvelle stratégie de formation à l'IPH

Par Ferdinand Frehner et Simon Bolliger (Traduction ISP)

En se basant sur les expériences faites depuis son ouverture, l'École de police intercantonale de Hitzkirch (IPH) a élaboré, au cours des deux dernières années, une nouvelle stratégie de formation dont la mise en œuvre est prévue pour la volée 2013-1.

L'objectif de ce nouveau concept de formation est de préparer le plus rapidement possible les policiers fraîchement brevetés aux engagements dans les domaines de la circulation, de la sûreté ou de la police judiciaire. A cet effet, le concept s'appuie sur cinq principes fondamentaux :

1. **L'orientation compétences** : une personne est jugée compétente si elle parvient à lier ses connaissances et ses aptitudes de manière à pouvoir résoudre efficacement un problème donné. Il s'agit donc de ne pas séparer la transmission des connaissances des aptitudes développées par chacun, mais au contraire de mettre l'accent sur leur mise en lien.
2. **L'orientation pratique** a pour but de confronter rapidement les apprenants à des situations pratiques, intégrant, dans l'apprentissage, des problématiques authentiques, dont la complexité ira en augmentant, au fur et à mesure de la progression dans les matières. Durant les stages pratiques, les aspirants policiers apprendront en observant. Ils auront ainsi une vision réaliste de la profession qui les attend. L'insertion dans un contexte réel permet par ailleurs de favoriser l'acquisition de compétences opérationnelles.
3. **L'approche pédagogique** constructiviste et 4. **L'apprentissage autonome** partent du principe que les contenus de l'apprentissage ne peuvent pas être transmis tels quels un à un, du formateur à l'apprenant. Etant entendu que l'apprentissage constitue un processus actif et autonome, le transfert portera, notamment sur les aspects suivants : les connaissances préalables des apprenants, le dialogue avec les policiers expérimentés, la mise en pratique des acquis de l'apprentissage, une participation plus active des apprenants

dans l'enseignement et finalement les phases de réflexion qui favorisent la responsabilisation personnelle.

5. **La modularisation** : les modules constituent de petites unités logiques d'apprentissage qui s'appuient sur les compétences requises. L'acquisition de ces compétences fait l'objet d'évaluations périodiques.

Si la structure fondamentale et la durée de la formation de base restent inchangées, le déroulement des cursus va subir des modifications : après une période de formation initiale, un entraînement opérationnel permettra aux aspirants d'approfondir les connaissances de base déjà acquises dans le cadre de cas pratiques (21 situations tirées de la réalité opérationnelle qui attend les aspirants une fois qu'ils auront terminé leur formation initiale à l'IPH) axés sur les domaines de la sécurité, de la circulation et de la criminalité. Les stages pratiques, au front, feront désormais partie intégrante de la formation de base. Ainsi avec, en alternance, une immersion dans la réalité policière quotidienne, les apprenants pourront conjuguer théorie et application pratique.

Un accent tout particulier sera mis, par ailleurs, sur l'apprentissage autonome : 160 leçons d'« apprentissage individuel » seront laissées au libre choix des aspirants. Ils détermineront eux-mêmes les périodes de travail en termes de rythme et de temps pour atteindre les objectifs d'apprentissage.

Afin d'assurer la mise en application du nouveau concept de formation et la qualité de sa formation, l'IPH s'appuie désormais sur plusieurs types de formateurs : les formateurs disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée sont soutenus et suppléés par un personnel formateur engagé pour une durée déterminée, ainsi que par des chargés de cours et des institutions ou professionnels indépendants engagés sur la base de mandats. Cette formule permet de mieux répondre aux attentes individuelles des corps, du personnel formateur et de l'IPH elle-même.