

## Die neue Strafprozessordnung

**G**rosse Ereignisse werfen bekanntlich ihre Schatten voraus. Eines dieser grossen Ereignisse, welches für die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden im Allgemeinen und für die Polizei im Speziellen von besonderer Bedeutung sein wird, ist das Inkrafttreten der neuen eidg. Strafprozessordnung (StPO) am 1. Januar 2011. Auch wenn bis zu diesem Zeitpunkt noch eindreiviertel Jahre verstreichen werden, so ist doch schon heute spürbar, dass diese Zeitspanne intensiv genutzt sein will, damit die Polizistinnen und Polizisten in der Schweiz im Umgang und in der Anwendung dieses Gesetzeswerkes die notwendige Sicherheit und Fähigkeit besitzen. Dies ist nur möglich, wenn mit gezielter Weiterbildung für die Schweizer Polizei die Einführung der neuen StPO vorbereitet wird.

Erfreut darf ich feststellen, dass entscheidende Grundlagenarbeiten bereits geleistet worden sind. In französischer Sprache liegt nämlich ein Lehrmittel vor, das in den Ausbildungszentren der Polizei und in entsprechenden Weiterbildungskursen verwendet werden kann. Dieses Lehrmittel wird nun auf Deutsch und Italienisch übersetzt. Damit ist gewährleistet, dass die Grundausbildung unserer Polizei auf einer einheitlichen Basis beruht. Das SPI nimmt diesbezüglich eine wichtige Funktion ein, denn es koordiniert die Erarbeitung und die Übersetzung dieses Instruktionsmittels. Des Weiteren wird im Rahmen des SPI dafür gesorgt, dass E-Learning-Versionen davon erstellt werden und die Instrukturen in die Materie eingeführt sowie auf diesem Gebiet fortgebildet werden. Auch hier werden entsprechende Kurse zu organisieren sein. Dabei dürfen wir das Ziel nicht aus den



Foto: Kopp BE

Augen verlieren: Es geht darum, die Ausbilder für ihre Arbeit zu befähigen, die eigentliche Instruktion jedoch dezentral an den diversen Ausbildungsstätten und in den Korps sicherzustellen. Wir haben dafür noch genügend Zeit, aber sie will gut eingeteilt sein.

Ich danke allen, die sich mit grossem Engagement dafür eingesetzt haben, dass gute Grundlagen für die Weiterbildung zur eidg. StPO verfügbar sind. Wir alle werden die kommenden Monate intensiv zu nutzen wissen.

*Dr. iur. Stefan Blättler  
 Kommandant der Kantonspolizei Bern  
 Präsident der Weiterbildungskommission*

Avenue du Vignoble 3  
 Postfach 146  
 CH-2009 Neuchâtel  
 Tel. 032 723 81 00  
 Fax 032 723 81 19  
[www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch)  
[isp@ne.ch](mailto:isp@ne.ch)

## E-Learning oder virtuelles Lernen im Dienste der Bildung

In der Welt der neuen Kommunikationstechnologien herrscht ein verbissener Wettbewerb. Die damit verbundenen Auswirkungen prägen die Bildungsperspektiven und -dimensionen. Es stellt sich die Frage, ob eine Vereinigung zweier, angeblich auseinander driftender Parameter möglich ist.\*

Ob man es will oder nicht, können Lernbereitschaft und lebenslanges Lernen den Informatikkanal generell und das Internet im Speziellen in der heutigen Zeit nicht umgehen. Alles spielt sich online ab. Oder besser, man lernt online. Auch die Polizeiwelt kommt um die Online-Manie nicht herum, aber lohnt sich der Einsatz?

### Die Web-Sammelgefässe

Die Internet-Ära hat die Wissenslandschaft auf den Kopf gestellt, weil sie den Informationszugang um ein Vielfaches beschleunigt hat. Demzufolge hat Wissen seinen unantastbaren Charakter verloren und sich demokratisiert. Für die neuen Generationen, jene des Web 2.0, gilt das Credo dem „connecting people“. Wenn ich etwas wissen will, werte ich die Web-Sammelgefässe aus und klicke auf Google, Wikipedia, Technocrati oder auf YouTube. Didaktische Dimension, Authentizität und Richtigkeit der Quelle sind



nicht mehr eine wesentliche Sorge. Jeder kann nämlich einen Beitrag leisten, indem er seine eigenen Informationen teilt, die andere ihrerseits nutzen werden. Aspekte zum geistigen Eigentum, zur Unentgeltlichkeit der Informationen sowie der Inhalte und schliesslich zur Qualität verärgern Bildungs-, Verlags- und Vertriebsprofis.

Trotzdem sind der „Open Access“-Geist und die automatisierten Reflexe nicht mehr wegzudenken, die das Internet zu einer unumgänglichen Referenz machen.

### Bildung ist zuerst eine Beziehung

Das Lehren durch Wissensvermittlung ex cathedra – für den Lehrer – oder das Auswendiglernen – für den Schüler – haben ihre ursprüngliche Bedeutung in der Pädagogik verloren. Der Erwachsenenbilder versteht sich heute eher als Übermittler von Methoden und Kompetenzen. Er hat eine zentrale Rolle inne, er bildet nämlich den Lernmittelpunkt. Folglich tritt der Lernende nicht mehr als untergeordnet auf, sondern kann (muss), im Gegenteil, als zukünftiger Partner angesehen werden. Das Prinzip der Beziehung selbst ist anders, und gerade auch deren Qualität kann je nachdem das Lernen begünstigen.

Dieser Parameter prägt die Bildung von Grund auf, und zwar genauso wie die Anziehung, die vom Virtuellen ausgeht.

### Drei elektronische Lern-Plattform-Typen:

- Die CBT (Computer Based Training) genannte Methode. Sie basiert auf einem linearen, inhaltsorientierten Lernen. Dabei arbeitet der Lernende alleine mit seinem Computer, der die Rolle des Lehrers innehat.
- Die von einem Intranet- oder Internet-Server unterstützte Ausbildung heisst WBT (Web Based Training), ist prozessorientiert und ähnelt einem Fernstudium.
- Das CAL (Computer Aided Learning) kombiniert die virtuelle modulare Ausbildung mit dem Aspekt der Unterrichtspräsenz. Auch „blended learning“ genannt, zeichnet sich dieser hybride Ansatz durch eine Vereinigung der Sozial- und Informatikkomponente aus.

\* Komplettes Dossier (d/f/i) „E-Learning oder virtuelles Lernen im Dienste der Bildung“ auf [www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch)

**Nur was es braucht, gerade  
genug, gerade rechtzeitig  
und zum rechten Preis**

### **Weshalb die Wahl des E-Learning?**

Die objektiven Argumente zu Gunsten des E-Learning sind vielfältig. Es gibt zum Einen eine erwiesene Gemeinschaftstendenz, die nicht einfach als Modeerscheinung abgetan werden kann. Zum Anderen ist das neue Wissensverständnis weniger engstirnig als früher und dynamischer. Die Lerninhalte können ständig erweitert oder korrigiert, und die von den Lehrplänen festgelegten Programme den Bedürfnissen angepasst werden. Die Fortschritte nach Kompetenz- und Lernzielniveaus können jederzeit durch Lernkontrollen überprüft werden, welche den Übergang zu anderen Schwierigkeitsstufen erlauben.

Der Lernende kann seinerseits arbeiten, wann, wie und wo er will, er steuert selbstständig und verantwortungsvoll seinen Fortschritt nach seinem eigenen Rhythmus und ist einziger Garant für seinen Erfolg oder Misserfolg.

Verglichen mit klassischen Lernmethoden, konnte der Mehrwert des E-Learning bezüglich Effizienz bislang nicht belegt werden. Es ist hingegen erwiesen, dass E-Learning ein sachdienliches Zusatzangebot darstellt, ohne sich dabei als Alternative zur traditionellen Ausbildung oder als Konkurrenz dazu zu sehen.

### **Die Gegenpunkte**

Alle diese Vorteile müssen jedoch relativiert werden, vor allem weil der Besitz eines Computers – wenn möglich mit Netzanschluss – die unerlässliche Bedingung des E-Learning ist. Obwohl heute praktisch alle Arbeitsplätze diese beiden Kriterien erfüllen, müssen die Systeme auch noch kompatibel sein.

Damit elektronisches Lernen attraktiv ist, muss es eine hohe Qualität aufweisen und sich als echte Variante von den traditionellen Lehrmitteln abheben. Sein Aufbau erfordert viel Zeit, Geld (Hosting und Lizenzen) sowie unabdingbare Synergien zwischen Pädagogen, Redaktoren und Mediamatikern.

Das autonome Lernen vor dem Computer verlangt vom Lernenden eine umso rigorosere Selbstdisziplin, als sie nicht von einer sozialen oder Beziehungskomponente unterstützt wird. Mit dem E-Learning stellt sich der persönlichen Motivation und der eigenen Zeiteinteilung eine echte Herausforderung. Zwei Gefahren lauern dem isolierten Nutzer auf. Die erste besteht in der Versuchung, systematisch Elemente, die nicht dazu bestimmt sind, auf Papier auszudrucken, die



zweite im Auffinden von Schwächen der Methode und in ihrer technischen Instrumentalisierung zum schnelleren Vorankommen.

Eine elektronische Ausbildungsplattform erfordert ebenfalls eine ständige Überwachung. Für deren Aktualisierung ist nämlich ein permanenter Einbezug der Ausbilder notwendig, wobei das Risiko besteht, dass sie ausschliesslich von Darstellungs-, Form- oder technischen Problemen in Anspruch genommen werden.

### **Erste nationale E-Learning-Erfahrung: Schengen/Dublin**

Hauptmann Paolo Bernasconi (GWK), Koordinator der E-Learning-Plattform zu den Vereinbarungen Schengen/Dublin, zieht Bilanz und formuliert ein aussagekräftiges Fazit.

- Ein perfekt funktionierendes Team ist das A und O eines Projekts.
- E-Learning-Produkte sind für Lernende bestimmt. Das Einhalten einiger Regeln ist sehr wichtig. Das fachliche Wissen muss:
  - sich aufs Wesentliche reduzieren,
  - didaktisch geschickt aufbereitet werden,
  - technisch einfach zugänglich sein.
- Die eidg. Solidarität ermöglichte die Realisierung eines modernen schweizweiten Produkts innert nützlicher Frist. Nationale Synergien müssen je länger, je mehr genutzt werden.

Das vollständige Interview (d/f/i) von P. Bernasconi ist unter [www.institut-police.ch/aktuell](http://www.institut-police.ch/aktuell) abrufbar.

## Polizeiausbildung und E-Learning

Die Frage, ob E-Learning für die Polizeiausbildung gut oder schlecht ist, hat keine Bedeutung mehr oder kann nicht mehr auf diese Art gestellt werden, vor allem weil sich grosse Grundausbildungszentren, wie die IPH oder das CFP in Genf, mit Instrumenten im Sinn elektronischen Lernens ausgerüstet haben.

Wenn sich dieses Hilfsmittel unter den möglichen didaktischen Optionen profiliert, werden die pädagogischen Verantwortlichen doch eine ganze Palette an Elementen berücksichtigen müssen. Sofern sie nämlich die getätigten Investitionen decken wollen, dürfen sie es nicht versäumen, alle Einzelheiten im Detail zu analysieren.

Ihre Einschätzung muss sich auf die notwendige kritische Masse des auszubildenden Zielpublikums beziehen. Die mittelfristig investierten Kosten für die Erstellung einer Plattform dürfen nämlich jene für den Einsatz von Ausbildern, die dieselbe Arbeit erledigen könnten, nicht übersteigen. Je grösser die Zahl der Auszubildenden ist, desto mehr wird sich eine globale Lösung einer Ausbildung in grossem Umfang durchsetzen. Dadurch werden strukturelle Hürden in Bezug auf die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten, auf die Kursplanung oder auch personelle Probleme, wie zum Beispiel der Einsatz und die Ausbildung der Ausbilder, verschwinden.

Der Faktor Zeit wird in der didaktischen Wahl ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen. Ein wesentliches Argument zu Gunsten einer elektronischen Plattform liegt in der Notwendigkeit



Foto: Stipo Wimmerthür

einer zeitlich begrenzten Ausbildung. Letztere wird damit eher einer Weiterbildung gleichen, weil sie von vornherein keine selektive Taxonomie erfordert. Als weiterer stichhaltiger Grund ist zu guter Letzt das Bedürfnis nach einer Unité de doctrine zu nennen. Zumal die polizeiliche Materie innerhalb der Polizei keinen Spielraum für branchenüberschreitende Interpretationen bietet, eignet sich das E-Learning als effizientes Lerninstrument.

## StPO online

Eine der Herausforderungen der Schweizer Polizei wird kurzfristig darin bestehen, uniformierte und zivile Polizisten mit den Gesetzesartikeln und den Veränderungen der neuen eidg. Strafprozessordnung (StPO) ab 1. Januar 2011 vertraut zu machen. Dieses „fast jungfräuliche“ Ausbildungsterrain wäre perfekt auf die verschiedenen Kriterien zugeschnitten, die das E-Learning auszeichnen. Man muss zu schnellem Handeln bereit sein, damit möglichst alle gemäss flächendeckend gleichen Prinzipien arbeiten können. Wird die Schweizer Polizeiwelt mit dem E-Learning das Risiko des virtuellen Lernens im Dienste der Ausbildung eingehen?

Jean-Pierre Boesch, SPI

### Benutzte Quellen:

- Deutsches Polizeiblatt für die Aus- und Fortbildung, *E-learning*, 5/2008, Boorberg, ISSN 0175-4815 - E 8625.
- Prat Marie, *E-learning - Réussir un projet: pédagogie, méthodes et outils de conception, déploiement, évaluation*, ENI Editions, ISBN 978-2-7460-4122-6.
- Armee aktuell, *E-learning in der Schweizer Armee*, 2/2008.
- Neue Zürcher Zeitung, *Digitale Demokratisierung des Wissens*, 19. November 2007, Seite 22.
- Meylan Nicolas, *E-learning au sein de la formation policière*, Travail de séminaire CC III 2007-2008, Police cantonale vaudoise, Académie de police.

## Der Direktor hat das Wort

In der Schweiz sind die Akteure der Polizeiausbildung eng miteinander verbunden. In den verschiedenen Organen sitzen immer wieder dieselben Personen – aber mit unterschiedlichen Funktionen. Die Kommission Polizeiausbildung der Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) hat beschlossen, dieses Netzwerk zu analysieren und nach Möglichkeit zu straffen. Das SPI sollte von dieser Klarstellung profitieren.

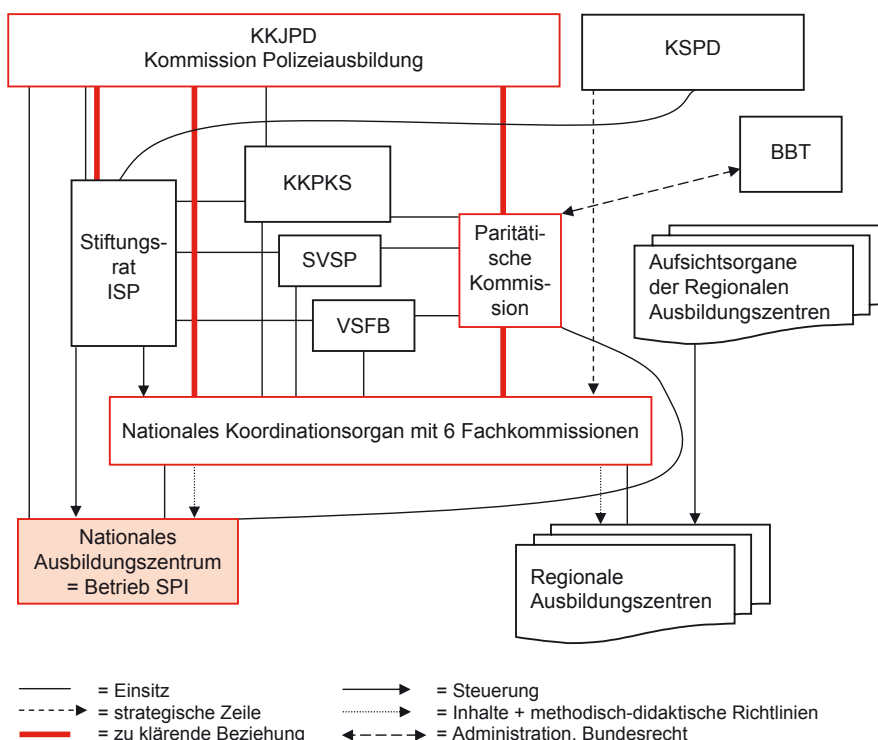
Über die Organe und deren Kompetenzen in der polizeilichen Berufsbildung herrschen wegen ihrer Vernetzung häufig falsche Eindrücke vor. Immer wieder werden dem SPI ungeliebte Entscheide anderer Gremien unterstellt. In den beiden **format** I-08 und II-08 hatte ich deshalb versucht, etwas Klarheit zu schaffen. Mit einer Grafik sollen hier zusätzlich die gegenseitigen Abhängigkeiten dargestellt werden.

Die Kommission Polizeiausbildung der KKJPD ist die Nachfolgeorganisation des Lenkungs-

ausschusses für das Bildungspolitische Gesamtkonzept (BGK). Sie setzt sich nach wie vor für die Umsetzung des BGK ein. Das SPI ist Nationales Ausbildungszentrum und Geschäftsstelle des Nationalen Koordinationsorgans (NKO) gemäss BGK. Die Mitglieder des NKO sind mehrere Polizeikommandanten, die Direktoren der Regionalen Ausbildungszentren und Vertreter von zwei Fachhochschulen sowie des VSPB. Damit sind seine Entscheide breit abgestützt. In den sechs Fachkommissionen sitzen neben Polizeikommandanten und Vertretern der Regionalen Ausbildungszentren auch Mitarbeiter des SPI. Diese wissen ihre verschiedenen Funktionen auseinander zu halten.

Das SPI versteht sich als Katalysator und Koordinator in einem demokratischen Prozess, welcher die Bedürfnisse der Polizeikörpers möglichst vollständig erfassen und die Ausbildung mit gemeinsamen Entscheiden gestalten soll. Lasst uns die Kompetenzen und Synergien nutzen!

*Peter-Martin Meier*  
Direktor SPI



## Von der Teilnehmerzufriedenheit zum Lern- und Transfererfolg

Es ist heute Standard, dass in Kursen die Teilnehmerzufriedenheit als Kriterium der Qualitätssicherung erfasst wird. Gibt es aber überhaupt einen Zusammenhang zwischen Teilnehmerzufriedenheit und Lernerfolg?

**D**as gespeicherte Wissen misst sich am einfachsten mit einer Lernzielüberprüfung, also einem Test. Zur Ermittlung der Teilnehmerzufriedenheit arbeitet man üblicherweise mit standardisierten Fragebogen. Verschiedene Studien belegen, dass die Beziehung zwischen Lernerfolg und Teilnehmerzufriedenheit auch in der Erwachsenenbildung nicht sehr eng ist. Sie kann sogar umgekehrt sein, das heisst, dass bei unzufriedenen Teilnehmern der grösste Lernerfolg zu beobachten ist. Dies ist vor allem bei fordernden und leistungsorientierten Ausbildern der Fall. Diese halten uns immer wieder vor, dass Lernen auch anstrengend ist.

### Man kann alles brauchen, es ändert sich aber nicht viel!

Ist einmal etwas gelernt, so hat dies nicht zwingend einen konkreten TransfERNutzen für die Organisation zur Folge. Diesen TransfERNutzen zu messen, ist auch sehr schwierig. Kursteilnehmer sind in ihren Organisationen oft auch mit Barrieren konfrontiert, welche das konkrete Umsetzen der Kursinhalte im Betrieb erschweren. Deren bewusste Nachbearbeitung erfolgt im Alltag nicht, weil man dies nicht will, aus zeitlichen Gründen nicht kann oder wegen den Vorgesetzten nicht darf. Transferberichte, strukturierte Reflexionen, Supervision oder Seminararbeiten eignen sich als Instrumente zur Erhöhung des Transfererfolgs.

### Wer führt – bildet aus

In jeder Organisation sind die Kader die wichtigsten Multiplikatoren für die Weiterbildung. Sie ermöglichen beispielsweise mit der Delegation von interessanten und anspruchsvollen Aufgaben und dem gewährten Vertrauensvorschuss, dass Mitarbeitende on the job lernen. Diese Form macht rund 70% des eigentlichen Lernens von Erwachsenen aus. Weitere 20% sind auf den direkten Einfluss der Vorgesetzten als Vorbild, bei Kontrollen und Feedbacks zu-



Foto: SPI

rückzuführen. Nur 10% des Lernens finden in institutionellem Rahmen wie Kursen, Seminaren oder durch E-Learning statt. Die Koordination zwischen den Führungspersonen, den Personalverantwortlichen und dem Weiterbildungsanbieter ist deshalb sehr wichtig. Erleichtert wird das Ganze, wenn zwischen den Partnern eine Kontinuität und langfristige Zusammenarbeit besteht. Denn traditionelle und eingespielte Angebote reduzieren diesen Koordinationsbedarf.

Kurt Hügi, SPI

### TransfERNutzen in der Grundausbildung

Der TransfERNutzen darf sich nicht nur daran messen, dass ich morgen brauchen kann, was ich heute gelernt habe. Bei einer Grundausbildung geht es letztlich darum, ein solides Fundament für eine befriedigende, langfristige Berufstätigkeit zu erwerben. Hier ist es normal, dass in den ersten Monaten nicht alle Inhalte gleichermassen gebraucht werden können. Gerade bei längeren Grundausbildungen besteht aber auch immer die Gefahr, dass das Fuder fachlich überladen wird.

## Verlag SPI: die StPO – ein nationales Projekt nimmt Form an

Die Herausforderungen in der Polizeiausbildung im Rahmen der neuen eidgenössischen Strafprozessordnung (StPO) sind vielfältig.

Nicht anders verhält es sich mit den damit verbundenen Anliegen, welche die verschiedenen Hierarchien und Ausbildungszentren zum Ausdruck bringen. Das Nationale Koordinationsorgan (NKO) hat die Betroffenen eingeladen, die Ausbildung zur StPO konkret umzusetzen.

### Erste Etappe: die Doktrin und Referenzwerke

Der Kommentar zur StPO mit dem Titel *Polizeiliche Ermittlung*, der beim Verlag Schulthess erschienen ist und 724 umfasst, ist ein Referenzwerk in diesem Bereich. Er wird bald durch ein Grundlagenhandbuch CPP (auf Französisch) aus der Grundausbildungsreihe des Verlags SPI ergänzt, das in erster Linie für Aspiranten bestimmt ist. Von französischsprachigen Polizisten und Staatsanwälten verfasst und durch die Kommandanten Pierre Nidegger (Kapo FR) und André Duvillard (Kapo NE) im Leserbeirat validiert, wird dieser Ordner rund hundert Seiten umfassen.

Um den von den Mitgliedern der Lehrmittelkommission ausgedrückten Bedürfnissen nachzukommen und der Definition einer schweizweiten Unité de doctrine gerecht zu werden, wird das Handbuch ins Deutsche und Italienische übersetzt (Veröffentlichungen im Herbst 2009). Diese rasche und kostengünstige Variante wurde vom NKO an seiner Sitzung vom 11. März genehmigt, nachdem das Manuskript dem Präsidenten der Weiterbildungskommission (WBK), Kommandant Stefan Blättler (Kapo BE), vorgelegt worden war.

### Zweite Etappe: Kurse SPI für Multiplikatoren und E-Learning

Um eine einheitliche Ausbildung zur StPO zu garantieren, hat die WBK den Vorschlag des SPI begrüsst, schweizweit Multiplikatorenkurse zu organisieren. Sie werden von Spezialisten aus den Autorengruppen und den Korps voraussichtlich Ende 2009/Anfang 2010 in vier grossen

StPO		Zielgruppen			
		Aspiranten	Polizisten	Multiplikatoren	Spezialisten
Ausbildungsinstrumente	Lehrmittel SPI	●	○	○	○
	E-learning	○	●	○	○
	Kurse SPI			●	
	Buch „Polizeiliche Ermittlung“		○	●	●

● Empfohlen   ○ Ergänzend   ○ Subsidiär

Regionen durchgeführt. Damit wird es den Teilnehmenden in ihrem Korps anschliessend möglich sein, die nationale Doktrin zu implementieren und mit den entsprechenden kantonalen Besonderheiten anzuwenden. Ergänzend zum Handbuch und zu den Kursen wird eine E-Learning-Plattform als Lernunterstützung dienen. Somit können die Schweizer Polizisten selbstständig und nach festgelegten Lernschritten die wesentlichen Kenntnisse der StPO in vier oder fünf Sequenzen erwerben. Eine redaktionelle, eine pädagogische und eine technische Gruppe werden in nächster Zeit für die Entwicklung dieses Projekts, dessen Hosting die IPH zu übernehmen gedenkt, gebildet. Ende 2009 soll die Aufschaltung der E-Learning-Plattform erfolgen.

Jean-Pierre Boesch, SPI

### FIP: 2. Auflage

Im Februar 2009 drängte sich der zweite Druck der deutschen Version des Reglements FIP (Führung im Polizeieinsatz) auf. Neben einigen – von aufmerksamen Lesern signalisierten – Rechtschreib- und Tippfehlern wurde nichts Grundlegendes am Text korrigiert. Nur ein Teil der Signaturen im Anhang N wurde zur Harmonisierung mit denen des BABS und des VBS angepasst und auf den neusten Stand gebracht. Um die Aktualisierung zu vereinfachen, ist eine baldige pdf-Aufschaltung des Anhangs N (d/f) auf [www.institut-police.ch](http://www.institut-police.ch) vorgesehen.

## SPI – Personelles: Austritte

**Yvette Doriguzzi** arbeitete ab Juni 2001 halbtags als Kurssekretärin beim SPI. 2003 und 2005 wurde ihre Anstellung jeweils um 10% erhöht. Yvette Doriguzzi war ausschliesslich um deutschsprachige Kurse besorgt, im Besonderen um die Führungslehrgänge I, II und III. Neben der Kursadministration erledigte sie als aufmerksame Mitarbeiterin kleinere, allseits geschätzte Aufgaben. Sie trat per 30. April 2009 in den vorzeitigen Ruhestand. Das SPI dankt ihr für die geleistete Arbeit und wünscht ihr viel Freude und Gesundheit.

**Hansjürg Zenger** arbeitete seit April 2005 am SPI. Er betreute als Administrator deutschsprachige Kurse, vorwiegend den Fortbildungskurs in Luzern und die Verkehrskurse. Als zuverlässiger Mitarbeiter wurde er für seinen angenehmen und effizienten Umgang geschätzt. Per 31.5.2008 beabsichtigte Hans-Jürg Zenger, in den Ruhestand zu treten. Aufgrund personeller Änderungen kam es zu einem Engpass, worauf er sich bereit erklärte, nach Bedarf das SPI bis Ende Jahr 2008 aktiv zu unterstützen, wofür das ganze Team ihm dankt. Nun hat er mehr Zeit, seinem Hobby, dem Segeln, nachzugehen.



Daniel Volken



Olivier Callegari

## Neue Mitarbeiter

Als Kursadministrator für die Deutschschweiz hat **Daniel W. Volken** im Januar 2009 seine Tätigkeit beim SPI aufgenommen. Nach der Lehre leistete er der Berufung zum Hüter von Recht und Ordnung mit der Aspirantenschule der Kapo VS Folge. Anschliessend arbeitete er auf verschiedenen Polizeiposten im Oberwallis, bis er 1988 zur Abteilung Intervention nach Sitten umzog. Mit der Ernennung zum Chef-Instruktor Schiessen und Eigensicherung setzte sich Daniel W. Volken für eine einheitliche Ausbildung und Technik in der Schweiz ein. Zudem war er als Verantwortlicher für das Lehrmittel Polizeischiessen und als Kaderinstruktor an vielen Kursen des SPI im Einsatz. Er ist Vater von zwei kleinen Kindern und wohnt in Bouveret.

Nach seiner Lehre und zweijähriger beruflicher Erfahrung als Elektriker beschloss **Olivier Callegari**, der Polizei beizutreten. Im Anschluss an die Ecole des polices municipales vaudoises (EPMV) hat er die vielfältigen Facetten des Berufs, von der „Police-Secours“ bis hin zur Autobahnpolizei, bei verschiedenen waadtländischen Polizeien kennen gelernt. Olivier Callegari hat sich entschlossen, seine berufliche Laufbahn neu auszurichten und seine Kenntnisse sowie Erfahrungen als Kursadministrator für die Westschweiz und das Tessin beim SPI einzubringen. Er hat seine neuen Aufgaben im Januar 2009 in Angriff genommen. Olivier Callegari ist verheiratet und hat zwei Kinder.

## Online-Kursanmeldung

Das neue „zentrale Informationssystem“ (Informatik-Datenbank) funktioniert für die Online-Kursanmeldung nun vollumfänglich. In den letzten Monaten wurden einige technische Anpassungen vorgenommen, nachdem das Wartungsteam konstruktive Feedbacks erhalten hatte. Alle Anliegen und Fragen zu dieser elektronischen Plattform werden so rasch wie möglich und mit grösster Sorgfalt vom SPI behandelt. Qualitätsoptimierung und Kunden- bzw. Partnerzufriedenheit stehen dabei im Mittelpunkt. Die künftigen Schritte sehen vor, andere Anwendungen, wie das E-Shopping für den Verlag, die elektronische Verwaltung der Prüfungen, die Internetseite und die Buchhaltung, zu integrieren.

## Impressum

Herausgeber: Schweizerisches  
Polizei-Institut (SPI),  
Neuchâtel.

Litho, Druck: Imprimerie de  
l'Ouest SA, 2034 Peseux.

Sprachen: d+f.





## **E-Learning oder virtuelles Lernen im Dienste der Bildung**

---

In der Welt der neuen Kommunikationstechnologien herrscht ein verbissener Wettbewerb. Wer deren Geheimnisse kennt oder davon angemessenen Gebrauch zu machen weiss, kann Klassenbester in den Finanzen werden, wie Bill Gates, oder erster Protagonist in der Politik, wie dieser ehemalige Senator aus Illinois, der Präsident wurde, und zwar weil er die Gunst der Stunde nutzen konnte, indem er auf den neuen Wogen der virtuellen Public Relations zu surfen wusste, genauer gesagt auf jenen der Begegnungswelt auf dem Web.

In der Ausbildungslandschaft haben die Auswirkungen, die an die neuen Technologien geknüpft sind, vielleicht nicht so verführerische Dimensionen, aber sie prägen die Perspektiven und Dimensionen des Lernens, des Wissens, der Kenntnisse, der Kompetenzen und der Forschung. Da wir ein binäres System haben, bedeutet nicht verbunden sein, out sein. Ob man es will oder nicht, können Lernbereitschaft und lebenslanges Lernen den Informatikkanal generell und das Internet im Speziellen in der heutigen Zeit nicht umgehen. Alles geschieht online. Man meldet sich für Kurse an, man lädt Dokumente, Bilder, Töne herunter, man sucht online Informationen, Definitionen, Berichte, Daten. Und wie könnte es auch anders sein: man lernt online. Die Polizeiwelt kommt um die „Online-Manie“ nicht herum, aber lohnt sich der Einsatz?

### **Bildung ist zuerst eine Beziehung**

Das Lehren durch Wissensvermittlung *ex cathedra* – für den Lehrer – oder das Auswendiglernen – für den Schüler – haben ihre ursprüngliche Bedeutung in der Pädagogik oder in der falsch betitelten Welt der „Andragogik“ verloren. Das heisst allerdings noch nicht, dass das Spielerische die zentrale Sorge des Ausbilders sein muss oder dass wie im Werk „L'Abbaye de Thélème“ von Rabelais der Lernende „mache, was er wolle“. Zwischen diesen beiden Extremen sieht sich heute der Erwachsenenbilder eher als Vermittler von Methoden und Kompetenzen. Genau wie in der Basketballwelt hat er eine zentrale Rolle inne, er bildet nämlich den Center des Lernens. Folglich tritt der Lernende nicht mehr als untergeordnet auf, sondern kann (muss), im Gegenteil, als zukünftiger Partner angesehen werden. Das eigentliche Prinzip der Beziehung ist anders, und gerade auch deren Qualität kann je nachdem das Lernen begünstigen.

### **Lehren gegen lernen: Worum geht es?**

Der Bildungsakt ist eine weise Dosierung zwischen der Aneignung eines unerlässlichen und unumgänglichen Wissens an Prinzipien, Daten, bestimmten Regeln, der Entwicklung von technischem und spezifischem Know-how und dem Bewusstwerden des Benehmens mit Hilfe von Verhaltensmodellen und sozialen Interaktionen. Zur Entwicklung von Kompetenzen braucht es ebenso traditionelle und konkrete Hilfsmittel (Handbücher, Übungen, Vorführungen) wie mediatische (Ton und Bild) oder informatikorientierte und virtuelle (Computer und Internet), ganz zu schweigen von den experimentellen oder den Problemlösungs-

Ansätzen. Das Lernen in der Gruppe sollte eine positive Dynamik ermöglichen, die von einer interaktiven Debatte und der Alternierung Frage-Antwort-Meinung-Referenz gestützt ist. Dabei verkörpert der Ausbilder zugleich Coach, Trainer und Moderator und ist fähig, den Erwerb von Kenntnissen differenziert zu fördern. Ob in einem Kurs oder in einer Klasse mit einem Lehrer-Ausbilder-Instruktor, bleibt diese Lernart ein Muss, weil sie gleichzeitig Katalysator für Kenntnisse und Auslöser von Erfahrungen ist. Dadurch können Wissen geteilt und Bereiche, die nicht zwingend verbunden sind, direkt zugänglich werden. Das Lernen in der Gruppe ist zudem die unerlässliche Ergänzung zum individuellen Lernen, das über das klassische Verinnerlichen der Materie mit Hilfe von Kursunterlagen und Handbüchern oder künftig durch elektronisches Lernen oder E-Learning erfolgt.

### **Die Web-Sammelgefässe**

Die Internet-Ära hat die Wissenslandschaft auf den Kopf gestellt, weil sie den Informationszugang um ein Vielfaches beschleunigt hat. Demzufolge hat Wissen seinen unantastbaren Charakter verloren und sich demokratisiert. Die Universitäten, Bibliotheken und Museen zählen nicht mehr zu den einzigen Tempeln der modernen Wissenschaften oder zu den privilegierten Trägern der Kultur. Für die neuen Generationen, jene des Web 2.0 (partizipatives Internet), gilt das Credo dem „connecting people“. Wenn ich etwas wissen will, werfe ich die Web-Sammelgefässe aus und klicke auf Google, Wikipedia, Technocrati oder auf Multimedia-Tank You Tube. Didaktische Dimension, Authentizität und Richtigkeit der Quelle sind nicht mehr eine wesentliche Sorge. Es ist auch unwichtig, von wem der Inhalt stammt, aus dem ich fischen werde, da ich selbst ebenfalls einen Beitrag leisten kann, indem ich meine eigenen Informationen teile, die andere ihrerseits nutzen werden. Aspekte zum geistigen Eigentum, zur Unentgeltlichkeit der Informationen sowie der Inhalte und schliesslich zur Qualität verärgern Bildungs-, Verlags- und Vertriebsprofis. Und diese Fragen bieten Grund zu Diskussionen und internationalen Verhandlungen, wie das beispielsweise in Bern Ende 2007 anlässlich des Swiss Forum for Educational Media der Fall war.

Trotzdem sind der „Open Access“-Geist und die automatisierten Reflexe nicht mehr wegzudenken, die das Internet zu einer unumgänglichen Referenz machen.

### **Elektronische Lern-Plattformen**

Diese neue Informations- und schliesslich Lernart führt zum Erfolg der elektronischen Plattformen, da sich E-Learning als eine Lernmethode versteht, deren Hilfsmittel die digitalen Medien sind. Ohne ins Detail zu gehen, unterscheidet man grundsätzlich drei E-Learning-Varianten:

- Die CBT (Computer Based Training) genannte Methode. Sie basiert auf einem linearen, inhaltsorientierten Lernen. Dabei arbeitet der Lernende alleine mit seinem Computer, der die Rolle des Lehrers innehat.
- Die von einem Intranet- oder Internet-Server unterstützte Ausbildung heisst WBT (Web Based Training), ist prozessorientiert und ähnelt einem Fernstudium, wobei das Klassenzimmer ein virtuelles Element darstellt.
- Die dritte Variante, das CAL (Computer Aided Learning), kombiniert die virtuelle modulare Ausbildung mit dem Aspekt der Unterrichtspräsenz. Aufgrund des Bezugs

zu Whisky- oder Kaffee-Mischungen auch «blended learning» genannt, zeichnet sich dieser hybride Ansatz durch eine Vereinigung der Informatik und der Sozialkomponente (Gruppe und Lehrer) in Zeit und Raum – synchron oder asynchron – aus.

### **Weshalb die Wahl des E-Learning ?**

Die objektiven Argumente zu Gunsten des E-Learning sind vielfältig. Es gibt zum Einen eine erwiesene Gemeinschaftstendenz, die nicht einfach als Modeerscheinung abgetan werden kann. Zum Anderen ist das neue Wissensverständnis weniger engstirnig als früher und dynamischer.

Die Lerninhalte können ständig erweitert, korrigiert, verbessert und die von den Lehrplänen festgelegten Programme exakt den Bedürfnissen angepasst werden. Die Fortschritte nach Kompetenz- und Lernzielniveaus können jederzeit durch Lernkontrollen überprüft werden, welche den Übergang zu anderen Schwierigkeitsstufen erlauben. Die Verwendung von Multimedia (Ton und Bild) ist einfacher und erlaubt, auf moderne didaktische Mittel zur Illustration von Informationssequenzen zurückzugreifen.

Der Lernende kann seinerseits arbeiten, wann, wie und wo er will, er steuert selbstständig und verantwortungsvoll seinen Fortschritt nach seinem eigenen Rhythmus und ist einziger Garant für seinen Erfolg oder Misserfolg. Er gewinnt auch Zeit, da er sich, übrigens wie der Ausbilder auch, nicht an einen bestimmten Ort begeben muss.

Was die finanzielle Dimension betrifft, ist zu guter Letzt hervorzuheben, dass, je grösser das Zielpublikum des E-Learning ist, desto billiger das Programm wird, und langfristig sowieso. Dieses Argument kann in Krisenzeiten in der Bilanz der Mittel, die man entwickeln will, schwer wiegen, da Ausbildung einer der ersten gefährdeten Bereiche ist, bei dem die Politik spart, wenn alles schlecht läuft.

### **Die Gegenpunkte**

Alle diese Vorteile müssen jedoch ein wenig relativiert werden, vor allem weil der Besitz eines Computers - wenn möglich mit Netzanschluss - die unerlässliche Bedingung des E-Learning ist, auch wenn das banal klingen mag. Obwohl heute praktisch alle Arbeitsplätze diese beiden Kriterien erfüllen, müssen die Systeme auch noch kompatibel sein und die Programme oder Anwendungen berücksichtigen, die auf den Plattformen entwickelt wurden, was nicht immer der Fall ist.

Damit elektronisches Lernen attraktiv ist, muss es eine hohe Qualität aufweisen und sich als echte Variante von den traditionellen Lehrmitteln abheben. Sein Aufbau erfordert viel Zeit, Geld (Hosting und Lizenzen) sowie unabdingbare Synergien zwischen Pädagogen, Redaktoren und Mediamatikern. Der Mehrwert für den Lernenden muss im Zentrum ihrer kreativen Sorgen sein, denn sie sind nicht zwingend gegen die Falle der modernen Ausbildung gewappnet, nämlich die Powerpoint-Präsentation, die häufig nichts anderes als ein getarnter Frontalkurs ist.

Das autonome Lernen vor dem Computer ist an und für sich nicht einfach, und die vom Lernenden verlangte aktive Haltung setzt eine umso rigorosere Selbstdisziplin voraus, als sie

nicht von einer sozialen oder Beziehungskomponente unterstützt wird. Insofern stellt sich mit dem E-Learning der persönlichen Motivation und der eigenen Zeiteinteilung eine echte Herausforderung, denn das Fehlen einer Gruppendynamik, von strukturellen Einschränkungen und Austauschmöglichkeiten bei Unsicherheiten in einer Materie können kontraproduktiv, ja sogar entfremdend sein. Ausserdem lauern diesem isolierten Nutzer zwei Gefahren bei seinem Ausbildungsvorgehen auf. Die Erste besteht in der Versuchung, systematisch Elemente, die nicht dazu bestimmt sind, auf Papier auszudrucken. In diesem Fall ist das E-Learning ein sehr teurer Ersatz für eine traditionelle Publikation. Die zweite und schädlichere liegt darin, dass der Anwender Schwachstellen in der Methode findet und sie technisch instrumentalisiert. Indem das Informatik-Vorgehen durchschaut wird, gelingen dann zum Beispiel die progressiven Tests ohne die Verarbeitung der Inhalte und der Sprung auf die nächsthöhere Stufe kann so erreicht werden. Damit entwickelt der Lernende eine Kompetenz, jedoch nicht diejenige, welche das Ausbildungsprogramm zum Ziel hatte.

Eine elektronische Plattform erfordert ebenfalls ständige Überwachung, sei es wegen des Hosting, sei es wegen der Inhalte. Für die Aktualisierung sind nämlich permanent die Aufmerksamkeit und der Einbezug der Ausbilder notwendig, wobei das Risiko besteht, dass sie ausschliesslich von Darstellungs-, Form- oder technischen Problemen in Anspruch genommen werden. Mehr als die Attraktivität des Produkts stehen nämlich Fragen zu den didaktischen und pädagogischen Dimensionen im Zentrum.

## **Die Erfahrungen**

Verglichen mit klassischen Lernmethoden, konnte der Mehrwert des E-Learning bezüglich Effizienz (Fähigkeit, ein Maximum an Resultaten mit einem Minimum an Aufwand und Ausgaben zu erreichen) bislang nicht belegt werden. Es ist hingegen erwiesen, dass E-Learning ein sachdienliches Zusatzangebot darstellt, das es dem Lernenden ermöglicht, die ihm auferlegten Lernziele zu erreichen, ohne sich dabei als Alternative zur traditionellen Ausbildung oder als Konkurrenz dazu zu sehen. Weder Wundermittel noch revolutionäre Methode, antwortet dieses Hilfsmittel dennoch auf sehr pragmatische zeitgemässe Ausbildungserfordernisse, welche sich mit der Formel „nur was es braucht, gerade genug, gerade rechtzeitig und zum rechten Preis“ zusammenfassen lassen.

Nicht alle Polizeigebiete eignen sich für ein Online-Lernen, vor allem wenn es nicht nur eine Handlungsweise oder Reaktionsmöglichkeit in einer entwicklungsfähigen Situation gibt, in der die Kontextfaktoren verschiedene Interpretationen hervorrufen können. Für gewisse, eher technische Bereiche ist E-Learning eine Chance, denn es erlaubt, eine Unité de doctrine zu schaffen, indem kognitive und Verhaltensstandards festgelegt werden.

Im Bereich der Kriminalpolizei wurde an der Polizeiakademie in Niedersachsen (Deutschland) in diesem Sinne ein Pilotprojekt in der Grund- und Weiterbildung durchgeführt. Das Ziel war eine Reduktion der Ausbildungskosten und eine Qualitätsverbesserung der Einsätze. Durch die Methode des „blended learning“ (individuelles Lernen durch E-Learning und Unterrichtspräsenz zur Festigung der erworbenen Kenntnisse) gestaltete sich der Ausbildungsparcours abwechslungsreicher und lebendiger, was die klassische Unterrichtszeit um fast 40% reduzierte, anders gesagt, konnte beim Personal gespart werden, ohne dabei die Erfolgsquote in der Ausbildung zu verschlechtern.

In der Schweiz hat sich die Schaffung einer E-Learning-Plattform auf nationaler Ebene für die Ausbildung der Polizeikorps und des GWK zu den Schengen-Dublin-Vereinbarungen als positiv erwiesen und sich als Pilotversuch bewährt (vgl. Kasten). In diesem speziellen Fall konnten die Materie, die verinnerlicht werden musste, und das gewünschte Wissen genau formuliert und in Module aufgeteilt werden, die sich ergänzten. Der Inhalt, die damit verbundenen Ziele und die progressiven Lernschritte wurden mit Aufgaben bereichert, welche den Übergang auf nächsthöhere und klar definierte Schwierigkeitsstufen ermöglichten.

### **Polizeiausbildung und E-Learning**

Die Frage, ob E-Learning für die Polizeiausbildung gut oder schlecht ist, hat keine Bedeutung mehr oder kann nicht mehr auf diese Art gestellt werden, vor allem weil sich grosse Grundausbildungszentren, wie die IPH oder das CFP in Genf, mit Instrumenten im Sinn elektronischen Lernens ausgerüstet haben. Wenn sich dieses Hilfsmittel unter den möglichen didaktischen Optionen profiliert, werden die pädagogischen Verantwortlichen trotzdem eine ganze Palette an Elementen berücksichtigen müssen. Sofern sie nämlich die getätigten Investitionen decken wollen, dürfen sie es nicht versäumen, alle Einzelheiten im Detail zu analysieren. Ihre Einschätzung muss sich auf die notwendige kritische Masse des auszubildenden Zielpublikums beziehen, da die mittelfristig investierten Kosten für die Erstellung einer Plattform diejenigen für den Einsatz von Ausbildern, die dieselbe Arbeit erledigen könnten, nicht übersteigen dürfen.

Je grösser die Zahl der Auszubildenden ist, desto mehr wird sich eine globale Lösung einer Ausbildung in grossem Umfang durchsetzen. Dadurch werden strukturelle Hürden in Bezug auf die Verfügbarkeit von Räumlichkeiten, auf die Kursplanung oder auch personelle Probleme, wie zum Beispiel der Einsatz und die Ausbildung der Ausbilder, verschwinden. Der Faktor Zeit wird in der didaktischen Wahl ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen. Ein wesentliches Argument zu Gunsten einer elektronischen Plattform ist die Notwendigkeit einer von der Dauer her begrenzten Ausbildung, die eher einer Weiterbildung gleichen wird, da sie von vornherein keine selektive Taxonomie erfordert. Zu guter Letzt wird das Bedürfnis nach einer *Unité de doctrine* als ein zentraler Grund zu berücksichtigen sein, da es sich um ein Gebiet handelt, das jedenfalls auf Polizeiniveau keinen Spielraum für materienüberschreitende Interpretationen bietet.

Eine der Herausforderungen der Schweizer Polizei wird kurzfristig darin bestehen, uniformierte und zivile Polizisten mit den Gesetzesartikeln und den Veränderungen der neuen eidgenössischen Strafprozessordnung (StPO) ab 1. Januar 2011 vertraut zu machen. Dieses „fast jungfräuliche“ Ausbildungsterrain wäre perfekt auf die verschiedenen Einschränkungen und Kriterien zugeschnitten, die das E-Learning charakterisieren. Man muss zu schnellem Handeln bereit sein, damit der grösste Teil gemäss Prinzipien arbeiten kann, die jedenfalls auf nationaler Ebene die gleichen sind. Wird die Schweizer Polizeiwelt mit dem E-Learning das Risiko des virtuellen Lernens im Dienste der Ausbildung eingehen?

*Jean-Pierre Boesch, ISP*

### **Verwendete Quellen:**

- Deutsches Polizeiblatt für die Aus-und Fortbildung. 5/2008: E-Learning. Boorberg. ISSN 0175-4815 – E 8625
- Prat Marie, E-learning - Réussir un projet : pédagogie, méthodes et outils de conception, déploiement, évaluation. ENI Editions. ISBN: 978-2-7460-4122-6
- Armee aktuell. 2/2008. E-Learning in der Schweizer Armee.
- Neue Zürcher Zeitung. Digitale Demokratisierung des Wissens. Montag, 19. November 2007, Seite 22.
- Meylan Nicolas, E-learning au sein de la formation policière. Travail de séminaire CC III 2007-2008. Police cantonale vaudoise, Académie de police.



## E-Learning-Dossier: Interview

---

### E-Learning-Ausbildung zum Schengen/Dublin-Abkommen: erste Lehren

Das SPI hat Hauptmann Paolo Bernasconi (PB), Weiterbildungschef beim GWK und Verantwortlicher für die Koordination der E-Learning-Ausbildung zum Schengen/Dublin-Abkommen, getroffen. Er berichtet über die Herausforderungen, die er mit seinem Team bei der Bereitstellung der Online-Lernplattform wahrnehmen musste. Eine erste Bilanz und einige wesentliche Lehren für alle, die mittels E-Learning Polizisten ausbilden wollen.

**SPI:** „Könnten Sie den generellen Projektrahmen beschreiben?“

**PB:** „Um dieses erste schweizweite E-Learning-Projekt erfolgreich zu Ende zu führen, musste zuerst eine kompetente, effiziente und professionelle Gruppe gebildet werden. Sie bestand aus 12 Spezialisten aus der ganzen Schweiz. Gemeinsam haben wir für alle Korps, die Mitglieder des GWK und andere Partner, die das Schengen/Dublin-Abkommen umsetzen mussten, eine elektronische Lern-Plattform auf die Beine gestellt. Das auf sieben Monate beschränkte Projekt hatte zum Ziel, das Lernen der Besonderheiten in Bezug auf die neuen Richtlinien zu erleichtern.“

**SPI:** „Welches waren die wichtigsten Herausforderungen bei der Durchführung dieses ehrgeizigen Projekts?“

**PB:** „Als ich mich ins Projekt stürzte, warteten drei wichtige Herausforderungen auf mich: Zuerst musste man in Zusammenarbeit mit den Polizeikorps das Team finden, danach die Materie aufs Wesentliche, nämlich auf die im Terrain notwendigen Inhalte, didaktisch sinnvoll straffen. Drittens waren wir für das Konzept, die Umsetzung und die Bereitstellung des Programms in 3 Sprachen an eine sechsmonatige Frist gebunden. Es war klar, dass meine Kollegen des GWK und ich nicht alles ganz allein machen konnten. Je nach persönlichen Kontakten, Sprache und Grösse der Polizeikorps haben wir deshalb kompetente Partner gesucht und dabei ein Polizeikorps mit externen Grenzen miteinbezogen. Schliesslich setzte sich das Team so zusammen:

- zwei Vertreter der Flughafenpolizei Zürich
- zwei Vertreter der internationalen Sicherheitspolizei Genf
- zwei Deutschschweizer Kollegen
- ein Westschweizer und ein Tessiner Kollege des GWK
- ein Vertreter des Bundesamts für Migration für den Dublin-Teil
- ein Kommissar der deutschen Bundespolizei
- ein Mediamatiker und ich selbst.“

**SPI:** „Sie haben dann die Aufgaben angepackt. Wie sind Sie vorgegangen?“

**PB:** „Als wir uns zum ersten Mal versammelten, war klar, dass wir technisch gesehen ein einfaches und effizientes elektronisches Programm auf einer gesicherten Plattform einrichten wollten. Den grössten Aufwand bereiteten uns die Anpassung und Reduzierung aller existierenden Unterlagen zu Schengen. In pädagogischer, didaktischer und methodischer Hinsicht haben wir von den Erfahrungen profitieren können, welche einige Gruppenmitglieder als Ausbilder gesammelt hatten. In jedem Lernschritt haben wir pädagogische Ziele formuliert. Jedes Modul enthielt einen theoretischen Teil zu den Hauptbegriffen, Übungen und einen kleinen Zwischentest. Da sich in unserem Fall das E-Learning an zwei Zielgruppen richtete, nämlich an das GWK und die Mitglieder der Polizeikorps, haben wir

zwei Fragentypen erarbeitet. Einerseits konnten die Kandidaten die Module mit Aufgaben zu externen Grenzen wählen, andererseits solche ohne Fragen zu den Grenzen.“

**SPI: „Welche technischen Arbeiten mussten Sie erledigen, nachdem die didaktischen Fragen geklärt worden waren?“**

**PB:** „Sobald ein Word-Dokument bereit war, erstellte unser Mediamatiker, der gleichzeitig unsere erste Kontrollinstanz der verfassten Inhalte war, eine E-Learning-Maske davon. Danach wurden sie durch die Testgruppe des Stabs überprüft. Als das ganze Programm erarbeitet war, hat unser technischer Spezialist den Link für das Login auf der gesicherten Plattform auf der Homepage des Bundes eingerichtet. Da die E-Learning-Module keine vertraulichen Informationen enthielten, haben wir uns die Aufgabe vereinfacht, indem wir auf einen personalisierten Account verzichtet haben. In der Tat erfolgte der Zugang ohne Kontrolle des Benutzers und mit Hilfe einer Kombination aus Zahlen und Buchstaben, die das System automatisch generierte. Im Moment, in dem er allerdings den Test durchführte, musste er seinen Namen und Account angeben. Im ganzen Ablauf haben wir keine technischen Probleme bewältigen müssen, ausser am Anfang beim Drucken der Testergebnisse funktionierte nicht alles sofort.“

**SPI: „Haben Sie Schwellen oder Normen für die Validierung der erworbenen Lernziele festgesetzt?“**

**PB:** „Der Test galt mit mindestens 60% als bestanden. Das Feedback, wonach der Test schwierig sei, bestätigte uns darin, dass wir mit diesem Wert richtig lagen. Betreffend Lernmethode kann man sagen, dass die Kandidaten auf eigene Initiative gearbeitet haben, wo und wann sie wollten und mit der Möglichkeit, ihre Fortschritte zu verfolgen. Wir haben also einen der Erwachsenenbildung gerechten Ansatz gewählt. Die Kandidaten waren gezwungen, die Informationen zu lesen, sie sich anzuhören und sie zu suchen, weil wir die richtigen und falschen Antworten nie angegeben haben. Sie mussten die Tests also unter Umständen mehrmals wiederholen. Da sie die Materie ohnehin kennen mussten, haben wir diese Vorgehensweise für geeignet gehalten und daher auf jegliche Kontrolle verzichtet.“

**SPI: „Wie beurteilen Sie heute, mit etwas Distanz, dieses Projekt und was würden Sie ändern?“**

**PB:** „Rückblickend kann ich sagen, dass dieses Projekt ein voller Erfolg war. Das Produkt entsprach den Bedürfnissen aller Kantone, es stand rechtzeitig und unentgeltlich für die Korps bereit. Zudem mussten wir weder die technische, noch die pädagogische Grundausrichtung ändern, sondern lediglich die Inhalte aufgrund von Gesetzesänderungen manchmal anpassen. Hingegen würde ich die Arbeitsweise in Bezug auf die Vorbereitung der Module anders definieren. Anstatt die einzelnen Teile in den drei Sprachen fortlaufend einzufügen und sie parallel dazu zu übersetzen, würde ich eine Ausgangssprache festlegen sowie die Inhalte von allen Teams in einer Sprache verlangen, damit zuerst ein einziges Endprodukt vorläge. Uns ist nämlich bewusst geworden, dass je nach Sprachregion gewisse Elemente zwischen den Verfügungen von Bund und Kantonen inkompatibel waren. Das hat zusätzliche Arbeit erfordert, da die Korrekturen in den drei Sprachen vorgenommen werden mussten. Ferner müsste man sich die Frage stellen, ob ein Produkt aufgrund der erfolgten Anfragen aus dem Ausland auch auf Englisch angeboten werden müsste.“

**SPI: „Und wie messen Sie konkret den Erfolg dieser Plattform?“**

**PB:** „Bis zum jetzigen Zeitpunkt beträgt das Total der Accounts 40'826 (28.1.09). Da sich die Leute nicht mit Namen und Vornamen anmelden, entspricht diese Zahl nicht den registrierten Personen. Ich würde sagen, dass etwa 31'000 User – Korpsangehörige, Mitglieder des Bundesamts für Migration, Untersuchungsrichter und andere – zur Plattform Zugang haben.“

**SPI: „Was können Sie zur Finanzierung sagen?“**



**PB:** „Wir haben betreffend Budget auf bestehende Ressourcen zurückgreifen können, und die Kommandanten haben uns von den täglichen Aufgaben befreit, damit wir uns um dieses Projekt kümmern konnten. Die Programmierung hat zwei Monate in Anspruch genommen, während die pädagogische und redaktionelle Arbeit fünf Monate erfordert hat. Während der Ausbildungsphase hatten wir von den Anwendern wenig Feedbacks, aber ich denke, dass das Produkt geschätzt wurde.“

Gewisse Aufgaben haben wir jetzt extern delegiert, ausser den technischen Support, der vom internen Mediamatiker sichergestellt wird. Die inhaltlichen Anpassungen und Änderungen haben wir professionellen Instruktoren des Ausbildungszentrums in Liestal übertragen.

**SPI:** „Ihre Bilanz und Ratschläge für jene, die eventuell eine E-Learning-Plattform zur StPO als Ausbildungsinstrument auf die Beine stellen werden?“

**PB:** „Ich persönlich ziehe eine sehr positive Bilanz aus dieser Erfahrung und glaube, dass E-Learning als Lernhilfsmittel verwendet werden kann, beispielsweise für die StPO. Es ist unbedingt notwendig, die Ausgangslage sorgfältig zu analysieren und das Zielpublikum genau zu definieren. Danach wird es darum gehen, die neue StPO in Kapitel zu unterteilen, indem man sich auf einen leicht nachvollziehbaren pädagogischen Ansatz stützt.“

**SPI:** „Hauptmann Bernasconi, besten Dank für Ihre Bereitschaft und Ihre wertvollen Ratschläge.“

CS/DC