

INSTITUT SUISSE DE POLICE
ISTITUTO SVIZZERO DI POLIZIA
SWISS POLICE INSTITUTE
SCHWEIZERISCHES POLIZEI-INSTITUT

Ein bewährtes Weiterbildungsmodell

Als Kommandant der Kapo UR darf ich im Einvernehmen mit meiner vorgesetzten Instanz seit über 10 Jahren auch als Kursdirektor und Klassenlehrer in verschiedenen Weiterbildungskursen des SPI tätig sein.

So führe ich derzeit als Kursdirektor die methodisch-didaktischen Kurse für Polizeiausbilder (MDK), den Autobahnpolizeikurs (APK) und den taktischen Kurs 1 für Polizeioffiziere, wobei ich in dieser taktischen Ausbildung auch als Klassenlehrer tätig bin.

Ich nehme diese zusätzlichen Aufgaben mit Freude wahr, denn ich bin der bestimmten Überzeugung, dass unser Milizsystem in der polizeilichen Weiterbildung, getragen von allen Kantonen, geführt und administriert vom SPI und umgesetzt von polizeilichen Profis, Garant ist für zweckmässige, praxisorientierte, aktuelle und insbesondere auch bezahlbare Fortbildung unserer Mitarbeitenden aller Stufen in allen Bereichen.

Diese Ansicht wurde übrigens kürzlich an einem Strategieseminar des Schulrates und der Ausbildungschefs der Konkordatskantone der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch ebenfalls bestätigt.

Hinzu kommt, dass die dezentralen Durchführungsstandorte auch dazu helfen, die einzelnen Kurse gezielt auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und der Thematik abzustimmen. Die polizeiliche Weiterbildung trägt so auch zu einem wichtigen interkulturellen Gedankenaustausch bei.



Foto: Kapo UR

Und schliesslich ermitteln die zuständigen Gremien dauernd und regelmässig die Weiterbildungsanliegen der Polizeilandschaft Schweiz und bieten so ein aktuelles und bedarfsgerechtes nationales Angebot an. Die Schaffung des E-Learning-Produkts für die Einführung der neuen StPO sei hier als Beispiel genannt. Oder auch die vor wenigen Jahren erlangte SVEB-Zertifizierung der MDK.

Dass mit dieser Tätigkeit auch ein stetiger Kontakt mit „fremden“ Ideen und immer jünger werdenden Teilnehmenden ermöglicht wird, macht dieses zusätzliche Engagement besonders wertvoll. Ich stehe deshalb aus Überzeugung hinter unserem Weiterbildungsmodell und erhoffe mir, dass diese Haltung auch weiterhin breit abgestützt erhalten bleibt.

*Reto Habermacher
Kommandant Kantonspolizei Uri*

Avenue du Vignoble 3
Postfach 146
CH-2009 Neuchâtel
Tel. 032 723 81 00
Fax 032 723 81 19
www.institut-police.ch
isp@ne.ch

Kommission Eigensicherung SPI

Zusammengesetzt aus Vertretern der vier Polizeikonkordate, aus Zürich und dem Tessin, den Polizeischulen und den Kursstäben der entsprechenden SPI-Kurse, hat die Kommission Eigensicherung des SPI im Juni 2009 ihre Arbeit aufgenommen. Zu Recht kann man sich nun die Frage stellen, ob es in der Schweiz tatsächlich eine weitere Fachkommission im Bereich Ausbildung braucht und was ihr Auftrag ist.

Nach einer ersten Beurteilung und Priorisierung zeigte sich rasch, dass trotz der eingangs erwähnten Fortschritte auch bei der Grundausbildung nach wie vor eine grosse Vielfalt in Bezug auf Techniken, Ausbildung und Lehrmittel besteht.

Von der Vielfalt zur Einheit: ein nicht ganz unbeschwerlicher Weg

Im Bereich Weiterbildung und Spezialformationen wird das Bild noch vielfältiger. Polizeiliche Fachpersonen definieren lokal und regional Vorgehensweisen und bilden mit sehr viel Engagement und Überzeugung aus. Diese Vielfalt bindet aber sehr viele Ressourcen, nicht zuletzt auch bei der Erstellung der zahlreichen Ausbildungsunterlagen. Ein weiterer Problempunkt bei dieser Ausgangslage ist sicher auch die Ausbildung der Ausbilder/Instruktoren, welche aus



Effizienzgründen nicht nur regional, sondern landesweit gleich sein sollte.

In vier Unterarbeitsgruppen analysiert die Fachkommission nun auf Stufe Grundausbildung und angelehnt an den Rahmenlehrplan die Bereiche Schiessen, waffenlose Selbstverteidigung, Taktik und Ordnungsdienst. Dabei geht es um eine mögliche Vereinheitlichung der Vorgehensweisen und letztlich um eine Anpassung der Ausbildungsunterlagen und Lehrmittel.

Definition einer Best Practice verbessert den Einsatz der Ressourcen

Als Kommissionspräsident erlebe ich eine sehr engagierte Mitarbeit von Spezialisten aus der ganzen Schweiz. Sichtbar wird aber auch die Schwierigkeit, eigene Methoden und Ausbildungsdokumente zu Gunsten eines schweizweiten Vorgehens für alle zu überprüfen und teilweise in gemeinsamen Unterlagen einzubringen. Die Fachkommission spiegelt die gewachsene Vielfalt der Schweiz. Erfolge sind immer das Resultat von intensiven Diskussionen und der Suche nach einem tragfähigen Konsens. Ziel ist es, die besten Praktiken aus der ganzen Schweiz zu einer einzigen zusammenzuführen. Das schafft (Rechts-)Sicherheit, ermöglicht die Erstellung von einheitlichen Lehrmitteln, vereinfacht die Instruktorausbildung und setzt Ressourcen frei, die anders eingesetzt werden können. Ich danke allen, die mitarbeiten und die Zielsetzung mittragen. Es lohnt sich.

*Stefan Küchler
Kommandant Kantonspolizei Obwalden
Präsident Kommission Eigensicherung*

Die Aufgaben der Kommission Eigensicherung

- Analysiert die gesamtschweizerischen Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse in den Bereichen Selbstverteidigung und Schiessen.
- Definiert und einigt sich auf einheitliche Standards bei der Aus- und Weiterbildung im Bereich Schiessen, Selbstverteidigung, Einsatz Reizstoffspray, PMS, waffenlose Selbstverteidigung, Taser usw.
- Erarbeitet Aus- und Weiterbildungskonzepte zur Vernetzung der Einsatzmittel in der Eigensicherung
- Stellt Anträge an das Nationale Koordinationsorgan (NKO).

Vom Kursbesuch zur lernenden Organisation

Welches sind heute die Trends einer modernen Personalentwicklung? Berücksichtigt die überbetriebliche Weiterbildung, wie sie das SPI in Zusammenarbeit mit der Schweizer Polizei betreibt, diese Anforderungen?

Ausgangspunkt jedes modernen Personalentwicklungskonzepts sind klare Visionen und Strategien, basierend auf einer umfassenden Analyse, welche von der Trägerschaft konsolidiert und beschlossen wurde. Die Vision muss den Fokus aber nicht auf die eigene Institution legen („Wir sind die Besten und die Grössten!“), sondern auf die Bedürfnisse der Partner und Kunden sowie auf Qualität und Wirksamkeit der Dienstleistungen.

Das Bildungspolitische Gesamtkonzept (BGK), genehmigt von der KKJPD am 13.11.2003, erteilt dem SPI den Auftrag, als gesamtschweizerisches Ausbildungszentrum mit einem hohen Anteil an externen Lehrkräften die Fach- und Führungsausbildung, die Ausbildung der Ausbilder, die Erarbeitung von Lehrmitteln, die nationale Koordination, Forschung und internationale Vernetzung sicherzustellen. Diese Aufgaben erfüllt das SPI qualitativ und auch quantitativ sehr gut in drei Landessprachen.

Lernende Organisationen lernen nie!

Das Idealbild der Unternehmung, welche sich der Dynamik von Umwelt, Märkten, Globalisierung und Technologie anpasst, mit der immer kleiner werdenden Halbwertszeit des Wissens umgehen kann, den demographischen und sozialen Wandel berücksichtigt, ihre Werte weiterentwickelt und vorlebt sowie ihren Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten bietet und Wertschätzung entgegenbringt, nennt sich heute „lernende Organisation“. Allerdings lernen Organisationen nie, sondern nur die Menschen, die ihr angehören, können für einen sinnstiftenden Lernprozess begeistert werden. Falls dieses Feuer nicht entfacht wird, passiert wenig. Und Lernen muss nicht automatisch zu Innovation führen. Es kann auch Abschottung, Widerstand und Resignation bedeuten. Organisationen, die so lernen wollen, werden aber an der oben erwähnten Dynamik über kurz oder lang scheitern.



Trends

Welches sind nun die Trends moderner Personalentwicklung, und wie steht es mit deren Umsetzung beim SPI?

1. On the Job

Am meisten lernt man am Arbeitsplatz. Die Ausbilder in SPI-Kursen kennen diese Praxis bestens und können die Bedürfnisse der Teilnehmenden sicher einschätzen. Seminar- und Diplomarbeiten, gesichtet von Mentoren, stellen die wirkungsvollste, wenn auch anspruchsvollste praktische Lernform dar. Das SPI fasst solche Arbeiten in jährlichen Sammelbänden zusammen und stellt dieses Wissen den Korps zur Verfügung.

Das BGK fordert 55 Personaleinheiten für das SPI

Im Jahre 2009 hat das SPI in Zusammenarbeit mit den Polizeikorps 6'179 Teilnehmende an 835 Kurstagen weitergebildet (total 24'215 Teilnehmertage), für CHF 0.5 Mio. Lehrmittel verkauft, 743 Qualifikationen auf der Stufe Berufsprüfung und 68 auf der höheren Fachprüfung erteilt.

Dazu durfte das SPI auf 1'199 Kursdirektoren, Ausbilder, Experten und Autoren der Polizeikorps zurückgreifen. Umgerechnet wurden im Milizsystem rund 7'000 Arbeitstage oder 32 Mannjahre geleistet. Zusammen mit den rund 18 Stellen des SPI ergibt dies ein Arbeitsvolumen von 50 Mannjahren, was sich den vom BGK stipulierten 55 Personaleinheiten beträchtlich nähert.

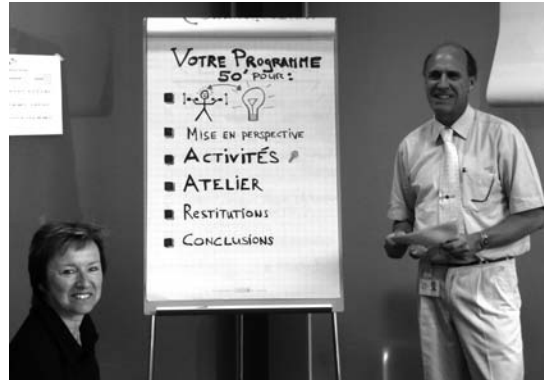
...eine lernende
Organisation darf
sich nicht auf ihren
Lorbeeren ausruhen!

2. Mitwirkung und Mitbestimmung der Mitarbeitenden

Personalentwicklung orientiert sich nicht an den Defiziten der Mitarbeitenden, sondern an deren Potential. Allerdings übernimmt auch jeder Eigenverantwortung für seinen Kompetenzrucksack und das lebenslange Lernen. Ein wirkungsvolles Coaching von Seiten des Korps bietet hier eine wichtige Unterstützung. Das SPI publiziert den Kurskalender auf seiner Homepage. Mit verschiedenen Suchkriterien kann sich jedermann rasch im umfangreichen Angebot zurechtfinden. Die Kurse sind bezüglich Ansprechgruppe, Zielen und Inhalten transparent dargestellt. Die Weiterbildungskommission koordiniert das nationale Angebot im Sinne des effizienten Weiterbildungsfrankens und lanciert neue Themen. Das polizeiliche Solidaritäts- und Selbsthilfesystem des SPI ist zudem deutlich günstiger als ein Vollkostensystem. Es erlaubt den Korps, mit gleichem Budget etwa die doppelte Anzahl Teilnehmende in SPI-Kurse zu schicken.

3. Kompetenzorientierung

Die durchschnittliche Kursdauer bei SPI-Kursen beträgt 3.9 Tage. Dies schafft die Voraussetzung für den raschen Transfer des Wissens in die Berufspraxis. Mit Lerntagebuch und Transferbericht, wie sie in den Führungslehrgängen eingesetzt werden, wird dieser Prozess unterstützt. In den Rahmenlehrplänen wurden die Kompetenzen definiert. Am effizientesten ist es, solche zu



erlangen, welche unabhängig von der Zeit gültig sind. Üblicherweise hat die Sozialkompetenz eine höhere Halbwertszeit als die Fachkompetenz. Allerdings zeigen sich gerade dort viele Erwachsene als relativ weiterbildungsresistent.

4. Sinnsuche statt Karrierestreben

Weiterbildungsangebote sollen horizontale und vertikale Entwicklungen erlauben und mit anerkannten, eidgenössischen Qualifikationsverfahren abgeschlossen werden. Das Angebot des SPI ist breit und spricht Kader, Ausbilder und Spezialisten an. Die Weiterbildungskommission analysiert zurzeit auch die Weiterbildungsbedürfnisse der Generalisten. Das Angebot des SPI ist mit demjenigen der Korps oder der Konkordate zu vernetzen. Die Polizeiangehörigen sind heute nicht nur an Karrieren, sondern auch an einer hochstehenden Work-Life-Balance interessiert.

5. Affektives und soziales Lernen

Lernen kommt erst in Gang, wenn Motivation und Einsicht vom Lernenden gegeben sind. Erwachsene wollen ihre Erfahrungen einbringen, diskutieren und reflektieren. In sozialen Lernformen und angenehmer Lernumgebung passiert dies rascher als vor dem Bildschirm. Auch wenn heute ein gewisser Trend in Richtung E- und Blended-Learning zu beobachten ist, besteht oft wenig Motivation, am Computer zu lernen, da man sowieso schon grosse Teile der Arbeitszeit vor dem Bildschirm verbringt. E-Learning wird deshalb traditionelle Lernformen ergänzen, nie aber ersetzen.

Dritter Jahrgang diplomiert

Am 19. Februar 2010 konnte im Stadttheater Olten 68 Polizisten das Diplom der eidgenössischen höheren Fachprüfung überreicht werden. Der Notendurchschnitt betrug 4.6. 74 Kandidaten aus 21 Polizeikorps waren zur Prüfung angetreten. Dies waren doppelt so viele wie im Vorjahr. Den Diplomierten und den Gästen wurde anlässlich der Diplomfeier ein 300-seitiges Jahrbuch mit allen Zusammenfassungen der Diplomarbeiten, welche seit 2007 erstellt wurden, überreicht.

Insgesamt 38 Experten hatten im Vorfeld die schriftlichen Arbeiten beurteilt und dezentral in der ganzen Schweiz die mündlichen Prüfungen abgenommen.

Noten verteilen zu können, ist eine Kunst und nicht eine Ausscheidung bei Musicstar !

6. Controlling

Die Weiterbildung hat auch den Nachweis der Effizienz und Wirksamkeit zu erbringen. Die entsprechenden Kennzahlen haben oft eine relativ kurzfristige Aussagekraft, Weiterbildung ist hingegen immer eine langfristige Investition.

Das Controlling findet in SPI-Kursen auf der Ebene der Teilnehmerzufriedenheit, des Lernerfolgs (Prüfungen, Zertifizierungen), des Transfererfolgs und der Kosten statt.

Fazit

Lernen darf im Sinne des lebenslangen Lernens nie verlernt werden. Nur dadurch behält jeder innerbetriebliche Mobilität, Multifunktionalität und Arbeitsmarktfähigkeit. Was heute Schlüsselqualifikationen und Schrittmacherqualitäten sind, wird morgen bereits als unabdingbare Basisqualifikation für die Existenzsicherung vorausgesetzt.

Das SPI versucht, dem Idealbild der lernenden Organisation im Dienste der Schweizer Polizei weiter nachzuleben.

Kurt Hügi, SPI

Qualitätskriterien beim Notenbild

Die objektive Beurteilung einer Leistung ist äusserst anspruchsvoll. Es besteht die Gefahr, dass subjektive Eindrücke die messbaren Kriterien überdecken bzw. verfälschen. Die Universität Heidelberg hat dazu eine interessante Untersuchung angestellt. Der gleiche Schüleraufsatz wurde von 92 Grundschullehrern korrigiert. Er wurde mit Noten zwischen 6.0 und 3.0 bewertet. Auch bei quantitativen Kriterien wie der Rechtschreibung verteilten sich die Noten über die gleiche Spanne.

Stabile Urteilstendenzen

Da der Experte immer mit dem Risiko lebt, eine Leistung zu gut oder zu schlecht zu beurteilen, entsteht die Gefahr der stabilen Urteilstendenzen. Eine mit 4.5 benotete Leistung ist schlussendlich weder gut, noch schlecht. Wenn alle Experten so denken, dann streuen die Noten einer repräsentativen Anzahl Kandidaten nicht. Verglichen mit einem Velorennen würde dies bedeuten, dass alle Fahrer gleichzeitig über die Ziellinie fahren.

Eine 4 vor dem Komma

Mittelwerte über ein Fach sollten üblicherweise eine 4 vor dem Komma haben. Falls der Durchschnitt über 5.0 liegt, besteht die Gefahr, dass die Anforderungen zu wenig hoch waren. Zudem werden die Noten in diesem Fall auch weniger spreizen. Dies schliesst nicht aus, dass sehr gute Leistungen aber auch mit der Note 6.0 belohnt werden. Es ist immer wieder zu beobachten, dass Experten die Maximalnote gar nie erteilen. Sie nehmen dabei ihr eigenes Verhalten und nicht die Anforderungen des Rahmenlehrplans als Massstab („Der Kandidat ist noch nicht perfekt, deshalb 5.5“).

Die Prüfungskommission wird neu auf den Notenzusammenstellungen der Berufsprüfung und höheren Fachprüfung solche Qualitätskriterien berechnen, grafisch darstellen und im Hinblick auf ihre Praxistauglichkeit weiter evaluieren. Dadurch soll eine vertiefte Fachdiskussion über die weitere Qualitätsentwicklung unserer Prüfungen in Gang kommen. Das BBT attestiert den polizeilichen Prüfungen bereits heute ein hervorragendes Niveau.

Kurt Hügi, SPI

Aussagekräftige Notengebung

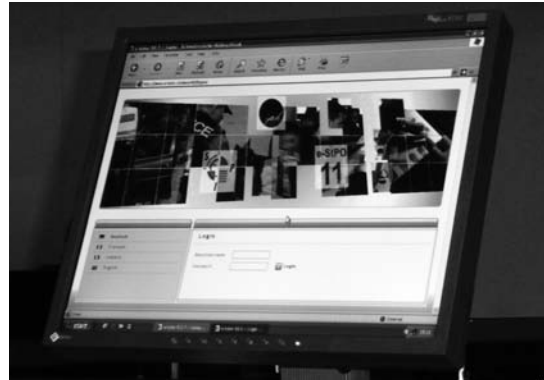
Die Prüfungskommission hat im Rahmen eines Workshops Qualitätskriterien zur Streuung von Noten erarbeitet. Die Grundlage dazu ist immer eine repräsentative Anzahl von mindestens 40 Kandidaten. Positionsnoten, welche in ganzen und halben Noten ausgedrückt werden, sollten dabei über mindestens fünf Halbnoten spreizen (z.Bsp. von 3.5 bis 5.5). Oder die statistisch berechnete Streuung muss grösser als 0.5 sein. Zudem sollten sich maximal 60 % der Noten auf die zwei Positionen mit den grössten Häufigkeiten verteilen (z.Bsp. 40 % der Kandidaten haben eine 4.5, 20 % eine 5.0).

Der Direktor hat das Wort

An ihrer Arbeitstagung vom 28. Juni 2007 in Grangeneuve (FR) beauftragte die Konferenz der Kantonalen Polizeikommandanten der Schweiz (KKPKS) den Präsidenten der Schweizerischen Kriminalkommission (SKK), die Ausbildung der Polizei betreffend die neue schweizerische Strafprozessordnung (StPO) zu definieren und zu koordinieren. Es wurde explizit gefordert, für die gesamte Schweiz die gleichen Lehrmittel und Ausbildungskurse zu schaffen, um von Anfang an eine „Unité de doctrine“ zu erreichen.

Es lag für die KKPKS auf der Hand, dass die Lehrmittel zur neuen StPO in Zusammenarbeit mit dem SPI entwickelt werden sollten. Noch im selben Jahr wurde beschlossen, für die künftigen Aspiranten ein traditionelles Lehrbuch zu erarbeiten. Für die Umschulung der bereits im Dienst stehenden Polizisten drängte sich wegen ihrer grossen Zahl und der kurzen zur Verfügung stehenden Zeit eine E-Learning-Plattform auf. Diese beiden Lehrmittel könnten durch Vorbereitungskurse für die InstruktorInnen ergänzt werden.

Bald zeigte sich jedoch, dass an verschiedenen Orten schon Bestrebungen im Gange waren, Unterrichtsmittel für den lokalen oder regionalen Gebrauch herzustellen. Das SPI als Koordinator war dadurch gefordert, rasch sichtbare



und mehrheitsfähige Resultate zu präsentieren. Eine wertvolle Möglichkeit bot sich mit dem Projekt für ein traditionelles Lehrmittel der Westschweizer Kantone, das von einer spezialisierten Arbeitsgruppe zur Druckreife gebracht wurde. Es ging nun darum, seine Akzeptanz durch die anderen Kantone und Polizeischulen zu finden, was sogar nach der Zustimmung der Kommandanten nicht ganz einfach war.

Auf der Grundlage dieses Lehrbuchs konnte dann die E-Learning-Plattform in Angriff genommen werden. Methodisch und vom Zielpublikum her unterscheidet sich diese jedoch wesentlich vom herkömmlichen Ordner. Eine möglichst paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe mit Vertretern der Polizeikörpers, der regionalen Ausbildungszentren und weiterer Spezialisten erarbeitete deshalb die Inhalte und den Auftritt dieser Plattform. Die Arbeiten standen unter der Leitung des SPI und wurden von der IPH sowie der Firma STEAG unterstützt.

Nun sind wir am Ziel: die schweizweit einheitlichen Lehrbücher konnten um die Jahreswende 2009/2010 in drei Landessprachen ausgeliefert werden. Die ebenfalls dreisprachige E-Learning-Plattform wurde den interessierten Kommandanten der Polizeikörpers und den Ausbildungsverantwortlichen am 23. und am 26. März 2010 auf Deutsch und Französisch vorgestellt.

Vielen Dank allen, die daran mitgearbeitet haben, und viel Erfolg bei der Ausbildung!

Peter-Martin Meier
Direktor SPI

Präsentation der „e-StPO 11“

Im Rahmen dieses nationalen Projekts bemühte sich das SPI um eine regelmässige Kommunikation an die Kommandanten und Korps. Alle drei Monate informierte es über den Stand der verschiedenen von ihm koordinierten Arbeiten. Um die E-Learning-Plattform vorzustellen, organisierte das SPI einen Informationsnachmittag für die deutschsprachigen Polizeien in Zürich und einen in Neuchâtel für die Korps aus der lateinischen Schweiz. Über 160 interessierte Personen nahmen daran teil, um über die ersten elektronischen Seiten der „e-StPO 11“ ein Bild zu gewinnen. Die Inhalte wurden von einigen Vertretern der Projektgruppe kommentiert. Die geschützte Plattform wurde plangemäss nach Ostern aufgeschaltet.

Kurs „Menschenrechte und Berufsethik“: die Sicht eines Teilnehmers

Im Dezember 2009 hat das SPI in Couvet (NE) einen Kurs zu den Menschenrechten und der Berufsethik für die zukünftigen Ausbilder auf die Beine gestellt. Bei dieser Gelegenheit wurden die neuen Kursunterlagen für diese Unterrichtsfächer vorgestellt. Der vom SPI herausgegebene Ordner erlaubt in der ganzen Westschweiz eine Ausbildung, die einer einheitlichen pädagogischen Linie folgt.

Die Ausbildung vom 15. und 16. Dezember 2009 startete mit einer Begrüssung von Peter-Martin Meier, Direktor SPI, und Jean-Pierre Boesch, Chef Verlag SPI. Danach wurde der Kurs von Oberstlt Pierre-Alain Raemy, stellvertretender Kommandant Stapo Lausanne und Kursdirektor, eröffnet. Mehrere Polizei-Kommandanten nahmen an dieser Ausbildung teil, und zwar André Duvillard von der Police neuchâteloise, Romano Piazzini von der Kapo TI und Henri-Joseph Theubet von der Kapo JU.

Der erste Tag zu den Menschenrechten wurde von Hptm Patrick Suhner und Oblt Nicolas Chervet von der Kapo VD geleitet, welche die entsprechenden Dokumente zu diesem Thema durchgingen und kommentierten. Der Beitrag von Fürsprecher Jean Lob mit der Weiterentwicklung von spezifischen Aspekten beleuchtete die Materie auf interessante Art und Weise, wobei der Referent auf seine Praxiserfahrung als Fachspezialist zurückgriff.

Ein Analyseraster zur Entscheidungsfindung

Am nächsten Tag ergriffen Professor André Lacroix, der den Lehrstuhl für angewandte Ethik an der Universität Sherbrooke/Kanada innehat, und Pierre-Alain Raemy das Wort. Sie erläuterten und erklärten den Ethik-Teil des Lehrmittels ausführlicher. Danach setzten die zukünftigen Ausbilder die Theorie praktisch um, indem sie eine Übung anhand eines Analyserasters aus neun Elementen lösten. Im Falle eines Dilemmas soll dieses innovative Instrument dem Polizisten helfen, die möglichst besten Entscheide zu treffen.



Allgegenwärtige Themen im Polizeialltag

Der Ordner kann zur Ausbildung der Westschweizer Polizisten in diesen beiden besonders heiklen Fächern optimal eingesetzt werden. Es ist unerlässlich, dass sie diese beherrschen, denn davon hängt die korrekte Ausführung jeder polizeilichen Operation ab. Menschenrechte und Berufsethik betten sich nämlich systematisch in einen Kontext ein, in dem der Mensch eine entscheidende Stellung einnimmt.

*Jean-Philippe Pittet
Stadtpolizei Lausanne*

9 aufeinander folgende Schritte zur Analyse eines ethischen Dilemmas

1. Die vom Dilemma betroffenen Handlungsträger auflisten
2. Das aufgekommene Dilemma ausformulieren
3. Den spontanen Entscheid ausdrücken
4. Die möglichen positiven und negativen Auswirkungen auf die Betroffenen eruieren
5. Die in Frage kommenden Normen und die dazu gehörenden Werte identifizieren
6. Den Wertekonflikt klären und den vorrangigen Wert wählen
7. Den getroffenen Entscheid gemäss dem ausgewählten Wert ausformulieren, erklären und begründen
8. Die Handlungsweisen festlegen, um die negativen Auswirkungen auf die Betroffenen zu mildern
9. Selbstbeurteilung – Fremdbeurteilung

Diese Methode findet sich im Lehrmittel „Droits de l’homme et éthique professionnelle“, Verlag SPI, 2009.

Verlag SPI: der neue Katalog ist da

Es ist notwendig, mit der Ausgabe des Katalogs 2010-2011 des Verlags SPI (die 2. in dieser Form) einige Präzisionen zur Palette und den Eigenheiten der darin aufgelisteten Produkte zu geben. Bis jetzt wurde zwischen den Publikationsreihen und -sprachen unterschieden. Jetzt gilt es hingegen, die „leicht“ korrigierten Nachdrucke von den erweiterten oder überarbeiteten Auflagen zu unterscheiden.

Nach bald fünf produktiven Jahren mit vielen Neuerscheinungen muss der Verlag seinen Lagerbestand wieder aufstocken, damit er der Nachfrage der Partner und Kunden rasch entsprechen kann.

Die DNA einer Publikation

Wenn auch das Wesentliche eines Buches in der Qualität seines Inhalts liegt, so wird doch der neugierige Leser einen raschen Blick auf einige andere Fakten werfen. Er findet auf der ersten Seite die Angaben, womit jede Ausgabe unterschieden werden kann, d.h. Ort und Datum der Publikation, die Namen des Verlegers, der Autoren und der Druckerei sowie die ISBN-Nummer (International Standard Book Number oder Internationale Standardbuchnummer). Die Urheberrechte und Vervielfältigungs- oder Übersetzungsbedingungen sind ebenfalls gut ersichtlich wie auch die vielen, nicht übertragbaren Eigenschaften des Werks.

Auswertung der Ordner mit blauen Logos (Grundausbildung)

Zur Qualitätsanalyse hat der Verlag SPI die Meinung seiner Leser eruieren wollen. Im Allgemeinen werden die Lesbarkeit, die grafische Linie und die Qualität des Materials einstimmig gelobt. Die Lernziele, Referenzpunkte und Zusammenfassungen werden ebenfalls sehr geschätzt und unterstützen die Lernenden. Die Materie könnte hingegen in gewissen dicken Ordnern etwas reduziert und mit Beispielen bereichert werden, die direkt mit dem Polizeialltag verknüpft sind. Die herausragenden Charakterzüge, welche die Aspiranten von mehreren Polizeischulen hervorhoben, haben das SPI in der 2006 gewählten Richtung bestärkt.



Foto: SPI

Von den kleinen Änderungen zur Überarbeitung der Inhalte

Zurzeit werden mehrere Lehrmittel von den zuständigen, vom Verlag SPI reaktivierten Autorengruppen unter die Lupe genommen, bevor die Ordner neu gedruckt werden. Von den Lesern eingegangene Bemerkungen, Vorschläge und Korrekturen aller Art (Rechtschreibung, Aufbau, Themenwahl, Bilder usw.) werden den Verfassern zur Stellungnahme unterbreitet. Sie haben zwei Möglichkeiten: bei der ersten können sie den Text leicht anpassen, indem sie sprachliche Fehler oder gewisse Wendungen korrigieren. Dabei geht es um technische Feinheiten, die den Inhalt nicht beeinflussen. Wenn sie nachgedruckt werden, sind diese Lehrmittel mit der Bezeichnung „© 2010 Verlag SPI – Neuchâtel / 2. Auflage“ und einer neuen ISBN-Nummer versehen. Beim zweiten Vorgehen werden gewisse Kapitel überarbeitet, wobei der Text erweitert oder gekürzt wird. Es kann sogar sein, dass der Aufbau und die Themen des Handbuchs neu definiert werden. Diese Werke werden mit „© 2010 Verlag SPI – Neuchâtel / 2., überarbeitete Auflage“ bezeichnet. Beim Lesen dieser Hinweise kann jeder seine Bibliothek aktualisieren oder sich mit der Originalausgabe zufrieden geben.

Jean-Pierre Boesch, SPI

Impressum

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

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

Sprachen: d+f.