



POLIZIST/-IN MIT EIDGENÖSSISCHEM FACHAUSWEIS DIE NEUE GRUNDAUSBILDUNG AUF EINEN BLICK

22. Dezember 2021

Stefan Aegerter, Direktor SPI a.i.

Meinung

Berufsbildungssystem Polizei



Vor gut zehn Jahren (2006) erfasste die Kommission der Kantonspolizeien und Polizeidepartementen (KKPD) des Bildungspolitische Gesamtkonzept für Polizei und Strafverfolgung (BGS). Dieses wichtige Erzeugnis hat und kann einen der Voraussetzungen der Grundausbildung in den Polizeischulen und zum anderen die Festlegung der Berufsausbildung (BA), die zum End-Zertifikat Polizist/Polizistin führt, sowie der Höheren Fachprüfung (HFP) für die weiteren Führungselemente mit einem Erfolg, Diplom als Abschluss.

2014 wurde das BGS im Auftrag der KKPD unter der Leitung des SPI einer eingehenden Evaluation unterzogen. Ein Projektteam erreichte es jedoch, unterstützt durch solide Bildungskompetenz, in etwa erkennbare Handlungsfähigkeiten zu einem gesamtheitlichen Berufsbildungssystem Polizei weiter.

Dieses neue Berufsbildungssystem für die Schweizer Polizei hat die KKPD anzüglich ihrer Frühjahrskonferenz im April 2016 einstimmig genehmigt – nach 2009 wohl ein weitere Meilenstein in der Polzausbildung der Schweiz.

Was bedeutet das nun? Die Aus- und Weiterbildung hat nach einer klaren Strategie zu erfolgen. Für die strategische Lenkung zunächst wünschen die Stiftungsazessoren mit dem Direktor des SPI, ammanntlich als Beauftragter der Ausbildung soll die Kommission der Kantonspolizei

kommunalem der Schweiz (KPKS) jedoch stärker Rechte verleihen sein. Letztere wird zusammen künftig für die Definition der Kompetenzprofile als Basis für die Aus- und Weiterbildung verantwortlich sein.

Die politische Grundausbildung – also die Polizeischule – soll nun zwei Jahre dauern. Dies ermöglicht es, dem Kompetenzprofil des Polizeivereins mit einer stärkeren Praxisorientierung in einem sich im alten Bildungssystem (Wechsel zwischen den Regionalen Ausbildungszentren (RAZ) und den Korps) geschult zu werden.

Die Führungs- und Fachausbildung soll nicht mehr statisch, sondern kompetenzorientiert erfolgen wie vorläufig angekündigt werden und kann dann nach Bedarf integriert werden. Alle Kompetenzprofile sollen mit einer spezifischen Höheren Fachprüfung und somit einem fachl. Diplom abschließen werden.

Für die Ausbildung zum polizeilichen Sicherheitsassistenten ist sorgfältig, um mit einem polizistischen SPI-Diplom abschließen zu können.

Die Zertifikats- und Berufsprüfungen sowie die Höheren Fachprüfungen für die verschiedenen Kompetenzprofile werden – verbunden mit einer nationalen, einheitlichen Prüfungsorganisation und einer zentral-

Vision

Das Berufsbildungssystem für die Schweizer Polizei

- gewährleistet die berufsgesicherte Weiterentwicklung und Umsetzung der nationalen Polizei-Bildungsstrategie;
- zeigt durch kompetenzorientierte und qualitätsgeprüfte Bildungseinheiten zu einem gemeinsamen Verständnis der Polizeiarbeit hin;
- unterstützt auf der Basis einer landesweit vordefinierten Didaktik harmonisierte Prozesse und die Interoperabilität der Polizeikräfte.

www.basis.ch

■ April 2016: Entscheid KKPD und einstimmige Genehmigung

■ Rolle KKP KS

- «Bestellerin» der Ausbildung
- definiert das Kompetenzprofil

■ Starke Praxisorientierung

■ Koordinierter Wechsel zwischen RAZ (1. Jahr) und Korps (2. Jahr)

■ Berufsprüfung anhand des Kompetenzprofils mittels nationaler, einheitlicher Prüfungsorganisation



KONFERENZ DER KANTONALEN POLIZEIKOMMANDANTEN



VSPB - FSFP

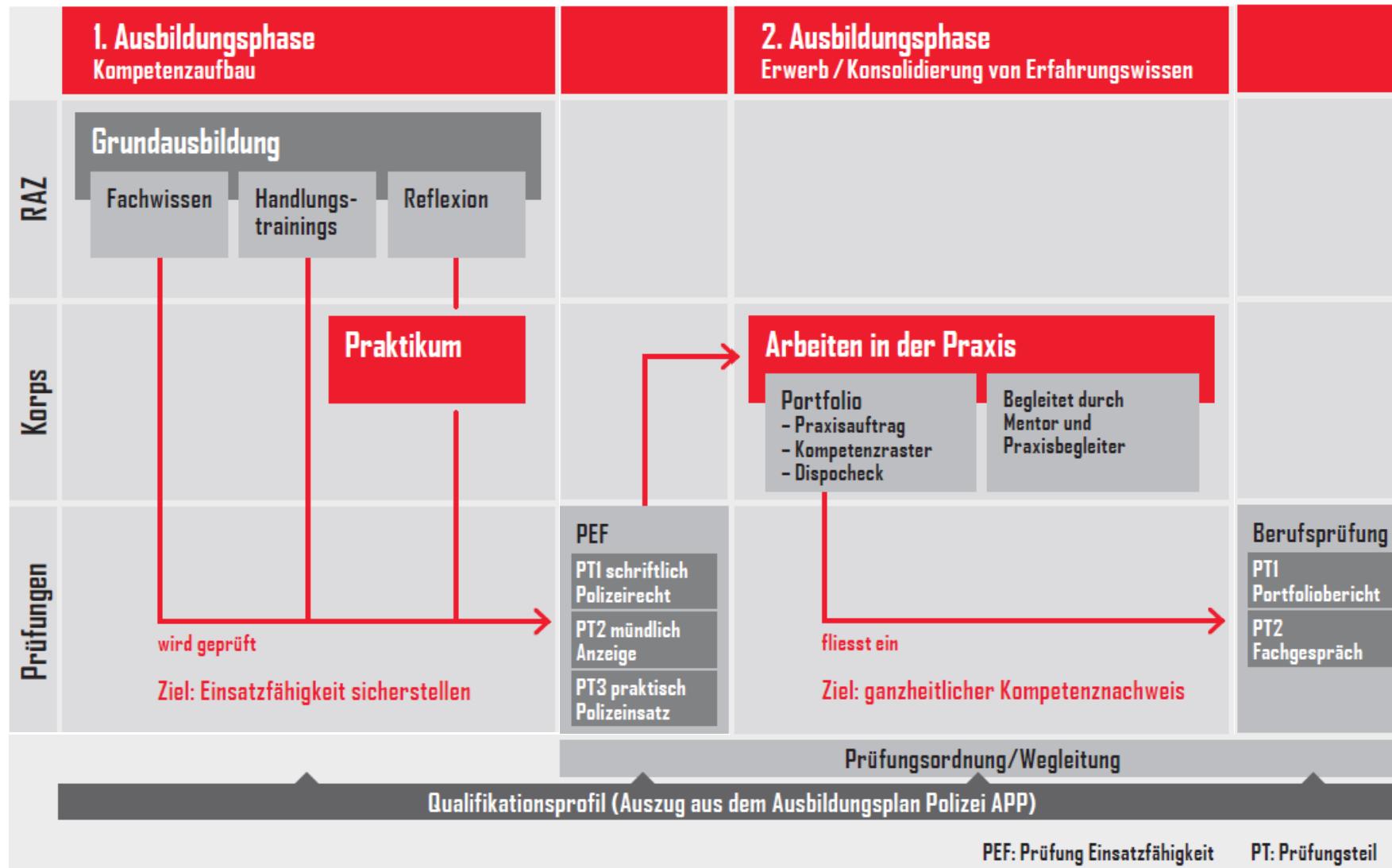


AUSBILDUNGSPLAN POLIZEI

Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen				
	1–6	2–7	3–8	4–9	5–10
A Problemlösefähigkeiten	A1. Methodisches Vorgehen anwenden	A2. Ansatz der bürgernahen Polizei umsetzen	A3. Berufsethik und Menschenrechte respektieren	A4. Umgang mit den eigenen Ressourcen sicherstellen	
B Fertigkeiten	B1. Einsatzbereitschaft sicherstellen	B2. Persönliche Sicherheit gewährleisten	B3. Soziale und kommunikative Kompetenzen einsetzen	B4. Rechtliche Grundlagen anwenden	B5. Rettung und Hilfeleistungen umsetzen
C Sicherheitspolizei	C1. Patrouillentätigkeit umsetzen	C2. Im Falle von Alarmen intervenieren	C3. Ordnungsdienst ausüben	C4. Bei häuslicher Gewalt intervenieren	C5. Bewachungs- und Überwachungsaufgaben durchführen
D Gerichtspolizei	D1. Anzeige entgegennehmen	D2. Vorläufige Festnahme / Polizeigewahrsam von Personen tätigen	D3. Ermittlungen durchführen	D4. Bei Hausdurchsuchungen mitwirken	D5. Spuren und Sachbeweise sichern
E Verkehrspolizei	E1. Verkehrsübertretungen im ruhenden Verkehr ahnden	E2. Fließender Verkehr kontrollieren	E3. Verkehrsunfälle aufnehmen	E4. Verkehrslenkung ausführen	
F Dienstleistungen	F1. Amts- und Vollzugshilfe leisten	F2. Fund- und Verlustmeldungen bearbeiten (Tiere, Gegenstände usw.)	F3. Todesnachrichten überbringen		

AUSBILDUNGSPLAN POLIZEI – KOMPETENZPROFIL ERSETZT FÄCHER





AUF EINEN BLICK



1. Ausbildungsphase Kompetenzaufbau

Grundausbildung

Fachwissen Handlungs-
trainings Reflexion

Praktikum



RAZ

Korps

Prüfungen

wird geprüft

Ziel: Einsatzfähigkeit sicherstellen

1 Angewandtes und vernetztes Polizeirecht *schriftlich*

2 Entgegennahme einer Anzeige *mündlich*

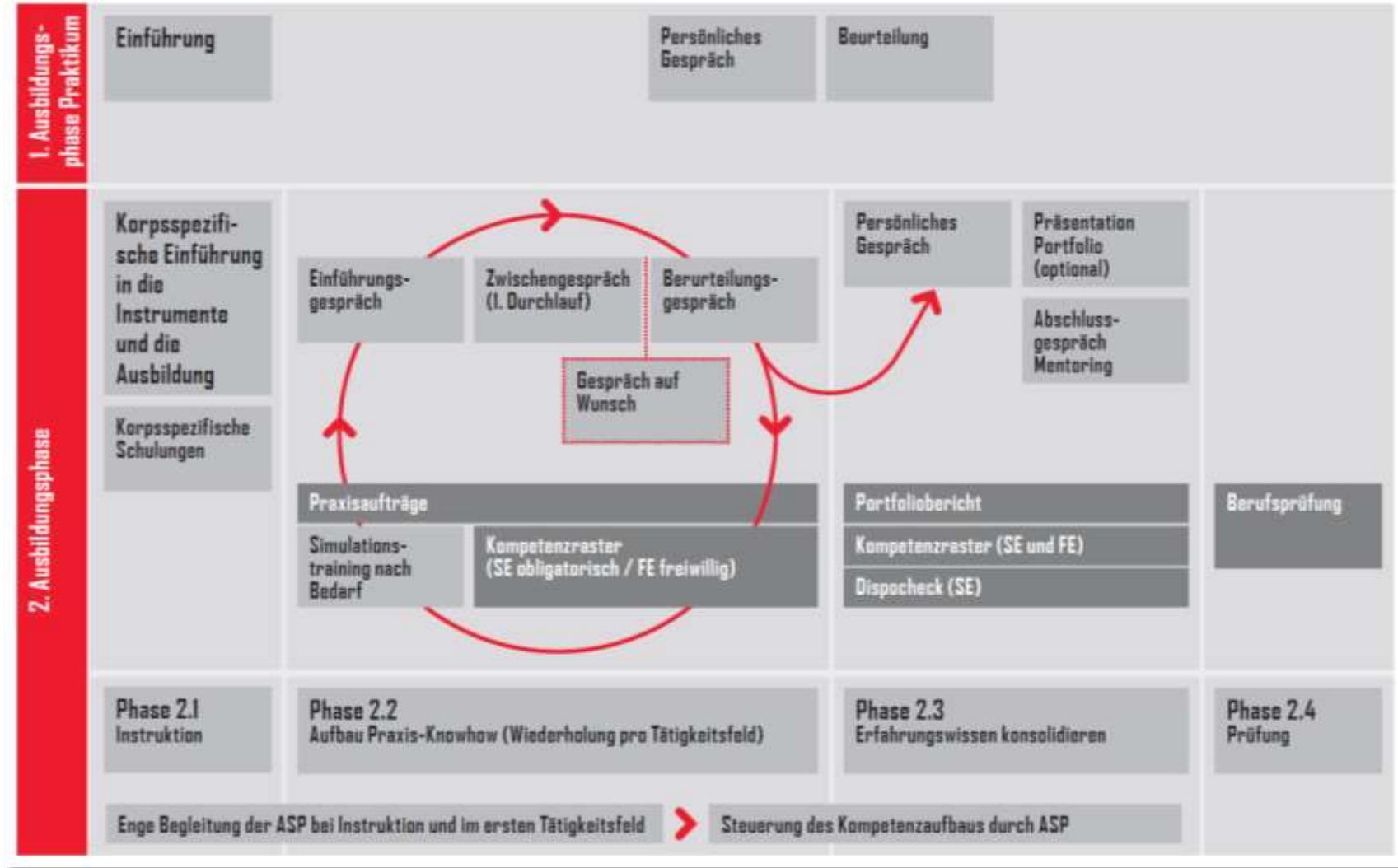
3 Polizei-Einsatz *praktisch*

3.1 Verkehrspolizei

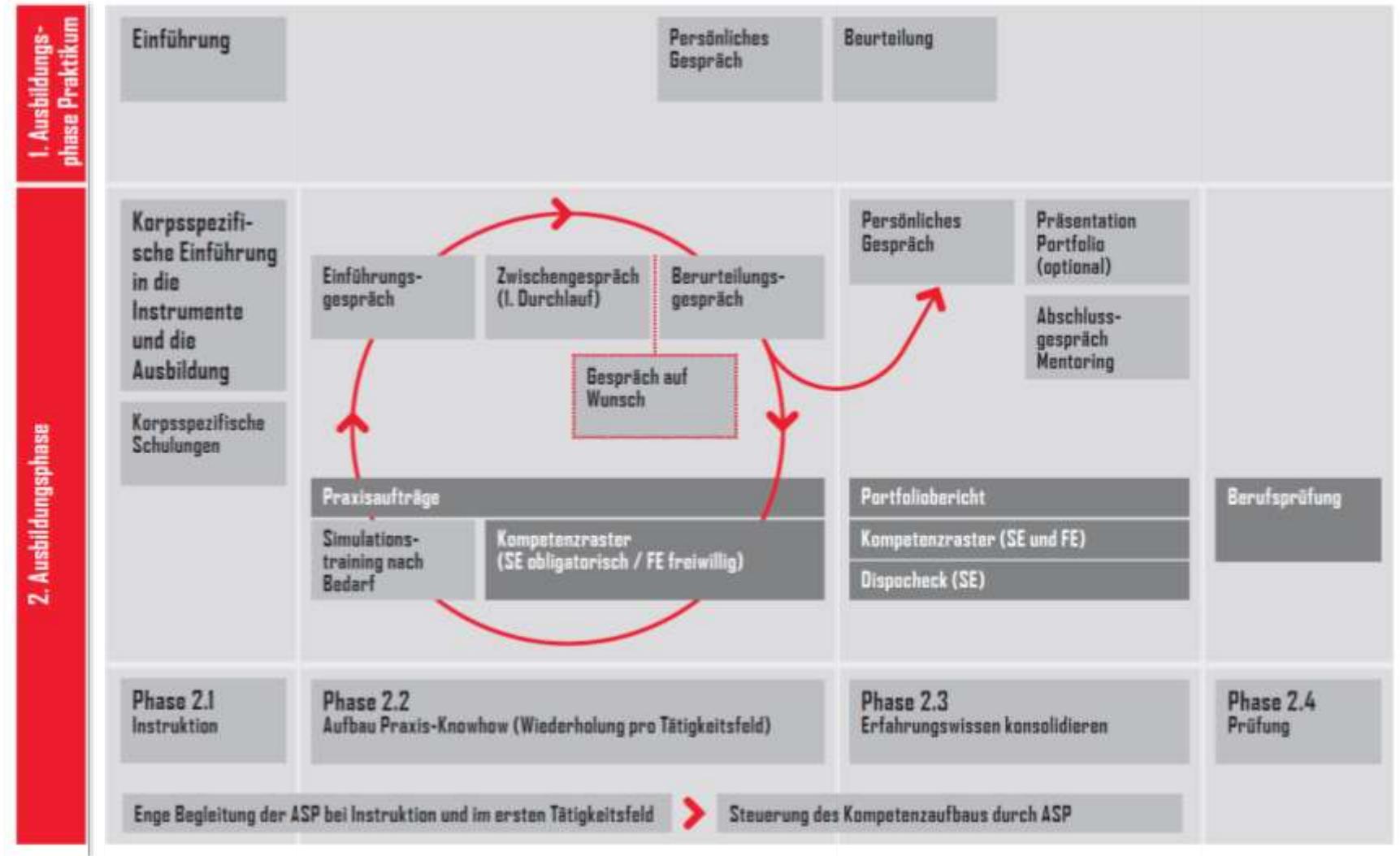
3.2 Sicherheitspolizei

3.3 Kriminalpolizei

VORPRÜFUNG – PRÜFUNG DER EINSATZFÄHIGKEIT



||||| NEUES PRAXISKONZEPT IM 2. AUSBILDUNGSJAHR



VIER PHASEN-MODELL



Praxisauftrag



Kompetenzraster



Dispositionsscheck

The cover of the 'Portfoliobericht' guide features a blue-toned photograph of several police officers in uniform. A large, diagonal grey banner across the middle contains the word 'Leitfäden' in white. The top right corner of the cover includes the BGK logo and text: 'BGK 2020 Umsetzung Praxiskonzept'. The bottom right corner indicates 'Seite 1 von 11'. The title 'Portfoliobericht' is visible at the top of the page.

AUFBAU EINES EIGENEN PRAXIS-PORTFOLIOS

Prüfungsposition 1.1

Schriftliche Prüfung: Bericht

Überblick über das Erfahrungswissen

Verdichtung der Analyse des Erfahrungswissens

Werkschau Praxisaufträge (PA)

PA über mind. 2 Handlungskompetenzbereiche

Konkrete Erfahrung

Reflektierter Beobachter

Handlungsalternativen

Kompetenzraster (KR)

Dispositionsscheck (DC)

Prüfungsposition 1.2

Fachgespräch

Präsentation des Berichts (ca. 10 min)

Aktive Anwendung (ca. 15 min)

Wie habe ich in einer späteren vergleichbaren Situation gehandelt?

- Rückfragen zum Bericht
- Erfolgskritische Situationen (vergleichbare Situationen)
- Mini-Cases (neue Situationen)

Reflexion (ca. 20 min)

Wie zeigen sich meine Einstellungen im Alltag?
Welches sind meine Stärken/Schwächen?

- Fragen zum Dispositionsscheck
- Fragen zu den Kompetenzrastern

	Praxisbegleiter/Praxisbegleiterinnen, Mentoren/Mentorinnen	Mentoren/Mentorinnen
Vorbereitung		
Präsenz	Einstieg (ca. 3 Std) <ul style="list-style-type: none"> - Die Praxisausbildung - Umsetzung im Korps 	Tag 1 <ul style="list-style-type: none"> - Das Mentoring - Instrumente - Die wichtigsten Methoden Tag 2 <ul style="list-style-type: none"> - Erfahrungsaustausch - Das persönliche Portfolio - Reflexion Rolle
Nachbereitung	LE Mit Rückmeldungen steuern LE Instruktionen durchführen	PA 1 Werkschau: Ich als Mentor/ Mentorin
Kompetenznachweis	E-Test Mit Rückmeldungen steuern E-Test Instruktionen durchführen	Dispochek Kompetenzraster  E-Portfolio

||||| BEGLEITKONZEPT MENTORING

