

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü
Projektphase 1

O. Bendel, B. Leithner, M. Keller, A. Back

1. April 2003

CC E-Learning

Arbeitsberichte des Learning Center der Universität St. Gallen
2/2003
ISSN 1424-8557

**Universität St. Gallen -
Hochschule für Wirtschafts-, Rechts-
und Sozialwissenschaften (HSG)**

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
1 Ausgangslage	7
2 Leistungen	9
3 Einführungsfortbildung Kriminalpolizei	10
3.1 Allgemeines	10
3.2 Lehrplan	11
3.2.1 Geltung des Lehrplans	11
3.2.2 Fortbildungsziel	11
3.2.3 Lernort	11
3.2.4 Dauer und Gliederung	11
3.2.5 Unterrichtsmethode	14
3.2.6 Leistungskontrollen	14
3.2.7 Bewertungen	14
3.2.8 Leistungsbewertung	15
3.2.9 Leistungsnachweis	15
3.2.10 Wiederholung	16
3.2.11 Seminarinhalt	16
3.3 Selbstlernunterlagen	17
4 Generelle Aspekte bei Ein- und Durchführung von Blended Learning	18
4.1 Begrifflicher Hintergrund	18
4.2 Didaktisches Design von Blended Learning	20
4.3 Schritte zur Planung und Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen	21
5 Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen	23
5.1 Rollen	23
5.2 Vorgesetzte	24
5.3 Trainer/Tutoren	26
5.4 Lernende	28

6	Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich	31
6.1	Ziele.....	31
6.2	Rahmenbedingungen.....	32
6.3	Vorbereitung der EFK.....	32
6.3.1	EFK Online	32
6.3.2	WBT/CBT	34
6.3.3	Diskussionsforum.....	36
6.3.4	Kennenlernspiele.....	37
6.3.5	Jahrgangswebsite.....	37
6.3.6	Aufgaben zum Kennenlernen von Polizei Online (Modul A).....	38
6.3.7	Aufgaben zu Grundlagen der Fallthemen (Modul B).....	38
6.3.8	Netiquette	39
6.3.9	Vorschläge für grundsätzliche Änderungen	41
6.4	Durchführung der Blended-Learning-Maßnahme EFK	42
6.4.1	Modul A	42
6.4.2	Modul B	44
6.4.3	Modul C	46
6.4.4	Übergreifende Maßnahmen.....	47
7	Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit	48
7.1	Faktoren.....	48
7.2	Optimierung	49
7.2.1	Personen	49
7.2.2	Verantwortlichkeiten und Aufgaben	50
7.2.3	Systeme und Ressourcen	51
7.2.4	Richtlinien, Verordnungen und Gesetze	52
7.3	Konkrete Anforderungen in der EFK.....	52
8	Flexibilität und Aktualität	53
8.1	Prozesse.....	53

8.2	Optimierung	53
8.2.1	Optimierung der Informationsproduktion	53
8.2.2	Optimierung von Informationsaufbereitung und -vermittlung.....	54
8.2.3	Optimierung der Informationsnutzung	55
9	Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen.....	57
9.1	Akzeptanz.....	57
9.2	Ergebnisse einer Studie	58
9.3	Fünf-Phasen-Modell von Rogers.....	58
9.4	Übergreifende Akzeptanzfaktoren	60
10	Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen.....	62
10.1	Anreize und Anreizsystem	62
10.2	Maßnahmen in Bezug auf die neue EFK.....	63
11	Return on Investment/Return on Education	67
11.1	Ökonomische Potenziale des Einsatzes von Blended Learning	67
11.1.1	Investitionen	67
11.1.2	Ökonomische Potenziale	68
11.2	Kostenersparnisse.....	68
11.3	Zugewinne.....	73
11.4	Benefits für Individuen.....	74
12	Zusammenarbeit mit Partnern	76
12.1	Perspektiven der Zusammenarbeit	76
12.2	Anforderungen an Partner	77
12.3	Zusammenarbeit mit Partnern	77
12.4	Leistungstransfer	78
12.5	Wissenstransfer	79
12.6	Innovationstransfer.....	79
12.7	Übergreifende Maßnahmen.....	80
13	Ausblick	81

14	Literatur.....	82
15	Anhang.....	86

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Tiefenstufen.....	17
Abb. 2: Schritte zur Planung und Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen	21
Abb. 3: Seite Lehrplan von EFK Online	34
Abb. 4: Die Einflussfaktoren in Bezug auf die persönliche Akzeptanz Neuer Medien nach [Agarwal 2000, 86]	60
Abb. 5: Phasenmodell für prozessorientiertes Bildungscontrolling nach [Hasebrook 1999].....	69
Abb. 6: Wichtigkeit sowie Ermittlung von Kennzahlen nach [Krekel 2001]	70
Abb. 7: Gründe für die Ermittlung von Weiterbildungskennzahlen nach [Krekel 2001]	71
Abb. 8: Künftige Entwicklungen im Weiterbildungsbereich nach [Krekel 2001]	71

1 Ausgangslage

Die Polizei Baden-Württemberg ist in ihrer täglichen Arbeit auf die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter angewiesen. Wichtig ist deshalb eine effektive Bildungsarbeit, die „Motivation, Leistung und Arbeitszufriedenheit steigert“¹.

Folgende Einrichtungen tragen die Aus- und Weiterbildung der Polizei Baden-Württemberg:

- Akademie der Polizei Baden-Württemberg (AkadPol BW)
- Bereitschaftspolizeipräsidium Baden-Württemberg (BPP BW) und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen
- Fachhochschule Villingen-Schwenningen - Hochschule für Polizei (FHPol)
- Behörden, Dienststellen und Einrichtungen des Bundes und der Länder

Träger der Fortbildung können ferner die Polizeidienststellen des Landes sein.

Die Polizei Baden-Württemberg fördert die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in der Fortbildung und berücksichtigt damit die Anforderungen an eine moderne Lern- und Informationskultur. Effektivität und Wirtschaftlichkeit sind nach Vorgaben des Innenministeriums u.a. zu sichern durch „aktuelle, bedarfs- und praxisorientierte sowie durch moderne Technik und Medien unterstützte Fortbildungsmaßnahmen zur zielgenauen Wissensverteilung und -nutzung“².

Speziell soll bei der beruflichen Qualifizierung ein elektronisches Bildungs- und Informationssystem eingesetzt werden:

- Durch ein elektronisches Bildungs- und Informationssystem wird die systematische Integration der Lehr- und Lernorte und des Lernens außerhalb der Dienst- bzw. Arbeitszeit gewährleistet.
- Durch die Online-Bereitstellung von Lernmedien zum Selbststudium soll individuelles und gruppenorientiertes Lernen gefördert und die Vor- und Nachbereitung sowie die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen unterstützt werden.
- Durch die Online-Bereitstellung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Kommentaren, Checklisten, Fachliteratur, Inhalten der Hotline-Datenbank und sonstigen Abhandlungen soll die Lösung von Problemstellungen unterstützt, der Problemlösungsprozess beschleunigt sowie der Lernprozess am konkreten Fallbeispiel ermöglicht werden.

¹ Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Fortbildung der Beschäftigten des Polizeivollzugsdienstes in Baden-Württemberg (VwV-FobiPol) vom 01. März 2000, Abschnitt 2.

² Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Fortbildung der Beschäftigten des Polizeivollzugsdienstes in Baden-Württemberg (VwV-FobiPol) vom 01. März 2000, Abschnitt 2.

- Durch die aktive, zeitnahe und landesweite Kommunikation zu Problemstellungen bzw. -lösungen in Foren sollen die Möglichkeiten zum Wissenserwerb sowie zur Wissensverteilung und -nutzung weiter verbessert werden.³

Laut eines Beschlusses der so genannten Böblinger Runde vom Winter 2001 und auf Wunsch verschiedener verantwortlicher Stellen in der Polizei und im Innenministerium Baden-Württemberg soll in der Polizei Baden-Württemberg ein Blended-Learning-Konzept (Konzept zum Lernen im Medienverbund) erstellt und umgesetzt werden.

Konkret wurde beschlossen, die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei (EFK) im Sinne einer Blended-Learning-Maßnahme umzubauen. Die EFK besteht aus drei Modulen. Modul A vermittelt in Form eines Seminars Grundlagen zu den Zielen und zum Ablauf der gesamten Fortbildung - damit auch der Vorbereitung auf Modul B - und zur Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Modul B, als Praktikum angelegt, dient der Vorbereitung auf Modul C und der praktischen Schulung in verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Kenntnisse bezüglich verschiedener Deliktarten, Nutzung polizeilicher Informationssysteme, Spurensicherung etc.); im Praktikum enthalten sind auch Informationsaufenthalte beim LKA und bei der zuständigen LPD. In Modul C sollen die Teilnehmer im Rahmen eines Seminars spezielle und berufspraktische Kenntnisse vermittelt bekommen, für die Bereiche Kriminaldauerdienst und Bereitschaftsdienst qualifiziert werden sowie Fall-Lösungen erhalten und einüben.

Das CC E-Learning unterstützt und berät die Akademie der Polizei Baden-Württemberg im Hinblick auf den Umbau der EFK in dem Projekt *Lernen im Medienverbund*. Das Gesamtprojekt ist in die drei Phasen Konzeption, Umsetzung und Evaluation der Blended-Learning-Maßnahme unterteilt. Das CC E-Learning berät die Akademie der Polizei Baden-Württemberg zunächst innerhalb von Phase 1. Die weiteren Phasen werden hinsichtlich der Unterstützung durch das Kompetenzzentrum gegebenenfalls in einem weiteren Schritt verhandelt und vertraglich fixiert.

³ Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Fortbildung der Beschäftigten des Polizeivollzugsdienstes in Baden-Württemberg (VwV-FobiPol) vom 01. März 2000, Abschnitt 4.

2 Leistungen

Das CC E-Learning unterstützt und berät die Polizei Baden-Württemberg im Rahmen des Projekts *Lernen im Medienverbund* im Hinblick auf Phase 1. Ziel des Teilprojekts ist, die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei im Sinne einer Blended-Learning-Maßnahme zu konzipieren sowie generalisierbare Ergebnisse aufzuzeigen; letztlich soll die Nachhaltigkeit von Blended-Learning-Maßnahmen in der Polizei Baden-Württemberg gesichert werden.

In dem Teilprojekt wird mit Hilfe verschiedener Methoden - etwa der Befragung von Key Persons - eine Erhebung relevanter Daten vorgenommen. Die Analyse der Daten wird als Grundlage der weiteren Arbeit verwendet. Die Konzeption enthält Ergebnisse zu Fragen auf der Prozess- und Methodenebene:

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen
2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)
3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen z.B. auf Lernende, Trainer, Vorgesetzte, Produzenten
4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit
5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tagesaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

Auf den Ebenen Strategien bzw. Management der Veränderung werden folgende Fragestellungen behandelt:

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen
7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Plattform, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt
8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blended-Learning-Maßnahmen)
9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von Web-based Trainings, kurz WBTs, und Computer-based Trainings, kurz CBTs)

Der Bericht für Phase 1 - im Weiteren auch „Studie“ genannt - wird in deutscher Sprache verfasst und sowohl in Papierform als auch digital übergeben.

3 Einführungsfortbildung Kriminalpolizei

Die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei dient der Weiterbildung von Polizisten, die zur Kripo des Landes Baden-Württemberg wechseln wollen. Teilnehmer der Einführungsfortbildung sind i.d.R. Absolventen der Fachhochschule Villingen-Schwenningen - Hochschule für Polizei (FHPol).

Im Folgenden wird die Einführungsfortbildung näher beschrieben. Die Ausführungen sind der Beschreibung der Einführungsfortbildung Kriminalpolizei auf Polizei Online (hier auch EFK Online genannt) entnommen.⁴ Es wird auf Allgemeines, Lehrplan und Selbstlernunterlagen eingegangen.

Verschiedene Veränderungen haben eine Anpassung der EFK erforderlich gemacht, etwa das veränderte Teilnehmerprofil (seit 2001 überwiegend Angehörige des gehobenen Dienstes) und die Reorganisation der Polizei Baden-Württemberg (Überarbeitung der Fall- und Querschnittsthemen). Das Ergebnis der Evaluation kann wie folgt beschrieben werden:

- Herausnahme einiger Rechtsthemen, einiger Rauschgiftthemenanteile und einiger Spurensicherungselemente
- Erweiterung der praktischen Übungsanteile und aktueller Sonderthemen
- Zeitliche Straffung der Module A und C (Modul A: 3 Tage statt 1 Woche, Modul C: 6 Wochen statt 2 Monate)

3.1 Allgemeines

Die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei war die erste Fortbildungsmaßnahme, die sich an der neuen Fortbildungsphilosophie des Landes Baden-Württemberg orientierte. Noch vor der Umstrukturierung der Landes-Polizeischule zur Akademie der Polizei am 1. März 2000 wurden folgende wesentliche Kriterien dieses neuen Fortbildungsverständnisses berücksichtigt:

- Dreiteilung der Lernorte (Fortbildungseinrichtung, Arbeitsplatz, privates Umfeld)
- Modularisierung der Fortbildung in nicht zu große Fortbildungsphasen
- Praxisorientierte Fortbildung durch Einbeziehung der polizeilichen Praxis und durch die Orientierung an Fallthemen statt an Unterrichtsfächern

Im Einzelnen gliedert sich die Einführungsfortbildung für die Kriminalpolizei folgendermaßen:

⁴ Es wurden an der einen oder anderen Stelle formale Anpassungen vorgenommen.

Modul A – Grundseminar – 3 Tage

Modul B – Praktikum – 5 Monate

Modul C – Aufbauseminar – 6 Wochen

Die EFK ist in der „Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Einführungsfortbildung für die Kriminalpolizei (VwV EF-Kripo)“ vom 1. Dezember 1998 geregelt.

3.2 Lehrplan

3.2.1 Geltung des Lehrplans

Der Lehrplan bestimmt die Inhalte der Einführungsfortbildung für die Kriminalpolizei.

3.2.2 Fortbildungsziel

Die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei soll Beamten der Schutzpolizei die speziellen und berufspraktischen Kenntnisse und Fertigkeiten für den neuen Aufgabenbereich vermitteln und insbesondere als Sachbearbeiter für Aufgaben im Kriminaldauerdienst oder im Bereitschaftsdienst qualifizieren. Im Vordergrund steht die Vermittlung und Übung praktischer, ganzheitlicher Falllösungen. Dabei soll die persönliche Kompetenz durch Eigenbestimmung und nicht durch Fremdbestimmung erreicht werden.

3.2.3 Lernort

Kombinierte Lernorte reflektieren die wachsende Bedeutung des Lernens in der Arbeit (Verbinden von Lernen und Arbeiten) und des privaten Bildungsengagements. Die Einführungsfortbildung findet deshalb in der Fortbildungseinrichtung und im Selbststudium, aber auch am Arbeitsplatz statt, an dem ideale Möglichkeiten zur Anwendung des Gelernten gegeben sind. Es wird gewährleistet, dass die Anleitungen zum Lernen am Arbeitsplatz und zum Selbststudium mit den Lerninhalten an der Fortbildungseinrichtung abgestimmt und kompatibel sind.

3.2.4 Dauer und Gliederung

Die Einführungsfortbildung findet unter Berücksichtigung eines integrierten Systems der Wissensvermittlung an den Lernorten Fortbildungseinrichtung und Dienststelle und im Selbststudium statt und gliedert sich in folgende Teile:

- 3-tägiges Seminar Modul A (Grundseminar) an der Akademie der Polizei
- 5-monatiges Modul B (Praktikum)
- 6-wöchiges Seminar Modul C (Aufbauseminar) an der Akademie der Polizei

3.2.4.1 Seminar Modul A (Grundseminar)

In Modul A (Grundseminar) sollen die Teilnehmer die Lernziele und -inhalte des Praktikums und des Moduls C (Aufbauseminar) detailliert kennen lernen und sich individuell darauf vorbereiten. Besonders wird dargestellt, welche Kenntnisstände vorausgesetzt und durch Eigenstudium und Leistungen im Modul B (Praktikum) erreicht werden müssen, um an der Bearbeitung der Fall- und Querschnittsthemen im Modul C (Aufbauseminar) mitwirken zu können. Hierzu werden geeignete Lernunterlagen und Literaturhinweise für das Eigenstudium verfügbar gemacht. Bestehende Fernlernmöglichkeiten und der sinnvolle Umgang mit Selbstlernunterlagen werden vorgestellt und aufgezeigt.

Die Themen dieser drei Tage sind insbesondere:

- Vorstellung des gesamten Fortbildungsverlaufs
- Erläuterung der ausgehändigten Lernunterlagen, Literatur
- Umgang mit Selbstlernunterlagen
- Zugangsmöglichkeiten zu weiterführender Literatur (Bibliothek, COD)
- Möglichkeiten der Hotline an der Akademie der Polizei
- Möglichkeiten von Polizei Online

Das Modul A (Grundseminar) dient weiterhin der Vorbereitung auf die praktischen Tätigkeiten im Praktikum, insbesondere um die Zusammenhänge der kriminalpolizeilichen Arbeit und deren Organisation aufzuzeigen.

3.2.4.2 Seminar Modul B (Praktikum)

In Modul B (Praktikum) sind Verwendungen in Tätigkeitsbereichen verpflichtend vorgesehen, die zur Vorbereitung und Ergänzung des anschließenden Moduls C (Aufbauseminar) und als eigenständige praktische Schulung für den Kriminaldienst geeignet sind:

Kapitaldelikte	vier Wochen
Rauschgiftdelikte	zwei Wochen
Sexualdelikte	zwei Wochen
Kriminaltechnik	drei Wochen
Datenstation	eine Woche

Im Rahmen des Moduls B (Praktikum) sollen insbesondere folgende Themenbereiche vermittelt werden:

- Polizeiliche Informationssysteme

- Spurensicherung
- Fotografie
- Erkennungsdienstliche Behandlung
- Leichenerscheinungen und Obduktion
- Örtliche Präventionsaktivitäten
- Deliktspezifische Besonderheiten

Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Teilnehmer Einblick in das gesamte Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum der Kriminalpolizei auf der örtlichen Ebene erhalten.

In einem weiteren Zeitraum von zwei Monaten absolvieren die Beamten Wahlstationen, die aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten oder nach den persönlichen dienstbezogenen Interessen und Neigungen der Beamten erforderlich oder sinnvoll sind.

Das Modul B (Praktikum) umfasst ferner Informationsaufenthalte von je einer Woche beim Landeskriminalamt und bei der zuständigen Landespolizeidirektion. Dabei sollen die gesetzlichen Zuständigkeiten, die Servicefunktionen, die Zentralstellenfunktionen, die Kriterien der überörtlichen Fallbearbeitung und die Zusammenarbeitsformen mit anderen Behörden, wie z.B. Bundeskriminalamt, Landesamt für Verfassungsschutz, Zoll und Finanzamt, eingehend erläutert werden.

Während des Moduls B (Praktikum) betreiben die Beamten ihr Selbststudium grundsätzlich außerhalb der dienstlichen Arbeitszeit.

3.2.4.3 Seminar Modul C (Aufbauseminar)

Das Modul C (Aufbauseminar) ist geprägt von der Bearbeitung von Fallthemen, die im Verbund mit Querschnittsthemen ganzheitliche Lösungsansätze für den Teilnehmer bieten.

Die Fall- oder Problemlösung wird Schritt für Schritt, d.h. „vom Eingang der Meldung bis zur Fertigung der Anzeige bzw. des Berichtes“ durchgeführt.

Besonders die Beteiligung der Teilnehmer und das „learning by doing“ stehen vor einer umfassenden Wissensvermittlung, wobei bestimmte Ansprüche der Sachbearbeitung berücksichtigt werden müssen.

Bedingt durch die kriminalpolitischen und -strategischen Vorgaben und die interaktive Gestaltung des Unterrichts können die Zeitansätze für die Fallbearbeitungen erst im jeweiligen Zeit und Stoffplan für die folgenden Fallthemen angegeben werden:

- Leichensachbearbeitung
- Rauschgiftkriminalität

- Vermisstensachbearbeitung
- Sexualdelikte
- Brandermittlungen
- Besondere Deliktsformen

Durch die Teilnahme an Workshops außerhalb der eigentlichen Seminarzeit können individuelle Wissensdefizite eigenverantwortlich ausgeglichen werden.

3.2.5 Unterrichtsmethode

Die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei orientiert sich an modernen Lehr- und Lernmethoden, insbesondere an Methoden der Interaktion, des Trainings, der Übung und der Simulation des realen Geschehens. Zur Anwendung kommen Gruppenlernmethoden, Lernmethoden für die Einzelarbeit, Methoden zum Lernen in der Arbeit und Fernlernmethoden.

Exemplarisch - ausgerichtet auf Standardsituationen - wird auf die vielfältigen Tätigkeiten des Dienstanfängers durch ganzheitliche Bearbeitung von Fallthemen vorbereitet.

3.2.6 Leistungskontrollen

Es werden verschiedene Formen der Leistungskontrollen als Einschätzungsmöglichkeit für den Teilnehmer, aber auch als Qualitätskontrolle für die Fortbildung stattfinden, wie zum Beispiel:

- Seminararbeiten
- Vorträge und Präsentationen
- Gruppenarbeiten
- Lernzielkontrollen in Lernunterlagen
- Multiple-Choice-Tests

3.2.7 Bewertungen

3.2.7.1 Kurzbeurteilung

Die Leiter der jeweiligen Tätigkeitsbereiche in Modul B (Praktikum) erstellen eine Kurzbeurteilung. Auf der Grundlage dieser Kurzbeurteilungen entscheidet die Dienststelle, bei der das Modul B (Praktikum) abgeleistet wurde, zwei Wochen vor Beginn des Moduls C (Aufbauseminar), ob der Beamte für die Bewältigung der kriminalpolizeilichen Aufgaben geeignet erscheint. Erscheint der Beamte nicht geeignet, wird er nicht zum Modul C (Aufbauseminar) entsandt. Die personalverwaltende Dienststelle kann eine Wiederholung des Moduls B (Praktikum) auf Antrag des Beamten zulassen, wenn durch die Wiederholung der erfolgreiche Abschluss zu erwarten ist.

3.2.7.2 Lernzielkontrollen

In Modul A (Grundseminar) werden den Teilnehmern zu verschiedenen Themen Selbstlernunterlagen ausgehändigt, in denen Lernzielkontrollen enthalten sind. Diese Lernzielkontrollen bestehen aus praxisorientierten Aufgaben, insbesondere kurzen Fallgestaltungen, in denen die Inhalte der Lernunterlagen entsprechend angewandt werden müssen.

In Modul A (Grundseminar) wird festgelegt, zu welchem Thema die Lernzielkontrolle bearbeitet werden muss. Die Bearbeitung dieser Lernzielkontrolle mit mindestens drei Teilaufgaben muss spätestens vier Wochen vor Beginn des Moduls C (Aufbauseminar) der Akademie der Polizei vorliegen.

3.2.7.3 Präsentation

In Modul C (Aufbauseminar) ist durch jeden Teilnehmer eine in die unterrichteten Fallthemen integrierte Problemstellung aufzubereiten und darzustellen. Diese Präsentation soll mindestens 10 und höchstens 20 Minuten dauern und wird nach dem fachlichen Inhalt und der Präsentationsweise bewertet.

3.2.7.4 Zusammenfassende Darstellung

Nach der Behandlung jedes Fallthemas gestalten drei bis vier Seminarteilnehmer der jeweiligen Lehrgruppe eigenverantwortlich eine zusammenfassende Darstellung des Fallthemas. Hierbei sollen Themenkomplexe näher dargestellt bzw. geeignete Teilbereiche des Fallthemas durch praktische Übungen oder Vorlagen vertieft und veranschaulicht werden. Diese zusammenfassende Darstellung soll mindestens 30 und höchstens 45 Minuten umfassen. Der Beitrag jedes Teilnehmers wird einzeln bewertet. Durch diese Verfahrensweise wird jeder Teilnehmer im Verlauf von Modul C (Aufbauseminar) mindestens einmal von einer derartigen Leistungsbewertung erfasst.

3.2.8 Leistungsbewertung

Die drei Leistungskontrollen (Lernzielkontrolle, Präsentation und zusammenfassende Darstellung) werden von dem fachlich verantwortlichen Trainer nach folgenden Stufen bewertet:

- Entspricht den Anforderungen
- Entspricht nicht den Anforderungen

3.2.9 Leistungsnachweis

Die Bewertungen der drei Leistungskontrollen werden am Ende der Fortbildung zu einem Leistungsnachweis zusammengefasst. Hierdurch soll festgestellt werden, ob insgesamt eine Leistung erbracht wurde, welche

- den Anforderungen entspricht oder

- den Anforderungen nicht entspricht.

Werden in mehr als einer Leistungskontrolle die Anforderungen nicht erreicht, so gilt der Leistungsnachweis als nicht erbracht. Dies gilt auch, wenn an einer Leistungskontrolle nicht teilgenommen wurde oder die Lernzielkontrolle nicht fristgerecht (spätestens vier Wochen vor Beginn des Seminars Modul C - Aufbauseminar) an der Akademie der Polizei vorliegt.

In allen anderen Fällen entspricht die Gesamtbewertung den Anforderungen.

Über die Teilnahme an der Einführungsfortbildung Kriminalpolizei erhält der Beamte eine Bescheinigung. In dieser Bescheinigung werden die Gesamtbewertung sowie die Einzelbewertungen aufgenommen.

3.2.10 Wiederholung

Werden mehr als zwei Wochen der Fortbildung durch Krankheit oder aus sonstigen Gründen versäumt, kann die Akademie der Polizei im Einvernehmen mit der Dienststelle des Beamten die Wiederholung des versäumten Abschnitts anordnen.

Außerdem kann die Dienststelle des Beamten im Einvernehmen mit der Akademie der Polizei auf Antrag des Beamten die Wiederholung der gesamten Fortbildung zulassen, wenn der Leistungsnachweis mit „entspricht nicht den Anforderungen“ bewertet wurde und durch die Wiederholung der erfolgreiche Abschluss zu erwarten ist.

Die Fortbildung kann nur einmal wiederholt werden. Hat der Beamte den Grund des Versäumnisses nicht zu vertreten, kann die Akademie der Polizei im Einvernehmen mit der Dienststelle des Beamten eine zweite Wiederholung zulassen.

3.2.11 Seminarinhalt

Die Lernziele beschreiben das angestrebte Ergebnis, über das ein Teilnehmer am Ende des Lernprozesses verfügen soll.

Die Lerninhalte bezeichnen die fachlichen Inhalte, durch deren unmittelbare Behandlung und Erarbeitung die Lernziele erreicht werden sollen.

Tiefenstufe 1	Tiefenstufe 2	Tiefenstufe 3	Tiefenstufe 4
als gedächtnismäßige Wiedergabe des Gelesenen (Reproduktion)	als selbstständige Verarbeitung und Ordnung des Gelesenen (Reorganisation)	als Übertragung des Gelesenen auf andere Zusammenhänge (Transfer)	als kritische Verwertung des Gelesenen sowie das Finden neuer Lösungsansätze (Problemlösung)
kennen	verstehen	anwenden	beurteilen
informiert sein	begreifen erfassen erkennen	beherrschen durchführen	analysieren bewerten einschätzen

Abb. 1: Tiefenstufen

3.3 Selbstlernunterlagen

Mit Hilfe von Selbstlernunterlagen, die den Seminarteilnehmern während des Grundseminars (Modul A) ausgehändigt werden, bereiten sich die künftigen Kriminalisten auf das Aufbauseminar (Modul C) vor.

Zur Bewältigung der Lernzielkontrollen wird empfohlen, sich während des Praktikums (Modul B) mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Auch sollten Fachliteratur, die Recherche in Polizei Online oder die Unterstützung der Hotline der Akademie der Polizei zu Hilfe genommen werden.

4 Generelle Aspekte bei Ein- und Durchführung von Blended Learning

In diesem Kapitel werden generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen dargestellt. Die Fragen lauten: „Was ist Blended Learning?“, „Was sind die Grundfragen bei der Konzeption und Umsetzung von Blended-Learning- Maßnahmen?“ und „Welche Schritte sind bei der Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen zu beachten?“.

4.1 Begrifflicher Hintergrund

Bezüglich der Kombination von Methoden und Medien im Lernbereich haben sich in den vergangenen Jahren verschiedene Begrifflichkeiten herausgebildet. Verbreitet sind vor allem die Begriffe „Blended Learning“, „Lernen im Medienverbund“ und „hybride Lernarrangements“, wobei sich der zuerst genannte Begriff am stärksten durchgesetzt hat.

Der Begriff „Blended Learning“ entstammt dem Vokabular der Learning Industry und hat sich inzwischen auf breiter Basis bei Anbietern und Anwendern etabliert. Zudem findet er Verwendung in wissenschaftlichen Büchern, etwa in „E-Learning im Unternehmen“ von Andrea Back, Oliver Bendel und Daniel Stoller-Schai (vgl. [Back/Bendel/Stoller-Schai 2001]). Von Lillian Swider, Präsident der LPS Associates, stammt folgende Aussage, die den Begriff „Blended Learning“ zu erhellen vermag:

Integrated or blended learning refers to a mix of delivery methods, which may include traditional classroom (face-to-face), asynchronous (self-paced, anytime, anyplace, Web-based), and synchronous (virtual classroom, same time, anyplace, Web-based) learning. It's with the use of integrated learning strategies that corporations have leveraged the best that technology has to offer in accelerating learning and knowledge sharing throughout their enterprises. [Swider 2000]

Im Rahmen von Blended-Learning-Maßnahmen werden demnach - nach diesem Verständnis - Formen elektronisch unterstützten Lernens mit traditioneller Aus- und Weiterbildung verbunden und verschiedene Methoden und Medien kombiniert.

[Sauter/Sauter 2002, 66] definieren Blended Learning wie folgt:

Blended Learning [...] ist ein integriertes Lernkonzept, das die heute verfügbaren Möglichkeiten der Vernetzung über Internet oder Intranet in Verbindung mit „klassischen“ Lernmethoden und -medien in einem sinnvollen Lernarrangement optimal nutzt. Es ermöglicht Lernen, Kommunizieren, Informieren und Wissensmanagement, losgelöst von Ort und Zeit in Kombination mit Erfahrungsaustausch, Rollenspiel und persönlichen Begegnungen in klassischen Präsenztrainings.

Unklar ist bei dieser Definition, warum auf der Seite der Informations- und Kommunikationstechnologien lediglich vernetzte und damit verteilte Strukturen zugelassen werden. Der Begriff des Blended Learning sollte gerade eine gewisse Offenheit - auch in dieser Hinsicht - implizieren.

Der Begriff „Lernen im Medienverbund“ wird beispielsweise in dem von Helmut Felix Friedrich, Gunther Eigler und Heinz Mandl herausgegebenen Buch „Multimediale Lernumgebungen in der betrieblichen Weiterbildung“ (vgl. [Friedrich/Eigler/Mandl 1997, Einleitung]) verwendet. Auch in verschiedenen Organisationen und Einrichtungen - vor allem der öffentlichen Hand - ist das Wort verbreitet. Vom Lernen ausgehend, wird die Kombination von Medien und Methoden betont und meist auch explizit auf die Einbindung von Neuen Medien Bezug genommen.

Der Begriff des hybriden Lernarrangements wurde wesentlich von Michael Kerres geprägt; nach Kerres interessieren E-Learning und mediengestütztes Lernen „zunehmend als Element in hybriden Lernarrangements, bei denen technologiebasierte Lernangebote mit verschiedenartigen personalen Dienstleistungen kombiniert werden, um eine möglichst hohe Effektivität und Effizienz zu erreichen“.

Lernen mit digitalen Medien bietet gegenüber bisherigen Ansätzen eine höhere Flexibilität im Hinblick auf Zeit, Ort und Geschwindigkeit des Lernens. Dieser Aspekt kommt vor allem dann zum Tragen, wenn die neuen mediengestützten Verfahren nicht als Alternative zu konventionellen Lehr-Lernformen betrachtet werden, sondern didaktisch begründet mit anderen Formen, wie Seminaren, etc., kombiniert werden. Es wird in diesem Zusammenhang vom *blended learning* oder von hybriden Lernarrangements gesprochen. Mediengestütztes Lernen sollte nicht als Ersatz von konventionellem Unterricht [,] aber auch nicht nur als *add-on* zu üblichen Lernformen betrachtet werden. Die neuen Lernangebote implizieren Potenziale zu *anderen* Lernformen und machen damit auch ganz andere Formen der Lernorganisation und des Bildungsmanagements notwendig. [Kerres 2002, 4]

Kerres setzt also „hybride Lernarrangements“ und „Blended Learning“ explizit gleich und weist auf die besondere Reichweite integrierter Lösungen hin.

Insgesamt kann man sagen, dass die Begriffe „Blended Learning“, „Lernen im Medienverbund“ und „hybride Lernarrangements“ auf ähnliche Gegenstände zielen. Während „Blended Learning“ und „Lernen im Medienverbund“ von der Begriffsstruktur her das Lernen in den Vordergrund rücken, spricht der Begriff des hybriden Lernarrangements die Kombination der Methoden und Medien im Lernbereich an. In allen Definitionen wird von einem Mix verschiedenartiger Methoden bzw. traditionellen und elektronischen Medien ausgegangen.

Der Einfachheit halber wird in der vorliegenden Studie der Begriff „Blended Learning“ bevorzugt; es wird aber immer wieder notwendig sein, auch die anderen Begriffe zu verwenden.

Folgende Definition wird für den Gebrauch in der vorliegenden Studie vorgeschlagen (vgl. auch [Back/Bendel/Stoller-Schai 2001, 217 ff.], [Back/Bendel/Stoller-Schai 2001, 288] und [Back/Bendel/Stoller-Schai 2002, 30]):⁵

Blended Learning ist die Kombination von verschiedenartigen Methoden und Medien im Rahmen von Lernmaßnahmen, wobei stets E-Learning-Ansätze mit einbezogen werden; die Kombination geschieht dabei i.d.R. nicht zufällig, sondern zielorientiert und im Sinne der optimalen Gestaltung bzw. Optimierung einer Lernmaßnahme.

Damit ist zum einen dem Anspruch auf Methodenintegration, zum anderen der obligatorischen Berücksichtigung einer digitalen Komponente Rechnung getragen.

4.2 Didaktisches Design von Blended Learning

Bei der Konzeption und Umsetzung von Blended-Learning-Maßnahmen interessiert zunächst die Frage, welche Methoden und Medien bzw. Technologien und Systeme zum Einsatz kommen sollen. Kerres „wendet sich gegen die Annahme, dass bestimmte Medien oder Methoden *an sich* im Vergleich zu anderen irgendwie vorteilhaft seien“ [Kerres 2002, 3]:

Es wird vielmehr davon ausgegangen,

(1) dass die notwendigen Bestandteile eines Lernangebotes immer von den Rahmenbedingungen des sich jeweils stellenden didaktischen Problems abzuleiten sind und

(2) dass die besondere Qualität und auch Effizienz eines Lernangebotes vor allem in der Kombination von Elementen unterschiedlicher methodischer und medialer Aufbereitung zum Tragen kommt.

[Kerres 2002, 3]

Das zentrale (medien-)didaktische Problem bei hybriden Lernarrangements ist nun nach [Kerres 2002, 8], wie sich didaktisch-methodische Elemente so kombinieren lassen, dass einerseits pädagogische Ziele und andererseits ein Kosten-Nutzen-Optimum (Effizienz) erreicht werden.

⁵ Vorausgesetzt wird bei dieser Definition ein gewisses Verständnis von E-Learning. Nach [Bendel/Stoller-Schai 2001, 164 f.] kann E-Learning „begriffen werden als Lernen, das mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bzw. speziellen Lerntechnologien sowie mit Lernsystemen unterstützt bzw. ermöglicht wird. Mehr und mehr etabliert sich *E-Learning* als Oberbegriff für alle Formen und Funktionen des IKT-basierten Lernens wie *Computer Based Training (CBT)* [...] oder *Web Based Training (WBT)* und zielt auf ganz unterschiedliche Aspekte und Phänomene auf der Technologie-, System-, Prozess- und Strategieebene ab.“

Es wird deutlich, dass für diese professionelle Aufgabe keine einfachen Algorithmen existieren, mit denen solche Probleme gelöst werden könnten. Das Arrangement solcher Lernumgebungen ist ein gestalterisches Problem, das sich mit dem Begriff „didaktisches Design“ umreißen lässt. [Kerres 2002a, 8]

In der Tat sind einfache, übertragbare Modelle kaum möglich. Jede Blended-Learning-Maßnahme muss an den konkret gegebenen Zielen und Rahmenbedingungen ausgerichtet werden.

4.3 Schritte zur Planung und Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen

Für die Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen empfiehlt sich ein Vorgehen, das einerseits genügend Gestaltungsfreiheit für die individuellen Anforderungen und Eigenheiten des Projekts bietet und andererseits alle Einflussfaktoren berücksichtigt. Als generelles Planungsinstrument kann man folgende Tabelle heranziehen:

Nr.	Schritt	Fokus
1	Klärung der Projektziele	Klärung der Ziele der Lernmaßnahme bzw. der Projektziele
2	Klärung der Rahmenbedingungen	Klärung aller Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die für das Projekt relevant sind
3	Definition der Lerninhalte und –ziele	Definition der Lerninhalte und -ziele der Lernmaßnahme unter Berücksichtigung inhaltlicher und formaler Aspekte
4	Auswahl von Methoden und Medien	Auswahl von Methoden und Medien
5	Kombination von Methoden und Medien	Kombination der Methoden und Medien
6	Planung der Evaluation	Klärung der Ziele und Möglichkeiten der Evaluation

Abb. 2: Schritte zur Planung und Konzeption von Blended-Learning-Maßnahmen

Mit Hilfe dieses Planungsinstruments lassen sich Blended-Learning-Maßnahmen systematisch bewältigen. Nach der Klärung der Projektziele kann bei jedem Schritt auf die Ergebnisse des vorhergehenden Schritts zurückgegriffen und die konsequente Fortführung überprüft werden.⁶

⁶ Weitere Vorgehensmodelle finden sich etwa bei [Kerres 2001, 15] oder [Valiathan 2002].

5 Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen

In diesem Kapitel werden die Rollen der verschiedenen Personen und Gruppen in der neuen EFK untersucht. Folgende Frage steht im Vordergrund: „Wie stellen sich die neuen, durch Blended Learning veränderten Rollen in der Polizei Baden-Württemberg dar und welche Konsequenzen können aus ihnen abgeleitet werden?“

5.1 Rollen

Der Begriff der Rolle ist sehr vielschichtig. In der Soziologie bezeichnet man damit ein System von Verhaltensweisen, die durch die Erwartungen und Vorgaben der Gesellschaft dem Einzelnen gemäß seiner sozialen Position abverlangt werden. Allgemeiner kann man Rollen auch als Verantwortungen, Aufgaben, Eigenschaften und Verhaltensweisen von Personen und Gruppen in einem bestimmten Kontext und unter einer bestimmten Zielsetzung bezeichnen.

Als „Rollen“ werden Verantwortungen, Aufgaben, Eigenschaften und Verhaltensweisen von Personen und Gruppen in einem bestimmten Kontext und unter einer bestimmten Zielsetzung bezeichnet.

Mit den Rollen verbunden sind Kompetenzen (z.B. Medienkompetenz), Verhalten (z.B. Eigeninitiative) und Selbstverständnis (z.B. Selbstverantwortung). Aus den Rollen können bestimmte Konsequenzen abgeleitet werden, etwa die Notwendigkeit zur Qualifizierung.

Rollen verändern sich durch externe Faktoren (Umwelt im weitesten Sinne, strukturelle Veränderungen, inhaltliche Neuausrichtung), die Träger der Rollen (persönliche Neuausrichtung, Kompetenzerwerb und -verlust) und eine Neubestimmung der Rollen selbst (Änderung bei der Verantwortung, Aufgabenerweiterung und -einschränkung).

Folgende Rollen bestehen in Bezug auf die EFK:

- Bildungsverantwortliche
- Vorgesetzte
- Praxisbegleiter
- IT-Verantwortliche⁷
- Plattformverantwortliche

⁷ Verantwortliche der Polizeidienststellen und von Digital Spirit.

- Autoren⁸
- Trainer/Tutoren
- Lernende bzw. Benutzer

Diese Rollen sind für die Handlungsempfehlungen in den verschiedenen Kapiteln wichtig. Vertieft dargestellt werden im Folgenden lediglich die Rollen Vorgesetzte, Trainer/Tutoren und Lernende bzw. Benutzer.⁹ In Kapitel 11 wird zusätzlich die neue Rolle Partner untersucht, die Überschneidungen mit verschiedenen der oben genannten Rollen hat.

5.2 Vorgesetzte

Die Teilnehmer der EFK absolvieren ein Praktikum in den Dienststellen der Polizei Baden-Württemberg. Die Vorgesetzten der Dienststellen sind auf diese Weise indirekt in die EFK involviert. Bei einer Umsetzung der EFK als Blended-Learning-Maßnahme ändert sich die Rolle der Vorgesetzten. Damit zusammenhängend müssen in den Dienststellen verschiedene Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein effektives Lernen der Teilnehmer im Praktikum gewährleisten.

Folgende Veränderungen in der Rolle ergeben sich bzw. folgende Voraussetzungen müssen in den Dienststellen geschaffen werden:

- Grundverständnis

Die Vorgesetzten müssen ein Grundverständnis in Bezug auf Blended Learning haben. Damit ein einheitliches Bild in allen Dienststellen geschaffen wird, muss eine frühzeitige Information erfolgen. Zudem muss eine intensive Kommunikation zwischen den Beteiligten stattfinden, um etwaige Uneinigkeiten und Inkonsistenzen zu berücksichtigen und auszugleichen.

- Unterstützung

Die Vorgesetzten müssen Blended Learning als mögliche Form der Aus- und Weiterbildung anerkennen und unterstützen. Auch hier sind Maßnahmen der Information und Kommunikation notwendig.

- Freistellung

Im Praktikum wird für die EFK-Teilnehmenden pro Woche ein Lernaufwand von 3 Stunden anfallen. Der Vorgesetzte muss diese Zeit den Praktikanten zur Verfügung stellen und in den Dienstplan einrechnen. Der Teilnehmer soll die Zeit vollständig nutzen können.

⁸ Gemeint sind Autoren der Polizei Baden-Württemberg und externe Autoren.

⁹ Bei den verschiedenen Sitzungen von Polizei BaWü, Innenministerium BaWü und CC E-Learning wurde eine Beschränkung auf diese Rollen beschlossen.

- Infrastruktur

Der Einsatz von E-Mail und Diskussionsforen und die Verwendung von WBTs/CBTs erfordern einen bestimmten Stand der Infrastruktur. Es sind Netzanbindungen einzurichten und multimediafähige Rechner zur Verfügung zu stellen.

- Arbeitsplatz

In den Polizeidienststellen ist eine Zugangsmöglichkeit zu den Systemen zu gewährleisten. Idealerweise werden von den übrigen Büroräumlichkeiten abgetrennte Lernstellen geschaffen, wo die Teilnehmer effektiv an ihren Aufgaben arbeiten können. Alternativ ist am normalen Arbeitsplatz für die Möglichkeit ungestörten Lernens zu sorgen.

- Communities

Durch die Vernetzung über Diskussionsforen wird es möglich, Communities und damit auch Expertennetzwerke einzurichten. Der Vorgesetzte muss über die Grundfunktionen der Communities Bescheid wissen, diese unterstützen und sich nach Möglichkeit in die Expertennetzwerke einbringen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Informierung der Vorgesetzten bezüglich der geplanten Schritte (Grundidee, Konzept, Grundverständnis, Grundfunktionen der Medien, nächste Schritte)
- Kommunikation mit den Vorgesetzten der Dienststellen (Rollen, Freistellung, Infrastruktur, Arbeitsplatz, Expertennetzwerk)
- Abänderung von Richtlinien, Verordnungen und Gesetzen
- Strategische Verankerung der Maßnahmen in die Gesamt- und Personalstrategie

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für Blended-Learning-Aktivitäten während der Arbeitszeit
- Zurverfügungstellung der Infrastruktur
- Zurverfügungstellung eines geeigneten Arbeitsplatzes
- Teilnahme an Communities

5.3 Trainer/Tutoren

Durch die neu konzipierte Blended-Learning-Maßnahme stehen die Trainer einem Wandelprozess gegenüber, in dem sie sich von einigen traditionellen Ansätzen trennen und diese durch medienunterstützte Methoden ersetzen müssen. Die Einführung von E-Learning-Elementen in die bestehende Aus- und Weiterbildung stellt nicht nur ein technisches Implementierungsprojekt dar, sondern ist in erster Linie ein sozialer Prozess, der auch bei Trainern Unsicherheit, Befürchtungen und übertriebene Erwartungen erzeugen kann.

Folgende Voraussetzungen bei Trainern und Tutoren müssen im Hinblick auf die Realisierung der Blended-Learning-Maßnahmen gegeben sein:

- Medienkompetenz

Die Trainer müssen sich mit dem Computer als neuem Lernmedium intensiv auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung bezieht sich eingeschränkt auf technische Fragen, insbesondere aber auf methodische und didaktische Herausforderungen. Der Trainer muss in der Lage sein, Inhalte in das System einzustellen; er muss weiterhin wissen, wie er Inhalte in Bezug auf Lern-effizienz und -effektivität optimal aufbereitet.

- E-Tutoring

Die Trainer stellen in das Diskussionsforum Aufgaben ein, die von den Lernenden gelöst werden sollen. Der Prozess der Aufgabenbearbeitung muss dabei von den Trainern und Tutoren während ihrer Arbeitszeit betreut werden. Dabei sind elektronische Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen. Ansätze dieser Art beinhalten auch eine veränderte Form des Feedbacks in schriftlicher Form. Ad-hoc-Antworten sowie spontane Reaktionen in bestimmten Situationen entfallen.

- Teammanagement

Werden Aufgaben im Diskussionsforum im Team, also über Formen kollaborativen Lernens und Arbeitens, gelöst, kommt dem Trainer zusätzlich die Rolle eines virtuellen Teambetreuers zu. Einerseits hat er die Aufgabe, die Gruppe zur Aufgabenerfüllung und Zielerreichung zu führen, andererseits muss er die soziale Integration und das Zusammenhalten der Teammitglieder fördern.

- Informationstransparenz

E-Lernende haben hohe Anforderungen im Hinblick auf Informationstransparenz, z.B. bezüglich Kursorganisation und -ablauf. Deshalb sollten Trainer darauf achten, ihre eingestellten In-

formationen aktuell zu halten, Struktur in ihre Aufgaben zu bringen und Änderungen im Kursablauf frühzeitig zu kommunizieren.

Um das Blended-Learning-Projekt erfolgreich implementieren und anschließend evaluieren zu können, müssen eventuell vorhandene Vorbehalte auf Seiten der Trainer abgebaut werden. Drei Maßnahmen sind dabei grundsätzlich erfolgsversprechend:

- Die Trainer werden frühzeitig in die Konzeption und Entwicklung des Blended-Learning-Arrangements eingebunden.
- Durch Schulungen werden die Lehrenden in das veränderte Lehr- und Lernumfeld eingeführt.
- Ein positives innerbetriebliches Klima bzw. die Unterstützung durch verantwortliche Stellen flankieren die Umstellung.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Aktive Einbindung der Trainer in den Produktions- und Einführungsprozess
- Bedarfserhebung bei Trainern hinsichtlich der Schulungsmaßnahmen
- Schulung der Trainer bezüglich Medienkompetenz (technische Fragen, Einstellen von Content, methodische und didaktische Fragen)
- Schulung der Trainer in Bezug auf E-Tutoring (Betreuung von Teilnehmern, Feedback)
- Schulung der Trainer in Bezug auf Teammanagement (Teambuilding, Coaching)
- Einbindung der Trainer
- Schulung der Trainer in Bezug auf Fragen des Change Management und der Lernkultur
- Schaffung eines positiven innerbetrieblichen Klimas

Trainer/Tutoren

- Schaffung von Informationstransparenz

5.4 Lernende

Die Lernenden stehen bei der Konzeption von E-Learning- und Blended-Learning-Maßnahmen im Mittelpunkt des Geschehens. Mit Hilfe von IKT und multimedialen Tools soll das Lernen flexibler, bedürfnisgerechter und effektiver werden.

Die auf dem Internet oder Computer basierenden asynchronen Technologien und Systeme ermöglichen es dem Lernenden, frei von Zeitbarrieren und an jedem Ort, an dem sich ein Internetzugang oder ein PC befindet, zu lernen. Der Lernende ist somit nicht durch Faktoren wie Vortragszeiten von Dozierenden und Seminarort beeinträchtigt.

Neben der zeitlichen und geografischen Flexibilität besteht für den Lernenden auch die Möglichkeit, seinen Bedürfnissen und Wissenslücken entsprechend sein Wissen zu erweitern. Durch individuelle Lernpfade, also das bedarfsgerechte Navigieren zwischen vorgegebenen Inhalten, Simulationen und Tests, bieten sich dem Lernenden vielfältige Möglichkeiten, die Lernziele zu erreichen.

Die durch E-Learning entstehende Flexibilität für den Lernenden bringt auch einige neue Verantwortungsbereiche mit sich. Die intrinsische Motivation, also das eigene „Wollen“, muss zusammen mit Selbstverantwortung und Selbständigkeit in einem hohen Maße vorhanden sein, damit ein Vorankommen im Lernstoff gewährleistet ist. Dies bedeutet, dass die Lernenden eine aktive Rolle im Lernprozess einnehmen und erkennen, dass das Zustandekommen von qualitativ hochstehenden Lernergebnissen wesentlich von ihnen selbst beeinflusst wird. Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger, dass der Lernende „das Lernen lernt“.

Zu den benötigten Fähigkeiten, sich in einer Blended-Learning-Landschaft erfolgreich bewegen zu können, zählen im Wesentlichen:

- Medienkompetenz

Der Lernende muss über einen effektiven Umgang mit Neuen Medien, insbesondere mit Polizei Online und den angebotenen CBTs und WBTs, verfügen. Darüber hinaus gehören zu dieser Kompetenz die Gestaltung von Medien (z.B. Präsentationen) und ein kritischer Umgang mit Informationen, die durch diverse Medien vermittelt werden (z.B. Urheberfragen, Qualität der Beiträge etc.).

- Kollaboratives Lernen

Das Lernen im Team über kollaborative Technologien verlangt eine eigene Kompetenz und Sorgfalt. Die Prozesse müssen technisch beherrscht, vor allem aber in Bezug auf Wirkung und Folgen eingeschätzt werden können. Äußerungen im Diskussionsforum z.B. sind dauerhaft festgehalten und damit einer dauerhaften Rezeption und Beurteilung ausgesetzt.

- Netiquette

Das korrekte Verhalten in öffentlichen Räumen ist wichtig vor dem Hintergrund persönlicher Rücksichtnahme, professioneller Abläufe und rechtlicher Fragen. Verbindliche, deutlich kommunizierte Regeln unterstützen die Einhaltung bestimmter Verhaltensweisen.

- Zeitmanagement

Durch die Integration von E-Learning in das Praktikum müssen alle Lernaktivitäten unter Berücksichtigung einer konsequenten Zeitplanung möglichst optimal in die bestehenden Aufgabenbereiche dieser Phase integriert werden. Dies kann durch eine strikte Zeitvorgabe seitens der Trainer positiv unterstützt werden.

- Selbstgesteuertes Lernen

Die Fähigkeit des selbstgesteuerten Lernens soll die Lernenden in die Lage versetzen, den eigenen Bildungsbedarf zu analysieren, Ziele zu formulieren und selbständig Materialien und Inhalte aufzufinden.

Durch kollaborative Technologien wie das Diskussionsforum wird die ortsübergreifende, gemeinsame Erarbeitung von Aufgabenstellungen erleichtert und die Bildung von virtuellen Teams oder Communities gefördert. Diese Communities können sich in der Folge zu Expertennetzwerken entwickeln, in denen Daten, Informationen und Wissen dienststellenübergreifend und tagesaktuell ausgetauscht und aufbereitet werden können.

Aufgrund der FH-Ausbildung der meisten Teilnehmenden der EFK kann vorausgesetzt werden, dass die Notwendigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln den Lernenden heute kaum noch vor Probleme oder unbekannte Hindernisse stellt. Der sichere Umgang mit E-Mail (z.B. Attachments anhängen) und dem Internet als Daten- und Informationsspeicher sollte vorausgesetzt werden können.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Schulung der Lernenden in Bezug auf Medienkompetenz (Einstieg in Polizei Online, Einstieg in EFK Online, Umgang mit WBTs/CBTs)
- Schulung der Lernenden in Bezug auf die Nutzung von kollaborativen Technologien (Benutzung von Diskussionsforen)

- Information und Kommunikation hinsichtlich der Einhaltung der Netiquette
- Schulung der Lernenden in Bezug auf Zeitmanagement (Umgang mit Zeitressourcen, Einbindung von Lernaktivitäten in die Arbeitszeit)
- Initiierung einer Lernprofilerhebung (Stärken-/Schwächenanalyse)

6 Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich

Das vorliegende Kapitel beschreibt die Integration von Maßnahmen bei der neu konzipierten Einführungsfortbildung Kriminalpolizei. Folgende Frage muss behandelt werden: „Welche Komponenten in welcher Kombination soll die Blended-Learning-Maßnahme EFK enthalten?“

Zunächst werden die Ziele der neuen EFK festgestellt. Dann werden die Rahmenbedingungen genannt. Datengrundlage sind die zur Verfügung gestellten Materialien sowie die Interviews mit Key Persons der Polizei Baden-Württemberg (s. Anhang). Schließlich werden neue Maßnahmen für die EFK vorgeschlagen und erklärt, und zwar sowohl in Bezug auf die Vorbereitung als auch hinsichtlich der eigentlichen Durchführung. Dabei werden Ziele und Rahmenbedingungen berücksichtigt.

6.1 Ziele

Im Hinblick auf die Neuausrichtung der EFK wurden von der Polizei Baden-Württemberg verschiedene Ziele vorgegeben. Insgesamt geht es darum, die Nachhaltigkeit der Aus- und Weiterbildung in der Polizei Baden-Württemberg zu fördern. Folgende Ziele können aufgeführt werden:

- A) Die Blended-Learning-Maßnahme EFK soll nach Möglichkeit kürzer als die bisherige Lernmaßnahme EFK sein.
- B) Die Problemlösungsgemeinschaften in der Polizei Baden-Württemberg waren bisher immer örtlich zentriert und sollen nun - auch mit Hilfe der Weiterbildungen - zu landesweiten Communities vergrößert werden.
- C) Polizei Online soll - auch über den Einsatz in der EFK - als Instrument der Information und Kommunikation ins Bewusstsein der Mitarbeiter gebracht und von diesen verstärkt verwendet werden.
- D) Medienkompetenz soll im Allgemeinen und in Bezug auf bestimmte Anwendungen gefördert werden, vor allem bei Trainern/Tutoren und Lernenden; dazu gehört insbesondere die Betreuung bzw. Benutzung von Lernanwendungen.
- E) Die Selbständigkeit beim Lernen und Arbeiten in der Polizei soll gefördert und unterstützt werden.

Die Ziele werden im Folgenden „Ziel A, B, C etc.“ genannt.

Die aufgelisteten Ziele sind einerseits klar und deutlich formuliert, andererseits auch insofern vage, als sie einen gewissen Spielraum zulassen. Sie sind insgesamt durchaus realistisch; eine starke Verkürzung der EFK ist allerdings kaum möglich, zumal sie bereits vor kurzem einer erheblichen zeitlichen Straffung unterzogen wurde.

6.2 Rahmenbedingungen

Im Hinblick auf die Neuausrichtung der EFK wurden von der Polizei Baden-Württemberg verschiedene Rahmenbedingungen gesetzt:

- A) Lerninhalte und -ziele der Blended-Learning-Maßnahme EFK müssen den Inhalten und Zielen der bisherigen Lernmaßnahme EFK entsprechen.
- B) Qualität und Intensität der Blended-Learning-Maßnahme EFK müssen hoch bzw. dem Niveau der bisherigen Lernmaßnahme EFK adäquat sein.
- C) Der Polizeiberuf ist ein Erfahrungsberuf; es dürfen also in der neuen EFK die Möglichkeiten, grundlegende Erfahrungen zu sammeln, nicht beschnitten werden.
- D) Bei der Konzeption der neuen EFK ist auf die gegenwärtige Infrastruktur und ein beschränktes Budget Rücksicht zu nehmen.¹⁰

Die Rahmenbedingungen werden im Weiteren „Rahmenbedingung A, B, C etc.“ genannt.

Die Rahmenbedingungen sind wiederum einerseits klar und deutlich formuliert, andererseits in gewisser Weise vage. Sie schränken Möglichkeiten einer starken Innovation relativ stark ein, da an verschiedenen Gegebenheiten festgehalten werden muss.

6.3 Vorbereitung der EFK

Zur Vorbereitung der neuen EFK müssen diverse Anwendungen produziert, eingerichtet oder angepasst werden. Teilweise können die Anwendungen in Polizei Online integriert werden. Weiterhin sind begleitende Maßnahmen zu entwickeln.

Zunächst ist EFK Online - die Beschreibung der EFK über Polizei Online - anzupassen. Weiterhin ist ein WBT/CBT mit Lerninhalten zur EFK zu erstellen und ein Diskussionsforum einzurichten. Kennenlernspiele sind auszuwählen und vorzubereiten. Im Hinblick auf die Jahrgangswebsite und die in Modul A und B zu erledigenden Aufgaben sind erste Entwürfe zu entwickeln. Für den Umgang im Diskussionsforum und grundsätzlich für die Foren der Polizei Baden-Württemberg ist eine Netiquette aufzustellen und vorzugeben.

6.3.1 EFK Online

Momentan wird über Polizei Online eine webbasierte Information zur Einführungsfortbildung Kriminalpolizei, EFK Online, zur Verfügung gestellt. Neben aktuellen Informationen und einer Kurzbeschreibung der Lernmaßnahme finden sich dort Angaben zu Vorschriften, Lehrplan, Fallthemen/Lernziele und Dozenten. Zudem wird ein Diskussionsforum angeboten.

¹⁰ Genaue und verbindliche Angaben wurden hierbei allerdings nicht gemacht.

EFK Online entspricht nicht dem State-of-the-Art und muss an bestehende Standards angepasst werden. Insbesondere sind zu überarbeiten:

- Gestaltung (Einheitlichkeit des Erscheinungsbilds, Farben, Schriften, Abstände, Tabellen etc.)
- Navigation (Home-Button)
- Hypertextifizierung und Modularisierung (Aufteilung der Information in überschaubare, miteinander verlinkte Module)
- Inhalte (Aufwertung der Beschreibungen und Einführungen)

Auch die downloadbaren Unterlagen sind einer formalen und inhaltlichen Qualitätskontrolle zu unterziehen.

Ziel ist es insgesamt, eine moderne, ansprechende, funktionale und hochwertige Anwendung zu erhalten. Der Benutzer muss sich für das Produkt interessieren, er muss es nach möglichst kurzer Zeit beherrschen, und er muss bereit sein, es immer wieder zu verwenden.

In EFK Online ist auf das WBT/CBT hinzuweisen bzw. mit der Anwendung zu verlinken.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Plattformverantwortliche

- Überarbeitung von EFK Online

Bildungsverantwortliche

- Evaluation von EFK Online



Abb. 3: Seite Lehrplan von EFK Online

6.3.2 WBT/CBT

Über ein neu produziertes WBT sollen Inhalte aus der EFK vermittelt werden.

Das WBT kann über Polizei Online bzw. EFK Online zur Verfügung gestellt werden. Die WBT-Dateien werden auf eine CD-ROM überspielt, damit in der Form eines CBT zusätzlich eine Offline-Anwendung vorliegt. Teilnehmer der EFK, die einen privaten Computer besitzen, sind damit nicht auf eine Internetanbindung angewiesen und können lokal arbeiten.¹¹

Das WBT/CBT wird aus den Grundlagen der Fallthemen (Leichensachbearbeitung, Rauschgiftkriminalität, Vermisstensachbearbeitung, Sexualdelikte, Brandermittlungen und Besondere Deliktformen) erstellt. Der Grundlagenstoff wird in erster Linie den Selbstlernunterlagen entnommen; es können auch Grundlagen aus Modul A und C einfließen.

Der Grundlagenstoff soll hypermedial - textuell und visuell - aufbereitet werden. Um den Teilnehmer aktiv zu fordern, sollen Interaktionen möglich sein. Mit Hilfe von Tests kann das Verständnis

¹¹ Aktuelle Informationen müssen auf jeden Fall über das WBT aufgerufen werden, und auch die Nutzung des Diskussionsforums muss natürlich online erfolgen.

der Inhalte überprüft werden. Teile des Grundlagenstoffs können auch in statischer Form, etwa als PDF-Files, realisiert werden. Diese Dokumente können ausgedruckt und als Selbstlernunterlagen z.B. nach Hause genommen werden.

Die Erstellung des WBT ist nach Möglichkeit Aufgabe eines professionellen externen Teams (Outsourcing durch Beauftragung externer Anbieter). Zwar muss einerseits Rahmenbedingung D (Rücksichtnahme auf gegenwärtige Infrastruktur und beschränktes Budget) beachtet werden. Andererseits ist Rahmenbedingung B einzuhalten (Qualität der neuen EFK muss hoch bzw. adäquat sein).

Folgende Punkte können für die Produktion des WBT/CBT angeführt werden:

- Das WBT/CBT enthält den Grundlagenstoff aus den Fallthemen in gut verständlicher Form.
- Das Produkt soll den Teilnehmern als ebenso vollwertige wie nützliche Lösung zur Verfügung stehen.
- Es soll einen Mehrwert gegenüber den traditionellen Materialien schaffen.
- Das WBT/CBT soll ein modernes, ansprechendes, funktionales und hochwertiges E-Learning-Produkt sein.
- Es soll Interesse für weitere Produkte dieser Art wecken.

Ein didaktisches Konzept und ein Drehbuch sind vom externen Team auszuarbeiten, insbesondere auch unter Beachtung der Rahmenbedingung D (Rücksichtnahme auf gegenwärtige Infrastruktur und beschränktes Budget).

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Evaluation von Anbietern
- Beauftragung eines externen Anbieters (Produktion WBT/CBT)
- Evaluation des WBT/CBT

Autoren (extern)

- Erstellung eines didaktischen Konzepts, Erstellung eines Drehbuchs, Erstellung von WBT/CBT

6.3.3 Diskussionsforum

Auf Polizei Online bzw. über EFK Online soll weiterhin ein Diskussionsforum eingerichtet werden, das speziell den Teilnehmern der EFK zur Verfügung steht.

Das Diskussionsforum soll verschiedene Funktionalitäten enthalten:

- Threads dienen der zeitlichen und thematischen Ordnung der Beiträge. Sie bilden den Verlauf von Diskussionen ab und erlauben eine schnelle Übersicht über den Stand der Diskussion und eine Rekonstruktion der Vorgänge.
- Als Metadaten des Beitrags müssen mindestens Name, Datum und Bezug automatisch vom System generiert werden.
- Möglich sein muss das Anhängen von Attachments, etwa von Dokumenten und Bildern.
- Wünschenswert sind weiterführende Funktionen, die Teilnehmer anziehen und zur Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themen bringen. Beispielsweise können über Online Voting Teilnehmer selbst Abstimmungen herbeiführen und an solchen teilnehmen.
- Das Diskussionsforum muss bestimmte Sicherheitsbedingungen erfüllen; insbesondere soll es nicht von Unbefugten - auch innerhalb der Polizei - einsehbar sein.

Unterschieden werden kann zwischen einem Aufgabenteil und einem allgemeinen Diskussionsraum. Der Aufgabenteil dient dem Stellen von Aufgaben durch den Trainer/Tutor, dem Einstellen von Lösungen und Leistungen durch den Lernenden und der Diskussion der Aufgaben. Der Diskussionsteil ist für die allgemeine Diskussion zwischen den Teilnehmern da.

Das Diskussionsforum kann von Experten der Polizei Baden-Württemberg eingerichtet und technisch überprüft werden. Bei besonderen Herausforderungen und Problemen - etwa hinsichtlich des Sicherheitskonzepts - können Externe hinzugezogen werden.

Zugriff zum Diskussionsforum erhalten Trainer/Tutoren und Teilnehmer der EFK. Im Aufgabenteil soll nur der Trainer/Tutor eine „Diskussion“ eröffnen können. Alle Beteiligten haben lesenden und - ab der zweiten Thread-Ebene - schreibenden Zugriff.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Plattformverantwortliche und IT-Verantwortliche

- Einrichten des Diskussionsforums

- Evaluation des Diskussionsforums (Funktionalität)
- Überprüfung des Diskussionsforums (Technologie)

Trainer/Tutoren

- Betreuung des Diskussionsforums (E-Tutoring und Teammanagement)

6.3.4 Kennenlernspiele

In Modul A sollen Kennenlernspiele durchgeführt werden, damit die Teilnehmer soziale Bindungen aufbauen und Hemmungen bei der gemeinsamen Benutzung von Neuen Medien abbauen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Zusammenstellen geeigneter Kennenlernspiele

6.3.5 Jahrgangswebsite

In Modul A soll eine Jahrgangswebsite erstellt werden, die die Profile der Teilnehmer enthält. Die Informationen werden über einen standardisierten Fragebogen erhoben, der im Vorfeld entwickelt werden kann. Die Website, die im Laufe des Grundseminars eingerichtet werden soll, kann in Grundzügen bereits vorher angelegt werden.

Die Jahrgangswebsite enthält mindestens folgende Angaben und Ressourcen:

- Name, Ausbildung, Interessen des Teilnehmers
- Foto des Teilnehmers
- Dienststelle des Teilnehmers
- Kontaktdaten des Lernenden

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Erstellung des standardisierten Fragebogens

Plattformverantwortliche

- Aufbau der Jahrgangswebsite (Festlegen von Design und Struktur)
- Evaluation der Konzeption der Jahrgangswebsite

6.3.6 Aufgaben zum Kennenlernen von Polizei Online (Modul A)

Für die Einführung der Teilnehmer in Polizei Online - diese sollen die Plattform selbst ausprobieren - sind verschiedene Aufgaben zu entwickeln. Ziel ist, den zielgerichteten und problemorientierten Umgang mit der Plattform zu schulen und Polizei Online als zentrales Medium der Information und Kommunikation ins Bewusstsein zu bringen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Erstellen von Aufgaben zur Benutzung von Polizei Online
- Evaluieren von Aufgaben zur Benutzung von Polizei Online

6.3.7 Aufgaben zu Grundlagen der Fallthemen (Modul B)

Im Hinblick auf die Aufgabenbearbeitung während des Praktikums sind Aufgaben zu entwickeln. Ziel ist, die Kenntnis des Grundlagenstoffs zu den Fallthemen zu kontrollieren.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Erstellen von Aufgaben zu den Grundlagen der Fallthemen
- Evaluieren von Aufgaben zu den Grundlagen der Fallthemen

6.3.8 Netiquette

Die Netiquette ist gewissermaßen der „Knigge“ im Internet und in Intranets. Sie besteht aus einem Satz von Regeln, die den verantwortungsvollen Umgang zwischen Netzteilnehmern regeln sollen.

Die Netiquette für Communities der Polizei Baden-Württemberg muss sich an bestehenden internen und externen Regeln orientieren. Zurückgegriffen werden kann auch auf existierende Netiquetten und Regelwerke, deren Regeln entsprechend ausgewählt und adaptiert werden müssen.

Für die praktische Umsetzung des Regelkatalogs wird empfohlen, zwischen 1. einer einmaligen Einverständniserklärung, 2. „Fünf Geboten“, die ständig eingesehen werden können, und 3. einer Erklärung der Moderationsregeln zu unterscheiden. Darüber hinaus kann eine Regel, die die Offenheit des Austauschs fordert, an geeigneter Stelle platziert werden (z.B. bei der Erklärung des Zieles der Community).

Die einmalige Einverständniserklärung sollte folgende Punkte umfassen:

Es ist nicht erlaubt, Communities der Polizei Baden-Württemberg für strafbare und ordnungswidrige Handlungen zu missbrauchen.

Erlangt ein Mitarbeiter Kenntnis von Verstößen gegen Gesetze und Verordnungen, sind diese umgehend beim Vorgesetzten anzugeben.

Jeder Teilnehmer an den Communities ist selbst für seine Beiträge verantwortlich. Die rechtliche Verantwortung liegt beim Autor und nicht bei der Polizei Baden-Württemberg.

Insbesondere sind Aussagen und Materialien beleidigender, diskriminierender, rassistischer, sexistischer und pornografischer Art in den Communities untersagt und können strafrechtlich verfolgt

werden.

In den Communities dürfen keine Raubkopien von Software oder andere illegale Güter gehandelt, verbreitet oder genutzt werden; auch darf nicht auf entsprechende Quellen hingewiesen werden.

Attacken auf das Netzwerk und die Communities sind untersagt.

Das Netzwerk und die Communities dürfen nicht dazu verwendet werden, in fremde Systeme einzudringen.

Programme und Anwendungen dürfen in den Communities nur nach entsprechender Prüfung gebraucht und weitergegeben werden.

Beiträge aus den Communities dürfen in anderen Medien nur mit Erlaubnis des Urhebers bzw. der Polizei Baden-Württemberg verwendet werden.

Beiträge aus den Communities dürfen in Zusammenhängen nur mit Erlaubnis des Urhebers bzw. der Polizei Baden-Württemberg verwendet werden.

Die Einverständniserklärung muss von jedem Teilnehmer der Community beim ersten Zugang zur Plattform zur Kenntnis genommen und in irgendeiner Weise „abgesegnet“ werden, etwa durch das Klicken auf eine Einverständniserklärung oder das Vorlegen einer schriftlichen Erklärung.

Die „Fünf Gebote“ sollen immer beim Aufrufen der Plattform oder beim Verfassen eines Beitrags eingesehen werden können.

Respekt zeigen. Höflichkeit und Stil müssen gewahrt bleiben.

Aussagen auf Wahrheit überprüfen. Aussagen müssen wahr sein, vage Aussagen sind als solche zu kennzeichnen.

Privatsphäre achten. Die Privatsphäre jedes Mitarbeiters ist zu schützen.

Qualität sichern. Beiträge müssen aktuell, abgesichert, formal korrekt und prägnant sein.

Wissen teilen. Relevantes Wissen muss geteilt werden.

Die Erklärung der Moderationsregeln stellt klar, wann und warum der Moderator zum Eingreifen verpflichtet ist und welche Form seine Aktionen annehmen können (z.B. Kommentierung eines Beitrags, Löschen eines Beitrags, Verwarnung von Teilnehmern).

Die Netiquette ist u.a. wichtig, um bei der Benutzung des Diskussionsforums Rahmenbedingung B zu gewährleisten und rechtliche Probleme zu vermeiden.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Evaluation der vorgeschlagenen Netiquette
- Modifikation der vorgeschlagenen Netiquette
- Information über Netiquette (klassische Informationsmedien, Polizei Online)
- Kommunikation zur Netiquette (klassische Kommunikationskanäle, Diskussionsforum)

Plattformverantwortliche

- Einrichtung einer Netiquette auf der Plattform

Trainer/Tutoren

- Betreuung des Diskussionsforums nach den Richtlinien der Netiquette

6.3.9 Vorschläge für grundsätzliche Änderungen

Momentan ist der Zugriff auf Polizei Online von zuhause aus nicht möglich. Dies muss vor der nächsten Durchführung der EFK als Blended-Learning-Maßnahme geändert werden, um den Lernenden größtmögliche Flexibilität einzuräumen. So sollte auf das Diskussionsforum zu jeder Zeit und von jedem Ort aus zugegriffen werden können. Auch muss es grundsätzlich die Möglichkeit geben, EFK Online sowie das WBT zur EFK aufzurufen.

Die Arbeit an den Lernunterlagen findet bisher vor allem in der Freizeit statt. Werden Blended-Learning-Maßnahmen eingeführt, ist es nur folgerichtig, dass den Teilnehmern ein entsprechender Zugang und entsprechende Geräte zur Verfügung gestellt werden. Denkbar ist die Übernahme von Kosten für einen Internetzugang. Eine leihweise Ausstattung der Teilnehmer mit einem Notebook ist wünschenswert; allerdings muss hier Rahmenbedingung D (Rücksichtnahme auf gegenwärtige Infrastruktur und beschränktes Budget) berücksichtigt werden.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Plattformverantwortliche

- Öffnung von Polizei Online

IT-Verantwortliche

- Zurverfügungstellung geeigneter Infrastruktur

Vorgesetzte

- Zurverfügungstellung adäquater Ressourcen

6.4 Durchführung der Blended-Learning-Maßnahme EFK

Im Folgenden wird die Durchführung der Blended-Learning-Maßnahme EFK beschrieben. Dabei werden zunächst die Vorgänge in den einzelnen Modulen unterschieden. Dann wird auf modulübergreifende Maßnahmen eingegangen.

6.4.1 Modul A

In Modul A, dem Grundseminar, soll dem Kennenlernen der Teilnehmer breiter Raum gegeben werden. Die inhaltliche Einführung in die Fallthemen wird verkürzt; die Grundlagen werden über ein WBT/CBT zur Verfügung gestellt. Zudem sollen die Teilnehmer Polizei Online im Selbstversuch kennen lernen.

6.4.1.1 Kennenlernen

Zwischen den Teilnehmern sollen persönliche Beziehungen hergestellt werden. Kennenlernspiele, persönliche Erfahrungsberichte und andere Methoden machen den individuellen Hintergrund deutlich, bauen Barrieren ab und schaffen erste persönliche Kontakte.

Eingerichtet wird zudem eine Jahrgangswebsite, auf der alle Teilnehmer mit Fotos und persönlichen Daten vertreten sind. Ein Experte der Polizei fragt am Anfang über den standardisierten Fragebogen die Daten ab und macht von jedem Teilnehmer ein Foto (alternativ kann ein Gruppenbild angefertigt werden, das entweder entsprechend beschriftet wird oder über Mausektionen die Namen der Teilnehmer „verrät“). Im Laufe des Grundseminars erstellt er die Website. Die Teilnehmer können nach der Beendigung von Modul A über Polizei Online auf die Website zugreifen und sich über die anderen Teilnehmer informieren.

Insgesamt wird eine Grundlage für Ziel B geschaffen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Durchführen geeigneter Kennenlernspiele

Plattformverantwortliche

- Vervollständigung der Jahrgangswelcome

6.4.1.2 Einführung in die Fallthemen

Pro Fallthema findet eine verkürzte Einführung statt. Ein WBT/CBT, das in Modul B eingesetzt wird, enthält die Grundlagen für die einzelnen Fallthemen, wie sie in den Lernunterlagen sowie in Modul A und C vermittelt wurden. Die Teilnehmer werden kurz in die Benutzung des WBT/CBT eingewiesen. Insgesamt kann bis zu einem halben Tag eingespart werden.

Mit der Maßnahme werden die Ziele A, C, D und E unterstützt.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Einweisung der Lernenden in die Benutzung des WBT/CBT

6.4.1.3 Benutzung von Polizei Online

Polizei Online soll nicht nur demonstriert, sondern von jedem Teilnehmer aktiv kennen gelernt werden. Jeder Teilnehmer soll die Funktionen und Möglichkeiten der Plattform ausprobieren. Es sind verschiedene Aufgaben in einem Zeitraum von zwei Stunden zu lösen, um den zielgerichteten und problemorientierten Umgang mit der Plattform zu schulen und Polizei Online als zentrales Medium der Information und Kommunikation ins Bewusstsein zu bringen.

Mit dieser Maßnahme werden die Ziele C und D unterstützt.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Stellen der Aufgaben
- Betreuung beim Lösen der Aufgaben

6.4.2 Modul B

Modul B, das Praktikum, wird um eine weitere, virtuelle Dimension ergänzt. Zur Verfügung steht neben dem überarbeiteten EFK Online ein WBT/CBT mit den Grundlagen aller Fallthemen aus den Lernunterlagen und den Modulen A und C. Ein Diskussionsforum dient der monatlichen Aufgabenverteilung und -abgabe sowie der Diskussion. Die Teilnehmer erhalten frühzeitig theoretisches Grundlagenwissen zu den Fallthemen, das für die Tätigkeitsbereiche während des Praktikums (Modul B) und die Bearbeitung der Fallthemen in Modul C relevant ist.

6.4.2.1 Arbeit mit EFK Online

EFK Online dient zum Einstieg in den virtuellen Teil der EFK. Es gibt Aufschluss über Vorschriften, Lehrplan, Fallthemen/Lernziele und Dozenten. In seiner allgemeinen Funktion wird es als ständiges Nachschlagewerk genutzt.

Unterstützt werden beim Gebrauch von EFK Online die Ziele C, D und E.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Einstellen von aktuellen Nachrichten
- Aktualisierung der Inhalte von EFK Online

6.4.2.2 Arbeit mit dem WBT/CBT

Den Teilnehmern steht ein WBT/CBT zu den Grundlagen der Fallthemen zur Verfügung; sie können das WBT über Polizei Online bzw. EFK Online aufrufen oder aber die CD-ROM in Anspruch nehmen.

Die Arbeit mit dem WBT/CBT soll pro Woche ca. 2 Stunden beanspruchen.

Unterstützt werden beim Gebrauch des WBT die Ziele C, D und E. Wird das CBT eingesetzt, so wird Ziel D und E Rechnung getragen, auch in der Weise, dass der Teilnehmer noch flexibler ist und von jedem beliebigen Rechner aus lernen kann.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Inhaltlicher Support

Plattformverantwortliche und IT-Verantwortliche

- Technischer Support

6.4.2.3 Aufgabenbearbeitung

In jedem Monat wird zu den Grundlagen eines Fallthemas (Ausnahme: Besondere Deliktsformen) durch den betreffenden Trainer/Tutor eine Aufgabe in das Diskussionsforum (Aufgabenteil) eingestellt. Die Aufgabe kann sich an den einzelnen Teilnehmer oder ein Team richten. Soll sie von einem Team gelöst werden, haben sich die Teilnehmer in virtuellen Teams zusammenzufinden. Die Jahrgangswebsite dient dabei der Informierung und Orientierung über die Teilnehmer.

Die Aufgaben sollen in 4 Stunden pro Monat (1 Stunde pro Woche) gelöst werden. Bei der Arbeit und Zusammenarbeit soll auf Neue Medien zurückgegriffen werden. Die Ergebnisse sind zu geeigneter Zeit in das Diskussionsforum einzustellen.

Diskussionen im Aufgabenteil sollen vor allem der individuellen Unterstützung dienen. Zudem können sie sich auf die abgegebenen Aufgaben beziehen. Diskussionen müssen in der Freizeit geführt werden.

Unterstützt werden bei dieser Maßnahme die Ziele B, C, D und E.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Einstellen von Aufgaben in das Diskussionsforum
- Betreuung des Teilnehmers bzw. des Teams
- Betreuung des Diskussionsforums

6.4.3 Modul C

In Modul C, dem Aufbauseminar, findet eine verkürzte Darstellung der Grundlagen der einzelnen Fallthemen statt.

Es kann eine Konzentration auf die eigentliche Fallbearbeitung erfolgen. Ein WBT/CBT, das in Modul B eingesetzt wird, enthält die Grundlagen für die einzelnen Fallthemen, wie sie bisher in den Lernunterlagen und in Modul A und C vermittelt wurden.

Die Präsentation der Teilnehmer soll mit Microsoft PowerPoint oder einem anderen geeigneten Tool erstellt werden. Die Fähigkeiten zur Benutzung des Tools müssen in Schulungen erworben oder selbst erlernt werden.

Als zusätzliche Maßnahme in Modul C kann ein Expertenchat eingerichtet werden. In den Expertenchat wird pro Fallthema zu einem festgelegten Termin eine Persönlichkeit der Polizei Baden-Württemberg eingeladen.

Die Verkürzung von Modul C unterstützt das Ziel A. Die Erstellung der Präsentation mit PowerPoint fördert die Ziele D und E. Durch den Expertenchat werden die Ziele C und D unterstützt.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Beurteilung und Feedback in Bezug auf die Präsentation

- Einrichten eines Expertenchats

6.4.4 Übergreifende Maßnahmen

Eine übergreifende Maßnahme stellt die Benutzung des Diskussionsforums für allgemeine, EFK-bezogene Diskussionen bzw. Anfragen an andere Teilnehmer dar.

Für Anfragen an den Trainer/Tutor soll diese Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeit nicht genutzt werden. Es muss aber eine Qualitätssicherung durch die Tutoren/Trainer stattfinden. Dabei ist die Netiquette zu berücksichtigen.

Unterstützt werden bei dieser Maßnahme die Ziele B, C, D und E.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Trainer/Tutoren

- Betreuung des Diskussionsforums
- Support in Bezug auf die Netiquette

7 Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

Das vorliegende Kapitel beschreibt die Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit der Polizei Baden-Württemberg. Folgende Frage steht im Vordergrund: „Wie integriert man Blended Learning in die tägliche Arbeit?“ Dabei wird von der neu konzipierten EFK ausgegangen; die Ergebnisse sind aber m.E. auch auf andere Blended-Learning-Maßnahmen übertragbar.

Grundsätzlich hat der EFK-Teilnehmer bestimmte Lernverpflichtungen. Während des Praktikums der EFK (Modul B) befindet sich der Teilnehmer zudem in normalen Arbeitsprozessen. Manche Prozesse unterscheiden sich insofern vom Arbeitsalltag eines „normalen“ Beamten, als der Teilnehmer „in zweiter oder dritter Reihe“ agiert. Bei der neu konzipierten EFK stellt sich Modul B als exemplarischer Fall für die Frage der Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit der Polizei Baden-Württemberg dar.

7.1 Faktoren

Der Teilnehmer der EFK ist in seinem Arbeitsalltag und seinen Lernprozessen von verschiedenen Faktoren beeinflusst und abhängig:

- Personen

Die Teilnehmer sind in Arbeit und Lernen von bestimmten Personen abhängig, etwa Bildungsverantwortlichen, Vorgesetzten, Praxisbegleitern, IT-Verantwortlichen, Plattformverantwortlichen, Autoren und Trainer/Tutoren.

- Verantwortlichkeiten und Aufgaben

Es gibt Verantwortlichkeiten und Aufgaben des Teilnehmers, die sich zum einen auf den normalen Arbeitsablauf, zum anderen auf spezielle Lernaktivitäten innerhalb der EFK beziehen.

- Systeme und Ressourcen

Der Teilnehmer hat für das Arbeiten und Lernen unterschiedliche Systeme und Ressourcen zur Verfügung, etwa Internet, Polizei Online, WBTs/CBTs, Polizeiliche Informationssysteme und klassische Materialien und Medien.

- Richtlinien, Verordnungen und Gesetze

Es sind Richtlinien, Verordnungen und Gesetze zu beachten, die das Arbeiten und Lernen bestimmen und beeinflussen.

All diese Faktoren prägen und bestimmen Arbeit und Lernen des Teilnehmers.

7.2 Optimierung

Die Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit muss eine Optimierung der in Kapitel 7.1 beschriebenen Faktoren und der Verhältnisse zwischen diesen Faktoren bedeuten.

7.2.1 Personen

Bildungsverantwortliche, Vorgesetzte, Praxisbegleiter, Trainer/Tutoren und technische Experten müssen dem klassischen und mit Neuen Medien unterstützten Lernen in bestimmter Weise begegnen bzw. als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

- Bildungsverantwortliche müssen über Blended Learning und Integrationsmöglichkeiten informieren und aufklären.
- Blended Learning muss - über entsprechende Kommunikation und Aufklärung - einen gewissen Stellenwert bei Bildungsverantwortlichen, Vorgesetzten, Praxisbegleitern, IT-Verantwortlichen, Plattformverantwortlichen, Autoren und Trainer/Tutoren erhalten.
- Die Vorgesetzten müssen für Blended-Learning-Maßnahmen einen bestimmten Freiraum einräumen. Sie sollten eine geeignete Infrastruktur mit Internetanschluss und multimedialen Möglichkeiten zur Verfügung stellen. Zudem muss ein Arbeitsplatz vorhanden sein, an dem ein ruhiges und konzentriertes Lernen möglich ist.
- Praxisbegleiter müssen auf die zur Verfügung stehenden Computerarbeitsplätze verweisen, auf Benutzungsbestimmungen eingehen und Besonderheiten erklären. Sie sollten zudem für einen geregelten Ablauf bei der Benutzung der Plätze sorgen.
- Trainer/Tutoren müssen während der Arbeitszeit Ansprechpartner für inhaltliche und formale Probleme sein.
- Technische Experten müssen während der Arbeitszeit Ansprechpartner für technische Belange sein und rund um die Uhr für einen reibungslosen Betrieb der Systeme sorgen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Information über Blended Learning
- Kommunikation über Blended Learning

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für Blended-Learning-Aktivitäten während der Arbeitszeit

Praxisbegleiter

- Einweisung und Unterstützung der Lernenden

Trainer/Tutoren

- Inhaltlicher Support

Plattformverantwortliche und IT-Verantwortliche

- Technischer Support

7.2.2 Verantwortlichkeiten und Aufgaben

Verantwortlichkeiten und Aufgaben des Teilnehmers müssen mit den Lernanforderungen kompatibel sein bzw. sollten mit diesen Synergien aufweisen.

- Lerninhalte der Blended-Learning-Maßnahme sollen sich teilweise auf konkret bevorstehende Aufgaben in der Arbeit beziehen.
- Aufgaben in der Arbeit sollen umgekehrt einen Bezug zu den Lerninhalten der Blended-Learning-Maßnahme haben bzw. Tasks im Sinne des Learning by Doing darstellen.
- Die Arbeit muss einen bestimmten Freiraum für Lernaktivitäten aufweisen.
- Für Lernen und Arbeiten müssen klare Regeln gelten, die sich z.B. auf Status der Tätigkeit, Lernzeiten und Vernetzung mit anderen Mitarbeitern beziehen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Abstimmung der Lerninhalte auf Arbeitsaufgaben
- Abstimmen der Arbeitsaufgaben auf Lerninhalte

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für Blended-Learning-Aktivitäten während der Arbeitszeit

Praxisbegleiter

- Informierung über Regeln, Umsetzung von Regeln

7.2.3 Systeme und Ressourcen

Systeme und Ressourcen sollten am Arbeitsort und gegebenenfalls in der Freizeit genutzt werden können. Gestaltung, Funktionen und Inhalte beeinflussen die Nutzung.

- Eine verstärkte Verwendung des Intranet als Single Point of Access (als einzigen und zentralen Zugang zu Informationen) fördert einen transparenten und eindeutigen Zugang zu relevanten Informationen.
- Eine Orientierung der Systeme und Ressourcen an den tagesaktuellen Erfordernissen - in Bezug auf Gestaltung, Funktionen und Inhalte - unterstützt eine Informationsversorgung und Problemunterstützung am Arbeitsplatz.
- Eine Trennung von Arbeits- und Lerngeräten oder aber eine klare Signalisierung bei Lernaktivitäten (der Art „Do not disturb - learning in progress“) hilft bei der Identifizierung von Arbeits- und Lernaktivitäten.
- Die Öffnung des Intranet für User zuhause schafft eine erhöhte Flexibilität; Aufgaben können, müssen aber nicht während der Arbeitszeit erledigt werden.
- Der Einsatz mobiler Technologien - etwa von entsprechend ausgerüsteten Personal Digital Assistants (PDAs) - gewährleistet eine Ressourcenversorgung auch am Einsatzort.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Plattformverantwortliche und Autoren

- Ausbau des Intranet als Single Point of Access
- Optimierung von Systemen und Ressourcen
- Öffnung des Intranet
- Einsatz mobiler Technologien

Praxisbegleiter

- Informierung über Regeln, Umsetzung von Regeln

7.2.4 Richtlinien, Verordnungen und Gesetze

Richtlinien, Verordnungen und Gesetze müssen den Möglichkeiten und Risiken Neuer Medien gerecht werden.

- Richtlinien, Verordnungen und Gesetze müssen angepasst werden, um einer weiteren Verbreitung von Blended-Learning-Maßnahmen nicht im Wege zu stehen.
- Es ist notwendig, Richtlinien, Verordnungen und Gesetze zu modifizieren, um eine weitere Verbreitung von Blended-Learning-Maßnahmen zu fördern.
- Richtlinien, Verordnungen und Gesetze müssen Vorgaben für den verantwortungsvollen Umgang mit Technologien und Systemen enthalten.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Anpassung von Richtlinien, Verordnungen und Gesetzen

7.3 Konkrete Anforderungen in der EFK

Konkret ergibt sich in der EFK die Anforderung, dass die Teilnehmer während des Praktikums für drei Stunden wöchentlich von ihren Arbeiten und Aufgaben freigestellt werden. In diesen drei Stunden müssen sie ungestört dem Lernen mit dem WBT/CBT sowie der Koordination mit anderen Teilnehmern nachgehen können.

Für die Zuständigen in der Akademie der Polizei Baden-Württemberg ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für Blended-Learning-Aktivitäten während der Arbeitszeit

8 Flexibilität und Aktualität

Das vorliegende Kapitel thematisiert die informationelle Flexibilität und Aktualität in der Arbeit der Polizei Baden-Württemberg. Die Frage lautet: „Wie sichert man eine Informationsversorgung, die der tagesaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird?“ Mit der Konzeption der neuen EFK steht dieses Kapitel nur indirekt in Verbindung.

8.1 Prozesse

Informationelle Flexibilität und Aktualität in der Arbeit der Polizei Baden-Württemberg hängen von verschiedenen Prozessen ab:

- Informationsproduktion

Bei der Informationsproduktion werden Informationen intern und extern generiert, gesichtet, zusammengetragen, modifiziert und analysiert. Diese Arbeiten werden individuell oder kollaborativ durchgeführt.

- Informationsaufbereitung und -vermittlung

Im Zuge der Informationsaufbereitung und -vermittlung werden Informationen aufbereitet, Materialien und Medien hergestellt und Informationen auf herkömmlichem Wege oder über Neue Medien distribuiert.

- Informationsverwertung

Bei der Informationsverwertung werden Informationen gesichtet, zusammengetragen, modifiziert, analysiert, weitergegeben und umgesetzt.

8.2 Optimierung

Um eine Informationsversorgung zu sichern, die der tagesaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird, müssen die genannten Prozesse optimiert werden.

8.2.1 Optimierung der Informationsproduktion

Die Optimierung der Informationsproduktion betrifft Personal, Formen der Zusammenarbeit und Qualitätssicherung.

- Für die Informationsproduktion müssen qualifizierte Personen eingestellt bzw. muss vorhandenes Personal geschult werden. Auch können bei einzelnen Themen externe Informationsanbieter herangezogen werden.
- Eine kollaborative Zusammenarbeit in der Polizei - auch über Neue Medien - kann dazu beitragen, Redundanzen zu vermeiden und Qualität zu erhöhen.

- Insgesamt müssen Qualitätssicherungsmaßnahmen festgelegt und umgesetzt werden. Hilfreich ist dabei das Hinzuziehen externer Partner, die die internen Prozesse objektiv beurteilen sollen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Einstellung qualifizierter Informationsarbeiter/Schulung von Informationsproduzenten
- Initiierung von kollaborativen Maßnahmen
- Definition und Initiierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen

8.2.2 Optimierung von Informationsaufbereitung und -vermittlung

Die Optimierung der Informationsaufbereitung und -vermittlung betrifft Personal, Systeme und Ressourcen sowie Art der Verteilung.

- Für die Informationsaufbereitung und -vermittlung müssen qualifizierte Personen, etwa Informationsvermittler, Redakteure und Designer, eingestellt bzw. vorhandene Mitarbeiter geschult werden.
- Systeme und Ressourcen müssen in Funktionalität, Gestaltung, Benutzerführung etc. verbessert werden.
- Die Informationsversorgung muss über Informationssysteme abgewickelt werden, die einen klaren Umfang, einen klaren Inhalt und eine klare Reichweite haben.
- Die Informationen sind in Bezug auf ihre Priorität zu gewichten (z.B. hohe, mittlere, geringe Priorität). Bei besonders wichtigen Informationen können die Mitarbeiter über Licht- oder akustische Signale aufmerksam gemacht werden. .
- Die Distributionswege der Informationen müssen verkürzt werden und möglichst direkt verlaufen. So ist darauf zu achten, dass möglichst wenige Freigaben erfolgen müssen und dass die Informationen direkt an den Adressaten gelangen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Einstellung qualifizierter Informationsarbeiter/Schulung von Informationsaufbereitern und -vermittlern
- Verbesserung von Systemen und Ressourcen
- Zentralisierung bzw. Optimierung der Informationsversorgung
- Bewertung von Informationen
- Optimierung von Informationsprozessen

8.2.3 Optimierung der Informationsnutzung

Die Optimierung der Informationsnutzung betrifft Personal, Art der Arbeit und Ressourcen und Systeme.

- Die Informationsnutzer müssen in Bezug auf die Informationsnutzung geschult werden. Sie sollen den Wert und die Relevanz von Informationen richtig einschätzen und die richtigen Maßnahmen einleiten können.
- Bei der Arbeit müssen die Informationsnutzer ausreichende Freiräume haben bzw. schaffen, um Informationen sichten und auswerten zu können.
- Die Informationsnutzer haben Informationen regelmäßig und nach bestimmten Prinzipien abzurufen.
- Die Informationsnutzer müssen mit entsprechenden Ressourcen und Systemen ausgestattet sein, um die Informationen möglichst schnell, aber auch möglichst flexibel entgegennehmen zu können.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Schulung der Informationsnutzer

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für die Informationsnutzung

Benutzer

- Verbesserung des Zeitmanagements der Informationsnutzer
- Regelmäßiger Abruf von Informationen

Plattformverantwortliche, Autoren und IT-Verantwortliche

- Zurverfügungstellung von Ressourcen und Systemen

9 Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen

Das vorliegende Kapitel behandelt die Schaffung von Akzeptanz bei der Nutzung der Blended-Learning-Maßnahme EFK.

9.1 Akzeptanz

Die Aufstellung einer allgemeinen und längerfristig gültigen Hitliste der wichtigsten Akzeptanzfaktoren ist wegen einer Vielzahl von Einflussgrößen eher unwahrscheinlich (vgl. [Herrmann/Moysich 1999]). Ebenso schwierig gestaltet sich in diesem Zusammenhang eine eindeutige Definition von Akzeptanz, da es sich dabei um einen sehr vielschichtigen Begriff handelt.

Akzeptanz ist die Bereitschaft, einen Sachverhalt wohlwollend hinzunehmen.¹² Neben der zeitpunktbezogenen Akzeptanz interessiert die Veränderung im Zeitablauf durch Erfahrung und Lernen. In der Wirtschaftsinformatik wird unter Akzeptanz u.a. „die Bereitschaft der Mitarbeiter verstanden, fertiggestellte [...] *Anwendungssysteme* in vorher definiertem Umfang einzusetzen“ [Kemper 2001, 9].

Akzeptanz ist die Bereitschaft, einen Sachverhalt wohlwollend hinzunehmen. Neben der zeitpunktbezogenen Akzeptanz interessiert die Veränderung im Zeitablauf durch Erfahrung und Lernen.

Ein entscheidender Faktor beim Einsatz von E-Learning und Blended Learning ist die Akzeptanz der Trainer und der Lernenden. Fehlende Akzeptanz und zu wenig Förderung durch das Management werden in verschiedenen Studien als Haupthindernisse für den erfolgreichen Einsatz von E-Learning genannt (vgl. [Agarwal 2000]). Lernende beklagen in Umfragen zur Nutzung von E-Learning-Angeboten häufig technische Mängel und fehlende Kommunikation mit Tutoren und anderen Kursteilnehmenden. Mangelnde Akzeptanz wird meist durch die mit neuen Techniken verbundenen Grundängste des Menschen vor Unbekanntem hervorgerufen. Oft wird befürchtet, dass die Einführung von Innovationen die Überwachungsmöglichkeiten des Managements ausweitet oder eine intellektuelle Überforderung der Anwender nach sich zieht (vgl. [Kemper 2001, 10]).

¹² Vgl. auch [Kemper 2001, 9], der das „Wohlwollen“ stärker betont: „Akzeptanz bezeichnet allgemein die aktive Bereitschaft, sich mit Sachverhalten, Personen und Ideen oder Gegenständen positiv auseinander zu setzen, und geht demnach weit über eine bloße Duldung oder Toleranz hinaus.“

9.2 Ergebnisse einer Studie

Im Juli 2002 wurde vom Institut für Innovationsforschung, Technologiemanagement und Entrepreneurship der Ludwig-Maximilians-Universität München und der Cognos GmbH in Frankfurt am Main eine empirische Studie herausgegeben, die sich mit der Akzeptanz von E-Learning in Unternehmen beschäftigt.

Folgende Aussagen der Studie sind für die Akademie der Polizei Baden-Württemberg von Relevanz (vgl. [Cognos/Innotec 2002]):

- CBTs sind die mit Abstand am häufigsten eingesetzten elektronischen Lernformen.
- Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Nutzungsabsicht von WBTs und CBTs.
- Bei der Einführung von elektronischen Lernmedien sollte deren Akzeptanz durch begleitende Maßnahmen wie z.B. gutes internes Bildungsmarketing und aktive Kommunikation gefördert werden. Eine frühzeitige Beteiligung der Mitarbeiter, die ein gemeinsames Zielverständnis und Vertrauen in neue Lernmethoden schafft, Erwartungen und Befürchtungen berücksichtigt und so die Akzeptanz bereits im Entwicklungsprozess sichert, ist sehr wichtig.
- Personen, die bereits Erfahrungen mit elektronischen Lernmedien gesammelt haben, haben meist die Absicht, sie auch in Zukunft zu nutzen.
- Niedrige Qualität und technische Mängel der eingesetzten Lösungen sorgen ebenso wie geringe Medien- und Lernkompetenz und fehlende Disziplin auf Seiten der Lernenden für geringe Akzeptanzwerte.
- Lernende wollen das gewohnte Face-to-face-Unterrichtserlebnis nicht missen.
- Trainern rücken oft nur schwer von gewohnten Ansätzen ab.
- Wenn die Zeit für das elektronische Lernen als Arbeitszeit angerechnet wird, ist die Nutzungswahrscheinlichkeit höher, als wenn in der Freizeit gelernt werden muss.
- Die zeitliche Flexibilität bei einer Schulungsmaßnahme ist für eine Teilnahme sehr wichtig.
- Die Verfügbarkeit eines Ansprechpartners in der Organisation ist ein weiterer wichtiger Aspekt für die Akzeptanz bei den Lernenden.

9.3 Fünf-Phasen-Modell von Rogers

Im Folgenden soll der Akzeptanzbegriff am Fünf-Phasen-Modell von Rogers dargestellt und auf die Situation der Polizei Baden-Württemberg angewendet werden (vgl. [Rogers 1983]).

Phase 1:

Die erste Phase beinhaltet die grundlegende Kenntnis des Gebrauchs und möglicher Funktionen des multimedialen Lernangebots. Dies bedeutet für die Einführung der Blended-Learning-Maßnahme in der EFK-Ausbildung, dass Bildungsverantwortliche frühzeitig über den Einsatz Neuer Medien informieren müssen.

Phase 2:

In der zweiten Phase werden Vor- und Nachteile von den Nutzern gegeneinander abgewogen, um zu einer Einstellungsbildung bzw. Entscheidungsfindung zu gelangen. Durch den Informationsblock im Modul A der EFK-Ausbildung wird gewährleistet, dass die Lernenden ausreichende Informationen über Polizei Online und die zur Verfügung stehenden Angebote erhalten und sich selbst suchen können.

Phase 3:

Diese Phase der Entscheidung unterscheidet sich von der zweiten Phase nur durch den eigentlichen Wahlakt. Konkret bedeutet dies, dass sich die Lernenden für oder gegen eine Nutzung des neuen Lernmediums entscheiden. Im Falle einer negativen Einstellung kommt es im Organisationskontext meist zu einer verordneten Nutzung, die durch geeignete Anreize wiederum gefördert werden kann.

Phase 4:

In der Implementierungsphase wird das Lernmedium angewendet. Der Nutzer eignet sich dessen Funktionsweise in dieser Phase richtig an, versucht auftretende Probleme zu lösen und legt die Nutzungsintensität sowie -frequenz fest. Wichtig in diesem Abschnitt ist, dass es eine gute tutorielle Betreuung sowie ein störungsfreies Lernumfeld gibt.

Phase 5:

An die obige Phase schließt sich die Bewertungsphase an, während derer der Lernende nach Gründen für die Nutzungsentscheidung sucht. Das bedeutet, dass die Akzeptanz immer wieder durch Anreize bestätigt werden muss.

[Agarwal 2000] stellt die fünf Haupteinflussfaktoren für eine individuelle Akzeptanz Neuer Medien folgendermaßen dar:

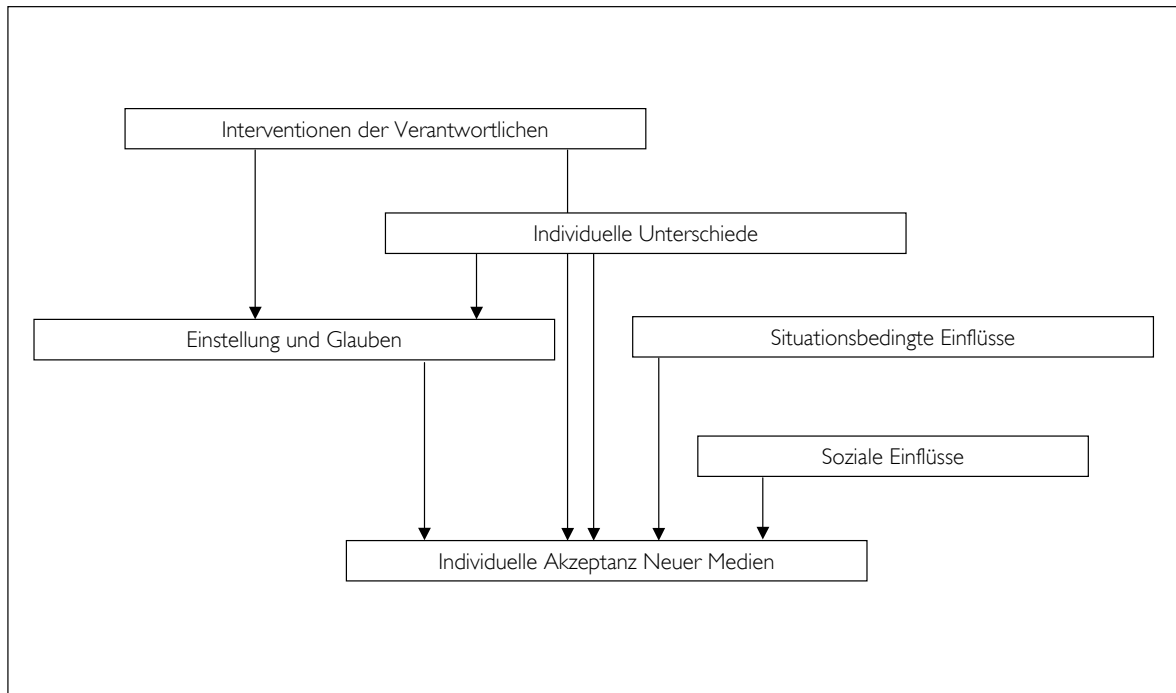


Abb. 4: Die Einflussfaktoren in Bezug auf die persönliche Akzeptanz Neuer Medien nach [Agarwal 2000, 86]

Die fünf Punkte Interventionen der Verantwortlichen, Individuelle Unterschiede, Einstellung und Glauben, Situationsbedingte Einflüsse und Soziale Einflüsse haben alle Auswirkungen auf die individuelle Akzeptanz der Nutzer Neuer Medien. So wird z.B. der Punkt Einstellung und Glauben davon beeinflusst, ob der Nutzer einen Vorteil der neuen Technologie gegenüber der bisherigen Durchführung sieht oder ob die neue Technologie einfach in der Handhabung ist. Individuelle Unterschiede beziehen sich u.a. auf die bisher gemachten Erfahrungen mit Neuen Medien oder dem Alter der Nutzer. Unter den Punkt Soziale Einflüsse kann das Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten subsumiert werden. Wenn diese beiden Gruppen dem Gebrauch von Neuen Medien in der Aus- und Weiterbildung positiv gegenüber stehen, hat dies positive Auswirkungen auf die Akzeptanz. Unter den Punkt Situationsbedingte Einflüsse fallen bei der Polizei Baden-Württemberg z.B. die technologische Ausstattung in den Dienststellen und die möglichen Freiräume zum Lernen während der Arbeitszeit.

9.4 Übergreifende Akzeptanzfaktoren

Die Qualität des Lehrinhalts bzw. der Informationen ist einer der grundlegenden Akzeptanzfaktoren Neuer Medien. Nach [Strong et al. 1997, 41] fallen darunter die Korrektheit, die Authentizität sowie die Vollständigkeit und Aktualität. Hinsichtlich der Quantität der Informationen können vor allem der Vermittlung von Zusatzinformationen und einer nutzergerechten Strukturierung eine entscheidende Rolle für den Erfolg des neuen Angebots zugesprochen werden. Die Integrierbarkeit

von Neuen Medien in vorhandene Gewohnheiten und Erfahrungen, was die Nutzung eines Medienmixes wie bei der Blended-Learning-Maßnahme beinhaltet, hat einen positiven Einfluss auf die Akzeptanz. Des weiteren sollte bei der Gestaltung Neuer Medien auf vorhandene Bildung und die Verwertbarkeit vorhandener Kompetenzen Rücksicht genommen werden.

Entscheidend ist auch, ob die Lernenden in ihrer täglichen Arbeitsumgebung während des Praktikums soziale Unterstützung und Vorbilder oder Gesprächspartner hinsichtlich des Umgangs mit dem E-Learning-Kurs finden. Hierbei spielen die Tutoren und die Kommilitonen in den Diskussionsforen eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Weiter erhöht eine zunehmend multimediegeprägte Organisation des Arbeitsmarkts die gesellschaftliche Akzeptanz Neuer Medien und führt auch beim Einzelnen zu einer Herabsetzung der Hemmschwelle gegenüber Innovationen.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Informierung über Blended-Learning-Maßnahme
- Setzen von Anreizen

Trainer/Tutoren

- Schulung von Polizei Online
- Tutorielle Betreuung

Vorgesetzte

- Schaffung von Freiräumen zum ungestörten Lernen
- Positive Einstellung zu Neuen Medien

Autoren und Plattformverantwortliche

- Gewährleistung der einfachen Handhabung der virtuellen Inhalte

10 Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

Das vorliegende Kapitel behandelt die Schaffung von Anreizen zur Nutzung der Blended-Learning-Maßnahme EFK. Die vorliegende Studie enthält bereits an verschiedenen Stellen Hinweise auf Anreize für die verschiedenen Rollen.

10.1 Anreize und Anreizsystem

Anreize werden in der Literatur oft unter dem Begriff des Anreizsystems behandelt, da häufig eine Vielzahl von Anreizen gesetzt werden müssen, um die Akzeptanz zu erhöhen. Unter einem Anreizsystem versteht man die Setzung von unterschiedlichen Maßnahmen seitens der Führung, um Mitarbeiter für eine bestimmte Aufgabe zu motivieren. Darunter fallen monetäre Anreize (Geldleistungen), nichtmonetäre Anreize (Selbstverwirklichung, Wettbewerbe, Tests etc.) oder Karriereanreize (Beförderung). Die Anreize sollten so gestaltet werden, dass eine Zielabweichung in den Handlungen des Lernenden so gering wie möglich gehalten wird (vgl. [Schreyögg 1998, 83]).

Unter einem Anreizsystem versteht man die Setzung von unterschiedlichen Maßnahmen seitens der Führung, um Mitarbeiter für eine bestimmte Aufgabe zu motivieren. Darunter fallen monetäre Anreize (Geldleistungen), nichtmonetäre Anreize (Selbstverwirklichung, Wettbewerbe, Tests etc.) oder Karriereanreize (Beförderung).

[Picot/Reichwald/Wigand 1998] führen zum Thema Anreize aus:

Ausgangspunkt sind Motive, die relativ überdauernd hinter bestimmten Handlungen stehen. Während die Handlung beobachtbar ist, können bezüglich der dahinterstehenden Bereitschaft (Motiv), diese Handlung auszuführen, oft nur Vermutungen angestellt werden. Damit eine zunächst nur latent vorhandene Handlungsbereitschaft aktiviert werden kann, muss zum Motiv ein Anreiz treten, der handlungsauslösenden Charakter hat. Man geht davon aus, dass arbeitende Menschen eine Vielzahl von Motiven in sich tragen, von denen allerdings nur ein Teil durch Anreize aktivierbar ist. Die Summe aller durch Anreize aktivierten Motive ist die Motivation. [Picot/Reichwald/Wigand 1998, 490]

Diese Darstellung gibt einen guten Überblick über die Zusammenhänge zwischen Bereitschaft, Anreizen und Motivation.

10.2 Maßnahmen in Bezug auf die neue EFK

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Maßnahmen, die einen Anreiz für die Nutzung der Blended-Learning-Maßnahme EFK darstellen, aufgezeigt und beschrieben.

- Einführung in den Umgang mit Neuen Medien

Oft wird als Verhinderer für den Gebrauch Neuer Medien der Umstand genannt, dass sich Anwender überfordert und alleine gelassen fühlen. Eine gute Einführungsveranstaltung, in der die neuen Elemente der Ausbildung erklärt und alle offenen Fragen beantwortet werden, ist unumgänglich. Des weiteren muss während des Gebrauchs der Plattform ein Online-Support zur Verfügung stehen, der sowohl technische als auch inhaltliche Fragen beantworten kann.

- Freiräume für Lernmaßnahmen

Für die Lernenden stellen zeitliche Freistellungen einen Anreiz dar, im Praktikum die angebotenen E-Learning-Elemente zu nutzen. Diese Maßnahme stellt sicher, dass die EFK-Teilnehmenden genügend Zeit haben, die Aufgabenstellungen zu bearbeiten. Wenn die Teilnehmenden während des Praktikums für die Bearbeitung zu wenig Zeit haben, beeinflusst dies die Akzeptanz der Blended-Learning-Maßnahme in negativer Art und Weise und senkt die Motivation.

- Anerkennung durch die Vorgesetzten und Mitarbeiter

Wenn die Lernaktivitäten mittels Computer sowohl von den Vorgesetzten als auch von den übrigen Mitarbeitern als sinnvoll genutzte Zeit angesehen werden, ist dies ebenfalls für die Lernenden ein Anreiz, E-Learning zu nutzen.

- Geeignete Technologien und Systeme

Mit der Bereitstellung einer modernen Infrastruktur und geeigneter Technologien und Systeme werden Anreize für die Nutzung der Blended-Learning-Maßnahme geschaffen.

- Geeigneter Arbeitsplatz

Auch durch die Zurverfügungstellung eines abgetrennten Lernplatzes steigt die Akzeptanz der Nutzer, Neue Medien in der Aus- und Weiterbildung zu verwenden.

- Neue Herausforderungen

Der kompetente Umgang mit Neuen Medien stellt zugleich eine Herausforderung und einen Anreiz dar. Der Benutzer, der sich in den Umgang mit der Blended-Learning-Maßnahme einarbeitet, erwirbt ein Stück Medienkompetenz.

- Verkürzung der Module

Für manche EFK-Teilnehmer stellt die Verkürzung des Aufenthalts in der Akademie der Polizei in Freiburg einen Anreiz zur Nutzung der Blended-Learning-Maßnahme dar.

- Öffnung von Polizei Online

Für die EFK-Teilnehmenden wäre es von großem Nutzen, auch von zu Hause Lernmodule bearbeiten zu können. Dies setzt aber voraus, dass ein uneingeschränkter Zugang zu allen benötigten Funktionen und Ressourcen von Polizei Online bereitgestellt wird.

- Systemvoraussetzungen

Eine störungsfreie Benutzung der E-Learning-Maßnahme ist ein guter Anreiz, diese auch zu verwenden; sie ist gleichzeitig ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz der gesamten Maßnahme.

- Gut aufbereitete WBT/CBT

Ein großer Vorteil Neuer Medien in der Aus- und Weiterbildung ist die Möglichkeit der multimedialen Gestaltung von Inhalten. Diese Möglichkeit sollte somit auch genutzt werden. Ein gut aufbereitetes WBT/CBT, welches dem State-of-the-art entspricht, bietet einen hohen Anreiz, dieses auch anzuwenden.

- Einführung des Diskussionsforums

Mit dem kollaborativen Tool des Diskussionsforums kann jeder EFK-Teilnehmende Informationen mit anderen teilen und ist somit nicht mehr für die Dauer des Praktikums von den Auszubildenden in anderen Dienststellen abgekoppelt.

- Expertenchat

Der Erfahrungsaustausch mit Experten und hochrangigen Vertretern der Polizei Baden-Württemberg ist ein hoher Anreiz für die EFK-Teilnehmer. Sie können mit Personen kommunizieren, die ansonsten für sie weitgehend unerreichbar wären. Mittels einer Chat-Stunde kann der Erfahrungsaustausch einfach und kostengünstig durchgeführt werden.

- Online-Wettbewerb

Um die Motivation während der E-Learning-Kurse zu steigern, kann ein Wettbewerb integriert werden. Z.B. können Gruppen gegeneinander antreten, wobei sie eine bestimmte Aufgabe lösen. Das Gewinnerteam erhält als Belohnung etwa einen Sachpreis. Somit wird der Teamgedanke in der Ausbildungsgruppe gestärkt und das neue Lernmedium gelangt spielerisch zum Einsatz.

- Tests

Bei Anreizen muss es sich nicht immer um positive bzw. intrinsische Stimuli handeln. Auch das Abfragen von Gelerntem ist ein Anreiz für die EFK-Teilnehmer, die Online-Module gewissenhaft zu bearbeiten. Auch die Bearbeitung von Aufgaben in den Diskussionsforen zählt zu diesem Anreiz.

Für die Zuständigen ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Schulung von Polizei Online
- Öffnung von Polizei Online

Autoren, Plattformverantwortliche und IT-Verantwortliche

- Erstellung des WBT/CBT nach dem State-of-the-art
- Gewährleistung einer störungsfreien Benutzung durch die EFK-Teilnehmenden
- Technischer Online-Support

Trainer/Tutoren

- Betreuung der Lernenden
- Erstellung eines Online-Wettbewerbs
- Einrichten eines Expertenchats
- Erstellung von Aufgaben zu den Grundlagenthemen
- Durchführung eines Abschlusstests der E-Learning-Module

Vorgesetzte

- Gewähren von Freiräumen für Blended-Learning-Aktivitäten während der Arbeitszeit
- Zurverfügungstellung der Infrastruktur
- Zurverfügungstellung eines geeigneten Arbeits- bzw. Lernplatzes
- Sicherung der Akzeptanz der Mitarbeiter in den Dienststellen gegenüber der Blended-Learning-Maßnahme

Lernende

- Positive Einstellung gegenüber Neuen Medien
- Pioniergeist

11 Return on Investment/Return on Education

Der Return on Investment (ROI) ist die Gesamtkapitalrendite. Berechnet wird er aus dem Verhältnis von Reingewinn und investiertem Kapital. Der ROI ist somit eine Renditekennzahl. Bei diesen Kennzahlen steht der unternehmerische Erfolg relativ zur erbrachten Leistung und den eingesetzten Mitteln. Ziel von Renditekennzahlen ist es, Unternehmenserfolge vergleichbar zu machen, indem man einheitliche Standards und Berechnungsschemata verwendet (vgl. [Schulte 1996, 659]).

Der Return on Investment (ROI) ist die Gesamtkapitalrendite. Berechnet wird er aus dem Verhältnis von Reingewinn und investiertem Kapital. Der ROI ist somit eine Renditekennzahl.

Im Aus- und Weiterbildungsbereich spricht man vermehrt von der Kennzahl Return on Education (ROE). Diese Abkürzung kann aber zu Missverständnissen führen, da sie in den Wirtschaftswissenschaften für den Return on Equity (Eigenkapitalrendite) verwendet wird.

11.1 Ökonomische Potenziale des Einsatzes von Blended Learning

11.1.1 Investitionen

Bei der Einführung der Blended-Learning-Maßnahme entstehen zu Beginn Kosten und Aufwendungen, die zunächst zu Lasten der Polizeiakademie Baden-Württemberg gehen. Unter Kosten versteht man den monetär bewerteten Verzehr von Gütern und Arbeitsleistungen zum Zwecke der Erreichung der betrieblichen Ziele (vgl. [Seibt 2001]). Zu diesen Kosten zählen die Kosten für die Erstellung des WBT/CBT, eine adäquate Computerausstattung in den Dienststellen, Informationsbroschüren für die Vorgesetzten, die Betreuung der Diskussionsforen durch die Trainer etc. Die Kosten sind teilweise Einmalkosten und teilweise direkte Betriebskosten und können durch längerfristige Revenues kompensiert werden. In der folgenden kurzen Darstellung kann nur auf die möglichen Investitionsnotwendigkeiten hingewiesen werden. Es ist nicht möglich, diese genau zu quantifizieren.

Zu den grundlegenden Investitionen zählt die Erstellung des WBT/CBT. Diese Anfertigung sollte von externen Spezialisten durchgeführt werden, damit ein benutzungsfreundliches State-of-the-Art-Produkt entsteht. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Contenterstellern der Polizeiakademie und dem externen Partner wird ein qualitativ hochwertiges Produkt gewährleistet, welches an die konkreten Anforderungen der EFK-Ausbildung angepasst ist.

Weitere Investitionen sind in der Regel in die Erstellung von Content nötig. Dadurch, dass die Polizeiakademie aber bereits über eine Vielfalt von gedruckten Lernmaterialien verfügt, fallen diese

Investitionen in der Startphase eher gering aus. Im laufenden Betrieb der Blended-Learning-Maßnahme kann es aber nötig werden, weitere Ausbildungseinheiten, wie z.B. die Virtualisierung einzelner Fälle, zu entwickeln.

11.1.2 Ökonomische Potenziale

Nach der kurzen Beschreibung der Investitionskosten soll im Weiteren auf die direkten und indirekten ökonomischen Potenziale des Einsatzes von Blended Learning in der Akademie der Polizei Baden-Württemberg eingegangen werden. Einschränkend kommt hinzu, dass sich die Potenziale nur auf die derzeit in der Akademie bestehenden (und den Verfassern bekannten) Strukturen und Strategien beziehen können. Konkrete Berechnungen sind nicht das Ziel dieses Kapitels.

Um Bildungsinvestitionen zu optimieren, sollten folgende Punkte beachtet werden (vgl. [Meirich 2002]):

- Bildungsziele sind in den Unternehmenszielen verankert.
- Vor der Planung einer Bildungsmaßnahme sollte der Bildungsbedarf ermittelt werden, da sich daraus der Qualifizierungsbedarf ableiten lässt.
- Eine gezielte Planung des Einsatzes von Präsenzs Schulungen, Coaching und E-Learning vermindert die Kosten der Ausbildung.
- Konkrete Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern der Ausbildung sorgen für eine bessere Akzeptanz.
- Eine Lernerfolgskontrolle muss praxisorientiert durchgeführt werden und in einem klaren Zusammenhang mit den zu Beginn der Maßnahme festgelegten Zielen stehen.

11.2 Kostenersparnisse

Die Kostenersparnisse beziehen sich auf die konkreten Einsparungen, die durch eine Durchführung der Blended-Learning-Maßnahme entstehen. Diese treten zutage, wenn durch die Neukonzeption der EFK bisher schon bestehende Aufgaben ersetzt, vereinfacht oder zusammengefasst werden. Der Vergleich der Ersparnisse erfolgt also vor dem Hintergrund der bestehenden Strukturen in der Polizeiakademie Baden-Württemberg.

Als Grundvoraussetzung dafür, Kosteneinsparungen identifizieren zu können, ist eine genaue Kostenverursachungsanalyse notwendig. Eine vollständige Kostenanalyse gibt einen Überblick über Höhe und Art aller Kosten. Sie erlaubt die verursachergerechte Weiterverrechnung, beispielsweise an die Dienststellen. Sie ist Grundlage zur Planung von Bildungsbudgets und zur Abweichungskontrolle. Sie erleichtert zudem die Entscheidung für alternative Modelle (externe Schulungsanbieter, Einsatz anderer Medien).

In der Fachsprache nennt man die systematische Erfassung von Aus- und Weiterbildungserfolgen „Bildungscontrolling“. Bildungscontrolling als modernes Steuerungsinstrument stellt sicher, dass die aufgewendeten finanziellen Mittel für die Aus- und Weiterbildung optimal eingesetzt werden. Mit der Einführung von Bildungscontrolling ist eine strategische und planerische Entwicklung der Aus- und Weiterbildung verbunden. Wichtige Voraussetzungen für den Controllingprozess sind eine Bedarfsanalyse und eine intensive Abstimmung der Bildungsmaßnahme mit den Unternehmenszielen. Mit der Einführung von Bildungscontrolling wird versucht, den Transfer von Bildungsmaßnahmen zu sichern und deren Nutzen nachzuweisen. Es ist jedoch festzuhalten, dass ein systematischer Ansatz des Bildungscontrollings zur Zeit noch nicht entwickelt ist.

Bildungscontrolling beinhaltet nicht nur Kostencontrolling, sondern es wird auch der Transfer des erworbenen Wissens in die tägliche Arbeit evaluiert. Das folgende Phasenmodell macht diesen Prozess anschaulich:

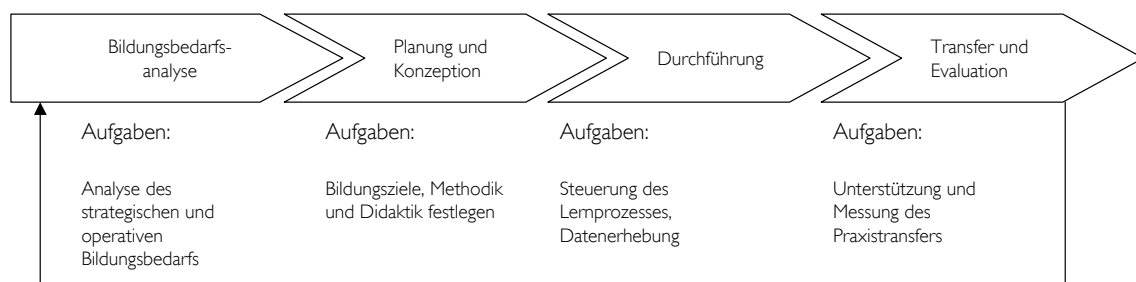


Abb. 5: Phasenmodell für prozessorientiertes Bildungscontrolling nach [Hasebrook 1999]

Im Jahre 2001 wurde vom deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) eine Umfrage zu Bildungscontrolling in deutschen, österreichischen und niederländischen Unternehmen gestartet. Die wichtigsten Ergebnisse sind folgende:

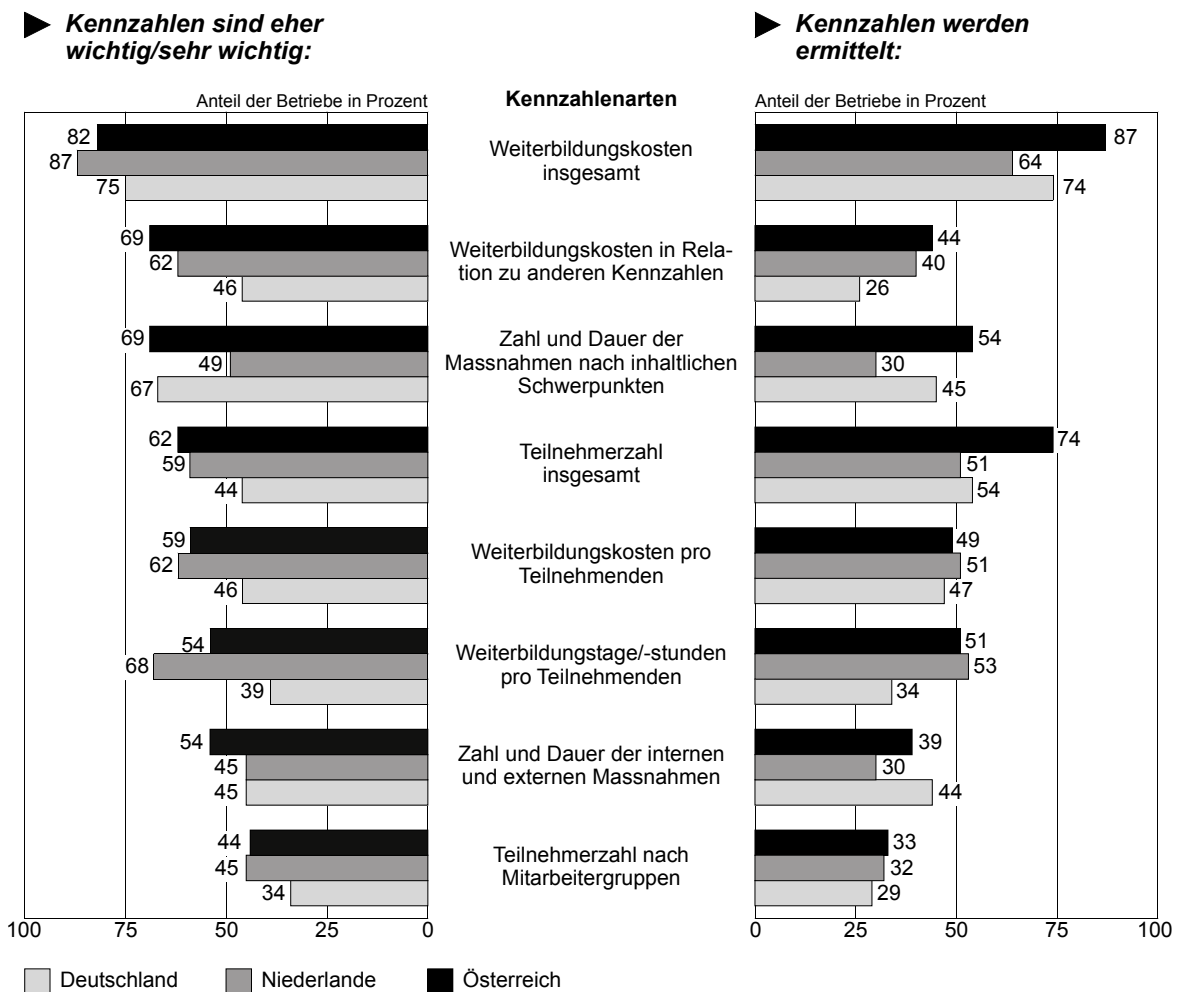


Abb. 6: Wichtigkeit sowie Ermittlung von Kennzahlen nach [Krekel 2001]

Zu erkennen ist in der Grafik, dass die meisten Kennzahlen in ihrer Bedeutung sehr hoch bewertet wurden; in der Praxis tatsächlich erhoben werden sie aber nicht. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass ein ganzheitliches Bildungscontrolling in den meisten Unternehmen noch nicht vorhanden ist.

Die Unternehmen wurden auch nach den Gründen für die Ermittlung von Weiterbildungskennzahlen und deren Wichtigkeit gefragt.

► **Gründe:**

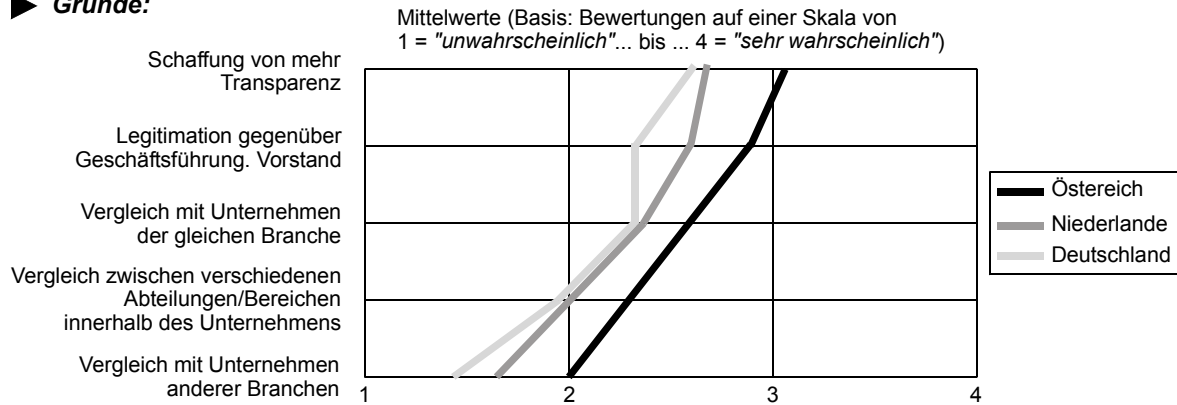


Abb. 7: Gründe für die Ermittlung von Weiterbildungskennzahlen nach [Krekel 2001]

Die Schaffung von mehr Transparenz und die Legitimation gegenüber Vorgesetzten (im Falle der Akademie der Polizei Baden-Württemberg wäre dies der Rechnungshof des Landes Baden-Württemberg) liegen an oberster Stelle und werden als sehr wichtig oder wichtig eingestuft.

Weiterhin sollten die Befragten eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung des Weiterbildungsbereichs geben.

► **Mögliche Entwicklungen:**

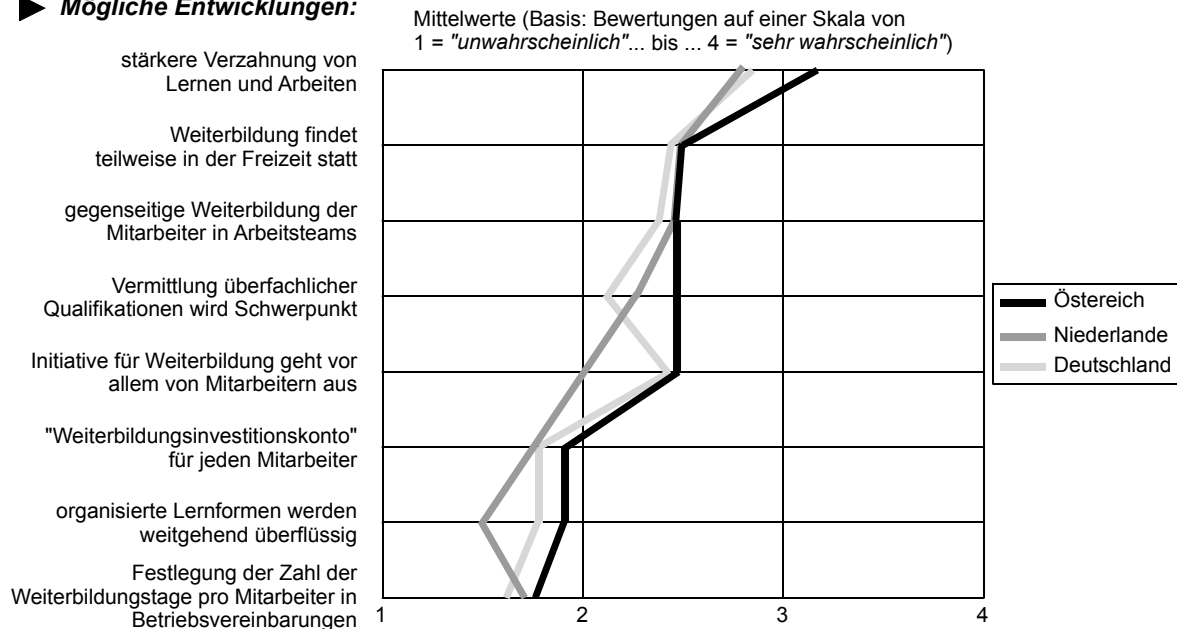


Abb. 8: Künftige Entwicklungen im Weiterbildungsbereich nach [Krekel 2001]

Wie man an dieser Grafik sieht, liegt die Polizeiakademie Baden-Württemberg mit der Einführung der Blended-Learning-Maßnahme im Trend. Die Verzahnung von Lernen und Arbeiten und die teilweise Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit werden für sehr wichtig oder wichtig erachtet. Auch die verstärkte Arbeit und Bildung in Teams wird als zukünftige Entwicklung gesehen. Dieser entspricht die Neugestaltung der EFK ebenfalls, da mittels Diskussionsforen die landesweite Zusammenarbeit der angehenden Kriminalpolizisten gefördert wird.

Im Folgenden werden konkrete Potenziale für die Polizeiakademie Baden-Württemberg aufgezählt:

- Verkürzung der Belegungsdauer in der Polizeiakademie

Durch die Verkürzung des Moduls C werden in den Unterbringungsmöglichkeiten der Polizeiakademie Kapazitäten frei, die für die Teilnehmenden anderer Seminare genutzt werden können.

- Zugriff auf alle Angebote über ein Medium

Durch die Bereitstellung aller Lernunterlagen auf der Plattform Polizei Online ist es jedem Teilnehmer der EFK-Ausbildung möglich, mittels eines Instruments auf alle für ihn relevanten Inhalte zuzugreifen. Damit werden alle unterschiedlichen Materialien gleich gut zugänglich und verbreitet. Die grundsätzliche Verankerung von Lernen im Arbeitsalltag wird damit gewährleistet.

Die finanziellen Effekte entstehen einerseits durch die Gleichrangigkeit der Materialien, andererseits durch den vereinheitlichten Zugang zu ihnen. Alle schon bestehenden Informationsträger (Dokumente, Zeitungsartikel, Gesetzestexte etc.) können verwendet und miteinander eingesetzt werden. Somit können vorhandene Ressourcen gesammelt, dokumentiert, aktuell gehalten, abgelegt und genutzt werden.

- Einfache Anpassungen der Lerneinheiten an Bedürfnisse und Anforderungen

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass internetbasierte Lerneinheiten schneller und kostengünstiger verändert werden können als traditionelle Lehrmedien, wie z.B. Bücher oder Skripte. Während Skripte bei Veränderungen komplett neu konfiguriert und produziert werden müssen, beschränken sich die Veränderungen in einem WBT nur auf bestimmte Module oder Einheiten. Ebenso leicht können einzelne Module ausgetauscht, ersetzt und verändert werden, ohne dass in einen komplexen Produktionsprozess eingestiegen werden muss.

Aktuelle Schulungsanforderungen (z.B. wegen veränderter Rechtsgrundlagen) können so schnell erfüllt werden. Der gesamte Zyklus von der Identifizierung der Anforderungen über die Bereitstellung von geeigneten Ausbildungsmaßnahmen bis hin zur Durchführung der Maßnahmen kann auf diese Weise entscheidend und kostenwirksam verkürzt werden.

- Reduzierte Seminarzeiten

Durch den Einsatz von Polizei Online in der EFK-Ausbildung lassen sich die kostenintensiven Seminarzeiten in der Polizeiakademie in Freiburg teilweise reduzieren. Da in der Neukonzeption der EFK die Grundlagen der Fallthemen über ein WBT/CBT geschult werden, kann das Modul C gekürzt werden. Die Ausbildung in Freiburg wird so um bestimmte ersetzbare Teile entlastet. Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Kosten für das Seminar.

- Geringere Arbeitsausfallkosten

Durch die arbeitsplatznahe Gestaltung der Lernprozesse über Polizei Online fallen neben gesunkenen Aufenthaltskosten in Freiburg auch geringere Arbeitsausfallkosten an. Arbeitsausfallkosten entstehen, wenn der Mitarbeiter den Arbeitsplatz zugunsten einer Schulung, Besprechung oder eines Erfahrungsaustauschs für eine definierte Zeitspanne verlassen muss. Für diesen Mitarbeiter ist gegebenenfalls Ersatz zu finden; bei Wiedereintreffen muss er über aktuelle Ereignisse informiert werden. All diese Kosten können durch das in den Arbeitsalltag eingebundene Lernen teilweise verringert werden. Der Mitarbeiter kann so, ohne den Arbeitsplatz und das vertraute Umfeld zu verlassen, den Lernanforderungen nachkommen. Durch die Möglichkeit, die Lernprozesse auch zeitlich individuell zu gestalten, können auch Zeiten mit geringerer Arbeitsbelastung zum Lernen verwandt werden.

11.3 Zugewinne

Als *Zugewinne* werden hier quantitative und qualitative zusätzliche Gewinne bezeichnet, die man auf Grund der Blended-Learning-Maßnahme erzielen kann. Da die Akademie der Polizei Baden-Württemberg kein privatwirtschaftliches Unternehmen ist, werden sich die Möglichkeiten neuer Geschäftsfelder in Grenzen halten, jedoch sind verschiedene Geschäftsideen vorstellbar.

- Entgeltliche Weitergabe der E-Learning-Module (quantitativer Zugewinn)

Die E-Learning-Module über die Grundlagen der EFK-Ausbildung können an andere Polizeiakademien in Deutschland oder an die Fachhochschule Villingen-Schwenningen - Hochschule für Polizei (FHPol) entgeltlich weitergegeben werden. Ein solches Geschäftsmodell kann die Erstellungskosten erheblich senken.

- Bundesweite Kooperation (quantitativer Zugewinn)

Für die Zukunft kann die Polizeiakademie Baden-Württemberg auch Kooperationsmodelle andenken, in denen die Erstellung von z.B. Fallthemen gemeinsam mit anderen Bundesländern geschieht, um einerseits die Kosten pro Akademie zu senken und andererseits durch die gestiegene Anzahl der zahlenden Auftraggeber und das damit höhere Gesamtbudget eine bessere

Qualität der E-Learning-Produkte gewährleisten zu können. Gleichzeitig kann auch eine größere Anzahl an Lernenden erreicht werden.

- Community Building (qualitativer Zugewinn)

Durch den Einsatz von Diskussionsforen in der Blended-Learning-Maßnahme ergibt sich für die Teilnehmenden an der EFK-Ausbildung, aber auch für Trainer ein Erfahrungsaustausch. Dabei profitieren alle von den Qualifikationen, Interessen und Kenntnissen der anderen. Somit wird ein erster Schritt zu einem landesweiten Expertennetzwerk und Knowledge Management gemacht, welches auch nach der Ausbildungszeit für die Teilnehmenden von großem Wert sein wird.

- Gezielte Ablage von Content (qualitativer Zugewinn)

Die Entwicklung der E-Learning-Module setzt voraus, dass der vorhandene Content überprüft und gegebenenfalls modifiziert wird. Die Einstellung der Inhalte in Polizei Online gewährleistet einen einfachen Zugriff und ein leichtes Auffinden für alle Beteiligten. Durch die Verwendung von Diskussionsforen werden die Teilnehmenden angehalten, ihre Aufgabenbearbeitung schriftlich zu verankern und in das Forum einzustellen. Auch dies hilft einerseits den Lernenden, Informationen zu sammeln, andererseits den Trainern, Lernkontrollen durchzuführen.

11.4 Benefits für Individuen

Die Einführung der Blended-Learning-Maßnahme muss auch eindeutige Vorteile für die EFK-Teilnehmenden haben. Nur durch das Erreichen einer hohen Akzeptanz bei Mitarbeitern, Vorgesetzten und Trainern und die damit einhergehende Benutzung der Plattform Polizei Online können die vorher genannten Potenziale und Chancen erzielt werden. Nur als tatsächlich genutztes Lerninstrument wird die Blended-Learning-Maßnahme zu einer qualitativ und ökonomisch rentablen Investition.

- Effizienter Wissenstransfer, kürzere Suchzeiten

Für die Teilnehmenden an der EFK können die effiziente Suche nach geeigneten Lernmaterialien und der damit verbundene geringere Aufwand Vorteile bringen. Für die Auszubildenden ist wichtig, dass sie schnell und sicher an die aktuell benötigten Lernmaterialien und Informationen kommen. Mit der Verwendung von Polizei Online kann sich der EFK-Teilnehmende darauf verlassen, dass die geeigneten Lernmaterialien vorhanden sind oder schnell erstellt bzw. aktualisiert werden können, oder dass er die Informationen durch Befragung des bestehenden Wissensnetzwerks, also in den Diskussionsforen, bekommt.

- Flexibilität des Lernens

Dem Lernenden wird die Möglichkeit geboten, zeit- und ortsunabhängig zu lernen. Das bedeutet, dass der Lernende zu den Zeiten (in kurzen Lerneinheiten während der Arbeitszeit, in der Freizeit oder in festgelegten Lernzeiten) und an den Orten (am Arbeitsplatz, in eingerichteten Lernräumen im Unternehmen oder zu Hause) lernen kann, die am besten in seinen Tagesablauf bzw. zu seinen Verpflichtungen passen.

- Betreuung

Den Lernenden soll bei der Bearbeitung der Ausbildungseinheiten in vielen Fällen die Möglichkeit gegeben werden, sich an Trainer/Tutoren zu wenden oder von ihnen Arbeitsaufträge zu erhalten. Diese Betreuung dient dazu, die didaktische und methodische Vielfalt der Erarbeitung von Lerneinheiten zu erhöhen. Gleichzeitig können die Überprüfung von Lernleistungen und das Verständnis für Probleme und Fragen gewährleistet bleiben. Der Tutor kann in diesem System eine „menschliche Komponente“ darstellen, die es den Lernenden ermöglicht, sich mit grundsätzlichen Problemen, aber auch mit Spezialfragen an sie zu wenden. Damit nimmt der Tutor eine dem „klassischen“ Lehrer und Trainer ähnliche Rolle ein. Dies hilft dem Lernenden, sich in dem zunächst noch ungewohnten Lernmedium zurechtzufinden und wohl zu fühlen.

Andererseits nimmt der Trainer/Tutor die Rolle eines Moderators ein, der zwischen den Lernenden vermittelt, ohne die Erarbeitung des Lernstoffs grundsätzlich zu prägen. Auch hier wird den Lernenden die Möglichkeit geboten, sich an einen Trainer/Tutor, hier eher in der Funktion des Lotsen, zu wenden, um gegebenenfalls um Rat oder Anregungen zu bitten. Dem Auszubildenden wird damit das Gefühl genommen, dass er allein „mit einer Maschine“ lernt, und bestätigt, dass Betreuung, Hilfestellung und Vermittlung der Inhalte stattfinden.

- Aktualität von Informationen

Auch in der täglichen Arbeit bringt die Möglichkeit der schnellen Aktualisierung von Informationen und Lerninhalten erhebliche Vorteile. Der Benutzer kann davon ausgehen, dass er die neuesten Informationen zur Verfügung gestellt bekommt. Gleichzeitig kann er sich darauf verlassen, dass die aktuell verfügbaren Inhalte auf dem neuesten Stand sind. Dies bringt Sicherheit in den Weiterbildungsprozess und in den Transfer in die tägliche Arbeit.

12 Zusammenarbeit mit Partnern

Das vorliegende Kapitel behandelt die Zusammenarbeit mit (externen) Partnern. Die Frage lautet: „Auf welchen Gebieten sollte die Polizei Baden-Württemberg im Bereich der Aus- und Weiterbildung mit Partnern zusammenarbeiten?“ Ein besonderer Schwerpunkt wird auf Blended-Learning-Maßnahmen gelegt.¹³ Die Ergebnisse lassen sich teilweise auch auf Partnerschaften der Polizei Baden-Württemberg bzw. der Polizei in Deutschland insgesamt übertragen.

12.1 Perspektiven der Zusammenarbeit

Die Polizei ist eine Einrichtung, die personell eine gewisse Abgeschlossenheit und Homogenität aufweist. Ein Polizeibeamter bleibt meist Zeit seines Lebens in seinem Beruf und bewegt sich in erster Linie zwischen Dienststellen und Bundesländern. Von außen kommen nur wenige Quereinsteiger zur Polizei. Es gibt kaum Möglichkeiten oder Anreize für Externe, z.B. nach längerer Tätigkeit in Wirtschaft oder Wissenschaft, zur Polizei zu stoßen.

Fachkompetenzen, die über den Polizeiberuf im engeren Sinne hinausgehen, müssen demnach von den Polizisten durch Aus- und Weiterbildungen in der Polizei oder außerhalb erworben werden. Zusätzlich ist es in bestimmten Bereichen unumgänglich, externe Kompetenzen hinzuzunehmen.

Diese Situation besteht auch in der Aus- und Weiterbildung als eigenem Bereich. Man ist bemüht, intern bestimmte Kompetenzen zu fördern und einzubinden. Es werden aber auch externe Partner gewonnen. Es entsteht so ein gewisses Verhältnis zwischen Eigen- und Fremdleistungen, wobei Eigenleistungen momentan in der Polizei Baden-Württemberg den überwiegenden Teil der Anforderungen abdecken.

Als Partner werden Personen, Gruppen und Einrichtungen begriffen, die außerhalb der Polizei Baden-Württemberg angesiedelt sind und Kooperationen und Geschäftsbeziehungen mit der Polizei Baden-Württemberg bzw. einzelnen Dienststellen eingehen.

¹³ Im Projekt „Lernen im Medienverbund“ finden bereits definierte Kooperationen statt, etwa mit der Deutschen Telekom, Digital Spirit, Microsoft (Softwareversionen) und dem CC E-Learning der Universität St. Gallen. Diese Kooperationen sollen im Weiteren nicht thematisiert werden. Vielmehr muss in diesem Kapitel grundsätzlich auf mögliche Partner der Aus- und Weiterbildung eingegangen werden.

12.2 Anforderungen an Partner

Die Polizei Baden-Württemberg muss bestimmte Anforderungen an Partner stellen, die teilweise über die üblichen Rahmenbedingungen für Kooperationen hinausgehen.

- Die Partner müssen objektive Kompetenzen auf ihrem Gebiet aufweisen, die sie durch Referenzkunden, Zertifizierungen, Leistungsproben etc. unter Beweis stellen.
- Die Partner müssen eine hohe Seriosität besitzen, um das Ansehen der Polizei Baden-Württemberg nicht zu gefährden.
- Es muss - schon vor dem Hintergrund der geforderten Nachhaltigkeit der Lernmaßnahmen in der Polizei Baden-Württemberg - gewährleistet werden, dass die Partner längerfristig auf ihrem Gebiet tätig sind.
- Die Partner müssen über ein ausgezeichnetes Preis-/Leistungsverhältnis verfügen, um die öffentliche Hand nicht unnötig zu belasten und entsprechende Kritik gleich im Vorfeld zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund dieser Anforderungen sind auch bestehende Partner einer Überprüfung zu unterziehen.

Für die Zuständigen der Akademie der Polizei Baden-Württemberg ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Aufstellen eines Anforderungskatalogs, basierend auf den genannten Punkten
- Evaluation von Partnern
- Überprüfung bestehender Partner
- Auswahl von Partnern
- Strategische Verankerung der Maßnahmen in die Gesamt- und Personalstrategie

12.3 Zusammenarbeit mit Partnern

Die Zusammenarbeit mit Partnern im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der Polizei Baden-Württemberg kann sich auf verschiedene Gebiete beziehen, unterschiedliche Intensität entfalten und eine verschiedenartige Dauer aufweisen.

Folgende Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Partnern können im Hinblick auf die Aus- und Weiterbildung der Polizei Baden-Württemberg aufgeführt werden:

- Im Rahmen eines Leistungstransfers übernehmen Partner Arbeiten.
- Durch Wissenstransfer schließen Partner Kompetenzlücken.
- Im Sinne eines Innovationstransfers bringen Partner neue Anstöße und Ideen.

Intensität und Dauer müssen im Einzelfall festgelegt werden. Sie hängen u.a. von der strategischen Frage nach dem Verhältnis von Fremd- und Eigenleistung ab.

12.4 Leistungstransfer

Im Rahmen des Leistungstransfers übernehmen Partner Arbeiten, die im Vorfeld und im Laufe von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und speziell Blended-Learning-Maßnahmen anfallen.

- Technologische Partner bauen die Infrastruktur für die Aus- und Weiterbildung auf; hierzu gehören z.B. Computernetze, Rechner und Schutzmaßnahmen wie Firewalls.
- Multimedia-Produzenten erstellen CBTs, WBTs und andere Lernanwendungen in hoher Qualität.
- Multimedia-Anbieter stellen fertige CBTs, WBTs und andere Lernanwendungen zur Verfügung.
- Application Service Provider (ASP) stellen Dienstleistungen und Produkte zur Verfügung, ohne dass diese gekauft oder im eigenen Haus betrieben werden müssen.
- Externe Experten helfen mit beim Aufbau und Betrieb des Lern- und Wissensportals.

Für die Zuständigen der Akademie der Polizei Baden-Württemberg ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Evaluation von Partnern
- Outsourcing von Arbeiten
- Kommunikation mit Partnern

12.5 Wissenstransfer

Ein Wissenstransfer durch externe Partner schließt Kompetenzlücken der Polizei Baden-Württemberg, und zwar durch die Vermittlung von Wissen an verschiedene Personengruppen wie Bildungsverantwortliche, Vorgesetzte, Trainer/Tutoren und Lernende.

- Externe Partner wie Forschungs- und Beratungseinrichtungen vermitteln Bildungsverantwortlichen und Vorgesetzten Konzeptionen, Vorgehensmodelle und Methoden zum Blended Learning, um sie systematisch an Gegenstände heranzuführen, sie auf einen aktuellen Stand zu bringen und ihnen Umsetzungen zu ermöglichen.
- Professionelle Trainer bilden Mitarbeiter der Polizei aus bzw. schulen Trainer/Tutoren der Polizei, und zwar für traditionelle Unterrichtsformen ebenso wie für Lehren und Lernen über Neue Medien.
- Externe Referenten aus Universitäten, Fachhochschulen und Wirtschaft vermitteln Lernenden in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Expertenwissen aus erster Hand.
- Externe Einrichtungen wie Universitäten, Fachhochschulen und Corporate Universities öffnen Aus- und Weiterbildungsangebote für die Polizei Baden-Württemberg.

Für die Zuständigen der Akademie der Polizei Baden-Württemberg ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Evaluation von Wissensträgern
- Buchung von Wissensträgern

12.6 Innovationstransfer

Ein Innovationstransfer findet statt, indem externe Partner Bewertungen, Anregungen und Ideen einbringen, die sich auf Strukturen und Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung beziehen.

- Forschungs- und Beratungseinrichtungen stellen Schwachstellen und Erfolgspotenziale der Aus- und Weiterbildung der Polizei Baden-Württemberg fest.
- Forschungs- und Beratungseinrichtungen evaluieren als unabhängige Experten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

- Durch eine verstärkte und formalisierte Vernetzung mit anderen Bundesländern und anderen Ländern - etwa über Communities of Practice - werden Erfahrungen aus anderen Perspektiven und Best Practices vermittelt.
- Das Aufzeigen von Referenzlösungen und Best Practices im Bereich der Aus- und Weiterbildung der Polizei anderer Länder sowie weiterer Einrichtungen bringt Vergleichsmöglichkeiten für die Polizei Baden-Württemberg.

Für die Zuständigen der Akademie der Polizei Baden-Württemberg ergeben sich aus den oben dargestellten Punkten verschiedene Schritte zur Initiierung oder Umsetzung:

Bildungsverantwortliche

- Evaluation von Partnern
- Einholen von Beratungsleistungen
- Kommunikation mit Partnern

12.7 Übergreifende Maßnahmen

Im Contentbereich werden von den Bildungseinrichtungen der Polizei Baden-Württemberg bereits Kooperationen mit dem Bund oder anderen Ländern durchgeführt, um die Kosten zu senken. Solche Kooperationen müssen strategisch angegangen werden. Zudem ist auch in Bezug auf gemeinsame Partner eine Gesamtstrategie zu entwickeln.

13 Ausblick

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass die Konzeption der Blended-Learning-Maßnahme EFK eine gewisse Komplexität aufwirft und mit verschiedenen Fragen verbunden ist. Diese Fragen betreffen zunächst den Begriff des Blended Learning, Rollen innerhalb der Lernmaßnahme, die eigentliche Integration von Methoden und Medien und die Integration von Lernen in die tägliche Arbeit. Sie hängen weiterhin indirekt mit der Flexibilität und Aktualität der Arbeit in der Polizei zusammen. Wichtig ist auch eine Schätzung des ROI bzw. ROE. Auch mögliche Partnerschaften müssen systematisch gesichtet und angegangen werden.

Für die Umsetzung der Konzeption ergeben sich verschiedene Voraussetzungen und Notwendigkeiten:

Bildungsverantwortliche

- Als wichtiger Folgeschritt muss ein Projektteam in der Polizei Baden-Württemberg gebildet werden. Dieses Projektteam kann die in der Studie dargelegten Schritte hinsichtlich ihrer Priorität bewerten, sie modifizieren und umsetzen.

Partner

- Das Learning Center der Universität St. Gallen kann bei der Umsetzung der Konzeption beratende Unterstützung leisten (Projektphase 2).
- Externe Partner müssen für einzelne Umsetzungen, etwa die Produktion des WBT/CBT, herangezogen werden.

14 Literatur

[Agarwal 2000]

Agarwal, Ritu. Individual Acceptance of Information Technologies. 2002. Über

<http://www.pinnaflex.com/pdf/framing/CH06.pdf>.

[Back/Bendel/Stoller-Schai 2001]

Back, Andrea, Oliver Bendel, Daniel Stoller-Schai. E-Learning im Unternehmen: Grundlagen - Strategien - Methoden - Technologien. Zürich 2001.

[Back/Bendel/Stoller-Schai 2002]

Back, Andrea, Oliver Bendel, Daniel Stoller-Schai. E-Learning: Ein Wörterbuch. Kappelrodeck 2002. Zu bestellen über

<http://www.learntec.de/>.

[Bendel/Stoller-Schai 2001]

Bendel, Oliver, Daniel Stoller-Schai. E-Learning. In: Mertens, Peter, Andrea Back, Jörg Becker et al. (Hg.). Lexikon der Wirtschaftsinformatik. 4., vollst. neu bearbeit. u. erweitert. Aufl. Berlin u.a. 2001. S. 164 f.

[Cognos/Innotec 2002]

Cognos/Innotec (Hg.). Akzeptanz von E-Learning: Eine empirische Studie in Zusammenarbeit von Cognos und dem Institut für Innovationsforschung, Technologiemanagement und Entrepreneurship. Frankfurt/Main 2002.

[Dick 2000]

Dick, Egon. Multimediale Lernprogramme und telematische Lernarrangements: Einführung in die didaktische Gestaltung. Nürnberg 2000.

[Friedrich/Eigler/Mandl 1997]

Friedrich, Helmut Felix, Gunther Eigler, Heinz Mandl. Multimediale Lernumgebungen in der betrieblichen Weiterbildung: Gestaltung, Lernstrategien und Qualitätssicherung. Neuwied 1997.

[Geyken/Mandl/Reiter 1998]

Geyken, Alexander, Heinz Mandl, Wilfried Reiter. Selbstgesteuertes Lernen mit Tele-Tutoring: Lernen im Cyberspace. In: Schwarzer, Ralf (Hg.). MultiMedia und TeleLearning. Frankfurt am Main et al. 1998. S. 181 - 196.

[Hasebrook 1999]

Hasebrook, Joachim. Bildungscontrolling und Online-Lernen, Vortrag anlässlich der Learntec99. 1999. Über

<http://www.global-learning.de/g-learn/downloads/bildungscontrolling.pdf>.

[Herrmann/Moysich 1999]

Herrmann, Thomas, Klaus Moysich. Checkliste möglicher akzeptanzbeeinflussender Faktoren. In: Szyperski, Norbert (Hg.). Perspektiven der Medienwirtschaft. Kompetenz - Akzeptanz - Geschäftsfelder. Lohmar 1999. Über

<http://iugsun.cs.uni-dortmund.de:2048/pub/bscw.cgi/d210134/29916.pdf>, 07.10.2002.

[Kemper 2001]

Kemper, Hans-Georg. Akzeptanz. In: Mertens, Peter, Andrea Back, Jörg Becker et al. (Hg.). Lexikon der Wirtschaftsinformatik. 4., vollst. neu bearbeit. u. erweit. Aufl. Berlin u.a. 2001. S. 9.

[Kerres 2001a]

Kerres, Michael. Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung. 2., vollst. überarbeit. Aufl. München u.a. 2001. München 2001.

[Kerres 2001b]

Kerres, Michael. Online- und Präsenzelemente in Lernarrangements kombinieren. In: Hohenstein, Andreas, Karl Wilbers (Hg.). Handbuch E-Learning: Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. Köln 2001. Abschnitt 4.5. S. 1 - 20.

[Kerres 2002]

Kerres, Michael. Bunter, besser, billiger? Zum Mehrwert digitaler Medien in der Bildung. In: it+ti - Informationstechnik und Technische Informatik, Sonderheft. München 2002.

[Krekel 2001]

Krekel, Elisabeth. Controlling in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich. Präsentation. 2001. Über

http://www.pef.co.at/downloads/20010510_LeonardoPraesentation.pdf.

[Meirich 2002]

Meirich, Andreas. So optimieren Sie Ihre Bildungsinvestitionen. 2002. Über

<http://business-wissen.de>.

[Picot/Reichwald/Wigand 1998]

Picot, Arnold, Ralf Reichwald, Rolf Wigand. Die grenzenlose Unternehmung. 3. Aufl. Wiesbaden 1998.

[Rogers 1983]

Rogers, Everett M. Diffusion of Innovation: A Cross-Cultural Approach. New York 1983.

[Runte 2002]

Runte, Reinhard, Matthias Wesslinger. Vom Leitbild zur gelebten Wirklichkeit. In: Personal, Zeitschrift für Human Resource Management, August 2002. S. 42 - 45.

[Sauter/Sauter 2002]

Sauter, Annette M., Werner Sauter. Blended Learning: Effiziente Integration von E-Learning und Präsenztraining. Unter Mitarbeit von Harald Bender und Christian König. Neuwied u.a. 2002.

[Schreyögg 1998]

Schreyögg, Georg. Organisation. 2. Aufl. Wiesbaden 1998.

[Schulmeister 1997]

Schulmeister, Rolf. Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. 2., akt. Aufl. München u.a. 1997.

[Schulte 1996]

Schulte, Christof. Lexikon des Controlling. München 1996.

[Seibt 2001]

Seibt, Dietrich. Kosten und Nutzen des E-Learning bestimmen. In: Hohenstein, Andreas, Karl Wilbers (Hg.). Handbuch E-Learning: Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. Köln 2001. Kapitel 3.3.

[Seufert/Back/Häusler 2001]

Seufert, Sabine, Andrea Back, Martin Häusler. E-Learning: Weiterbildung im Internet - Das „Plato Cookbook“ für internetbasiertes Lernen. Kilchberg 2001.

[Strong/Lee/Wang 1997]

Strong, Diane, Yang Lee, Richard Wang. 10 Pantholes in the Road to Information Quality. In: Computer, August 1997, IEEE. S. 38 - 46. Über

<http://web.mit.edu/tdqm/www/tdqmpub/10potholesIEEEComputerAug97.pdf>.

[Swider 2000]

Swider, Lillian. Answer Geek July 2000. In: Learning Circuits (Juli 2000).

Über http://www.learningcircuits.org/jul2000/jul2000_geek.html.

[Valiathan 2002]

Valiathan, Purnima. Blended Learning Models. In: Learning Circuits (August 2002). Über <http://www.learningcircuits.com/2002/aug2002/valiathan.html>.

15 Anhang

Im vorliegenden Anhang finden sich die Interviews, die am 15. Juli 2002 mit Verantwortlichen der Polizei Baden-Württemberg und am 24. Juli 2002 mit Vorgesetzten und Lernenden geführt wurden.

Die Personen wurden von der Akademie der Polizei benannt bzw. ausgesucht.

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü

Projektphase 1

Oliver Bendel, Barbara Leithner

16. Juli 2002

CC E-Learning

Experteninterviews mit Manfred Holder, Armin Gruber und
Harald Reichenecker am 15. Juli 2002

Universität St. Gallen -

**Hochschule für Wirtschafts-, Rechts-
und Sozialwissenschaften (HSG)**

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. E. Fleisch

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Wie definieren Sie „Lernen im Medienverbund“?

Die Akademie der Polizei hat schon früher mit verschiedenen Medien gearbeitet, etwa mit Filmen und Dias. Das Lernen im Medienverbund wurde mit der Einrichtung des Medienzentrums strategisch verankert; Lernen sollte sich, so die strategische Ausrichtung, nicht mehr nur auf alte Unterrichtsformen beziehen.

„Lernen im Medienverbund“ wird definiert als medienunterstütztes Lernen, genauer als Kombination von nichtvirtuellen mit virtuellen Maßnahmen. Der Begriff ist im Zusammenhang mit Polizei Online und dann verstärkt bei der Vorbereitung des Projekts „Lernen im Medienverbund“ aufgekommen und geprägt worden. Ein Synonym zum Begriff „Lernen im Medienverbund“ ist „Blended Learning“. Wichtig ist, dass nicht - wie bei dem Begriff „E-Learning“ - die technologische Komponente in den Vordergrund gerückt wird.

Beim Lernen im Medienverbund kann eine bessere Berücksichtigung von Arbeitsplatzproblemen stattfinden, da virtuelle Räume teilweise besser für eine bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung geeignet sind.

Der Polizeiberuf ist ein Erfahrungsberuf, in dem immer neue Herausforderungen entstehen. Dieser spezielle Umstand muss beachtet werden in der Kombination von Präsenzseminar und E-Learning.

Lernen im Medienverbund ist eine Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung, die aber nicht andere Ausbildungsformen - etwa Praxisaufenthalte - nicht verdrängen soll.

b) Welche Grundlagentexte im Bereich Blended Learning kennen Sie?

Es werden einige wenige Grundlagentexte gekannt und vorausgesetzt, etwa Beiträge aus dem „Handbuch E-Learning“ von Wilbers/Hohenstein. Auch Internetrecherchen wurden durchgeführt. Ansonsten vertraut man auf intuitives Vorgehen. Wichtig ist, dass das Medienzentrum in Bezug auf aktuelle Marktentwicklungen informiert ist.

Verschiedene Kollegen gehen auf Fortbildungen, etwa an der TU Chemnitz (Wissensmanagement). Es bestehen zudem Kontakte mit der Hochschule für Verwaltung in Speyer (Prof. Dr. Hermann Hill). Von Digital Spirit werden Broschüren mit kundenorientierten Ansätzen bezogen. Zudem werden Referenzlösungen von Unternehmen wie Deutsche Bahn und Dresdner Bank betrachtet. Als wichtige Austauschplattform dient auch die Learntec.

c) Welche methodischen Ansätze im Bereich Blended Learning sind Ihnen bekannt?

Es sind vor allem die methodischen Ansätze aus den unter 1b genannten Grundlagentexten bekannt. Einzelne Vertreter der Polizei Baden-Württemberg können mit dem Begriff „Blended Learning“ oder „Lernen im Medienverbund“ wenig oder nichts anfangen. Der Begriff „E-Learning“ wird eher gekannt.

d) Welches Verständnis von Blended Learning haben hohe Vorgesetzte?

In der polizeilichen Führung kann ein Verständnis des Begriffs „Blended Learning“ nicht vorausgesetzt werden

2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)

2.1 Lernen in der Polizei BaWü

a) Inwieweit wird selbständiges Lernen in der Polizei BaWü geschätzt und gefördert?

Das Spektrum reicht von einer hundertprozentigen Bejahung bis zu einem generellen Nein. Bei interessierten Kollegen ist die Akzeptanz sehr hoch. Insgesamt ist die Holschuld für Lernen in der Polizei noch nicht breit akzeptiert. Mit dem System Polizei Online wird selbständiges Lernen bis zu einem gewissen Grad unterstützt.

Früher wurden an der Akademie der Polizei mehrheitlich Pflichtveranstaltungen der Ausbildung durchgeführt; heute dominieren Wahlveranstaltungen der Fortbildung. Bei Lernenden muss in jedem Fall ein gewisses Interesse für das Thema vorhanden sein. Erst dann können Konzepte des selbständigen Lernens greifen.

Interessierte Mitarbeiter der Polizei Baden-Württemberg kommen bis zu 2-3 mal pro Jahr in die Akademie der Polizei und können sich Angebote selbst aussuchen. Lernwillige kommen letztlich an ihr Ziel, das von ihnen gewünschte Seminar zu besuchen.

b) Wie ist Lernen in der Kultur der Polizei des Landes BaWü verankert?

Lernen wird allgemein nicht als notwendiges Übel angesehen. Die Nachfrage nach Seminaren ist sehr hoch.

Aus Führungssicht war bisher Ausbildung kein Steuerungsinstrument. Die Aus- und Weiterbildung steht selten auf der Tagesordnung von Besprechungen der obersten Führungsebenen. Es gibt keine strategische Verankerung und nur in bestimmten Bereichen gibt es Auswirkungen auf die Karriere.

Der beamtenrechtliche Aspekt ist bei vielen Seminaren die tragende Motivation; man kann in bestimmte Tätigkeitsbereiche nur dann gehen, wenn man Seminar XYZ absolviert hat (Einführungsfortbildungen – in der Verwaltungsvorschrift festgelegt)

Zur EFK gibt es keine Alternative; wer Kriminalpolizist werden will, hat das Programm mit den Modulen AB, B und C vollumfänglich zu absolvieren.

Das Hauptproblem liegt grundsätzlich in der Motivation der Kollegen; der Nutzen einer Aus- und Weiterbildung muss sichtbar sein.

c) Warum ist das Projekt „Lernen im Medienverbund“ in dieser Form für Sie wichtig?

Zunächst besteht die Tatsache, dass Plattform und Content vorhanden sind. Es macht keinen Sinn, die Präsenzwelt unabhängig zu halten.

Die Problemlösungsgemeinschaften waren bisher immer sehr örtlich zentriert und sollen nun zu landesweiten Communities vergrößert werden. Dies ist auch wichtig vor dem Hintergrund, dass der Polizeiberuf ein Erfahrungsberuf ist und man sich im Forum austauschen und beraten (lassen) will.

In der Plattform liegt ein grosses Potenzial, das genutzt werden muss. Über die Plattform kann eine sehr grosse Zielgruppe aktuell mit Daten und Wissen versorgt werden. Mit Präsenzseminaren allein können die Fortbildungsnotwendigkeiten nicht mehr geleistet werden. Beispielsweise war es nötig, die Erfahrungen aus dem Flugzeugabsturz am Bodensee im Juli 2002 schnell innerhalb einer grossen Community weiter zu geben.

Im rechtlichen oder technischen Bereich ergeben sich ständig neue Themen, die sehr rasch kommuniziert werden müssen.

Bei Präsenzveranstaltungen ist eine begrenzte Kapazität vorhanden. Über Blended-Learning-Maßnahmen kann hier teilweise Abhilfe geschaffen werden.

Verschiedene Gremien haben die Wichtigkeit von Lernen im Medienverbund herausgestellt, etwa die Böblinger Runde oder die Bildungskommission mit paritätischer Besetzung mit Verantwortlichen aus den Dienststellen. Das Thema ist dauerhaft eingebracht, und es ist grundsätzlich auch nicht mit Widerstand gegen ein Lernen im Medienverbund zu rechnen.

In der Bildungskommission werden auch strategische Beschlüsse gefasst; den Beteiligten werden die Ergebnisse des Projekts „Lernen im Medienverbund“ vorgestellt. Sie müssen den vorgeschlagenen Umsetzungsmaßnahmen zustimmen.

Ansatzweise gibt es in der Polizei Baden-Württemberg bereits Lernen im Medienverbund. In dem konkreten Projekt soll die Zufallsmethode ersetzt werden durch ein begründetes, generalisierbares Verfahren zu Blended Learning. Es soll eine Richtschnur entstehen, wie kombiniertes Lernen gestaltet werden kann.

2.2 Bestehende Maßnahme (bestehende EFK)

a) Welche Kritik wurde an der derzeitigen EFK geäußert?

Die EFK wurde in letzter Zeit als zu lang empfunden, weil redundante Inhalte vorhanden waren. Früher waren viele Teilnehmer aus dem Mittleren Dienst. Heute sind die Teilnehmer aus dem Gehobenen Dienst, haben also die Fachhochschule absolviert. Von daher kann nun auf bestimmte Inhalte in der EFK verzichtet und eine Redundanz vermieden werden.

Die Seminarunterlagen werden von den Teilnehmern für gut geheißen.

Beanstandet wurde auch, dass Teilnehmer des EFK während des Praxisteils keine Zeit zum Lernen erhalten.

b) Inwieweit wurde die Kritik im Edelman-Modell bereits umgesetzt?

Wie in 2.2a geschildert, wurden inhaltliche Redundanzen im Edelman-Modell vermieden. Weiterhin wurden praktische Fallübungen eingebaut. Damit kann schneller auf aktuelle Bedürfnisse eingegangen werden.

c) Welche Inhalte hat die derzeitige Maßnahme (Lehrplan, Inhalte)?

Lehrplan und Inhalte wurden dem CC E-Learning in Papierform und über eine CD-ROM zur Verfügung gestellt.

d) Welche Methoden und Medien werden zur Zeit eingesetzt?

In den Seminaren der EFK wird Polizei Online derzeit nicht eingesetzt. Es werden aber am Anfang der Fortbildungsmaßnahme (Modul A) die Möglichkeiten vorgestellt und gezeigt.

In der EFK werden Workshops durchgeführt, bei denen Methoden wie Kartenabfrage und Rollenspiele eingesetzt werden. Ein Frontalunterricht ist in einigen Bereichen noch da, wird aber insgesamt zurückgedrängt. Es werden ausserdem Falllösungen mit verschiedenen Techniken eingesetzt. Der Gebrauch von Methoden und Medien ist von Dozent zu Dozent unterschiedlich. Schon immer wurden Filme, Dias und Anschauungsmaterial in die EFK eingebunden.

e) Welchen zeitlichen Rahmen hat die derzeitige Maßnahme?

Der zeitliche Rahmen geht aus den dem CC E-Learning zur Verfügung gestellten Unterlagen hervor. Momentan handelt es sich um eine Modullänge von 3 Tagen (A), 5 Monaten (B) und 6 Wochen (C).

f) Was kostet die bisherige Maßnahme pro Person?

Es ist nicht bekannt, was die bisherige EFK pro Teilnehmer kostet. Für Polizisten der Schweiz kostet ein Tag Fortbildung Euro 75,- (ohne Übernachtung).

g) Wer bezahlt die Weiterbildungsmaßnahme?

Die Weiterbildungsmaßnahme wird von der Akademie der Polizei bezahlt. Die Gehälter der Leute im Praktikum zahlt der Staat. Die Dienststelle hat mit dem Gehalt nichts zu tun. Die Nebenkosten zahlt je nach Länge des Aufenthalts die Dienststelle oder die Akademie. Unter 5 Tagen zahlt die Reisekosten die Dienststelle, über 5 Tagen die aufnehmende Stelle (Akademie der Polizei).

2.3 Polizei Online

a) Welche Lernmethoden werden derzeit bei Polizei Online angewandt?

Der Schwerpunkt liegt auf selbständigem Lernen und Arbeiten.

b) Welche Medien werden derzeit über Polizei Online zur Verfügung gestellt?

Bei Polizei Online werden verschiedene WBTs eingesetzt, nämlich „Eigensicherung“ und „Dezentrale Budgetierung“. CBTs können Polizei Online bestellt werden. Derzeit ist kein Virtuelles Klassenzimmer vorhanden. Vorübergehend wurde ein Chat verwendet, der allerdings vorrangig dem privaten Austausch diente. Derzeit wird kein Chat angeboten; es besteht auch die Meinung, dass ein Chat nicht mehr eingesetzt werden soll. Diskussionsforen werden dagegen eingesetzt.

Alles, was bisher als Papierdokument vorlag, wird nun als PDF-File zur Verfügung gestellt. Beispiele hierfür sind Lehrbriefe.

c) Welche Erfahrungen wurden bisher bei der Integration von Polizei Online in die Aus- und Weiterbildung gemacht?

Eine eigentliche Integration in die Aus- und Weiterbildung hat bisher nicht stattgefunden. Einzelne Maßnahmen, bei denen Polizei Online eingebunden wurde, wurden als neue Erfahrung gewertet, jedoch wurde der Sinn von den Benutzern nicht erkannt.

Die Kursadministration läuft zu 100% über die Plattform.

d) Wie wird Polizei Online in der täglichen Arbeit benutzt?

Vom Ansatz her ist die Plattform thematisch und funktional breit gefächert und soll Portalcharakter haben.

Polizei Online wird, wie in 2.3c dargestellt, als Buchungssystem für Seminare benutzt. Wird die Plattform von Polizisten als Buchungssystem genutzt, wird sie auch nur zum Zweck der Buchung aufgerufen.

Ansatzweise wird die Plattform von Mitarbeitern zur Informationssuche verwendet. Nach dem 11. September 2001 zum Beispiel gab es ca. 9000 Hits pro Tag.

Polizei Online wird zudem zur Unterstützung von einzelnen Arbeitsbereichen, etwa Beweissicherung digitaler Spuren, verwendet.

Polizei Online soll langfristig sowohl im Seminar als auch am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Die Nutzer von Polizei Online arbeiten i.d.R. auch täglich mit dem PC.

e) Welche Zugangsmöglichkeiten zur Plattform haben die Lernenden?

Insgesamt gibt es bei der Polizei Baden-Württemberg 32.000 Mitarbeiter, davon 25.000 Vollzugsbeamte. Im Bürobereich liegt das Verhältnis Mitarbeiter-Computer bei nahezu 1:1, im Vollzugsbereich bei 3:1. Jeder hat einen Arbeitsplatz, aber nicht jeder hat einen PC. Zu beachten ist der Schichtbetrieb und der Umstand, dass sich mehrere Beamte im Wechsel einen Arbeitsplatz teilen

Der PC wird oft nur als Schreibmaschine benutzt und ist häufig - vor allem bei Polizeidienststellen in kleinen Gemeinden - nicht vernetzt. Man kann von 12.000 vernetzten Endgeräten für doppelt so viele Mitarbeiter ausgehen, wobei jedoch einkalkuliert werden muss, dass bestimmte Einsatzbereiche (wie Fahndungsabfragen) von grosser Bedeutung sind. Die Auslastung der PCs mit anderen Tätigkeiten ist so hoch, dass man mit dem Gerät häufig nicht lernen kann.

Lernstationen an Dienststellen gewinnen an Bedeutung.

Es gibt einzelne Dienststellen, wo CD-ROM-Laufwerke nicht benutzt werden dürfen oder können oder Browser nicht verwendet werden dürfen.

Von zu Hause kann noch nicht auf Polizei Online zugegriffen werden.

Eine Personalisierung ist nur im Buchungssystem der Plattform möglich.

f) Welche Zugangsmöglichkeiten zur Plattform haben die Trainer?

Trainer haben Zugang zur Plattform

Eine Personalisierung ist nur im Buchungssystem möglich.

g) Welche technische Infrastruktur ist bei der Polizei vorhanden?

Bei den Browsern - eingesetzt werden Netscape Navigator und Internet Explorer - werden vor allem die Versionen 4.x eingesetzt. Höhere Versionen sind selten. Die alten Browser machen bei neueren Lernanwendungen zunehmend Schwierigkeiten.

In der Regel sind bei den Browsern verschiedene Plug-ins vorhanden, etwa Flash-Plug-ins. Es handelt sich wegen des angebotenen Contents um eine Standardkonfiguration. Es gibt aber auch Stationen, wo die Benutzung von Plug-ins unterbunden ist.

Es bleibt den Dienststellen überlassen, wie sie ihre PCs einkaufen und konfigurieren. Oft ist kein CD-ROM-Laufwerk oder Audio/Mikrofon/Lautsprecher vorhanden. Die Bandbreite ist eher gering, so dass etwa Streaming möglich ist, Streaming Video hingegen nicht mehr.

h) In welcher Form soll Polizei Online ausgebaut werden?

Es gibt nicht viele Möglichkeiten, das Buchungssystem weiter auszubauen.

Seit März 2002 wird die Lernplattform Corporate Learning der Deutschen Telekom eingesetzt.

Die Deutsche Telekom geht bei der Weiterentwicklung ihrer Lernplattform in Richtung Skill Management und Personalisierung. Die Polizei wird diese Entwicklungen verfolgen und zum Teil an den Neuerungen partizipieren.

In Bezug auf Polizei Online ist bisher eine Fokussierung auf technologische Aspekte und Möglichkeiten festzustellen. In der Zukunft müssen zunehmend Content-Produktion und prozessuale Probleme angegangen werden.

i) **Welches Budget ist für den Ausbau vorhanden?**

Über die kommenden 4 Jahre werden insgesamt 3 Millionen Euro in die Weiterentwicklung von Polizei Online gesteckt. Einen Teil davon trägt die Deutsche Telekom.

2.4 Blended-Learning-Maßnahme (zukünftige EFK)

a) **Welche genauen Vorgaben gibt es zur Umsetzung der Blended-Learning-Maßnahme?**

Es gibt keine genauen Vorgaben, wohl aber gewisse Grenzen. Die Termine, wann die EFK beginnt, sind für 3 Jahre vorgegeben. Die Dozenten sind zeitlich durch bereits geplante Seminare gebunden. Durch die Priorität von NSI-Seminaren ist eine gewisse Entspannung insofern eingetreten, dass die ursprünglich geplante Zahl der Seminare der EFK-Dozenten bis Dezember 2002 reduziert wurde. Es muss eine hohe Priorität gegeben sein, um Dozenten noch mehr von ihrer jetzigen Tätigkeit freistellen zu können.

Die Interviewpartner wollen Angaben darüber haben, wie lange die Vorlaufzeit in Bezug auf die Blended-Learning-Maßnahme jeweils dauert, was zu machen ist etc.

Frühestens ab März kann die Belastung der Dozenten in der neuen Halbjahresplanung (Planung im Oktober 2002 für den Zeitraum März – August 2003) berücksichtigt werden.

Bereits bis März 2003 geplante Seminare und Projekte müssen aus der täglichen Arbeit bis dahin gegebenenfalls gestrichen werden. Weiter interessiert, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um Blended Learning einzuführen.

Was die Gewichtung von Präsenzveranstaltungen und Online-Veranstaltungen angeht, sind keine Vorstellungen vorhanden.

Insgesamt ist die Generalisierbarkeit der Maßnahmen sehr wichtig.

Die neu gestaltete Maßnahme soll nicht zuletzt dazu dienen, eine Neudiskussion über die Bildungskultur (Lernansatz) in der Polizei zu initiieren.

b) **Welche Inhalte soll die neue Maßnahme haben?**

Die neue EFK soll die gleichen Inhalte haben wie bisher.

c) **Welchen zeitlichen Rahmen soll die neue Maßnahme haben?**

Anzustreben wäre eine Kürzung der Maßnahme. In Modul A werden keine Kürzungsmöglichkeiten gesehen. Modul B und C weisen Kürzungspotenzial auf.

d) Inwieweit kann in die bestehende Struktur eingegriffen werden (z.B. Praktikum)?

Zunächst kann die Maßnahme als Pilot durchgeführt werden. Längerfristig muss man jedoch die Verwaltungsvorschrift anpassen. Verbindliche zeitliche Freistellungen in der Praktikumszeit müssen neu in die Verwaltungsvorschrift aufgenommen werden.

Ein Praktikant besucht während der 5 Monate bis zu drei Dienststellen (Polizeidirektion, Landespolizeidirektion, Landeskriminalamt). In grossen Dienststellen hat der Praktikant einen Vorgesetzten, aber bis zu zehn Praxisbegleiter.

In grösseren Dienststellen sind oft mehrere Praktikanten gleichzeitig tätig. Einerseits handelt es sich um Arbeitskräfte, die durchaus effektiv eingesetzt werden können, andererseits bedeutet die Betreuung der Praktikanten einen hohen Arbeitsaufwand für die Praxisbegleiter.

In den Dienststellen soll während des Praktikums praktisches Know-how erworben werden; die EFK-Teilnehmer können von den erfahrenen Mitarbeitern der Dienststelle profitieren.

e) Welche politischen, kulturellen, rechtlichen, technischen, personellen und qualifikationsbezogenen Rahmenbedingungen müssen beachtet werden?

Politisch: In der EFK gibt es keine herkömmlichen Prüfungen mit herkömmlicher Notengebung mehr. Die Gewerkschaften haben sich gegen die neue Ausrichtung gestellt, da sie eine sehr gute, qualitätsgesicherte Ausbildung wollen. Die Gewerkschaften können auch als Rolle im Projekt betrachtet werden; sie müssen überzeugt werden, dass es sich um ein gutes, qualitätsgesichertes Konzept handelt, da ansonsten mit Widerstand zu rechnen ist.

Auch der „Hauptpersonalrat der Polizei“ muss beteiligt werden, insbesondere wenn neue Lernmethoden in die Freizeit der Teilnehmer eingreifen.

Kulturell: Es findet ein Wechsel von der Schutzpolizei zur Kriminalpolizei statt.

Rechtlich: In rechtlicher Hinsicht müssen die Verwaltungsvorschriften beachtet werden.

Personell: Einbezogen werden müssen u.a. die Praxisberater.

Qualifikationsbezogen: Die Kandidaten kommen mit Einheitsausbildung in die Akademie.

f) Mit welchen Widerständen muss bei einer Neukonzeption gerechnet werden?

Derzeit sind nicht alle Trainer im Boot, ebenfalls nicht alle Lernenden und Vorgesetzten. Es werden Pro- und Kontrareaktionen bei einer Neukonzeption der EFK erwartet. Die Reaktion „Heraus halten“ ist wahrscheinlicher als die Reaktion „Widerstand“.

Für die Dienststellen ist sehr wichtig, was an zeitlichem Aufwand für Vorgesetzte und Praktikanten entsteht.

Wenn die Umsetzung der neuen EFK scheitert, werden es Folgeprojekte möglicherweise schwer haben.

3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche

a) Welche Rollen können Sie bei der EFK identifizieren?

Zentrale Rollen sind Lernende, Trainer/Tutoren und Vorgesetzte.

Insgesamt können als Rollen Bildungsverantwortliche, Gewerkschaften, Praxisbegleiter, Autoren, IT-Verantwortliche der Polizei und Lernplattformverantwortliche identifiziert werden.

b) Welche Kompetenzen gehören - bezogen auf die neue Maßnahme - zu den Rollen Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte?

Insgesamt muss man bei den meisten Rollen Medienkompetenzen aufbauen.

Die Tutoren müssen neue Formen organisieren, Kenntnisse in Bezug auf Tools haben, WBT-Kurse aufbauen, einen Überblick über das Medienrecht besitzen, sich bezüglich Urheberrecht und Copyright auskennen, Abläufe von selbstgesteuertem Lernen kennen und initiieren. Sie sind für Wissensvermittlung und Akzeptanzvermittlung gleichermaßen zuständig.

Bisher setzt der Dozent Inhalte in eine bestimmte Form um (z.B. Word-Dokument, PDF-File). Die Frage ist, ob der Dozent zukünftig nur inhaltliche Verantwortung übernehmen soll oder auch technische bzw. Produktionsbezogene. Anders ausgedrückt: Soll in Zukunft ein Programmierer/Techniker/Designer dazukommen, der Inhalte in multimediale Anwendungen umsetzt?

Momentan muss der Tutor mindestens technisches Grundlagenwissen haben (HTML, Web); die Spezialisten mit ihren weiter reichenden Kenntnissen sitzen im Medienzentrum, bei der Bereitschaftspolizei oder extern.

Die WBTs wurden z.T. inhouse produziert, z.T. extern.

Im Projekt „Lernen im Medienverbund“ muss mit den vorhandenen Ressourcen vorlieb genommen werden; es können keine weiteren Ressourcen hinzugenommen werden.

Die Grundkompetenzen der Trainer können wie folgt beschrieben werden: Jeder kann mit Word umgehen, einige mit PowerPoint; Trainer können z.B. Lehrbriefe erstellen, diese mit Word umsetzen. Die spezifischen Fähigkeiten (Flash-Programmierung etc.) sind kaum vorhanden.

Die Lernenden sind mit dem Internet aufgewachsen und vertraut; zumindest ein intuitiver Umgang kann vorausgesetzt werden.

Bei den Vorgesetzten gibt es eine grosse Spannbreite; auch sie müssen mit ins Boot und müssen qualifiziert werden. Der Anreiz ist nicht, dass sie besser ausgebildete Leute haben, sondern dass sie Kosten und Zeit sparen.

c) Mit welchen Methoden entwickeln Sie zur Zeit in der Polizei BaWü Kompetenzen?

Zum einen über Learning by Doing; die Leute werden vor das System gesetzt und müssen damit umgehen; zum anderen gab es eine Zeit lang für Autoren Seminare; diese müssen wieder aufgenommen werden.

Im Seminar „Kriminalität im Internet“ werden spezielle Sachbearbeiter fortgebildet. Ein Modul soll zum Internetführerschein führen. Dieses könnte verschiedenen Benutzern angeboten werden, und zwar im Prinzip allen Rollen (die Trainer sollten den Stand allerdings bereits haben).

d) Welche Formen von Skill Management werden in der Polizei BaWü angewandt?

In Polizei Online waren Skill-Management-Funktionen vorgesehen; man hat auch den Versuch unternommen, Spezialwissen abzufragen. Das Projekt wurde aber eingestellt, da die Aktualisierung nicht gewährleistet werden konnte. Deshalb fand eine Reduktion auf fachliche Kenntnisse statt; die Akten sind als Papierakten (und nicht elektronisch) zugänglich; von einem toolunterstützten Skill Management ist man weit entfernt. Skill Management bildet aber einen Entwicklungsschwerpunkt bei der Deutschen Telekom; die Polizei wird dabei nur z.T. mitziehen.

Im Bereich Skill Management sind organisationale Komponenten zu beachten; so müssen Gewerkschaften und Mitarbeiter einverstanden sein

e) Gehört das Lernen und Arbeiten mit dem Computer und Internet-/Intranetanwendungen zum Arbeitsalltag?

Je nach Rolle und Einzelfall wird mehr oder weniger mit dem Computer und dem Internet gearbeitet. Oft wird der Rechner als Schreibmaschine benutzt. Internet und Intranet werden seltener mit einbezogen.

Am Rande: Der Rechnungshof hat festgestellt, dass bei den Dienststellen in der Summe mehr Fortbildung getrieben wird als zentral bei der Akademie; wenn bestimmte Themen zentral zur Verfügung gestellt werden könnten (Vortragsunterlagen etc.), wäre es möglich, erhebliche Einsparungen

vorzunehmen; die Personen vor Ort könnten die Unterlagen in Bezug auf die eigenen Probleme umsetzen.

f) Wie werden die Teilnehmer (Lernenden) der EFK ausgesucht?

Die Teilnehmer werden von den Dienststellen geschickt; die Dienststellen haben einen bestimmten Stellenplan und suchen sich über eine Ausschreibung die geeigneten Personen aus, teilweise schon in Bezug auf fachliche Anforderungen (z.B. Wirtschaftskriminalität), meist aber orientiert an allgemeiner Leistungsfähigkeit; allerdings liegen aber auch nicht immer geeignete Bewerbungen vor.

g) Welche Vorbildung und welche Medienkompetenzen haben die Lernenden?

Alle Teilnehmer der EFK haben Abitur und Fachhochschulabschluss; die Teilnehmer kommen ca. im 8. Berufsjahr zur EFK. Die FH-Ausbildung besteht u.a. aus Wahlfächern und sieht eine Diplomarbeit vor. Auf die FH gehen Polizisten, die bereits im Beruf waren.

h) Wie werden die Trainer/Tutoren akquiriert?

Bei den Trainern ist vor allem Spezialwissen gefragt; Internetkenntnisse werden nicht geprüft. Die Trainer werden aus der Polizei akquiriert, wobei keine pädagogische Ausbildung vorausgesetzt wird. Die pädagogische Ausbildung wird aber nach der Einstellung nachgeholt. Es handelt sich also um Polizisten mit der Zusatzqualifikation Pädagogik.

Früher haben sich Polizisten für die Trainerlaufbahn entschieden, weil sie schneller Karriere machen konnten; auch die Arbeitszeiten waren besser. Heute sind diese Vorteile weggefallen

Das Einzugsgebiet für die Akquise der Trainer ist eher klein und liegt bei 30 - 40 Kilometer rund um Freiburg. Viele Trainer wollten ursprünglich Lehrer werden.

Manche Trainer sind sehr lange da; die Fluktuation nimmt aber zu; in den Vorschriften steht, dass der Trainer nach 6 - 8 Jahren der Trainer ausgetauscht werden soll.

i) Welche Vorbildung und welche Medienkompetenzen haben die Trainer?

Die Trainer sind Polizisten; sie müssen mindestens 2 - 3 Jahre im gehobenen Dienst gewesen sein. Die Affinität zu Computer und Neuen Medien ist kein Auswahlkriterium.

j) Welche Vorbildung und welche Medienkompetenzen haben die Bildungsverantwortlichen?

Diese Rolle gehört nicht mehr zum Fokus im Projekt „Lernen im Medienverbund“.

k) Inwiefern ist der Vorgesetzte in die EFK eingebunden (Betreuung)?

Im Lehrplan steht, was der Teilnehmer im Detail leisten muss. Umgekehrt lässt sich daraus ableiten, was der Vorgesetzte ermöglichen sollte. Es müssen also Fälle zur Verfügung gestellt werden, und es muss Zeit für die Maßnahmen vorhanden sein.

Die Vorgesetzten werden nicht beurteilt von der Akademie; die Dienststellen untersuchen aber durchaus, wie der Umgang mit den Praktikanten ist; die Vorgesetzten müssen auch die Praktikanten bei der Hand nehmen und ihnen einzelne Sachverhalte erklären.

Der Vorgesetzte schafft Rahmenbedingungen und Zeitfenster.

l) Welche Rolle hat der Praxisbegleiter in der EFK?

Vorgesetzte und Praxisbegleiter können unterschiedliche, aber auch gleiche Personen sein; bei kleinen Dienststellen z.B. handelt es sich oft um ein und die selbe Person.

Der Praxisbegleiter hilft, sich am Arbeitsplatz und Einsatzort zurecht zu finden; Vorgesetzte schafft Rahmenbedingungen und Zeitfenster.

Bei manchen Dienststellen gibt es verschiedene EFK-Teilnehmer mit verschiedenen Verantwortlichen.

Praxisbegleiter und Vorgesetzte müssen unterschieden werden

4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

a) Wie sieht der Arbeitsablauf der Lernenden im Praktikum der EFK aus?

Ein typischer Teilnehmer ist den ganzen Tag unterwegs und schaut den Experten über die Schulter; er sichert Spuren, führt eine Vernehmung durch etc.

Die Zielgerichtetheit der Ausbildung ist nicht unbedingt gewährleistet.

Man kann von einem Verhältnis von 70 Prozent Büroarbeit und 30 Prozent Aussendienst ausgehen.

Der Mitarbeiter hat grundsätzlich einen 8-Stunden-Tag, wird aber auch zur Bereitschaft eingeteilt (Dienststelle oder zuhause auf Abruf, auch Wochenende).

b) Inwieweit kann in diesen Arbeitsablauf eingegriffen werden?

Im Prinzip kann in diesen Arbeitsablauf eingegriffen werden. Man muss aber damit rechnen, dass einzelne Mitarbeiter an Aktivitäten der Ausbildung nicht teilnehmen können.

Für die meisten Lernenden steht der Einsatz bzw. die Arbeit an konkreten Fällen über der Ausbildung. Ein gemeinsamer Chat im Praktikum würde so als eher abschreckend empfunden.

c) Welche Freiräume können im Arbeitsablauf der Lernenden geschaffen werden und wer ist für die Genehmigungen zuständig?

Hier muss auf die Verwaltungsvorschriften Rücksicht genommen werden; die Genehmigungen werden durch die Vorgesetzten erteilt.

d) Wie sieht der Arbeitsablauf der Trainer/Tutoren aus?

Der Arbeitsablauf der Trainer/Tutoren wird durch die Halbjahresplanung bestimmt. Feste Deputatszeiten werden halbjährlich im Voraus geplant; wenn der Trainer nicht als Seminarleiter gebraucht wird, hat er Zeit für andere Tätigkeiten. Zur Hälfte ist er als Seminarleiter, zur anderen Hälfte mit Unterrichtsvorbereitung und organisatorischen Fragen befasst.

Die Trainer sind inzwischen den ganzen Tag vor Ort.

e) Inwieweit kann in diesem Arbeitsablauf eingegriffen werden?

Weil der Arbeitsablauf halbjährlich festgelegt wird, kann nur schwer in den Ablauf eingegriffen werden. Es wäre aber möglich, zwei Stunden als Training wegzunehmen und zwei Stunden Tutoring zu verlangen.

Grundsätzlich sind 22 Stunden Unterricht pro Woche zu leisten. Online-Veranstaltungen können als Unterricht definiert werden.

Nicht alle Trainer würden eine solche Änderung akzeptieren; viele sind lieber in der Klasse präsent.

f) Welche Freiräume können im Arbeitsablauf der Trainer geschaffen werden und wer ist für die Genehmigungen zuständig?

Es geht darum, wie man Vorbereitung und Unterricht definiert.

Der Trainer hat nicht mehr die Zeit, die 22 Deputats-Stunden zu erfüllen, weil er auch mit vorbereitenden und organisatorischen Maßnahmen befasst ist.

Der Freiraum ist bei der Seminarvorbereitung da.

Normale Arbeitszeit sind 40 Stunden.

Bei einem Transfer von Präsenz- zu Onlineveranstaltungen ist Widerstand zu erwarten, weil die Präsenz als positiv erlebt wird.

5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tagaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

a) Welche Devices stehen in der EFK zur Verfügung (Standrechner, Notebooks, PDAs)?

Es stehen nur Standrechner, keine Notebooks und PDAs zur Verfügung.

Im Praktikum gibt es Arbeitsplatzrechner, vereinzelt auch Schulungsräume (aber sehr wenige).

Zur Zeit sind in den Dienststellen noch keine separaten Lernräume eingerichtet.

b) Inwieweit ist es möglich, aktuelle Informationen oder Cases in die EFK einzubringen?

In die EFK sind aktuelle Informationen und Cases von vornherein eingebaut. In Modul C werden fünf fixe Fallthemen und - ein Sonderfallthema behandelt. Es gibt zudem eintägige Workshops, wobei die Teilnahme freiwillig ist.

Es sind Freiräume im Seminar vorhanden, um Aktuelles aufzunehmen. Während des Praktikums soll keine zusätzliche Fallbearbeitung stattfinden.

c) Gibt es hin und wieder Neuerungen in den Ausbildungsinhalten, und wenn ja, welche?

Der Lehrplan bleibt gleich.

d) Ist es wünschenswert, Ausbildungsinhalte während der EFK zu aktualisieren oder anzupassen?

Während der laufenden EFK findet keine Aktualisierung oder Anpassung der fachlichen Inhalte statt – nur insofern, dass die Themen der Workshops von den Teilnehmern bestimmt werden können.. Es werden aber durchaus im Laufe der Jahre immer wieder neue Themen aufgenommen. So ist das Thema Internetkriminalität seit einem Jahr im Lehrplan.

e) Welche kollaborativen Maßnahmen sind möglich?

Modul C bietet sich für kollaborative Maßnahmen an.

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Welche Anreizsysteme gibt es in der Polizei Baden-Württemberg?

Finanzielle Anreize für Teilnehmer gibt es nicht. Anreize für die Dienststellen sind Einsparung von Kosten und Zeitersparnis. Wichtig für die Dienststellen ist auch die Verfügbarkeit des Mitarbeiters; da er vor Ort lernt, ist er abrufbar.

Kein Polizist erwirbt Qualifikationen, die er ausserhalb der Polizei verwenden wird

b) Welche Art der Zertifizierung gibt es in der Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü?

Bestimmte Polizisten schliessen mit einem FH-Diplom ab.

c) Welchen Stellenwert haben diese Zertifizierungen?

Die Zertifizierungen der EFK haben einen eher geringen Stellenwert, da man nur durchfallen oder bestehen kann. Ein Nichtbestehen der ganzen Maßnahme ist noch nicht vorgekommen. Bei einzelnen Modulen wie dem Praktikum wurden nach der Beurteilung der verantwortlichen Dienststellen bereits die Ziele verfehlt und eine weitere Teilnahme wurde untersagt.

Ein Nichtbestehen einer einzelnen Lernzielkontrolle kann durch gute Erfolge in den beiden anderen Lernzielkontrollen ausgeglichen werden.

d) Welche Priorität räumen Sie dem Lernen im Medienverbund ein?

Dem Lernen im Medienverbund wird eine hohe Priorität eingeräumt.

e) Welches Budget gibt es für Wettbewerbe, Gewinnspiele etc.?

Gegen einen kreativen Einsatz der Mittel spricht nichts. Beispielsweise könnte ein „Praktikant der Woche“ belohnt werden. Aus finanziellen Gründen sind nur kleine Aufmerksamkeiten möglich, etwa Buchpreise.

Es existieren derzeit Mitarbeiterwettbewerbe und Preisausschreiben außerhalb der Aus- und Fortbildung.

- f) Wie schätzen Sie den Widerstand der Vorgesetzten gegen die Blended-Learning-Maßnahme ein?

Unwissenheit der Vorgesetzten bedeutet Widerstand. Es bedarf also vertrauensbildender Maßnahmen.

- g) Welchen Nutzen hat der Vorgesetzte, wenn er Praktikanten beschäftigt und sich um die Ausbildung kümmert?

Er hat keinen Nutzen.

7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Plattform, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt

- a) Welche Medien werden von Lernenden benutzt und akzeptiert?

Das WBT „Dezentrale Budgetierung“ wurde positiv beurteilt in Bezug auf Inhalte, Navigation und Übertragbarkeit.

Die CBTs wurden insgesamt akzeptiert (Zurechtfinden und Darstellung). In der EFK werden CBTs derzeit nicht benutzt.

Selbstlernunterlagen finden die Lernenden sehr gut. Sie fungieren etwa als Nachschlagewerk. Unterrichtsbegleitende Unterlagen finden die Lernenden auch sehr hilfreich.

- b) Welche Medien werden von Trainern/Tutoren benutzt und akzeptiert?

Von den Trainern/Tutoren werden schriftliche Unterlagen, Flip Charts, White Boards, Tafelarbeiten, PowerPoint-Präsentationen, Filme, Dias und Objekte (Rauschgift) eingesetzt. Es findet weiterhin eine Spurensicherung an speziellen Objekten (Fallgegenständen) statt.

- c) Welche Medien werden von Vorgesetzten benutzt und akzeptiert?

Beamer sind verbreitet

- d) Liegen Evaluationen in Bezug auf die Benutzung von Polizei Online vor?

Siehe 7a.

e) Ist eine Einbindung von hohen Vorgesetzten möglich (z.B. Expertenchat)?

Eine solche Einbindung ist auf alle Fälle machbar. Es kommt im Einzelfall aber auf die Akzeptanz an. Ein möglicher Kandidat für eine Einbindung wäre der Landeskriminaldirektor.

8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blended-Learning-Maßnahmen)

a) Warum ist der ROE für Sie wichtig?

Der ROE ist aus verschiedenen Gründen wichtig. Unter anderem will man zukünftigen Prüfberichten des Landesrechnungshofs begegnen können. Vom Rechnungshof wird das Medienzentrum rein aus Kostensicht betrachtet.

Auch der Aspekt der Verteilung des Geldes ist von Bedeutung.

Eine Möglichkeit einer Neuverteilung des Budgets wäre, dass die Akademie weniger Geld erhält, die Dienststellen dafür finanziell mehr als bisher ausgestattet werden und für die Seminar bezahlen müssen.

Der Landesrechnungshof vergleicht die Polizei mit der übrigen Verwaltung. Die Polizei hat ein Mehrfaches an Fortbildungszeit im Vergleich zu den anderen Beamten.

b) Wofür wollen Sie die qualitativen Ergebnisse in Bezug auf den ROE verwenden?

Unter anderem für eine Rechtfertigung vor dem Rechnungshof.

c) Wie messen Sie zur Zeit den Nutzen von Lernmaßnahmen?

Es werden Evaluationsbogen zur Beurteilung der Qualität des Seminars (Fortbildungseinreichung und Teilnehmer) ausgeteilt.

Es gibt fast keine Messung von Wissenstransfer in den Dienststellen.

d) Wo sehen Sie Kosten-Nutzen-Aspekte der neuen Maßnahme?

Auf der Grundlage der generalisierten Ergebnisse können Blended-Learning-Maßnahmen entwickelt werden, die eine grosse Erreichbarkeit von grossen Zielgruppen, eine Zusammenführung von

Experten, eine verbesserte Zielgruppenorientierung und Zeit- und Ortsunabhängigkeit unterstützen und ermöglichen.

9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von CBTs und WBTs)

- a) Welche Richtlinien gibt es für die Zusammenarbeit mit Partnern im Rahmen der Aus- und Weiterbildung?

Grundsätzlich sind keine Beschränkungen vorhanden.

- b) Mit welchen Partnern arbeiten Sie aktuell zusammen?

Im Projekt „Lernen im Medienverbund“ findet eine Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom, Digital Spirit, Microsoft (Softwareversionen) und dem CC E-Learning statt.

Im Contentbereich werden Kooperationen mit dem Bund oder anderen Ländern durchgeführt, um die Kosten zu senken.

Externe Referenten kommen von Universitäten, FHs und aus der Wirtschaft.

- c) Warum arbeiten Sie mit diesen Partnern zusammen?

Siehe 9b.

- d) Welche weiteren Kooperationen sind geplant?

Es sind Kooperationen mit Polizeischulen der umliegenden Länder geplant, um neue Entwicklungen nicht mehrfach zu machen.

- e) Inwieweit könnte man bestimmte Arbeiten outsourcen?

Es sind Kooperationsmodelle mit verschiedenen Ländern denkbar. Die Erstellung von Content kann teilweise outgesourcet werden.

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü

Projektphase 1

Oliver Bendel, Barbara Leithner

18. Juli 2002

CC E-Learning

Experteninterview mit Achim Schütz, Praktikant der EFK am

24. Juli 2002

15.00 – 16.00 Uhr

Universität St. Gallen -

Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (HSG)

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. E. Fleisch

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Was verstehen Sie unter E-Learning, Blended Learning und Lernen im Medienverbund?

E-Learning findet über den Computer mittels E-Mail statt; Dokumente müssen nicht ausgedruckt und können am Bildschirm gelesen werden.

Lernen im Medienverbund heisst für den Praktikanten das Lernen über das Intranet und Polizei Online.

2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)

a) Inwieweit wird selbständiges Lernen in der Polizei BaWü geschätzt und gefördert?

Es wird durchaus geschätzt; das Problem ist aber, ob der Vorgesetzte Verständnis für das Lernen am Computer hat. Wichtig ist das Sichtbarmachen des Lernens.

b) Was würden Sie bei der derzeitigen EFK als verbesserungswürdig ansehen?

In der EFK sollen nur noch Spezialfälle durchgemacht werden, da Inhalte mit dem FH-Studium redundant sind. 50% der EFK-Teilnehmer waren an der FH. In das FH-Studium sollte die EFK nicht integriert werden.

c) In welcher Form verwenden Sie Polizei Online in der täglichen Arbeit?

Neue Rechtsvorschriften werden über Polizei Online abgerufen; in die Foren wird ab und zu hineingeschaut. Die Nutzung erfolgt nur vom Arbeitsplatz aus.

d) Welche Vorbehalte haben Sie gegenüber dem Einsatz Neuer Medien für Lernaktivitäten im Praktikum?

Logistik, Rahmenbedingungen und Materialien müssen stimmen; sonst sind aber keine Bedenken vorhanden.

e) Würden Sie im Praktikum während der Arbeitszeit bis zu drei Stunden pro Woche in E-Learning-Aktivitäten investieren?

Der Lernende kann sich dies vorstellen. Er meint aber, es sei schwierig, 3 Teilnehmer der EFK im Praktikum gleichzeitig an den Computer zu bekommen.

Der Austausch mit anderen wird sehr geschätzt.

3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche

a) Welche Vorbildung und welche Medienkompetenzen haben Sie?

Der PC ist ein Arbeitsgerät für den Praktikanten; durch Learning by Doing macht er sich mit den medialen Möglichkeiten vertraut. Im Intranet und Internet kennt sich der Teilnehmer an der EFK gut aus. Ansonsten wird der PC als Schreibgerät benutzt.

b) Welche Bedeutung hat der Praxisbegleiter für Sie?

Es wird von vornherein festgelegt, wo der Praktikant hinkommt. Der Praxisbegleiter lässt den Praktikanten in Ruhe. Urlaub ist während des Praktikums möglich.

4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

a) Wie sieht der Arbeitsablauf der Lernenden im Praktikum der EFK aus?

Der Arbeitsablauf hängt von den unterschiedlichen Inspektionen ab. In manchen Inspektionen geht man nur nach Bedarf an den Einsatzort. Ein Praktikant ist ca. 2/3 am Arbeitsplatz und 1/3 bei Einsätzen.

5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tagessaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

-

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Würden Sie eine Blended-Learning-Maßnahme schätzen, und wenn ja, aus welchen Gründen?

Der Praktikant würde die Maßnahmen aus Zeitersparnisgründen schätzen, da z.B. der Aufenthalt in Freiburg verkürzt werden könnte.

Geldersparnis kommt ebenfalls hinzu, da man am Abend immer in die Stadt essen gehen muss.

7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Plattform, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt

a) Wieviel Kontakt haben Sie zu Ihren KollegInnen in der EFK?

Zwischen den Praktikanten in Friedrichshafen wurden die Telefonnummern und E-Mail-Adressen ausgetauscht. Ausserhalb der Gruppe hat der Praktikant nur mit 2 Teilnehmern Kontakt; man ist mit ihnen während den Aufenthalten in Freiburg auch privat zusammen.

8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blended-Learning-Maßnahmen)

-

9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von CBTs und WBTs)

-

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü

Projektphase 1

Oliver Bendel, Barbara Leithner

18. Juli 2002

CC E-Learning

Experteninterview mit Andreas Mark, Praktikant der EFK am

24. Juli 2002

16.00 – 17.00 Uhr

Universität St. Gallen -

Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (HSG)

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. E. Fleisch

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Was verstehen Sie unter E-Learning, Blended Learning und Lernen im Medienverbund?

Der Begriff Blended Learning sagt dem Praktikanten gar nichts. Einführung EFK spricht E-Learning an, um die Systeme der Polizei zu nutzen. Lernen im Medienverbund wurde ebenfalls angesprochen.

2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)

a) Inwieweit wird selbständiges Lernen in der Polizei BaWü geschätzt und gefördert?

Grundsätzlich wird es gerne gesehen, wenn sich die Mitarbeiter selbständig fortbilden, allerdings steht oft die Zeit dafür nicht zur Verfügung. Die Personalsituation ist immer sehr angespannt.

b) Was würden Sie bei der derzeitigen EFK als verbesserungswürdig ansehen?

Die dreitägige Einführungsveranstaltung war schon zu lange. In der KI 1 wird die meiste Zeit des Praktikums verbracht. Der Teilnehmer an der EFK hat von Kollegen gehört, dass das Modul C sehr interessant ist. Die Länge von 6 Wochen ist aber in Ordnung. Der Aufenthalt in Freiburg wird als unproblematisch angesehen, da der Praktikant in der gesamten Ausbildung stets unterwegs ist.

c) In welcher Form verwenden Sie Polizei Online in der täglichen Arbeit?

Im Studium wurde Polizei Online sehr oft eingesetzt, auch für Informationen über andere Dienststellen. Für aktuelle Informationen, wie z.B. 11. September wird Polizei Online nicht benutzt.

d) Welche Vorbehalte haben Sie gegenüber dem Einsatz Neuer Medien für Lernaktivitäten im Praktikum?

Der Praktikant hat absolut keine Vorbehalte gegenüber den Einsatz Neuer Medien.

e) Würden Sie im Praktikum während der Arbeitszeit bis zu drei Stunden pro Woche in E-Learning-Aktivitäten investieren?

Während der Dienstzeit ist es nicht möglich, E-Learning einzusetzen.

3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche

a) Welche Vorbildung und welche Medienkompetenzen haben Sie?

Der PC ist ein alltägliches Instrument, er wird nicht nur als Schreibmaschine benutzt, auch das Internet wird täglich gebraucht.

b) Welche Bedeutung hat der Praxisbegleiter für Sie?

Der Praxisbegleiter ist für den Anfang der Ausbildung sehr wichtig. Die Betreuung schwächt mit der Zeit aber ab. Er macht die Strukturen klar und führt in die Arbeit ein.

4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

a) Wie sieht der Arbeitsablauf der Lernenden im Praktikum der EFK aus?

Der Praktikant verbringt 20% bei Einsätzen, 80% am Schreibtisch, um Berichte zu schreiben.

Der Praktikant ist lieber im Einsatz.

5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tagessaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

-

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Würden Sie eine Blended-Learning-Maßnahme schätzen, und wenn ja, aus welchen Gründen?

Ein bunter Mix von verschiedenen Medien würde begrüßt werden. Für Hausarbeiten wäre es sehr günstig, besseren Zugriff auf Informationen zu bekommen.

7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Plattform, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt

a) Wieviel Kontakt haben Sie zu Ihren KollegInnen in der EFK?

Es gibt keinen Kontakt zu Praktikanten anderer Dienststellen. In der selben Dienststelle sind noch 3 oder 4 weitere Praktikanten, zu denen auch reger Kontakt besteht. In Freiburg beim Einführungsseminar wurden alle E-Mail-Adressen ausgetauscht.

8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blended-Learning-Maßnahmen)

-

9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von CBTs und WBTs)

-

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü

Projektphase 1

Oliver Bendel, Barbara Leithner

18. Juli 2002

CC E-Learning

Experteninterview mit Gerd Bornschein, Leiter der Kriminalpolizei Heilbronn, am 24. Juli 2002

10.00 – 11.00 Uhr

Universität St. Gallen -

**Hochschule für Wirtschafts-, Rechts-
und Sozialwissenschaften (HSG)**

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. E. Fleisch

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Was verstehen Sie unter E-Learning, Blended Learning und Lernen im Medienverbund?

Wir sind in BaWü erst am Anfang. Es gibt eine Konzeption E-Learning, die noch nicht umgesetzt ist. Über Polizei Online können wir bestimmte Informationen abrufen. E-Learning bedeutet, dass man dezentral Fachgebiete erweitern und man Informationen zu den verschiedenen Gebieten abrufen kann.

Man braucht PCs, also grundsätzlich eine Infrastruktur, weiterhin Freiraum für die Mitarbeiter.

Blended Learning oder Lernen im Medienverbund wird nicht gekannt.

2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)

a) Inwieweit wird selbständiges Lernen in der Polizei BaWü geschätzt und gefördert?

Man muss zwei Ebenen unterscheiden, zum einen die Dienststelle (vorgesetzte Ebene), zum anderen den Mitarbeiter.

Der Vorgesetzte würde sagen: Ich habe ein bestimmtes Zeitbudget, das ich effizient einsetzen muss. Die Frage ist, wie weit bekomme ich meinen Mitarbeiter dazu, Aus- und Weiterbildungs-Maßnahmen vor Ort wahrzunehmen.

In der Dienststelle in Heilbronn sind ca. 800 Mitarbeiter (750 Vollzugsbeamte) beschäftigt. 40 - 50 Personen sind ständig abwesend durch Fortbildungsmaßnahmen. Es wäre optimal, wenn man durch Lernen und Arbeiten vor Ort diesen Wegfall reduzieren könnte.

b) Was würden Sie bei der derzeitigen EFK als verbesserungswürdig ansehen?

Bei einem Seminar für diese spezifische Ausbildung ist es unabdingbar, dass es zentral durchgeführt wird. Allenfalls einzelne E-Learning-Komponenten sind möglich. Einzelne Kürzungen sind möglich. Der Schwerpunkt liegt nicht im theoretischen, sondern im praktischen Teil. Die Theorie stellt einen gewissen Unterbau dar, der gekürzt werden könnte.

c) In welcher Form verwenden Sie Polizei Online in der täglichen Arbeit?

Viele Anwendungen stellen sich als Informationsangebote dar, etwa Informationen über Haushaltsrahmenbedingungen. Polizei Online stellt primär ein Instrument der Information und Kommunikation dar, weniger ein Instrument der Kompetenz- und Wissensvermittlung.

In der letzten Zeit fand eine Reorganisation in der Polizei Baden-Württemberg statt. Es ist viel Kommunikationsbedarf vorhanden.

d) Welche Vorbehalte haben Sie gegenüber dem Einsatz Neuer Medien für Lernaktivitäten im Praktikum?

Vorbehalte werden keine gesehen. Es müssen aber Rahmenbedingungen geschaffen werden. Es müssen Freiräume geschaffen werden, damit Lernen möglich ist. Es muss ein Raum vorhanden sein, es wird ein Gerät benötigt, und es ist Zeit vonnöten, um die Weiterbildung betreiben zu können. Die PC-Ausstattung lässt landesweit zu wünschen übrig. Die EDV-Struktur wird zur Zeit umgestellt.

3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche

a) Inwiefern sind Sie in die EFK eingebunden (Betreuung)?

Die Vorgesetzten können den Rahmen geben, koordinieren, grob die Linie und Grenzen vorgeben. Sie werden sich aber nicht einmischen in Bereiche, in denen Praxisbegleiter, Fortbildungsleiter der Ausbildungsstellen und Referenten Fortbildung tätig sind. Die Aus- und Weiterbildung ist also sehr dezentral geregelt.

Es müssen Zielvorgaben gegeben werden für die Fortbildung.

b) Welche Rolle hat der Praxisbegleiter in der EFK?

Die Dienststelle in Heilbronn hat seit drei Jahren so gut wie keine Nachwuchsbeamten vor Ort.

4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

a) Wie sieht der Arbeitsablauf der Lernenden im Praktikum der EFK aus?

Der Lernende ist eingesetzt bei einem erfahrenen Kriminalbeamten oder Dezernatsleiter, der den Lernenden in alle Bereiche einführt, etwa Büroarbeit an der Dienststelle und Einsatz vor Ort. Es

entsteht dadurch ein zusätzlicher Aufwand, aber die vermittelten Erfahrungswerte sind prägend und dominant für die Lernenden. Es entstehen Lernerfahrungen, die wichtiger sind als alle theoretischen Maßnahmen. Das Praktikum ist also von besonderer Wichtigkeit.

b) Inwieweit kann in diesen Arbeitsablauf eingegriffen werden?

Grundsätzlich kann in den Arbeitsablauf eingegriffen werden. Der Praktikant ist in zweiter oder dritter Reihe und nur in Ausnahmefällen als eigenständiger Bearbeiter tätig; von daher kann immer wieder auf ihn verzichtet werden.

c) Können Sie sich vorstellen, dem Praktikanten wöchentlich bis zu drei Stunden für E-Learning-Aktivitäten einzuräumen?

Eine solche Einbindung ist unproblematisch.

5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tagessaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

-

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Welche Anreize werden Ihnen zur Verfügung gestellt, um Praktikanten auszubilden?

Die Freiheit, etwas zu tun oder nicht zu tun, ist stark eingeschränkt. Alles ist abhängig vom vorgegebenen Stellenplan. Entsprechend werden Stellen ausgeschrieben, auf die sich Mitarbeiter bewerben können. Eigene Gestaltungsspielräume sind kaum vorhanden. Wenn sich ein fertig ausgebildeter Kriminalpolizist bewirbt, kommt dies der Dienststelle sehr entgegen; auf diese Weise bleibt die Notwendigkeit der Weiterbildung erspart.

Die Kriminalpolizei nimmt heute nur noch Personen aus dem gehobenen Dienst auf, so dass man aus der FH rekrutieren muss, wobei auch diese Personen die EFK absolvieren müssen. Man nimmt aber die Weiterbildung in Kauf.

b) Welchen Nutzen haben Sie, wenn Sie Praktikanten beschäftigen und sich um die Ausbildung kümmern?

Der Nutzen für die Dienststelle ist, dass sie einen gut ausgebildeten Mann hat.

Die Angestellten sind alle fest besoldet. Es stellt also keinen besonderen Nutzen dar, einen Praktikanten statt eines festen Mitarbeiters einzustellen. Der Auszubildende ist nicht billiger. Die Personalkosten sind nicht budgetiert, d.h. sie werden aus einem zentralen Topf bezahlt. Was bezahlt werden muss, sind die Aus- und Weiterbildungskosten bei externen Stellen.

7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Plattform, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt

a) Welche Medien werden von Ihnen benutzt und akzeptiert?

Es wird ein PC genutzt. Dieser Rechner ist in ein Intranet eingebunden. Das E-Mail-System wird genutzt. Im Online-Bereich wird der eine oder andere Bereich genutzt. Im Schnitt verbringt der Vorgesetzte maximal eine Stunde am PC.

Die Praktikanten nutzen das Medium tendenziell mehr. Allerdings hält sich das Angebot von Polizei Online in Grenzen. Der PC wird von den Praktikanten vor allem als Schreibmaschine und zum Ausfüllen von Formularen genutzt.

8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blended-Learning-Maßnahmen)

-

9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von CBTs und WBTs)

-

Lernen im Medienverbund

Nachhaltigkeit von Aus- und Weiterbildung der Polizei BaWü

Projektphase 1

Oliver Bendel, Barbara Leithner

18. Juli 2002

CC E-Learning

Experteninterview mit Roland Haug, Leiter der Kriminalpolizei

Rastatt, am 24. Juli 2002

09.00 – 10.00 Uhr

Universität St. Gallen -

**Hochschule für Wirtschafts-, Rechts-
und Sozialwissenschaften (HSG)**

Institut für Wirtschaftsinformatik

Müller-Friedberg-Strasse 8

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0) 71 224 3358

Fax: +41 (0) 71 224 2716

Prof. Dr. A. Back

Prof. Dr. W. Brenner

Prof. Dr. E. Fleisch

Prof. Dr. H. Österle

Prof. Dr. R. Winter

1. Generelle Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Was verstehen Sie unter E-Learning, Blended Learning und Lernen im Medienverbund?

Alle drei Begriffe werden nicht gekannt. Herr Haug stellt sich vor, dass z.B. Heimarbeit und Lernen an den Dienststellen über Neue Medien durchgeführt werden.

2. Integration von Maßnahmen im Bildungsbereich (Blended-Learning-Ansatz bzw. Lernen im Medienverbund)

a) Inwieweit wird selbständiges Lernen in der Polizei BaWü geschätzt und gefördert?

Mit selbständigem Lernen wurde man bisher nicht konfrontiert. Herr Haug kann diesem etwas Positives abgewinnen, insofern z.B. Heimarbeit durchgeführt werden kann. Es wird mehr durch den Einsatz Neuer Medien Effizienz erwartet.

b) Was würden Sie bei der derzeitigen EFK als verbesserungswürdig ansehen?

Die EFK gibt es noch nicht lange; Herr Haug gehörte zu denen, die die EFK mitkonzipiert haben und Fallgruppen eingeführt haben. Einige Inhalte des EFK wurden bereits an der FH vermittelt; vor diesem Hintergrund gab es bereits verschiedene Veränderungen und Anpassungen. Die Fallgruppe Rauschgiftkriminalität wird nicht mehr benötigt, da sie auf bestimmten Ebenen durch die Schutzpolizei abgedeckt wird.

Bei gesunder Mischung zwischen Praxis und neuen Methoden kann durchaus Einsparpotenzial gegeben sein. Bei der Kooperation zwischen Schule und Praxis könnten Neue Medien eine vermittelnde Rolle spielen.

c) In welcher Form verwenden Sie Polizei Online in der täglichen Arbeit?

Herr Haug verwendet Polizei Online wenig; wenn, dann zur Information oder zum Sichten von Sekundärliteratur.

d) Welche Vorbehalte haben Sie gegenüber dem Einsatz Neuer Medien für Lernaktivitäten im Praktikum?

Die Polizei hält stark an Bewährtem und Etabliertem fest. Herr Haug steht dem Ganzen positiv entgegen; der Transfer auf eine nächste Ebene (Inspektoren) erscheint aber als schwierig. Die Tatsache, dass die Probanden nicht mehr so lange an der Schule sind, könnte akzeptanzfördernd wirken.

3. Rollen bei Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Lernende, Trainer/Tutoren, Vorgesetzte, Bildungsverantwortliche

a) Inwiefern sind Sie in die EFK eingebunden (Betreuung)?

Herr Haug ist Ausbildungsleiter für seine Probanden. Ausser einem Einführungsgespräch und dem Schreiben einer Beurteilung hat Herr Haug aber wenig mit der Zielgruppe zu tun. Wenn der KII-Leiter (Inspektor) die Notwendigkeit sieht, dass es wichtig ist, dem Beamten eine bestimmte Ausbildung zukommen zu lassen, ist viel gewonnen.

b) Welche Rolle hat der Praxisbegleiter in der EFK?

Die Praxisbegleiter stehen dem Teilnehmer mit Rat und Tat zur Seite und erledigen administrative Angelegenheiten; sie regeln etwa den Umlauf und Fragen des Urlaubs.

Der Transfer in die Praxis wird durch die Inspektionsebenen getätigt. Der Inspektor macht auch den Vorschlag zur Beurteilung.

4. Integration von Blended-Learning-Maßnahmen in die tägliche Arbeit

a) Wie sieht der Arbeitsablauf der Lernenden im Praktikum der EFK aus?

Die Lernenden werden „in's Wasser geworfen“. Das theoretische Dach wird durch die Schule geleistet, die Praxis wird in der Dienststelle durch die vier Fallgruppen gelebt. Die Lernenden gewinnen innerhalb der vier Fallgruppen bestimmte Einblicke; darauf aufbauend ist Learning by Doing möglich. Die Teilnehmer verrichten Dienst wie andere Beamten auch. Sie haben sehr gute theoretische und praktische Vorkenntnisse.

b) Inwieweit kann in diesen Arbeitsablauf eingegriffen werden?

In den Arbeitsablauf kann grundsätzlich eingriffen werden.

c) Können Sie sich vorstellen, dem Praktikanten wöchentlich bis zu drei Stunden für E-Learning-Aktivitäten einzuräumen?

Herr Haug hat kein Problem, Lernenden drei Stunden pro Woche einzuräumen.

5. Flexibilität und Aktualität (Sicherung einer Informationsversorgung, die der tag-
gesaktuellen Arbeit der Polizei Baden-Württemberg gerecht wird)

-

6. Schaffung von Anreizen zur Nutzung von Blended-Learning-Maßnahmen

a) Welche Anreize werden Ihnen zur Verfügung gestellt, um Praktikanten auszubilden?

Herr Haug bevorzugt das Wort „Beweggründe“. Wenn ein Beamter in den Ruhestand geht und Ersatz gebraucht wird, wird entsprechend ein Ersatz gesucht. Dies ist der Beweggrund, Praktikanten auszubilden.

b) Welchen Nutzen haben Sie, wenn Sie Praktikanten beschäftigen und sich um die Ausbildung kümmern?

Der Nutzen ist, einen voll und gut ausgebildeten Beamten zu bekommen.

7. Förderung der Akzeptanz von Blended-Learning-Maßnahmen, bezogen auf Platt-
form, Toolauswahl, Maßnahmen insgesamt

a) Welche Medien werden von Ihnen benutzt und akzeptiert?

Es werden keine Medien verwendet.

8. Return on Education (qualitative Aspekte ökonomischer Potenziale von Blen-
ded-Learning-Maßnahmen)

-

9. Zusammenarbeit mit Partnern (Expertennetzwerk, Produzenten von CBTs und
WBTs)

-