POLIZEI-ONLINE

Ein gelungenes Kooperationsprojekt

In Rheinland-Pfalz befindet sich die Einführung des „integrierten Bildungsmanagementsystems„ (BMS), ein Modul von POLIZEI-ONLINE, unmittelbar vor dem Abschluss. Beginnend mit dem zweiten Halbjahr 2009 werden sämtliche Fortbildungsveranstaltungen über dieses System organisiert. Hieraus ergab sich die Motivation für das Verfassen des nachfolgenden Artikels.

Zunächst wird kurz das Projekt POLIZEI-ONLINE dargestellt. Ebenfalls kurz wird auf den aktuellen Stand der stetig wachsenden nationalen Kooperation sowie der Ausdehnung nach Europa eingegangen. Der Artikel beschäftigt sich im Weiteren mit Funktionen des „integrierten Bildungsmanagementsystems„. POLIZEI-ONLINE verfügt derzeit über vier Module, die inhaltlich und funktional unterschiedlichste polizeiliche Anforderungen abdecken.

Der Auseinandersetzung mit generellen und konkreten Möglichkeiten, Vorteilen sowie potentiellen Risiken von E-Learning und Blended Learning wird ein Schwerpunkt gewidmet. Zum Abschluss erfolgt ein Blick auf gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen der Kooperation. Bereits an dieser Stelle sei gemerkt, dass POLIZEI-ONLINE im März 2009 zum zweiten Mal mit dem European eLearning-Award ausgezeichnet wurde. In der Kategorie „Professional E-Learning – Beste Projektwirkung„ gelang es, sich gegen hochkarätige Mitbewerber durchzusetzen. In der Laudation betonte die Jury, dass insbesondere die Wirkung des Innovationsprojekts POLIZEI-ONLINE für die Personal- und Organisationsentwicklung der öffentlichen Verwaltung überzeugen konnte.

Carsten Heydt
Kriminaldirektor
Landespolizeischule
Rheinland-Pfalz
Fachhochschule für
öffentliche Verwaltung
- Fachbereich Polizei -

1 Einleitung

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein föderaler Staat. Die Aufgaben der Inneren Sicherheit obliegen zunächst den Bundesländern. Die Polizeien der Länder arbeiten miteinander – sie arbeiten aber auch nebeneinander.
In der (bundesweiten) polizeilichen Bildungsarbeit verursachen beispielsweise Änderungen in Bundesgesetzen Anpassungen in rechtlicher, taktischer, und häufig auch technischer Hinsicht. Stehen solche Bildungsaufgaben an, werden die Dozentinnen und Dozenten sowie Fachlehrerinnen und Fachlehrer der Fachhoch- und Landespolizeischulen aktiv und aktualisieren ihre Schulungskonzepte, planen neue Schulungsveranstaltungen und vermitteln neues Wissen in ihren Seminaren. Und nur zu häufig geschieht dies parallel in Hamburg, Düsseldorf, Erfurt, Mainz und München.
Nicht nur, aber auch aus den vorgenannten Gründen, haben sich mittlerweile die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Berlin, Saarland und Nordrhein-Westfalen unter dem Dach des Kooperationsprojekts POLIZEI-ONLINE zusammengefunden. Gemeinsam bündeln sie ihre Kräfte, um sich den Herausforderungen eines modernen sowie effektiven und effizienten Bildungsmanagements zu stellen.

1.1 Was ist POLIZEI-ONLINE

Im Jahre 1998 startet POLIZEI-ONLINE in Form einer Public-Private-Partnership (PPP) als strategisches Kooperationsprojekt des Bundeslandes Baden-Württemberg und der Deutschen Telekom AG. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit hat sich POLIZEI-ONLINE mit den Jahren zu einem Erfolgsprojekt entwickelt.
Während der Fokus zunächst ausschließlich auf die Realisierung von Anforderungen für den Sektor des Bildungsmanagement gerichtet war, stützt sich das Fundament heute auf die vier nachfolgenden, funktionalen Säulen:
• Integriertes Bildungs- und Lernmanagement (BMS)
• Ganzheitliche Intranetlösung
• Internet- und eGoverment-Anwendungen
• Dokumenten-/Prozessmanagement
Nach wie vor ist das Bildungsmanagement das Zugpferd von POLIZEI-ONLINE. Zurzeit beteiligen sich auf Seiten der Polizei fünf Bundesländer an der Fortentwicklung des Bildungsmanagement und arbeiten hierbei mit dem Partner der Wirtschaft Hand in Hand. Weitere Bundesländer signalisieren ihr Interesse an einer Beteiligung.

1.2 Kooperationen

POLIZEI-ONLINE kann sich heute völlig zu Recht als nationales Kooperationsprojekt bezeichnen. Die Zusammenarbeit spart Ressourcen, bündelt Kräfte und steigert die Produktivität. Hiervon profitieren alle Kooperationspartner unmittelbar. Technik, Erfahrungen, Methodik, Konzepte und Inhalte werden gegenseitig ausgetauscht und zur Verfügung gestellt. Das kooperative Zusammenwirken hat den Effekt, dass Kosten minimiert und Umsetzungskapazitäten gesteigert werden.
Dank dieser Erfolge erreicht POLIZEI-ONLINE nun eine neue Dimension der Zusammenarbeit: „POLIZEI-ONLINE goes Europe„.
Um der internationalen und grenzüberschreitenden Kriminalität wirksam begegnen zu können, hat sich in Europa eine dauerhafte Zusammenarbeit zwischen einigen mittel- und osteuropäischen Ländern entwickelt: die Mitteleuropäischen Polizeiakademie (MEPA).
In dieser Zusammenarbeit offenbarte sich schnell, dass eine moderne und effiziente Kommunikation zwischen den beteiligten Ländern nur durch die Entwicklung einer multi-funktionalen Internet-Plattform möglich ist. Bei dieser Entwicklung wurde auf den Erfahrungen der elektronischen Plattform POLIZEI-ONLINE aufgebaut.
Im Rahmen eines durch die Europäische Union geförderten Projekts wurde das sogenannte MEPA-Portal (http://www.mepa.net) entwickelt.
Neben aktuellen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten bietet es insbesondere Gelegenheit, speziell erstellte E-Learning-Anwendungen zu nutzen. Die zu diesem Zweck entwickelten Bildungs-und E-Learning-Maßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung des Wissenstransfers und erreichen tausende Polizeibeschäftigte in acht europäischen Mitgliedsstaaten.

2. POLIZEI-ONLINE – Das integrierte Bildungsmanagementsystem

Im Wesentlichen besteht das System aus zwei Kernbereichen, dem

- auf administrative Aufgaben ausgerichteten (Fort-)Bildungsmanagement sowie
- auf Wissensvermittlung und –aneignung zugeschnittenen Lernmanagement.

Sehr intensiv beschäftigte sich die Kooperation in der jüngeren Vergangenheit mit der Frage, in welcher Form das polizeiliche Schieß- und Einsatztraining in POLIZEI-ONLINE integriert werden kann, um u.a. den Anforderungen der Planung, Durchführung sowie dem Controlling des Schieß- und Einsatztrainings auf der Grundlage der PDV 211-neu- gerecht zu werden. Schnell zeigte sich, dass länderübergreifend ein nahezu identischer Bedarf vorherrscht. Dies mündete in der gemeinsamen Erstellung eines Fachkonzepts, das bis zum Herbst 2009 programmiert und fertig gestellt sein wird. Nach vollständiger Umsetzung werden in Rheinland-Pfalz mit dem erweiterten System jährlich ca. 20.000 Schieß- und Einsatztrainingstermine organisiert und die jeweiligen Ergebnisse dokumentiert.
Auch dieses Beispiel verdeutlicht die Möglichkeiten zu erzielender Synergien sowie der Arbeitsteilung und Kostensenkung.

2.1 Das (Fort-)Bildungsmanagement

Mit dem (Fort-)Bildungsmanagement steht eine Komponente zur Verfügung, die ihren Schwerpunkt in der Planung und Ausschreibung von Bildungsangeboten sowie der damit einhergehenden Teilnehmerverwaltung hat.
Was sich zunächst einfach anhört, umfasst eine nicht zu unterschätzende Komplexität:

- Landespolizeischulen und andere polizeiliche Bildungsträger bieten jährlich jeweils hundert Bildungsangebote mit mehreren zehntausend Teilnehmerplätzen an.
- Die in diesem Zusammenhang angebotenen Seminartermine und -orte können in der Regel von allen Bediensteten der jeweiligen Organisation genutzt werden.
- Nahezu alle Polizeidienststellen eines Landes sind während einer Ausschreibungsphase damit beschäftigt, die Teilnehmerwünsche sachgerecht zu bearbeiten. Dabei gilt es u.a. den individuellen Bildungsbedarf zu bewerten und mit den Zielgruppenanforderungen eines Seminars abzugleichen sowie die Funktionsfähigkeit der Dienststelle sicherzustellen.
- Diese Komplexität erhält einen weiteren Zuwachs, wenn die von der Kooperation angestrebte Erweiterung der Systemnutzung auf die Betreuung der polizeilichen Bachelorstudiengänge abgeschlossen ist

Wesentliche Prozessabläufe eines solchen Bildungsmanagement werden durch POLIZEI-ONLINE unterstützt und abgedeckt. Der langjährige Einsatz und die Weiterentwicklung im Polizeibetrieb haben dazu geführt, dass diese Anwendung mittlerweile frei von anfänglichen Kinderkrankheiten ist und heute vielfältige Anforderungen der polizeilichen Praxis berücksichtigt.
Hierzu zählt auch, dass POLIZEI-ONLINE nicht nur das Aufgabenspektrum eines zentralen polizeilichen Bildungsträgers abdeckt. Jede Polizeibehörde hat darüber hinaus gehend die Möglichkeit, ergänzend eigene, interne Qualifizierungsmaßnahmen über das Bildungsmanagementsystem zu planen, auszuschreiben und die Teilnehmerdaten zu verwalten.
In Verbindung mit komfortablen Recherche- und Auswertetools steht der Polizeiorganisation ein System zur Verfügung, dass

gleichermaßen strategischen wie operativen Aufgaben und Anforderungen gerecht wird.

Die konkrete Anwendung:

Schritt 1: Die Persönliche Seite
Alle Bediensteten der Polizei erhalten grundsätzlich ohne zusätzliche Anmeldung (Single Sign-On) von jedem vernetzten PC über das polizeiliche Intranet Zugriff auf ihre „Persönliche Seite„ im BMS.
Über diesen zentralen Einstiegspunkt sind alle wichtigen Bildungsinformationen personalisiert, d.h. individuell einsehbar. Auf einen Blick ist erkennbar, in welchem Bearbeitungsstand sich jede Bewerbung befindet.

Die „Persönliche Seite“

Der Zugriff auf laufende Bildungsmaßnahmen erfolgt ebenfalls über die „Persönliche Seite„, unabhängig ob es sich dabei um eine elektronische Lernanwendung oder eine Präsenzfortbildung handelt.
Alle Bedienstete haben zu jeder Zeit Vollzugriff auf ihre im BMS erfasste und geführte Bildungshistorie.

Schritt 2: Die Auswahl der Schulungsmaßnahme
Besteht ein individueller Fortbildungsbedarf, wählt der Bedienstete aus dem nach Seminarangeboten, Terminen, Veranstaltungsorten oder auch Aufgabenprofilen sortierten Seminarkatalog die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme aus und meldet seinen Fortbildungswunsch online an. Zuvor hat er den Teilnahmewunsch mit seinem Vorgesetzten, z.B. auf Grundlage der Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs, aber auch der bekannten Einsatzlage und Dienststärke, abgestimmt.
Die Anmeldung wird anschließend von den behördenintern beauftragten Bildungsverantwortlichen (Sachbearbeiter Aus- und Fortbildung) bearbeitet, d.h. geprüft, bewertet und im positiven Fall als Teilnehmermeldung freigegeben. Auf diese Weise gehen beim polizeilichen Bildungsträger die namentlichen Teilnehmermeldungen online und tagesaktuell ein. Parallel können anderweitige administrative Vorgänge (z.B. Abordnungsverfügung) über das System angestoßen werden.
Bei elektronischen Lernangeboten wird mit der Freigabe durch den Bildungsverantwortlichen der Dienststelle der Zugang für die E-Learning-Anwendung freigeschaltet und steht über die „Persönliche Startseite„ zur Bearbeitung zur Verfügung.

Abb. 2: Fortbildungskatalog, Angebote nach Terminen geordnet (Abbildung enthält Testdaten)

Sammelbuchung:Sofern eine aktuelle und verbindliche Fortbildungsmaßnahme für große Zielgruppen zu realisieren ist, z.B. aufgrund rechtlicher Änderungen, können die zu berücksichtigenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die

Bildungsverantwortlichen der Dienststellen online für die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme gebucht werden. Hierzu stehen komfortable Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung, um auszuwählende Zielgruppen sowohl über ihre Dienststellenzugehörigkeit als auch Zuordnung zu speziellen Aufgabenbereichen zu filtern.
Die auf diese Weise ausgewählten Bediensteten erhalten nach der Buchung der Bildungsmaßnahme eine E-Mail-Benachrichtigung und können die Anmeldung auch über ihre persönliche Startseite einsehen und abrufen.

Schritt 3: Der Abschluss der Bildungsmaßnahme
Nach Durchführung der Bildungsmaßnahme wird die Teilnahme im System bestätigt. Damit nimmt der Vorgang seine letzte Hürde und wird in die individuelle Bildungshistorie überführt.
Wurde die Bildungsmaßnahme im Rahmen einer Präsenzveranstaltung angeboten, erstellt der Bildungsträger eine Teilnahmebescheinigung, die Bestandteil der förmlichen Personalakte wird. Zeitgleich wird im System die tatsächliche Teilnahme an der Bildungsmaßnahme bestätigt. Dieser Schritt ist notwendig, da z.B. aufgrund von Erkrankungen und Einsatzlagen kurzfristige Absagen oder der Tausch von Teilnehmern zu berücksichtigen sind.

2.2 Das Lernmanagement – E-Learning/Blended Learning

Der Polizeiberuf stellt insofern eine Besonderheit dar, dass polizeiliches Handeln stets im Fokus einer aufmerksamen Öffentlichkeit steht. Deshalb wird zu Recht gefordert, dass die Bediensteten der Polizei stets auf dem aktuellen Stand des Wissens sein müssen. Gerade aus diesem Grund haben aktuelle und umfassende Informationen, Wissensgrundlagen und Handlungsanleitungen für die Polizei elementare Bedeutung.
Immer wieder wird die Polizei mit „Fortbildungsherausforderungen„ konfrontiert, die Zehntausende von Beschäftigten betreffen und meist zeitnah umgesetzt werden müssen. Beispiele sind fortschreitenden Entwicklungen im Bereich moderner Informations- und Kommunikationstechnologie oder auch aktuelle extremistische Bedrohungen. Traditionelle Bildungsmethoden stoßen hier schnell an ihre Grenzen, sei es hinsichtlich der erforderlichen Umsetzungszeiten oder auch aus Aspekten von Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung bei Multipilikatiorenverfahren.
Vor dem Hintergrund immer knapper werdender personeller und finanzieller Ressourcen und permanent steigender Anforderungen an die Polizeibediensteten sind deshalb auch im Bereich des Bildungsarbeit Innovationen erforderlich.
E-Learning und Blended Learning, integriert in ein modernes Bildungsmanagement, bieten Chancen, die den vorgenannten Zielsetzungen gerecht werden.

E-Learning und Blended Learning:
Wie selbstverständlich werden die beiden Begriffe verwendet. Aber was bedeuten sie, wo liegen die Gemeinsamkeiten und wo die Unterschiede? Welcher Ansatz spielt unter welchen Bedingungen seine Stärken am Besten aus?
Um ein gemeinsames Verständnis zu erzeugen, werden nachfolgend beide Begriffe einer kurzen Beschreibung unterzogen:

E-Learning:*
Unter E-Learning (auch eLearning, englisch electronic learning – elektronisch unterstütztes Lernen), auch E-Lernen genannt, werden alle Formen von Lernen verstanden, bei denen digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen. Für E-Learning finden sich als Synonyme auch Begriffe wie Online-Lernen, Telelernen, Computer Based Training, multimediales Lernen, Open and Distance Learning, computergestütztes Lernen u.a.

Blended Learning:*
Der Begriff Blended Learning oder deutsch integriertes Lernen bezeichnet die Lernform, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden.
Es umschreibt eine Lernform, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von traditionellen Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt. Das Konzept verbindet die Effektivität und Flexibilität von elektronischen Lernformen mit den sozialen Aspekten der Face-to-Face-Kommunikation sowie ggf. dem praktischen Lernen von Tätigkeiten. Bei dieser Lernform werden verschiedene Lernmethoden, Medien sowie lerntheoretische Ausrichtungen miteinander kombiniert.
An dieser Stelle soll nicht der Versuch unternommen werden, das Patentrezept für den Einsatz von elektronischen Lernangeboten zu unterbreiten – auch wird keine Präferenz für oder wider E-Learning oder Blended Learning ausgesprochen.
E-Learning und Blended Learning sind weder untereinander noch zu den bisherigen, traditionellen Lehr- und Lernformen in einer Konkurrenzsituation. Sie sind vielmehr zusätzliche Optionen, die das didaktische Portfolio der polizeilichen Bildungsarbeit bereichern.
Schwerpunkt jeglicher Bildungsarbeit ist es, unter Verwendung des didaktischen Methodenbaukastens das richtige Konzept zu entwickeln, um Informationen und Wissen anforderungs- und zielgruppenorientiert unter Stärkung der individuellen Lernfähigkeiten und -komptenzen zu vermitteln.
Die Rahmenbedingungen für E-Learning/Blended Learning sind in der Polizei zwischenzeitlich vergleichsweise günstig, da die Beschäftigten über eine hohe Anwenderkompetenz im Umgang mit dem PC verfügen. In der Regel sind PCs in erforderlicher Anzahl an den Arbeitsplätzen verfügbar und ein selbstverständliches Arbeitsmittel. Auch die Vernetzung aller Dienststellen in einem landesweiten Intranet ist mittlerweite ein allgemeiner Standard.
So stehen heutzutage in der Polizei die Voraussetzungen zur Verfügung, um alle Vorteile von E-Learning/Blended Learning – ggf.

auch mit sicherheitssensiblen Inhalten – in vollem Umfang nutzen zu können.
Es ist daher möglich, ein Einführungskonzept für E-Learning und Blended Learning zu erstellen und konsequent mit Ausdauer und Geduld zu verwirklichen. Während Berufseinsteiger schnell für das Lernen mit dem Computer begeistert werden können, erfordert die Einführung der neuen Methode in der polizeilichen Weiterbildung einer intensiven Begleitung. Und hierbei ist nicht nur der polizeiliche Bildungsträger gefragt, der interessante und kurzweilige Lernangebote bereit stellen muss. Vielmehr ist die Unterstützung aller Vorgesetzten gefordert, denn Lernen am Arbeitsplatz ist der gleiche Stellenwert beizumessen wie dem Lernen im Hörsaal.

Die Vorteile:
E-Learning kann grundsätzlich am eigenen Arbeitsplatz während der regulären Arbeitszeit erfolgen. Wesentliche Vorteile, die sich daraus ergeben, sind:

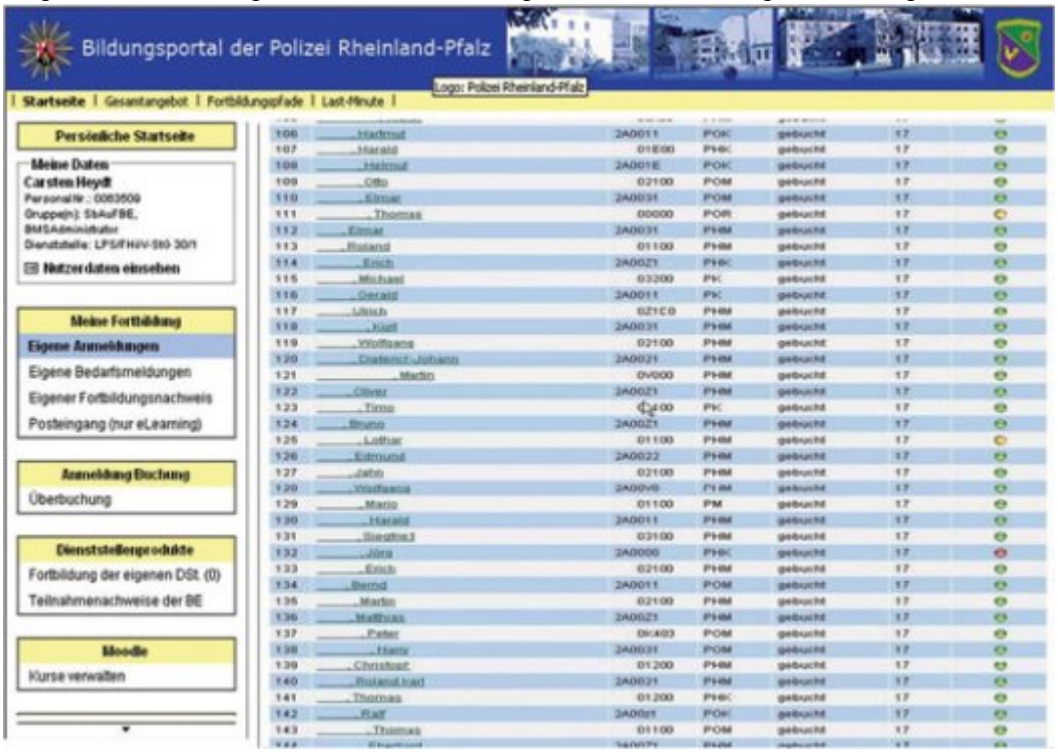
- Reisezeiten und Kosten entfallen, d. h. zeitlicher und finanzieller Aufwand reduziert sich im Vergleich zu einer Präsenzfortbildung.
- E-Learning kann zeitlich überaus flexibel erfolgen, insbesondere zu ereignisarmen Zeiten oder im Rahmen von vorgesehenen Ergänzungsdiensten.
- Jeder Lernende bestimmt individuell sein Lerntempo
- Durch die Lernmöglichkeit am Arbeitsplatz verringern sich die Abwesenheitszeiten der Bediensteten. Dies führt zu einem polizeilichen Präsenzgewinn.
- Die Bereitstellung stets aktueller Lerninhalte erfolgt an zentraler Stelle und reduziert so Verwaltungsaufkommen.

Darüber hinaus erfordert E-Learning die Konzentration der Inhalte auf das absolut erforderliche Maß, schon alleine um die Laufzeiten in einem didaktisch sinnvollen Rahmen zu halten. Nutzerbefragungen und Evaluationen belegen, dass Lernerfolg und Akzeptanz herkömmlichen Bildungsmaßnahmen in Nichts nachstehen.

Die konkrete Umsetzung;
Die Entwicklung einer elektronischen Lernanwendung erfolgt durch Kompetenzbündelung, d.h. durch direkte Zusammenarbeit eines Teams aus fachlichen Mitgliedern (z.B. Lehrkräfte), Praxisvertretern und Entwicklern.
Vor dem Freischalten einer Bildungsmaßnahme erfolgt zur Qualitätssicherung in der Regel ein Probelauf mit einer Testgruppe. Geprüft werden die Verständlichkeit, Bedarfsorientierung, Lernzielgenauigkeit sowie der reibungslose technische Einsatz.
Virtuelle Lernszenarien stellen Realitätsbezug her, indem sie modellhaft berufliche Alltags- oder Einsatzsituationen nachbilden und Interaktionsprozesse zwischen den Beteiligten generieren. In die Lernanwendung integriert sind ergänzende Informationen und/oder Literatur, z.B. in Form von Checklisten, die auch ausgedruckt und bei polizeilichen Kontrollen mitgeführt werden können und damit zur Handlungssicherheit der Polizeibeamten in der täglichen Arbeit beitragen.
Die Lernanwendungen werden in ihrer Bedienung, Funktionalität und ihrem Layout einheitlich erstellt und bieten dadurch ein Höchstmaß an Benutzerfreundlichkeit.

Kapitelübersicht und interaktives Element der Lernanwendung „Amok“

Neben gebuchten Präsenzkursen stehen über die persönliche Startseite auch elektronischen Lernangebote abrufbar zur Verfügung. Jede zugangsberechtigte E-Learning Anwendung / jedes E-Learning Modul einer Blended-Learning-Qualifizierung ist auf diese Weise zu starten.
Angebotene E-Learning-Anwendungen sind grundsätzlich in mehrere Kapitel gegliedert. Nach erfolgreicher Bearbeitung färbt sich im Inhaltsverzeichnis die Statusanzeige hinter dem jeweiligen Kapitel grün. Da die Kapitel didaktisch sinnvoll aufeinander aufbauen, können Folgekapitel jeweils erst aufgerufen und bearbeitet werden, wenn das vorausgehende Kapitel erfolgreich beendet wurde.
Diese sog. Kapitelsperren, die mit Lernerfolgskontrollfragen verknüpft sein können, gewährleisten ein didaktisch sinnvolles Vorgehen. Lernerfolgskontrollfragen bestehen aus interaktiven Elementen, die für jeden Nutzer aus einem Fragenpool zufallsgeneriert werden.
Wie erwähnt erfolgt die Bearbeitung von E-Learning-Anwendungen grundsätzlich während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in Schulungszentren. Da in diesem Umfeld dienstlich bedingte Unterbrechungen möglich sind, erfolgt automatisch eine Speicherung des jeweiligen Lernstands. So wird nach der Unterbrechung komfortabel der Wiedereinstieg an der zuletzt bearbeiteten Stelle ermöglicht.
Lerntempo und Häufigkeit der Bearbeitung bestimmt der Lerner selbst. Im Rahmen der Bearbeitung werden keine qualitativen Aspekte, z.B. Anzahl oder Ergebnis der Bearbeitung von Lernerfolgskontrollfragen erfasst. Dokumentiert wird lediglich die Bewältigung der Anforderungen, ungeachtet der Anzahl der zugrundeliegenden Versuche.
Mit jedem Versuch werden neue Lernerfolgsfragen generiert. In der Regel erfordert dies vom Lerner ein wiederholtes Durcharbeiten des Kapitels und führt zu einer Vertiefung des Wissens. Der Erfahrungsaustausch der Lernenden untereinander wird durch Foren gefördert, die in der Regel durch Online-Tutoren moderiert werden. Weitere Kollaborationsmöglichkeiten (bspw. gemeinsame Dokumentenablagen, Wiki, Instant Messaging) können den Lernenden ebenfalls zur Verfügung gestellt werden.
Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, das Lernen durch synchrone und asynchrone Informationskanäle zu begleiten und gezielt die Interaktionsprozesse zwischen „Lerner und Lerner„ sowie „Lerner und Lehrer„ zu stärken.
Um die Bedeutung des Praxisbezugs der Bildungsarbeit zu untermauern und das Ziel des Wissenstransfers – die sachverhaltsbezogene Anwendung des neuen Wissens – zu erreichen, bietet sich der Abschluss mit einem „Praxisfall„ an. Anhand eines Beispielsachverhaltes wird im Schlussteil ein umfassender praxisbezogener Test angeboten, der es dem Lernenden ermöglicht, seinen Lernerfolg zu reflektieren.
Im Zusammenhang mit Blended Learning Modulen ist der erfolgreiche Abschluss der Lernanwendung als Teilnahmevoraussetzung für ein sich anschließendes Präsenzmodul nutzbar. Nachfolgende Präsenzseminare des Bildungsträgers können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem „aktuellen und einheitlichen Wissensstand begrüßen„ und aufbauend auf einer homogenen Wissensstruktur mit der vertiefenden Wissensvermittlung oder dem Training der Wissensanwendung fortfahren.
Um den Polizeidienststellen die Möglichkeit zu geben, sich einen Überblick über laufende E-Learning/Blended Learning-Maßnahmen zu verschaffen, wurde ein Ampelsystem (Rot/Geld/Grün) eingerichtet, das Informationen zum aktuellen Bearbeitungs- und Zielerreichungsgrad bereit stellt.
Darüber hinaus stellt das BMS weitere Funktionalitäten bereit, die es den Bildungsverantwortlichen der Dienststellen ermöglichen, individuelle und tagesaktuelle Recherchen zu den grundsätzlichen Fragen der strategischen und operativen behördlichen Bildungsarbeit zu erstellen. Auf diese Weise steht ein dezentral nutzbares System zur Verfügung, dass auch zur Aufgabenwahrnehmung in der Personal- und Organisationsentwicklung Verwendung finden kann.



Übersicht des aktuellen Lernstands eines Online-Moduls

3. E-Learning/Blended Learning – Risiken und Gefahren

Um dem Anspruch einer ausgewogenen Darstellung des
Themas gerecht zu werden, widmet sich dieser Abschnitt Gefahren und Risiken, die mit der Einführung dieser neuen

Lehr- und Lernform verbunden sein können. Es gilt diesen
Risiken zu begegnen, um im Rahmen der Einführung erfolgreich zu sein.
Ein wiederkehrender Vorwurf lässt sich mit der Technisierung des Lernens umschreiben. „Elektronisches Lernen erfordert spezielle EDV-Kenntnisse, Inhalte werden zu viel von technischen und zu wenig von inhaltlichen/didaktischen Parametern bestimmt, ….„ So und ähnlich wird Kritik formuliert.
Es wurde bereits erwähnt, dass die technische Ausstattung der Bediensteten in der Polizei einen guten Stand erreicht hat. Hiermit geht die Sicherheit der Anwender einher, die vorhandene EDV richtig zu bedienen. In so fern erscheint das vorgenannte Problem nicht mehr der Regelfall zu sein.
Dennoch darf im Rahmen der Einführung und Begleitung von E-Learning und Blended Learning auch dieses Themenfeld nicht unterschätzt werden.
Prinzipiell ist es elementar wichtig, ein Einführungskonzept in ausreichender Weise durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zu begleiten. Zudem sind die Endanwender im Vorfeld der ersten konkreten Bildungsmaßnahme ausreichend zu qualifizieren. Dies kann z. B. durch die Bereitstellung von verständlichen Bedienungs- und Handlungsanleitungen erfolgen.
Blended Learning bietet zudem die Möglichkeit, im Rahmen der Präsenzveranstaltungen gezielt auf die anstehenden Aufgaben im „elektronischen Lernteil„ vorzubereiten.
Ein häufig festgestellter Fehler, der die erfolgreiche Einführung von E-Learning und Blended Learning in der Tat gefährdet, liegt in der unzureichenden Berücksichtigung von mediendidaktischen Anforderungen.
Zu sehr den „hübschen, technisch dominierten – einfliegenden oder blinkenden – Animationen zu verfallen„ ist ebenso falsch, wie „zu viel Text und Inhalt„ in ein elektronisches Lernangebot zu packen.
Der Grundsatz „Weniger ist Mehr„ hat durchaus für das Erstellen von E-Learning Bedeutung. Überschaubare Lernthemen mit klar definierten Lernzielen, die Disziplin sich bei der Umsetzung streng an die eigenen Ziele zu halten sowie der gekonnte und dennoch zurückhaltende Medieneinsatz zur „Visualisierung der Wissensvermittlung„ sind wichtige Erfolgsfaktoren.
Organisatorisch ist sicherzustellen, dass diese mediendidaktische Kompetenz bereit steht, um E-Learning in ständiger Abstimmung mit der Fachlichkeit (Lehre) und den Umsetzern (E-Learning-Autoren) erfolgreich zu produzieren.
Ein letzter Punkt, der in diesem Kapitel angesprochen wird, auch wenn die Darstellung von Gefahren und Risiken damit keineswegs umfassend und abschließend behandelt ist, beschäftigt sich mit „der sozialen Dimension des Lernens„
Zweifelsohne ist der „Face to Face„-Kontakt zwischen Lernenden und Lehrenden, aber auch den Lernenden untereinander„ ein wichtiger Baustein erfolgreicher Bildungsarbeit.
Letztlich basiert hierauf Blended Learning, das sich nach dem ersten großen „Hype des E-Learnings„ mehr und mehr als Standardvorgehen entwickelt hat.
Unstreitig ist, dass der technologische Wandel derzeit sehr stark unser soziales Leben verändert. Hiervor darf und kann auch die Bildungsarbeit nicht halt machen.
Damit wird die vorgenannte „soziale Dimension des Lernens„ nicht in Abrede gestellt. Sie ist und bleibt wichtig für den Prozess der Wissensgenerierung.
„Social Web„, „Web 2.0„, „Wer-Kennt-Wen„, „StudiVZ„ aber sind Begriffe und Erfolgsgeschichten, die verdeutlichen, wie sich die Interaktion der Menschen verändert und erweitert.
Für die Ausbildung des polizeilichen Nachwuchses ist es nicht nur eine Chance, es ist vielmehr ein Muss, die Nutzung der EDV und des Webs in die Bildungsarbeit zu integrieren. Diese Zielgruppe ist mit den „neuen Medien aufgewachsen„ und erwartet quasi deren Verwendung in der Ausbildung. Das „Klassenzimmergespräch„ wird nicht aufgegeben, aber es lässt sich „elektronisch fortsetzen„.
E-Learning und Blended Learning wird in der Regel im Zusammenhang mit Lernmanagementsystemen praktiziert. Auf diese Weise lassen sich Foren, Lernwikis oder Lernblogs einfach in die Bildungsarbeit integrieren und erweitern so den sozialen Ansatz des Lernens.
Aber auch hier gilt mahnend anzumerken, dass Wissensvermittlung ein komplexes Thema ist, das nicht mit pauschalen Regeln ausgefüllt werden kann. Die Berücksichtigung der Zielgruppe ist ein wichtiger Faktor. Und während junge Menschen elektronisches Lernen erwarten, ist dieses Thema in der polizeilichen Fortbildung, bei einer lebensälteren Zielgruppe, anders zu bewerten.
„Wir lernen wie wir belernt wurden„ sagt aus, das der Mensch im Bezug auf seine Lern- und Wissensprozesse konditioniert ist. Und so sind Foren, Communities oder Blogs in der Fortbildung nicht sofort und ohne Weiteres einsetzbar. Vielmehr ist auch diesbezüglich ein gutes Einführungskonzept erforderlich und der Einsatz wohldosiert zu planen.
Nach diesem Einschub, der sich auf ganz genereller Weise mit Aspekten der Bildungsarbeit beschäftigt, wird der Blick nun nochmals dem Kooperationsprojekt POLIZEI-ONLINE zugewendet.

4. Projektergebnisse und -erfolge

Der Einsatz des Bildungsmanagementsystems zur Aufgabenwahrnehmung in den Bereichen Planung, Ausschreibung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen reduziert vielfältigen administrativen Aufwand. Zudem steigert es durch seinen dezentralen Ansatz mitarbeiterorientiert und dienststellenspezifisch die Transparenz polizeilicher Bildungsarbeit.
Die Einführung von E-Learning bewirkt in vielen Bereichen überaus positive Effekte und unterstützt Personal-und Organisationsentwicklung zukunftsweisend und nachhaltig.
Zum Abschluss der Darstellung von POLIZEI-ONLINE und der Entwicklung eines Bildungsmanagementsystems, das von der Polizei für die Polizei entwickelt wurde, sollen Themen angerissen werden, die auf gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen reflektieren bzw. die Vorteile und Erfolge einer erfolgreichen, auf Partnerschaft ausgelegten Kooperation beschreiben.

4.1 Wirkungsevaluation

In Baden-Württemberg wurde im Rahmen einer extern begleiteten Wirkungsevaluation die subjektive Einschätzung des Lernerfolgs bei den Teilnehmern am Beispiel der Lernanwendung „Amok„ erfragt. Innerhalb von nur 14 Tagen erfolgten mehr als 1.800 Rückmeldungen.
Das Ergebnis sprach für den Erfolg des Verfahrens:

Die überwiegende Anzahl der Lerner bewertete die Fortbildungsmaßnahme in ihrer Wirkung gleichwertig wie eine herkömmliche Präsenzmaßnahme und zeigte sich mit dem Lernerfolg überdurchschnittlich zufrieden.

Die Lerner sahen die E-Learning-Anwendung selbst als kaum noch optimierbar an, obwohl aus Gründen der Lauffähigkeit konsequent auf im Internet verbreitete multimediale Inhalte wie Video und Audio verzichtet wurde.

4.2 Lernen – Effizient und wirtschaftlich

Bei der Implementierung von E-Learning in einer Organisation gilt es nicht nur in Zeiten knapper öffentlicher Haushalte Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen zu beachten. Effizienzgesichtspunkte sind auch im Bildungswesen schlichtweg Pflicht.
Der Zeitaufwand für die Erstellung und Pflege einer Lernanwendung, das Erarbeiten entsprechender didaktischer Konzepte und die Betreuung durch Tutoren ist mit dem Aufwand der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer klassischen Präsenzschulung vergleichbar.
Hieraus ergibt sich zunächst keine signifikante Reduzierung oder Einsparung von Personal. Vielmehr können E-Learning-Anwendungen polizeiliche Bildungsmaßnahmen qualitativ verbessern, die Nachhaltigkeit optimieren und eine zeitnahe und flächendeckende Qualifizierung gewährleisten.
Und dennoch ist die Wirtschaftlichkeit von E-Learning und Blended Learning real und auch nachweisbar. Im Jahre 2007 entwickelten die Länder Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz gemeinsam eine Lernanwendung zur Einführung des digitalen Kontrollgerätes im gewerblichen Güter- und Personenverkehr und qualifizierten jeweils eine große Zielgruppe mittels E-Learning. Anlassbezogen führte Baden-Württemberg eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung in Form einer Vollkostenrechnung durch. Im Ergebnis wurde eine Reduzierung des Personal- und Sachkostenaufwandes um •
rund ein Drittel gegenüber einer Präsenzmaßnahme im klassischen Multiplikatorenverfahren,

etwa zwei Drittel gegenüber einer – zudem nicht zeitgerecht umsetzbaren – Präsenzmaßnahme an einer Bildungseinrichtung errechnet.
Auf Grund von einschlägigen, mehrjährigen Erfahrungen in der Kooperation POLIZEI-ONLINE lassen sich daneben folgende, generelle Aussagen treffen:

Je nach methodischen und didaktischen Erfordernissen entstehen Produktionskosten für eine durchschnittliche E-Learning/Blended Learning Anwendung in einem Umfang zwischen 20.000 und 80.000 €. Im Zusammenhang mit der Zielgruppengröße lässt sich so der Pro-Kopf-Aufwand ermitteln.

E-Learning ermöglicht es, recht schnell große Zielgruppen zu qualifizieren.

Durch die Lernmöglichkeit am Arbeitsplatz verringern sich die Ausfallzeiten der Beschäftigten, z.B. durch Dienstreisen und Aufenthalte an Bildungseinrichtungen, spürbar.

E-Learning senkt im Vergleich zu Präsenzmaßnahmen die Kosten für z.B. Dienstreisen, Unterbringung, Mittel für Lehrmaterial, für externe Dozenten oder Trainer.

Dem Lerner steht nach Seminarende (ohne Zusatzkosten) permanent der Zugriff auf jeweils aktuelle Schulungsunterlagen zur Verfügung (Web-Archivierung), so dass Wissen nachfolgend eigenständig aktualisiert und aufgefrischt werden kann.

Der Kostenaufwand für die Aktualisierung der Lerninhalte ist – bspw. im Vergleich zur Überarbeitung von Skripten und Büchern – niedriger.

Durch länderübergreifende Kooperationen sind Entwicklungskosten auf mehrere Partner verteilt

Professionelle Produktionen von Lernanwendungen bieten durch Weitergabe gegen Aufwandsbeteiligung oder Veräußerung die Möglichkeit einer Refinanzierung.

4.3 Einmalentwicklung – Mehrfachnutzung

Die zuvor genannte E-Learning-Anwendung „Digitales Kontrollgerät„ wird mittlerweile in sechs Bundesländern, zwei Schweizer Kantonen und der Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg verwendet.
Noch wesentlich umfangreicher ist der Nutzungsgrad von Lernanwendungen im Rahmen der bundesweiten Einführung des Digitalfunks.
Viele Bundesländer und Einrichtungen des Bundes haben die in Baden-Württemberg entwickelten E-Learning Module A und B zur Endanwenderqualifizierung im Umgang mit der neuen, digitalen Funktechnik erworben. Dabei beschränkt sich die zu versorgende Zielgruppe nicht ausschließlich auf Angehörige der Polizei. Vielmehr werden alle Behörden und Einrichtungen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) diese Lernanwendung nutzen. Ohne Übertreibung kann gesagt werden, dass zweifelsohne mehrere hunderttausend potenzielle Endanwender Zugangsmöglichkeiten zu beiden Lernmodulen erhalten werden.
Zu diesem Zweck wurde bereits im Internet ein Digitalfunk-Portal eingerichtet, um auch den außerpolizeilichen BOS-Kräften eine technische Zugangsmöglichkeit zu den Lernanwendungen zu ermöglichen. Die zuvor genannten Einsatzmöglichkeiten eines Lernmanagementsystems können mandantenspezifisch, also länderunterschiedlich genutzt werden.
Die anstehende Endanwenderschulung im Digitalfunk verdeutlicht, welche großen Synergien nach dem Prinzip „Einmalentwicklung – Mehrfachnutzung„ erreicht werden. So lässt sich für alle Beteiligte eine Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Handelns erzielen.

4.4 POLIZEI-ONLINE goes Bachelor

Während der Fokus bei der Entwicklung und Fortschreibung des integrierten Bildungsmanagementsystems bislang auf die Bedarfe der polizeilichen Fortbildung gerichtet war, wird in Zukunft auch die polizeiliche Ausbildung in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken. Rheinland-Pfalz nimmt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle in der Kooperation ein.
Zum Ende des Jahres 2008 wurde dort der neue Bachelorstudiengang Polizeidienst akkreditiert. Seitens der Akkreditierungsgesellschaft wurden sehr positiv die vielfältigen Ansätze zur Einbindung eines begleitenden elektronischen Bildungsmanagement bewertet. Bei diesen Ansätzen spielt u.a. POLIZEI-ONLINE eine wichtige Rolle.
Im Schwerpunkt wird das in POLIZEI-ONLINE integrierte Lernmanagementsystem zum Einsatz kommen. Auch hierdurch wird dem vorgenannten Gesichtspunkt der Einmalentwicklung und Mehrfachnutzung optimal Rechnung getragen.
Dank aufwändiger und engagierter Zusammenarbeit von Studierenden, Lehrkräften, Vertretern der polizeilichen Praxis und Technikern wurde eine auf das Fachhochschulstudium zugeschnittene virtuelle Dienststelle geschaffen. Diese virtuelle Dienststelle wird die Studierenden während des gesamten Studiums begleiten und immer wieder zum praktischen Anwenden des zuvor erlernten Wissens animieren. Zu diesem Zweck wird für jedes der 14 Module des Bachelorstudiums zumindest ein szenario basiertes Lernprogramm bereit gestellt.
Auf diese Weise wird nicht nur hervorragend das didaktische Konzept im Zusammenhang mit der Einführung des neuen rheinland-pfälzischen Bachelorstudiengangs begleitet. Der Polizeinachwuchs wird zugleich wie selbstverständlich an POLIZEI-ONLINE und die Nutzung von E-Learning und Blended Learning herangeführt. Dies stellt einen zentralen Meilenstein im Rahmen der für wichtig erachteten Einführungsplanung in Rheinland-Pfalz dar. Das integrierte Bildungs- und Lernmanagement von POLIZEI-ONLINE wird so als zentrale Lern- und Wissensplattform positioniert und stellt die Standardanwendung elektronischer polizeilicher Bildungsarbeit dar. Auch auf diese Weise wird den Anforderungen des lebenslangen Lernens einer Organisation und seiner Beschäftigten Rechnung tragen.

© Verlag Deutsche Polizeiliteratur