



CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Bildungspolitisches Gesamtkonzept

Führungslaufbahnen im Berufsfeld Polizei

«Das Bildungspolitische Gesamtkonzept (BGK) lässt sich in drei Schlüsselworten zusammenfassen: Modularisierung, Harmonisierung und Modernisierung.

Damit die Aus- und Weiterbildung von polizeilichen Führungskräften und Spezialisten/-innen den Anforderungen, Bedürfnissen und Gegebenheiten der Zukunft gerecht werden kann.»



Stefan Aegerter, Projektleiter BGK
Direktor des Schweizerischen Polizei-Instituts

Inhaltsverzeichnis

Das neue BGK – ein umfassendes Reformprojekt	4
Unser Bildungssystem Polizei	6
Das Bildungssystem Polizei auf einen Blick	7
Das Laufbahnkonzept mit Fokus auf polizeilichen Führungslaufbahnen	9
Die Führungsprofile	10
Didaktisches Konzept der Kaderkurse: Drei-Phasen-Modell entlang der Kompetenzspirale	20
Modularer Aufbau der Kaderkurse	22
Ausblick	25

Das neue BGK – ein umfassendes Reformprojekt

Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten sich einer Polizistin oder einem Polizisten nach erfolgter Grundausbildung? Wie lässt sich die Attraktivität des Polizeiberufs erhalten oder sogar steigern? Welche Perspektiven hat eine langjährige Kadermitarbeiterin oder ein praxiserfahrener Spezialist? Welche Bildungswege sind für Quereinsteigende möglich? Viele Korps sehen sich heute mit dem Verlust von bewährten Führungskräften konfrontiert und suchen nach Lösungen, um diesen Tendenzen etwas entgegenzusetzen. Das neue Bildungspolitische Gesamtkonzept (BGK) soll Entwicklungsmöglichkeiten in diese Richtung aufzeigen, indem unter anderem das Bildungssystem Polizei für alle Kader und Spezialisten/-innen modularisiert und – in Zusammenarbeit mit Universitäten, Hochschulen und zivilen Bildungseinrichtungen – die Möglichkeit einer Anschlussweiterbildung gewährleistet wird. So soll der Polizeiberuf mehr Wertschätzung erfahren, um einerseits das bestehende Personal im Beruf zu halten und andererseits neue Mitarbeitende zu gewinnen.



Unser Bildungssystem Polizei

Das zukünftige Bildungssystem der Polizei umfasst sowohl formale als auch non-formale Bildungsabschlüsse auf verschiedenen Stufen und fokussiert aktuell auf die Führungslaufbahn; Fachlaufbahnen werden zu einem späteren Zeitpunkt entwickelt. Die formale Laufbahn beginnt mit der eidgenössischen Berufsprüfung (BP) zur Polizistin bzw. zum Polizisten. Mit entsprechender Berufserfahrung und Eignung ist danach der Einstieg in die modulare Führungsausbildung möglich. Diese ist stufenweise aufgebaut und wird nach erfolgreichem Abschluss jeder Stufe mit einem SPI-Zertifikat bescheinigt, welches als non-formaler Abschluss gilt.

Nach Abschluss der Führungsstufe II besteht die Möglichkeit, die Höhere Fachprüfung (HFP) abzulegen. Diese führt zum eidgenössisch anerkannten Titel «Polizistin/Polizist mit eidg. Diplom». Der HFP-Abschluss ermöglicht wiederum den direkten Zugang zu Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen. Zudem wird angestrebt, dass die SPI-Zertifikate der Kaderstufen I und II von der Schweizerischen Vereinigung für Führungsausbildung (SVF) als gleichwertig mit den SVF-Zertifikaten «Leadership» und «Management» anerkannt werden. Damit erfüllen die Absolventinnen und Absolventen auch die Voraussetzungen für die eidg. Berufsprüfung Führungsfachfrau/Führungsfachmann, was einen weiteren formalen Abschluss ermöglicht.

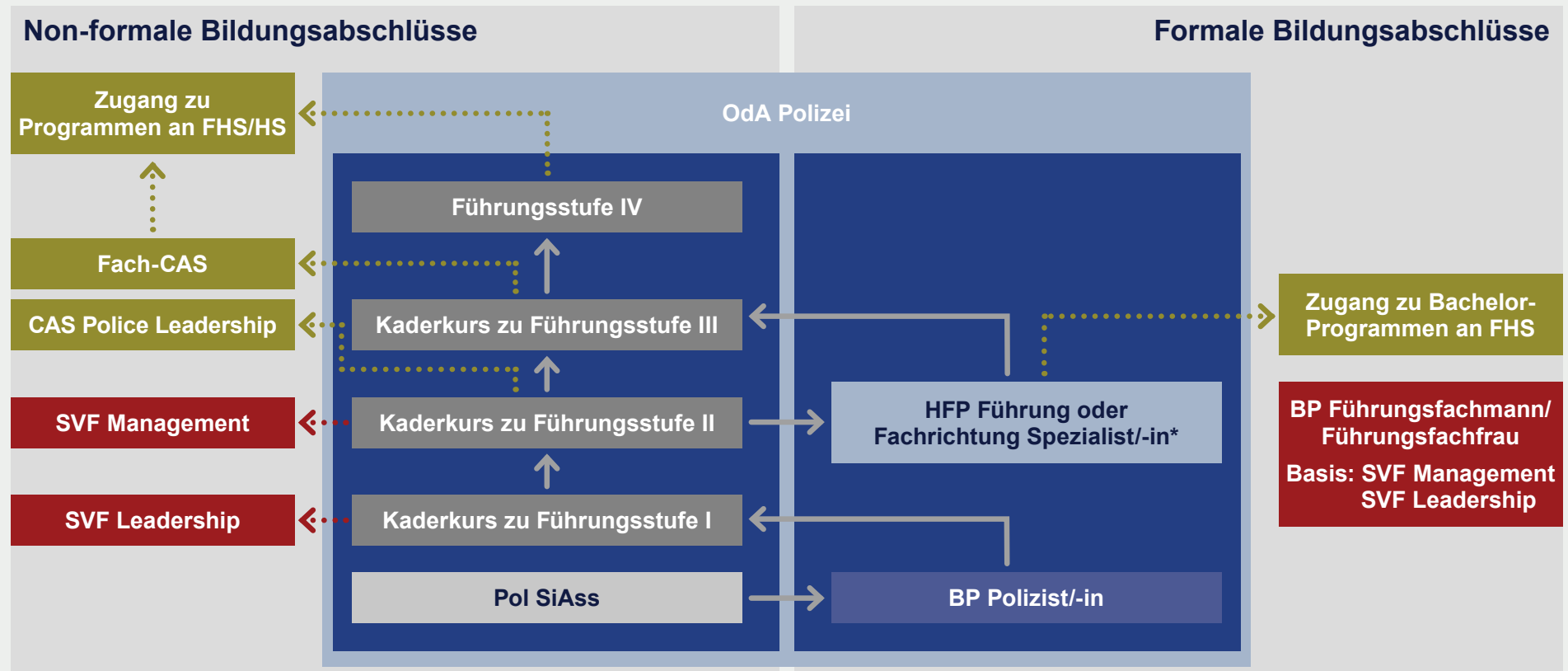
Auf den höheren Führungsstufen III bis IV können zusätzlich Weiterbildungsabschlüsse an Fachhochschulen wie CAS, DAS und MAS erworben werden, welche in einer zweiten Phase entwickelt werden.



«Wer Führungsverantwortung übernimmt, muss bereit sein, sich auf verschiedenen Stufen weiterzuentwickeln – mit klar definierten Qualifikationen und einem offenen Bildungsverständnis. Die Verbindung von polizeispezifischer und ziviler Führungsbildung stärkt dabei die Durchlässigkeit und ermöglicht eine moderne, anschlussfähige Laufbahngestaltung.»

**Matteo Cocchi, Kommandant Kantonspolizei Tessin
Präsident KKPKS und Mitglied des Stiftungsrats SPI**

Das Bildungssystem Polizei auf einen Blick



* Die HFP Fachrichtung Spezialist/-in wird in einer zweiten Phase erarbeitet



Das Laufbahnkonzept mit Fokus auf polizeilichen Führungslaufbahnen

Das Laufbahnkonzept mit Fokus auf die polizeilichen Führungslaufbahnen umfasst vier Führungsstufen. Die zugehörigen Führungsprofile sind aufeinander abgestimmt und so ausgestaltet, dass die Führungspersonen für die Zukunft gut gerüstet sind. Mit dem gesellschaftlichen und technologischen Wandel verändern sich nicht nur die Anforderungen an die Polizistinnen und Polizisten, sondern auch an die Führungskräfte. In Zusammenarbeit mit erfahrenen Kaderleuten und Mitarbeitenden aus den Polizeikörpern wurden die künftig wichtigen Führungskompetenzen identifiziert und anschliessend in die neuen Führungsprofile eingearbeitet. Abgestützt wurde diese Arbeit auf den Ergebnissen einer umfassenden Zukunftsanalyse. Die wesentlichen Handlungsbereiche der neuen Führungsprofile umfassen insbesondere Leadership, Kommunikation, Kooperation und Zusammenarbeit, Management, Digitalisierung und die Einsatzleitung auf verschiedenen Stufen.



«Führung in komplexen Zeiten erfordert nicht nur fachliches Wissen, sondern die Fähigkeit, gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zur eigenen Weiterentwicklung, um den vielfältigen Herausforderungen einer sich stetig wandelnden Gesellschaft gerecht zu werden.»

Barbara Reifler, Kommandantin Kantonspolizei St. Gallen

Die Führungsprofile

Führungsprofil I «Leiten von Teams in Polizeikorps»

Auf der ersten Führungsstufe steht das «Leiten von Teams in Polizeikorps» im Fokus:

- Die Führungspersonen koordinieren die Zusammenarbeit im Team wie auch mit anderen Führungspersonen der ersten Führungsstufe. Dabei stellen sie die interne Kommunikation sicher und setzen die Wertekultur des Korps in ihrem Team um.
- Sie pflegen das Netzwerk innerhalb des Korps und auf regionaler Ebene.
- Sie sind verantwortlich für die Planung und Durchführung von (internen) Schulungen.
- Und sie leiten einfache planbare und spontane Einsätze im Rahmen der Verkehrspolizei (VePo), Sicherheitspolizei (SiPo) oder Kriminalpolizei (KriPo).



«Führung auf der ersten Stufe bedeutet, Verantwortung im direkten Kontakt mit den Mitarbeitenden zu übernehmen und dadurch die Grundwerte des Korps im täglichen Handeln zu verankern.»

Philippe Allain, Kommandant Kantonspolizei Freiburg
Operative Projektleitung BGK

 Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen						
1. Problemlösekompetenz anwenden	1.1 Entscheidungen im Arbeitsalltag gemäss Richtlinien und Prozess treffen	1.2 Planbare Einsätze mit Hilfe des methodischen Vorgehens planen	1.3 Methodisches Vorgehen gemäss FIP im Einsatz anwenden	1.4 Rapporte und Ermittlungsberichte kontrollieren			
2. Digitalisierung und Technologie nutzen	2.1 Persönliche Weiterbildung im Bereich Digitalisierung sicherstellen	2.2 Neue Ermittlungsmethoden im Team einführen	2.3 Vorgaben zu Datenmanagement und Schnittstellenmanagement umsetzen				
3. Zusammenarbeit und Kommunikation gestalten	3.1 Netzwerke innerhalb der Polizeiorganisation pflegen	3.2 Netzwerke ausserhalb der Polizeiorganisation sicherstellen	3.3 In der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Institutionen mitwirken	3.4 Informationen einholen und im Team analog und digital weitergeben	3.5 Schwierige Gespräche führen		
4. Teammitarbeitende führen	4.1 Bei Personalbeschaffung mitarbeiten	4.2 Neue Mitarbeitende einführen	4.3 Dienstplanung erstellen	4.4 Mitarbeitende informieren	4.5 Mitarbeitende im Alltag führen und betreuen	4.6 Schwierige Gespräche mit Mitarbeitenden führen	4.7 Teamkultur fördern
	4.8 In Teilprojekten im eigenen Arbeitsbereich mitarbeiten und diese leiten	4.9 Mitarbeitende beurteilen und fördern	4.10 Veränderungsprozesse im Team begleiten				
5. Im Bereich «Prävention» agieren	5.1 Bürgernahe Polizeiarbeit umsetzen	5.2 Patrouillentätigkeit planen	5.3 Schwerpunktkontrollen analog und digital planen	5.4 Informationskampagnen analog und digital durchführen			
6. (Interne) Schulungen vorbereiten, durchführen und evaluieren	6.1 Inhalte für den (Präsenz)Unterricht entwickeln	6.2 (Interne) Schulungen durchführen	6.3 Mit anspruchsvollen Gruppensituationen umgehen	6.4 Auswertungen durchführen	6.5 Lernzielkontrollen entwickeln		
7. Eigene Kompetenzen weiterentwickeln	7.1 Funktionsspezifische Arbeitstechniken einsetzen und weiterentwickeln	7.2 Eigene Fach- und Führungskompetenzen erweitern und im Tätigkeitsbereich weitergeben	7.3 Persönliche Leistungsfähigkeit funktionsbezogen sicherstellen				
8. Sicherheitspolizeiliche Interventionen führen	8.1 Intervention bei Alarmen leiten	8.2 Einsatzleitung vor Ort übernehmen	8.3 Suche nach Vermissten koordinieren	8.4 Bei der Vermittlung von aufgegriffenen Menschen unterstützen	8.5 Mitarbeitende für die Betreuung von Opfern von Gewaltdelikten oder Verkehrsunfällen einsetzen	8.6 Sich im Bereich der Kriminalitätsformen informieren	
9. Verkehrspolizeiliche Interventionen führen	9.1 Verkehrskontrollen planen oder bei Grosskontrollen mitwirken	9.2 Einsatzleitung bei verkehrspolizeilichen Ereignissen koordinieren und umsetzen	9.3 Sich im Bereich der zulässigen Mobilität weiterbilden				
10. Kriminalpolizeiliche Interventionen führen	10.1 Disziplinäre Ermittlungsteams führen	10.2 Spurenschutz digital und analog koordinieren	10.3 Einsatz von Zwangsmassnahmen beantragen	10.4 Einvernahmen zuteilen	10.5 Hausdurchsuchungen planen und leiten	10.6 Fahndung koordinieren	10.7 Weiterbildung im Bereich der Kriminalitätsformen sicherstellen

Die Führungsprofile

Führungsprofil II «Leiten von Bereichen in Polizeikorps»

Auf der zweiten Führungsstufe steht das «Leiten von Bereichen in Polizeikorps» im Fokus:

- Die Führungspersonen sind für einen eigenen Bereich zuständig und gestalten die Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs mit.
- Sie tragen die Wertekultur im Korps mit, setzen diese um und begleiten ferner die externe Kommunikation (z. B. Kampagnen).
- Sie erstellen Einsatzkonzepte für planbare und nicht planbare Einsätze und leiten mittlere Einsätze.
- Ab der zweiten Führungsstufe handelt es sich um fachübergreifende Führungsaufgaben, weshalb keine Fachlaufbahnen mehr weitergeführt werden.



«Die zweite Führungsstufe vereint operative Verantwortung und strategische Mitgestaltung – für ein wirksames, vernetztes und wertebasiertes Führungs-handeln.»

Christian Brenzikofer, Kommandant Kantonspolizei Bern
Operative Projektleitung BGK

↓	→					
	Handlungskompetenzbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen				
	1. Im Gesamtsystem Polizei mit staatlichen und privaten Institutionen zusammenarbeiten	1.1 Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Organisation sowie des eigenen Kantons gestalten	1.2 Zusammenarbeit mit Organisationen und Fachspezialisten/-innen ausserhalb der Polizei gestalten	1.3 Strukturen für die interkantonale sowie internationale Zusammenarbeit nutzen	1.4 Persönliches Netzwerk innerhalb der Polizei und polizeiübergreifend pflegen	
	2. Information, Kommunikation und Medienarbeit mitgestalten	2.1 Anspruchsgruppen für Information und Kommunikation definieren	2.2 Informations- und Wissensmanagementsysteme nutzen	2.3 Präventionskampagnen zur Sensibilisierung durchführen	2.4 Mitteilungen an die Öffentlichkeit fachlich vorbereiten	2.5 Medienmitteilungen fachlich vorbereiten
	3. Digitalisierung und Technologie beurteilen und anwenden	3.1 Trends im Bereich Digitalisierung, neue Ermittlungsmethoden und Technologien beurteilen	3.2 Neue polizeibezogene Methoden und Instrumente vermitteln und umsetzen	3.3 Strukturen und Schnittstellen für Datenmanagement nutzen	3.4 Digitale Infrastruktur anwenden	
	4. Management – Eigenen Bereich operativ führen	4.1 Führungsaufgaben und strategische Konzepte im Unternehmensalltag umsetzen	4.2 Veränderungsbedarf erkennen und -prozess mitgestalten	4.3 Prozessorganisation für den eigenen Zuständigkeitsbereich innerhalb der Vorgaben gestalten	4.4 Finanzielle Führung mittragen	4.5 Personalressourcen planen
		4.7 Gespräche mit Mitarbeitenden führen	4.8 (Teil)Projekte initiieren, leiten und überwachen	4.9 An Organisationsentwicklungsprojekten mitwirken	4.10 Kulturentwicklungsprogramme mittragen	4.11 Betriebliches Gesundheitsmanagement sicherstellen
		4.13 Normative Grundlagen mitentwickeln	4.14 Strategie konkretisieren			4.12 Politische und gesetzliche Änderungen im Korps umsetzen
	5. Selbstkompetenzen weiterentwickeln	5.1 Eigene funktionsbezogene Weiterbildung sicherstellen	5.2 Eigene Leistungsfähigkeit funktionsbezogen sicherstellen	5.3 Arbeitstechniken und spezifische Methodenkompetenzen erarbeiten		
	6. Einsatzleitung – Mittlere Einsätze leiten und planbare Einsätze organisieren und leiten	6.1 Einsatzkonzept für planbare und nicht planbare Einsätze erarbeiten	6.2 Planabsprachen mit Dritten treffen	6.3 Bestandsaufnahme vor Ort vornehmen	6.4 Befehle geben	6.5 Nötige Massnahmen vor Ort einleiten
		6.7 Einsatzleitung gemäss FIP bei spezifischen Lagen umsetzen	6.8 Einen Einsatz nachbereiten			6.6 Einsatzleitung ausführen

Die Führungsprofile

Führungsprofil III «Leiten von interdisziplinären Expertenteams»

Auf der dritten Führungsstufe steht das «Leiten von interdisziplinären Expertenteams» im Fokus:

- Die Führungspersonen gestalten die Zusammenarbeit über die Korpsgrenzen hinweg (interkantonal, auf Konkordatsebene, international).
- Sie gehen die persönliche und strategische Netzwerkgestaltung aktiv an.
- Sie gestalten die Unternehmenskultur.
- Sie gestalten ausserdem die externe Kommunikation und Medienarbeit.
- Sie übernehmen insbesondere bei Grossereignissen und komplexen Einsätzen die Einsatzleitung.



«Interdisziplinäre Führung auf dieser Ebene bedeutet, Netzwerke zu gestalten, strategische Initiativen zu unterstützen sowie Kultur und Kommunikation entscheidend mitzuprägen.»

**Monica Bonfanti, Kommandantin Kantonspolizei Genf
Mitglied des Stiftungsrats SPI**

↓ Handlungskompetenzbereiche	→ Berufliche Handlungskompetenzen					
1. Mit der Politik zusammenarbeiten	1.1 Beim Aufbereiten von Informationen für politische Kommissionen unterstützen	1.2 In Arbeitsgruppen im politischem Kontext mitarbeiten				
2. Strategisches Management und Veränderungsmanagement (mit)gestalten	2.1 Normative Grundlagen mitentwickeln	2.2 Korpsstrategische Grundlagen mitentwickeln	2.3 Strategie konkretisieren	2.4 Einhaltung der Strategie sicherstellen	2.5 Strategische Personalplanungen erstellen und vertreten	2.6 Unternehmenskultur gestalten
	2.7 Betriebliche Risiken erkennen und geeignete Massnahmen ableiten	2.8 Budget erstellen und Budgetkontrolle sicherstellen	2.9 Digitale Prozesse im eigenen Zuständigkeitsbereich einführen und begleiten	2.10 Veränderungsprozess gestalten	2.11 Aufbau- und Prozessorganisation gemäss Vorgaben gestalten	2.12 Strategische oder betriebsspezifische (Teil)Projekte planen und leiten
	2.13 Sich in Geschäftsleitzungen einbringen oder hierfür Vorlagen erarbeiten					
3. Information, Kommunikation und Medienarbeit verantworten	3.1 An medialen Veranstaltungen teilnehmen	3.2 Bei der externen Kommunikation mitarbeiten	3.3 In kantonalen, interkantonalen oder internationalen Polizeigremien mitarbeiten oder diese leiten	3.4 Mit der Verwaltung zusammenarbeiten		
4. Planbare Gross- und komplexe Einsätze planen, koordinieren und leiten	4.1 Planbare Grosseinsätze planen	4.2 Planbare Grosseinsätze leiten und koordinieren	4.3 Planabsprachen mit Dritten treffen	4.4 Einsatzbefehl erstellen		
5. Einsatzleitung bei spontanen Gross- oder komplexen Ereignissen wahrnehmen	5.1 Sich einen Überblick gemäss FIP verschaffen und die Lage beurteilen	5.2 Weiteres Vorgehen gemäss FIP planen, koordinieren und leiten	5.3 Einen Einsatz nachbereiten			
6. Selbst- und Methodenkompetenz entwickeln	6.1 Mit den eigenen Ressourcen nachhaltig umgehen	6.2 Eigene Kompetenzentwicklung sicherstellen	6.3 Professionelle Rollengestaltung umsetzen	6.4 Zusätzliche Methodenkompetenzen zur Analyse und Entscheidungsfindung entwickeln	6.5 Mit Unsicherheiten und Veränderungen umgehen	6.6 Persönliches Netzwerk innerhalb der Polizei und polizeiübergreifend pflegen



Die Führungsprofile

Die Führungsprofile im Detail

Mit Schlagworten zu den geforderten Handlungskompetenzen ist es noch nicht getan. Deshalb wurde in den Führungsprofilen jede Handlungskompetenz konkretisiert: Was genau tun die Berufsleute in der Praxis? Wann leisten sie gute Arbeit? Und welche Kompetenzen benötigen sie, um in der Arbeitssituation erfolgreich handeln zu können?

Handlungskompetenzbereich	1: Problemlösekompetenz anwenden		
	Arbeitssituation	Kritische Erfolgsfaktoren	Kompetenzdimensionen
Handlungskompetenz: Titel und Arbeitssituation Was tun die Berufsleute in der Praxis?	1.1 Entscheidungen im Arbeitsalltag gemäss Richtlinien und Prozess treffen Die Führungspersonen treffen in ihrem Arbeitsalltag Entscheidungen aufgrund von vorgegebenen Prozessen und Richtlinien. Dafür tragen sie Fakten zusammen, etwa im Austausch an Schnittstellen mit anderen Führungspersonen oder mittels Recherche. Sie analysieren die Fakten bzw. Ergebnisse kriterienbasiert, das heisst unabhängig von persönlich gefärbten Meinungen. Sie betrachten den jeweiligen Fall in seinem gesellschaftlichen und politischen Kontext und achten zudem auf Zusammenhänge und Parallelen zu anderen Fällen. Ausserdem berücksichtigen sie rechtliche Grundlagen und mögliche Gefährdungen. Auf der Grundlage ihrer Evaluation fällen die Führungspersonen Entscheidungen.	— Fundierte Kenntnisse in den rechtlichen Grundlagen — Fundierte Kenntnisse in internen Prozessen und Vorgaben — Unvoreingenommenheit/Neutralität — Analysefähigkeit (Studium der Fakten) — Entscheidungsfähigkeit — Vernetztes Denken — Anwenderkenntnisse von Problemlösungsmodellen und -tools	Die Führungspersonen Umsetzungspotenzial 1.1.1 entscheiden im Arbeitsalltag gemäss Richtlinien sowie internen Prozessen und Vorgaben unter Einbezug von internen und externen Anspruchsgruppen. Wissen, Verständnis 1.1.2 verfügen über Anwenderkenntnisse in den rechtlichen Grundlagen, die im Polizeialltag relevant sind. 1.1.3 verfügen über Anwenderkenntnisse in internen Prozessen und Vorgaben. 1.1.4 verfügen über Anwenderkenntnisse in Problemlösungsmodellen und -tools. Einstellungen, Werte, Motivation 1.1.5 achten auf eine unvoreingenommene und neutrale Betrachtung der zu bearbeitenden Fälle.
		Kritische Erfolgsfaktoren Was zeichnet gute Arbeit aus?	Kompetenzdimensionen Welche Kompetenzen benötigen die Berufsleute?

Die Führungsprofile

Für alle Führungsprofile besteht ein ausgearbeitetes Kompetenzprofil, in dem Detailinformationen zu allen Handlungskompetenzen beschrieben sind. Diese bilden die Grundlage für die Ausgestaltung der Modulbaukästen, der Lehrpläne und der Prüfungskonzepte für die künftigen Kaderkurse.

Entwicklung von Handlungskompetenzen im Lernprozess

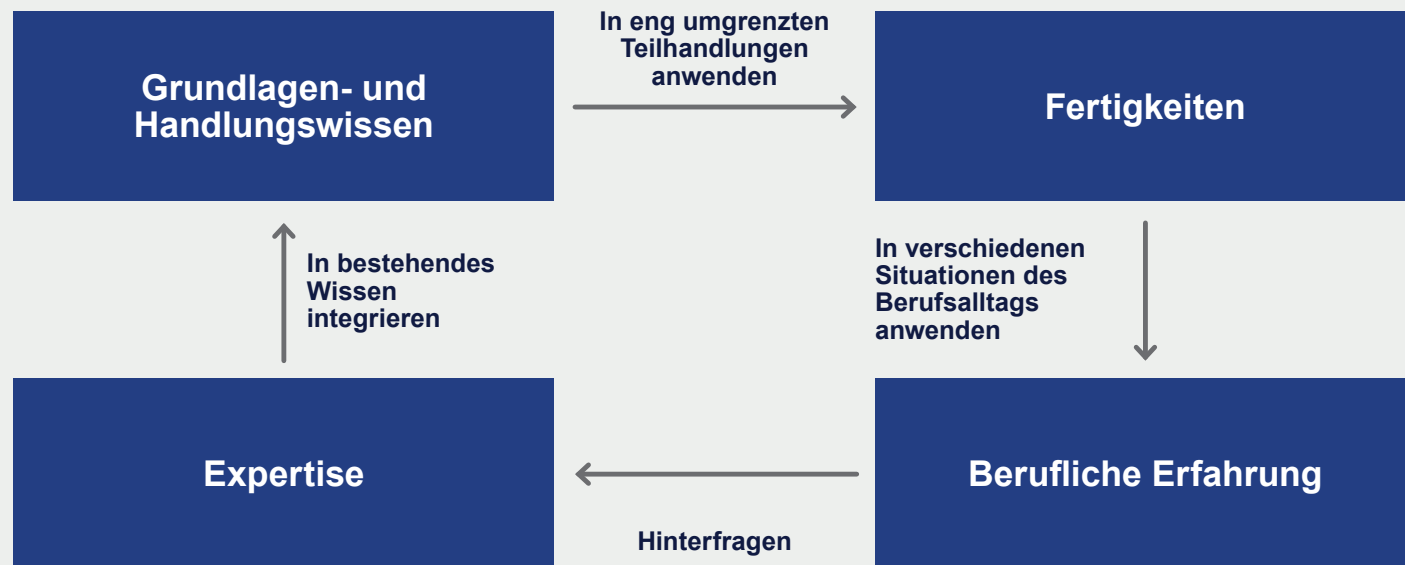
Handlungskompetenzen entstehen in einem systematischen Entwicklungsprozess, der aufeinander abgestimmte Phasen durchläuft. Damit Wissen in konkreten beruflichen Situationen wirksam angewendet werden kann, ist ein schrittweises Vorgehen erforderlich.

Zu Beginn einer Bildungseinheit erfolgt der Aufbau von **Grundlagen- und Handlungswissen**. Dabei werden fachliche Inhalte, Begriffe sowie typische Handlungsabläufe vermittelt – mit dem Ziel, ein vertieftes Verständnis der Themen zu erlangen. Darauf aufbauend werden gezielt **Fertigkeiten** in der Regel im geschützten Rahmen der Ausbildung durch didaktisch geeignete Methoden wie Anwendungen, Simulationen, Fallbearbeitungen oder Übungen entwickelt.

Die erworbenen Fertigkeiten werden anschliessend im Alltag angewendet und konsolidiert (Transferphase). Die dabei gewonnene **berufliche Erfahrung** wird systematisch reflektiert und analysiert: Was hat funktioniert, was nicht – und weshalb? Durch diese Reflexion wird **Expertise** aufgebaut, die wiederum in das vorhandene Grundlagen- und Handlungswissen zurückfließt.

So entsteht kein geschlossener Kreislauf, sondern eine kontinuierliche Lernspirale, welche die nachhaltige Kompetenzentwicklung und das lebenslange Lernen unterstützt.

Die Handlungskompetenzspirale



In Anlehnung an: Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R. (eds) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group).

- Um diese Handlungskompetenzspirale in unsere handlungskompetenzorientierte Führungsausbildung aufzunehmen, wird die Ausbildung in drei Phasen aufgebaut.

Didaktisches Konzept der Kaderkurse: Drei-Phasen-Modell entlang der Kompetenzspirale

Der Aufbau der Kaderkurse folgt dem Prinzip der Handlungskompetenzspirale und gliedert sich in ein wiederkehrendes Drei-Phasen-Modell, das für jedes Lehrgangsmodul angewendet wird. Der gesamte Lehrgang erstreckt sich über einen Zeitraum von 9 bis 12 Monaten.

1. Vorbereitungsphase (SOL)

In einem selbstgesteuerten Lernprozess (SOL) erarbeiten sich die Teilnehmenden das Grundlagen- und Handlungswissen des jeweiligen Moduls. Diese Phase dient dem selbstorganisierten Wissenserwerb und der kognitiven Vorbereitung auf die Praxiseinheiten.

2. Präsenzphase

Während der Präsenztage stehen das Einüben und Vertiefen von Fertigkeiten sowie der gezielte Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Durch praxisorientierte Übungen, Fallbeispiele und kollegialen Dialog werden Kompetenzen gefestigt und weiterentwickelt.

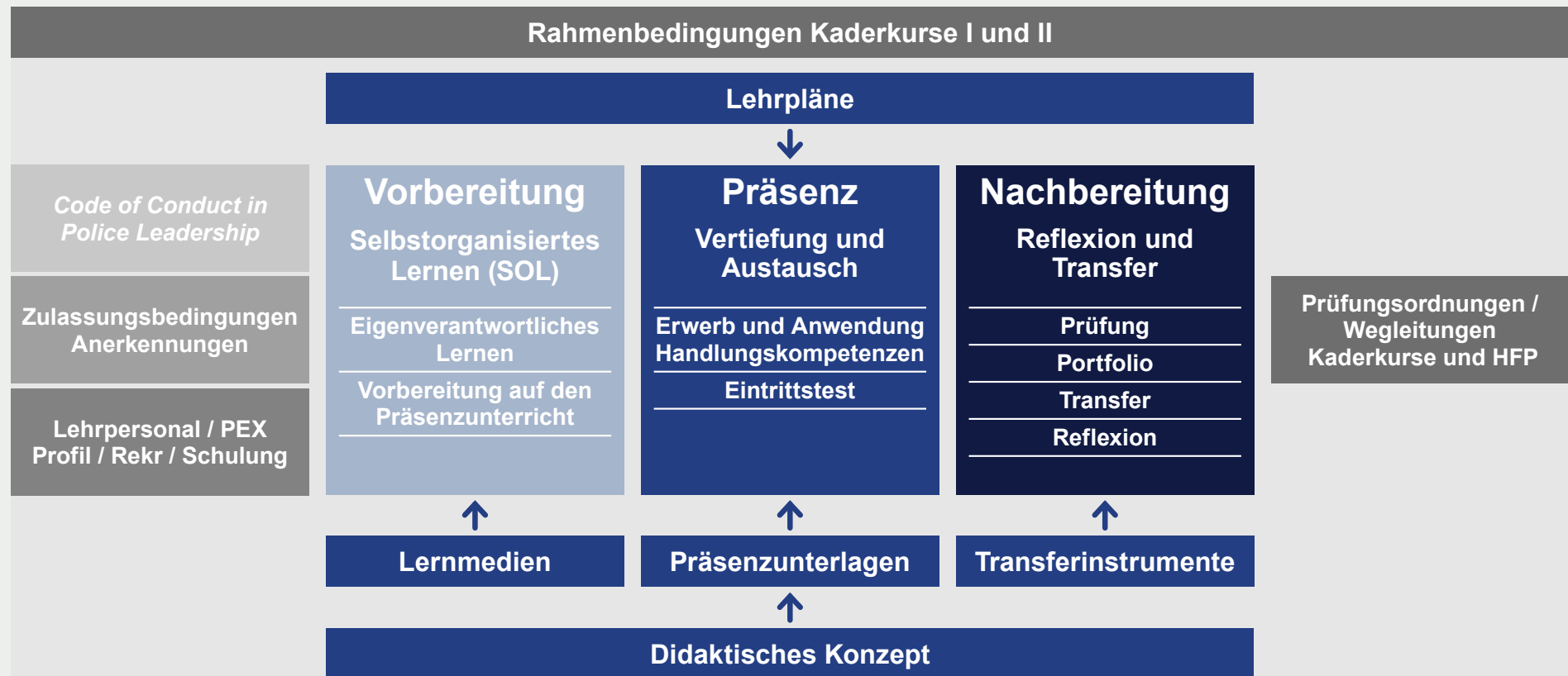
3. Transferphase

Transferinstrumente, die sich an den in der Grundausbildung angewandten Instrumenten orientieren, unterstützen die Umsetzung des Gelernten im Berufsalltag. Die Teilnehmenden dokumentieren ihre Erfahrungen, Erkenntnisse und Reflexionen in einem persönlichen Portfolio. Dadurch wird der schrittweise Kompetenzaufbau von der Grundausbildung bis zu den höheren Führungsstufen kontinuierlich sichtbar gemacht und nachvollziehbar dokumentiert.

Die gezielte Gewichtung der selbstorganisierten Lernphasen ermöglicht eine effektive und zielgerichtete Nutzung der Präsenzzeit. Das erforderliche Basiswissen wird im Vorfeld durch selbstständige Vorbereitung mit strukturierten Lernunterlagen erarbeitet und muss nicht mehr im Präsenzunterricht vermittelt werden. Dadurch können an den Präsenztagen insbesondere das Einüben von Fertigkeiten sowie der Austausch beruflicher Erfahrungen in den Mittelpunkt rücken.



Das Drei-Phasen-Modell



Modularer Aufbau der Kaderkurse

Ausgehend von den Kompetenzprofilen I und II wurden die relevanten Handlungskompetenzen und Leistungsziele zu übergeordneten Lernfeldern gebündelt, um thematisch strukturierte Module für die Kaderkurse zu entwickeln.

Die Module im Kaderkurs I

In diesem Lehrgang orientiert sich die Gestaltung der Module an den im **Führungsprofil I** definierten Handlungskompetenzen. Das didaktische Konzept ist kompetenzorientiert und basiert auf einem modular aufgebauten Lernsystem, das gezielt auf den Erwerb der angestrebten Kompetenzen ausgerichtet ist. Zudem wurde ein prüfungsdidaktisches System entwickelt, das den Teilnehmenden ermöglicht, den Grad des Erwerbs der praxisnahen Kompetenzen nachzuweisen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Absolventinnen und Absolventen optimal auf ihre künftige Führungstätigkeit vorbereitet sind.

Der Kaderkurs I umfasst folgende Bestandteile:

- **1 Basismodul**
- **8 Hauptmodule**
- **3 Fachmodule:** Verkehrspolizei (VePo), Sicherheitspolizei (SiPo), Kriminalpolizei (KriPo)

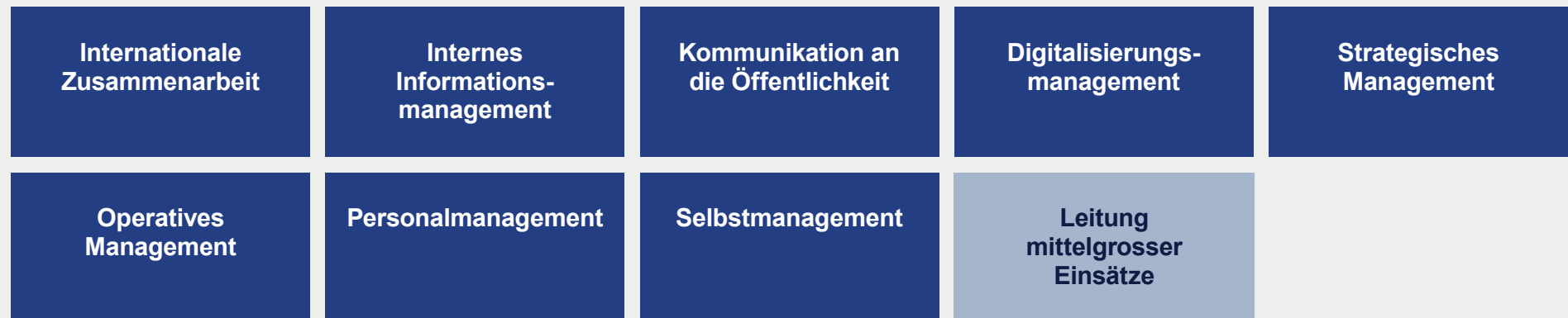
Für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist der Besuch des Basismoduls, aller Hauptmodule sowie eines Fachmoduls obligatorisch. Bereits erbrachte gleichwertige Leistungen werden im Rahmen der Anrechnung von Vorleistungen berücksichtigt.



Modularer Aufbau der Kaderkurse

Die Module im Kaderkurs II

Der Kaderkurs II ist ebenfalls modular aufgebaut und folgt einer klar strukturierten Kursarchitektur. Für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist der Besuch aller neun Module obligatorisch. Bereits erbrachte und nachweislich gleichwertige Leistungen können im Rahmen eines standardisierten Anrechnungsverfahrens berücksichtigt werden.



Ausblick

In den kommenden Arbeitsschritten werden die Grundlagen für das selbstorganisierte Lernen sowie die Lernmedien für die Präsenzphasen gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten entwickelt. Ziel ist es, das praxisrelevante Erfahrungswissen gezielt in den Präsenztagen zu vermitteln, während sich die Teilnehmenden das theoretische Grundlagen- und Handlungswissen im Rahmen des selbstorganisierten Lernens aneignen.

Mit dieser didaktischen Struktur werden die künftigen Führungspersonen bereits während des Lehrgangs gezielt auf ihre Rolle vorbereitet. Im Zentrum steht die Förderung einer positiven und verantwortungsbewussten Führungshaltung – im Sinne eines verbindlichen *Code of Conduct in Police Leadership*.

Parallel dazu werden in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten die Transferinstrumente konzipiert – darunter praxisnahe Aufgabenstellungen und kompetenzorientierte Raster für die einzelnen Module. All diese Instrumente unterstützen die Teilnehmenden beim Aufbau eines persönlichen Portfolios, das den Kompetenzzuwachs dokumentiert und reflektiert.

Ein erster Kaderkurs I ist als Pilot für das 4. Quartal 2026 geplant.



«Das BGK ist ein Versprechen: Wir investieren heute in die Kompetenzen, die die Polizei von morgen braucht. Eine zukunftssichere Polizei bedeutet kluge Laufbahnmodelle, anerkannte Abschlüsse und flexible Entwicklungsmöglichkeiten.»

**Regierungsrätin Laura Dittli, Sicherheitsdirektorin Kanton Zug
Mitglied des Stiftungsrats SPI**





CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Schweizerisches Polizei-Institut SPI
Projektleitung BGK
Avenue du Vignoble 3
2000 Neuchâtel

T +41 32 723 81 00
isp@ne.ch
www.institut-police.ch
www.edupolice.ch