

## De opleidingsfilosofie van het Politie Vormingscentrum

### 1. Mensvisie

#### Inleiding

Door middel van een opleiding willen we een bepaald doel bij en met mensen bereiken. Opleiden is "iets doen" met mensen. Vóór de opleiding kunnen ze iets niet en na de opleiding kunnen ze datgene wat we wilden bereiken wel. De cursisten hebben hun gedragsmogelijkheden uitgebreid en/of hebben hun gedrag veranderd. Men kan zeggen: *opleiden is gedragsverandering*.

#### Mensvisie

Als je nu met opleiden gaat "sleutelen" aan mensen, is het verstandig eens stil te staan bij het begrip *mens*. Hoe kijk je als organisatie tegen "de mens" aan? Wat verwacht je van je eigen mensen? Hoe vind je dat je eigen mensen "er uit moeten zien"? En zijn deze ideeën en gedachten in een systeem te vatten? Nog sterker: een opleiding opzetten zonder deze te funderen op een duidelijk omschreven gedachte over mensen, met een mooi woord pedagogische antropologie, is onethisch. Immers mensen mogen weten naar welk doel zij gevoerd worden. Een officieel geformuleerde *mensvisie* of *mensbeeld* is derhalve een must.

Een beeld is om naar te kijken. Het heeft inhoud en vorm. Door ernaar te kijken, krijgen we een voorstelling van iets. Het woord beeld heeft in ons taalgebruik niet alleen een letterlijke betekenis maar ook een figuurlijke. Als we zeggen dat we ergens een *beeld* van hebben, dan verwijzen we naar onze gedachten. Ook bij het woord *beeldvorming* verwijzen we naar een gedachteproces. We krijgen ergens een idee, een mening over.

Het woord *visie* komt van het Latijnse woord "videre" en betekent "zien". In dit verband betekent visie dan: een systematisch geheel van kijken naar de mens zoals die zou moeten zijn binnen een organisatie, het *mensbeeld* dat die organisatie nastreeft.

Als opleiden nu is: invloed uitoefenen op mensen opdat zij hun gedrag gaan veranderen, dan zijn sleutelbegrippen:

- de aard van de invloed;
- gedrag veranderen;
- de richting waarin het veranderende gedrag zich beweegt: het mensbeeld.

#### Uitwerking

Waar halen we nu dat idee vandaan waaraan ons beeld van de mens moet voldoen? Zonder een uitvoerige cultuurhistorische beschouwing te geven, kunnen we stellen dat het antwoord hierop te vinden is in de totale geschiedenis van West Europa en "uitgevormd" is in onze meningen over waarden en normen.

Dit betekent dat de keuze voor dit mensbeeld niet geheel objectief is, doch te maken heeft met de beleving van waarden. Maar, geldt dit niet voor alle belangrijke keuzen in het leven: een vriend, een levenspartner, een levenshouding! Het beleven van waarden heeft altijd een subjectief element in zich.

Een gedeelte van deze keuze heeft dan ook te maken met de waarde die we hechten aan de persoonlijke vrijheid waarbinnen de mens zijn levensontwerp bepaalt, waarin hij zelf wegen zoekt naar ontwikkeling van zijn persoon.

De term "mens" duidt hier op wat alle mensen met elkaar gemeen hebben.

Het woord "persoon" heeft betrekking op het meest eigene en onherleidbare van de individuele mens, in wie het bewuste en het vrije handelen een voorname plaats innemen.

Een persoon met een kritisch bewustzijn zal proberen feiten te begrijpen, ze te plaatsen in hun oorzakelijke en situationele context en zijn gedrag hierop af te stemmen. Pas binnen het kritische bewustzijn kan de persoon komen tot een vrije keuze van zijn handelwijze.

Het gevolg van een keuze in deze richting is dat tevens de soort invloed op het gedrag is aangegeven. Duidelijk is dit een *niet autoritaire* invloed, omdat een autoritaire benadering juist het kritische bewustzijn doodt.

### **Personalistisch**

Het opleidingsprogramma dat het SPV biedt, ligt in het verlengde van deze persoonlijke zelfontplooiing. Dit *personalistische mensbeeld* kan als volgt geformuleerd worden.

Het SPV-opleidingsprogramma wil, als *onderdeel* van de toekomstige beroepsuitoefening van de cursist, een bijdrage leveren aan:

- de bereidheid verantwoording af te leggen zonder zich te verbergen achter de omstandigheden, het met macht beklede gezag of de hiërarchie;
- de flexibiliteit die noodzakelijk is om zich staande te houden in een veranderende beroepssituatie;
- initiatief, creativiteit en incasseringsvermogen;
- de bereidheid om verder te leren;
- de wil om zich als mens verder te ontwikkelen tussen enerzijds de aanpassingsdruk van de organisatie/werkgever en anderzijds de handhaving van het eigen ik;
- verwerking van gangbare persoonlijke en maatschappelijke problemen;
- de durf om ruimte te nemen om zich vanuit persoonlijke keuze te stellen achter waarden en normen;
- het vermogen om niet alleen bij routinematige taakuitoefening doch ook bij een onverwacht gebeuren, onder persoonlijke spanning, een beslissing te nemen en zelfstandig te handelen;
- oog hebben voor die waarden die in onze huidige maatschappij als algemeen geldend doorgaan en de bereidheid hebben de daarbij behorende normen in zijn gedrag zichtbaar te maken;
- het zich bewust zijn van de waarden die bij zijn beroepsuitoefening horen en de daarbij behorende normatieve maatregelen.

Dit "volwassen" gedrag is als het ware een "eindplaatje", waarvoor het SPV-opleidingsprogramma aanvangt of op voortgaat. Het is van belang dat de cursist zo snel mogelijk oefent in het leren omgaan met verantwoordelijkheden: participeren in verantwoordelijkheden maakt verantwoordelijk!

Dit is mede van belang voor een goede taakuitvoering; immers juist de mensen op het lagere niveau worden steeds als eerste geconfronteerd met andere problemen.

Het SPV kan de klant adviseren om zijn werknemers de eigen verantwoordelijkheid efficiënt te laten gebruiken. Mede hierdoor kan optimaal gebruik gemaakt worden van de creativiteit en onvermoede menselijke mogelijkheden.

Het harmonisch samenkomen van beide ontwikkelingsstromen, die waarin het accent ligt op het persoonlijke en die waarin de nadruk ligt op het algemene van het beroep kan tot gevolg hebben dat de klant steeds opnieuw beschikt over die medewerkers aan wie hij behoefte heeft.

Eenzijds betekent dit dat bij de opleiding de docent appelleert aan een persoonlijke stellingname van de cursist en anderzijds dat het standpunt van de cursist gespiegeld wordt aan de eisen die de klant, het werk en de maatschappij stelt.

Aldus kan de klant zich medewerkers verwerven die hem veel te bieden hebben. Medewerkers die hun eigen mening mogen hebben, mogen behouden en zich verder kunnen ontwikkelen. Medewerkers die niet de personen in de hiërarchie, doch de *zaak* en de daarboven liggende *waarden* willen dienen. Medewerkers die de bereidheid hebben hun doen en laten te (laten) toetsen en daarvoor verantwoording af te leggen. Dit kan alleen als men reeds in de opleiding niet voorbijgaat aan het eigen "Ik" van het individu, maar daar juist optimaal gebruik van maakt. Op deze wijze kunnen we ons aansluiten bij de uitspraak van Heraclites: "*Opvoeden is niet een emmer vullen, maar een vuur ontsteken*".

## 2. SPV-opleidingsmethodiek

### Inleiding

Je kunt nog zulke verheven gedachten hebben, altijd dient de vraag zich aan: "Hoe krijg ik dat nu voor elkaar, hoe regel ik dat nu?" In mooie woorden: "Hoe kan ik dat Operationaliseren?"

Vertaald in opleidingstermen:

- Hoe kunnen we mede door de opleiding boven geschetst mensbeeld bevorderen?
- Hoe kunnen we met onze opleiding de cursist het best die beroepsgedragingen leren die hij aan het eind van de opleiding moet beheersen?

### Beroepseisen

De eisen waaraan een cursist die zich bij het SPV meldt, moet voldoen, liggen vast in de geformuleerde einddoelen en verschillen per cursus. Hieronder laten we ons mede leiden door die competenties die gemeenschappelijk zijn. Veel werk van ex-PV-cursisten wordt, in de omgang met mensen, gekenmerkt door:

- zelfstandigheid;
- sociaal gedrag;
- uitdrukkingsvaardigheid;
- verantwoordelijkheid.

Dit vraagt om eigenschappen, instelling en gedragingen die een fundamenteel open karakter hebben.

Als men cursisten daarop wil voorbereiden, dienen we de opleiding zo op te zetten dat deze kwaliteiten en gedragingen optimaal kunnen groeien. Wellicht is de meest geschikte methode hiervoor een die zoveel mogelijk aansluit bij en anticipeert op toekomstige praktijksituaties.

Hoe dan ook, in zijn werk moet iemand steeds problemen oplossen. Eigen aan een probleem is nu dat men voor het oplossen ervan meerdere vakken nodig heeft, vandaar dat dit opleidingsmodel als volgt gedefinieerd kan worden:

- het is een geïntegreerd opleidingsmodel:
  - geïntegreerd naar de vormingsvelden kennen, kunnen en houding;
  - geïntegreerd naar kennisgebieden: het is multidisciplinair: kenniselementen van verschillende vakken zijn noodzakelijk om dít probleem op te lossen;
- problemen zijn mede uitgangspunt van en aanleiding tot leeractiviteiten;
- het is een simulatie van situaties uit het werkveld.

Men zou zelfs kunnen zeggen dat het in zekere zin anticiperen is op de toekomstige werksituatie.

## Opleidingseisen

De besproken mensvisie, gecombineerd, aangevuld en operationeel gemaakt in de SPV-opleidingsmethodiek vormen tezamen de **SPV-OPLEIDINGSFILOSOFIE**.

Om nu de beide sporen van de SPV-opleidingsfilosofie, de personalistische mensvisie en de SPV-opleidingsmethodiek tot recht te laten komen, dient aan een aantal kwaliteitseisen voldaan te worden.

Deze eisen zijn noodzakelijk om enerzijds de geformuleerde leerdoelen te bereiken en anderzijds om de personalistische mensvisie gestalte te doen geven.

### 01. Openheid en sociaal leren

De SPV-opleiding dient de cursist te begeleiden naar:

- een grotere zelfstandigheid;
- groeiend gevoel voor sociaal gedrag;
- een grotere uitdrukkingsvaardigheid;
- meer gevoel voor het dragen van verantwoordelijkheid.

Het gaat hierbij om het gevoel van verantwoordelijkheid-van-de-mens-voor-de-mens- en het nemen van verantwoordelijkheid voor het wel of niet gedane werk.

### 02. Niveau

Opleiden en leren moet leiden tot een grotere diepgang in denken bij de cursist. Het gaat daarbij niet zozeer om het ontwikkelen van het geheugen (van buiten leren), maar om het vermogen om zelfstandig, op grond van denkprocessen en oplossingsstrategieën problemen aan te pakken en op te lossen.

### 03. Probleembenadering

Onder een probleem wordt verstaan dat men de situatie waarin men verkeert, wil veranderen. Deze benadering heeft niets te maken met van-buiten-leren, maar met denken: begrijpen, analyseren, handelen en evalueren. Deze benadering verbetert de intelligentie, het concentratievermogen en het kritisch vermogen.

### 04. Beroepsgerichtheid

Indien de op te lossen problemen uit de toekomstige beroepssituatie afkomstig zijn, geeft dit een meerwaarde aan het denkproces en kan de cursist al tijdens de opleiding een beroepsidentiteit ontwikkelen.

### 05. Motivatie

Juist door het samengaan van opleidingsaspecten zoals sociaal leren, denken aan de hand van praktijkproblemen kan de cursist gemotiveerd worden.

Motivatie betekent van-binnen-uit-bewogen, een verdieping van de bedrijfsdiscipline waarin veelal het accent ligt op van-buiten-af-gedwongen.

### 06. Verantwoordelijkheid

In de opleiding moet ruimte zijn voor het oefenen in het dragen van verantwoordelijkheid, iets dat in de latere beroepssituatie heel normaal is. Daarnaast moet de cursist zich ervan bewust zijn dat hijzelf verantwoordelijk is voor zijn opleidingssucces.

### 07. Zelfstandigheid

In de opleiding moet ook ruimte zijn om als persoon dingen die de moeite waard zijn, na te streven en te verwoorden: ik doe dit, binnen het wettelijke kader, omdat *ik* dat belangrijk vind en niet omdat mijn chef dit zegt.

### **08. Werkelijkheid**

De opleiding dient mensen niet negatief te bejegenen voor gemaakte fouten, maar mensen leren om te gaan met de consequenties van gemaakte fouten, leren om te gaan met teleurstellingen en emoties.

### **09. Bezinning**

Een goede opleiding dient mensen aan te spreken op diepere aspecten van de persoonlijke levensoriëntering; de cursist uit te nodigen om na te denken over de *echte kwaliteit* van zijn beroep en het werk.

### **10. Communicatie met het werkveld**

Dit betekent dat er een wisselwerking bestaat tussen de opleiding en het werkveld, want als een beroepsopleiding het contact met de praktijk verliest, verliest zij haar richtpunt. Dit krijgt enerzijds gestalte door het optreden van docenten, trainers en acteurs met praktijkervaring en anderzijds door bij de examinering zoveel mogelijk aan te sluiten bij landelijk gecertificeerde exameninstellingen.

### **Samenvatting**

Bovenvermelde eisen en denkbeelden van mensvisie en opleidingsmethodiek dienen in samenhang gezien te worden, zij het dat soms op het ene aspect meer de nadruk ligt en dan weer op het andere. Samengevat kunnen we stellen dat de -opleidingsfilosofie de volgende onderwijskundige en agogische waarde heeft:

- Leren oplossen van praktijkproblemen;
- Bevordering van motivatie;
- Aanleren van communicatieve vaardigheden;
- Leren van sociale vaardigheden;
- Leren van mensenkennis;
- Leren zien van verbanden;
- Oog krijgen voor verantwoordelijkheden;
- Leren initiatief te nemen en te houden.

### **Slot**

*Op deze wijze is de SPV-opleidingsfilosofie een middel waardoor cursisten op geïntegreerde wijze in staat gesteld worden kennis op te doen van de functie of functiegebieden waarvoor men opgeleid wordt, alsmede te oefenen in vaardigheden en het aanleren van attitudes die relevant zijn voor de toekomstige beroepsuitoefening.*