

Kompetenzorientierte Ausbildung

Mitarbeiter der Sicherheitsakademie entwickelten ein Kompetenzprofil für Polizistinnen und Polizisten. Jetzt soll es in „Kompetenztrainings“ in der Polizeigrundausbildung umgesetzt werden.

Das Strafrecht, Verwaltungsgesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen standen bis in die 1990er-Jahre allein auf weiter Flur im Zentrum der Polizeiausbildung. Wer Polizist werden wollte, musste Gesetze büffeln – und wenig darüber hinaus.

Mit der Gründung der Sicherheitsakademie 2002 änderte sich der Lehrplan von Grund auf. Erstmals galt er bundesweit – zu einer Zeit, als es noch Polizei und Gendarmerie gab. Es war ein Vorgriff auf die Wachkörperzusammenlegung im Juli 2005. In den Lehrplan wurden „Handlungstrainings“ aufgenommen, „Einsatztrainings“ wurden eingeführt und immer mehr wurde Wert gelegt auf „soziale Kompetenzen“.

„Die Polizeiausbildung in Österreich gehört heute zu den besten Europas“, sagt Sektionschef Dr. Franz Einzinger, Leiter der Sektion I (Präsidium), bei der die Sicherheitsakademie angesiedelt ist. „Das bestätigen uns immer wieder ausländische Gäste.“ Doch ein Bereich wie die Ausbildung müsse sich ständig weiterentwickeln. „Dreizehn Jahre sind eine lange Zeit für einen Lehrplan“, sagt Einzinger. „Die kommenden Jahre werden für die Ausbildungen im Innenressort zur Herausforderung – sowohl, was die Quantität angeht, als auch die Qualität der Lehre.“

„Was die Quantität betrifft, werden wir bereits 2016 in unseren zehn Bildungszentren die 2.000er-Marke an Auszubildenden überschreiten“, sagt Dr. Norbert Leitner, Direktor der Sicherheitsakademie (Abteilung I/9 im BMI). Mit Jahresende waren es knapp 1.800. Neben den planmäßigen Eintritten in die Polizeischulen im Jänner 2016 gab es 200 außertourliche Aufnahmen für Polizisten, die für den Grenzdienst vorgesehen sind. Sie werden die Polizeischulen bereits im Juli



Mit einem Kompetenztraining sollen die angehenden Polizistinnen und Polizisten auf ihren Berufsalltag vorbereitet werden.

2016 wieder verlassen und voraussichtlich nach zwei bis drei Jahren in die Bildungszentren zurückkehren und ihre Polizeiausbildung vervollständigen.

Qualität und Quantität. „Bei Größenordnungen dieser Art ist es wichtig, auch in die Qualität der Ausbildung zu investieren“, sagt Franz Einzinger. Er gab kürzlich den Auftrag, die Polizeigrundausbildung zu evaluieren. An einem Teil der Umstrukturierung des Lehrplans arbeiten Beamte des Zentrums für Grundausbildung der Sicherheitsakademie seit Längerem. „Es geht darum, die bestehenden Handlungstrainings zu Trainings auszubauen, die die Kompetenzen schulen, die eine Polizistin oder ein Polizist im Alltag braucht“, sagt Brigadier Thomas Schlesinger,



Franz Einzinger: „Die Qualität der Lehre soll weiter verbessert werden.“



Thomas Schlesinger: „Theoretisches Wissen im Training anwenden.“

BA MA, Leiter des Zentrums für Grundausbildung und stellvertretender Leiter der Sicherheitsakademie. Der Begriff „Kompetenzen“ reiche weit über den der „Qualifikation“ hinaus. „Qualifiziert ist jemand für einen Beruf, wenn er die Fähigkeiten hat, die er auf dem Arbeitsplatz braucht“, erläutert Schlesinger. „Über Kompetenz verfügt er, wenn er seine Kenntnisse und Fähigkeiten in komplexen, dynamischen Situationen umsetzen kann.“ Im Polizeiberuf sei das besonders

wichtig. „Kein Einsatz ist wie ein anderer. Aus harmlosen Amtshandlung entstehen oft sehr rasch gefährliche Situationen.“

Polizistinnen und Polizisten müssten in der Lage sein, nicht nur Wissen rasch abzurufen, sie müssten Situationen einschätzen, rasch umdenken und Wissen und Fertigkeiten umsetzen, die sie gelernt und trainiert haben. „Eine einfache Verkehrsanhaltung kann eskalieren, bis zum Schusswaffengebrauch führen – immer vor dem Hintergrund der Überlegung, ob das Einschreiten verhältnismäßig ist“, betont Thomas Schlesinger.

So praxisnah wie möglich. „Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz in der Polizeigrundausbildung, bei dem die Handlungssicherheit ein zentraler Schwerpunkt ist“, sagt Mag. Andreas Nagl. Er ist im Zentrum für Grundausbildung der Sicherheitsakademie Projektleiter und für die Umsetzung von „Kompetenztrainings“ verantwortlich. Die gute Basis des Handlungstrainings solle in enger Verschränkung mit dem theoretischen Wissen zu einem systematischen Kompetenztraining ausgebaut werden.

Um die Polizeilehrer bestmöglich auf diese Aufgabe vorzubereiten, wird die Sicherheitsakademie eine Fortbildung anbieten. „Unsere Polizeilehr-



Praxisnahe Ausbildung der Polizistinnen und Polizisten: Handlungssicherheit ist ein zentraler Schwerpunkt.

rinnen und Polizeilehrer haben ein hohes Potenzial“, sagt Schlesinger. „Wir erleben ständig und die standardisierten Lehrgangsfeedbacks bestätigen uns das auch immer wieder.“ Nagl betont, dieses hohe Engagement sei auch „der Motor in der Arbeitsgruppe für die Weiterentwicklung der Trainings“.

„Der Punkt ist, dass die Schüler das theoretische Wissen im Training anwenden können, von der Amtshandlung bis zu deren schriftlicher Aufarbeitung“, sagt Nagl. Die Schüler lernen zum Beispiel im Verkehrsrecht Theoretisches über die Führerscheinaufnahme bei alkoholisierten Lenkern, etwa den Paragraphen fünf der Straßenverkehrsordnung. Danach werden sie in drei Gruppen geteilt. Jede Gruppe erhält einen Lehrer als Trainer zur Seite gestellt. Die Polizei-Grundausbildungsklassen bestehen in der Regel aus 25 Schülern.

Danach trainieren die Schülerinnen und Schüler das Anhalten und üben verschiedene Szenarien durch. Der Fokus dabei liegt auf der Kommunikation mit dem Angehaltenen, auf dem einsatztaktischen Vorgehen und auf dem rechtskonformen Einschreiten. Die Trainings werden mitgefilmt.

Danach erhalten die Schüler Feedback von ihren Mitschülern und Trainern. Sie verfassen die nötigen Berichte und Meldungen – von der Verwaltungsstrafanzeige über die Bestätigung der Führerscheinaufnahme, bis hin zur Festnahmebegründung, falls ein Betroffener im Übungsszenario festgenommen wird.

Am Ende reflektieren die Schüler den gesamten Vorgang – immer vor dem Hintergrund der erlernten Theorie. „Die Schüler sollten den Stoff ganzheitlich erfassen – von den Paragraphen

über den Umgang mit den Menschen im Außendienst bis hin zur Festnahme und zum Erledigen der Schreiarbeit am Computer in der Polizeiinspektion“, sagt Nagl.

„**Portfolio**“. Damit die einzelnen Handlungen in ihrer Komplexität umgesetzt werden können, werden die Polizeischüler künftig über jedes Trainingsmodul ein „Portfolio“ anlegen. Das ist eine Mappe, in der sie die durchgeübten Kompetenztrainings dokumentieren – von der Mitschrift im Lehrsaal über das Feedback zur Videoaufnahme der durchgespielten Amtshandlung, den Reflexionsbogen bis hin zur „Musteranzeige“ für den betroffenen Fall. „Wenn eine Schülerin oder ein Schüler in die Praxisphase 1 kommt, schaut sich der Betreuungsbeamte die Portfolio-Mappe idealerweise an“, sagt Nagl. „Er weiß damit, was die Schülerin oder der Schüler können müsste und wo er als deren bzw. dessen Betreuer ansetzen kann.“

„Unsere hauptamtlichen Lehrer sollen für die Kompetenztrainings unserer Schüler künftig nicht nur ihr Fachwissen in ihren Unterrichtsgegenständen haben“, sagt Thomas Schlesinger. „Sie sollen auch Basiskenntnisse im Einsatztraining haben, im Persönlichkeitstraining und in der Bürokommunikation.“ „Es geht uns dabei um Basiswissen, nicht vertiefende Kenntnisse“, betont Nagl. „Einsatztrainings werden nach wie vor von unseren Spezialisten geführt, Bürokommunikation ebenso.“

Die Kompetenztrainings sollen künftig in Modulen durchlaufen werden: Das erste Modul bearbeiten die Schülerinnen und Schüler im vierten Ausbildungsmonat: „Erste allgemeine Hilfeleistung“. Im fünften Monat fol-

gen Verkehrsanhaltungen, im sechsten der Umgang mit Vermögensdelikten, im siebenten Monat wird das bisher Erlernte und Trainierte vertieft. Im achten Monat folgt der Umgang mit Körperverletzungen, im neunten wird wieder vertieft und wiederholt. Im zehnten Monat absolvieren die Schüler eine Abschnittsprüfung. Im elften Monat wird der Umgang mit Lärmerregungen trainiert, im zwölften Monat wird wieder vertieft; und danach gehen die Schüler in die Praxisphase 1.

Wenn die Schülerinnen und Schüler aus der Praxis zurück in die Polizeischule kommen, trainieren sie Szenarien im Bereich „Gewalt in der Privatsphäre“ (§ 38a Sicherheitspolizeigesetz). Danach bereiten sie sich auf die Dienstprüfung vor. Alle Trainingsmodule wurden aufgrund einer Bedarfserhebung bei den Landespolizeidirektionen entwickelt.

Erforschung des Kompetenzprofils.

Basis für die Kompetenztrainings sind wissenschaftliche Erkenntnisse der Sicherheitsakademie. Sie wurden im Projekt *Polizei.Macht.Menschen.Rechte. (PMMR)* initiiert und in Sub- und Folgeprojekten gewonnen. „Basis dafür war ein wissenschaftliches Modell“, sagt Thomas Schlesinger. Das Modell „Kompetenzatlas“ von Prof. Dr. Volker Heyse und Prof. Dr. John Erpenbeck passt laut Schlesinger am besten zum Berufsbild des Polizisten, weil ihm eine passende Definition des Begriffs „Kompetenzen“ zugrunde liegt.

Kompetent zu handeln bedeutet nach Heyse und Erpenbeck, „in komplexen, dynamischen Situationen, selbst organisiert erfolgsversprechend zu handeln“. „Ob eine Polizistin oder ein Polizist ein Fahrzeug anhält, zu ei-

ner Lärmerregung gerufen wird oder ob sie oder er eine Amtshandlung wegen einer Gewalttat eines Familienvaters führt – jede Amtshandlung ist komplex und kann sich dynamisch entwickeln“, sagt Schlesinger. „Keiner hilft mitunter der Polizistin oder dem Polizisten, das heißt, sie oder er muss die Amtshandlung selbst organisiert abwickeln, wie Heyse und Erpenbeck in ihrer Definition sagen.“ Wie sich eine Amtshandlung entwickle, sei nicht abzusehen.

Teilkompetenzen. Heyse und Erpenbeck beschreiben in ihrem Modell 64 Teilkompetenzen. Sie lassen sich in Kern- und Schlüsselkompetenzen zusammenfassen. Die Kernkompetenzen des Polizeiberufs sind a) persönlichkeitsbezogene, b) sozial-kommunikative, c) handlungsbezogene und d) fachliche Kompetenzen.

„In der Polizeiausbildung der 80er- und 90er-Jahre ist der Fokus allein auf fachliches Können und fachliche Fertigkeiten gerichtet gewesen“, erklärt Nagl. Im PMMR-Entwicklungsteam „Kompetenzentwicklung“ wurde erforscht, welche Kompetenzen aus Innen- und Außensicht eine Polizistin bzw. ein Polizist haben sollte.

„Das ist europaweit ein Novum, dass man sich zwei Seiten angesehen hat, nämlich: Wie sehen Führungskräfte und Mitarbeiter den Polizeiberuf? Und was erwartet sich die Bevölkerung als Bedarfsträger der Polizeiarbeit?“, sagt Thomas Schlesinger.

„Der Berufsvertrauensindex belegt regelmäßig die hervorragende Arbeit der Polizistinnen und Polizisten. In den wenigen Fällen, in denen es Beschwerden über Amtshandlungen gibt, ist großteils keine fachliche Kritik enthalten, sondern sie zielen auf die kommunikative Ebene ab“, sagt Andreas Nagl.

Die Erhebungen für das Kompetenzprofil begannen 2011. Mitte 2013 wurde im Zentrum für Grundausbildung der Sicherheitsakademie ein eigener Fachbereich eingerichtet, mit dem Titel „Kompetenz-Entwicklungs-Management-Programm“ („KEMP“).

Persönlichkeit und sozial-kommunikativ. „Als wichtigste Kompetenzen haben sich in den Erhebungen zwei Kernkompetenzen herauskristallisiert: persönlichkeitsbezogene und sozial-kommunikative Kompetenzen“, berichtet Andreas Nagl. Wenn es nach den



Maastricht: Verleihung des „Best Practice Certificate“ an Thomas Schlesinger und Andreas Nagl von der Sicherheitsakademie.

Führungskräften, Mitarbeitern der Polizei und nach der Bevölkerung geht, sollten Polizistinnen und Polizisten zuverlässig sein, eigenverantwortlich handeln, sie sollten teamfähig, pflichtbewusst, gewissenhaft und belastbar sein.

Der Schlüssel zum Erfolg der Polizistin bzw. des Polizisten ist flexibles Handeln im Berufsalltag. „Eine Polizistin, ein Polizist muss bekannte zu ähnlichen Situationen in Bezug setzen können und die Kenntnisse und Fertigkeiten anwenden“, erläutert Schlesinger. „Damit wären wir wieder beim Kompetenztraining in den Bildungs-

zentren“, sagt Andreas Nagl. „Die Polizeischüler lernen das Theoretische, arbeiten am Übungsgelände verschiedene Varianten durch, werden dabei gefilmt, erhalten Feedback, schreiben die Anzeige und füllen die Reflexionsbögen aus.

Damit erwerben sie nicht einfach nur Wissen und erlernen nicht nur die dazu gehörigen Fertigkeiten – sie erwerben die Kompetenz, das Erlernte auf unterschiedliche Situationen anzuwenden und auf verschiedene Entwicklungen in einer Situation zu reagieren. Das ist Lernen fürs Leben, Lernen für den Berufsalltag.“ *Gerhard Brenner*

SICHERHEITSAKADEMIE

Auszeichnung

Für das Projekt „Kompetenztraining in der Polizeiausbildung“ wurde die Sicherheitsakademie mit einem „Best Practice Certificate“ ausgezeichnet. Thomas Schlesinger, BA MA, Leiter des Zentrums für Grundausbildung der Sicherheitsakademie, und Mag. Andreas Nagl, Leiter des Projekts in der Sicherheitsakademie, nahmen den Preis am 17. November 2015 in Maastricht (Holland) entgegen.

Das Projekt des Innenministeriums war eines der aus 266 eingereichten Projekte aus 36 Staaten. Diese Anerkennung vergibt das „European Institute of Public Administration“ (EIPA)

im Rahmen des „europäischen Verwaltungspreises“ alle zwei Jahre. Sie gilt als „europäisches Qualitätszertifikat“ für innovative Projekte und wird von der Europäischen Kommission gefördert.

Fachartikel. Thomas Schlesinger und Andreas Nagl beschrieben die Entwicklung des Kompetenzprofils für Polizisten in Österreich in einem Beitrag im Sammelband „Kompetenz ist mehr“, herausgegeben von Prof. Dr. Volker Heyse. Der Beitrag ist einer von 17 Fachartikeln. Heyse hat mit Prof. Dr. John Erpenbeck das Modell entwickelt, anhand dessen das Kompetenzprofil für Polizisten entstanden ist.