



RheinlandPfalz

HOCHSCHULE DER POLIZEI  
RHEINLAND-PFALZ

Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union



**Guiding the guide - an European approach of police internship**  
**Nr. 2020-1-RO01-KA202-080136 - Projekt TRIDENT**

# *LEITFADEN FÜR PRAXISANLEITER\*INNEN*

März 2023

**TRIDENT**  
Guiding the guide

**Redaktionsteam:**

Dr. Liviu-Gabriel DUMITRU, Dr. Alina-Viorica RAUS, Alice-Oriana POPA, Gabriela PAUL.

© 2023 "Septimiu Muresan" Police School Cluj-Napoca, Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz, Miskolci Rendvédelmi Tehnickum. Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieses Dokuments darf nicht ohne Quellenangabe vervielfältigt werden.

Die während des Projekts *Guiding the guide - an European approach of police internship* (Projekt TRIDENT) no. 2020-1-RO01-KA202-080136 erstellten Produkte wurden im Rahmen des Erasmus+-Programms der Europäischen Union gefördert.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



RheinlandPfalz

HOCHSCHULE DER POLIZEI  
RHEINLAND-PFALZ

Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union



**Guiding the guide - an European approach of police internship**

**Nr. 2020-1-RO01-KA202-080136 - Projekt TRIDENT**

## **INHALT**

<b>EINLEITUNG</b>	4
Von der Theorie zur Praxis. An wen richtet sich dieser Leitfaden?	4
<b>AUFGABEN FÜR UND ANFORDERUNGEN AN PRAXISANLEITER*INNEN UND AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE</b>	6
Aufgaben von Praxisanleiter*innen und Ausbildungsverantwortlichen	6
Anforderungen an Praxisanleiter*innen und Ausbildungsverantwortliche	9
<b>FÜR PRAXISANLEITER*INNEN EMPFOHLENE DIDAKTISCHE METHODEN</b>	12
DIDAKTISCHES GESPRÄCH	13
DEMONSTRATIONSMETHODE	14
BEOBACHTUNGSMETHODE	14
ÜBUNGSMETHODE	15
PROBLEMATISIERUNG	16
FALLSTUDIE	17
ROLLENSPIEL	18
<b>SAMMLUNG DER BEWÄHRTEN PRAKTIKEN DER PARTNER</b>	20
Von der SAPSM vorgeschlagene bewährte Praktiken	20
Von der MRVT vorgeschlagene bewährte Praktiken	24
Von der HdP vorgeschlagene bewährte Praktiken	25
<b>ONLINEBILDUNGSPLATTFORM</b>	29
Von der HdP verwendete Plattformen	29
Von der MRVT verwendete Onlineplattformen	29
Von der SAPSM betriebene Onlineplattformen/-werkzeuge	30
<b>GEMEINSAM ERSTELLTE PÄDAGOGISCHE FALLSTUDIEN</b>	31
SICHERHEITSMABNAHMEN	31
OBJEKTFUND	32
<b>REDAKTIONSTEAM</b>	34
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b>	35
<b>ANHÄNGE</b>	36
<i>Anhang 1 - Spezifische Anlagen der SAPSM für Praxisanleiter*innen (rumänische Sprache)</i>	
<i>Anhang 2 Praktikumsleitfaden für Ausbildungsverantwortliche und Praxisanleiter*innen auf Ebene der HdP (deutsche Sprache)</i>	
<i>Anhang 3 - Spezifische Aspekte MRVT (ungarische Sprache)</i>	

## EINLEITUNG

### *Von der Theorie zur Praxis. An wen richtet sich dieser Leitfaden?*

Praxisanleiter\*innen werden durch ihre Handlungen und das, was sie persönlich vorleben, zu Berufsvorbildern. Das macht sie für Studierende, die sie während des Praktikums am Arbeitsplatz anleiten, zu den wichtigsten Vermittlern staatsbürgerlicher Erziehung. Sie schätzen das Potenzial der Studierenden ein und helfen, deren Berufsethik herauszubilden.

Unabhängig von dem Land, dem System oder der Institution, der die Praxisanleiter\*innen angehören, sind die für die Praxisanleiter\*innen geltenden beruflichen Prinzipien und Prozesse ähnlich.

- Praxisanleiter\*innen haben großen Einfluss auf die Wertvorstellungen und Einstellungen junger Studierender und somit auch auf die Art und Weise, wie diese in Zukunft handeln werden. Es ist wichtig, dass sich die Praxisanleiter\*innen ihres Einflusses und insbesondere auch der Tatsache bewusst sind, dass die Studierenden ihr Hauptaugenmerk auf sie richten und ihre Handlungen und ihr Verhalten beobachten. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Praxisanleiter\*innen die Bedeutung ihrer Rolle deutlicher vergegenwärtigen. Praxisanleiter\*innen müssen die Werte des Polizeisystems, dem sie angehören, vertreten und sich der Verantwortung ihrer Rolle bewusst sein.
- Um die komplexen Problemstellungen, mit denen sich die Polizei regelmäßig befasst, strukturiert vermitteln zu können, müssen Praxisanleiter\*innen methodische und kommunikative Fähigkeiten besitzen.
- Praxisanleiter\*innen sind Lehrer\*innen/Ausbilder\*innen, aber gleichzeitig auch eine Anlaufstelle für alle möglichen Situationen und Probleme, auch privater Natur. Wenn sie bei der Arbeit beispielsweise mit belastenden Situationen umgehen müssen, sind soziale Kompetenzen von größter Bedeutung. Gleichzeitig ist es auch entscheidend, die Grenzen des anderen zu kennen.
- Während des Praktikums kommen die Studierenden zum ersten Mal in Kontakt mit dem Alltagsleben von Polizeibeamtinnen und -beamten. Während des Studiums und insbesondere während Praktika beginnen Studierende, sich mit der Polizeiorganisation zu identifizieren und eine Bindung aufzubauen.

Die Erfahrung des Projekts TRIDENT hat deutlich gemacht, dass sich die drei Partnerländer (Rumänien, Deutschland und Ungarn) im Hinblick auf die Arbeit und Ausbildung von Praxisanleiter\*innen für Studierende aus Polizeiausbildungseinrichtungen in verschiedenen Stadien befinden. Auf Ebene der drei Partner gibt es keine einheitlichen didaktischen Methoden, Mittel und Werkzeuge, die Praxisanleiter\*innen während der Praktika anwenden. Des Weiteren liegt für keine der Partnerinstitutionen ein Leitfaden vor, und das, obwohl es auf HdP- und MRVT-Ebene Ausbildungsprogramme für Praxisanleiter\*innen gibt.

Das Ziel dieses *Leitfadens* ist es, durch die Unterstützung der Praxisanleiter\*innen den Studierenden, die im Rahmen ihres Studiums Praktika im Bereich Öffentliche Ordnung absolvieren, zum Erfolg zu verhelfen.

Im Mittelpunkt dieses Dokuments stehen die professionellen Prozesse und Prinzipien, die mit den Aufgaben der Praxisanleiter\*innen des Polizeipraktikums einhergehen. Es geht darum,

methodische Empfehlungen aufzuzeigen und eine Reihe didaktischer Materialien vorzustellen, die an den konkreten Kontext der Ziele des Praktikums angepasst sind.

Ursprünglich und (über weite Strecken der Ausarbeitungsphase) war der *Leitfaden* als einheitliches, auf alle drei Partner anwendbares Produkt konzipiert. Die Expert\*innen der SAPSM, der HdP und des MRVT versuchten, gemeinsame Elemente in den Bereichen Kommunikation und Pädagogik zu identifizieren und sich darauf zu konzentrieren, diese im Zusammenhang mit den Zielen des Praktikums zu präsentieren. Im Laufe der Diskussionen und Debatten und der Entwicklung von Informationen und Materialien, die zwischen den Expert\*innen ausgetauscht wurden, stellte sich heraus, dass jede Institution andere Benchmarks/Themen hat, die sie für die wichtigsten hält, um sie an ihre Praxisanleiter\*innen weiterzugeben.

Die SAPSM möchte mit diesem *Leitfaden* den Praxisanleiter\*innen eine Reihe von Lehrmethoden und -instrumenten zur Verfügung stellen, die an ihre eigenen Praktikumsziele angepasst sind, während der deutsche Partner, die HdP, es für wichtig hält, die Führungsrolle und die Rolle als Praxisanleiter\*in zu klären. Hier besteht ebenfalls ein Unterschied zwischen dem MRVT und der HdP: Das MRVT verdeutlichte die direkte Führungsrolle der Praxisanleiter\*innen und die Rolle der Praxisanleiterin/des Praxisanleiters in der Lehre, während sich die HdP hauptsächlich auf die Rolle der Ausbildungsverantwortlichen konzentrierte.

Um das vom *Projekt* verfolgte Ziel zu erreichen, wurden die Informationen neu geordnet, wobei im vorliegenden Output die gemeinsamen Aspekte, die für alle Partner gelten, zusammengefasst wurden und die spezifischen, an die institutionellen Bedürfnisse angepassten Aspekte in separate *Anhänge* ausgegliedert wurden. Hier werden die Ausbildungsaktivitäten während des Praktikums sowie das System der Anforderungen, die sich aus den für die Praxisanleiter\*innen geltenden Rechtsvorschriften ergeben, erläutert und ihre konkreten Verantwortlichkeiten klargestellt.

Der *Leitfaden* richtet sich hauptsächlich an Praxisanleiter\*innen. Dennoch wirkt sich die Anwendung des intellektuellen Outputs auch positiv auf die Qualität der Polizeiarbeit aus, sodass die Zielgruppen zum einen die Polizeieinheiten sind, in denen Praxisanleiter\*innen tätig sind, und zum anderen die obersten Entscheidungsträger\*innen dieser Einheiten sowie andere hochrangige Polizeibeamtinnen und -beamte.

Die polizeilichen Bildungseinrichtungen oder jene, die in Rumänien, Deutschland und Ungarn eine Ausbildung im Bereich Öffentliche Ordnung und Sicherheit anbieten, sind zwar nicht die direkte Zielgruppe, doch auch für sie werden die in diesen Unterlagen enthaltenen Empfehlungen als bewährte Praktiken wertvoll sein.

Der *Leitfaden* ergänzt die didaktischen Werkzeuge, die Praxisanleiter\*innen über die TRIDENT-Bildungsplattform<sup>1</sup> zur Verfügung gestellt werden. Diese beiden Elemente (der *Leitfaden* und die *Plattform*) bilden die Grundlage der Anleitung und Ausbildung von Praxisanleiter\*innen, ohne dass diese dabei ihren Arbeitsplatz verlassen müssten.

---

<sup>1</sup> [www.tridentplatform.eu](http://www.tridentplatform.eu)

# AUFGABEN FÜR UND ANFORDERUNGEN AN PRAXISANLEITER\*INNEN UND AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE

## *Aufgaben von Praxisanleiter\*innen und Ausbildungsverantwortlichen*

Ein guter Sachverständiger oder eine gute Polizistin sind nicht zwangsläufig auch gute Praxisanleiter\*innen. Um die Rolle des/der Praxisanleiter\*in auszufüllen, ist es notwendig den Prozess zu begreifen; die Erfahrungen, die über viele Jahre in dieser Tätigkeit gesammelt werden (über die diverse Studierendenschaft, eine methodisch-pädagogische Vorbereitung, das Selbststudium, die Aufrechterhaltung der internen Motivation zu unterrichten etc.), sind unverzichtbar. Praxisanleiter\*innen tragen große Führungsverantwortung; für den Aufbau einer erfolgreichen Zusammenarbeit ist es unerlässlich, dass sie darauf gut vorbereitet sind.

Das Hauptaugenmerk bei der Rolle der Praxisanleiter\*innen liegt auf der Planung und Umsetzung konkreter Tätigkeiten; zudem müssen die Aktivitäten von Zeit zu Zeit gemeinsam mit den Studierenden besprochen, bewertet und evaluiert werden. Diese Prozesse wiederholen sich im Laufe des Praktikums; die Anzahl der Wiederholungen hängt vom Lernerfolg ab. Zusammenfassend haben Praxisanleiter\*innen im polizeilichen Bildungssystem hauptsächlich folgende Aufgaben:

- Verwaltungsaufgaben zur Organisation und Planung des Praktikums
- Die Umsetzung von der Theorie in die Praxis entsprechend den Lernzielen eines bestimmten Moduls
- Die Anleitung und Motivation der Studierenden
- Die Kommunikation mit Beteiligten.

Das Unterrichten, der Prozess und die anzuwendenden Methoden haben konkret benennbare Phasen, auch wenn die verschiedenen Phasen über die Zeit miteinander verschwimmen. Die organisatorische Arbeit, die vor dem ersten Treffen mit der anzuleitenden Person anfällt, der erste Kontakt, das Aufstellen von Regeln, die Entwicklung von Fertigkeiten, das aktive Lernen und schließlich der Abschluss der Anleitungstätigkeit - all das sind für den gemeinsamen Lernerfolg essenzielle Phasen.

Die erste Aufgabe des Praxisanleiters oder der Praxisanleiterin besteht darin, die Anleitungstätigkeit **vorzubereiten**: die Arbeitsauslastung muss für den/die Studierende\*n angemessen und die Ausrüstung muss vorbereitet sein. Des Weiteren benötigt der/die Studierende einen Ort, an dem er/sie seine/ihre persönlichen Gegenstände verwahren kann. Während seiner/ihrer Tätigkeit als Praxisanleiter\*in verändert sich der Dienstplan des Polizisten oder der Polizistin vom ersten Tag an, da nun eine bestimmte Anzahl von Stunden (die von Land zu Land und von Institution zu Institution variiert) ausschließlich dem/der Studierenden gewidmet wird. An anderen Tagen ist die Stundenanzahl höher/niedriger. Während des Praktikums konzentriert sich der/die Praxisanleiter\*in darauf, Theorie in die Praxis umzusetzen.

Die Planung der praktischen Aktivitäten mit dem/der Studierenden erfolgt ausgehend von den dienstlichen Pflichten des Praxisanleiters bzw. der Praxisanleiterin. Die konkreten Aufgaben, die mit dem/der Studierenden ausgeführt werden, können in das System eingepasst werden; so können beispielsweise kleinere Projekte umgesetzt werden und Selbsterkenntnis kann sich

entwickeln (siehe "Die unterstützende Rolle von Praxisanleiter\*innen"). Es kann aber auch eine Reihe von Interviews/Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Praktikumsdienststelle durchgeführt werden, sodass er/sie mit den komplexen und vielfältigen Aufgaben der Organisationseinheit und mit Möglichkeiten der Zusammenarbeit vertraut gemacht wird. Die Planung all dessen erfolgt, nachdem sich der/die Praxisanleiter\*in einen ersten Eindruck des/der Studierenden verschafft, mehr über seine/ihre Bedürfnisse (Vorerfahrungen, Motivation, Stärken, Schwächen) und Ausbildungsanforderungen erfahren und Lernziele aufgestellt hat.

Beim ersten Treffen zwischen Praxisanleiter\*in und Studierendem oder Studierender erfolgt ein Orientierungsgespräch, bei dem sich beide darauf verständigen, zusammenzuarbeiten und gemeinsame Regeln aufstellen:

- Praxisanleiter\*innen sind sowohl Lehrer\*innen als auch Ansprechpartner\*innen für alle Arten von Fragen und Problemen, auch privater Natur. Wenn es im Dienst beispielsweise zu belastenden Situationen kommt, sind soziale Kompetenzen von größter Bedeutung. Gleichzeitig ist es auch wichtig, die eigenen Grenzen zu kennen.
- In allen Polizeibehörden/-einheiten sind die Praxisanleiter\*innen als direkte Vorgesetzte für die jungen Studierenden die wichtigsten Bezugspersonen. Durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit wird die Bindung des/der Studierenden zur Polizeiorganisation gestärkt.
- Im Laufe des Lernprozesses übernehmen die Studierenden Verantwortung für ihre eigenen Handlungen; hierzu gehört es auch, Elemente der Planung, Umsetzung und Bewertung ihrer Lernaktivitäten zu übernehmen und sich den Lernprozess zueigen zu machen. Die Aufgabe der Praxisanleiter\*innen besteht darin, von Anfang an **Zusammenarbeit** als Grundprinzip zu etablieren.
- Im Laufe des Lernprozesses bringen die Studierenden ihre berufliche und anderweitige Lebenserfahrung ein. Sie wird zu einer für die Arbeit wichtigen Ressource, da sie an andere weitergegeben wird. Deshalb muss der/die Praxisanleiter\*in sie zu Beginn des Ausbildungsprogramms einschätzen.
- Die Beziehung zwischen Praxisanleiter\*in und Studierendem bzw. Studierender kann nur dann erfolgreich sein, wenn der/die Praxisanleiter\*in vorab die Bedürfnisse des/der Studierenden ermittelt hat (z. B. Arbeitsweg, Art der Unterbringung, Selbstvertrauen des/der Studierenden, Anwendbarkeit vorher erworbenen Wissens etc.).
- Der Lernerfolg kann durch verschiedene Faktoren negativ beeinflusst werden, die Fortschritte erschweren können; der/die Praxisanleiter\*in kann deshalb Änderungen anregen, wenn er/sie mit der Zeit neue Informationen erhält.

Zu Praktikumsbeginn wird der/die Praxisanleiter\*in:

- dem/der Studierenden die einzuhaltenden Regeln, den Dienstplan und den Verantwortungs-/Kompetenzbereich der Polizeieinheit erläutern und hierbei auch ortstypische Gegebenheiten ansprechen;
- die Integration des/der Studierenden in die Praktikumsdienststelle gewährleisten;
- die Erstbeurteilung des Praktikanten bzw. der Praktikantin durchführen.

Während der Anleitung der Studierenden wird Folgendes begrüßt/empfohlen:

- Der/die Studierende sollte aktiv in Situationen eingebunden werden, die Überlegungen erfordern; dann sollten ihm/ihr Anschlussfragen gestellt werden, sodass er/sie sein/ihr Handeln schnellstmöglich begründen muss. Der/die Studierende nimmt aktiv am Lernprozess teil und wird somit schnell die Bedeutung seiner/ihrer eigenen Rolle und Verantwortung begreifen; gleichzeitig dienen die von dem/der Praxisanleiter\*in aufgestellten Leitlinien nicht nur dazu, Erwartungen und Anforderungen zu veranschaulichen, sondern der/die Studierende wird auch darin unterstützt, seine/ihre Grenzen zu etablieren und zu wahren.
- Gemeinsame Betrachtung der Tätigkeiten. Der/die Studierende reflektiert kritisch seine/ihre Erfahrungen, indem Tätigkeiten/Handlungen durchgesprochen werden; ein positiver Umgang mit Fehlern führt zu einem gesteigerten Lerneffekt und größerem Vertrauen in den/die Praxisanleiter\*in.
- Vermittlung komplexer Themen anhand strukturierter Präsentationen unter Nutzung von Kommunikations- und Moderationsfertigkeiten.
- Vernetztes Denken/Lernen, das aus der Ferne Personen zusammenbringt, die eine Situation beurteilen können, die dargestellt und analysiert werden muss.
- Es ist sehr wichtig, dass die Beziehung zwischen Praxisanleiter\*in und Studierendem bzw. Studierender professioneller Natur ist, was durch einen persönlichen Ideenaustausch oder informelle Gespräche begünstigt werden kann; diese sind jedoch nur Werkzeuge und nicht das Ziel des Praktikums. Der/die Praxisanleiter\*in muss als Vorbild fungieren, was unter anderem das Einhalten von Regeln, eine klare Kommunikation, berufliche, soziale und individuelle Kompetenzen sowie eine realistische Selbstwahrnehmung betrifft. Wer Polizist\*in werden möchte, muss sich dazu eine besondere Organisationskultur zueigen machen und bestimmte Werte aneignen. Der/die Praxisanleiter\*in ist die Person, von der der/die Studierende diese Dinge erlernt: freundlich und respektvoll im Umgang mit anderen Menschen sein und zuhören können, Vielfalt, Kultur und Werte marginalisierter und benachteiligter Gruppen, ethnischer Minderheiten usw. respektieren.

Auch wenn alle Dokumente und Informationen, die zwischen den drei Partnern innerhalb des Projekts TRIDENT ausgetauscht werden, einen Verweis auf eine allgemeine Aufgabe von Praxisanleiter\*innen enthalten - nämlich die Prüfung und Unterzeichnung des "Praxisbegleithefts" - muss dennoch erwähnt werden, dass es sich hierbei nur um ein Werkzeug zur Aufzeichnung von Aktivitäten handelt und nicht um eine Aktivität an sich. Statt es als eine Aufgabe/Aktivität an sich zu betrachten, haben Praxisanleiter\*innen vielmehr die Verpflichtung/Verantwortung dafür zu sorgen, dass die Studierenden das Begleitheft entsprechend der vorgegebenen Methodik und Anweisungen ausfüllen.

Um sich selbst in die Lage zu versetzen, ihre Lehrtätigkeiten anhand der Praktikumsziele planen und ausführen zu können und Ausnahmesituationen, die während dieser Phase im didaktischen Prozess auftreten können, angemessen zu begegnen (z. B. Fehltag, Krankheit,

schwierige familiäre/private Situation etc.), kommunizieren Praxisanleiter\*innen mit der Bildungseinrichtung des/der Studierenden, entweder direkt oder über Ausbildungsverantwortliche.

Innerhalb der operativen Polizeieinheiten besteht die Aufgabe der *Ausbildungsverantwortlichen* maßgeblich darin, den organisatorischen Rahmen zur Ausführung der Lehrtätigkeiten sicherzustellen:

- Sie koordinieren und begleiten die Praktikumsorganisation;
- Sie halten die Kommunikation mit der Bildungseinrichtung des/der Studierenden aufrecht (z. B. im Falle von Fehltagen, Verletzungen, unangemessenem Verhalten etc.);
- Sie sind für die Auswahl und Ernennung der Praxisanleiter\*innen auf Grundlage des Dienstalters, der Motivation und der Ausbildung zuständig;
- Sie stellen die Ausrüstung und das Personal zur Verfügung, die für eine bestmögliche Durchführung des Praktikums benötigt werden. Die Bereitstellung dieser Ressourcen hat positive Auswirkungen auf die Motivation und Bindung der Studierenden.

### ***Anforderungen an Praxisanleiter\*innen und Ausbildungsverantwortliche***

Um Praxisanleiter\*innen werden zu können, müssen Polizistinnen und Polizisten die Studienanforderungen erfüllen, Arbeitserfahrung nachweisen und eine der im jeweiligen Polizeisystem gültigen Gesetzgebung entsprechende berufliche Überprüfung durchlaufen.

#### ***SAPSM (RO):***

*Hier können Polizistinnen und Polizisten Praxisanleiter\*innen werden, die von dem/der Dienststellenleiter\*in benannt wurden und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in dem Fachgebiet/Feld/Bereich nachweisen können, in dem das Praktikum durchgeführt wird. Sie müssen bei der letzten jährlichen Dienstbeurteilung mindestens die Beurteilung "gut" erreicht haben. Für gewöhnlich sollten sie seit mindestens einem Jahr bei der Polizeieinheit sein, in der sie als Praxisanleiter\*innen eingesetzt werden sollen, und mindestens einen Dienstgrad über der anzuleitenden Person stehen.*

#### ***HdP (DE):***

*Praxisanleiter\*innen müssen mindestens dem gehobenen Polizeidienst angehören, einen Bachelorabschluss oder einen entsprechenden akademischen Abschluss oder einen vergleichbaren Abschluss/eine vergleichbare Qualifikation besitzen, Berufserfahrung (für gewöhnlich von mindestens zwei Jahren) nachweisen und didaktisch fortgebildet sein.*

#### ***MRVT (HU):***

*Praxisanleiter\*innen müssen eine berufliche Verbindung zur Behörde für Öffentliche Ordnung haben, an einem von der Nationalpolizei eingerichteten pädagogisch-methodischen Ausbildungsprogramm teilgenommen haben und vom Leiter bzw. der Leiterin der Nationalpolizei bestellt worden sein (basierend auf innerhalb des Projekts TRIDENT*

durchgeführten Berufsanalysen wurden diese Angaben aktualisiert und können unter auf der Internetseite des Projekts TRIDENT abgerufen werden).

Daneben gibt es eine Reihe von Eigenschaften, Fähigkeiten und Haltungen, die Praxisanleiter\*innen vorweisen müssen.

SAPSM:

Zu den Eigenschaften eines/einer fähigen Praxisanleiter\*in gehören nach Aussage von hierzu befragten SAPSM-Studierenden insbesondere die folgenden: *Sinn für Humor, Begeisterungsfähigkeit, gute Ausbildung, die Fähigkeit, Studierende dazu zu ermutigen, Fragen zu stellen und Meinungen zu formulieren, Reflexionsfähigkeit, Schaffung einer motivierenden Lernumgebung, Auswahlmöglichkeiten ebenso wie ein gewisses Maß an Kontrolle, die Fähigkeit, auf Respekt gegründete Beziehungen aufzubauen, offene und herausfordernde Diskussionen zulassen, realistisch sein in Bezug auf Arbeitsumfänge und die zur Aufgabenerfüllung benötigte Zeit, klare Kommunikation von Erwartungen, Respekt vor individuellen Unterschieden und die Anwendung vielfältiger Lernansätze.* Diese Aufzählungen enthalten nicht nur persönliche Eigenschaften, sondern auch Aspekte, die mit dem didaktischen Verhalten von Praxisanleiter\*innen in Zusammenhang stehen. So wurde auch genannt, dass Praxisanleiter\*innen einer Strategie folgen sollten, um ein tiefes Verständnis der vermittelten Inhalte zu erleichtern, ein flexibles Repertoire an Methoden und Techniken haben und sowohl aufrichtig als auch authentisch sein sollten.

Die von der SAPSM durchgeführte Berufsanalyse mündete in einer **Liste konkreter Kompetenzen und Fertigkeiten, über die Praxisanleiter\*innen verfügen müssen: Psychopädagogische Fähigkeiten, digitale Fähigkeiten** (Online-Unterricht - E-Learning - Online-Evaluationen), **Kommunikationsfähigkeiten** (die Fähigkeit, sich je nach kulturellem Hintergrund und Ausbildungsstand auf Studierende einzulassen), **persönliche Fähigkeiten** (proaktives Vorgehen, Feststellung und Wertschätzung der verhaltensbezogenen Besonderheiten des/der Studierenden, Entwicklung intrinsischer Motivation), **die Fähigkeit das Lernen zu lernen, die Fähigkeit das Bewusstsein zu schärfen und kulturelle Ausdrucksformen zu erkennen** (Erkennen von sensitiven Faktoren in Bezug auf Diversität und die Prinzipien, die es im Umgang mit Personen verschiedener ethnischer Hintergründe und Angehörigen marginalisierter Gruppen einzuhalten gilt), **funktional-technische Kompetenzen** und **interdisziplinäre Kompetenzen.**

MRVT:

Der von der MRVT angewandte Fragebogen ergab eine Reihe **von Sonderkompetenzen für Praxisanleiter\*innen**, die über die Kompetenzen hinausgehen, die alle Polizistinnen und Polizisten mitbringen müssen: *Kreativität, Inklusivität, die Fähigkeit andere zu motivieren, Extrovertiertheit, Verbindungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Selbstbetrachtung, Kritikfähigkeit, Freundlichkeit, emotionale Stabilität, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, beispielhaftes Verhalten, Glaubwürdigkeit, ethisches Verhalten, die Fähigkeit und Bereitschaft Wissen weiterzugeben, Hilfsbereitschaft, Führungsfähigkeiten und die Bereitschaft Führungsverantwortung zu übernehmen.*

HdP:

Für die HdP gibt es das **Berufsprofil Praxisanleiter\*in**, das eine Reihe von Kompetenzen beschreibt: Es umfasst **persönliche Kompetenzen** (die Bereitschaft, zu lernen, Leistung zu bringen und zu motivieren/lebenslanges Lernen; analytische Fähigkeiten; die Fähigkeit, Personal anhand eines Leitbilds zu führen; pädagogische Fähigkeiten; die Fähigkeit zur Selbstbetrachtung/Kritikfähigkeit; Selbstbewusstsein/Autorität; beispielhaftes Verhalten; die Fähigkeit die Initiative zu ergreifen, die Bereitschaft/Fähigkeit Entscheidungen zu treffen; Rollen- und Problembewusstsein, Verantwortungsbewusstsein im Führungskontext; körperliche Belastbarkeit; Stressresistenz; technisches und taktisches Verständnis; gute mündliche wie schriftliche Kommunikationsfähigkeiten), **Sozialkompetenzen** (Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Hilfsbereitschaft; Kommunikations- und Diskussionskompetenzen; respektvolles Verhalten; ethische Kompetenz; interkulturelle Kompetenz; Reflexionsfähigkeit; Freundlichkeit, Ehrlichkeit, Offenheit; Empathievermögen; die Fähigkeit konstruktive Kritik zu äußern und Toleranz) und **methodische Kompetenzen** (klares Strukturieren von Inhalten und die verständliche Vermittlung komplexer Sachverhalte; die Fähigkeit, Arbeit effektiv und effizient zu organisieren; Präsentations- und Moderationstechniken; die Fähigkeit, den Lernprozess im Laufe des Praktikums zu unterstützen).

Unabhängig von der Einrichtung oder dem Herkunftsland müssen die Ausbildungsverantwortlichen über eine Reihe fachlicher, persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, die am besten geeigneten Praxisanleiter\*innen auszuwählen und die Durchführung des Praktikums gemäß den spezifischen Rechtsvorschriften und den eigenen institutionellen Werten und Organisationskulturen vorausschauend zu gestalten.

Wesentliche *berufliche Fertigkeiten* der Praxisanleiter\*innen sind diejenigen, die sich auf die Beherrschung der relevanten Aufgaben in der Stellenbeschreibung beziehen und diejenigen, die sich auf das Ausbildungsprogramm des/der betreuten Studierenden beziehen (z. B. die Struktur des Ausbildungsprogramms, die Lernziele des Praktikums), angepasst an die Besonderheiten des Polizeisystems, in dem sie tätig sind (im Fall dieses *Leitfadens* an Rumänien, Deutschland oder Ungarn).

Die wichtigsten *persönlichen Fertigkeiten* der Praxisanleiter\*innen sind: Bereitschaft und Motivation zum Lernen und zur Leistung (ständige Weiterbildung), Fähigkeit, mit gutem Beispiel voranzugehen, pädagogische und analytische Fertigkeiten, initiatives Denken, Entscheidungsfähigkeit, physische und psychische Ausdauer/Stressresistenz.

Die geforderten *sozialen Kompetenzen* sind: Teamfähigkeit, Ernsthaftigkeit, Hilfsbereitschaft, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, ethische und interkulturelle Kompetenz, Toleranz.

Die *methodischen Fähigkeiten*, die der/die Koordinator\*in des Praktikums für angehende Polizeibeamte haben muss, beziehen sich auf: klare Strukturierung des Inhalts und verständliche Vermittlung komplexer Sachverhalte; die Fähigkeit, die Arbeit effektiv zu organisieren sowie Präsentations- und Moderationstechniken.

## FÜR PRAXISANLEITER\*INNEN EMPFOHLENE DIDAKTISCHE METHODEN

Um die komplexen Problemstellungen, mit denen sich die Polizei regelmäßig befasst, strukturiert vermitteln zu können, müssen Praxisanleiter\*innen methodische und kommunikative Fähigkeiten besitzen.

Es ist nicht das Ziel dieses *Leitfadens*, eine umfassende und vollständige Analyse aller Methoden und Werkzeuge der Wissensvermittlung aufzustellen, die ein\*e Praxisanleiter\*in während des Praktikums anwenden könnte. Vielmehr sollen Praxisanleiter\*innen aufgrund der Expertise und Erfahrung der Fachleute, die an der Erstellung des Leitfadens beteiligt waren, eine Auswahl der Methoden und Werkzeuge treffen, die sie aufgrund ihrer eigenen Voraussetzungen für am geeignetsten halten.

Mit "geeignet" ist hier gemeint, dass die Methoden und Werkzeuge an den Ausbildungsstand und das Wissen des/der Praxisanleiter\*in, die Komplexität und den Umfang der Kenntnisse, die er/sie während des Praktikums vermitteln soll, die Ressourcen des/der Praxisanleiter\*in sowie die jeweiligen institutionellen Beschränkungen angepasst wurden.

Zu Praktikumsbeginn findet ein **Einstiegsgespräch** zwischen Student\*in und Praxisanleiter\*in statt. In diesem Gespräch sollten sowohl die Bedürfnisse des/der Studierenden als auch die Erwartungen des/der Praxisanleiter\*in besprochen und erklärt werden. Der/die Studierende erhält hier die für seine/ihre Arbeit wichtigsten Informationen. Eine Begrüßungsmappe mit weitreichenden Informationen wird an den/die Studierende\*n zur Selbstlektüre ausgegeben, um eine zu große Informationsflut zu vermeiden. Bei dem Gespräch geht es maßgeblich darum, einander kennenzulernen und eine Beziehung und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Praxisanleiter\*innen sollten den/die Lerntypen des/der Studierenden ermitteln/erfragen und den/die Studierende/n auf Grundlage dieser Typen individuell unterstützen.

Fast immer treten Lerntypen gemischt auf:

- **Visueller Typ:** Lernt durch Lesen, das Anschauen von Illustrationen, Zeichnungen, Grafiken oder Videos. Die Person kann diese Art der Information am besten verarbeiten.
- **Auditiver Typ:** Kann sich gut an gehörte Informationen erinnern. Diese Person lernt am besten durch Zuhören. Dies kann in Form von Vorlesungen, Podcasts oder Hörbüchern geschehen. Andere Lernmöglichkeiten bestehen darin, Texte laut von einer Software vorlesen zu lassen oder sich selbst Lernmaterialien laut vorzulesen.
- **Haptischer/motorischer Typ:** Lernt durchs Tun, Anfassen und Selbst-Ausprobieren. Diese Person lernt, indem sie den Lernstoff praktisch anwendet.
- **Kommunikativer Typ:** Kommuniziert mit anderen und beteiligt sich an Gesprächen, um mehr über ein Thema zu erfahren. Diese Person kann sich selbst das Thema laut erklären. Lerngruppen sind eine weitere Lernmöglichkeit für den kommunikativen Typ.

Unabhängig von den spezifischen Lerntypen kann die *Pädagogik* als eine einheitliche Wissenschaft definiert werden, und die verwendeten didaktischen Methoden<sup>2</sup> und Techniken wurden im Laufe der Zeit entdeckt und praktiziert.

Alle Partner haben Zugang zu verschiedenen Kombinations- und Organisationstypen, die von den beschlossenen Zielen und den tatsächlichen Umständen abhängen. Dies wird im Folgenden weiter ausgeführt.

### **Die Methoden umfassen:**

- einen **Aktionsplan**, eine Abfolge von Handlungen, die zur Zielerreichung durchzuführen sind,
- ein **Arbeitswerkzeug**, um Fähigkeiten zu erkennen und auszubilden,
- eine von Lehrenden und Studierenden angewandte **Technik**, um die Lehr-Lernaktivität zu gestalten; sie stellt sicher, dass eine geplante Aktivität mithilfe einer didaktischen Strategie auch umgesetzt wird.

Ein interessanter Aspekt der transnationalen Zusammenarbeit war die Tatsache, dass es eine Reihe von Lehrmethoden gibt, die von allen Partnern verwendet und für Praxisanleiter\*innen empfohlen werden, allerdings unter verschiedenen Namen.

Nachfolgend werden die von den einzelnen Partnern verwendeten Bezeichnungen aufgeführt (die erste Bezeichnung ist die von SAPSM verwendete, in Klammern sind die Bezeichnungen angegeben, unter denen sie an HdP und MRVT bekannt sind).

### ***DIDAKTISCHES GESPRÄCH***

*(HdP - Bedeutung der Aufgaben / MRVT - zielgerichtetes Gespräch)*

Das *didaktische Gespräch* kennzeichnet den Beginn des Bildungsprozesses. In dieser Phase ermittelt der/die Praxisanleiter\*in den aktuellen Wissenstand, die Erfahrung und die Einstellung des/der Studierenden zu der vorgegebenen Aktivität. Der/die Praxisanleiter\*in muss sicherstellen, dass sich der/die Studierende emotional aufgehoben fühlt und auf die gestellten Fragen eigene Antworten gibt.

*Heuristischer Dialog (Erkenntnisgespräch):*

- Dieses Gespräch wird durchgeführt, um etwas herauszufinden, das für den/die Studierende\*n neu ist.
- Es besteht aus einer Reihe von Fragen und Antworten. Am Ende steht für den/die sich im Lernprozess befindende\*n Studierende\*n als Ergebnis eine Wahrheit oder Neuigkeit.
- Die Fragen und Antworten erfolgen als kompakte Serie, wobei jede neue Frage aus der vorherigen Antwort entsteht.
- Das Gespräch wird durch die Vorerfahrungen und -kenntnisse des/der Studierenden bedingt. So kann er/sie die gestellten Fragen auch beantworten.

---

<sup>2</sup> Didaktische Methoden **sind die Wege**, in denen Studierende sich im Ausbildungsprozess unter Anleitung von Ausbilderinnen und Ausbildern Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen, ihre intellektuellen Fähigkeiten ausbauen und bestimmte Begabungen schätzen lernen.

*Examinatorischer Dialog (Prüfungsgespräch):*

- Der Hauptzweck dieses Gesprächs besteht darin, den Kenntnisstand des/der Studierenden zu ermitteln.

### **DEMONSTRATIONSMETHODE**

*(HdP - vernetztes Lernen / MRVT - angeleitetes Beobachten, Unterteilen der Aktivitäten in Abschnitte, Präsentation und Demonstration von Techniken und Taktiken durch den/die Praxisanleiter\*in)*

Die Demonstration besteht darin, die Arbeitsmethode, den Ablauf vorzustellen. Zur Verständnisförderung wird die Präsentation/Demonstration durch mündliche Erläuterungen ergänzt. Die Erläuterung muss detailliert und umfassend sein und die jeweilige Technik bzw. Taktik Schritt für Schritt erklären. Am Ende der Präsentation muss der/die Praxisanleiter\*in dem/der Studierenden Raum geben Fragen zu stellen und sicherstellen, dass die Demonstration ihr Ziel erreicht hat.

Diese Technik ist:

- eine Formalisierung für diejenigen, die tägliches Lernen am Arbeitsplatz praktizieren. Bei der Planung der Demonstration muss der/die Praxisanleiter\*in verschiedene Elemente mitberücksichtigen und den Inhalt bei Bedarf in mehrere kleine, aufeinander folgende Einheiten unterteilen.
- Bei dieser Lehr-Lernmethode wird die Botschaft dem/der Studierenden anhand eines konkreten Gegenstands bzw. einer konkreten Handlung vermittelt.
- Die Wissensquelle für den/die Lernende\*n ist eine vom/von der Praxisanleiter\*in gezeigte Handlung, wobei das Ziel darin besteht, **diese Handlung in eine Fähigkeit umzusetzen**.

*Zu berücksichtigende didaktische Anforderungen:*

- vorheriges Briefing der Studierenden;
- vorherige Probe/Übung der von dem/der Praxisanleitenden durchgeführten Maßnahme;
- die Demonstration sollte effektiv ausgeführt werden in Form einer tatsächlichen Handlung, nicht durch pantomimische Darstellung oder ausschließliche Verbalisierung;
- im Anschluss sollte direkt die Übung erfolgen, sodass die Handlung dem/der Studierenden übernommen wird.

### **BEOBACHTUNGSMETHODE**

*(HdP - Reflexion / MRVT - angeleitetes Beobachten)*

Diese Methode besteht darin, dass der/die Studierende systematisch den Handlungen (Aktivitäten) anderer Personen folgt und diese beobachtet. Auf diese Weise lernt der/die Studierende Verhaltensweisen und eignet sich bestimmte Fähigkeiten an. Das Ziel besteht darin,

den Studierenden die gestellte Aufgabe als Einheit und die angewandten Taktiken im Kontext zu zeigen.

Der/die Praxisanleiter\*in kann ihnen außerdem dabei helfen, den Kern der Präsentation besser zu verstehen, indem er/sie die Beobachtung mithilfe von Beobachtungsaspekten lenkt. Er/sie wählt vorab Beobachtungsaspekte für den/die Studierende\*n aus. Mit diesen Beobachtungsaspekten sorgt der/die Praxisanleiter\*in dafür, dass die Informationssuche des/der Studierenden gezielt verläuft.

Am Ende der Präsentation muss der/die Praxisanleiter\*in dem/der Studierenden Raum geben Fragen zu stellen und sicherstellen, dass der/die Studierende verstanden hat, wie die Aufgabe umzusetzen ist.

### **Zu berücksichtigende Aspekte:**

Das Risiko besteht, dass der/die Studierende durch verschiedene Impulse abgelenkt werden könnte; es kann passieren, dass Teilnehmer\*innen ihre Aufgaben nicht angemessen erledigen; genau hierfür wird ein\*e kompetente\*r und engagierte\*r Koordinator\*in benötigt.

### **Bei dieser Methode werden verschiedene Phasen durchlaufen:**

- Organisation der Beobachtung;
- die Beobachtung an sich;
- Verarbeitung der gesammelten Informationen;
- Auswertung der Beobachtung.

## ***ÜBUNGSMETHODE***

*(HdP - Aktivitätswiederholung / MRVT - Übungen)*

Diese Methode besteht darin, eine Aktion mehrfach und bewusst auszuführen, um diese Aktion anhand einer vorgegebenen Ausführung zu erlernen oder um die eigene Leistung zu verbessern.

Während der Übung prüft und verbessert der/die Praxisanleiter\*in stetig die Umsetzung und korrigiert Fehler. Bei Bedarf erklärt er/sie die vorgegebene Technik oder das taktische Element mehrfach. Damit die Teilnehmer\*innen motiviert bleiben, ist es wichtig, neben dem Feststellen und Korrigieren von Fehlern auch eine korrekte Umsetzung angemessen wertzuschätzen.

### *Anforderungen an die Nutzung der Übungsmethode:*

- Den Studierenden **muss das Ziel der Übung klar sein** und sie müssen eine klare Vorstellung von der korrekten Ausführung der zu lernenden Aktivität haben.
- Die Übung muss ausreichend abwechslungsreich sein, da sonst die Gefahr besteht, dass die erwünschte Fertigkeit nur teilweise ausgebildet wird.
- Während der Übung muss ein gewisser Schwierigkeitsanstieg spürbar sein. **Komplexere Fähigkeiten werden durch eine schrittweise Einbeziehung einfacherer Fähigkeiten ausgebildet.**

## **PROBLEMATISIERUNG**

*(HdP - Pestalozzi (HdP)/MRVT - die Studierenden komplexe Aufgaben ausführen lassen;  
Selbstbeurteilung, Reflexion, strukturelle Bewertung)*

Diese Methode besteht darin, die Studierenden mit absichtlich verursachten Schwierigkeiten zu konfrontieren; indem sie diese Schwierigkeiten allein überwinden, lernen die Studierenden etwas Neues.

Anforderungen an die Nutzung der Problematisierungsmethode:

- Schwierigkeitsanstieg;
- Auswahl des richtigen Moments, um sich einem Problem zu stellen;
- Es besteht ein echtes Interesse daran, das Problem zu lösen;
- Wenn möglich, sollten Feedback, Analyse und Evaluation möglichst direkt nach Vollendung der Maßnahme erfolgen.

Arten von Problemsituationen:

- Es besteht eine Diskrepanz zwischen den von dem/der Studierenden erworbenen Kenntnissen und den Anforderungen, die sich aus der Lösung einer neuen Situation ergeben.
- Der/ die Studierende muss aus einer (unvollständigen) Kette oder einem System von Kenntnissen nur die Informationen auswählen, die für die Lösung einer gegebenen Situation notwendig sind, und muss die unbekanntes Daten ausfüllen.
- Der/die Studierende befindet sich im Widerspruch zwischen der theoretisch möglichen Lösung und der schwierigen praktischen Umsetzung.
- Der/die Studierende wird aufgefordert, zuvor angeeignetes Wissen unter neuen Bedingungen anzuwenden.

Nach Abschluss der Aufgabe begründet der/die Studierende seine/ihre Handlungen und erklärt, welche Maßnahmen er/sie durchgeführt hat und wieso.

Dabei beschreibt der/die Studierende folgende Elemente:

- die vorab erhaltene Erstinformation, also die Grundlage, auf der die Maßnahme beginnt,
- was er/sie beim Eintreffen vor Ort gesehen hat, den genauen Ort der Maßnahme, welche Handlungen er/sie dort beobachtet hat, wie viele Personen dort waren, was diese Personen vor Beginn der Maßnahme getan haben,
- seine/ihre vor Ort ausgeführte Handlung, was er/sie genau getan hat und warum,
- Verstöße, die ihm/ihr bei der Umsetzung der Maßnahme aufgefallen sind, sowie die angewandten Maßnahmen und Strafmaßnahmen,
- welche Schreibearbeiten im Zusammenhang mit der umgesetzten Maßnahme erforderlich sind, nachdem sie den Tatort in Richtung Polizeidienststelle verlassen,
- Defizite und Fehler, die ihm/ihr während der oder im Anschluss an die Umsetzung der Maßnahmen aufgefallen sind.

## **FALLSTUDIE**

*(HdP - Fallstudie / MRVT - Diskussion über und Wiederholung von theoretischem Wissen im Zusammenhang mit praktischer Aufgabenumsetzung - Verarbeitung von Fallstudien, Anwendung von Ablaufdiagrammen)*

*Die Methode besteht darin, den/die Studierende\*n mit einer realen, authentischen Situation zu konfrontieren, die als typisches Beispiel für eine Reihe von problematischen Situationen und Ereignissen steht.*

Im Laufe einer Fallstudie vermittelt der/die Praxisanleiter\*in anhand praktischer Beispiele Wissen an den/die Studierende\*n. Durch Beobachten, Verstehen, Interpretieren soll der/die Studierende einen Wissensfortschritt erzielen. Der/die Praxisanleiter\*in konfrontiert den/die Studierende\*n meist mit der Bearbeitung eines echten Falls, bei dem die Namen der relevanten Beteiligten, Orte und Organisationen geändert wurden. Der Fall muss ausreichend komplex sein, um einen Lernprozess durch Verstehen und Analysieren zu ermöglichen.

Die Fallstudie erfordert sowohl persönlichen als auch den Einsatz als Team; durch ihn werden die Studierenden darin geschult, Dinge zu antizipieren, Entscheidungen zu treffen, schnell zu handeln, Lösungen zu finden etc.

Phasen der Fallstudie:

- Auswählen eines Falls und Umreißen der wichtigsten Hauptelemente;
- Eröffnung des Falls; dies kann auf unterschiedliche Weise geschehen, zum Beispiel als gestellte Problemsituation;
- Sammeln von fallbezogenen Informationen;
- Strukturierung des Materials unter Anwendung verschiedener Methoden, unter anderem Statistiken;
- Diskussion über die gesammelten Informationen, was wiederum unter Anwendung verschiedener Methoden geschehen kann;
- Aufstellen von Schlussfolgerungen und persönlicher Nutzen der Erfahrung: Verfassen einer Abhandlung, einer Kommunikation, Formulieren einer in Zukunft zu verifizierenden Hypothese, Entwicklung einer Handlungsempfehlung.

Die Vermittlung von theoretischem Wissen und das bessere Verstehen von Erkenntnissen können erleichtert werden, indem den Studierenden die Erkenntnisse elektronisch zur Verfügung gestellt werden, indem sie bei der Suche nach einer effektiven Wissensquelle unterstützt werden oder indem verschiedene Erkläransätze oder Ablaufdiagramme angewandt werden.

Es handelt sich um eine geeignete Methode für die detaillierte Analyse eines beliebigen Falls aus dem dienstlichen Alltag. Dabei kann es sich um einen Fall handeln, an dem der/die Praxisanleiter\*in zusammen mit dem/der Studierenden gearbeitet hat, um einen Fall aus der Berufserfahrung des Praxisanleiters/der Praxisanleiterin oder um einen didaktischen Fall, der für die Lernaktivität konzipiert wurde. Die Fallauswahl obliegt dem/der Praxisanleiter\*in. Es wird empfohlen, dass die gewählte Situation ausreichend komplex ist, um die Feststellung von Kausalzusammenhängen zu ermöglichen und das Sammeln und Ordnen von Informationen zu verlangen sowie die Diskussion von Lösungen und deren Nutzung durch Wissensakkumulation zu ermöglichen.

## **ROLLENSPIEL**

*(HdP - Kopf-Herz-Hand-Prinzip / MRVT - Übung von Teilmaßnahmen, Techniken und Taktiken, Rollenspiel)*

*Das Rollenspiel besteht darin, die Berufserfahrung des/der Praxisanleitenden zu erforschen und den Studierenden ein Szenario zu geben, in dem jede Person eine Rolle spielen muss.* Das Hauptelement ist die Diskussion und das Lernen anhand eigener und fremder Erfahrungen, da es sich um eine gute Gelegenheit zum Üben handelt. Es handelt sich um eine Simulationsmethode: Die Studierenden werden zu "Schauspielern" des sozialen Lebens und spielen Rollen, die bestimmten sozialen und beruflichen Situationen entsprechen, wie z. B.: Täter, Polizist, Zeuge, Anwalt usw.

Der/die Praxisanleiter\*in schafft die Voraussetzungen und stellt die möglichen Werkzeuge für eine gute Übung zur Verfügung und wählt den Lernraum aus, um Situationen vorzubeugen, die zu Unfällen führen könnten, und um eine korrekte und stetige Kontrollierbarkeit sicherzustellen.

Während der Übung prüft und verbessert der/die Praxisanleiter\*in stetig die Umsetzung und korrigiert Fehler. Bei Bedarf erklärt er/sie die vorgegebene Technik oder das taktische Element mehrfach. Damit die Teilnehmer\*innen motiviert bleiben, ist es wichtig, neben dem Feststellen und Korrigieren von Fehlern auch eine korrekte Umsetzung angemessen wertzuschätzen.

### ***Charakteristika:***

- Teilnehmer\*innen experimentieren mit Haltungen und Werten, die von ihren persönlichen abweichen.
- Bei dieser Methode gibt es ein hohes Maß an Motivation und Mitwirkung sowie direktes Feedback und sie erlaubt ein Abbild, das der echten Welt nahekommt.
- Hier werden Kompetenzen entwickelt; die Teilnehmer\*innen haben die Möglichkeit, das Gelernte zu üben und werden sich ihres eigenen Verhaltens bewusst.
- So werden sich Teilnehmer\*innen auch der Konsequenzen bewusst, die bestimmte Verhaltensweisen auf andere Menschen haben.
- Diese Methode erlaubt das Erkunden alternativer Ansätze in echten Situationen.
- Sie ist zeitaufwändig, muss gründlich geplant werden und erfordert eine\*n Praxisanleiter\*in mit ausgezeichneten Fähigkeiten.

### ***Zu berücksichtigende Aspekte:***

- kann auch spontan durchgeführt werden - ein Skript/Szenario ist nicht zwingend notwendig;
- Praxisanleiter\*innen dürfen den Zweck des Rollenspiels nicht aus den Augen verlieren;
- die Beobachtenden üben, die verkörperten Charaktere und nicht die Schauspieler\*innen anzusprechen;
- die Schauspieler\*innen können "aus der Rolle fallen" (indem sie emotional werden, sich persönlich einbringen oder voreingenommen denken) oder nicht in der Lage sein ihre Rolle zu spielen.

### **Relevante Aspekte der didaktischen Methodik:**

- Es ist falsch zu sagen, dass traditionelle Lehrmethoden nicht wirksam sind und dass moderne Methoden wirksam sind; jede Methode hat sowohl spezifische Vorteile als auch spezifische Grenzen, die durch den pädagogischen Kontext sowie durch die Persönlichkeit des/der Lehrenden und die Persönlichkeit des/der Lernenden, die sie anwenden, bestimmt werden.
- Die Lehrmethoden werden in Abhängigkeit von den Zielen der Aktivität, dem zu vermittelnden Inhalt und den Besonderheiten der Lernenden kombiniert.
- Es gibt keine gute oder schlechte Methode, auch wenn einige Methoden als wirksamer als andere empfohlen werden.
- Eine Methode an sich garantiert noch nicht den Erfolg der Lehrtätigkeit.
- Die Wirksamkeit einer Methode hängt im Wesentlichen von den Eigenschaften desjenigen ab, der sie anwendet.
- Die Effizienz einer Methode hängt entscheidend davon ab, wie sie im didaktischen Kontext eingesetzt wird, inwieweit sie die Anstrengungen der Studierenden fördert, wie viel intellektuelle und praktische Anstrengung verlangt wird, welchen Einfluss sie auf die Lernergebnisse hat usw.

## SAMMLUNG DER BEWÄHRTEN PRAKTIKEN DER PARTNER

### *Von der SAPSM vorgeschlagene bewährte Praktiken*

Bei der Ausbildung von Fachkräften gibt es drei Formen der Bildung: die formale, die nichtformale und die informelle Bildung, wobei die beiden letztgenannten Formen ein größeres Gewicht haben als die formale / institutionelle Bildung.

Die Arbeit bei der Polizei ist Teamarbeit; die Mitarbeitenden agieren ehrlich auf Grundlage eines gemeinsamen Ziels und eines Regelwerks. So wird das Vertrauen in die Teamkolleg\*innen weckt. Jeder kann Teil einer Gruppe sein, aber das macht die Gruppe nicht automatisch leistungsfähig. Aus diesem Grund können wertvolle Fachleute in angespannten Teams landen, die sich selbst aufbrauchen, und in anderen Situationen können verschiedene Personen, die nicht unbedingt Leistungsträger sind, in konstruktiven, produktiven Teams zusammengeführt werden.

Sowohl in der Polizeiarbeit als auch in anderen Bereichen ist Teamarbeit immer die Formel für Erfolg. Jedes Teammitglied muss die übertragenen Aufgaben sehr gut verstehen und ausführen und durch korrekte Information an qualitativ hochwertigen, fundierten Entscheidungen und an der Verwirklichung effizienter Arbeitsgruppen mitwirken, deren Hauptanliegen die Erreichung der verfolgten Ziele ist (Vorbeugung und Bekämpfung von Kriminalitätsphänomenen im Falle der Polizeibeamtin/des Polizeibeamten und Ausbildung des/der Studierenden im Falle des/der Praxisanleitenden).

Die Ausbildung einer zukünftigen Polizeibeamtin/eines zukünftigen Polizeibeamten ist ein fortlaufender Prozess und berücksichtigt die wechselseitigen Interaktionen zwischen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten (einerseits) und zwischen ihnen und den Bürgerinnen und Bürgern (andererseits), die durch Einstellungen, Reaktionen, Verhaltensweisen und Aktionen beeinflusst werden. Im Falle des Verhältnisses zwischen Praxisanleitenden und Studierenden behinderte die Verschlechterung der Beziehungen nicht nur den Ausbildungsprozess, sondern führte sogar zum Abbruch der Ausbildung.

In einem Ausbildungsprozess besteht die Tendenz, nur denjenigen Fertigkeiten und Kenntnissen Bedeutung beizumessen, die zur Aufgabenerfüllung beitragen (*hard skills*), obwohl den Fähigkeiten, die dabei helfen, mit anderen Menschen zu interagieren und sowohl im Berufs- als auch im Privatleben erfolgreich zu sein (*soft skills*), viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Folgende *soft skills* stehen hierbei im Fokus:

- Die Kunst effizienter Kommunikation;
- Kreative Lösungsansätze;
- Teamfähigkeit;
- Leitungsfähigkeiten
- Die Fähigkeit, die informelle Rolle eines jeden Teammitglieds auf natürliche Weise festzulegen.

All dies sind hilfreiche Argumente, die die Notwendigkeit der Anwendung von Methoden der nicht-formalen Bildung als Ergänzung zur formalen Bildung rechtfertigen, insbesondere um das gegenseitige Vertrauen zu stärken.

Während zur formalen Bildung umfangreiche Literatur existiert, die diese anhand zahlreicher Beispiele erklärt und unterstützt, können im Fall der nicht-formalen Bildung die Vorstellungskraft des/der Praxisanleitenden und der Ort oder die Zeitpunkt der Durchführung der Aktivitäten Demonstrationen hervorbringen, die von echtem Nutzen sind, wenn das angestrebte Ziel erreicht wird.

Im weiteren Verlauf werden mehrere Methoden zur Potenzierung der *soft skills* der Studierenden (im Bereich der nicht-formalen Bildung) vorgestellt (einige wurden erfolgreich während der theoretischen Ausbildung innerhalb der Ausbildungseinrichtung umgesetzt), um die Kommunikation zwischen den Teilnehmer\*innen, die Teamfähigkeit, die Identifizierung von Führungspersonen oder die anderer Rollen in einem funktionalen Team in der Ausbildung zu stärken.

Es wird darauf hingewiesen, dass es zum jetzigen Zeitpunkt als schwierig, vielleicht sogar unmöglich angesehen werden könnte, sie in das Praktikum des rumänischen Polizeiausbildungssystems einzubringen. Dennoch ist zu begrüßen, dass Elemente der nicht-formalen Bildung aus den nachstehend vorgestellten Methoden bereits in der Ausbildungsbeziehung Praxisanleiter\*in/Studierende\*r umgesetzt wurden.

Das **Debattiercafé** (an der SAPSM erprobt): Diese Methode besteht darin, (in einem Café) entspannt über ein interessantes Thema zu diskutieren, wobei die Hälfte der Teilnehmer\*innen die Aufgabe hat, auf eine bestimmte Weise zu argumentieren, sodass eine enge Verbindung zwischen den Teilnehmer\*innen entsteht.

Die Studierenden können sich (unter Beteiligung eines/einer Praxisanleitenden) in die Koordination einbringen, sodass es zu einem aktiven Dialog kommt, Informationen ausgetauscht werden und kreative Lösungen gefunden werden.

Es wird ein Ort außerhalb der Ausbildungseinrichtung gewählt (bspw. ein Café in der Stadt), um den Stress, der durch die institutionelle Strenge entsteht, abzubauen und den Gedankenaustausch zu fördern.

**Flashmob:** Die Methode besteht in der synchronen Ausführung einer Aufgabe, in der Regel an einem öffentlichen Ort, wobei die Teilnehmer\*innen in einer Gruppe für eine bestimmte Zeit dieselbe Aktion oder Abfolge von Aktionen durchführen, nach der sich die Gruppe "auflöst".

Die Herausforderung besteht darin, dass der komplette Flashmob von Anfang bis Ende vorbereitet werden muss, was eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen den Teamkolleg\*innen voraussetzt und den Teamgeist stärkt. Auch externe Fachleute können durch den Erfolg des Augenblicks angezogen werden, der zudem eine mediale oder soziale Wirkung haben kann.

Kennzeichnend ist, dass das Publikum nicht geplant oder sachkundig ist, aber die bewusste Auswahl des Ortes kann große Wirkung entfalten.

**Visuelle Prozessbegleitung** ist eine Methode, bei der mithilfe von *Worten und Bildern* eine Art Mindmap zu einem Gespräch erstellt wird, und zwar vor, während und nach diesem Gespräch.

Die Verwendung von Bildern und Worten zum Austausch von Ideen und zur Herstellung von Verbindungen wird direkt in Methoden zur Entwicklung von Kreativität (Brainstorming, thematische Diskussionen usw.) oder als Gedächtnisstütze eingesetzt, um das Lernen zu

erleichtern, die wesentlichen Elemente zu systematisieren und zu veranschaulichen und wichtige Aspekte, die in der Diskussion angesprochen wurden, nicht zu verlieren.

Die Methode besteht seit der Antike, aber auch heute noch gibt es in der Gesellschaft, in der Gruppe, Denker\*innen, Analytiker\*innen und Ausführende. Einigen kann es helfen zu notieren, was die Denker\*innen und Analytiker\*innen denken und was die Macher\*innen zu tun haben. So wird gegenwärtig in Fokusgruppen gearbeitet.

**Lebende Ausstellung:** Diese Methode besteht darin, das Mitglied einer sozio-professionellen Gruppe zu entpersonalisieren. Einzige Aufgabe ist die Bereitstellung von Informationen. Es handelt sich um eine aktive Methode, die den Dialog zwischen einer Gruppe, die mit einem bestimmten Problem befasst ist, und den Mitgliedern einer Gemeinschaft durch kreative Darbietungen im öffentlichen Raum (Straßen, Parks, öffentliche Plätze, Einkaufszentren) fördert.

Der/die Studierende, der an der Ausstellung teilnimmt, setzt sich mit den Problemen der Bürger\*innen auseinander, erkennt, wie er/sie und sein/ihr Beruf von der Gesellschaft wahrgenommen werden, und kann diese Wahrnehmung direkt beeinflussen und korrigieren.

Die SASPM hat diese Methode erfolgreich zur Förderung des Bildungsangebots eingesetzt, da die Studierenden, deren Alter eher dem der kontaktierten Gemeinschaft entsprach, eine größere Wirkung erzielten, glaubwürdiger waren und bei Gruppen mit ähnlichem Alter beliebter waren.

**Sozialpädagogische Anleitung:** Diese besteht aus institutionellen Repräsentationsmaßnahmen mit Auswirkungen auf die Gemeinschaft, nationale oder lokale Feiertage, künstlerische oder sportliche Veranstaltungen.

Das *Hauptcharakteristikum der sozialpädagogischen Anleitung* ist, dass Aktivitäten an Orten geplant werden, die ein Zusammentreffen von Menschen oder Gruppen und eine aktive Teilhabe am öffentlichen Leben begünstigen.

Die Methode trägt positiv dazu bei, das Verständnis und die Unterstützung der Gemeinschaft durch die aktive Anwesenheit bei verschiedenen Anlässen zu erhalten, wobei auch berücksichtigt wird, dass den jüngsten und damit vorzeigbarsten Vertreter\*innen des Berufsstands Sympathie widerfährt.

Die Teilnahme an solchen Aktivitäten wurde erfolgreich während des Unterrichts und außerhalb des Unterrichts erprobt, kann aber auch während der Praktika durchgeführt werden, wobei der Vorteil des Alters ausgenutzt wird.

Das Ziel der **Lebendigen Bibliothek** besteht darin, Respekt vor den Menschenrechten und der Menschenwürde zu fördern, Aufmerksamkeit auf Diversität in all ihren Ausprägungen zu lenken und einen Dialog zwischen den Menschen anzuregen.

Die Teilnehmer\*innen bereiten sich mit einem Portfolio aus Fotos und Geschichten vor, um eine größere Wirkung zu erzielen. Bei dieser Methode wird eine kraftvolle Aussage übermittelt, indem "lebendige Fotografien" gezeigt werden, die von Mitgliedern benachteiligter, marginalisierter Gruppen aufgenommen wurden, die es nicht gewohnt sind, ihre Anliegen in einer öffentlichen Debatte vorzutragen.

Die Lebendige Bibliothek funktioniert wie eine gewöhnliche Bibliothek. Man erhält einen Ausweis, um Zutritt zum Lernraum zu erhalten, es gibt Bücherregale zum Stöbern, Bibliothekarinnen und Bibliothekare, die Bücher empfehlen können, die das eigene Leben

verändern könnten - sie ist also ein Ort, an dem man einfach man selbst sein und sich in das von selbst gewählte Buch vertiefen kann.

Der einfache Unterschied, der die Lebendige Bibliothek zu einer wunderbaren Erfahrung macht, besteht darin, dass die Bücher in den Regalen tatsächlich Menschen sind, die mit dem/der Leser\*in in einen persönlichen Dialog treten.

Für eine **pädagogische (oder formale) Debatte** werden ein Diskussionsthema, zwei Teams, Pro- und Kontraargumente und ein\*e Schiedsrichter\*in oder eine Jury benötigt, der/die analysiert und entscheidet, welche Seite überzeugender argumentiert hat. Die Teilnehmer\*innen können so erlernen/üben, ihre Meinung mit zutreffenden, korrekt strukturierten Argumenten auszudrücken.

Es ist ein bemerkenswerter Effekt, die Vorteile der Teamarbeit zu lernen und die Gewohnheit zu entwickeln, wie ein Profi zu diskutieren.

Die Diskussionsthemen müssen sorgfältig ausgewählt werden, möglichst den Wünschen aller Teilnehmer\*innen entsprechen oder wenigstens nicht von vornherein abgelehnt werden. Zudem sollten alle Teilnehmer\*innen Gelegenheit erhalten, ihre Meinung zu jedem Thema auszudrücken. Die erwarteten Ergebnisse beziehen sich auf die Tatsache, dass Selbstvertrauen und die Entwicklung persönlicher Fertigkeiten signifikante Verbesserungen nach sich ziehen.

**Teambuilding:** ist eine Methode der nicht-formalen Bildung, die darin besteht, über einen längeren Zeitraum (Tage) gemeinsame Aktionen durchzuführen, deren Ziele für jedes bereits gebildete Team zu erreichen sind und die dazu dienen, die zwischenmenschlichen Beziehungen zu stärken und das Bewusstsein für den Wert des Teams zu schärfen.

Zu den herausragenden Teambuildingmaßnahmen gehören:

1. Teambuilding im Rahmen von Sportveranstaltungen, vor allem in Jugendgruppen mit Aktivitäten im Freien (Rafting, Orientierung im Weltraum, Camps usw.). Hier geht es vor allem darum, Risiken einzugehen und Probleme gemeinsam zu lösen.
2. Teambuilding auf Grundlage neu entwickelter Fähigkeiten. Diese Maßnahme besteht in der Teilnahme an Workshops, im Rahmen derer spezifische Fertigkeiten erlernt werden sollen - Mediation, Konfliktmanagement, Konsensfähigkeit etc. Die Methode fördert ehrliche Kommunikation und die Diskussion über aktuelle Probleme.
3. Teambuilding auf Grundlage persönlicher Bewertung. Diese Methode besteht in der Anwendung psychometrischer Tests, die den Teammitgliedern helfen, sich selbst besser zu verstehen, sich der Unterschiede zwischen ihnen bewusst zu werden und ihr Verhalten an das ihrer Teammitglieder anzupassen.
4. Auf Problemlösung fokussiertes Teambuilding. Das Team kommt zusammen, um ein bestehendes massives Problem zu ermitteln und zu lösen. So können Stress und negative Emotionen am Arbeitsplatz beseitigt werden. Die Methode beinhaltet Brainstormingsitzungen, die die Hindernisse für den Erfolg des Teams ans Licht bringen.

Unabhängig von der gewählten nicht-formalen Bildungsmethode zur Vereinheitlichung der Ausbildung der Studierenden müssen die Praxisanleiter\*innen und die Ausbildungsverantwortlichen die Identifizierung alternativer und/oder ergänzender

Möglichkeiten der Motivation, die Vertrauensbildung, die Erhöhung des Grades der Beteiligung und die Optimierung der Kommunikation im Blick haben.

Alle zuvor beschriebenen Methoden der nicht-formalen Bildung spielen eine entscheidende Rolle bei der Harmonisierung zwischenmenschlicher Beziehungen, beim Kennenlernen der Teammitglieder, beim gegenseitigen Verstehen und bei der Verbesserung der Zusammenarbeit.

Die Rolle und der Zweck des TRIDENT-Projekts, im Rahmen dessen dieser Leitfaden erstellt wurde, bestand darin, die Methoden der guten pädagogischen Praxis (formal und nicht-formal) "auszulagern", weshalb die SAPSM jene Methoden hervorhob, die zwar zugänglich waren, aber nicht von externen Partnern vorgestellt wurden, obwohl diese sie sicherlich in der beschriebenen Form oder in einer an die institutionelle Besonderheit und/oder die verfolgten Ziele angepassten Variante anwandten.

### *Von der MRVT vorgeschlagene bewährte Praktiken*

#### **Hilfestellungen, um den Umsetzungsprozess von Polizeimaßnahmen besser zu verstehen (Anwendung von Ablaufdiagrammen zur Erläuterung des Ablaufs)**

Einige Praktikumsorte verwenden verschiedene Ablaufdiagramme, um den Studierenden den Prozess zu erläutern, wie Polizeimaßnahmen ablaufen, und ihnen das Erlernen derselben zu erleichtern. Diese Ablaufdiagramme beinhalten die korrekte und zielführende Abfolge, in der bestimmte Maßnahmen im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung umzusetzen sind.

Es hat sich erwiesen, dass die verschiedenen Ablauf- und Zeitdiagramme beim theoretischen Erlernen der Elemente bestimmter komplexer Maßnahmen erfolgreich angewandt werden können. Dies trifft insbesondere auf Studierende zu, denen es schwerfällt, systematisch zu denken und sich die Maßnahmen als aufeinander aufbauend vorzustellen.

Für ein besseres Verständnis sollten bei dieser theoretischen Präsentation zur Untermauerung visuelle Materialien (PowerPoint-Präsentationen, Lehrmaterialien, Kursbücher, Übungen) verwendet werden. Mithilfe von Ablaufdiagrammen können die Abläufe von Maßnahmen in Bezug zu der jeweiligen Situation als Einheit dargestellt werden. Die Studierenden visualisieren den Weg vom Anfangs- zum Endpunkt und können den Ablauf so leichter verstehen. Zusätzlich können in einigen Fällen mithilfe einer Gliederung der Maßnahme in Elemente, die jeweils als eigene Einheiten detailliert erläutert werden, Kausalzusammenhänge leicht veranschaulicht werden.

Mithilfe der Diagramme können zudem verschiedene Versionen leicht erklärt werden, was dann von Vorteil ist, wenn bei der praktischen Umsetzung der Maßnahme etwas nicht genauso abläuft, wie die Schulungsteilnehmenden es geplant hatten; es gibt immer die Möglichkeit, eine andere effektive Technik oder Taktik anzuwenden, um eine erfolgreiche Umsetzung zu erreichen.

Die angewandten Ablaufdiagramme enthalten nicht nur Teilhandlungen, sondern auch den zur Anwendung gehörenden gesetzlichen Rahmen.

## ***Von der HdP vorgeschlagene bewährte Praktiken***

In diesem Abschnitt erhalten Praxisanleiter\*innen Hinweise dazu, wie in der Praxis in verschiedenen Situationen zu verfahren ist. Diese Praxistipps sind Vorschläge, welche die Praxisanleiter\*innen an ihre Bedürfnisse anpassen können und sollten. Ein Grund hierfür ist, dass Führungspersönlichkeiten immer authentisch bleiben müssen. Das bedeutet, dass sie die Praxistipps auf ihre Situation und Persönlichkeit anwenden müssen.

### **1. Kommunikation**

Im Folgenden werden die beiden Kommunikationstechniken "3W-Technik" und "INA - aktives Zuhören" vorgestellt. Beide Techniken werden im Bachelorstudium sowie im Weiterbildungsprogramm des Hochschulstudiums gelehrt.

Mit diesen beiden Techniken können Anleiter\*innen ihre Gespräche gestalten.

#### **➤ 3W-Technik**

Sie umfasst die drei Ws Wahrnehmung, Wirkung und Wunsch.

Das dritte W, Wunsch, wird durch den Begriff Erwartung ersetzt. Anleiter\*innen haben ihren Angestellten (Studierenden) gegenüber eine Erwartungshaltung.

**Erstes W:** Der/die Anleiter\*in beschreibt in Ich-Botschaften, was er/sie wahrgenommen hat,

sei es ein Fehlverhalten, eine Verhaltensänderung oder ein beobachtetes Verhalten, das in einem Feedbackgespräch aufgegriffen werden kann. Hier sollte weder geurteilt noch bewertet werden.

**Zweites W:** Hier wird die Wirkung beschrieben, die das Verhalten bei einem/einer Vorgesetzten auslöst.

#### **Übergang zu INA (Interesse, Nachfrage, Aufgreifen)**

Nun lenkt der/die Anleiter\*in das Gespräch mithilfe einer Frage zurück zum/zur Angestellten (Studierenden), der/die dann die Gelegenheit hat, sich selbst oder sein/ihr Verhalten zu erklären. Der/die Anleiter\*in zeigt eine offene Haltung und widmet dem Gespräch seine/ihre volle Aufmerksamkeit. Er/sie stellt Verständnisfragen und signalisiert dem/der Studierenden, dass er/sie gehört wird. Nun wird das dritte W (Wunsch bzw. Erwartung) aufgegriffen.

**Drittes W:** Abhängig von der Erklärung des/der Angestellten wird eine Einigung oder ein Kompromiss zwischen Angestelltem bzw. Angestellter und Leiter\*in gefunden. Oder eine Vereinbarung wird geschlossen. Es ist wichtig, dass Gespräche mit Anleiterinnen und Anleitern auf eine dieser Arten oder mit einer Aneinanderreihung dieser Optionen beendet werden, damit die Gespräche ein klares Ergebnis haben.

### **2. Didaktik**

Die wissenschaftliche Disziplin des Lehrens und Lernens - in diesem Abschnitt werden verschiedene Punkte zusammengefasst, z. B. das Erkennen von Lerntypen, welche Aspekte und Mittel beim Wissenstransfer eingebracht und wie Studierende unterstützt werden können.

Um Wissen erfolgreich vermitteln zu können, ist es wichtig zu wissen, welcher Lerntyp der/die Studierende ist. Manche Studierende kennen ihren Lerntyp bereits. Sollte dies nicht der Fall sein, fragt der/die Praxisanleiter\*in, wie er/sie für gewöhnlich lernt. Hieraus kann der Lerntyp (die bevorzugte Art des Lernens) abgeleitet werden.

Sobald der Lerntyp ermittelt ist, kann die Unterstützung entsprechend ausgerichtet werden. Hierbei kann eine Vielzahl von Materialien eingesetzt werden. Auf dem Bildungsserver

liegen unter anderem Lehrmaterialien, Lernvideos und Checklisten zur Praxisanleitung, die verwendet werden können. Das Anfragen- und Informationssystem kann dazu verwendet werden, verschiedene Fallkonstellationen vorzustellen.

Die Studierenden sollten auch zum selbstorganisierten Lernen angeleitet werden. Die Studierenden können die Antworten zu Fragen, die bei der Fallbetrachtung aufkommen, selbst nachlesen und so Antworten finden.

Die Studierenden können allein nachschlagen und Aufgaben erarbeiten. Die Ergebnisse sollten im Anschluss gemeinsam diskutiert werden. In diesem Zusammenhang können Verständnisfragen gestellt werden; außerdem sollten die Studierenden Feedback zur Qualität ihrer Ausarbeitung erhalten.

Es sollte darauf geachtet werden, dass die Ausarbeitungen nicht nur von einem Standpunkt aus beurteilt werden, sondern dass dabei so viele Disziplinen wie möglich miteinbezogen werden. Auf diese Weise wird das angeeignete Wissen miteinander verknüpft, was zu vernetztem Lernen und Denken führt.

Grundsätzlich sollten die Aufgaben zu den Modulzielen passen und von den Studierenden selbstständig umgesetzt werden. Wenn möglich, sollte die Theorie immer mit der Praxis verknüpft werden. Aufgaben, die mehrfach ausgeführt werden, sollen das vermittelte Wissen festigen und den Studierenden Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten geben.

### **3. Bindung**

Die Identifizierung mit und das Gefühl der Bindung an die Polizeiorganisation werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Während des Praktikums kommen Studierende zum ersten Mal mit dem echten Alltagsleben eines Polizisten oder einer Polizistin in Kontakt. Während des Studiums findet die Sozialisierung der Studierenden hauptsächlich in praktischen Übungen statt.

Wie kann eine Bindung erreicht werden? Es gibt verschiedene Bausteine, die einen Einfluss auf die Bindung haben. Hierzu gehören gute Rahmenbedingungen wie Ausstattung, Arbeitsumfeld und Team. In der Praxis bedeutet dies, dass die notwendigen Maßnahmen schon erfolgt sein müssen, bevor die Studierenden kommen. Wurde die SAP-Nummer an die Praktikumsdienststelle weitergegeben? Sind die FEM (Führungs- und Einsatzmittel) wie Waffen etc. bereits verfügbar? Gibt es Schlüssel für Spind und Waffenschrank? So wird den Studierenden gezeigt, dass man sich um sie kümmert, noch bevor das Praktikum begonnen hat. So fühlen sie sich direkt willkommen. Zu einem guten Praktikumsbeginn gehört ein Einführungsgespräch, wie weiter oben bereits beschrieben.

Wenn die Studierenden in das Team eingebunden werden und sich als Teil davon fühlen, waren Integration und Identifizierung erfolgreich. Ausbildungsverantwortliche spielen eine besondere Rolle: Sie sind die ersten Ansprechpersonen der Studierenden, weshalb es besonders wichtig ist, dass sie zu ihnen eine Beziehung aufbauen. Wenn Ausbildungsverantwortliche empathisch sind und auf Fehler der Studierenden reagieren und einen positiven Umgang damit zeigen, entwickelt sich eine Beziehung. Dies führt dazu, dass die Studierenden sie sich zum Vorbild nehmen und viele Dinge und Verhaltensweisen von ihnen erlernen. Ausbildungsverantwortliche müssen sich dessen bewusst sein und als Vorbilder handeln.

Um sich mit der Organisation zu identifizieren, muss den Studierenden die Bedeutung ihrer Arbeitsaufgaben klar kommuniziert werden. Erklären die Ausbildungsverantwortlichen den Hintergrund getroffener Maßnahmen? Erklären sie, warum eine Maßnahme erfolgt, was die

Folge der Maßnahme ist und was passieren würde, wenn die Maßnahme nicht ergriffen werden würde?

Wenn die Ziele hinter einer Maßnahme klar sind, ist es einfach, sich mit der Organisation und ihren Aufgaben zu identifizieren.

Zusammengefasst: Fühlen sich die Studierenden wohl, verstehen sie die ihnen gestellten Aufgaben und hat ihr\*e Praxisanleiter\*in ein offenes Ohr für sie und ist für sie da, so entsteht bei den Studierenden ein Zugehörigkeitsgefühl zur Polizeiorganisation.

#### **4. Interkulturelle Kompetenz, Diversität**

Im Polizeiberuf begegnen einem Menschen aus allen Schichten, mit verschiedenen ethnischen Hintergründen und Lebensstilen.

Um das Prinzip der Gleichheit aufrechtzuerhalten, ist es notwendig, dass alle Personen, mit denen die Polizei in Kontakt kommt, unvoreingenommen behandelt werden.

Für Praxisanleiter\*innen bedeutet dies, dass sie den Studierenden die Vielfalt der Gesellschaft zeigen und einen von Akzeptanz, Toleranz und Respekt geprägten Umgang vermitteln und vorleben müssen.

#### **5. Grenzerfahrungen von Tod und Gewalt**

Während ihres Praktikums werden Studierende mit Tod und Gewalt konfrontiert.

Tod, sei es als Folge eines Unfalls oder eines Selbstmords, ist Teil der täglichen Polizeiarbeit. Mit solchen Fällen muss professionell und respektvoll umgegangen werden.

Für viele Studierende ist es das erste Mal, dass sie eine Leiche sehen. In diesen Situationen ist es besonders wichtig, auf die Studierenden zu achten, sie zu fragen, wie es ihnen geht, und ihnen Hilfe anzubieten. Hier geht es vor allem darum, ein offenes Ohr zu haben und die Studierenden reden zu lassen.

Im weiteren Verlauf des Praktikums ist es wichtig, die Studierenden immer wieder zu fragen, wie sie das Erlebte verarbeiten.

In der Polizeidienststelle gibt es verschiedene Kontaktpersonen, die in belastenden Situationen Hilfe bieten können und speziell für solche Fälle ausgebildet sind. Dies wären die sozialen Ansprechpartner, Sozialberatung, Seelsorger, KIT-Pol (KIT POL Kriseninterventionsteam - in herausragenden Situationen, in denen eine Betreuung von Opfern, den Angehörigen von Opfern oder Einsatzkräften durch die erlebten Ereignisse erforderlich ist). KIT Pol bietet einen Bereitschaftsdienst rund um die Uhr an 365 Tagen pro Jahr. KIT Pol setzt sich aus speziell geschulten Polizeibeamt\*innen, Psycholog\*innen, Sozialarbeiter\*innen und Seelsorger\*innen zusammen, die in solchen Fällen auch direkt benachrichtigt werden können. Es ist wichtig, den Studierenden zu vermitteln, dass es ein Zeichen von Professionalität ist, sich Hilfe zu suchen.

Gewalt kann ebenfalls zu Belastungen führen. Die Auslöser können verschiedene Ursachen haben, die Gewalt kann sich gegen Opfer von Verbrechen richten, aber auch gegen die Notfalleinsatzkräfte. Das Erleben von Gewalt gegen die eigene Person kann ebenfalls zu Belastungen führen.

Genau wie bei Todesermittlungen müssen auch hier die Studierenden auf die bestehenden Hilfsangebote hingewiesen werden. Sollte dies nicht ausreichen, müssen geeignete Ansprechpersonen kontaktiert werden, wie oben bereits beschrieben.

Es ist die Aufgabe eines jeden Leiters und einer jeden Leiterin, auf Veränderungen seiner/ihrer Angestellten zu achten und bei Bedarf für geeignete Hilfe zu sorgen. Es ist auch wichtig, dass Leiter\*innen wissen, wie weitreichend ihre eigene Kompetenz in diesem Bereich ist. Gleichzeitig ist es auch wichtig, die eigenen Grenzen zu kennen und sich nicht selbst damit zu überlasten, sondern den Fall rechtzeitig an ausgebildete Fachkräfte weiterzugeben.

## **6. Fehlzeiten**

Wenn es im Laufe des Praktikums zu Fehlzeiten kommt, stellt sich die Frage, ob die Lernziele dennoch erreicht werden können. Hier muss jeder Fall einzeln betrachtet werden.

Aufgrund der Kürze des Praktikums ist ein einwöchiges Fehlen noch vertretbar. In Einzelfällen und abhängig von der Leistung des/der Studierenden kann es zu diesem Zeitpunkt jedoch schon nötig sein, Kontakt zum Bereich Berufspraktische Studien aufzunehmen.

Wenn die Fehlzeit zwei Wochen (zehn Arbeitstage) beträgt, wird das Praktikum normalerweise abgebrochen. Die Studierenden werden im entsprechenden Modul des nächsten Studiengangs wieder einsteigen. Ist dies absehbar, muss der Bereich Berufspraktische Studien zeitnah informiert werden, um das weitere Vorgehen abzusprechen.

## **7. Umgang mit schwierigen Studierenden**

Im Grunde genommen geht es immer um ein Fehlverhalten. Dieses kann durch schlechtes Sozialverhalten, eine mangelnde Arbeitsethik oder schlechte Arbeitsergebnisse gekennzeichnet sein.

Wenn ein Fehlverhalten festgestellt wird, muss es direkt angesprochen werden (korrigierendes Gespräch).

Die Vorbereitung des Gesprächs besteht darin, den Verlauf des Gesprächs vorab in Gedanken durchzuspielen und sich einen gemeinsamen Nenner zu überlegen. In den Gesprächsnotizen sollten die eigenen Argumente und ersten Gedanken festgehalten werden, wie das Gespräch enden sollte (Kompromiss, Vereinbarung, Einigung). Vereinbaren Sie gegebenenfalls einen Termin für ein weiteres Gespräch, um zu prüfen, ob der Kompromiss, die Vereinbarung oder die Anweisung eingehalten wurde. Dies hängt auch von der Tragweite des Fehlverhaltens ab.

Wenn Praxisanleiter\*innen keine Vorerfahrung mit Personalführung haben, ist es ratsam, sich vorab Hilfe oder Beratung zu suchen und die weiteren Maßnahmen mit dem/der Dienstgruppenleiter\*in oder dem/der Dienststellenleiter\*in abzustimmen.

Die Ausbildungsverantwortlichen können ebenfalls als Berater\*innen hinzugezogen werden. Ein gemeinsamer Rahmen sollte festgelegt werden, wann oder in welchen Fällen die Ausbildungsverantwortlichen hinzuzuziehen sind.

Für die Durchführung des Gesprächs werden die Kommunikationstechniken 3W und INA verwendet.

## ONLINEBILDUNGSPLATTFORMEN

Während des Praktikums in Strafverfolgungsbehörden werden Studierende mit der dort stattfindenden Arbeit vertraut gemacht hat, sie nehmen am Arbeitsalltag teil und erledigen die ihnen von ihren Praxisanleiter\*innen gestellten Aufgaben unter Anleitung, aber selbstständig.

Um sich das theoretische wie praktische Wissen anzueignen, das für die erfolgreiche Ausführung der Aufgaben benötigt wird, können die Studierenden auf die folgenden Onlineplattformen und Datenbanken zugreifen:

### *Von der HdP verwendete Plattformen*

- **Bildungsserver:** Alle Mitarbeitenden der rheinland-pfälzischen Polizei haben Zugriff auf die Inhalte des Bildungsservers. Auf dem Bildungsserver befinden sich ca. 350 Kurse; hierbei handelt es sich um Aus- und Weiterbildungskurse, die von der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz angeboten werden. Die Lernmaterialien für die Aus- und Weiterbildungskurse werden bei den entsprechenden Kursen hinterlegt. Die Lernmaterialien bestehen aus verschiedenen Lernangeboten wie den verwendeten Lehrmaterialien (PDFs, PowerPoint-Präsentation etc.), Übungen, Fallstudien, Checklisten, Lernzielkontrollen, SAFER, Onlineschulungen, Lernvideos, Rechtsverordnungen etc. Die an den Lerninhalt angepassten und auf dem Bildungsserver verfügbaren Materialien können in das Praktikum eingebunden werden.
- **Mobiles Arbeiten (Moab):** Moab steht für Mobiles Arbeiten. Es erlaubt Polizistinnen und Polizisten, ihre Arbeit im Außendienst oder im Einsatzfahrzeug zu erledigen. Jede\*r Polizist\*in im Außendienst ist ausgestattet mit einem Arbeitssmartphone, auf dem das Verarbeitungssystem der Polizei sowie die gebräuchlichsten Such- und Analysesysteme installiert sind. Studierende lernen, wie die mobile Version des Verarbeitungssystems der Polizei verwendet wird.
- **PC und Software:** Während des Praktikums wird eine Vielzahl an Werkzeugen verwendet, die für den Umgang mit Einsatzlagen benötigt werden. Ein sicherer Umgang mit dem Verarbeitungssystem der Polizei und den Such- und Analysesystemen ist in unserer digitalen Welt von essenzieller Bedeutung.

Nur Mitarbeitende der rheinland-pfälzischen Polizei haben Zugriff auf die Inhalte des Bildungsservers und die anderen genannten Systeme.

### *Von der MRVT verwendete Onlineplattformen*

- **MRVT ILIAS.** Die kompletten Schulungsunterlagen der derzeit an der Schule bestehenden Ausbildungsformen, die Materialien für Zusatzausbildungen und verwandte Praxis- und Beurteilungstests können auf der von der Law Enforcement School of Miskolc betriebenen Plattform ILIAS gefunden werden.
- **MRVT TEAMS.** Hierbei handelt es sich um eine von der Law Enforcement School of Miskolc betriebene Microsoft Teams-Plattform, deren Hauptfunktion in

der Übertragung digitaler Lernmaterialien an die Studierenden besteht. Gleichzeitig ist sie die Hauptoberfläche für das Fernstudium.

### ***Von der SAPSM betriebene Onlineplattformen/-werkzeuge***

- **Trident-Plattform:** Hierbei handelt es sich um eine Bildungsplattform für die Bildungseinrichtungen, die den Strukturen für Verteidigung, Öffentliche Ordnung und Nationale Sicherheit<sup>3</sup> zugeordnet sind. Die Plattform bietet Praxisanleiter\*innen und Studierenden Zugang zu Lernmaterialien (zur Klassenorganisation, zum Hochladen von Literatur, zum Durchführen von Onlinetests). Durch moderne Werkzeuge, die an die besonderen Bedürfnisse der Bildungseinrichtungen angepasst wurden, wird so der Bildungsprozess unterstützt. Die Plattform ist über die Adresse [www.tridentproject.eu](http://www.tridentproject.eu) erreichbar.
- **Fast:** Hierbei handelt es sich um ein digitales Werkzeug<sup>4</sup>, das sowohl Bildungsanbietern als auch jenen, die verlässliche Beurteilungen von Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb oder außerhalb des Systems für Verteidigung, Öffentliche Ordnung und Nationale Sicherheit durchführen möchten, zur Verfügung steht. Die Software stellt die Glaubwürdigkeit von Offline-Evaluationen sicher, indem sie die Möglichkeit bietet, automatische Rasterfragebögen zu erstellen und auszuwerten (der Zugang erfolgt nach Eingabe von Nutzernamen und Passwörtern über die Website <http://docker.holisun.com:8181/dashboard>).

---

<sup>3</sup> Die Plattform wurde im Rahmen des Projekts "Guiding the guide - a European approach of police internship" mit der Projektnummer 2020-1-RO01-KA202-080136 (Projekt TRIDENT) entwickelt, das durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union finanziert wird (Fördersumme: 257.000 EUR).

<sup>4</sup> Das FAST-Projekt "Innovative assessments tools and practices for formal education processes for Defence and Public Order Educational Sector enhances" mit der Projektnummer 2020-1-RO01-KA226-VET-095380 wird durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union finanziert (Fördersumme: 142.000 EUR).

# GEMEINSAM ERSTELLTE PÄDAGOGISCHE FALLSTUDIEN

## SICHERHEITSMABNAHMEN

### Auffinden einer bewusstlosen Person an einem öffentlichen Ort

#### Fallstudienbeschreibung

##### *Ort:*

Öffentlicher Ort vor der Nagyvárad (Oradea)-Straße 4-6 (die Straße ist leer; zum Zeitpunkt der Maßnahme ist außer dem/der Melder\*in niemand zu sehen).

##### *Kontext:*

Die eintreffende Streife ist zu Fuß auf der Nagyvárad-Straße unterwegs.

##### *Ereignis:*

Eine Person nähert sich der eintreffenden Streife und gibt an, dass ein Mann sich plötzlich an die Brust gefasst hat und dann in einem Park auf einem öffentlichen Platz vor der Nagyvárad-Straße 10 zusammengebrochen ist.

##### *Ergriffene Maßnahmen:*

- Die eintreffende Beamtin/der eintreffende Beamte begibt sich zu der Person und überprüft die Vitalfunktionen (Ansprache und Prüfung von Atmung und Puls). Er/Sie stellt weder Atmung noch Puls fest.
- Er/sie beginnt mit Wiederbelebensmaßnahmen (in Form einer Herzdruckmassage).
- Der zweite Beamte/die zweite Beamtin verständigt den Notarzt (gleichzeitig wird die Wiederbelebung nach Anweisungen des Rettungsdienstes fortgesetzt).
- Der zweite Beamte/die zweite Beamtin leitet mit dem/der Melder\*in gemäß der spezifischen Gesetzgebung (Begrüßung, Vorstellung) polizeiliche Maßnahmen ein.
- Er/sie stellt die Identität fest (Identitätsfeststellung, Überprüfung der Person auf ausstehende Haftbefehle und in der SIS).
- Der/die Melder\*in schildert die Fakten (Wann er/sie was wo vorgefunden hat, ob er/sie jemanden in der Nähe gesehen hat).
- Der zweite Beamte/die zweite Beamtin hält die geschilderten Fakten fest.
- Die beiden Beamt\*innen wechseln sich mit den Wiederbelebensmaßnahmen ab, bis der Notarzt eintrifft.
- Die bewusstlose Person wird dem eintreffenden Notarzt übergeben. Anschließend wird der Tatort bis zum Ende der Maßnahme gesichert und es erfolgt ein Bericht über die festgestellten Fakten und die getroffenen Maßnahmen.

##### *Vom Notarzt getroffene Maßnahmen:*

Der Notarzt leitet die Wiederbelebung an und übernimmt die Wiederbelebung. Ist die Person stabil, erfolgt der Abtransport.

*Maßnahmen auf der Dienststelle nach Verlassen des Tatorts:*

Er/Sie erstattet seinem/ihrer Vorgesetzten unmittelbar im Anschluss schriftlich über die getroffenen Maßnahmen Bericht und liefert eine treffende Beschreibung des Ortes, der zeitlichen Umstände und der ergriffenen Sicherungsmaßnahmen.

*Verwendete Ausstattung/Technik:*

- **Zur Erstellung:** 360° Camera Insta360 One X2.
- **Zur Visualisierung:**
  - VR/3600 Glasses Oculus Quest 2;
  - Desktop 2D mit der Möglichkeit der 360° Bildbewegung - jedes Gerät, das Filme und TV App Player für Windows oder VLC Player (auch andere Player) anzeigen kann.

**Link zur Visualisierung der Fallstudie:**

<https://tridentproject.eu/>

## **OBJEKTFUND**

**Eine Person findet Substanzen, bei denen es sich wahrscheinlich um BTM handelt**

### **Fallstudienbeschreibung**

*Ort:*

Öffentlicher Ort vor der Nagyvárad (Oradea)-Straße 4-6 (die Straße ist leer; zum Zeitpunkt der Maßnahme ist außer dem/der Melder\*in niemand zu sehen).

*Kontext:*

Die eintreffende Streife ist zu Fuß auf der Nagyvárad-Straße unterwegs.

*Ereignis:*

Eine Person nähert sich der eintreffenden Streife und gibt an, auf einer Bank in einem Park auf einem öffentlichen Platz vor der Nagyvárad-Straße 12 eine schwarze Sporttasche gefunden zu haben. Er/Sie gibt außerdem an, die Tasche nicht berührt und sich ihr nicht genähert zu haben, da er/sie keine Kenntnis des Inhalts hatte.

*Ergriffene Maßnahmen:*

- Die eintreffende Streife leitet mit dem/der Melderin gemäß der spezifischen Gesetzgebung (Begrüßung, Vorstellung) polizeiliche Maßnahmen ein.
- Der/die Melder\*in gibt an, dass wenige Minuten vor dem Notruf ein junger Mann neben der Tasche auf der Bank saß (er/sie in der Lage bei Bedarf eine Beschreibung zu liefern) und rauchte. Als er die eintreffende Streife bemerkte, schämte er sich für sein Verhalten, verließ den Ort fluchtartig und ließ die Tasche zurück.
- Der eintreffende Beamte/die eintreffende Beamtin hält die geschilderten Fakten fest.

- Er/Sie prüft vorsichtig die gefundene Tasche und findet darin ca. 0,5 kg getrocknete Pflanzenreste (in zwei Plastikbeuteln findet er/sie eine Substanz, bei der es sich vermutlich um BTM handelt).
- Er/sie meldet sich unverzüglich bei seinem/ihrem Vorgesetzten und macht genaue Angaben zu Ort, Zeit und der gefundenen drogenverdächtigen Substanz.
- Er/sie stellt die Identität des Melders/der Melderin fest (Identitätsfeststellung, Überprüfung der Person auf ausstehende Haftbefehle und in der SIS).
- Er/Sie hält die Charakteristika des gefundenen Pakets fest.
- Er/Sie sichert den Tatort und hält unautorisierte Personen fern.
- Er/Sie nimmt die Daten auf und sucht Zeuginnen/Zeugen in der Nähe des Tatorts, um weitere Informationen zusammenzutragen.
- Er/Sie übergibt den Tatort der KTU und meldet die Sachlage und die vor Ort ergriffenen Maßnahmen.
- Er/Sie fährt gemäß den Anweisungen des Leiters der KTU mit den Sicherungsmaßnahmen fort, bis der Vorgang abgeschlossen ist.

*Von der KTU ergriffene Maßnahmen:*

- Befragung des den Tatort sichernden Beamten/ der Beamtin hinsichtlich der Ereignisse.
- Befragung des Melders/der Melderin zu seinen/ihren Beobachtungen.
- Tatortsicherung. Durchsuchung des Gepäckstücks (Konfiszierung der Tasche und der mutmaßlichen BTM). Untersuchung des Tatorts (Das Team stellt mehrere Zigarettenstummel nahe der Bank und Fußabdrücke in der feuchten Erde fest.).
- Datenerhebung und Suche nach Zeugen.
- Abschluss der Untersuchung und Verlassen des Tatorts.

*Maßnahmen auf der Dienststelle nach Verlassen des Tatorts:*

Er/Sie erstellt sofort einen schriftlichen Bericht für den Vorgesetzten/die Vorgesetzte zum Hintergrund der Maßnahme und beschreibt detailliert den Ort, die zeitlichen Zusammenhänge und die gefundenen Gegenstände sowie die Daten des Melders/der Melderin, die ergriffenen polizeilichen Maßnahmen und seine/ihre Maßnahmen bei der Tatortsicherung.

**Verwendete Ausstattung/Technik:**

- **Zur Erstellung:** 360° camera Insta360 One X2.
- **Zur Visualisierung:**
  - VR/3600 Glasses Oculus Quest 2;
  - Desktop 2D mit der Möglichkeit der 360° Bildbewegung - jedes Gerät, das Filme und TV App Player für Windows oder VLC Player (auch andere Player) anzeigen kann.

**Link zur Visualisierung der Fallstudie:**

<https://tridentproject.eu/>

## **REDAKTIONSTEAM**

### **SEPTIMIU MURESAN POLICE SCHOOL CLUJ-NAPOCA, RUMÄNIEN**

Koordinator:

Dr. Liviu-Gabriel DUMITRU

Expert\*innen:

Dr. Alina-Viorica RAUS

Dr. Adrian-Sorin MARIAN

Mihaiela SIMU

Carmen MOLDOVAN

Georgian STANCIU

### **HOCHSCHULE DER POLIZEI RHEINLAND-PFALZ, GERMANY**

Koordinator:

Peter PELZER

Expert\*innen:

Thomas BAADTE

Florian BAUM

Christian BLESER

Isabelle FIEDLER

Simon GILMOUR

Timo KLEIN

Thomas SAUER

Ralf SCHEIT

Markus WAGNER

### **MISKOLCI RENDVÉDELMI TECHNIKUM, UNGARN**

Koordinator:

Melinda KEREK

Expert\*innen:

László LÖVEI

József STIRMINSZKI

István FÓNAGY

Ágnes BALOGHNÉ KANYÓ

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

3W - Wahrnehmung - Wirkung - Wunsch;  
DGPMB - Polizeigeneraldirektion Bucharest;  
DMRU- Ungarische Abteilung für Personalmanagement;  
FEM - Führungs- und Einsatzmittel;  
HdP - Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz;  
IGPR - Rumänische Generalpolizeiinspektion;  
INA - Interesse, Nachfrage, Aufgreifen  
IPJ- Bezirkspolizeiinspektion;  
KIT-Pol - Kriseninterventionsteam;  
MAI- Ministerium für Innere Angelegenheiten;  
MRVT - Miskolci Rendvédelmi Tehnickum / Technical School for Public Order Miskolc;  
SAPSM - "Septimiu Muresan" Police School Cluj-Napoca;  
SAPVLC - "Vasile Lascăr" Police School Câmpina;  
TSP - Praxisanleiter\*in Polizeiausbildung;  
URI - Einheiten von Lernergebnissen.

## ANHÄNGE

*Anhang 1 - Spezifische Anlagen der SAPSM für Praxisanleiter\*innen (rumänische Sprache)*

*Anhang 2 Praktikumsleitfaden für Ausbildungsverantwortliche und Praxisanleiter\*innen auf Ebene der HdP (deutsche Sprache)*

*Anhang 3 - Spezifische Aspekte MRVT (ungarische Sprache)*

### **ANMERKUNG:**

**Die Anhänge 1-3 wurden für die jeweilige Institution erstellt und sind gemäß interner Vorgaben für Interessierte abrufbar.**