
KOMPETENZENTWICKLUNG DER ZUKÜNFTIGEN POLIZEIBEAMTEN FÜR ERFOLGREICHES KOMMUNIZIEREN ZWISCHEN DEN KULTUREN

Giedrė Paurienė

*Mykolo Romerio universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedra
Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas
Telefonas (8 37) 303664
El.paštas:paurienee@mruni.eu*

Annotation. In diesem Artikel wird interkulturelle Kompetenzentwicklung der zukünftigen Polizeibeamten besprochen. Die Polizei hat in ihrem Alltag mit den unterschiedlichsten Menschen zu tun und trotz ihrer verschiedenen sozialen Positionen sollen die Polizeibeamten von ihnen als vertrauenswürdig, verlässlich und als gerecht und professionell wahrgenommen werden. Wird die Kommunikation erfolgreich sein oder nicht, hängt natürlich von einer Situation ab, als auch von dem Maß der Professionalität des Polizeibeamten. Dies impliziert für den Beamten die Erstellung eines interkulturellen Kompetenzprofils. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die Befragung der Auszubildenden der Mykolas Romeris Universität in Bezug auf ihre Selbsteinschätzung der eigenen interkulturellen Kompetenzentwicklung. Zunächst werden die Theorieelemente der interkultureller Kompetenz dargestellt. Im praktischen Teil wird versucht, die Ergebnisse des eigens erstellten und durchgeführten Fragebogens zum Thema der Feststellung interkultureller Kompetenzentwicklung darzustellen.

Schlüsselwörter: Polizeibeamte, interkulturelle Kompetenz, Kompetenzentwicklung, Kommunizieren.

EINLEITUNG

Vernetzung und Verbindung der Länder und der Kontakt der Bewohner untereinander nehmen immer zu. Und das passiert nicht nur innerhalb Europas. Es werden die kulturellen Unterschiede immer deutlicher. In Zeiten der so rasch voranschreitenden Globalisierung ist es im Berufsleben, besonders wichtig sich interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation anzueignen, da die Anzahl an interkulturellen Begegnungen stetig steigt.¹

Die Anforderungen, auf die sich die Polizei professionell einstellen muss, ergeben sich aus verschiedenen Situationen, in denen die Polizei handeln muss. Im Einzelnen sind zu nennen: der Kontakt von Beamten mit einzelnen Bürgern (Aktivitäten wie z.B. Kontrollieren, Ermitteln, Vernehmen, Verfolgen, Prävention usw.); das Verhältnis der Polizeibehörde zu Minderheitengruppen sowie zu den ethnischen und religiösen Communities; das

¹ Heringer, H. J. Interkulturelle Kompetenz. Tübingen: Francke, 2012, S. 7.

Erscheinungsbild der Polizei in der politischen Öffentlichkeit und bei den verschiedenen ethnischen und religiösen Communities.

Smalskys (2008) analysierte Kompetenzen - und Qualifikationswicklungsfragen der litauischen Polizei. Er behauptete, dass die Ausbildung der Polizei als Konzept „Polizeitätigkeit als soziale Dienstleistung für Bürger“ ausgerichtet sein kann und sollte.² Es ist wichtig, eine Antwort auf die Frage zu finden, wie man eine interkulturelle Kompetenz der Auszubildenden für Polizeidienst zu fördern kann. Welche Lernfelder (Themen usw.) müssen wir besetzen, um die notwendigen Kompetenzen aufzubauen? Wie beurteilen die zukünftigen Polizisten selbst den Nutz bestimmtes Faches zur interkulturellen Kompetenzentwicklung?

Ein Großteil der jetzigen Polizeibeamten in Litauen ist mit der Thematik interkulturelles Kompetenz bislang kaum oder noch gar nicht konfrontiert worden. Man vertraut immer noch vor allem auf Sprachkenntnisse zur Vorbereitung internationaler Kontakte. Wenn Probleme auftauchen, fehlt das Wissen über geeignete Bewältigungsstrategien oder präventive Maßnahmen.

Über die Wissensvermittlung, die Reflexionsfähigkeit und die Leitbilder der Polizei hinaus, ist es notwendig durch spezifische Bildungstrainings die Kompetenzen der Polizei zu stärken. Dadurch schafft man die Grundlage für die Fähigkeit, auf Menschen unterschiedlicher Herkunft, Stellung, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen einzugehen. Ziel sollte es sein, Menschlichkeit zu fördern, ohne von polizeilichen Pflichten abzuhalten.³

Vor diesem Hintergrund wurde am Studiumsprogramm *Polizeitätigkeit* der Mykolas Romeris Universität ein Fach *Interkulturelle Kommunikation* entwickelt, das den Bedürfnissen dieser Zielgruppe entgegenkommt. Dieses Fach soll vor allem für kulturelle Unterschiede und für die Notwendigkeit adäquater Vorbereitung auf Kontakte mit Ausländern sensibilisieren und zur Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils beitragen.

Problematische Einsatzfelder und dienstliche Kontakte zu Ausländern erfordern angemessene Einstellungen und Wertorientierungen, deshalb gilt es insbesondere durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen entgegenzusteuern. Die Ausprägung eines ethischen Bewusstseins, sowie ein kontinuierlicher Lernprozess sollten Ziele von Ausbildung, Bildung und Konzepten sein. Die Vermittlung von Wissen, sowie interkulturelle Bildung können

² Smalskys V. Policijos personalo rengimo šiuolaikinės kryptys. Viešoji politika ir administravimas. Nr. 23. 2008.S. 88-89.

³ Hücker F. Polizeibeamte und die Achtung der Menschenrechte: ethische und interkulturelle Dimensionen polizeilichen Handelns. Villingen-Schwenningen: Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei, 2000, S. 69.

dabei helfen spezifische Wertorientierungen zu stabilisieren, gegebenenfalls „falsche“ Orientierungen zu korrigieren oder zu revidieren und somit die für den Polizeidienst erforderliche und angemessene Verhaltensausrichtung bewirken.⁴

Aber es ist auch nicht zu vergessen, dass der Erwerb von interkultureller Kompetenz ein lebenslanger komplexer Lernprozess ist, welcher durch kulturelle Begegnungen und den daraus resultierenden Erfahrungen beschleunigt und bereichert werden kann.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Kompetenzentwicklung der zukünftigen Polizeibeamten zum erfolgreichen Kommunizieren zwischen den Kulturen festzustellen.

Zum Ziel der Untersuchung führen **folgende Aufgaben**:

1. Theorieelemente der interkultureller Kompetenz darzustellen.
2. Beitrag des Studiumsfaches *Interkulturelle Kommunikation* zur Erstellung eines interkulturellen Kompetenzprofils der zukünftigen Polizeibeamten festzustellen.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Selbsteinschätzung der interkulturellen Kompetenzentwicklung von zukünftigen Polizeibeamten. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die Befragung der Studenten der Fakultät für Öffentliche Sicherheit der Mykolas Romeris Universität in Bezug auf ihre Selbsteinschätzung der eigenen interkulturellen Kompetenzentwicklung.

Untersuchungsmethoden der vorliegenden Arbeit: theoretische Methode - vergleichende Analyse der wissenschaftlichen Literatur, empirische Methode - fünffachgestufte Likert-Skala - ein Verfahren zur Messung persönlicher Einstellungen zur Erstellung eines interkulturellen Kompetenzprofils, die mittels Items abgefragt werden.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ: THEORIEELEMENTE

Kompetenz wird im römischen Recht als die Eignung zur Amtsausübung, die Zuständigkeit beschrieben. Kompetenz ist die Fähigkeit zu qualifiziertem, d.h. bewusstem, von Wissen und Urteilen geleitetem Handeln. Kompetenz wird durch die Aufgabe, das Handlungsfeld und die persönliche, fachliche, soziale Eignung der Person bestimmt.

Der zu untersuchende Gegenstand für den Fragebogen, ist die interkulturelle Kompetenz. Daher behandelt dieses Kapitel ausführlich die interkulturelle Kompetenz und deren Teilkompetenzen.

⁴Ibid. S.7.

Interkulturelle Kompetenz oder Handlungskompetenz ist nicht eindeutig definiert. Dies hängt auch von der jeweiligen Forschungsrichtung und Betrachtungsweise ab. Interkulturelle Kompetenz, lässt sich definatorisch in Anlehnung an Grosch/Groß/Leenen folgendermaßen formulieren: „*Interkulturelle Kompetenz ist ein „set“ von Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll zu handel.*“⁵ Im Allgemeinen lässt sich Interkulturelle Kompetenz als das „*Maß an Effektivität bezüglich der Erreichung des Handlungsziels sowie einer Angemessenheit der Handlung bezüglich kultureller Erwartungen der Interaktionspartner*“⁶ in kulturellen Überschneidungssituationen beschreiben. Einfacher gesagt: Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit sich in andere Sichtweisen hineinversetzen und diese akzeptieren zukönnen.

ErlI und Gymnich (2014) unterscheiden drei Teilkompetenzen (Abb. 1), die freilich – im Erwerb wie auch in der Anwendung in konkreten Interaktionen – in enger Wechselwirkung miteinander stehen und die auch in sich wieder komplex sind. Die drei dynamischem Zusammenspiel wirkenden Teilkompetenzen interkultureller Kompetenz sind (1) die kognitive Kompetenz, (2) die affektive Kompetenz und (3) die pragmatisch-kommunikative Kompetenz.⁷

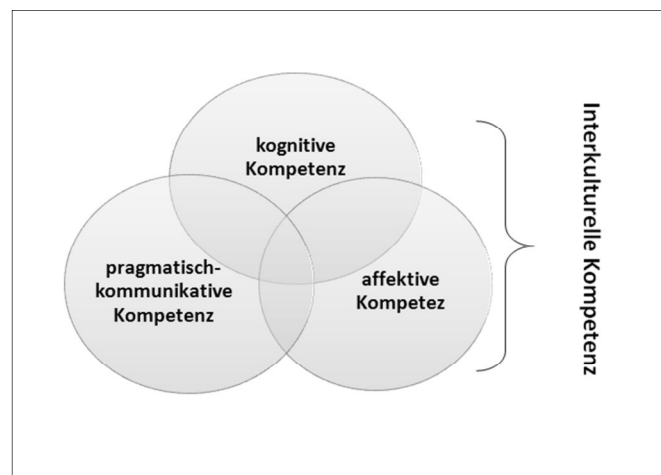


Abb. 1. Komponenten der interkulturellen Kompetenz nach ErlI und Gymnich (2014)

⁵Grosch H., Groß A., Leenen W. R. Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens. Saarbrücken: ASKO Europa Stiftung, 2000, S. 8.

⁶Thomas, A. Interkulturelle Handlungskompetenz, eine Schlüsselqualifikation für Psychologen. Report Psychologie, 38(11-12), 2013, S. 444.

⁷ErlI A., Gymnich M. Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart: Klett Lerntraining, 2014, S. 11.

Die kognitive Teilkompetenz der interkulturellen Kompetenz umfasst für interkulturelle Begegnungen relevantes Wissen. Als relevant ist zunächst einmal das Wissen über die Kultur(en), durch die jeweiligen Interaktionspartner geprägt worden sind, zu betrachten. Die Form des Wissens steht bereits in engem Zusammenhang mit der Fähigkeit zur Selbstreflexivität, zum Nachdenken über die eigenen Wirklichkeitsbilder, Selbstbilder, Einstellungen, Verhaltensweisen und Kommunikationsmuster. Die affektive Teilkompetenz umfasst insbesondere die Einstellungen und Haltungen gegenüber Angehörigen anderer Kulturen. Neben der kognitiven und der affektiven Kompetenz macht schließlich die pragmatisch-kommunikative Komponente einen dritten zentralen Bestandteil von interkultureller Kompetenz aus. Diese Teilkompetenz umfasst Fähigkeiten der Kommunikation, die sich auf eine produktive Interaktion mit Menschen aus anderen Kulturen positiv auswirken, einschließlich geeigneter kommunikativer Problemlösungsstrategien.⁸ Wie Rademacher betont (2009), die pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz beinhaltet die Fähigkeiten zur korrekten Anwendung geeigneter kommunikativer Muster und wirkungsvoller Konfliktlösungsstrategien.⁹

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass jede dieser Theorien unterschiedliche Aspekte akzentuiert, ihre eigenen Vorteile und Nachteile hat.

ERSTELLUNG EINES INTERKULTURELLEN KOMPETENZPROFILS DER ZUKÜNFTIGEN POLIZEIBEAMTEN

Wie es schon erwähnt wurde, ist am Studiengang *Polizeitätigkeit* der Mykolas Romeris Universität ein Kurs *Interkulturelle Kommunikation* entwickelt worden, das den Bedürfnissen der zukünftigen Polizeibeamten entgegenkommt. In diesem Studienfach geht es nicht nur um die Sensibilisierung für das Thema *interkulturelle Kompetenz*, um die Vermittlung der theoretischen Grundlagen einer allgemein interkulturellen Kompetenz, sondern auch um das praktische Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen. Dieses Fach soll zur Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils beitragen.

⁸Ibid., S. 12.

⁹Rademacher, H. Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen. Berlin : VWB-Verl. für Wiss. und Bildung, 2009, S. 63.

Die Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils, Götz und Bleher (2002) folgend, erfolgt auf zwei unterschiedliche Weisen: durch didaktisches interkulturelles Training und erfahrungsbasiertes Training.¹⁰

Didaktisches interkulturelles Training, wie Behrnd (2012) behauptet, vermittelt Fakten über Kultur im Allgemeinen oder über eine spezifische Kultur. Es umfasst praktische Informationen, Regionalwissen und Informationen zur Bewusstheit der Existenz verschiedener Kulturen. Die praktischen Informationen informieren über die Lebensbedingungen in einem bestimmten Land. Regionalwissen behandelt politische, wirtschaftliche und kulturelle Sachverhalte. Informationen zur interkulturellen Bewusstheit zielen auf das Verständnis für die fremde Kultur und deren Eigenschaften.

Erfahrungsbasiertes Training erzeugt Lernen durch persönliche Erfahrung (Rollenspiele, Simulationen, Kommunikationsübungen, Gruppenarbeit, etc.) durch Kombination von kognitiven und verhaltensbezogenen Trainingsaktivitäten. Die Erfahrung simulierter interkultureller Begegnungen und die Ausübung von fremdkulturellen Verhaltensmustern führt zu einer tiefen Wahrnehmung von kulturrelevantem Verhalten und verändert zwar nicht völlig die Persönlichkeit des Trainingsteilnehmers, wohl aber seine oder ihre Einstellungen (z.B. Offenheit, Flexibilität, Ambiguitätstoleranz) und Fähigkeiten wie Problemlösen, Organisation und Kommunikationsfähigkeiten.¹¹

Bei der Vorbereitung des Kurses *Interkulturelle Kommunikation* wurde die Beachtung den beiden Trainingsarten geschenkt. Didaktisches interkulturelles Training erfolgte durch Vermittlung bestimmtes Wissen (praktische Informationen, Regionalwissen und Informationen zur Bewusstheit der Existenz verschiedener Kulturen), es wurde mannigfaltige Literatur dazu benutzt. Als Grundlage für erfahrungsbasiertes Training diente von Hiller G.G. und Vogler-Lipp S. herausgegebene Veröffentlichung „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden“¹², die eine Menge von Rollenspielen, Simulationen, Kommunikationsübungen, Gruppenarbeit, etc. umfasst.

¹⁰Behrnd V. Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität // Aktuelle Beiträge zur Interkulturellen Kompetenzforschung. Interculture Journal 2010 / 12. S. 83

¹¹Ibid. S. 84

¹²Hiller G.G., Vogler-Lipp S. (Hrsg.). Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: VS Research, 2010.

FORSCHUNGSORGANISIERUNG

Das Modell von Erll und Gymnich (2014) sollte als theoretische Basis für die Konstruktion des Fragebogens dienen. Drei Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz werden unterschieden und überprüft. Empirische Erkenntnisse sollten Information darüber geben, wie die Auszubildenden ihre interkulturelle Kompetenzentwicklung selbsteinschätzen.

Es wurden insgesamt 30 Auszubildenden der Fakultät für Öffentliche Sicherheit an der Mykolas Romeris Universität befragt. Studenten nahmen auf freiwilliger Basis teil. Befragte: Gruppe der Viertsemester des Studiumsprogramm Polizeitätigkeit an der Fakultät für Öffentliche Sicherheit Mykolas Romeris Universität im FS 2013/ 2014; 2014/2015.

Die Datenerhebung unter gleichen Bedingungen fand am Anfang des Kurses Interkulturelle Kommunikation statt und zusätzliche Fortsetzung der Befragungen am Ende (Dauer der Erhebung = 25 Minuten). Die Ergebnisse wurden verglichen. Interkulturelle Kompetenz wurde jeweils vor und nach einem interkulturellen Training gemessen. Die Selbsteinschätzung von interkultureller Kompetenz sollte durch Fragebögen evaluiert werden.

Die Arbeit ist methodisch durch quantitative Datenerhebungen charakterisiert: die quantitativen Daten wurden mittels für die Auszubildenden konzipierter Fragebögen gesammelt. In Fragebogenerhebungen wurde Likert-Skala verwendet. Die Likert-Skala ist ein Verfahren zur Messung persönlicher Einstellungen, die mittels so genannter Items abgefragt werden. Die Items sind positiv oder negativ formulierte Aussagen über die Komponente der interkulturellen Kompetenz (1 Tabelle), zu dem die Befragten Zustimmung oder Ablehnung in mehreren, vorgegebenen Abstufungen äußern können.

1 Tabelle. Die 10 Elemente (Wissen, Fähigkeiten usw.) der interkulturellen Kompetenz des Fragebogens

Nr.	Item – Elemente (Wissen, Fähigkeiten usw.) der interkulturellen Kompetenz
1.	Allgemeinheiten und Unterschiede zwischen Länderkulturen verstehen
2.	Religionen, Werte und Normen - fremde Kulturstandards identifizieren
3.	Ethnozentrismus erkennen
4.	Entstehung, Bedeutung und Ursache der Stereotypen verstehen
5.	Entstehung, Bedeutung und Ursache des Rassismus verstehen
6.	Kulturelle Selbstwahrnehmung beschreiben
7.	Fremdkulturelle Perspektiven verstehen und respektieren
8.	Fremde Muster ohne Wertung wahrnehmen
9.	Situationsgerecht zwischen kulturellen Optionen wählen (z. B., Berührungsrouten)
10.	Wirkungsvolle Konfliktlösungsstrategien einsetzen

Für die Erhebungen sollte jeder der 3 Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz folgende Elemente (nach einem Modell Erll und Gymnich, 2014) zugeordnet werden, die bei

der Befragung berücksichtigt werden. Antwortmöglichkeiten (2 Tabelle): Stimme voll und ganz zu (5) – Stimme eher zu (4) – Stimme weder zu noch lehne ab (3) – Lehne eher ab (2) – Lehne voll und ganz ab (1). Niedrigster möglicher Wert war 1,0; höchster möglicher Wert war 5,0.

2 Tabelle. Die Struktur des Fragebogens (ein Auszug)

Ich kann...	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch lehne ab	Lehne eher ab	Lehne voll und ganz ab
1. Allgemeinheiten und Unterschiede zwischen Länderkulturen verstehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Religionen, Werte und Normen - fremde Kulturstandards identifizieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

Die Durchschnittswerte der Befragung zur Selbsteinschätzung der zukünftigen Polizeibeamten über ihre eigene interkulturelle Kompetenzentwicklung zeigt deutlich, dass sich alle Teilkompetenzen der interkultureller Kompetenz entwickelt haben. Die Antworten der Befragung am Anfang des Kurses reichen meistens von „Stimme weder zu noch lehne ab“ bis „Lehne voll und ganz ab“. Bei der Messung nach einem interkulturellen Training wurden die meisten Antworten etwa rund um „Stimme eher zu“ markiert (Abb. 2).

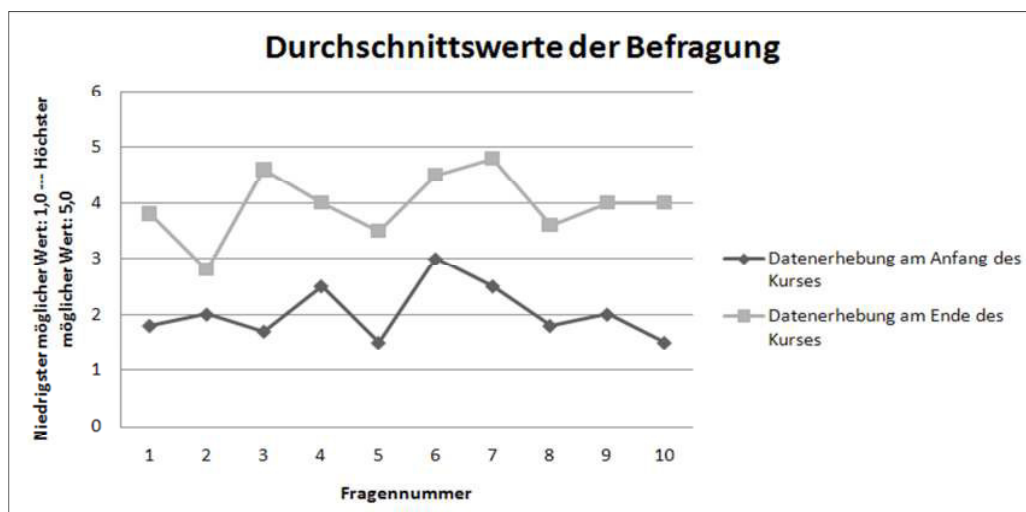


Abb. 2. Interkulturelle Kompetenzentwicklung der zukünftigen Polizeibeamten

Items „Fremdkulturelle Perspektiven verstehen und respektieren“ (die affektive Kompetenz), „Wirkungsvolle Konfliktlösungsstrategien einsetzen“ (die pragmatisch-kommunikative Kompetenz) zeigen besonders deutlichen Unterschied zwischen den Durchschnittswertenvor und nach einem interkulturellen Training. Der kleinste Unterschied zwischen den Durchschnittswerten wurde bei dem Items „Religionen, Werte und Normen - fremde Kulturstandards identifizieren“ fixiert. Das lässt sich eine Folge ziehen, dass zu diesem Thema mehr gearbeitet sein soll.

SCHLUSSFOLGRUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Als Repräsentant der staatlichen Autorität tritt die Polizei dabei in unterschiedlichster Form mit den Bürgern in Kontakt. Interkulturelle Kompetenz sollte als zusammengesetzte Kompetenz betrachtet werden, die ein ganzes Spektrum einzelnen Fähigkeiten und Eigenschaften umfasst, die mit Angehörigen anderer Kulturen erfolgreich umgehen helfen. Das Modell von interkultureller Kompetenz, in dem drei Teilkompetenzen bestimmt sind, zeigt sich als gut geeignetes Instrument für die Beschreibung der interkulturellen Kompetenz als eines Konstruktes und ist gebrauchenswert für die Feststellung der interkulturellen Kompetenzentwicklung.

Der Beitrag des Studiumsfaches *Interkulturelle Kommunikation* zur Erstellung eines interkulturellen Kompetenzprofils der zukünftigen Polizeibeamten ist offensichtlich. Man sieht einen deutlichen Unterschied zwischen den Durchschnittswerten der Befragung vor und nach einem interkulturellen Training.

An der Mykolas Romeris Universität in Litauen werden die Polizeibeamten ausgebildet. Es gibt zwei Studienprogramme „Polizeitätigkeit“ und „Recht und Polizeitätigkeit“. Nur in einem Studienprogramm ist der Kurs *Interkulturelle Kommunikation* vorhanden, deshalb ist es rätlich, das Studienprogramm durchzusehen, um den zukünftigen Polizeibeamten zu helfen, sich interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation anzueignen.

LITERATURVERZEICHNIS

1. Behrnd V. Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität // Aktuelle Beiträge zur Interkulturellen Kompetenz forschung. Interculture Journal 2010 / 12. S. 83
2. Erll A., Gymnich M. Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart: Klett Lerntaining, 2014.
3. Grosch H., Groß A., Leenen W. R. Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens.

- Saarbrücken: ASKO Europa Stiftung, 2000.
4. Heringer, H. J. Interkulturelle Kompetenz. Tübingen: Francke, 2012.
 5. Hiller G.G., Vogler-Lipp S. (Hrsg.). Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: VS Research, 2010.
 6. Hücker F. Polizeibeamte und die Achtung der Menschenrechte: ethische und interkulturelle Dimensionen polizeilichen Handelns. Villingen-Schwenningen: Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei, 2000.
 7. Rademacher, H. Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen. Berlin: VWB-Verl. für Wiss. und Bildung, 2009.
 8. Smalskys V. Policijos personalo rengimo šiuolaikinės kryptys. Viešoji politika ir administravimas. Nr. 23. 2008. S. 88-89.
 9. Thomas, A. Interkulturelle Handlungskompetenz, eine Schlüsselqualifikation für Psychologen. Report Psychologie, 38(11-12), 2013, S. 440-451.

BŪSIMŲ POLICIJOS PAREIGŪNŲ KOMPETENCIJOS PLĖTOTĖ SIEKIANT SĖKMINGO TARPKULTŪRINIO BENDRAVIMO

Giedrė Paurienė*

Mykolo Romerio Universitetas

Santrauka

Šiame straipsnyje aptariama būsimų policijos pareigūnų tarpkultūrinės kompetencijos plėtotė. Policija reprezentuoja valstybės autoritetą bendraudama su piliečiais. Savo kasdieninėje veikloje nuolat bendraujama su įvairiais žmonėmis ir, nepaisant šių žmonių skirtingų socialinių pozicijų, policijos pareigūnus jie turėtų laikyti patikimais, teisingais ir profesionaliais. Ar vyks sėkmingas bendravimas su piliečiu, priklauso ne tik nuo situacijos, bet ir nuo policijos pareigūno profesionalumo laipsnio. Vadinasi, tarpkultūrinės kompetencijos plėtotė yra svarbus momentas rengiant policijos pareigūnus. Šio darbo tikslas – aptarti būsimų policijos pareigūnų kompetencijos plėtotę siekiant sėkmingo tarpkultūrinio bendravimo. Tikslui pasiekti iškelti tyrimo uždaviniai: 1) aptarti tarpkultūrinės kompetencijos teorinius aspektus; 2) atskleisti studijų dalyko „Tarpkultūrinis bendravimas“ reikšmę plėtojant tarpkultūrinę kompetenciją per būsimųjų policijos pareigūnų žinių, gebėjimų įsivertinimą. Tyrimo objektu pasirinktas tarpkultūrinės kompetencijos plėtotės įsivertinimas. Naudojami teoriniai metodai – mokslinės literatūros lyginamoji analizė, apibendrinimas, Likert'o skalė.

Pirmojoje darbo dalyje aptariami tarpkultūrinės kompetencijos, jos plėtotės teoriniai aspektai. Tarpkultūrinė kompetencija turėtų būti laikoma sudėtine kompetencija, apimančia turimus individualius įgūdžius ir gebėjimus, padedančius sėkmingai bendrauti su kitų kultūrų atstovais. Tarpkultūrinės kompetencijos modelis, apjungiantis tris kompetencijas – kognityvinę, afektyvią ir pragmatinę-komunikacinę, naudotinas kaip instrumentas aprašant tarpkultūrinės kompetencijos konstrukta ir analizuojant jos plėtotę. Antrojoje darbo dalyje analizuojamas studijų dalyko „Tarpkultūrinis bendravimas“ indėlis į būsimų policijos pareigūnų tarpkultūrinės kompetencijos plėtotę. Tarp respondentų įsivertinimo prieš klausomą kursą ir po jo matomas reikšmingas vidutinių įverčių skirtumas. Atkreiptinas dėmesys, kad policijos pareigūnus Lietuvos aukštajame moksle ruošia dvi studijų programos „Policijos veikla“ ir „Teisė ir policijos veikla“. Patartina ieškoti galimybių papildyti ir antrąją studijų programą tarpkultūrinę kompetenciją plėtojančiu kursu.

Pagrindinės sąvokos: policijos pareigūnas, tarpkultūrinė kompetencija, kompetencijos plėtotė, bendravimas.

DEVELOPMENT OF FUTURE POLICE OFFICERS' COMPETENCE SEEKING SUCCESSFUL INTERCULTURAL COMMUNICATION

Giedrė Paurienė
Mykolas Romeris University

Summary

This article deals with development of future police officers' intercultural competence. The police represent state authority when communicating with citizens. In their everyday activity police officers constantly communicate with different people and, despite different social positions of these people, the police should be regarded as a reliable, just, and professional institution. Not only the situation but also the degree of policeman's proficiency determines if communication with a citizen is successful. It means that development of intercultural competence is a significant moment when preparing police officers. The aim of this paper is to discuss development of future police officers' competence seeking successful intercultural communication. The following objectives were raised to reach the aim :1) analyse theoretical aspects of successful intercultural competence 2) reveal the significance of the study subject "Intercultural communication" by developing intercultural competence via self-assessment of future police officers' knowledge and skills. Self-assessment of intercultural competence development was selected as the research object. Comparative analysis and generalization of scientific literature as well as Likert scale were employed as theoretical methods of the paper.

The first part of the paper analyses theoretical aspects of intercultural communication and its development. Intercultural communication is supposed to be regarded as a complex competence encompassing individual skills and capacities obtained, which help successfully cooperate with representatives of other cultures. The model of intercultural communication, combining three competences, namely cognitive, affective, and pragmatic-communication, should be applied as an instrument when describing the construct of intercultural competence and analysing its development. In the second part of the paper the input of the study subject "Intercultural communication" to future police officers' development is discussed. A significant difference of mean values between respondents' self-assessment before and after the course can be observed. One must pay attention to the fact that there are two study programmes in higher education, namely "Police Activity" and "Law and Police Activity", which prepare police officers. Therefore, it is recommended to search for possibilities to supplement the second study programme with the course on intercultural communication development as well.

Keywords: police officer, intercultural competence, development of competence, communication.

Giedrė Paurienė*, Mykolas Romeris universiteto Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: profesinės užsienio kalbos mokymo(si) problemos; kompetencija ir informalusis mokymasis, tarpkultūrinės kompetencijos plėtotė.

Giedrė Paurienė*, Mykolas Romeris University, Faculty of Public Security, Department of Humanities, lecturer. Research interests: problems of teaching/learning ESP, competence and informal learning, development of intercultural competence.