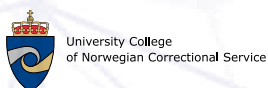




Handbuch für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit

EPTA Fokus-Gruppe



www.epta.info

Handbuch für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit

Dieser Bericht wurde von Laura Kikas (Estonische Akademie für Sicherheitswissenschaften, Justizkolleg), Jean-Philippe Koopmansch (Justizvollzugsdienst, Belgien), Henrik Linderborg (Strafvollzugsbehörde, Finnland), und Ole Stageberg (Hochschule des norwegischen Strafvollzugsdienstes) verfasst.

Der Bericht wurde von den Verfasserinnen als Teil die EPTA Fokus-Gruppe für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit erstellt. Der Bericht wurde von folgenden Mitgliedern des EPTA-Lenkungsausschusses durchgesehen: Mikael Hurtig (Schwedische Strafvollzugs- und Bewährungsbehörde), John Flavin (Irish Prison Service College) und Lianne Veldt (Niederländische Helsinki-Komitee (NHC)). Die Federführung beim Gesamtverfahren oblag dem NHC.

Dieses Dokument wird mit finanzieller Unterstützung des Justizprogramms der Europäischen Union (2014-2020) im Rahmen des Projekts „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ mit dem NHC als Koordinator veröffentlicht und erstellt. Der Inhalt des Berichts liegt in der Verantwortung der Verfasserinnen und gibt nur ihre Ansichten wieder. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Anfragen sind zu richten an secretariat@epta.info.

Erstveröffentlichung im Jahr 2021.

Grafische Gestaltung von Stephan Csikós.
www.stephancsikos.nl

Übersetzung durch Livewords.

The European Penitentiary Training Academy (EPTA) Network (Das Europäische Netzwerk der Fortbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten)

Das EPTA-Netzwerk wurde 2010 von Leitern europäischer Fortbildungsakademien für Strafvollzugspersonal mit dem Ziel gegründet, eine Struktur zu schaffen, die den europaweiten Austausch von Schulungsmethoden und -inhalten fördert.

Ziel der EPTA ist es, eine Zusammenarbeit zu entwickeln, die die Einarbeitung und kontinuierliche Fortbildung des Strafvollzugspersonals stärkt, und einen Beitrag dazu zu leisten, das Bewusstsein für die Arbeit des Strafvollzugspersonals in Haft- und Bewährungsanstalten zu schärfen. Weitere Informationen sind zu finden auf www.epta.info.

EPTA-Sekretariat

Die Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (EuroPris) nimmt die Aufgaben des EPTA-Sekretariats wahr und ist unter den folgenden Post- und Besuchsanschriften zu erreichen. E-Mail: secretariat@epta.info

Postanschrift: EuroPris

Postbus 13635
2501 EP Den Haag
Niederlande

Besuchsanschrift:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, Den Haag
Niederlande

Das Niederländische Helsinki-Komitee (NHC)

Das NHC ist eine Nichtregierungsorganisation mit der Zielsetzung, eine internationale und gesellschaftliche Herrschaft des Rechts zu fördern, unter der die Menschenrechte voll und ganz verwirklicht werden können. Das NHC möchte die Aktivitäten internationaler und nationaler Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen auf dem Gebiet der Konfliktverhütung, des Schutzes der Menschenrechte, der Wahrung der Herrschaft des Rechts und der Förderung der Demokratie im gesamten OSZE-Raum stärken und unterstützen.

Im Namen der EPTA koordiniert das NHC das von der EU finanzierte Projekt „Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies“ in Zusammenarbeit mit dem EPTA-Lenkungsausschuss. Absicht des Projekts ist es, ein dauerhaftes, professionelles und aktives EPTA-Netzwerk zu schaffen, das in der Lage ist, Lücken in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit durch Intensivierung der Beteiligung und des Austauschs innerhalb des größeren Netzwerks zu schließen. Das Projekt wurde 2018 begonnen und wird 2021 abgeschlossen.

Das NHC wird auch ein von der EU finanziertes Nachfolgeprojekt koordinieren, mit dem 2021 begonnen wird. Dieses Projekt wird auch künftig das Netzwerk stärken, zu seiner Beständigkeit beitragen und einen umfassenderen Informationsaustausch über aktuelle Herausforderungen im Strafvollzug ermöglichen.

Weitere Informationen sind zu finden auf www.nhc.nl.



Co-funded by
the European Union



Inhalt

Einleitung	5
Entwicklung einer Mentalität und Kultur der dynamischen Sicherheit: Sokratischer Dialog	7
Berufliches Engagement	10
Ethik	10
Ethik und gelebte Erfahrung und Folgen der Inhaftierung	11
Umgang mit riskanten Beziehungen zu Gefangenen	13
Bewusstsein für Diversität	13
Wünschenswerte Bediensteten-Gefangenen-Beziehung	15
Risikobewertung	20
Qualität der Ausbilder	22
Schlussfolgerung	24
Abkürzungen	25
Literaturverzeichnis	25



Einleitung

Zweck dieses Handbuchs ist es, zu veranschaulichen, wie die Ausbildung der Bediensteten dazu beitragen kann, die Geisteshaltung und die Kultur zu erreichen, die erforderlich sind, um die Praktiken der dynamischen Sicherheit im Justizvollzug zu etablieren. Darüber hinaus dient dieses Handbuch als Leitfaden für die Erstellung eines Ausbildungslehrplans mit Ausbildungskomponenten, Themen und Methoden, die für die dynamische Sicherheit relevant und effektiv sind.

Zuallererst sollte ein Ausbildungslehrplan beschreiben, wie der Lernprozess ablaufen soll. Die festgelegten Lernziele werden durch den Einsatz verschiedener Methoden erreicht. Dies kann Arbeitspraktiken, körperliche Aktivitäten, schriftliche Arbeiten, die Teilnahme an Seminaren und Gruppen, mündliche Präsentationen und das Geben von Feedback zur Arbeit anderer Studierender umfassen. Digitale Werkzeuge und eine elektronische Lernplattform können ein gutes Hilfsmittel für die Unterstützung des Lernprozesses sein.

Die Ausbildungslehrpläne können mithilfe eines didaktischen Modells ausgearbeitet werden, das aus einer Einführung und sechs Schlüsselementen besteht (Hiim & Hippe, 2006):

Einleitung: Warum ist es relevant?

Teilnehmervoraussetzungen und Zielgruppe: Wer ist die Zielgruppe und welche Lernvoraussetzungen haben ihre Mitglieder? Was müssen sie lernen und was wissen sie bereits?

Lernziele: Was sind die realistischen Ziele der Ausbildung? Welche Lernergebnisse werden angestrebt? Umfasst dieses Ergebnis Wissen, Einstellungen und/oder Fähigkeiten? Ist es wichtig, dass die Teilnehmer während der Ausbildung einen Gruppenzusammenhalt erleben?

Inhalt: Der Inhalt ist im Zusammenhang mit den Lernzielen und den Lernvoraussetzungen der Person oder der Zielgruppe zu verstehen. Der Inhalt muss es ermöglichen, das Ziel innerhalb des bestehenden Rahmens zu erreichen.

Methodik (pädagogischer Ansatz): Welche Methoden sind am besten geeignet, die formulierten Ziele innerhalb des bestehenden Rahmens zu erreichen? Ist es am sinnvollsten, Menschen in Gruppen zu versammeln oder eher einzeln zu treffen? Sind Dialog und Erfahrungsaustausch wichtig oder sind Vorlesungen besser geeignet? Ist es sinnvoll, Geschichten, Rollenspiele, Aktivitäten, Bilder, Filme oder andere Bildungsmethoden und -werkzeuge einzusetzen? Die Sichtweise jedes Einzelnen auf das Lernen wird sich wahrscheinlich auf die Wahl des pädagogischen Ansatzes, der Methoden und Werkzeuge auswirken.

Evaluierung: Wurden die Lernziele erreicht? Wie haben die Methoden in Bezug auf die formulierten Ziele, Rahmenbedingungen und die Zielgruppe funktioniert?

Rahmenfaktoren: Welche Möglichkeiten und Grenzen bestehen in Bezug auf ein bestimmtes Thema? Wo soll die Ausbildung stattfinden; in der Schule und/oder im Gefängnis? Was wird an technischer Unterstützung und anderen Lernmaterialien benötigt? Welche fachlichen Ressourcen müssen zur Verfügung stehen und wie viel Zeit können die Ausbilder für die Planung, Durchführung und Evaluierung des Unterrichts oder der Supervision aufwenden?

Dieses Handbuch enthält Vorschläge zu den oben genannten Faktoren für eine Reihe von Schlüsselthemen der dynamischen Sicherheit. Bevor jedoch eine Ausbildung in dynamischer Sicherheit entwickelt wird, ist eine gründliche Bedarfsanalyse der Schlüssel von zentraler Bedeutung, um die Bedürfnisse im Bereich der dynamischen Sicherheit in einer Justizvollzugsanstalt im weiteren Sinne

zu identifizieren. Dies wird die Entwicklung der Ausbildung prägen und ihre Effektivität gewährleisten. Ein weiteres Schlüsselement für eine effektive Ausbildung in dynamischer Sicherheit ist natürlich der Ausbilderstab. Welche Kompetenzen müssen die Ausbilder haben, um den Ausbildungsteilnehmern Wissen und Fertigkeiten richtig zu vermitteln?

Entwicklung einer Mentalität und Kultur der dynamischen Sicherheit: Sokratischer Dialog

Die dynamische Sicherheit ist ein Ziel, das es täglich zu erreichen und aufrechtzuerhalten gilt. Sie ist eine neue Arbeitsmethode, die sich von der Gefängniskultur unterscheidet, die die statische Überwachung und eine begrenzte Zahl von Aktivitäten und Interaktionen mit den Gefangenen wertschätzt. Um eine solche Kultur zu ändern oder die Kultur überhaupt zu ändern, muss die Organisation daran arbeiten, eine neue Mentalität und Praxis zu etablieren. Welche Art von Kultur besteht, zeigt sich vor allem durch unsere Praxis und unser Verhalten.

Damit die Praktiken der dynamischen Sicherheit umgesetzt werden können, muss sie Teil der Kultur werden und von jedem Akteur der Organisation getragen werden. Obwohl die Hauptverantwortung für Entwicklung und Veränderung bei der Behörde und der Leitung liegt, zeigt die Geschichte auch, dass ein kultureller Wandel vor allem dann stattfindet, wenn Einzelpersonen in der Organisation die Verantwortung für den Wandel in die eigene Hand nehmen. Dafür ist es notwendig, dass die Organisation und ihre Mitarbeiter den Nutzen der Veränderung sehen und verstehen. Das kann ein herausfordernder Prozess sein, besonders in Regimes, die in alten Traditionen verharren.

Wie kann die Ausbildung zu einem solchen Mentalitäts- und Kulturwandel beitragen? Die Mindestgrundsätze für die Ausbildung in dynamischer Sicherheit beschreiben diesen Prozess mit einem Zitat von Schopenhauer:

„Alle Wahrheit durchläuft drei Stufen. Zuerst wird sie lächerlich gemacht oder verzerrt. Dann wird sie bekämpft. Und schließlich wird sie als selbstverständlich angenommen.“ Die dynamische Sicherheit ist keine Ausnahme von diesen drei Stufen der Wahrheit. Die Umsetzung der dynamischen Sicherheit durchläuft ebenfalls alle diese verschiedenen Stufen. Auch der Kulturwandel und die professionelle Positionierung der Bediensteten bilden keine Ausnahme von diesen drei Stufen. Egal wie gut eine

Regel geschrieben ist, sie kann lächerlich gemacht und ignoriert werden. Sie kann auch erbittert bekämpft werden.

Ein Werkzeug, das in der Ausbildung eingesetzt werden kann, um die Welt auf eine neue Art und Weise zu sehen und zu verstehen, ist die als „Sokratischer Dialog“ bekannte Methode, ein gruppenbasierter Ansatz.

Teilnehmvoraussetzungen und Zielgruppe

Zur Zielgruppe des „Sokratischen Dialogs“ gehören alle Bediensteten und Führungskräfte in einer bestimmten Einheit. Jeder, der Einfluss auf die Organisationskultur in einer Einheit hat, sollte an dieser Ausbildung teilnehmen, um Veränderungen zu verstehen und mitzugestalten. Die Lernvoraussetzung erfordert vorzugsweise eine gewisse praktische Erfahrung, aber auch neu eingestellte Bedienstete können die Ausbildung absolvieren. Die Teilnehmer müssen selbst lernen, mit selbst erlebten Geschichten beizutragen und so abstrakte Diskussionen über allgemeine Themen zu vermeiden.

Lernziele

Ziel ist es, die Teilnehmer in die Entwicklung und Umsetzung der Praktiken der dynamischen Sicherheit einzubinden. Die Ausbildung soll zur Entwicklung von Urteils- und Dialogkompetenzen beitragen, den Teilnehmern Erfahrungen im Philosophieren vermitteln und als effektives Werkzeug für Organisationsentwicklung, Teambuilding und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und einer gemeinsamen Kultur dienen. Ein

wichtiges Ergebnis der Ausbildung ist die Beeinflussung von Einstellungen dadurch, dass die Teilnehmer einen Gruppenzusammenhalt erleben.

Inhalt

Der nach dem griechischen Philosophen Sokrates benannte „Sokratische Dialog“ ist eine Form des Gruppendialogs, die auf den deutschen Philosophen Leonard Nelson zurückgeht. In einem „Sokratischen Dialog“ nähert man sich der Antwort auf eine allgemeine Frage über konkrete und selbst erlebte Fälle an und gelangt dann wieder zu einem Konsens über eine neue gemeinsame allgemeine Erkenntnis. Der Lehrer oder die Person, die die Gruppe leitet, ist der Moderator und Vermittler des Dialogs. Der Ausgangspunkt des Dialogs ist oft eine allgemeine und offene Frage des Typs „Was ist ...?“ Zum Beispiel: „Was ist das gute Leben?“, „Was ist Professionalität?“ oder „Was ist Gerechtigkeit?“ An diese Frage könnten sich dann weitere geschlossene Fragen anschließen. Für das Thema der dynamischen Sicherheit gibt es mehrere Schlüsselindikatoren, die das Niveau der dynamischen Sicherheit in einem Gefängnis anzeigen können. In der Ausbildung werden diese Indikatoren in Fragen umgewandelt, die dann im Dialog verwendet werden können. Einige wichtige Fragen könnten sein:

- Wodurch fühlen Sie sich bei der Arbeit sicher?
- Was trägt Ihrer Meinung nach dazu bei, dass sich die Gefangenen in der Abteilung sicher fühlen?
- Was trägt zur Sicherheit Ihrer Familie bei, wenn Sie Ihre Arbeit im Justizvollzugsdienst kurz- und langfristig betrachten?
- Was bedeutet es, im Strafvollzug gute Arbeit zu leisten?
- Wie viele Stunden am Tag sind die Gefangenen in ihrer Zelle eingeschlossen? Was ist das Ergebnis?
- Wie viele Interaktionen, außer im Bereich der Logistik und Bewegung, haben die Bediensteten während ihrer Dienstschicht mit den Gefangenen?
- Wie viele gewaltsame Zwischenfälle finden pro Woche oder pro Monat statt? Dies kann Gewaltanwendung gegen Bedienstete, aber auch zwischen Gefangenen, Selbstmordversuche oder Selbstverstümmelung umfassen.
- Welche Faktoren sind wichtig, um eine gute Risikobewertung zu erhalten?
- Führen die Bediensteten regelmäßig Gespräche mit den Gefangenen? Welche Vorteile hat es, sie einzeln zu kennen?

Methodik (pädagogischer Ansatz)

Ein „Sokratischer Dialog“ kann in Gruppen von 5-15 Teilnehmern durchgeführt werden. Er dauert normalerweise zwei bis sechs Stunden. Die Gruppe wird von einem Lehrer zusammengestellt, der über das Rederecht entscheidet und den Dialog moderiert.

Der Ausgangspunkt des „Sokratischen Dialogs“ sind eher gelebte Erfahrungen als die Theorie. Die Teilnehmer tragen mit selbst erlebten Geschichten bei und vermeiden so abstrakte Diskussionen über allgemeine Themen. Es liegt auch in der Natur des Dialogs, dass es genauso wichtig ist, den Meinungsäußerungen anderer zuzuhören, wie eigene Ansprüche vorzubringen. Dies ist einer der Gründe, aus dem der „Sokratische Dialog“ zur Entwicklung von Urteils- und Dialogkompetenzen beitragen, den Teilnehmern Erfahrung im Philosophieren (siehe Philosophie) vermitteln und als effektives Werkzeug für Organisationsentwicklung, Teambuilding und die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und einer gemeinsamen Kultur dienen kann.

Der Dialog selbst wird durchgeführt, indem alle Teilnehmer aufgefordert werden, eine kurze Schilderung eines selbst erlebten Falles zu geben, der eine Antwort auf die gestellte Frage andeuten könnte. Es ist von Vorteil, wenn die Teilnehmer auf das Thema vorbereitet sind und jeder seinen Beitrag leistet. Anderenfalls sollte den Teilnehmern ein paar Minuten Zeit gegeben werden, um über relevante Fälle nachzudenken.

Gemeinsam einigen sich die Teilnehmer darauf, auf eine der Erzählungen näher einzugehen. Das wird häufig die Erzählung sein, die das allgemeine Thema oder Phänomen am besten beschreibt, etwas Erkennbares, Wertvolles, etwas, das Licht auf die betreffende Frage wirft.

Der ausgewählte Fall wird von der Person, die ihn vorgestellt hat, weiter ausgeführt, während der Philosoph oder Moderator die Schlüsselbegriffe aufschreibt, sodass alle sie sehen können. Die anderen Teilnehmer werden angehalten, ihre Ansichten und ihre Fragen zu der Geschichte einzubringen und darauf hinzuweisen, welche Elemente der Geschichte die betreffende Frage beantworten.

Schließlich versucht die Gruppe, auf der Grundlage der weiter ausgeführten Erzählung eine gemeinsame Antwort auf die Frage zu formulieren, die am Anfang stand.

Es wird empfohlen, einige Spielregeln für den Dialog festzulegen:

- Erstens werden bestehende Definitionen beiseitegelegt, um Definitionen zu erarbeiten, die auf den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer basieren;
- Ein philosophisches Gespräch basiert auf Gegenseitigkeit und dem Austausch von Gedanken, Ideen und Meinungen zwischen den Teilnehmern und einer Überprüfung der eigenen Gedanken;
- Die Gruppe sollte zu einem gemeinsamen Verständnis des Gesagten kommen.
- Entsprechend der Natur des Dialogs ist es genauso wichtig, die Ansichten der anderen anzuhören, wie die eigenen vorzutragen;
- Es ist entscheidend, dass alle Teilnehmer für sich selbst denken;
- Jeder Teilnehmer stellt seine eigenen Erfahrungen und Gedanken vor;
- Die Teilnehmer sollten darauf verzichten, sich auf Autoritäten und/oder Fakten und Statistiken zu berufen;
- Es ist wichtig, gemeinsam und in Erweiterung der anderen zu denken;
- Der Prozess verläuft logisch fortschreitend Schritt für Schritt;
- Es ist wichtig, konkret zu denken;
- Die Teilnehmer beziehen sich auf die gegebene, konkrete Realität der Erfahrung.

Rahmenfaktoren

Dieses Thema und die empfohlene Methode erfordern einen Moderator oder Lehrer mit guten Supervisionsfähigkeiten, der weiß, wie man Gruppenprozesse leitet. Es ist natürlich von Vorteil, Kenntnisse im Strafvollzug zu haben, aber es ist nicht entscheidend. Außerdem braucht man Räume, in denen sich die Gruppenmitglieder treffen können, mit bequemen Stühlen und der Möglichkeit, eine Tafel oder Ähnliches zu benutzen. Es wird nicht empfohlen, diese Methode online zu verwenden, da dann zu viel von der Kommunikation zwischen den Teilnehmern verloren geht und es zu einem Mangel an Einigkeit und Zugehörigkeit kommt, die für einen guten fruchtbaren Dialog entscheidend sind.

Evaluierung

Es wird empfohlen, den Evaluierungsprozess bereits während der Gruppensitzung zu beginnen. Die Gruppe kann zusammenfassen, welches neue Wissen sie gemeinsam erworben hat und wie sie sich vorstellt, es in der Praxis anzuwenden. Ansonsten kann diese Ausbildung auch zur Selbstevaluierung von Einstellungen und Verhalten in Bezug auf die Arbeit beitragen.

Berufliches Engagement

Das Hauptziel bei der Entwicklung von beruflichem Engagement besteht darin, dass die Angehörigen des Frontpersonals am Ende der Ausbildung in der Lage sein müssen, selbstständig vor Ort zu arbeiten und ein angemessenes Verständnis für eine sichere und humane Inhaftierung zu haben. Dieser Ansatz in Bezug auf das Engagement erfordert mehr als nur den Erwerb praktischer Fähigkeiten. Er muss den Wertekorpus übersetzen, den das Frontpersonal in seiner Funktion teilen und mit Leben erfüllen muss, um ein effektiver Schöpfer von dynamischer Sicherheit zu sein. Zum Tun und zum Know-how kommen das Sein und die sozialen Kompetenzen hinzu. Diese Frage der Werte, des Seins und der sozialen Kompetenzen führt eine notwendige teleologische Vision der Arbeit ein, die jeder Angehörige des Frontpersonals verinnerlichen und annehmen muss.

Dazu bilden vier Grundprinzipien das Fundament dieser auf eine Pädagogik des Erfolgs ausgerichtete Ausbildung:

- Erstausbildung;
- Erwerb von überfachlichen Fähigkeiten;
- Abwechselnder Theorie-/Praxis- und Fähigkeitstransfer;
- Coaching.

Um effektive und gewissenhafte Praktiken der dynamischen Sicherheit anwenden zu können, muss die Ethik in der Ausbildung des Justizvollzugspersonals verankert werden. Es gibt jedoch verschiedene Wege, wie die Ethik in Ausbildungskurse integriert werden kann. Im Folgenden sind einige Beispiele aufgeführt, die von Kursen, die sich auf die Ethik im Allgemeinen konzentrieren, bis hin zu Kursen reichen, die die Ethik auf spezifische Situationen oder Themen beziehen.

Ethik

Ein Ethikkurs kann in zwei Teile aufgeteilt werden. Der erste Teil wäre der Theorie (Deontologie:¹ Allgemeines) gewidmet. Er findet zu Beginn des Programms statt, damit der Bedienstete am Arbeitsplatz im Einklang mit den Vorschriften handeln kann. Im zweiten Teil würde die Ethik von der Theorie zur Praxis erforscht; er sollte als Auffrischungstag nach einem Zeitraum von ca. sechs Monaten seit dem ersten Teil stattfinden.

Lernziele

Am Ende dieses Kurses sind die Teilnehmer in der Lage, mit Respekt, Unparteilichkeit, Gewissenhaftigkeit und Loyalität zu handeln.

Inhalt

Der Kurs könnte eine Analyse des rechtlichen ethischen Rahmens (auf nationaler und internationaler Ebene einschließlich spezifischer Ethikkodizes), ein Studium des nationalen Rechts, das sich mit den grundlegenden Prinzipien in Bezug auf Gefängnisse und Freiheitsentzug befasst, und eine Analyse einer konkreten Situation in Bezug auf den Arbeitskontext in einer Justizvollzugsanstalt beinhalten.

Erwartete Kompetenzen:

- Anderen (Gefangenen/Kollegen/Vorgesetzten/Besuchern usw.) gegenüber im Einklang mit den Regeln der Deontologie Respekt zeigen;
- Die von der Hierarchie getroffenen Entscheidungen ausführen, auch wenn man sie persönlich nicht mittragen kann;
- Den hierarchischen Weg der Berichterstattung einhalten;
- Die Regeln und Anweisungen der Organisation korrekt befolgen;
- Kollegen bei Fehlverhalten befragen und die Hierarchie warnen, wenn sich die Situation nicht verbessert;
- Frustrationen und Kritik kanalisieren, indem man sie vernünftig anspricht;

¹ In der Moralphilosophie ist die Deontologie die normativ-ethische Theorie, nach der das Handeln selbst entsprechend den Regeln und Grundsätzen, die jeder menschlichen Aktivität zugrunde liegen, richtig oder falsch ist.

- Verantwortung für die eigenen Aufgaben und Ergebnisse übernehmen.

Methodik (pädagogischer Ansatz)

Für den Erwerb der hier erwähnten Kompetenzen sollten in erster Linie theoretische Darstellungen verwendet werden. Idealerweise werden diese durch fiktive Szenarien oder das Teilen von Beispielen aus dem wirklichen Leben ergänzt, bei denen die Teilnehmer die verschiedenen Determinanten einer Situation diskutieren, um die angemessenste Reaktion in dem betrachteten Fall zu finden. Dieses Teilen von Fällen aus dem wirklichen Leben ist noch effektiver, wenn es in einem vertraulichen Rahmen stattfinden kann, der vorher festgelegt wurde. Ein Beispiel hierfür ist der bereits erwähnte „Sokratische Dialog“.

Evaluierung

Die Teilnehmer sollten schriftlich anhand eines Fragebogens mit offenen Fragen beurteilt werden, um über problematische Situationen zu reflektieren. Ein Beispiel für die vorgelegte Situation könnte z. B. lauten: „Sie verdächtigen Ihren Kollegen, illegale Substanzen für einen Gefangenen zu schmuggeln. Sie haben keine Beweise, und Sie kennen die Art des Handels nicht. Was sollten Sie tun? Erläutern Sie Ihre Entscheidung.“

Zu erfüllende Mindestanforderungen: die eigenen Rechte, Pflichten, die allgemeinen Verbote (z. B. Rauchverbot, Verbot alkoholischer Getränke am Arbeitsplatz usw.) kennen und wissen, wie man sich gegenüber Kollegen, Vorgesetzten, Gefangenen und entlassenen Häftlingen richtig verhält.

Ethik und gelebte Erfahrung und Folgen der Inhaftierung Lernziele

Am Ende dieses Kurses sind die Teilnehmer in der Lage, die verschiedenen Folgen der Inhaftierung für den Häftling zu identifizieren und die Besonderheiten unseres beruflichen Kontexts und deren Folgen für die Bediensteten zu erkennen. Dies hilft den Teilnehmern, die in Gefängnissen anzutreffenden Situationen besser zu verstehen und angemessen zu reagieren.

Inhalt und Methodik (pädagogischer Ansatz)

Für das Erlernen einer professionellen Positionierung, die die mit der Inhaftierung verbundenen Risiken berücksichtigt, müssen die pädagogischen Mittel und Methoden vervielfacht werden. Ein Korpus

an theoretischem Wissen muss sowohl auf der rechtlichen als auch der psychosozialen Ebene am Anfang des Prozesses stehen. Die persönliche Arbeit ergänzt idealerweise die Reflexion über und die Auseinandersetzung mit den Materialien und unterstützt zusätzlich die Evaluierung. Mehr als bei allen anderen Fächern dürfte hier der Blended-Learning-Ansatz sinnvoll sein. Der Lernstoff muss zwangsläufig ebenso viel erlebt wie gelernt werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Fähigkeit neu installierter Bediensteter, ihr Wissen in der Praxis anzuwenden, und auf die Schwierigkeiten und Widerstände gelegt, denen sie begegnen.

Nachstehend folgt eine Kursbeschreibung, die auf zwei Teilen basiert.

Teil 1: Folgen der Inhaftierung für die Gefangenen

- a) **Beobachtete negative Folgen der Inhaftierung für die Gefangenen**
 - Erhebliche Einschränkungen (Sykes, 2007);
 - Gefängnispsychose;
 - Suizidales Verhalten;
 - Essstörungen;
 - Schlafstörungen;
 - Angststörungen;
 - Sinnesstörungen.
- b) **Beobachtete positive Auswirkungen der Inhaftierung auf die Gefangenen**
 - Erlernen sozialer Kompetenzen;
 - Zugang zu akademischem und beruflichem Wissen;
 - Änderung der Werteskala;
 - Wiederaufnahme von familiären und sozialen Beziehungen;
 - Medizinische Betreuung;
 - Psychosoziale Betreuung;
 - Gefängnis als Erregungspuffer.

Teil 2: Verhalten der Bediensteten und der Gefangenen innerhalb des Vollzugssystems

Die Erfahrung mit der Arbeit in einer Gefängnisumgebung hat gezeigt, dass das theoretische Wissen über den rechtlichen und regulatorischen Rahmen, der den Beruf regelt und der zu Beginn des Ausbildungsprogramms gelehrt wird, nicht ausreicht, um problematisches Verhalten sowohl bei den Bediensteten als auch bei den Gefangenen zu verhindern. Da es sich hierbei um ein sensibles Thema handelt, das potenziell starke Ablehnungsreaktionen

bei den Teilnehmern hervorrufen kann, weil es ihre Positionierung (deontologisch und ethisch) innerhalb des beruflichen Umfelds berührt, bietet sich die Entscheidung für die Pädagogik des Umwegs an. Mit anderen Worten: Die Teilnehmer werden durch eine Beobachtungsübung, gefolgt von einem Rollenspiel, dazu angeleitet, die verschiedenen Ursachen für unethisches Verhalten selbst zu identifizieren. Nachstehend folgt ein Beispiel für einen solchen Kurs, der auf dem Stanford-Prison-Experiment beruht.

a. Pädagogische Unterstützung: Das Stanford-Prison-Experiment

Bevor der Film über das von Professor Zimbardo an der Stanford University durchgeführte Experiment angeschaut wird, sollte eine Erklärung über den Zweck dieser Studie und die zu ihrer Durchführung entwickelten Mittel gegeben werden. Danach folgen Anweisungen für Übungen und Rollenspiele.

Der Zweck der Studie und die Bedingungen für die Teilnahme sind wie folgt: Die Universität rekrutiert Freiwillige für eine Studie über das Leben im Gefängnis. Die Probanden werden einem Test unterzogen, um diejenigen auszuwählen, die keine psychische Störung aufweisen. Zudem werden sie unter der Bedingung rekrutiert, dass sie keine psychiatrische und/oder forensische Vorgeschichte haben. Zwei Gruppen werden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt: Gefangene und Wärter. Letztere erhalten von den Versuchsleitern nur eine einzige Anweisung, nämlich dass sie keine Gewalt anwenden sollen.

Die Teilnehmer werden dann gebeten, sich in vier Gruppen aufzuteilen: Gefangene, Wärter, Versuchsleiter und ein Untersuchungsausschuss.

- Die Gruppe der „Gefangenen“ wird aufgefordert, das Handeln und Verhalten der Gefangenen zu beobachten und anschließend zu erklären;
- Die Gruppe der „Wärter“ wird aufgefordert, das Handeln und Verhalten der Wärter zu beobachten und anschließend zu erklären;
- Die Gruppe der „Versuchsleiter“ wird aufgefordert, das Handeln und Verhalten der Versuchsleiter zu beobachten und anschließend zu erklären;
- Die Gruppe „Untersuchungsausschuss“ wird aufgefordert, eventuelle Ausrutscher/Exzesse zu identifizieren.

Rollenspiel: Die Aufgabe des Untersuchungsausschusses ist es, jede Gruppe nach den Gründen für ihre Handlungen zu befragen – die Verantwortung jeder Gruppe für die beobachteten Exzesse festzustellen – Wege zur Verbesserung des Verhältnisses zwischen Gefangenen und Wärtern vorzuschlagen.

b. Teilen der Beobachtungen

Nachdem sie „in der Haut“ jeder Gruppe gesteckt haben, werden alle Teilnehmer gebeten anzugeben, was die Ursache der beobachteten unangemessenen Handlungen gewesen sein könnte.

c. Verbinden des Inhalts mit Theorien über Gruppenphänomene

Konformismus: Das Asch-Experiment (Asch, 1951) zeigt, dass die Person in einer Gruppe als anonyme Person und nicht als vollwertiges Individuum agiert (Entindividualisierung – Verlust des kritischen Denkens).

Die Verwässerung der persönlichen Verantwortung: Je größer die Gruppe ist, desto weniger fühlt sich der Einzelne verantwortlich (siehe den Film „38 Zeugen“ (Belvaux, 2012)).

Gehorsam gegenüber Autoritäten: Das Milgram-Experiment (Milgram, 1974) hebt die Neigung zum Handeln hervor, solange es durch eine Autorität garantiert, gefördert und gedeckt wird.

Der Luzifer-Effekt (Zimbardo, 2008): Ein System kann aufgrund seiner Funktionsweise ein normales Individuum (das mit moralischen Werten ausgestattet ist) dazu bringen, ein „Henker“ zu werden. Dies wird als „moral stalling“ (Einstellung der Moral) bezeichnet.

Weitere Erklärungselemente sind:

- Der erste Schritt ohne Nachdenken: Dies ist die erste Handlung, die auf den ersten Blick keine Konsequenzen zu haben scheint, die aber ein Klima der Frustration erzeugen kann, das die Eskalation der Gewalt zwischen den Gefangenen und den Wärtern begünstigt;
- Asymmetrische Wärter-/Gefangenen-Beziehungen;
- Der „Uniform“-Effekt (Zimbardo, 2008);
- Der „Golem“-Effekt (Babad et al., 1982);
- Die Trivialisierung der Gewalt;
- Dehumanisierung;
- Die Folgen von Handeln „hinter verschlossener Tür“.

d. Das Teilen von Reflexionen über Präventionsmechanismen

Es können verschiedene Mechanismen diskutiert werden, wie z. B. die Bedeutung klarer, von der Autorität festgelegter Regeln, regelmäßige Hinweise auf den Regelungsrahmen, das Wissen um den Luzifer-Effekt und seine Folgen, das Anhören abweichender Meinungen, der Mut, eine eigene Meinung zu haben und sie zu äußern, und die regelmäßige kritische Selbstreflexion.

Evaluierung

Dieser Kurs würde (indirekt) durch die Beobachtung des Auszubildenden vor Ort, anhand persönlicher Arbeitsaufträge und während Rollenspielen bewertet.

Umgang mit riskanten Beziehungen zu Gefangenen

Lernziele

Der Bedienstete muss das richtige Maß an Abstand verstehen, das er zwischen sich und den Gefangenen bringen muss, auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Persönlichkeiten der angetroffenen Gefangenen.

Erwartete Kompetenzen:

Am Ende dieses Kurses sind die Teilnehmer in der Lage,

- Eine streng professionelle Beziehung zu dem Gefangenen aufzubauen;
- Einem Kollegen zu helfen, wenn er feststellt, dass dieser in Beziehungsschwierigkeiten mit dem Gefangenen ist;
- ihren Vorgesetzten Informationen über unangemessenes Verhalten von Gefangenen zu melden;
- Die Konsequenzen einer Beziehung, die den professionellen Rahmen sprengt, zu erkennen und aktiv eine Vorbildfunktion einzunehmen.

Inhalt

- Stellenbeschreibung des Frontpersonals;
- Rahmenbedingungen und Auftrag;
- Definition von „Beziehung und Nähe“;
- Arten von Risiken;
- Situationsszenarien;
- Vorführung von einem oder zwei Filmausschnitten („Le boulet“ und „Prison break“);
- Veranschaulichung der Gefahren einer zu engen Beziehung und Verknüpfung mit den Vorschriften.

Evaluierung

Dieser Kurs sollte indirekt durch die Beobachtung des Auszubildenden vor Ort und während Rollenspielen bewertet werden.

Bewusstsein für Diversität

Während der Ausbildung konnte sich der Auszubildende bereits ein Bild von der Diversität (Geschlecht, Herkunft, Kultur usw.) der Menschen machen, mit denen er arbeiten wird. Daher ist es für den Teilnehmer sehr interessant, von seinen Erfahrungen während der ersten Wochen am Arbeitsplatz und seiner Vorstellung von der Arbeit sowohl mit Gefangenen als auch mit Kollegen auszugehen.

Lernziele

Am Ende dieses Kurses sind die Teilnehmer in der Lage, die Regelungen bezüglich der Diskriminierung zu nutzen, um diskriminierendes Verhalten zu vermeiden, Vorurteile und Stereotypen sowohl in ihrem Diskurs als auch in dem ihres beruflichen Umfelds zu erkennen, sich davon zu befreien und persönliche Schwierigkeiten zu erkennen, die sie mit bestimmten Personengruppen haben.

Inhalt

- Vorstellung und Definitionen der verschiedenen Begriffe im Zusammenhang mit der Vielfalt: Kultur, Religion, Nationalität, Geschlecht, Behinderung usw.
- Definition von Diversitätskreisen;
- Definition der Begriffe Stereotypen und Vorurteile + praktische Übungen;
- Diskriminierung (Definition, Konsequenzen und Rechtsrahmen).

Angestrebte Fähigkeiten:

- Fähigkeit, sich gegenüber der Verwaltung loyal zu verhalten, indem man sich gemäß deren Erwartungen verhält und sich an die Regeln und ethischen Werte des Berufs hält;
- Fähigkeit, sich gegenüber jedermann respektvoll zu verhalten;
- Fähigkeit, anderen kreativ zu begegnen und sich selbst in Bezug auf Unterschiede zu hinterfragen;
- Fähigkeit, über die Fakten hinauszublicken und Situationen zu kontextualisieren;
- Fähigkeit, eine potenziell konfrontative Situation, die konflikthaft werden könnte, zu erfassen, indem man einen Zugang zu den Unterschieden des anderen entwickelt;

- Fähigkeit, Situationen der gegenseitigen Anerkennung wertzuschätzen.

Evaluierung

Dieser Kurs kann durch die Beobachtung des Auszubildenden vor Ort und während Rollenspielen bewertet werden.

Wünschenswerte Bediensteten-Gefangenen-Beziehung

In den meisten Ländern werden in den Lehrplänen für die Ausbildung des Sicherheitspersonals immer noch hauptsächlich das technische Sicherheitsdenken und der damit verbundene Rahmen auf der Grundlage des „confinement model“ (Einschließungsmodell) (Logan, 1992) verfolgt und nicht der psychosoziale Resozialisierungsansatz, bei dem Beziehungs- und Interaktionsfähigkeiten den Schwerpunkt bilden.

Das Confinement-Denken spiegelt sich in der Kommunikation der Justizvollzugsbediensteten mit den Gefangenen wider. Das Ideal sieht so aus, dass die Justizvollzugsbediensteten klar, prägnant und effektiv sein sollen, damit die Gefangenen wissen, was von ihnen verlangt wird. Die Kommunikation zwischen den Justizvollzugsbediensteten und den Gefangenen im Einschließungsmodell ist meist einseitig und konzentriert sich auf die Aufrechterhaltung der Ordnung und die Erteilung praktischer Anweisungen sowie die formale Beratung zum Tagesablauf (Freizeitgestaltung, Essenszeiten usw.).

Eine notwendige Voraussetzung für die Schaffung eines günstigen Umfelds zur Umsetzung der Praktiken der dynamischen Sicherheit ist eine gute und respektvolle Beziehung zwischen Bediensteten und Gefangenen. Eine harmonische Beziehung zwischen Bediensteten und Gefangenen ist das Herzstück der Sicherheitsarbeit in den Gefängnissen (Liebling & Arnold, 2004). Der Schwerpunkt in der Ausbildung sollte daher darauf gelegt werden, wie die Praktiken der dynamischen Sicherheit mit gut funktionierenden Beziehungen zwischen Bediensteten und Gefangenen gefördert werden können. Die Ausbildung in der erwünschten Beziehung zwischen Bediensteten und Gefangenen soll alle Elemente enthalten, die sich nach den Forschungsergebnissen als wirksam erwiesen haben, um ein fruchtbares Saatbett für die Praktiken der dynamischen Sicherheit zu bilden.

Zielgruppe und Lernvoraussetzungen

Die Ausbildung in der Beziehung zwischen Bediensteten und Gefangenen beinhaltet eine Reihe von Themen, die vor allem das Frontpersonal im Gefängnis betreffen. Diese Kategorie umfasst 1. die gesamte

Sicherheit (Justizvollzugsbedienstete, leitende Vollzugsbeamte, Anstaltsleiter), 2. das Resozialisierungs- und Bildungspersonal (Resozialisierungs- und Suchtberater, Berufs- und Bildungsberater, Psychologen, Sozialarbeiter, bestimmte Vertreter der Gesundheitsberufe) und 3. die Anstaltsleitung und die mittlere Leitungsebene. Die Anstaltsleitung hat eine Schlüsselposition inne, wenn es darum geht, neue Wege zur Durchführung von sicherheitsrelevanten Aufgaben und Verfahren zu finden, damit diese den Kriterien für gute Praktiken gemäß den Grundsätzen des Ansatzes der dynamischen Sicherheit entsprechen. Die Leitung legt auch die Ausrichtung des Gefängnisbetriebs fest und welche Art von Berufskultur benötigt wird, um die Kriterien der dynamischen Sicherheit zu erfüllen.

Jede der oben genannten Bedienstetengruppen hat sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Lern- und Ausbildungsbedürfnisse.

Lernziele

Ziel der Ausbildung ist es, Fähigkeiten der zwischenmenschlichen Kommunikation zu erwerben und zu wissen, wie man auf Gefangene zugeht, um eine professionelle Beziehung zu schaffen, die zur Sicherheit für die Gefangenen, die Bediensteten und die Gesellschaft beiträgt. Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, das Konzept der dynamischen Sicherheit in ihrer täglichen Praxis anzuwenden und die umfassendere Bedeutung dieses Ansatzes für die Sicherheit im Gefängnis zu verstehen.

Inhalt

Hinsichtlich der oben genannten Themen kann der Ausbildungsbedarf auf dem Gebiet der dynamischen Sicherheit unter den folgenden Titeln dargestellt werden:

I Einführungsausbildung;

Dies beinhaltet die Grundprinzipien des Ansatzes der dynamischen Sicherheit, seine Ziele und Hintergrundtheorien sowie die praktischen Anwendungen. Es berührt auch die wesentlichen Elemente des Ansatzes der dynamischen Sicherheit und was er von der Gefängnisumgebung verlangt.

II Ausbildung in Fähigkeiten der zwischenmenschlichen Kommunikation;

Vor allem das Sicherheitspersonal in den Gefängnissen benötigt oft mehr Ausbildung in den Fähigkeiten der zwischenmenschlichen Kommunikation, um gewandter im Zuhören, Befragen und Verstehen der Gefangenen zu werden, anstatt nur Befehle und Anweisungen zu erteilen. Mit anderen Worten, die Bediensteten müssen in der Lage sein, Ordnung und Autorität aufrechtzuerhalten, die sich nicht unbedingt aus ihrer formalen Position ableiten, sondern vielmehr aus ihren professionellen Qualitäten und Fähigkeiten, mit den Gefangenen in einer Weise zu interagieren, die zu den Zielen der dynamischen Sicherheit beiträgt. Dazu gehört die Ausbildung, Konfliktsituationen zu bewältigen und zu lernen, wie man verhandelt, um die Anwendung von Zwangsmaßnahmen zu vermeiden.

Eng verbunden und verwandt mit dem oben Genannten ist die Ausbildung in Empathie- und Sensibilitätsfähigkeiten. In einem Vollzugskontext bedeutet dies, dass die Bediensteten in der Lage sind, den Problemen der Gefangenen aufmerksam und geduldig zuzuhören und zu zeigen, dass sie sich wirklich kümmern. Empathie und Sensibilität bedeuten in diesem Zusammenhang auch, dass sich die Bediensteten der Barrieren bewusst sind, die durch ihre Arbeitsrolle gezogen werden, und dass sie wissen, wie sie die möglichen negativen Auswirkungen dieser Barrieren minimieren können. Die Bediensteten sollten lernen, emotionale Praktiken in dem Sinne anzuwenden, dass die „Emotionen als Praktiken definiert werden können, die das Selbst (als Körper und Geist), die Sprache, materielle Artefakte, die Umwelt und andere Menschen einbeziehen“ (Sheer, 2012, S. 193).

Für Bildungs- und Ausbildungszwecke ist die Einwirkung auf die Art und Weise, wie die Justizvollzugsbediensteten ihre emotionalen Praktiken in Bezug auf die Gefangenen in ihren alltäglichen Praktiken mobilisieren und benennen, sie in der Interaktion mit

Kollegen und anderen Berufsgruppen in den Gefängnissen kommunizieren und regulieren, äußerst wichtig und beeinflusst den Habitus der Justizvollzugsbediensteten und die Weise, wie sie von den Gefangenen erlebt werden. Dies schafft auch einen gemeinsamen Rahmen für alle Berufsgruppen im Gefängnis. Daher ist es auch äußerst wichtig, zu diskutieren, was dies für die Kultur jeder Berufsuntergruppe bedeutet; wie engagiert sie sich für die emotionale Arbeit einsetzt und wie sie ihre reguläre Arbeit, zum Beispiel die Sicherheitsarbeit, unterstützt.

III Ausbildung in Motivationsfähigkeiten und Fähigkeiten der prosozialen Modellierung;

Darüber hinaus benötigt das Sicherheitspersonal im Gefängnis eine Ausbildung in Motivationsfähigkeiten und Fähigkeiten der prosozialen Modellierung, die sich mehr auf Überzeugung als auf Bestrafung und Entzug konzentriert.

Die Fähigkeiten, die prosoziales Verhalten verstärken, erfordern, dass die Justizvollzugsbediensteten konstruktive Umgangsformen erlernen, um gegen prokriminelles Denken und Aktivitäten anzugehen. Die Bediensteten sollten auch lernen, wie man das unerwünschte Verhalten in einem positiven Rahmen anspricht, indem es verschiedene Wege zur Anpassung von prosozialem Verhalten aufzeigt und demonstriert. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, zu wissen, wie man positives Verhalten verstärkt und den Gefangenen hilft, ihren Lebensverlauf neu zu gestalten, indem alternative Wege und Strategien zu einem Leben ohne Straftaten aufgezeigt werden (Trotter, 2009, 144-146).

Ein wichtiger Aspekt des prosozialen Modellierens ist es, unerwünschtes Verhalten auf konstruktive Weise anzugehen, um sicherzustellen, dass die Voraussetzungen für eine positive Veränderung und Kooperation nicht verschlechtert werden. Die Auseinandersetzung mit antisozialem und gewalttätigem Verhalten ist im Rahmen der dynamischen Sicherheit extrem wichtig. Die Bediensteten sollten ohnehin dem Dialog den Vorrang vor Konfrontation und einseitiger Anwendung von Autorität geben (Trotter, 2009, S.). Zusammenfassend sind also wichtige Lernthemen unter dieser Überschrift: Erweiterung der Wissensbasis über verschiedene Methoden und Praktiken, die den Bediensteten helfen, mit unerwünschtem Verhalten konstruktiv umzugehen;

- a) Aufbau von Wissen, falls es fehlt, wie man positives Verhalten verstärkt, indem man den Gefangenen konsequent und strukturiert prosoziales Verhalten beibringt und gemeinsam mit den Gefangenen einen Verhaltenskodex gestaltet und etabliert, den die Gefangenen einhalten können und als legitim empfinden;
- b) Vermittlung verschiedener Methoden, die den Bediensteten helfen, als Mentoren und Instruktoressen für die Gefangenen zu arbeiten;
- c) Erlernen von Motivationsmethoden und Methoden der dialogischen Interaktion.

IV Ergänzung der Ziele der dynamischen Sicherheit durch die technische Sicherheit in den Gefängnissen;

Das Sicherheitspersonal und, soweit möglich, auch andere Zielgruppen benötigen möglicherweise eine Ausbildung in Methoden und professionellem Wissen, wie die technische Sicherheit im Rahmen der dynamischen Sicherheit umgesetzt werden kann. Wichtige Themen oder Punkte der praktischen Ausbildung sind:

- a) Lernen, in jeder spezifischen Sicherheitsrisikosituation das notwendige Niveau einzuschätzen, das zur Aufrechterhaltung der Sicherheit im Gefängnis im Rahmen der dynamischen Sicherheit erforderlich ist;
- b) Grundsätze und Leitlinien für Sicherheitsverfahren (Durchsuchungen, Screenings auf Substanzmissbrauch usw.) zur Erfüllung der Kriterien der dynamischen Sicherheit. Durchführung der Sicherheitsverfahren, ohne die Würde und Integrität der Gefangenen zu verletzen;
- c) Einsatz der technischen Überwachungsanlagen in einer Weise, die nicht kontraproduktiv zu den Zielen der dynamischen Sicherheit ist. Die Technik kann in Kombination mit den interaktiven Methoden und Praktiken als Teil der Präventionspraktiken in den Gefängnissen eingesetzt werden. Die Technik sollte unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Vertrauens zwischen den Bediensteten und den Gefangenen eingesetzt werden (z. B. keine übermäßige Nutzung der Technik zum Nachteil des menschlichen Kontakts und der Interaktion). Der Schwerpunkt bei dieser Ausbildung liegt darauf, wie die Technik so eingesetzt werden kann, dass sie die Vollzugspraktiken nicht entmenschlicht oder entpersönlicht. Die Überwachungstechnik soll den Bediensteten helfen, die Ordnung und den Frieden in den Gefängnissen aufrechtzuerhalten, indem

sie es ermöglicht, potenzielle Probleme zu erkennen und so alle Arten von antisozialen, kontraproduktiven Verhaltensweisen zu verhindern.

V Ergänzung der Ziele der dynamischen Sicherheit durch die prozeduralen Sicherheitsvorkehrungen.

Vor allem das Sicherheitspersonal, aber auch andere Zielgruppen müssen darin ausgebildet werden, wie prozedurale Praktiken in einer Weise umgesetzt werden können, die die dynamische Sicherheit begünstigt. Prozedurale Vorkehrungen (prozedurale Sicherheit) umfassen alle Praktiken und Prozesse im Vollzug, die darauf abzielen, die täglichen Abläufe, Routinen und Zeitpläne so zu organisieren, dass die physische Sicherheit der Gefangenen und der Bediensteten gewährleistet ist. Sie umfasst ebenfalls alle Praktiken, die dazu dienen, die Gefängnispopulation zu verwalten, Ausbrüche zu verhindern und verschiedene Risiken zu identifizieren. Beispiele für prozedurale Risikopraktiken sind, wie Besuche, Ausgänge und andere Privilegien organisiert und gewährt werden und wie die täglichen Aktivitäten und Möglichkeiten zur Teilnahme an verschiedenen Arten von Resozialisierungsaktivitäten geplant werden. Zweck der prozeduralen Aktivitäten ist es, die täglichen Aktivitäten und Abläufe in der Justizvollzugsanstalt ohne Störungen ablaufen zu lassen und die Durchführung verschiedener rehabilitativer Aktivitäten zu ermöglichen. Wichtige Themen des praktischen Lernens sind daher:

- a) Stärkung des praktischen Wissens über die Praktiken der prozeduralen Sicherheit in Bezug auf die Auffassung von dynamischer Sicherheit;
- b) Vertiefung des Verständnisses dafür, wie prozedurale Sicherheit zur physischen und dynamischen Sicherheit beitragen kann;
- c) Erlernen der Anwendung von Einschluss-, Sicherheits- und Risikomanagementinstrumenten in einer Weise, die verhältnismäßig und im Gleichgewicht mit den Resozialisierungsaktivitäten sowie den in den Gefängnissen geltenden Leitlinien für die dynamische Sicherheit ist;
- d) Erlernen kooperativer Ansätze mit anderen Berufsgruppen in den Gefängnissen, um Arbeitsabläufe zu gestalten, die zur Aufrechterhaltung der Sicherheit in den Gefängnissen beitragen.

Die oben beschriebene Ausbildung könnte auch für das Resozialisierungspersonal sowie für die Anstaltsleitung und die mittlere Leitungsebene von Nutzen sein. Eine gemeinsame Ausbildung

mit verschiedenen Gruppen von Bediensteten schafft bessere Möglichkeiten, ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln, was die richtige Art der Interaktion mit den Gefangenen ist. Die Teilnahme an der gemeinsamen Ausbildung hilft den Bediensteten auch, gemeinsame Arbeitsverfahren und einen gemeinsamen Rahmen für die dynamische Sicherheit in den Gefängnissen zu gestalten.

Das Überwachungs- und Sicherheitspersonal ist bereits mit den Fragen der physischen und prozeduralen Sicherheit und den damit verbundenen Gesetzen und Vorschriften vertraut. Es könnte in jedem Fall von Vorteil sein, wenn sie diese Themen im Rahmen eines kooperativen und gemeinsamen Ansatzes gegenüber Fragen der dynamischen Sicherheit in den Gefängnissen diskutieren. Daher ist es schwierig, genau zu definieren, was das Sicherheitspersonal lernen oder nicht lernen sollte.

Die anderen Zielgruppen, das Resozialisierungspersonal und die Anstaltsleitung können je nach ihrer Position in der Gefängnisorganisation einen unterschiedlichen Ausbildungsbedarf haben.

Das Resozialisierungspersonal könnte von einer grundlegenden Ausbildung in Fragen der physischen und prozeduralen Sicherheit profitieren; was sie ist und welche Art von Praktiken und Gesetzen sowie Leitlinien es gibt. Das Sicherheitspersonal wiederum könnte von einer Ausbildung profitieren, die sich auf Fragen der Resozialisierung und Desistenz konzentriert. Die Anstaltsleitung ist in einer Schlüsselposition, um Strategien und Richtlinien für die Umsetzung neuer Praktiken zu entwickeln. Daher ist es wichtig, dass die Leitung mit dem Ansatz der dynamischen Sicherheit vertraut ist und weiß, welche Art von Ressourcen und Fähigkeiten er in den Gefängnissen erfordert. Auf diese Weise kann sie Aktivitäten besser planen und berücksichtigen, wie menschliche und andere Ressourcen zugewiesen und gezielt eingesetzt werden sollen.

Methodik (pädagogischer Ansatz)

Die Ausbildung kombiniert Theorievorlesungen mit Teamarbeit und individueller Supervision. Darüber hinaus können verschiedene Arten von kreativen und dialogischen Methoden eingesetzt werden. Zum Beispiel können Theater- und Rollenspiele eingesetzt werden, damit die Bediensteten in verschiedenen Positionen ihre Rollen wechseln und

Erfahrungen sammeln können. Eine wichtige Methode ist auch das Verfassen von Aufsätzen über die Vorgehensweise im Bereich der dynamischen Sicherheit, um diese Methode zu konzeptualisieren. Jede Ausbildungskomponente beinhaltet einen obligatorischen theoretischen Teil, der einen konzeptionellen Rahmen und einen Überblick über die grundlegenden Themen und Fragen sowie deren Untermauerung durch die dynamische Sicherheit bietet. Die theoretischen Komponenten werden immer mit dem Lernen in der Praxis (kontextualisiertes Lernen) kombiniert, einschließlich theoretisch-reflexiver Elemente, und zwar unter der Anleitung eines individuellen Supervisors oder Mentors. Diese Art der Ausbildung hilft den Teilnehmern, die dynamische Sicherheit als theoretischen Ansatz mit dem Kontext der realen Welt zu verbinden, wodurch es auch möglich wird, ihre eigenen Arbeitsmethoden neu zu konzeptualisieren und zu hinterfragen. Die Ausbildung sollte problemorientiert sein, sodass praktische tägliche Aktivitäten als Lernmaterial genutzt werden. Die Ausbildung in Beziehungsfähigkeiten sollte daher ein gesondertes Learning-by-Doing-Element enthalten, bei dem die Bediensteten praktische Situationen bewältigen und anschließend reflektieren können, wie gut ihre Handlungsweise den Grundsätzen der dynamischen Sicherheit entspricht. In jeder Komponente können auch audiovisuelle und künstlerische Ausbildungsmethoden (Theater, Videoaufzeichnungen usw.), das Lernen in Workshops und individuelle Feedback-Gespräche eingesetzt werden.

Evaluierung

Eine Evaluierung ist notwendig, um zu messen, inwieweit die Auszubildenden die Ausbildungsziele erreicht und sich das notwendige berufstheoretische Wissen, das den Ansatz der dynamischen Sicherheit untermauert, sowie die praktisch-methodischen Fertigkeiten im Rahmen dieses Ansatzes angeeignet haben.

Die Evaluierung sollte Instrumente bereitstellen, um die Fähigkeit der Auszubildenden zu beurteilen, ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Die Evaluierung kann fortlaufend erfolgen und die berufliche Entwicklung der Teilnehmer während der Komponente verfolgen. Die Evaluierung in diesem Sinne sollte nicht formal sein, basierend auf Punktzahlen oder einem Ranking oder formalen schriftlichen Aussagen über die Leistungen der Teilnehmer. Das Feedback

sollte unmittelbar an die Auszubildenden in individuellen, konstruktiven Feedback-Gesprächen gegeben werden, sodass der Auszubildende einen Überblick über sein berufliches Wissen erhält.

Die Evaluierung kann als Selbstbeurteilungsverfahren, bei dem der Auszubildende anhand einer Reihe von Kriterien seine Leistung oder seinen Fortschritt im Voraus bewertet, in die Ausbildungskomponenten aufgenommen werden. Diese Selbstbeurteilung wird zusammen mit dem Ausbilder oder Supervisor in jeder Supervisionsbesprechung erörtert.

Rahmenfaktoren

Um eine effektive Ausbildung einzurichten, die Themen im Zusammenhang mit den Beziehungen zwischen den Bediensteten und den Gefangenen abdeckt, sollte eine Reihe von Rahmenfaktoren berücksichtigt werden.

Die oben erwähnten Themen bieten die Möglichkeit, einen gemeinsamen relationalen und multiprofessionellen Rahmen für alle Gruppen von Bediensteten zu schaffen. Wenn dies gelingt, kann die Ausbildung eine gemeinsame professionelle Basis für alle Gefängnisaktivitäten schaffen. Eines der Risiken ist jedoch, dass die Ausbildung eher oberflächlicher Natur sein kann. Alle Themen sollten eine breite Palette von Unterthemen und damit zusammenhängenden Fragen abdecken, z. B. die Ausbildung in Sensibilitäts- und Empathiefähigkeiten. Eine kurze Ausbildung kann nicht alle erforderlichen Themen in angemessener Weise abdecken.

Da die Ausbildung sowohl Theorie als auch Praxis umfasst, sollte sie in der Schule und am Arbeitsplatz stattfinden, wo die theoretischen Punkte in der Praxis angewendet werden. Es sollten eine kontinuierliche Interaktion und ein Dialog zwischen den theoretischen und den praktischen Elementen der Ausbildung stattfinden, damit die Schüler ihre berufliche Identität entwickeln.

In Bezug auf Materialien und Ressourcen erfordert die physische und prozedurale Ausbildung einen bestimmten Satz an Materialien und Handbüchern für die technische Ausbildung. Darüber hinaus sollten Videos und andere technische Geräte, die für die Arbeit der Gefängnissicherheit benötigt werden, in der Ausbildung zur Verfügung stehen. Zudem sollte es technische Unterstützung für den Einsatz des Gefängnisüberwachungssystems geben, um zu demonstrieren, wie die Sicherheitsarbeit durchgeführt wurde und wie sie im Rahmen der dynamischen Sicherheit verändert werden könnte.

Generell sollte es Zugang zu verschiedenen Arten von Ausbildungsmaterial (Handbuch, Literatur, Übungsunterlagen und -materialien, Ausrüstung für Gruppen-Videokonferenzen, audiovisuelles Material für die praktische Ausbildung) geben.

Der Zeitaufwand für Planung, Durchführung und Evaluierung der Ausbildung hängt sehr stark von dem Zeitrahmen ab, der den einzelnen Angehörigen des Ausbildungsstabs zur Verfügung steht. Auf jeden Fall sollte es einen bestimmten festgelegten Zeitrahmen geben, den der Ausbildungsstab dafür aufwenden kann, z. B. 30 Prozent seiner Arbeitszeit.

Risikobewertung

Um eine gute dynamische Sicherheit zu erreichen, ist es entscheidend, dass sich sowohl die Gefangenen als auch die Bediensteten sicher fühlen. Risikobewertungen sind das wichtigste Instrument, um die richtigen Maßnahmen zu finden, damit die Sicherheit der Gefangenen und der Bediensteten jederzeit gewährleistet ist. Um qualitativ gute Risikobewertungen zu erreichen, ist es wichtig, dass das Frontpersonal, das die Bedingungen und die Gefangenen kennt, in die Bewertungsarbeit einbezogen wird. Daher muss es auch in der Lage sein, die Methoden der Risikobewertung anzuwenden und zu verstehen, und kann allein und in Zusammenarbeit mit anderen geeignete Maßnahmen zur Risikominderung treffen.

Zielgruppe und Lernvoraussetzungen

Die Zielgruppe sind das Frontpersonal und/oder Bedienstete mit direktem Kontakt zu Gefangenen. Die Lernvoraussetzung ist, dass sie über ein Minimum an erforderlicher Ausbildung verfügen, bevor sie mit dieser Ausbildung beginnen. Das kann bedeuten, dass sie einen unterschiedlichen Bildungsgrad haben, aber wenig oder keine Erfahrung aus der Praxis des Justizvollzugsdienstes mitbringen. Die Ausbildung geht von der Annahme aus, dass die Teilnehmer keine Kenntnisse oder Erfahrungen mit Risikobewertungen haben. Sie sollen darin ausgebildet werden, welche Elemente und Kenntnisse für eine Risikobewertung wichtig sind, und darüber hinaus eine Einführung in die Anwendung der vom Justizvollzugsdienst verwendeten Methoden erhalten.

Lernziele

Ziel ist es, den Studierenden in die Lage zu versetzen, unerwünschte Ereignisse zu verhindern und zu bewältigen, indem er die potenziellen Risiken einer Situation analysiert und versteht, wobei der Schwerpunkt auf der statischen, organisatorischen und dynamischen Sicherheit liegt, und dass er Eigenschaften von Gefangenen erkennen kann, die eine Gefahr für sie selbst und andere darstellen. Außerdem sollen sie die persönlichen Bedürfnisse des einzelnen Gefangenen erkennen können, um den Resozialisierungsprozess unterstützen zu können.

Wissen: Der Auszubildende gewinnt einen Einblick in die Rolle und die Routinen des

Vollzugsbediensteten für die tägliche Risikobewertung mit dem Ziel, die Sicherheit der Gefangenen, der Bediensteten und der Gesellschaft zu gewährleisten.

Fähigkeiten: Der Auszubildende kann verschiedene Arten von Risikobewertungen vornehmen und diese den Betroffenen mündlich und schriftlich mitteilen.

Inhalt

Der Inhalt der Ausbildung hängt eng mit der Ausbildungsmethode zusammen, da er sowohl theoretische als auch praktische Komponenten umfasst. Daher wird der Inhalt zwischen dem, was im Ausbildungszentrum (Theorie), und dem, was im Ausbildungsgefängnis (Praxis) vermittelt wird, aufgeteilt:

Im Ausbildungszentrum:

- Theoretische Einführung in die Methoden der Risikobewertung im Justizvollzugsdienst;
- Fallstudienausbildung mit Anwendung der Methoden sowohl einzeln als auch in Gruppen;
- Theorie und Gruppenreflexion zu den Faktoren, die für eine Risikobewertung wichtig sind, und zu den risikomindernden Maßnahmen, die im Justizvollzugsdienst verwendet werden können;
- Ausbildung in der Übermittlung der Risikobewertungen mit den vorgeschlagenen Maßnahmen an Kollegen und die Anstaltsleitung.

Im Ausbildungsgefängnis:

- Durchführung praktischer Risikobewertungen anhand ausgewählter Fälle unter Anleitung eines Mentors;
- Durchführung eines praktischen Methodentests, der die Planung, Risikobewertung, Durchführung und Evaluierung einer Maßnahme beinhaltet. Dabei ist eine Risikobewertung der Aktivität selbst und der teilnehmenden Gefangenen vorzunehmen. Anschließend schreibt der Studierende einen Bericht über die Aktivität und ihre verschiedenen Elemente.

Methodik (pädagogischer Ansatz)

Es ist von Vorteil, praktische Beispiele zu verwenden, um die Methoden der Risikobewertung zu üben. Ein pädagogisches Instrument im Ausbildungszentrum ist es, zwischen Einzel- und Gruppenarbeit abzuwechseln. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, eine vom Lehrer geführte Sequenz zu haben, z. B. bei der Einführung und Zusammenfassung einer Arbeit.

Während der praktischen Ausbildung ist es eine effektive Methode, praktisch-methodische Tests anzubieten, bei denen dem Auszubildenden spezifische Aufgaben zur Risikobewertung gestellt werden, die der Auszubildende als Ausbildungsanforderung lösen muss.

Evaluierung

Eine Methode bei der Evaluierung von Theorie und Praxis ist eine laufende Evaluierung während des gesamten Studienkurses. In dessen Verlauf wird der Studierende Tests unterzogen, die er bestehen muss. Diese können in schriftlicher, in praktischer Form oder als Kombination von beiden durchgeführt werden. Einige müssen einzeln, andere können in Gruppen gelöst werden. Wenn es Tests gibt, die in der Praxis im Gefängnis durchgeführt werden müssen, sollte dies von einem Supervisor geleitet werden, damit die Sicherheit gewährleistet ist und die Behandlung der Gefangenen in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln erfolgt. Eine umfassende Bewertung kann darin bestehen, dass der Studierende eine Reflexion über sein eigenes Lernen während seiner Ausbildung formuliert. Sie wird in größerem Ausmaß zeigen, welche Entwicklung die Studierenden vollzogen und welches Verständnis und Wissen sie erreicht haben.

Rahmenfaktoren

Die Ausbildung in Risikobewertungen kann und sollte in mehreren Bereichen stattfinden. Eine Vorgehensweise, die Theorie und Praxis in der Ausbildung verbindet, ist bei diesem Thema von großem Vorteil. Im Ausbildungszentrum kann dies eine theoretische Einführung in die Methoden und darin beinhalten, welche Elemente Teil der Bewertung sein müssen, um ein möglichst genaues Risikobild zu erstellen. Risikobewertungen sollten auch als Hauptelement in die praktische Ausbildung aufgenommen werden, bei der die Auszubildenden selbst die Bewertung von Situationen und von Gefangenen vornehmen. Dies sollte von einem Mentor oder einem Supervisor kontrolliert werden. Das Ausbildungszentrum muss über professionelle Ressourcen mit Fachkenntnissen im Risikomanagement verfügen und vorzugsweise Kenntnisse über den Justizvollzugsdienst haben. Eine Zusammenarbeit zwischen dem Ausbildungszentrum und der Ausbildung in den Gefängnissen trägt dazu bei, die Qualität der Ausbildung zu stärken. Hier besteht der Vorteil darin, dass für den Auszubildenden die Verbindung zwischen Theorie und Praxis sichtbar ist. Eine offene Lernumgebung ist wichtig, damit der Kandidat die Beziehung zwischen beruflichen Fähigkeiten, Erfahrungen und forschungsbasiertem Wissen reflektieren kann.

Qualität der Ausbilder

Einer Redensart zufolge hält sich jeder, der ein Handy hat, für einen Fotografen. Wenn es um Ausbildung geht, könnte jeder mit guten Kommunikationsfähigkeiten und inhaltlichem Wissen von sich behaupten, er wisse, wie man ausbildet. In der Tat ist es so, dass Kommunikationsfähigkeiten und inhaltliches Wissen Grundkompetenzen für jeden Ausbilder sind, auch für den, der sich mit der dynamischen Sicherheit beschäftigt. Bedeutet das aber, dass die Ausbildung auf diese Weise automatisch ihre Ziele erreicht? Gerade eine Ausbildung in dynamischer Sicherheit, die darauf abzielt, eine neue Art des Denkens und Arbeitens zu etablieren, erfordert spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen. Einige der Schlüsselkompetenzen von Ausbildern in dynamischer Sicherheit sind im Folgenden zu finden.

Gutes inhaltliches Wissen: Ein hervorragender Ausbilder muss über fundierte Kenntnisse des Themas verfügen, in dem er ausbilden will. Er sollte jedes Detail der Gefängnisumgebung verstehen. Was bedeutet es, die Zelle abzuschließen, „Nein“ zu Gefangenen zu sagen oder jemanden dazu zu bewegen, sich anders zu verhalten? Gutes inhaltliches Wissen kann nur erreicht werden, wenn man eine Zeit lang im Gefängnis arbeitet. Anderenfalls bleibt das Thema zu theoretisch. Ohne Verständnis des Inhalts sind die Ausbilder nicht in der Lage, den Inhalt zu lehrbaren und vermittelbaren Informationsbrocken zu vereinfachen.

Das Verstehen des Gesamtbildes ist wesentlich. Die Ausbilder sollten ein fundiertes Wissen über Ethik, Moral und Werte, menschliches Verhalten und Psychologie besitzen. Umfangreiche Kenntnisse über Einschränkungen, Sicherheit und prozedurale Risikofaktoren sind ebenfalls erforderlich. Darüber hinaus muss der Ausbilder in der Lage sein zu verstehen, wie alle genannten Bereiche in einer Gefängnisumgebung miteinander verbunden sind. Um das Gesamtbild im zu unterrichtenden Bereich einschließlich der dynamischen Sicherheit zu verstehen, muss der Ausbilder ein **lebenslang Lernender** sein. Aktuelles Wissen über neue Ansätze und Forschung und Entwicklungen (einschließlich Gesetzesänderungen und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte) auf dem Gebiet oder neue methodische Möglichkeiten sind wesentlich, um die dynamische Sicherheit zu unterrichten, da sich Ideen ständig weiterentwickeln. Ein weiterer

Vorteil des lebenslangen Lernens ist, dass der Ausbilder in der Lage ist, sich leichter auf seine Studierenden einzustellen. Schließlich sollten **Ausbilder an der Spitze des Wandels** stehen. Die Ideen über den Umgang mit Gefangenen und damit verbundene beste Praktiken ändern sich ständig. Die Ausbilder in dynamischer Sicherheit sollten ihre Energie hauptsächlich darauf verwenden, wie sie neue Konzepte vermitteln können, anstatt sie zu ignorieren.

Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten sind wie für jeden Ausbilder unerlässlich. Schließlich sind die Ausbilder dafür verantwortlich, dass die Lernenden das Ausbildungsmaterial verstehen. Bei der Kommunikation geht es nicht nur um Sprache oder Wortschatz, sondern auch darum, die Lernenden in die Diskussion einzubeziehen und einen Zweirichtungs-Kommunikationsweg einzuschlagen. Dies ermöglicht es dem Ausbilder, Informationen einfach und genau zu vermitteln und auf Fragen oder Kommentare angemessen zu reagieren. Kommunikation ist auch notwendig, um eine Atmosphäre des Austauschs ohne Barrieren zu entwickeln, damit die Lernenden nicht zögern, Probleme mitzuteilen und Feedback zu geben. **Die Fähigkeit des guten und geduldigen Zuhörens** ist ebenfalls wichtig. Die Fähigkeit zuzuhören, die richtigen Fragen zu stellen und die Bedürfnisse des Lernenden zu verstehen, findet sich ganz oben auf dieser Liste. Ein Ausbilder sollte in der Lage sein, genau auf das zu hören, was sein Zielpublikum zu brauchen meint, damit er erkennen kann, was es tatsächlich braucht.

Seine persönlichen Grundwerte müssen mit dem Konzept der dynamischen Sicherheit übereinstimmen.

Wenn der Ausbilder selbst nicht an die Möglichkeiten glaubt, die die dynamische Sicherheit in einer Gefängnisumgebung bietet, ist die Ausbildung nicht zielführend. **Ausbilder müssen Vorbild sein:** Das Festlegen von Regeln und die Ermutigung zu bestimmten Verhaltensweisen ist ein guter Schritt zur Entwicklung der Studierenden. Ausbilder, die die Verhaltensweisen vorleben, die sie von ihren Studierenden verlangen, helfen den Studierenden eher, erwünschte Gewohnheiten und Verhaltensweisen zu kultivieren. Studierende beobachten und lernen, wie man spricht, handelt, andere behandelt und andere entwicklungsfördernde Verhaltensweisen erlangt. Das Modellieren von Verhaltensweisen wie Geduld, Verständnis, Empathie und Kommunikation kann die Studierenden dazu anhalten, dieselben Fähigkeiten zu entwickeln. Dies sind wesentliche Fähigkeiten im Bereich der dynamischen Sicherheit. Wenn der Ausbilder von seiner Seite aus ein Umfeld der Aufrichtigkeit im Klassenzimmer schafft, kann er die Studierenden beeinflussen, ihre eigenen Absichten und ihre Auswirkungen auf andere zu beurteilen, wodurch Empathie und Aufrichtigkeit zunehmen. Dies ist die Essenz der dynamischen Sicherheit.

Schlussfolgerung

Die Etablierung der Praktiken der dynamischen Sicherheit erfordert eine bestimmte Geisteshaltung und Kultur. Um diese Kultur zu erreichen, sollten die Bediensteten in vielen verschiedenen Themen ausgebildet werden. Dieses Handbuch ist ein Leitfaden für die Erstellung eines Ausbildungslehrplans mit Ausbildungskomponenten, Themen und Methoden, die für die dynamische Sicherheit relevant und effektiv sind.

Dieses Handbuch enthält Vorschläge für Ausbildungslehrpläne zu mehreren Schlüsselthemen der dynamischen Sicherheit. Das Handbuch beschreibt jedoch auch die Wichtigkeit einer Bedarfsanalyse vor der Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen im Bereich der dynamischen Sicherheit, um den Bedarf an dynamischer Sicherheit in einer Justizvollzugsanstalt im weiteren Sinne zu ermitteln.

Die von Ausbildern in dynamischer Sicherheit benötigten Kompetenzen wurden ebenfalls beschrieben, da es eine große Vielfalt an relevanten Ausbildern gibt. In diesem Bericht wurden einige der Schlüsselkompetenzen beschrieben, über die sie verfügen müssen, um den Ausbildungsteilnehmern Wissen und Fertigkeiten richtig zu vermitteln.

Die dynamische Sicherheit ist im Wesentlichen eine neue Gefängniskultur, die sich sowohl auf theoretische als auch auf verhaltensbezogene Errungenschaften stützen muss. Die Ausbildung der Bediensteten in relevanten Themen trägt zu diesen Errungenschaften bei. Lehrpläne für eine effektive Ausbildung in dynamischer Sicherheit können auf der Grundlage dieses Handbuchs entwickelt werden.

Abkürzungen

EPTA	Europäisches Netzwerk der Fortbildungsakademien der Justizvollzugsanstalten (European Penitentiary Training Academy Network)
EU	Europäische Union
EuroPris	Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (European Organisation of Prison and Correctional Services)
NHC	Niederländisches Helsinki-Komitee (Netherlands Helsinki Committee)
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SIG	Fokus-Gruppe (Special Interest Group)
VN	Vereinte Nationen

Literaturverzeichnis

- Asch, S. E. (1951). Effects of Group Pressure on the Modification and Distortion of Judgments. In *Groups, Leadership and Men* (S. 177–190). Carnegie Press.
- Babad, E. Y., Inbar, J., & Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of biased and unbiased teachers. *Journal of Educational Psychology*, 74(4), 459–474. <https://bit.ly/3rTtiSw>
- Belvaux, L. (Regie). (2012). *38 témoins*. Diaphana Films.
- Hiim, H. & Hippe, E. (2006). Praxisveiledning i lærerutdanningen. En didaktisk veiledningsstrategi. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life*. Oxford University Press.
- Logan, C. H. (1992). Well Kept: Comparing Quality of Confinement in Private and Public Prisons. *The Journal of Criminal Law and Criminology* (1973-), 83(3), 577. <https://bit.ly/2Op9kAM>
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper and Row Publishers.
- Scheer, M. (2012). Are Emotions a Kind of Practice (and is that what makes them have a history)? A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion. *History and Theory*, 51(2), 193–220. <https://bit.ly/2ONsMHn>
- Sykes, G. (2007). *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton University Press.
- Trotter, C. (2009). Pro-Social Modelling. *European Journal of Probation*, 1(2), 142–152. <https://bit.ly/30BxpGX>
- Zimbardo, P. G. (2008). The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil. In *Google Books*. Random House. <http://bit.ly/3viz6Y4>



EPTA-Sekretariat

Die Europäische Organisation der Justizvollzugsanstalten (EuroPris) nimmt die Aufgaben des EPTA-Sekretariats wahr und ist unter den folgenden Post- und Besuchsanschriften zu erreichen.
E-Mail: sekretariat@epta.info

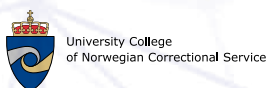
Postanschrift:

EuroPris

Postbus 13635
2501 EP Den Haag
Niederlande

Besuchsanschrift:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, Den Haag
Niederlande



University College
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE
CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral
Justice



www.epta.info