

## ARTYKUŁY

### **Innowacyjne metody nauczania stosowane w szkoleniach CEPOL – wybrane aspekty dotyczące szkoleń z zakresu prawa międzynarodowego**

DOI: 10.53024/3.2.54.2024

MAŁGORZATA ANDRZEJCZAK-ŚWIĄTEK\*

#### **STRESZCZENIE**

Celem niniejszego artykułu jest przede wszystkim zaprezentowanie innowacyjności rozwiązań metodycznych stosowanych podczas szkoleń stacjonarnych realizowanych pod auspicjami CEPOL. Oprócz przybliżenia tematyki specyfiki oferty szkoleniowej CEPOL, zasad jakimi Agencja kieruje się podczas implementacji kursów oraz wyzwań, przed którymi stoją eksperci wdrażający treści szkoleniowe, kluczową warstwę substancjalną stanowi demonstracja wybranych metod kształcenia wpisujących się w tytułowe *novum* przenikające wizję kształcenia przedstawicieli służb mundurowych i organów bezpieczeństwa państwa na szczeblu Unii Europejskiej.

Proces integracji europejskiej, konieczność współpracy organów ścigania, w tym sędziów i prokuratorów na szczeblu międzynarodowym, a także standaryzacja wybranych obszarów prawa, która wymusza potrzebę jednolitej wykładni przepisów, wymiany doświadczeń, praktyk i wiedzy pomiędzy podmiotami w państwach UE, jest także wyzwaniem z punktu widzenia szkoleń i edukacji tychże podmiotów. Szkolenia o zasięgu międzynarodowym, realizowane w ramach szeroko pojętej działalności edukacyjnej CEPOL, pozwalają na tworzenie profesjonalnych, wyposażonych w wiedzę, umiejętności i kompetencje organów państwa odpowiedzialnych za porządek, bezpieczeństwo publiczne i stosowanie prawa w państwach demokratycznych. Wprowadzenie innowacyjnych metod szkoleniowych, opartych na zdecentralizowaniu osoby szkolącej i włączeniu

---

\* Małgorzata Andrzejczak-Świątek – doktor nauk prawnych, pracownik Instytutu Nauk Prawnych Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Akademii Policji w Szczytnie, Koordynator ds. współpracy Akademii Policji z CEPOL, Krajowy Korespondent Naukowo-Badawczy CEPOL, ORCID:0000-0002-1112-0214

w proces szkolenia uczestników, pozwala na implementację celów szkoleń na najwyższym poziomie.

**Słowa kluczowe:** CEPOL, edukacja, szkolenia służb mundurowych, metodyka

## 1. WSTĘP

Celem niniejszego artykułu jest przede wszystkim zaprezentowanie innowacyjności rozwiązań metodycznych stosowanych podczas szkoleń stacjonarnych realizowanych pod auspicjami CEPOL. Oprócz przybliżenia tematyki specyfiki oferty szkoleniowej CEPOL, zasad jakimi Agencja kieruje się podczas implementacji kursów oraz wyzwań, przed którymi stoją eksperci wdrażający treści szkoleniowe, kluczową warstwę substancjalną stanowi demonstracja wybranych metod kształcenia wpisujących się w tytułowe *novum* przenikające wizję kształcenia przedstawicieli służb mundurowych i organów bezpieczeństwa państwa na szczeblu Unii Europejskiej.<sup>1</sup>

Niniejszy artykuł ma charakter opisowy, teoretyczny, ale również praktyczny, gdyż jego celem jest po pierwsze, przybliżenie instytucji CEPOL jako agencji wyspecjalizowanej w szkoleniach służb mundurowych oraz metodologii o charakterze innowacyjnym, która jest stosowana w ramach szkoleń, kursów i przedsięwzięć o charakterze szkoleniowym w działalności CEPOL, a po drugie, wskazanie użytecznego aspektu owej innowacyjności, mogącej mieć bezpośrednie zastosowanie podczas treningów i szkoleń służb mundurowych.

Wobec powyższego, zastosowana w artykule metodologia badawcza opiera się w głównej mierze na przedstawieniu doświadczeń praktycznych w szkoleniach służb mundurowych, jak również analizie oraz interpretacji doktryny przedmiotu, opublikowanych koncepcji naukowych oraz strategii CEPOL, która stanowi źródło informacji oraz punkt odniesienia do przedstawionych wniosków i treści niniejszego artykułu.

## 2. CEPOL – MISJA, WIZJA I WARTOŚCI

CEPOL jest agencją Unii Europejskiej, która powołana została w celu opracowania, wdrażania i koordynowania szkoleń dla profesjonalistów w dziedzinie ścigania.

---

<sup>1</sup> Refleksje, uwagi i rozważania zawarte w niniejszym artykule są w dużej mierze wynikiem doświadczeń autorki zdobytych na przestrzeni dekady współpracy z CEPOL jako ekspertki w szkoleniach stacjonarnych i szkoleniach on-line oraz webinarium realizowanych na rzecz instytucji bezpieczeństwa i służb mundurowych w państwach UE, uczestniczki szkoleń CEPOL, kierowniczką sześciu projektów szkoleniowych CEPOL, członkini grupy roboczej CEPOL ds. ochrony praw człowieka i Krajowego Korespondenta Naukowo-Badawczego CEPOL. Wszystkie te doświadczenia zaowocowały nie tylko możliwością spojrzenia na system edukacji i szkolenia w ramach CEPOL z różnej perspektywy podmiotowej, ale bez wątplenia przyczyniły się do nabycia wiedzy, kompetencji i umiejętności, które z powodzeniem autorka wykorzystuje w swej pracy dydaktycznej i naukowej.

Od 1 lipca 2016 roku, wraz z uzyskaniem nowego mandatu prawnego, oficjalna nazwa CEPOL to Agencja Unii Europejskiej ds. Szkolenia w Dziedzinie Ścigania<sup>2</sup>. Została ona utworzona w celu przyczynienia się do poprawy bezpieczeństwa w Europie, ułatwiając współpracę i wymianę między przedstawicielami organów ścigania z państw członkowskich UE, i w pewnym zakresie, z państw trzecich, w sprawach wynikających z priorytetów UE w dziedzinie bezpieczeństwa, w szczególności wynikających z celów polityki unijnej dotyczącej poważnej, zorganizowanej przestępczości międzynarodowej<sup>3</sup>.

CEPOL skupia sieć instytucji szkoleniowych dla przedstawicieli organów ścigania w państwach członkowskich UE oraz wspiera innowacyjne i zaawansowane szkolenia w zakresie priorytetów bezpieczeństwa, współpracy w dziedzinie ścigania i wymiany informacji. Współpracuje również z organami UE, organizacjami międzynarodowymi oraz państwami trzecimi w celu zapewnienia wspólnej reakcji w przypadku pojawienia się bardzo poważnych zagrożeń bezpieczeństwa<sup>4</sup>. Agencja stara się oferować innowacyjne i zaawansowane szkolenia poprzez integrację odpowiednich nowości w zakresie wiedzy i badań nad technologiami oraz poprzez tworzenie synergii w drodze ściślejszej współpracy.

W ofercie CEPOL znajdują się obecnie kursy stacjonarne, szkolenia on-line (np. seminaria internetowe, moduły on-line, kursy internetowe), programy wymiany, wspólne programy nauczania oraz badania naukowe<sup>5</sup>.

Wizją tej instytucji jest dążenie do stania się światowym centrum i motorem zmian w dziedzinie szkoleń dotyczących ścigania. Agencja bierze udział w rozwiązywaniu problemów bezpieczeństwa na poziomie europejskim i globalnym poprzez zacieśnianie więzi między środowiskami ścigania w wymiany dobrych praktyk, wiedzy i know-how<sup>6</sup>.

Podstawowe wartości, jakimi kieruje się CEPOL, nie tylko w swej działalności zewnętrznej, ale także w procesie wdrażania szkoleń i treści w nich zawartych to:

- doskonałość zawodowa
- innowacyjność
- jakość
- elastyczność
- pełne poszanowanie praw podstawowych<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> Zob. rozporządzenie nr 2015/2219 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 25 listopada 2015 r., Dz.U.U.E.L.2015.319.1.

<sup>3</sup> CEPOL: Misja, wizja i wartości | CEPOL (europa.eu), dostęp: 08.01.2024.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> CEPOL: Misja, wizja i wartości..., dostęp: 08.01.2024.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

Podnieść należy, że powyższe wartości winny być interpretowane, wdrażane i stosowane łącznie na każdym etapie realizacji szkolenia, także w odniesieniu do doboru oraz wdrożenia właściwych metod szkoleniowych. Tak rozumianą innowacyjność metodyczną będziemy rozumieć właśnie przez pryzmat celu jakim jest doskonałość zawodowa, przy zapewnieniu jakości, elastyczności, która jest niezmiernie istotna po to, aby zapewnić właściwą ewaluację celów kształcenia, z pełnym poszanowaniem standardów ochrony praw człowieka obowiązujących nie tylko w odniesieniu do systemu Unii Europejskiej, ale także wynikających z systemu Rady Europy i ONZ jako wspólnego trzonu dla wszystkich państw członkowskich UE.

### 3. SPECYFIKA I WYZWANIA ZWIĄZANE Z IMPLEMENTACJĄ SZKOLEŃ O ZASIĘGU MIĘDZYNARODOWYM

Szkolenia i edukacja stanowią trzon znacznej części działalności organów ścigania i nakładów na rozwój najważniejszych zasobów. Proces szkoleń obejmuje szereg podmiotów i agencji, takich jak instytucje edukacyjne na poziomie krajowym i międzynarodowym, współpracę pomiędzy organami administracji publicznej i uczelniami, a także innymi podmiotami wyspecjalizowanymi w zakresie wdrażania programów szkoleń dla grup wyspecjalizowanych, profesjonalistów, w tym sędziów i prokuratorów<sup>8</sup>.

Proces edukacyjny, w przypadku którego grupę docelową stanowią przedstawiciele organów ścigania z całego obszaru UE, a często także z państw trzecich, państw stowarzyszonych i państw kandydujących, stanowi wyzwanie nie tylko pod kątem logistycznym, ale przede wszystkim implementacyjnym i metodycznym<sup>9</sup>.

Po pierwsze, mimo faktu, że w obszarze UE mamy do czynienia z w miarę ujednoczonymi w wielu obszarach standardami prawnymi, to jednak wciąż wiele sfer działań organów ścigania stanowi zakres marginesu uznania państw członkowskich i nie możemy mówić o pełnej standaryzacji przepisów i praktyk. Po drugie, nawet w przypadku standaryzacji na szczeblu międzynarodowym – UE, RE czy ONZ, bardzo często odmienny jest poziom wdrożenia traktatu lub innego rodzaju dokumentu, jego interpretacji i poziomu dostosowania do wymogów prawa krajowego, ale także czynnikiem ogromnie wpływającym na zakres implementacji prawa międzynarodowego, jest czynnik kulturowy, religijny, geopolityczny, czy

---

<sup>8</sup> Por. także: P. Stanislas, *International Perspectives on Police Education and Training*, Series: Routledge Frontiers of Criminal Justice, Vol. 14. Abingdon, Oxon : Routledge. 2014. eBook.

<sup>9</sup> Zob. więcej: P.C. Kratcoski, *Maximilian Edelbacher, Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals, and Communities Working Together for Education, Training and Programm Implementation*, Series: Advances in Police Theory and Practice Series. Boca Raton, Fla: Routledge. 2016. eBook., Database: eBook Collection (EBSCOhost).

społeczny. Wszystkie te aspekty sprawiają, iż nawet w przypadku wspólnego standardu prawnego, praktyka organów ścigania jest niejednolita<sup>10</sup>.

Z drugiej strony, podczas szkoleń CEPOL owa różnorodność wykładni i stosowania tych samych standardów prawnych, to idealna wręcz platforma wymiany doświadczeń, wiedzy, a także dobrych praktyk. Nierzadko podczas współpracy uczestników szkoleń można zauważyć jak zmiana perspektywy, dyskusja i spojrzenie na ten sam problem praktyczno-prawny z punktu widzenia różnych doświadczeń i państw, prowadzi do wypracowania niezwykle innowacyjnych, cennych i skutecznych rozwiązań praktycznych. A jest to przecież cel nadrzędny stosowania prawa przez organy ścigania. Ma ono być skuteczne, zgodne ze standardami ochrony praw człowieka i porządkiem demokratycznego państwa prawa.

W świetle definicji szkolenia stacjonarnego stosowanej przez CEPOL, szkolenie takie to zgromadzenie uczestników i trenerów przez określoną liczbę dni w celu przekazania wiedzy, ekspertyz i umiejętności pomiędzy uczestnikami i trenerami, wspomagane przez organizatora reprezentowanego przez kierownika szkolenia (*Activity Managera*). Szkolenia stacjonarne CEPOL dają możliwość głębszego zrozumienia tematu. Proces szkolenia najczęściej obejmuje studium przypadków, a uczestników zachęca się do wymiany najlepszych praktyk<sup>11</sup>.

#### 4. FAZA IMPLEMENTACJI KURSU A INNOWACYJNOŚĆ METOD SZKOLENIA

Projektowanie i wdrażanie działań szkoleniowych CEPOL jest opracowywane przez pracowników CEPOL posiadających doświadczenie operacyjne w zakresie egzekwowania prawa, przy współpracy z zewnętrznymi ekspertami i innymi specjalistami pracującymi w renomowanych krajowych instytucjach i agencjach szkoleniowych w całej UE. Ogromna część tychże działań szkoleniowych jest realizowana poprzez coroczne przyznawanie grantów krajowym instytucjom szkoleniowym wybranym jako partnerzy w drodze ograniczonych zaproszeń do składania wniosków. Co roku są one zapraszane jako partnerzy do wybrania konkretnych działań szkoleniowych z krótkiej listy publikowanej wraz z corocznym programem prac CEPOL oraz do składania wniosków indywidualnie lub w ramach konsorcjum<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Zob. m.in. C. Hillebrecht, *Implementing International Human Rights Law at Home: Domestic Politics and the European Court on Human Rights*, *Human Rights Review* 13/2012, s. 279-301; P. Zajadło-Węglarz, *R2P – nowy paradygmat prawa międzynarodowego?*, *Gdańskie Studia Prawnicze* 2/2019, s. 285-299; B. Wojciech, *Miękkie prawo, ale prawo: czyli o obowiązku przestrzegania soft-law*, *Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ*, [http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/127722957/1\\_ba%C5%84czyk](http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/127722957/1_ba%C5%84czyk), dostęp: 03.07.2023.

<sup>11</sup> Onsite Activities | CEPOL (europa.eu); więcej informacji w: *User's Guide for Participants of CEPOL Residential Training Activities*, Decyzja nr 12/2016/GB, CEPOL Trainong Evaluation Methodology, *Ibidem*.

<sup>12</sup> Zob. także: *Training needs analysis | CEPOL* (europa.eu), dostęp: 02.07.2023 r.

CEPOL projektuje swoje portfolio szkoleniowe w oparciu o wyniki analiz operacyjnych potrzeb szkoleniowych. Regularnie przeprowadzane są operacyjne analizy tych potrzeb (OTNA) dotyczące priorytetowych tematów określonych w unijnej ocenie strategicznych potrzeb szkoleniowych. Celem tych analiz jest szczegółowe zrozumienie liczby i profilu urzędników, którzy mają zostać przeszkoleni, a także bieżności i pilności szkolenia, które należy przeprowadzić. Ponadto przeprowadzane są również analizy potrzeb szkoleniowych *ad hoc* (TNA) w odpowiedzi na pojawiające się potrzeby<sup>13</sup>.

Należy podkreślić, iż z perspektywy realizacji misji CEPOL, każde szkolenie jest procesem obejmującym fazę przygotowania, fazę implementacji oraz fazę ewaluacji kursu. Wszystkie fazy powinny być realizowane w sposób ciągły, zapewniając wzajemną korelację, a skutkować osiągnięciem celów kształcenia określonych na etapie fazy przygotowania.

Poniższy schemat przedstawia wzór korelacji pomiędzy programem szkolenia, celami kształcenia, grupą docelową, a zastosowanymi metodami kształcenia.

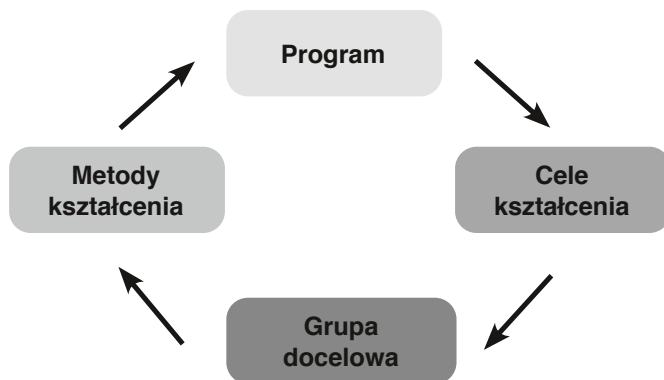
Przy realizacji fazy przygotowania kursu, podstawowe jest bowiem właśnie pytanie o to, w jaki sposób dobrać właściwie i poprawne metody kształcenia? Fundamentem w tej kwestii jest określenie celów kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji uczestników. Kluczowe jest tu określenie oczekiwań i potrzeb grupy docelowej. W przypadku szkoleń CEPOL mamy do czynienia ze szkoleniami zawężonymi tematycznie i substancjalnie, skierowanymi do przedstawicieli organów ścigania, także sędziów i prokuratorów, którzy najczęściej posiadają już profesjonalną wiedzę i doświadczenie w danej tematyce, a ich potrzeby oscylują wokół poszerzenia zakresu owej wiedzy o kontekst komparatystyczny, międzynarodowy, wymianę dobrych praktyk i doświadczeń z uczestnikami z innych państw.

Jak widać na poniższym schemacie, elementy trzonowe zawarte w *curriculum* szkolenia muszą być ze sobą wzajemnie skorelowane. Tak postrzegane miejsce metod kształcenia, jakie należy dobrać i stosować, należy rozumieć jako następstwo realizacji programu szkolenia implementowanego w oparciu o konkretne potrzeby jasno zdefiniowanej grupy docelowej tak, aby osiągnąć założone cele kształcenia.

---

<sup>13</sup> Zob. więcej: Training needs analyses | CEPOL (europa.eu), w wyszczególnionych zakładkach na stronie internetowej CEPOL można znaleźć opracowanie z zakresu potrzeb szkoleniowych odnośnie konkretnych obszarów tematycznych, dostęp: 02.07.2023 r.

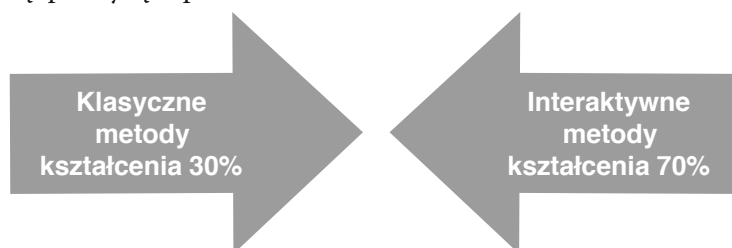
**Innowacyjne metody nauczania stosowane w szkoleniach CEPOL – wybrane aspekty dotyczące szkoleń z zakresu prawa międzynarodowego**



Opracowanie własne.

Z powyższych względów, mając na uwadze charakterystykę grup docelowych szkoleń realizowanych na szczeblu CEPOL, czyli przede wszystkim praktyków i profesjonalistów, innowacja szkoleniowa obejmuje, w fazie implementacji kursu, innowacyjność doboru metod kształcenia.

Z doświadczeń autorki na podstawie wniosków wyprowadzonych w drodze implementacji szkoleń CEPOL, w tym doboru i wdrożenia odpowiednich metod szkolenia, można w pewnym uproszczeniu przyjąć, że aby w sposób skuteczny i właściwy dokonać doboru metod szkolenia w celu osiągnięcia zamierzonych celów kształcenia, konieczna jest jak największa aktywizacja uczestników, a także wzajemna interakcja pomiędzy uczestnikami, a ekspertami. Z tych względów możemy w przybliżeniu założyć, iż tzw. klasyczne, czy tradycyjne metody kształcenia, jak wykład, prezentacja, metody podawcze, powinny stanowić nie więcej niż jedną trzecią wszystkich metod szkolenia. Są one konieczne do przedstawienia określonego zakresu wiedzy, czy też przedstawienia niezbędnych treści, natomiast ich ciężar ciężkości pod kątem zaangażowania spoczywa na osobie prowadzącej. Warto by sprowadzić je do niezbędnego minimum, natomiast w większym stopniu opręć szkolenie o bezpośrednie zaangażowanie wszystkich uczestników, zapewniając im przestrzeń do dyskusji, wymiany doświadczeń, stawiania pytań i dzielenia się wiedzą, praktyką i spostrzeżeniami.



Opracowanie własne, na podstawie doświadczeń przy implementacji szkoleń CEPOL.



Wyzwaniem w kontekście doboru metod kształcenia jest fakt, że większość działań szkoleniowych CEPOL jest prowadzona przy wsparciu zewnętrznych ekspertów i aktywnych operacyjnie funkcjonariuszy organów ścigania. Identyfikacja najlepszych profili leży u podstaw wysiłków CEPOL na rzecz poprawy jakości oferty edukacyjnej i działań szkoleniowych. Korzysta w tym celu z wiedzy fachowej specjalistów pracujących w agencjach UE ds. wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych, instytucjach UE, organizacjach międzynarodowych i krajowych organach ścigania<sup>14</sup>. natomiast przygotowanie metodyczne ekspertów, umiejętność doboru właściwych metod szkoleniowych, aby osiągnąć cele kształcenia i zastosowanie ich jako skutecznych narzędzi, wydaje się priorytetowa.

W literaturze przedmiotu dotyczącej specyfiki szkoleń organów ścigania i służb mundurowych bardzo często podkreśla się szczególnie efektywną rolę stosowania metod interaktywnych, nastawionych na aktywizację, zaangażowanie i udział uczestników w tworzenie i rozwój treści szkolenia, a także samorozwój i autoewaluację<sup>15</sup>.

Należy podnieść, iż Proces Boloński, który począwszy od lat 90. XX w., zapoczątkował konieczność dostosowania efektów kształcenia do różnorodności systemów prawnych, społecznych, geopolitycznych w kontekście integracji europejskiej w ramach studiów wyższych w państwach europejskich, miał ogromny wpływ także na postrzeganie szkoleń na szczeblu CEPOL. Zintegrowany wymiar szkoleń służb mundurowych państw z obszaru Unii Europejskiej oparty jest właśnie na założeniu, iż cele kształcenia należy dostosować do uniwersalnych potrzeb szkolenia organów ścigania w aspekcie ponadnarodowym, w wymiarze europejskim.

## 5. KILKA UWAG NA TEMAT STOSOWANIA TAKSONOMII BLOOMA W MIĘDZYNARODOWYCH PROGRAMACH SZKOLEŃ CEPOL

Metodyczne podejście do szkoleń realizowanych w ramach aktywności edukacyjnej CEPOL w pełni oscyluje wokół koncepcji osiągnięcia celów kształcenia opracowanych przez Benjamina Blooma. Założeniem tworzenia programu szkolenia jest, iż procesy poznawcze koncentrują się wokół wiedzy, rozumienia i krytycznego myślenia. Owe procesy kształtowane są na sześciu poziomach:

- Wiedza
- Rozumienie

<sup>14</sup> Zob. więcej: Information for experts and trainers | CEPOL (europa.eu), dostęp: 02.07.2023 t.

<sup>15</sup> Por. m.in. L. Kleygrewe, R.R.D. Ouldejans, M.Koedijk, R.I.Hutter, *Police Training in Practice: Organsation and Delivery According to European Law Enforcement Agencies*, *Frontiers in Psychology*, 17.01.2022, Vol.12/2021, dostępny: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.798067>, dostęp: 02.07.2023; Koedijk, M., Renden, P.G., Oudejans, R.R., and Hutter, R.I. (2019). *Training for the job: evaluation of a self-defence training programme for correctional officers*. *Ergonomics* 62, 1585-1597. doi: 10.1080/00140139.2019.1677947, dostęp: 02.07.2023; Johnsen, B. H., Espevik, R., Saus, E. R., Sanden, S., and Olsen, O. K. (2016). *Note on a training program for brief decision making for frontline police officers*. *J. Pol. Crim. Psychol.* 31, 182-188. doi: 10.1007/s11896-015-9180-7, dostęp: 02.07.2023.



- Zastosowanie
- Analiza
- Synteza
- Ewaluacja<sup>16</sup>.

Grupa psychologów poznawczych, teoretyków programów nauczania i badaczy nauczania oraz specjalistów od testowania i oceniania opublikowała w 2001 r. rewizję taksonomii Blooma pod tytułem „*A Taxonomy for Teaching, Learning, and Assessment*”. Tytuł ten odwraca uwagę od nieco statycznego pojęcia „celów edukacyjnych” (w oryginalnym tytule Blooma) i wskazuje na bardziej dynamiczną koncepcję klasyfikacji.

Autorzy poprawionej taksonomii podkreślają ten dynamizm, używając czasowników i rzeczowników odczasownikowych do oznaczania swoich kategorii i podkategorii (zamiast rzeczowników oryginalnej taksonomii). Te „słowa akcji” opisują procesy poznawcze, dzięki którym myśliciele stykają się z wiedzą i pracują z nią<sup>17</sup>.

Autorzy zrewidowanej taksonomii Blooma proponują wielopoziomowe podejście do procesu szkolenia, gdzie szczególną uwagę należy zwrócić na następujące aspekty:

Cele nauczania są ważne do ustalenia podczas interakcji pedagogicznej, tak aby zarówno nauczyciele, jak i uczniowie zrozumieli cel tej wymiany. Nauczyciele mogą odnieść korzyści z używania ram do wyznaczania celów, ponieważ pomagają to wyjaśniać cele sobie i uczniom. Posiadanie zorganizowanego zestawu celów pomaga nauczycielom: „planować i prowadzić odpowiednie nauczanie”; „opracować odpowiednie zadania i strategie oceny” oraz „zapewnić, że instrukcje i ocena są zgodne z celami”<sup>18</sup>.

W odniesieniu do szkoleń realizowanych na szczeblu CEPOL chodzi o wdrożenie do programów szkoleń poszczególnych faz procesu poznawczego tak, aby korelowały z poszczególnymi działaniami, były odpowiednio opisane w formie słów akcji i produktów, a także metod kształcenia. Fazy poznawcze dodatkowo dzielimy na myślenie wyższego rzędu (w ramach którego wyróżniamy: kreowanie, ewaluowanie, analizowanie i zastosowanie) oraz myślenie niższego rzędu (w ramach którego możemy wyróżnić: rozumienie i zapamiętanie). Dobrana metoda badawcza musi być zgodna z fazą, odpowiadającym jej słowem akcji w formie czasownika, konkretną akcją i sposobem osiągnięcia celu. Przykładowo, kreowanie polega na łączeniu pomysłów i elementów, rozwijaniu oryginalnych pomysłów,

---

<sup>16</sup> Zob. także: M. Forehand, *Bloom's Taxonomy. From Emerging Perspectives on Learning, Teaching and Technology* 2010; David R. Krathwohl, *A revision of Bloom's Taxonomy. An Overview*, *Theory into Practice*, Vol. 41, 2022 – Issue 4.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> Zob. David R. Krathwohl, *A revision...*, *op. cit.*

bądź angażowanie się w twórcze myślenie. Wśród działań może mu odpowiadać, np.: tworzenie, planowanie, produkowanie. Słowa akcji korelujące z działaniem to przykładowo: konstruować, wdrażać, wyobrażać, organizować. Natomiast produktem, który jest wynikiem zastosowania przykładowych działań może być: film, opowieść, produkt medialny, reklama, itp. Jak widać, efekt wynika z zastosowania w odpowiedni sposób poszczególnych elementów taksonomii tak, aby można było jasno określić cel, który podmiot szkolący chce osiągnąć i który w efekcie może poddać ewaluacji i ocenie<sup>19</sup>.

## 6. JAK ANGAŻOWAĆ UCZESTNIKÓW W REALIZACJĘ CELÓW KSZTAŁCENIA, CZYLI WŁAŚCIWY DOBÓR METOD SZKOLENIOWYCH

Wszelkie metody nauczania koncentrują się na wzajemnej interakcji pomiędzy nauczycielem, a uczniem. W przypadku szkoleń CEPOL jest to interakcja pomiędzy ekspertem/ekspertami a uczestnikami. Celem szkolenia jest przekazanie wiedzy, kompetencji i umiejętności. Mając na uwadze powyższe rozważania, a przede wszystkim międzynarodowy kontekst szkoleń, specyfikę grupy docelowej, potrzeby uczestników i wymiar szkolenia, wyjątkowość interakcji pomiędzy szkolącym a szkolonym w przypadku kursów CEPOL to w zasadzie konieczność postrzegania uczestników w kategoriach ekspertów, od których szkolący również czerpie wiedzę.

Podjęcie interaktywne przyjmuje postać dialogu pomiędzy ekspertem, a uczestnikiem. Innymi słowy, interaktywna metoda jest formą nauczania i komunikacji edukacyjnej, podczas której uczestnicy są bezpośrednio zaangażowani w proces szkoleniowy, mają możliwość podjęcia refleksji nad tym czego się uczą i jak się uczą. Co wiedzą, co myślą i jakie działania podejmują. W odróżnieniu od stosowanych metod pasywnych, gdzie nauczyciel jest w centrum procesu szkolenia, metody interaktywne angażują bezpośrednio uczestników, stawiają ich w centrum i pozwalają, oprócz nabytej wiedzy, kształtować i rozwijać nowe umiejętności oraz kompetencje<sup>20</sup>.

Spśród metod interaktywnych, które wykorzystywane są podczas szkoleń CEPOL, w ramach innowacyjności, najczęściej spotykanymi metodami są:

1. Tzw. studium przypadku, gdzie uczestnicy (najczęściej podzieleni na grupy) pracują nad konkretnym przypadkiem faktycznym, udzielając odpowiedzi na przygotowane pytania. Ważne jest, aby przygotowane kazusy miały charakter

<sup>19</sup> Zob. także: [http://www.odu.edu/educ/roverbau/Bloom/blooms\\_taxonomy.htm](http://www.odu.edu/educ/roverbau/Bloom/blooms_taxonomy.htm).

<sup>20</sup> Por. M. Giorgdze, M. Dgebuadze, *Interactive teaching Methods: Challenges and Perspectives*, JAEDU- International E-Journal of Advances in Education, Vol. III, Issue 9, December 2017; S. Kharatova, G. Tulaboeva, *Some interactive methods of teaching module system*, AIP Conference Proceedings, Vol. 2432, Issue 1, 16.07.2022, <https://doi.org/10.1063/5.0090529>, dostęp: 03.07.2023.

uniwersalny tak, by uczestnicy z różnych państw dostrzegali użyteczność pracy z przypadkiem i możliwość jego zastosowania w praktyce;

2. Gry (odgrywanie ról, scenariusze, imitacje) – w tym przypadku możemy przygotować gotowe scenariusze dla uczestników przydzielając im konkretne role, bądź określić ogólne ramy i rolę, pozwalając uczestnikom na swobodne kształtowanie sytuacji i zachowań;
3. Dyskusja – jedna z najczęściej stosowanych metod interaktywnych, która może zostać połączona z wykorzystaniem otwartych pytań, rozwiązywaniem problemów, także w sferze etyczno-prawnej, dialogiem sokratejskim;
4. „Dobre praktyki” – ta metoda, a jednocześnie efekt szkolenia jest jedną z najbardziej charakterystycznych i jednocześnie innowacyjnych metod szkoleń na szczeblu CEPOL: sprawdza się bardzo dobrze w grupach zróżnicowanych pod kątem doświadczenia, państwa, zawodu, grupy, którą dany uczestnik reprezentuje. Ta metoda może być z powodzeniem stosowana, gdy uczestnicy dysponują wspólnym standardem prawnym, ale sposób implementacji może być inny lub uczestnicy mają różne doświadczenie praktyczne;
5. „Market” – jest to niewątpliwie innowacyjna, warta uwagi metoda interaktywna. Polega na podzieleniu uczestników na grupy, np. cztery grupy po pięć osób. Na tablicy typu flipchart prowadzący zapisuje otwarte pytania, dylematy, tezy, hipotezy. Na każdej tablicy jest inne pytanie, a uczestnicy mają określony czas, np. kwadrans nad tym, by przedyskutować swoje refleksje dotyczące pytania i je zapisać. Następnie przechodzą do kolejnej tablicy. Na koniec jedna osoba z ostatniej grupy podsumowuje wszystkie refleksje.
6. „*Routine in/Routine out*” – oba pojęcia są dość trudno przetłumaczalne na język polski i żadne z tłumaczeń w zasadzie nie oddaje ich specyfiki, wobec czego oryginalne angielskojęzyczne brzmienie wydaje się bardziej właściwe. Jest to metoda ewaluacji i nauczania stosowana podczas kursu, pozwalająca w sposób świadomy i samodzielny zbadać poziom osiągnięcia efektów kształcenia przez uczestników, ale także pokazać osobie prowadzącej, czy cele są realizowane na bieżąco oraz podejść elastycznie do realizacji programu szkolenia. Może polegać na krótkim podsumowaniu poszczególnych dni szkoleniowych lub też modułów w postaci zadania uczestnikom konkretnych pytań dotyczących refleksji nad treścią szkolenia, przydatnością w wykonywaniu zadań służbowych, subiektywnym odbiorem treści szkolenia.

Scharakteryzowane powyżej metody szkolenia stanowią przykłady, które można wykorzystać i zastosować w realizacji procesu edukacji organów ścigania, inspirować się działalnością CEPOL w tym obszarze. Pamiętać jednak należy, że katalog metod interaktywnych jest w zasadzie niewyczerpany. CEPOL także nie narzuca

także zamkniętego charakteru katalogu stosowanych metod, bowiem innowacyjność szkolenia obejmuje także proces twórczy po stronie kierowników projektów szkoleniowych i ekspertów, którzy wdrażają program szkoleń.

## 7. EWALUACJA SZKOLEŃ CEPOL A WŁAŚCIWY DOBÓR METOD KSZTAŁCENIA

Jeśli chodzi o kursy i seminaria, CEPOL utrzymuje system oceny obejmujący trzy pierwsze poziomy Modelu Kirkpatricka<sup>21</sup>, uznaną na całym świecie metodę oceny wyników programów szkoleniowych i edukacyjnych, mierzącą satysfakcję z zajęć, uzyskaną wiedzę oraz szczegółowe korzyści z działalności szkoleniowej na poziomie osobistym (lepsza wydajność pracy). Czwarty poziom Modelu Kirkpatricka jest częściowo oceniany w CEPOL poprzez przyjrzenie się wpływowi organizacji potwierdzonemu przez konkretne przykłady w ramach oceny po kursie. Oceny kształtujące lub podsumowujące (testy) są przeprowadzane w przypadku większości działań szkoleniowych i stosowane w całym portfolio kursów stacjonarnych. Konkretnie zastosowanie i format testów zależy od długości, charakteru i tematu szkolenia, dlatego organizacja testów pozostaje w gestii kierowników działań szkoleniowych, którzy opracowują i realizują programy szkoleniowe CEPOL<sup>22</sup>.

System oceny CEPOL dostarcza wiedzy na temat:

- jakości treści/programu nauczania;
- metodologii;
- jakości uczestników;
- jakości ekspertów/trenerów;
- środowiska uczenia się;
- ciągłości nauki ;
- ogólnego zadowolenia;
- zdobytej wiedzy/umiejętności/kompetencji;
- kaskadowania wiedzy;
- osobistej korzyści ze szkolenia.

Należy podkreślić, że właściwa, holistyczna ewaluacja szkoleń pozwala nie tylko na zapewnienie jakości szkoleń i realizacji misji, wizji oraz wartości CEPOL, lecz także na włączenie uczestników w proces innowacyjności szkoleń odpowiadając na ich potrzeby i oczekiwania.

---

<sup>21</sup> Zob. więcej: J.D. Kirkpatrick, W.K. Kirkpatrick. *Alexandria, Kirkpatrick's Four Level of Training Evaluation*, A: Association for Talent Development 2016. eBook., Database: eBook Academic Collection (EBSCOhost).

<sup>22</sup> Zob. także: Training quality standards | CEPOL (europa.eu), dostęp: 02.07.2023 r.

## 8. UWAGI KOŃCOWE

Proces integracji europejskiej, konieczność współpracy organów ścigania, w tym sędziów i prokuratorów na szczeblu międzynarodowym, a także standaryzacja wybranych obszarów prawa, która wymusza potrzebę jednolitej wykładni przepisów, wymiany doświadczeń, praktyk i wiedzy pomiędzy podmiotami w państwach UE, jest także wyzwaniem z punktu widzenia szkoleń i edukacji tychże podmiotów. Szkolenia o zasięgu międzynarodowym, realizowane w ramach szeroko pojętej działalności edukacyjnej CEPOL, pozwalają na tworzenie profesjonalnych, wyposażonych w wiedzę, umiejętności i kompetencje organów państwa odpowiedzialnych za porządek, bezpieczeństwo publiczne i stosowanie prawa w państwach demokratycznych. Wprowadzenie innowacyjnych metod szkoleniowych, opartych na zdecentralizowaniu osoby szkolącej i włączeniu w proces szkolenia uczestników, pozwala na implementację celów szkoleń na najwyższym poziomie.

Należy uznać, że szkolenia realizowane przez CEPOL stanowią źródło inspiracji dla procesu edukacji także na szczeblu krajowym, gdzie wciąż przeważają tradycyjne, pasywne metody kształcenia, często nie przynoszące zamierzonych efektów w praktyce. Oczywistym jest, że sama wiedza nie wystarcza do profesjonalnej realizacji zadań przez organy ścigania, a zaangażowanie uczestnika w szkolenie skutkuje także większym poczuciem odpowiedzialności, świadomością wykonywanych zadań i kreatywnością w rozwiązywaniu problemów praktycznych.

## BIBLIOGRAFIA

### Akty prawne

Rozporządzenie nr 2015/2219 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 25 listopada 2015 r., Dz.U.U.E.L.2015.319.1.

### Literatura

Forehand M., *Bloom's Taxonomy. From Emerging Perspectives on Learning, Teaching and Technology*, 2010.

Krathwohl D.R., *A revision of Bloom's Taxonomy. An Overview*, Theory into Practice, Vol. 41, 2022 – Issue 4.

Hillebrecht C., *Implementing International Human Rights Law at Home: Domestic Politics and the European Court on Human Rights*, Human Rights Review 13/2012.

Giordge M., Dgebuadze M., *Interactive teaching Methods: Challenges and Perspectives*, JAEDU-International E-Journal of Advances in Education, Vol. III, Issue 9, December 2017; S. Kharatova, G. Tulaboeva, *Some interactive methods of teaching module system*, AIP Conference Proceedings, Vol. 2432, Issue 1, 16.07.2022.

Johnsen B.H., Espevik R., Saus E.R., Sanden S. and Olsen O.K. (2016), *Note on a training program for brief decision making for frontline police officers*, J. Pol. Crim. Psychol. 31, 182-188. doi: 10.1007/s11896-015-9180-7, dostęp: 02.07.2023.

Kirkpatrick J.D., Wendy Kayser Kirkpatrick. *Alexandria, Kirkpatrick's Four Level of Training Evaluation*, A : Association for Talent Development. 2016. eBook., Database: eBook Academic Collection (EBSCOhost).

Kratcoski P. C.; Maximilian Edelbacher, *Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals, and Communities Working Together for Education, Training and Programm Implementation*, Series: Advances in Police Theory and Practice Series. Boca Raton, Fla : Routledge. 2016. eBook., Database: eBook Collection (EBSCOhost).

Oudejans G.R.R., Hutter R.I. (2019), *Training for the job: evaluation of a self-defence training programme for correctional officers*. Ergonomics 62, s. 1585-1597. doi: 10.1080/00140139.2019.1677947.

Stanislas P., *International Perspectives on Police Education and Training*, Series: Routledge Frontiers of Criminal Justice, Vol. 14. Abingdon, Oxon : Routledge. 2014. eBook.

Zajadło-Węglarz P., *R2P – nowy paradygmat prawa międzynarodowego?*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2019, nr 2.

### Źródła internetowe

Oficjalna strona CEPOL: CEPOL: Misja, wizja i wartości | CEPOL (europa.eu).

B. Wojciech, Miękkie prawo, ale prawo: czyli o obowiązku przestrzegania soft-law. Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ. [http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/127722957/1\\_ba%C5%84czyk](http://www.tbsp.wpia.uj.edu.pl/documents/4137545/127722957/1_ba%C5%84czyk), dostęp: 03.07.2023.

User's Guide for Participants of CEPOL Residential Training Activities, Decyzja nr 12/2016/GB, CEPOL Trainong Evaluation Methodology, Onsite Activities | CEPOL (europa.eu).

Training needs analysis | CEPOL (europa.eu).

Information for experts and trainers | CEPOL (europa.eu).

Kleygrewe L., R.R.D. Ouldejans, M.Koedijk, R.I.Hutter, *Police Training in Practice: Organsation and Delivery According to European Law Enforcement Agencies*, *Frontiers in Psychology*, 17.01.2022, Vol.12/2021, dostępny: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.798067>.

## Innovative teaching methods used in CEPOL training – selected aspects of international law training

### SUMMARY

The purpose of this article is primarily to present the innovativeness of methodological solutions used during stationary trainings carried out under the auspices of CEPOL. In addition to presenting the subject of the specificity of CEPOL's training offer, the principles that the Agency follows during the implementation of courses and the challenges faced by experts implementing training content, the key substantive layer is the demonstration of selected teaching methods that fit into the title novelty permeating the vision of educating representatives of uniformed services and state security authorities at the level of the European Union.

The process of European integration, the need for cooperation between law enforcement officials, including judges and prosecutors at the international level, as well as the standardization of selected areas of law, which enforces the need

for a uniform interpretation of regulations, exchange of experience, practices and knowledge between entities in EU countries, is also a challenge from the point of view of training and education of these entities. International training, carried out as part of the broadly understood educational activity of CEPOL, allows for the creation of professional state authorities trained in knowledge, skills and competences responsible for order, public security and the application of law in democratic countries. The introduction of innovative training methods, based on the decentralization of the trainer and the inclusion of participants in the training process, allows for the implementation of training objectives at the highest level.

**Keywords:** CEPOL, education, law enforcement training, methodology



