



---

Raport z badania

# Metody nauczania na kierunkach prawniczych. Wyzwania i oczekiwania.

” *„Tryb prowadzenia zajęć należy dostosować do potrzeb studentów. Każdy ma wady i zalety”.*

## Spis treści

Cel badania.....	6
Profil respondentów .....	7
Działalność dydaktyczna .....	10
Metody kształcenia na uczelniach .....	18
Kształtowanie kompetencji i umiejętności potrzebnych współczesnemu prawnikowi .....	28
Platforma wspierająca pracę dydaktyków .....	34
Podsumowanie – główne wnioski z badania.....	37

## Komentarz prof. dr hab. Jerzy Woźnicki



Przedstawiam Państwu najnowszy raport z badań prowadzonych w ramach projektu realizowanego przez Fundację Rektorów Polskich we współpracy z naszym partnerem strategicznym, Wolters Kluwer Polska. Od 2021 roku nasze działania koncentrują się na problematyce cyfryzacji polskich uczelni, czego efektem są opublikowane już trzy raporty. W ramach współpracy w 2024 r. kontynuujemy nasz projekt, skupiając się tym razem na działalności dydaktycznej uczelni, zawężając badaną problematykę do specyfiki kierunków prawniczych.

Prezentowany raport zawiera wyniki badania ankietowego na temat procesu kształcenia przyszłych prawników, metod nauczania stosowanych przez dydaktyków, a także sposobów podnoszenia przez nauczycieli akademickich swoich kompetencji oraz identyfikacji ich potrzeb odnośnie dostępu do nowych rozwiązań wspierających pracę dydaktyków.

Temat adekwatności procesu kształcenia w uczelniach oraz stosowanych metod nauczania jest wyjątkowo ważny w kontekście dynamicznego rozwoju nowych technologii, w szczególności sztucznej inteligencji (AI).

Bezspornie rozwój tych narzędzi będzie w coraz większym stopniu wpływać na sposoby nauczania i weryfikacji wiedzy, umiejętności studentów do poszukiwania i przyswajania wiedzy, a także pojawianie się nowych dylematów i wyzwań etycznych. Ważne jest zatem, aby rozwój AI w edukacji wyższej był starannie zarządzany, z uwzględnieniem zarówno korzyści, jak i potencjalnych zagrożeń, oraz aby dążyć do zachowania równowagi między wykorzystaniem technologii a realizacją misji uczelni w bardziej tradycyjny sposób.

Serdecznie zapraszam do lektury raportu, który, mam nadzieję, stanie się inspiracją do dalszych działań na rzecz unowocześnienia procesu kształcenia prawników i wspierania pracy nauczycieli akademickich.



**Prof. dr hab. Jerzy Woźnicki**  
Prezes Fundacji Rektorów Polskich

## Komentarz Włodzimierz Albin



W obliczu dynamicznych zmian, jakie niesie ze sobą rewolucja technologiczna, stajemy przed wyzwaniem adaptacji metod dydaktycznych w nauczaniu prawniczym do nowych realiów. Raport opracowany przez Wolters Kluwer Polska i Fundację Rektorów Polskich pokazuje istotne dysproporcje między oczekiwaniami a rzeczywistością edukacyjną.

Dydaktycy prawa wciąż opierają się na tradycyjnych podręcznikach, tymczasem studenci coraz częściej odchodzą od tej formy na rzecz elektronicznych źródeł wiedzy. Zmiana ta jest symptomem głębszej transformacji, w której to nie tylko narzędzia, ale i sposób przyswajania wiedzy ulega ewolucji.

Obecny proces dydaktyczny nie nadąża za potrzebami nowego pokolenia studentów. Wyzwaniem jest nie tylko integracja sztucznej inteligencji w edukacji, ale również rozwijanie u studentów umiejętności krytycznego myślenia i samodzielnego poszukiwania informacji. Bezkrytyczne odtworzenie wzorów i schematów to dziś za mało.

Skuteczna nauka to ta oparta na studium przypadku, pracy w grupach czy przygotowaniu projektu. W erze informacji, gdzie dostęp do wiedzy jest niemal nieograniczony, kluczowe staje się wykształcenie zdolności do selekcji, analizy i syntezy informacji w celu formułowania samodzielnych, przemyślanych wniosków. To podejście nie tylko wzbogaca proces edukacyjny, ale również przygotowuje przyszłych prawników do efektywnego działania w środowisku zawodowym, gdzie elastyczność myślenia i umiejętność adaptacji do szybko zmieniających się okoliczności są na wagę złota.

Zachęcam do lektury raportu, która może stać się punktem wyjścia do dyskusji o przyszłości nauczania prawniczego i o tym, jak lepiej przygotować studentów do wykonywania zawodów prawniczych w zmieniającym się świecie.



**Włodzimierz Albin**  
Prezes Wolters Kluwer Polska



## Cel badania

W dniach 7.02.-15.03.2024 Wolters Kluwer Polska wraz z Fundacją Rektorów Polskich przeprowadzili badanie dydaktyków z wydziałów prawa polskich uczelni (zarówno publicznych jak i prywatnych).

Badanych zaproszono do wypełnienia ankiety online dotyczącej metod nauczania studentów kierunków prawniczych. **W badaniu wzięło udział 231 dydaktyków.**

**Celem zrealizowanego badania ankietowego** była identyfikacja stosowanych w praktyce metod nauczania studentów prawa wraz z rozpoznaniem potrzeb kadry dydaktycznej do zwiększania swoich kompetencji z zakresu nowoczesnych metod kształcenia.

Tematyka ta jest szczególnie istotna w dobie intensywnego rozwoju nowych technologii, zwłaszcza sztucznej inteligencji (*Artificial Intelligence – AI*).

Wymusza to **konieczność zmiany paradygmatów kształcenia w uczelniach**: weryfikacji instrumentarium kształcenia studentów, wspierania nowych form kształcenia z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych oraz podkreślenia konieczności przestrzegania zasad etycznych w użytkowaniu AI.

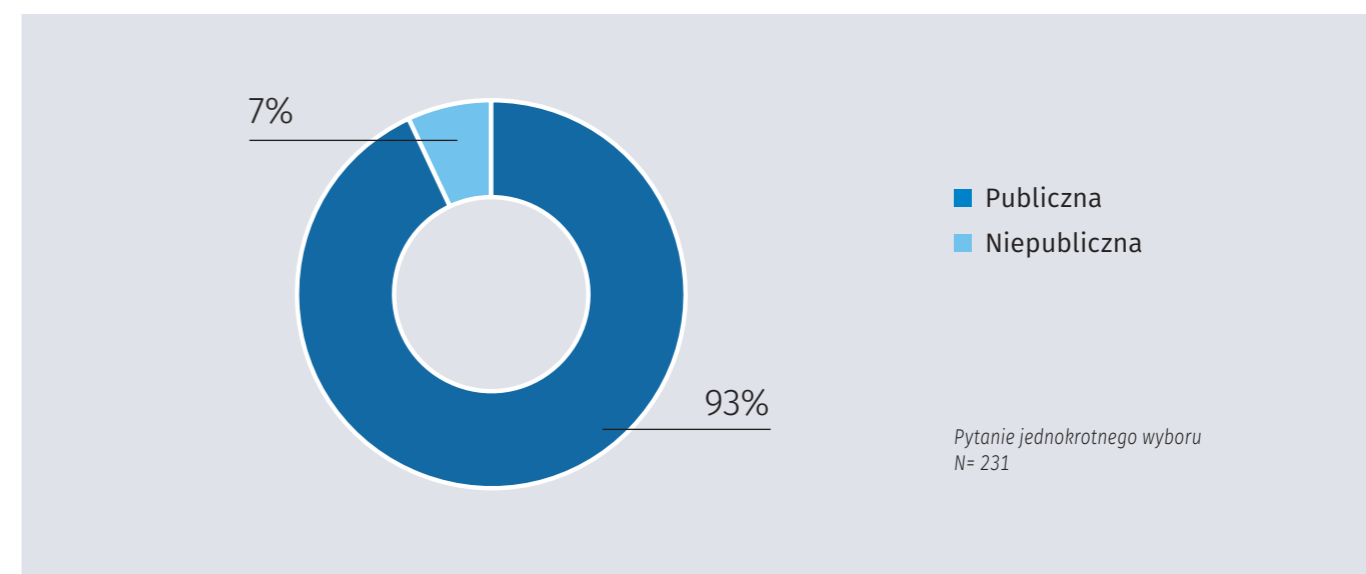
**Wszystkim osobom, które wzięły udział w badaniu, serdecznie dziękujemy!**

## Profil respondentów

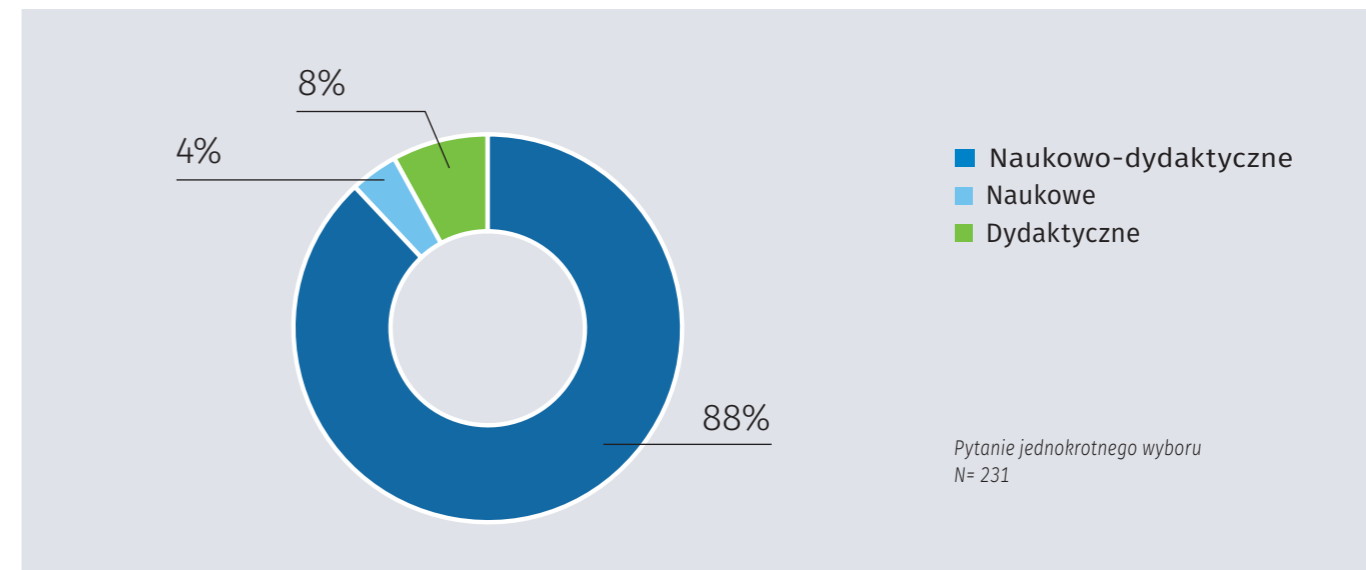
Na początku badani zostali poproszeni o odpowiedź na kilka pytań metryczkowych, które porównano z danymi dostępnymi w systemie RAD-on (raporty, analizy i dane o szkolnictwie wyższym i nauce w Polsce), pozwoliło na upewnienie się, że **struktura respondentów jest zbliżona do struktury dydaktyków na wydziałach prawa polskich uczelni.**

93% respondentów stanowią przedstawiciele uczelni publicznych, 96% to pracownicy pełniący rolę dydaktyków, a 85% ma staż pracy na uczelni powyżej 10 lat. Najliczniej reprezentowaną grupą są osoby w wieku 35-49 lat (51%) posiadający stopień doktora (48%) lub doktora habilitowanego (30%).

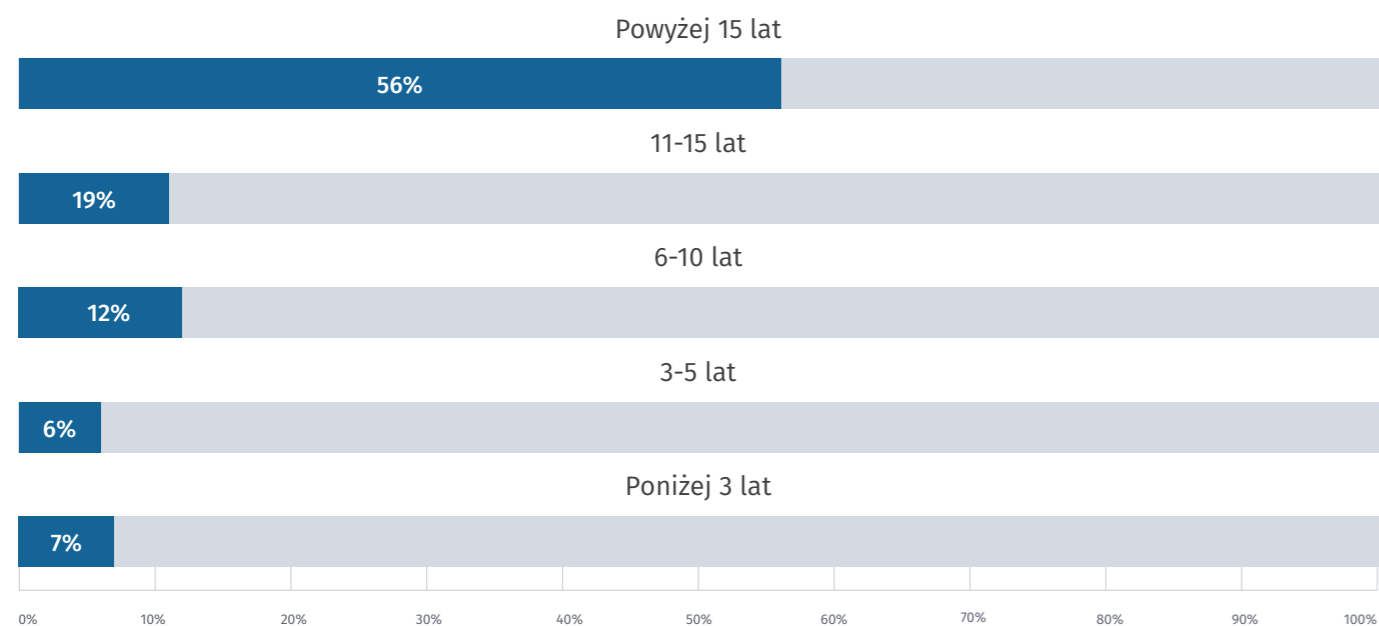
### ✓ Rodzaj uczelni, w której zatrudniony jest badany



### ✓ Rodzaj zajmowanego stanowiska



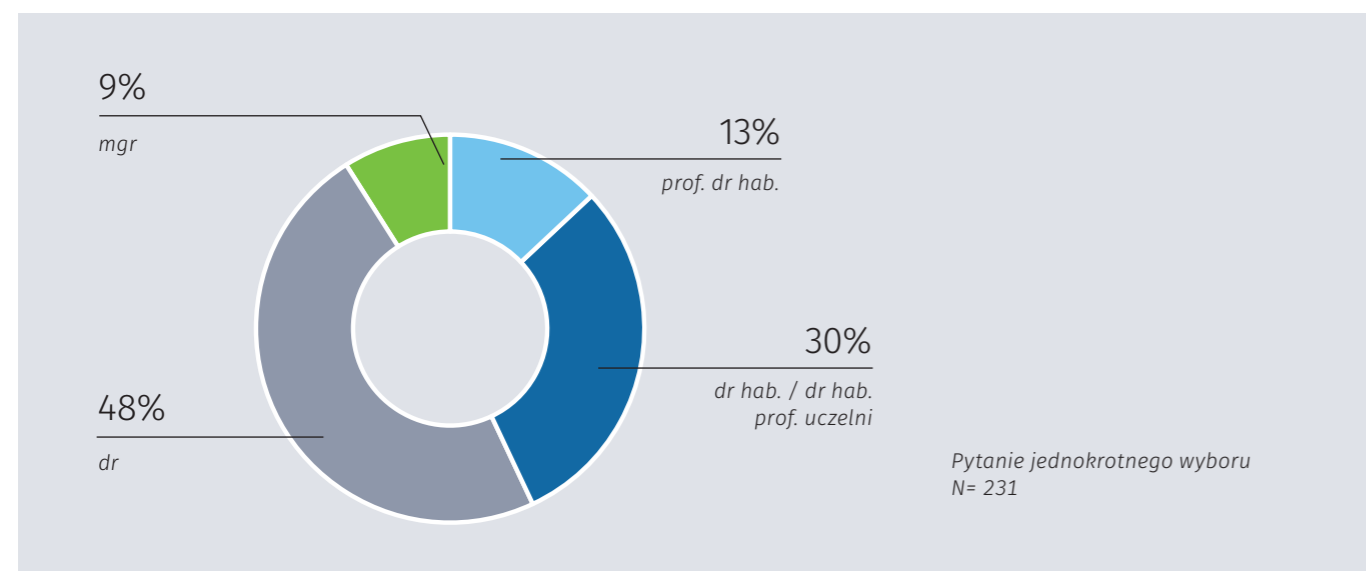
## ✓ Doświadczenie dydaktyczne



Pytanie jednokrotnego wyboru

N= 231

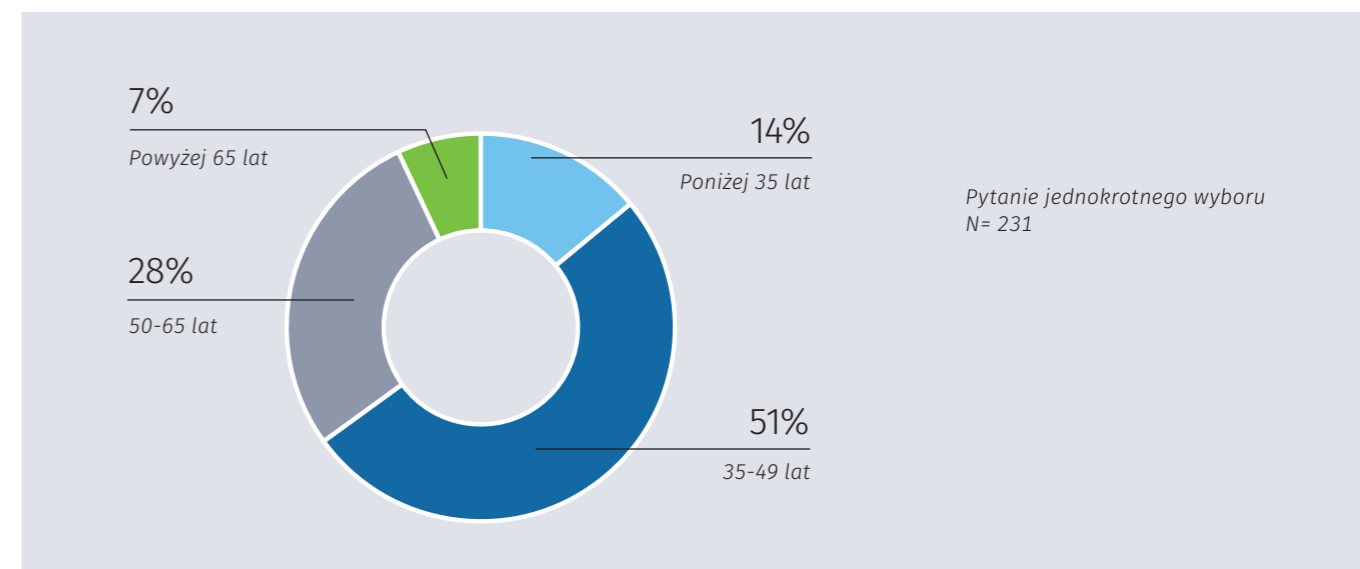
## ✓ Stopień/tytuł naukowy

Pytanie jednokrotnego wyboru  
N= 231

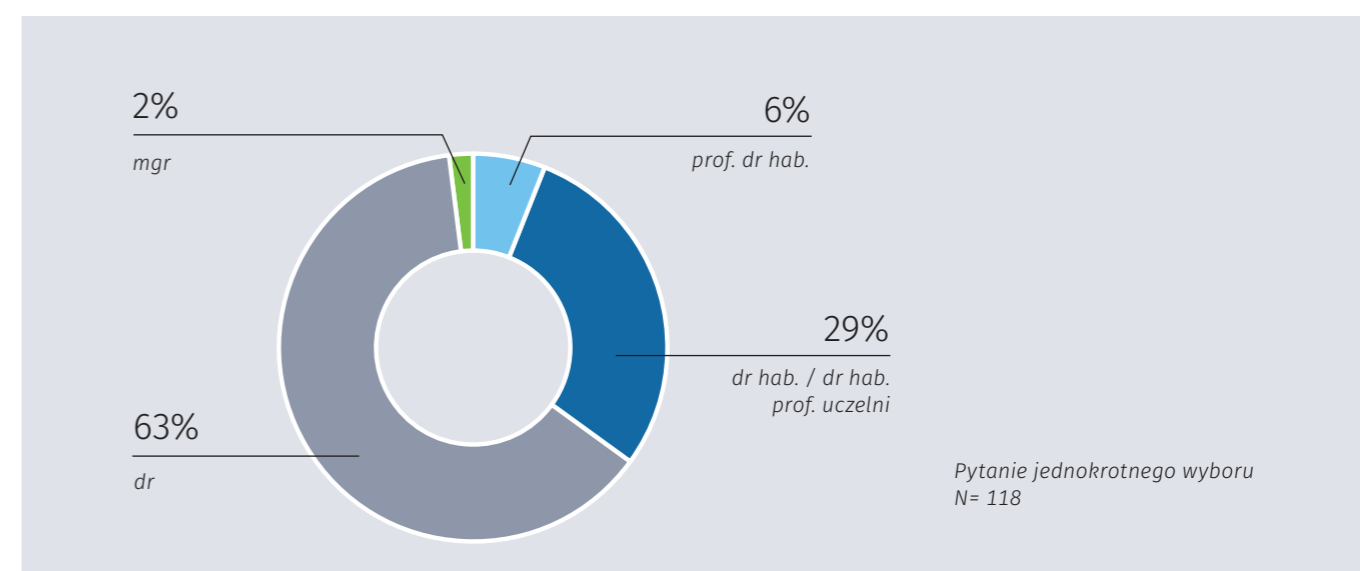
„Należy zreorientować nauczanie z opisywania na rozwiązywanie problemów”.

## ✓ Wiek respondentów

Najliczniej reprezentowaną grupą są osoby w wieku 35-49 lat. W tej grupie jest najwięcej doktorów (63%) oraz doktorów habilitowanych (29%).

Pytanie jednokrotnego wyboru  
N= 231

## ✓ Stopień naukowy osób z grupy wiekowej 35-49 lat

Pytanie jednokrotnego wyboru  
N= 118

„Narzędzia oferowane przez technologię AI z pewnością umożliwiają bardziej efektywne zbieranie, porządkowanie, selekcjonowanie i przetwarzanie informacji”.



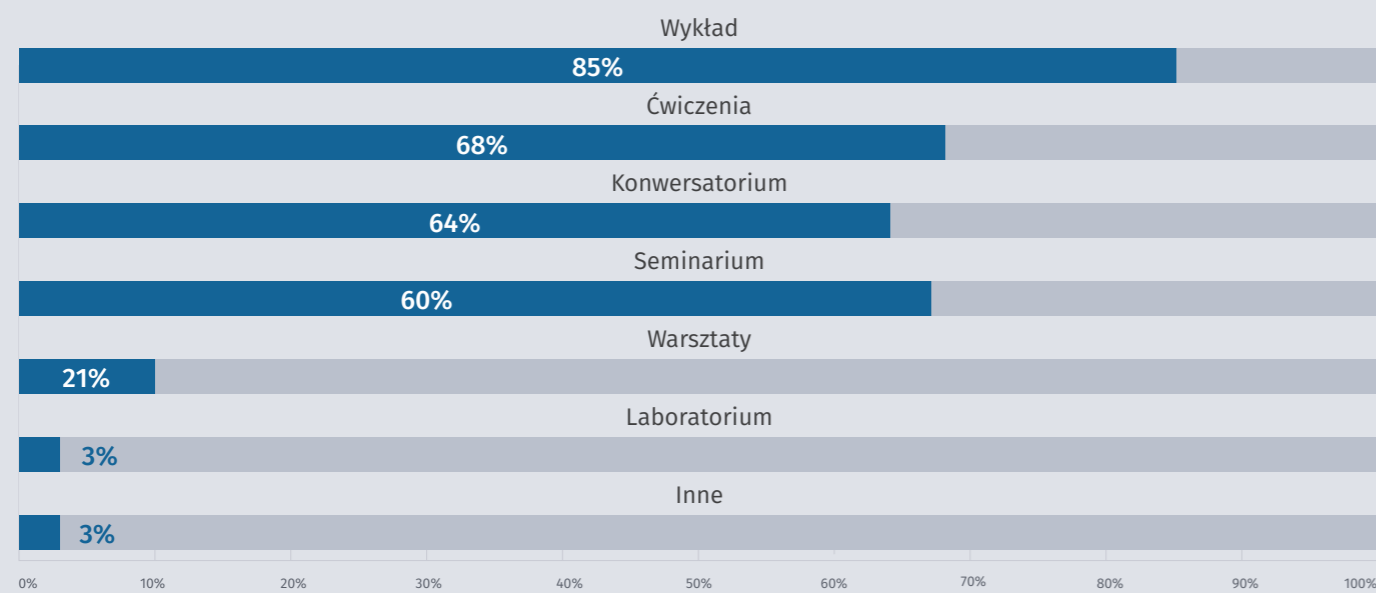
## Działalność dydaktyczna

### ✓ Forma prowadzenia zajęć dydaktycznych

Na uczelniach stosowana jest **duża różnorodność form prowadzenia zajęć dydaktycznych**. Nasi Respondenci w większości stosują regularnie 3-4 formy pracy ze studentami. Najbardziej popularny jest wykład (85%), ćwiczenia (68%), konwersatorium (64%), seminarium (60%). Znacznie mniej dydaktyków wykorzystuje metody praktycznej edukacji w formie warsztatów (21%) czy laboratoriów (3%).

Warto zauważyć, że dydaktycy z grupy wiekowej 35-49 lat trochę częściej niż cała populacja wskazują na **ćwiczenia** jako formę, w której prowadzą zajęcia (wskazało je 76% tej grupy).

W jakiej formie prowadzi Pan/Pani zajęcia dydaktyczne?

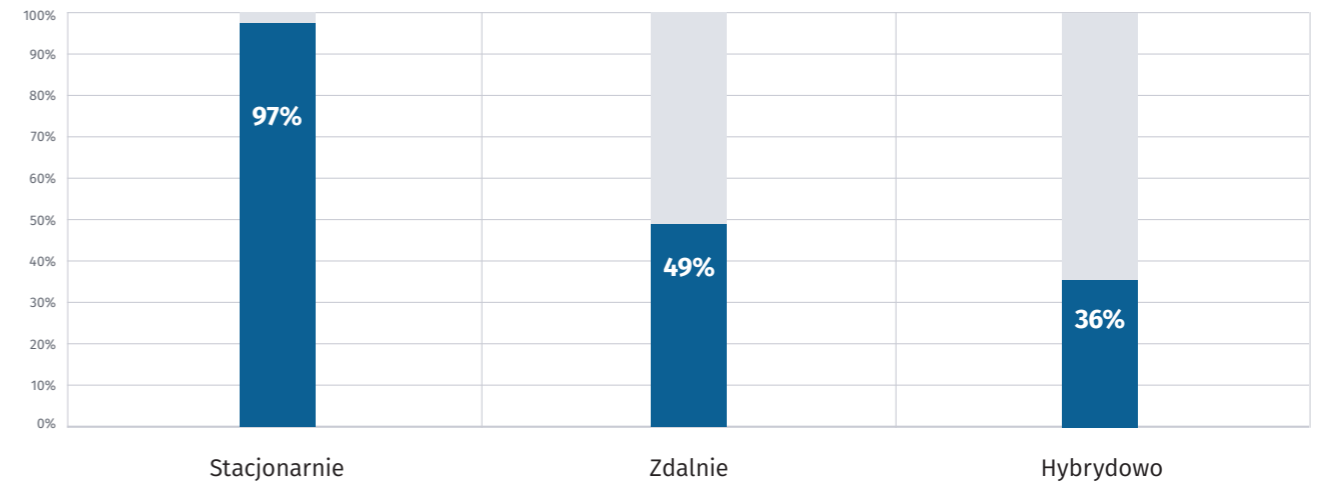


Pytanie jednokrotnego wyboru

N= 231

### ✓ Tryb prowadzenia zajęć dydaktycznych

W jakim trybie prowadzi Pan/Pani zajęcia?



Pytanie wielokrotnego wyboru

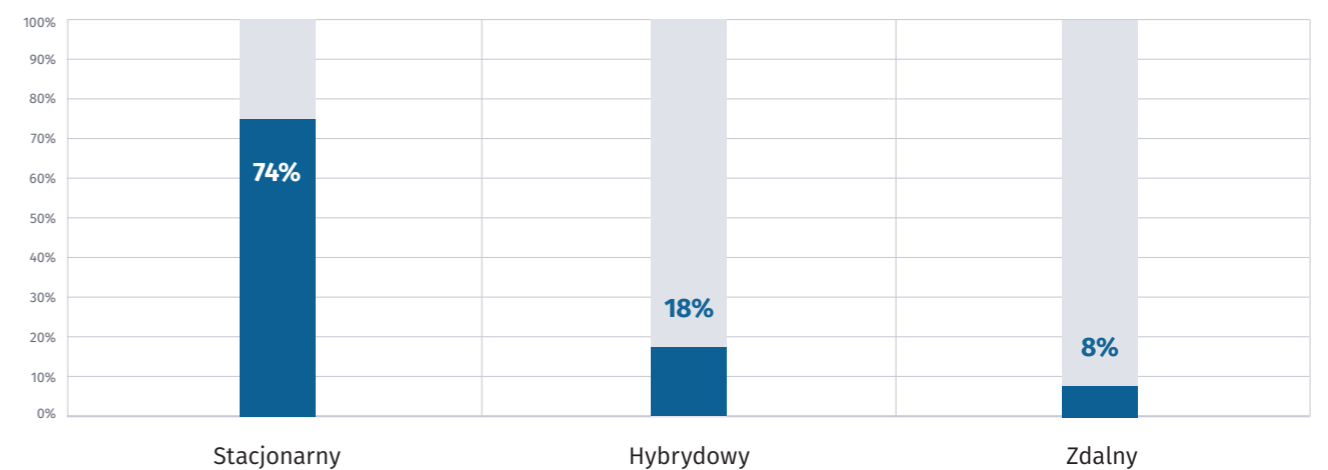
N= 231

Jak wynika z przeprowadzonych badań, po okresie pandemii COVID-19 prawie wszyscy wykładowcy **wrócili do prowadzenia zajęć stacjonarnie**. Aż 97% respondentów deklaruje taki właśnie sposób prowadzenia zajęć. Warto dodać, że w badanej grupie dydaktyków tylko 12% prowadzi zajęcia wyłącznie stacjonarnie, 1 badany przyznał, że ma zajęcia wyłącznie zdalnie i tylko 6 deklaruje prowadzenie zajęć wyłącznie hybrydowo.

Przyglądając się grupie wiekowej 35-49 lat można zauważyć, że trochę częściej niż ogół badanej populacji prowadzą oni zajęcia zdalnie (56% tej grupy) i hybrydowo (38% tej grupy).

### ✓ Preferencje co do trybu prowadzenia zajęć dydaktycznych

W jakiej formie prowadzi Pan/Pani zajęcia dydaktyczne?4



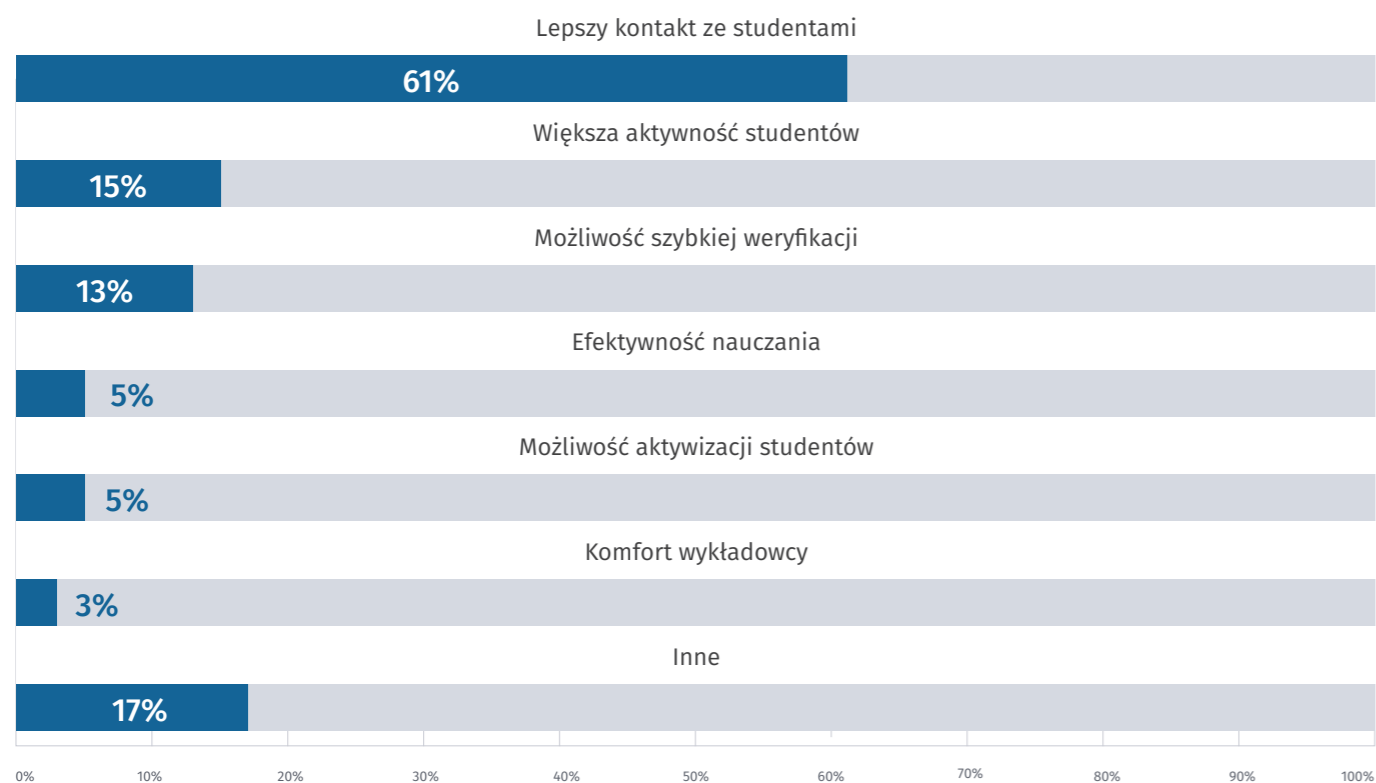
Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 231

Zdecydowana większość wykładowców (74%) preferuje stacjonarny sposób prowadzenia zajęć, przede wszystkim ze względu na lepszy kontakt ze studentami (61%).

## Tryb stacjonarny

Dlaczego tryb stacjonarny?



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 171

W uzasadnieniach respondentów odnośnie do trybu stacjonarnego padają m.in. takie sformułowania:

„Interakcja ze studentami jest dużo lepsza niż przy trybie zdalnym (reagują na pytania). Ogromne znaczenie ma także, że nie mówię do „czarnego ekranu”, co wielokrotnie miało miejsce na zdalnych, a uczelnia rekomendowała, aby nie zmuszać studentów do włączania kamerek”.

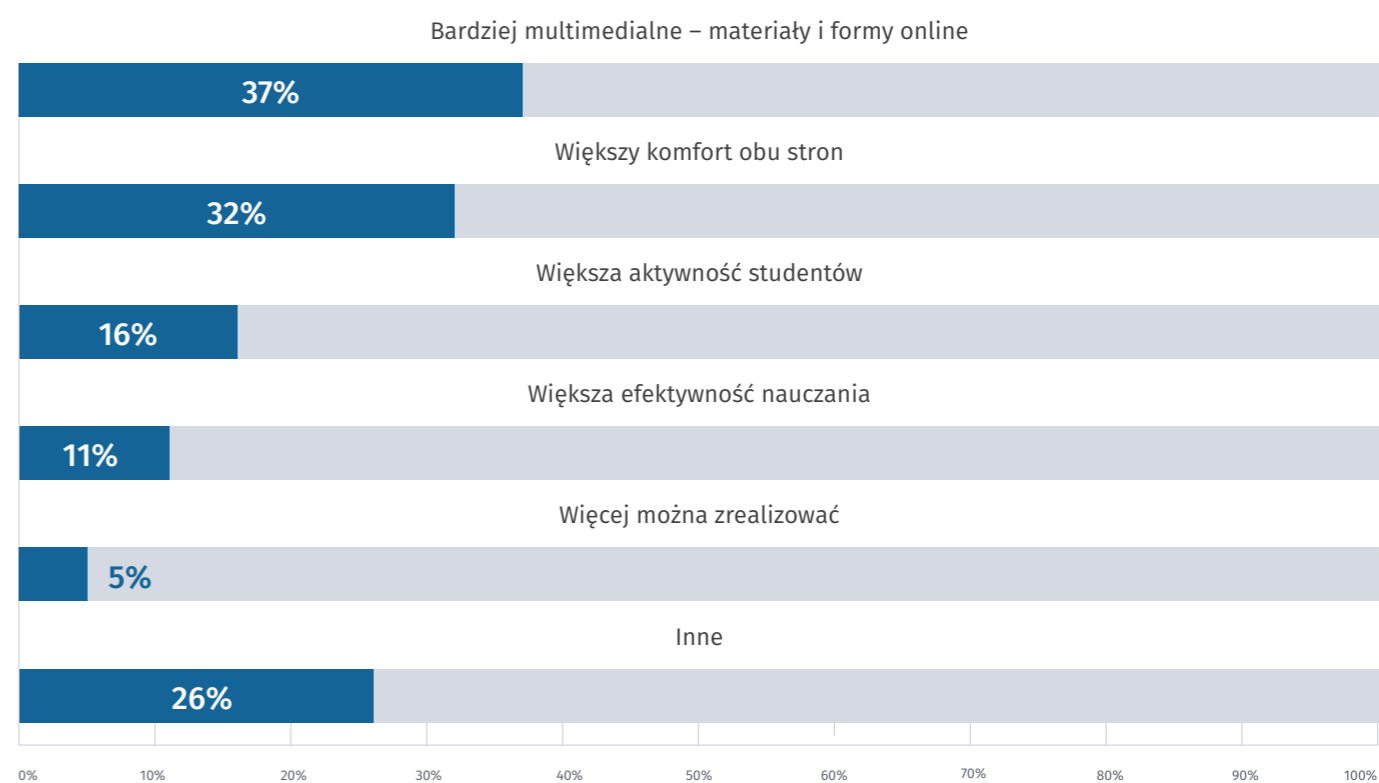
„Bezpośredni kontakt sprzyja dokładniejszemu zdefiniowaniu problemu przez studenta i jest lepsza dyskusja studenti-wykładowca”.

„O wiele więcej studenci wynoszą z zajęć, w czasie których mają bezpośredni kontakt z prowadzącym”.

„Zajęcia w trybie stacjonarnym pozwalają na większą liczbę interakcji ze studentami, a także bardziej ich angażują oraz skupiają ich uwagę na omawianych zagadnieniach. Stacjonarny tryb zajęć sprzyja również tworzeniu się „małej społeczności”, integruje ich i wpływa na wykształcenie jakiejś więzi między nimi samymi oraz między nimi a prowadzącym zajęcia”.

## Tryb zdalny

Dlaczego tryb zdalny?



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 19

W uzasadnieniu trybu zdalnego ze strony respondentów pojawiają się argumenty:

„Studenci studiów niestacjonarnych są wtedy bardziej wypoczęci i aktywni na zajęciach”.

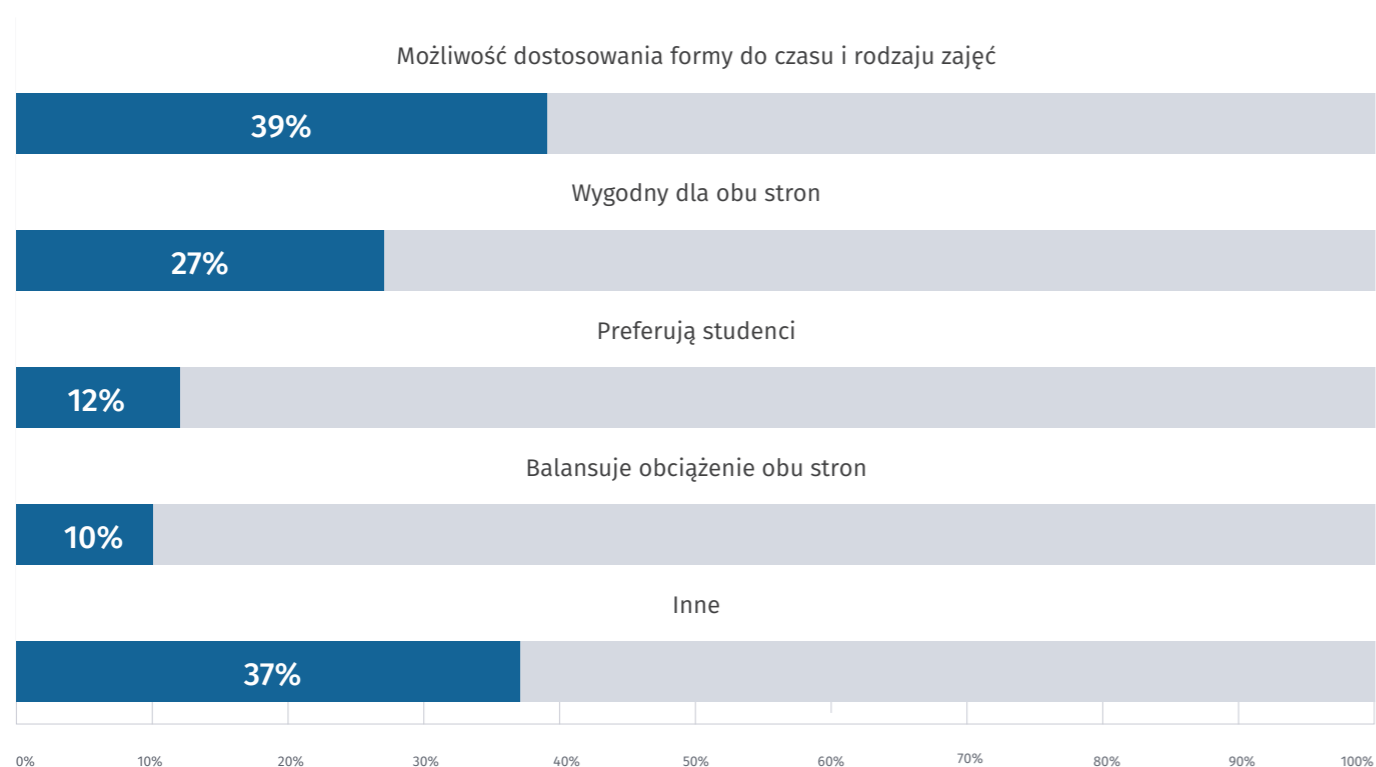
„Możliwe wykorzystanie multimedialnych pomocy. Ciekawsza formuła zajęć”.

„Większy komfort dla odbiorców”.

„Forma zdalna daje możliwości, których nie ma przy formie stacjonarnej. Można szybko przeprowadzić badanie ankietowe całej grupy, można szybko podzielić słuchaczy na grupy i zaglądać do każdej z nich. Jest łatwa możliwość udostępniania materiałów, operowania na prezentacjach, korzystania z innych narzędzi aktywizujących słuchaczy”.

## Tryb hybrydowy

Dlaczego tryb hybrydowy?



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 41

### Respondenci uzasadniają tryb hybrydowy, mówiąc:

„Jestem sprawny informatycznie. Moi studenci również. Ten rodzaj zajęć pozwala studentom np. studiów niestacjonarnych uczestniczyć z domu w zajęciach, co nie obciąża ich finansowo”.

„Daje możliwość swobody organizacji zajęć, wtedy kiedy jest to potrzebne, zajęcia są stacjonarne, a kiedy wiedzę można przekazać zdalnie, istnieje możliwość stosowania tej formy. Zajęcia zdalne dają większe możliwości wymiany materiałów pomiędzy mną i studentami”.

„Pozwala zachować możliwość wyjazdów naukowych w trakcie semestru. Studenci mają czas odetchnąć przy nadmiarze zajęć dydaktycznych”.

„Tryb hybrydowy wydaje się optymalnym trybem dla współczesnego studiowania. Łączy bowiem nowoczesne rozwiązania (prowadzenie zajęć zdalnie) z trybem stacjonarnym, który bez wątpienia ma dużo zalet, np. stwarza dobre warunki nawiązywania relacji (w tym cennych naukowych) między uczelnią, wykładowcami i studentami, pozwala na rzetelne weryfikowanie wiedzy zdobytej przez studentów w procesie nauczania”.

## Decyzje dotyczące metod kształcenia studentów

W jaki sposób na Pana/Pani wydziale/kolegium podejmowane są decyzje odnośnie stosowanych metod kształcenia studentów?

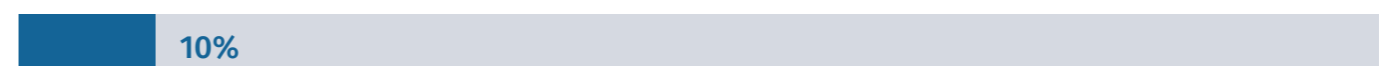
Każdy pracownik dydaktyczny we własnym zakresie wybiera metody kształcenia studentów w ramach prowadzonego przedmiotu



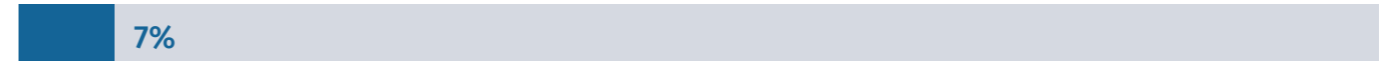
Na wydziale/kolegium przygotowywane są wytyczne dla pracowników dydaktycznych odnośnie wymaganych metod kształcenia



W uczelni działa ciało doradcze np. rada wspierająca kadrę dydaktyczną w wyborze metod kształcenia



Pracownicy dydaktyczni współpracują w grupach/zespołach, dzieląc się swoim doświadczeniem odnośnie sprawdzonych metod kształcenia



W inny sposób



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 231

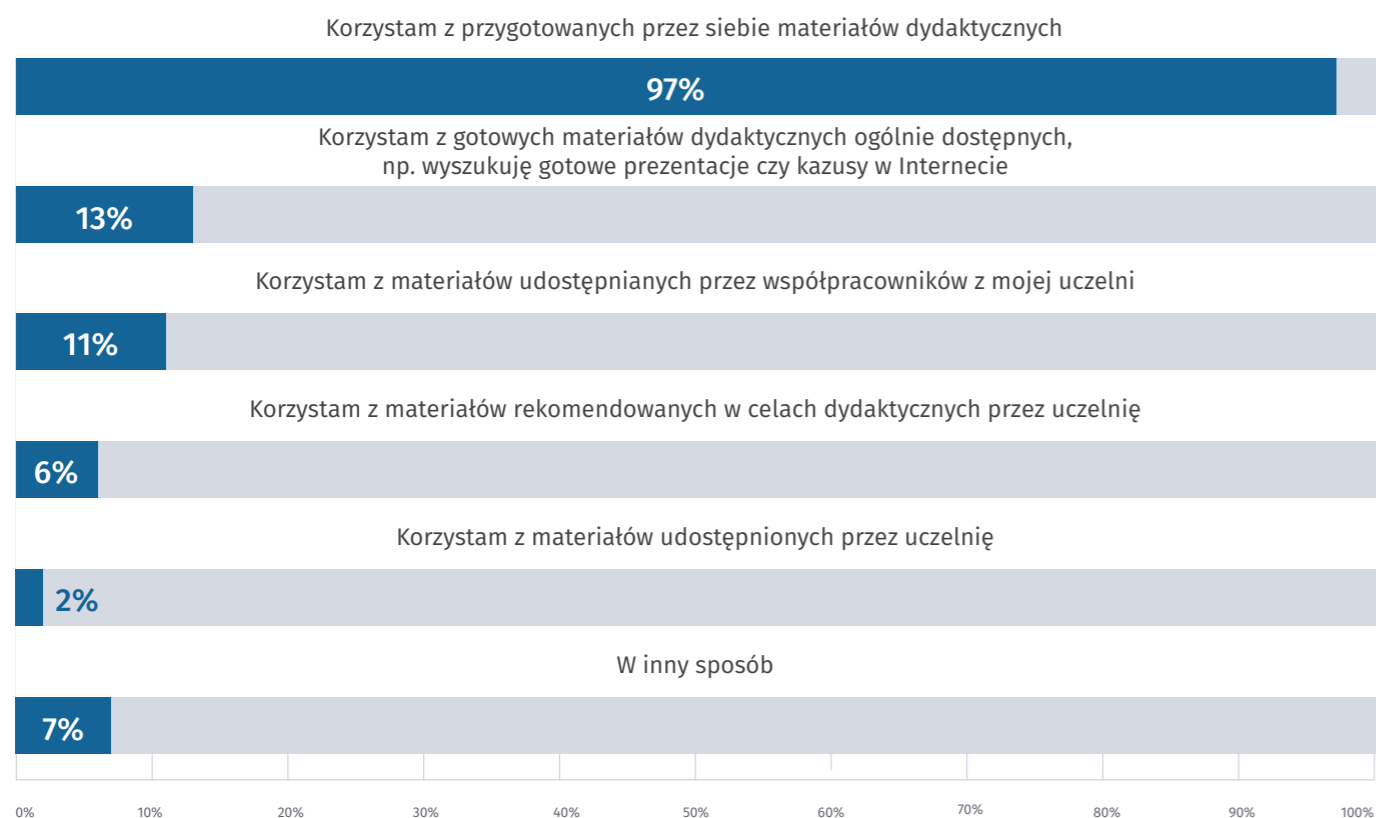
59% badanych uważa, że każdy pracownik dydaktyczny na ich uczelniach **we własnym zakresie wybiera metody kształcenia studentów** w ramach prowadzonego przedmiotu, 47%, że na wydziale/kolegium przygotowywane są wytyczne dla pracowników dydaktycznych dotyczące metod kształcenia. Rzadko w wyborze materiałów kadrę dydaktyczną wspierają wyspecjalizowane działy doradcze (10%), a jeszcze rzadziej pracownicy tworzą grupy wsparcia w tym zakresie, dzieląc się doświadczeniami (7%).





## ✓ Przygotowanie do zajęć

W jaki sposób przygotowuje się Pan/ Pani do zajęć?



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 231

To, że proces uczenia prawa jest zależny od decyzji samego pracownika dydaktycznego, potwierdzają odpowiedzi na kolejne pytanie o sposób przygotowywania się do zajęć. **Aż 97% badanych przyznaje, że korzysta z materiałów dydaktycznych przygotowanych przez nich samych.** Zaledwie 2% sięga po materiały udostępniane przez uczelnię, a 6% rekomendowane przez uczelnię. **Nie jest też popularne dzielenie się materiałami przez współpracowników** – tylko 11% badanych wykorzystuje takie materiały.

Aktualne jest więc pytanie: w jaki sposób wyznaczane są standardy uczenia w szkołach wyższych, skoro proces ten jest uzależniony od decyzji samych prowadzących? Kolejne pytanie, które się nasuwa, to czy fakt niewykorzystywania materiałów udostępnianych lub rekomendowanych przez uczelnię wynika z ich niewystarczającej jakości, niewiedzy, czy jednak nade wszystko większego zaufania do swoich materiałów?

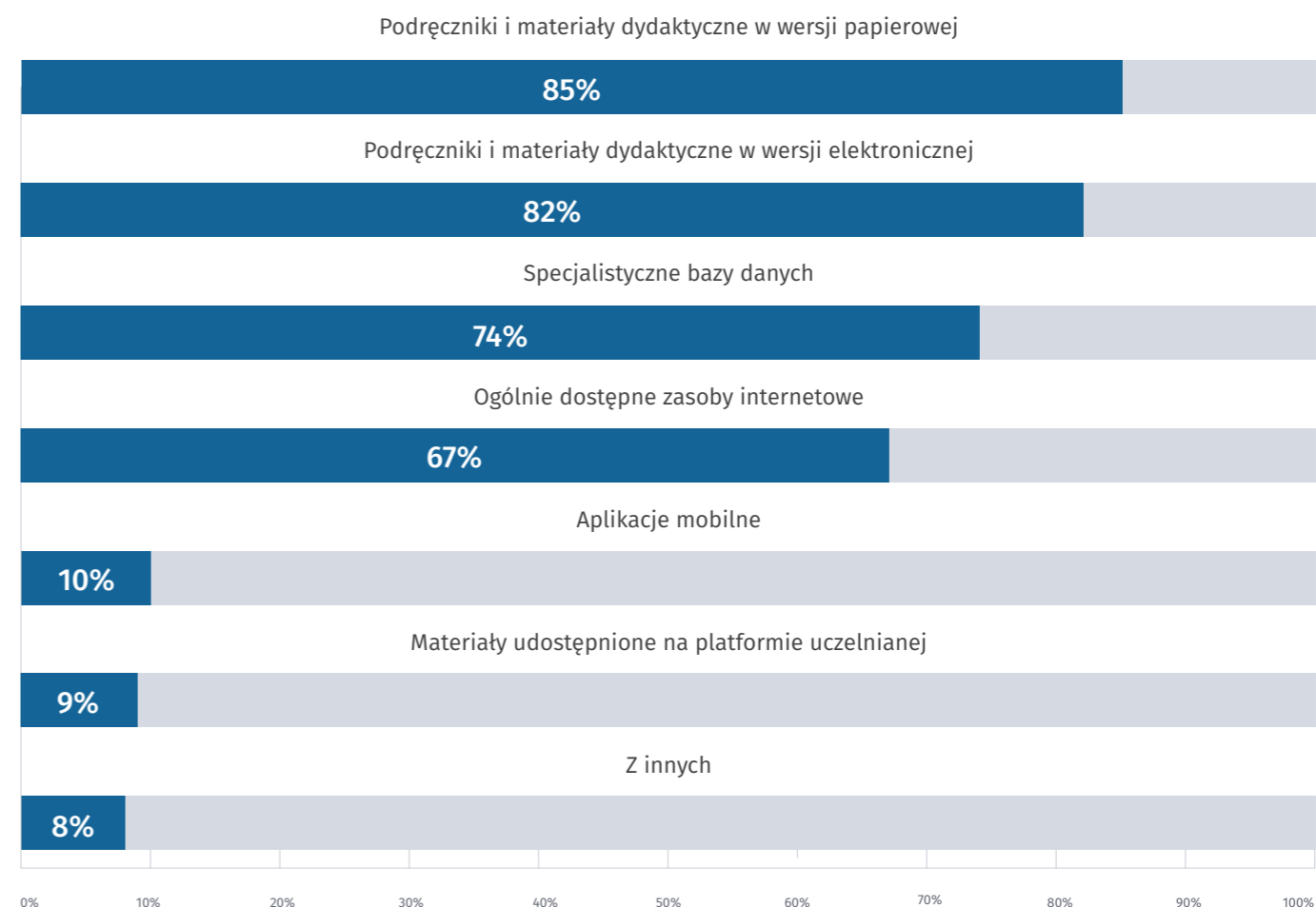
**W kategorii „Inne” padają takie sformułowania, jak:**

„Inspiruję się zajęciami osób, które prowadzą podobne przedmioty, ale są to wyłącznie pracownicy zagranicznych uczelni, np. <https://5harad.com/law-order-algorithms/>”.

„Doświadczenie i praktyka wolnego zawodu”.

*„Korzystam z literatury wskazywanej w karcie przedmiotu (sylabusie) – w szczególności z literatury podstawowej – i na jej podstawie opracowuję zajęcia”.*

Z jakiego rodzaju materiałów korzysta Pan/Pani, przygotowując się do zajęć?



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 231

Niski poziom wykorzystywania przez dydaktyków materiałów udostępnionych przez uczelnię znajduje potwierdzenie również w odpowiedziach na pytanie o rodzaj materiałów, z których dydaktycy korzystają, kiedy przygotowują się do zajęć. Najbardziej popularne są podręczniki i materiały dydaktyczne – zarówno w wersji papierowej, z których korzysta 85%, jak i elektronicznej, które wykorzystuje 82% badanych. Aż 74% korzysta ze specjalistycznych baz danych a 67% z ogólnie dostępnych zasobów internetowych.

**W kategorii „Inne” wymieniono m.in.:**

„Systemy Informacji Prawnej LEX i Legalis”.

„Własne materiały, wyniki badań, ekspertyzy”.

„Materiały archiwalne – m.in. akta historycznych spraw sądowych”.



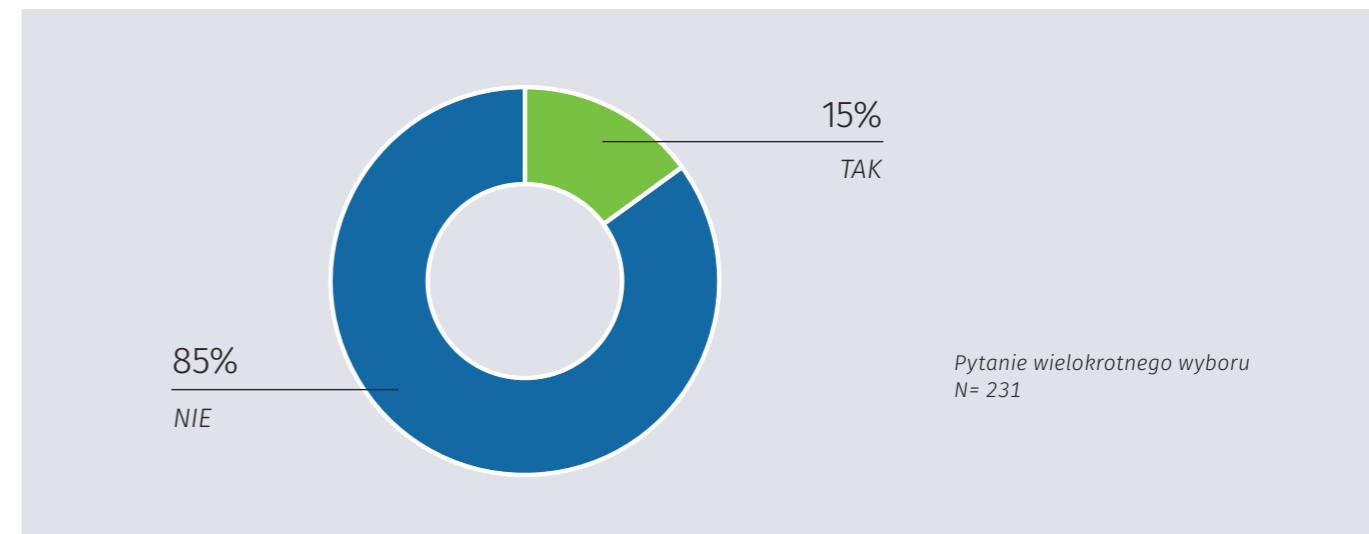
## Metody kształcenia na uczelniach

Zaledwie 15% dydaktyków deklaruje, że wykorzystuje AI, przygotowując się do zajęć.

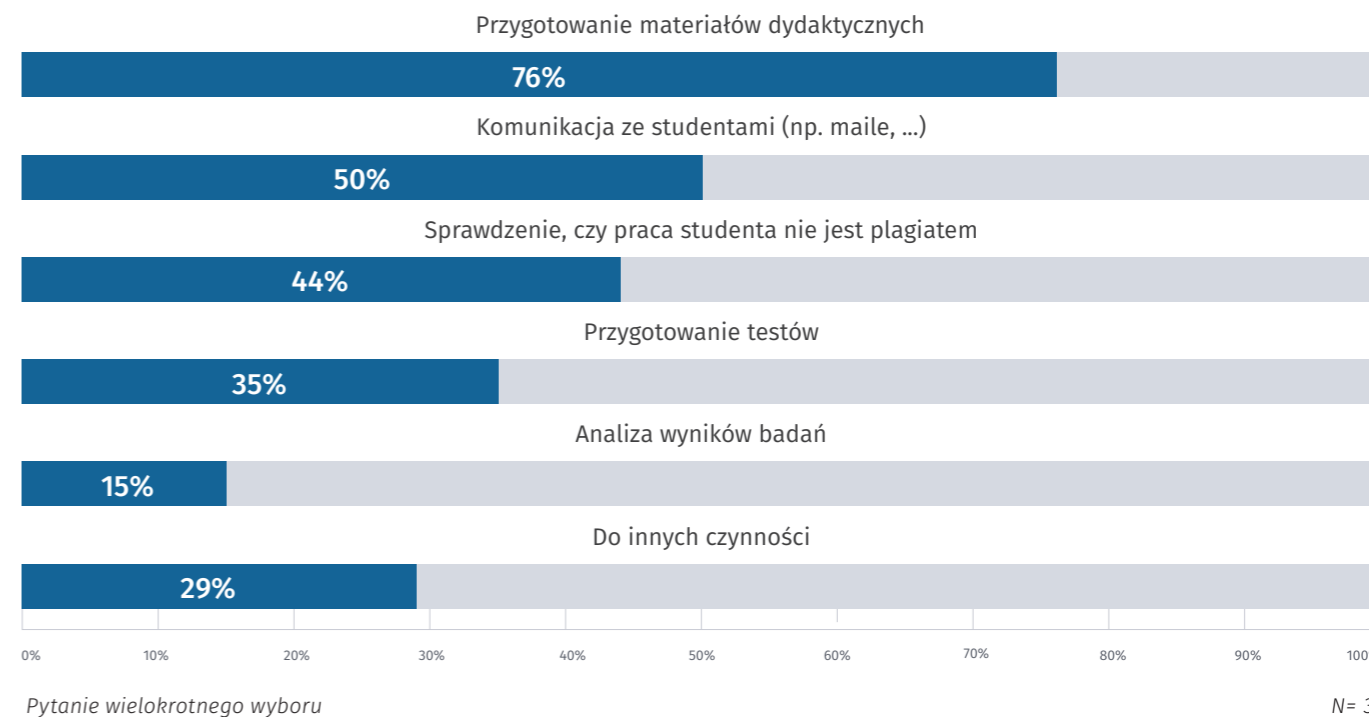
75% z nich, co stanowi 11% wszystkich badanych, używa sztucznej inteligencji do przygotowania materiałów dydaktycznych, 50% (7% badanych) do komunikacji ze studentami, a 44% (6% badanych) do sprawdzania, czy praca studenta jest plagiatem.

„[AI wykorzystuję] Do pracy naukowej: literature review, poszukiwanie zasobów w sieci, bazach bibliograficznych”.

### ✓ Czy przygotowując się do zajęć dydaktyki wykorzystują AI?



### ✓ Do jakich działań wykorzystywane są rozwiązania AI?



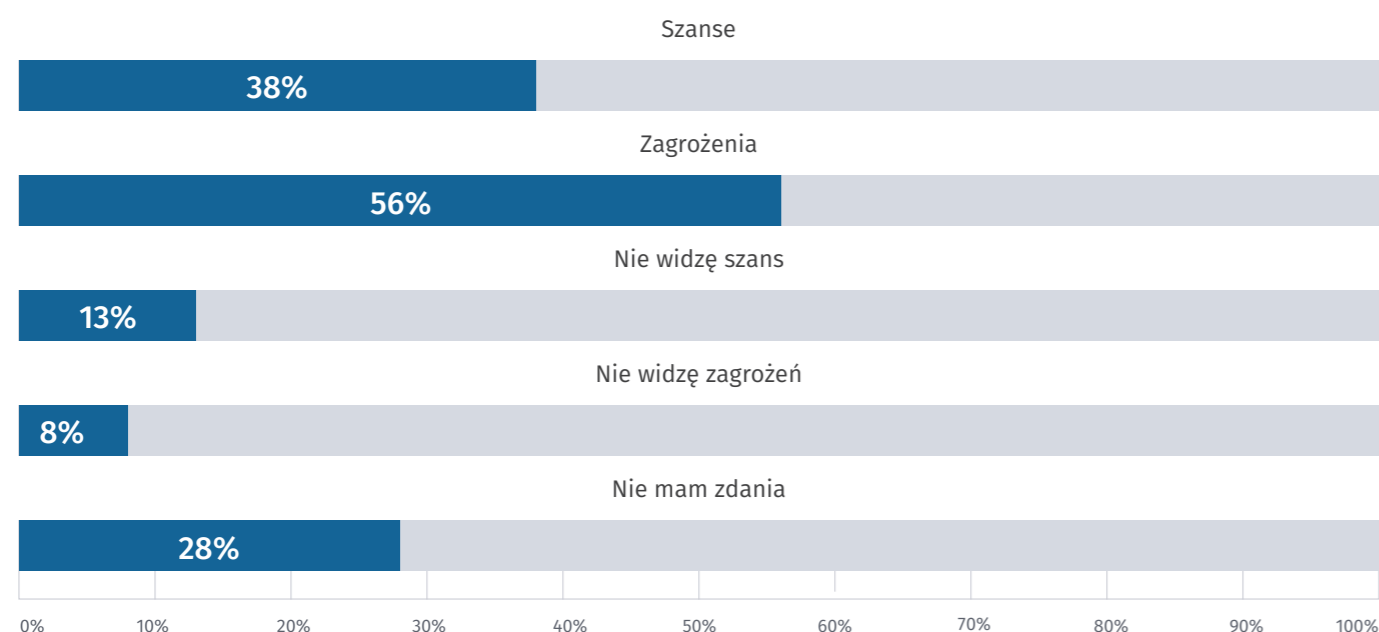
#### Wśród innych czynności wymieniono:

„Ułożenie planu zajęć, w trakcie zajęć – pokazując studentom odpowiedzi AI, konfrontując je z opiniami samych studentów”.

„Uzupełnienie przygotowanych materiałów dydaktycznych”.

„[AI wykorzystuję] Do twórczego wymyślania sposobu przeprowadzenia zajęć w formie aktywnej, warsztatowej”.

## ✓ Czy według dydaktyków wykorzystanie technologii AI jest szansą czy zagrożeniem?



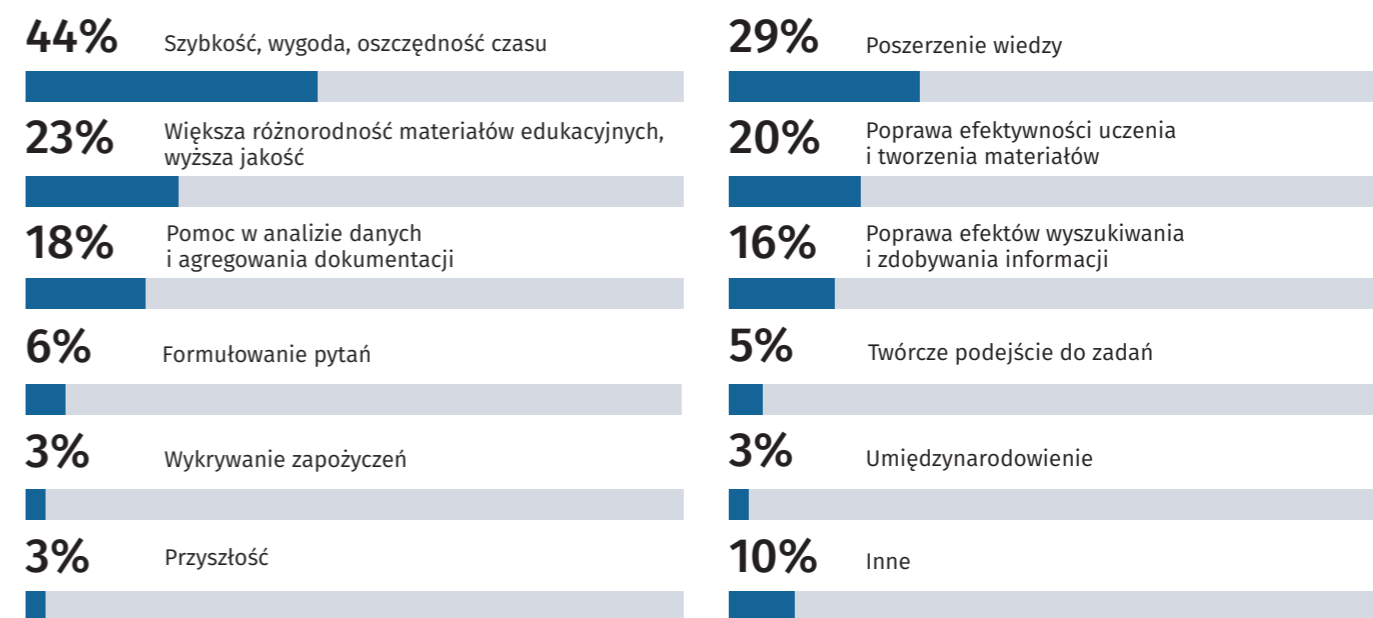
Pytanie wielokrotnego wyboru

N=231

W pytaniu tym dano możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi. Z dokładnej analizy wynika, że 28% badanych nie ma wyrobionego zdania na temat szans lub zagrożeń, które niesie AI w procesie dydaktycznym. **Wśród badanych dominuje poczucie zagrożeń – aż 56% je dostrzega.** Szanse w AI widzi 38% dydaktyków. Spośród tych, którzy dostrzegają zagrożenia 60% widzi też szanse. Spośród tych, którzy dostrzegają szanse, aż 89% widzi zagrożenia.



## ✓ Jakie szanse widzą dydaktycy w wykorzystaniu technologii AI?



Możliwość podania kilku uzasadnień (pytanie otwarte)

N=88

Najczęstszym atutem AI wymienianym przez badanych – którzy dostrzegają szanse – jest **szybkość i oszczędność czasu**, czemu towarzyszy przekonanie o zwiększeniu wygody w wykonywaniu obowiązków dydaktycznych (44% wypowiedzi). Niecałe 30% zwraca uwagę na możliwość poszerzenia wiedzy, 23% na większą różnorodność i lepszą jakość materiałów edukacyjnych, a 20% na poprawę efektywności uczenia i tworzenia materiałów edukacyjnych.

### Przykłady szans w wykorzystaniu AI, jakie wskazują badani:

„**Zindywidualizowane przykłady** zamiast suchych, podręcznikowych. Przygotowanie różnych form jest znacznie prostsze, np. skryptu w Google Colab, pytań do Kahoota itd. Możliwość sprawnego wprowadzania mikroform sprawdzania wiedzy (wiąże się to z poprzednim elementem). Zwrócenie uwagi asystentów AI na wady struktury zajęć/treści prezentacji – przywiązywanie zbyt dużej wagi do jakiegoś elementu, zmiana struktury/kolejności, poprawienie języka (na prostszy, bardziej inkluzyjny itd.)”.

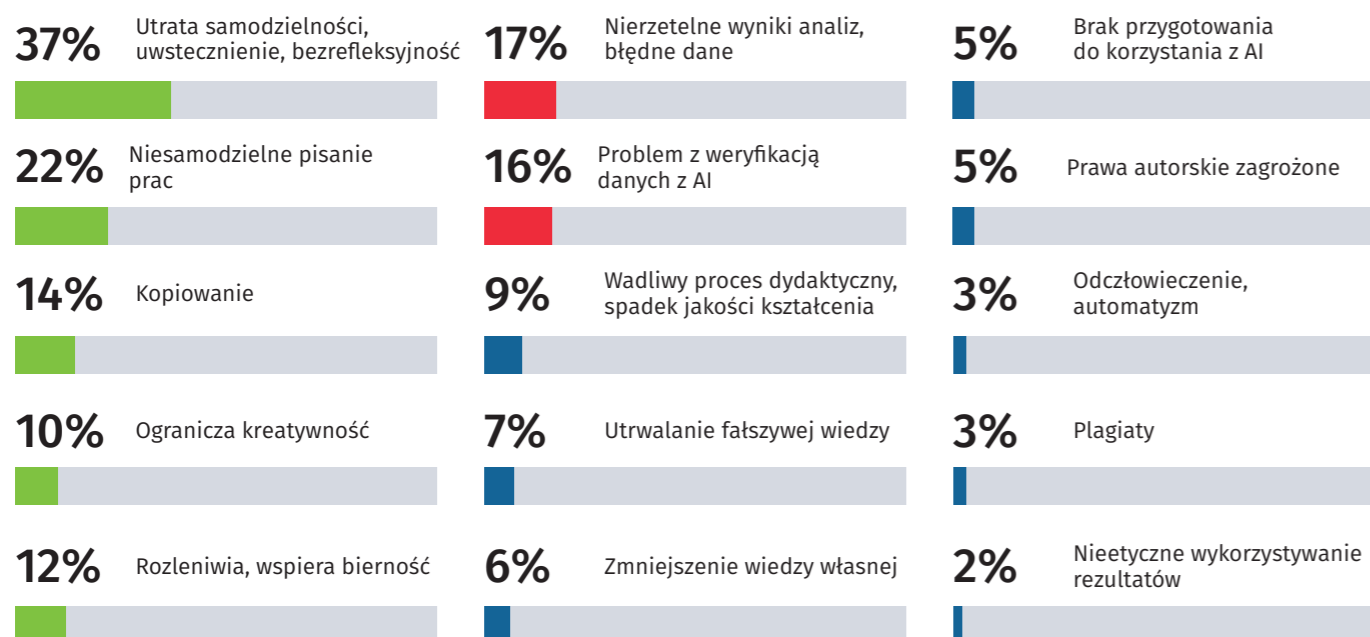
„Usprawnienie warsztatu prowadzenia badań i dydaktyki”.

„Sztuczna inteligencja pomoże **oszczędzić czas** na konstrukcję dokumentów. Ważne, żeby człowiek umiał merytorycznie przygotować się do rozprawy i wiedzieć, jaki kurs obrony obrać, czy też jak korygować sztuczną inteligencję. To samo dotyczy np. sędziów, którzy spędzają życie na analizie wielostronicowych pozwów. Takie pozwycy powinny być przedstawione w streszczeniu przez AI”.

„Zmniejszenie konieczności nauki pamięciowej poprzez możliwość zaprzęgnięcia AI do podawania nam rozwiązań, podczas gdy człowiek musi się nauczyć, jak wybrać rozwiązanie najlepsze”.

„Narzędzia oferowane przez technologię AI z pewnością umożliwią bardziej efektywne zbieranie, porządkowanie, selekcjonowanie i przetwarzanie informacji”.

## ✓ Jakie Pan/Pani widzi zagrożenia w wykorzystaniu nowoczesnej technologii AI (Artificial Intelligence) w procesie kształcenia studentów kierunków prawniczych?



Możliwość podania kilku uzasadnień (pytanie otwarte)

N=88

95% badanych – spośród tych, którzy wymieniają zagrożenia, jakie niesie AI – niepokoi utrata samodzielności pracy i kreatywności przez studentów i pracowników. 33% zwraca uwagę na zagrożenie związane z niepewnością co do rzetelności danych generowanych przez sztuczną inteligencję.

### Przykłady zagrożeń, na jakie wskazują badani przy korzystaniu z AI:

„Studenci nie wiedzą, jak używać AI, nauczyciele akademicy nie wiedzą, jak używać AI, ale używają. Brak refleksji na poziomie rządowym i samorządów prawniczych. Brak szkoleń dla kadry z wykorzystania AI brak ośrodków badających na serio AI w prawie (nie mówię o pisaniu prac na temat jak uregulować tylko o hands-on research and training)”.

„Brak poszanowania praw autorskich, brak samodzielności pracy studenta”.

„Utrata kontroli nad moimi indywidualnymi materiałami”.

„Brak samodzielności studentów, osłabienie zaangażowania w samodzielne rozwiązywanie problemów, zanik umiejętności przygotowywania prac pisemnych”.

„AI jest zagrożeniem dla niezaangażowanych, mało pracujących studentów, po prostu ich powoli przerasta. Ponadto duża część studentów zachwycona możliwościami AI poprzestanie na ich biernym wykorzystywaniu, nie rozwijając swych możliwości”.

„Halucynowanie AI w obrębie nauk prawnych jest tak duże, że to narzędzie jest nieprzydatne w procesie dydaktycznym. AI wprowadza w błąd. Zmyśla tytuły pozycji literaturowych, zmyśla autorów, przypisuje jednostkom tekstu prawnego (artykułom, paragrafom) treści, których te jednostki nie zawierają. Fundamentalne założenie, na którym jest oparta AI („prawdą” jest to, co pod względem statystycznym występuje najczęściej lub sąsiaduje ze sobą) prowadzi na manowce. Prace z dziedziny prawa pisane przez studentów przy wykorzystaniu AI (i przy bezkrytycznym stosunku do AI) są zbiorem bzdur”.

„Brak samodzielności studentów, osłabienie zaangażowania w samodzielne rozwiązywanie problemów, zanik umiejętności przygotowywania prac pisemnych”

### Jeden z respondentów wyraża opinię, że:

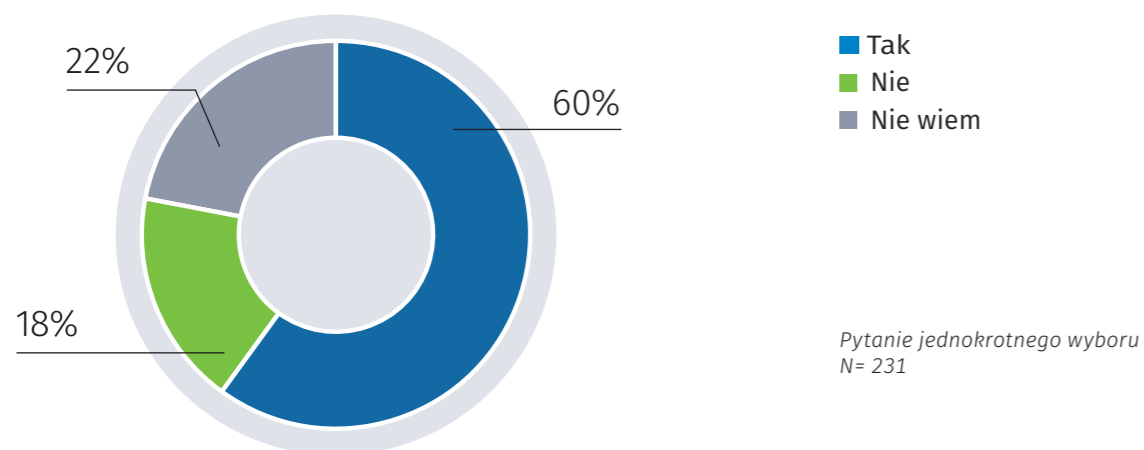
„Nie uważam tego za zagrożenie, ale bardziej jest to refleksja – należy odejść od tradycyjnych form sprawdzania wiedzy, które sprowadzały się często do oczekiwania podręcznikowego poziomu wiedzy i czysto deskryptywnej formy. Należy zreorientować nauczanie z opisywania na rozwiązywanie problemów. Przy rozwiązywaniu problemów AI jest pomocna do wskazania różnych możliwych punktów widzenia, wad i zalet, ale samo rozwiązanie, ważenie „za” i „przeciw”, weryfikacja wiarygodności tychże argumentów itd. jest zadaniem studenta”.

W dalszej kolejności sprawdzano, czy i jakie szkolenia z metod kształcenia prowadzone są na uczelniach.

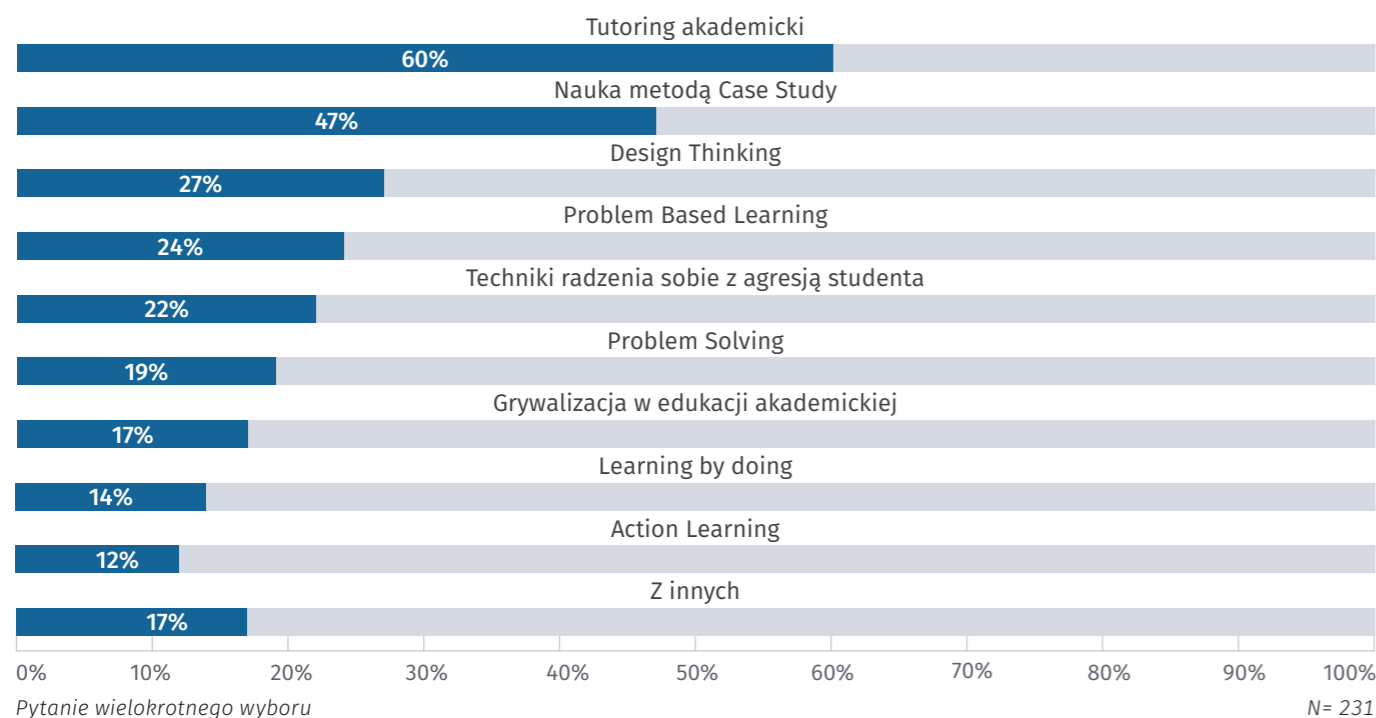
„Bezskrytyczne postępowanie się wynikami pracy AI, plagiaty/nieetyczne prezentowanie wyników pracy AI jako swoje, rozwój usług edukacyjnych niewymagających nadzoru nauczyciela – będzie rzutować na jakość kształcenia i spadek zaufania do zawodu nauczyciela akademickiego („skoro AI jest szybsze, potrafi szybko lepiej coś wytłumaczyć, to po co nauczyciel?”)”.



### ✓ Czy uczelnie prowadzą szkolenia lub warsztaty z nowoczesnych metod kształcenia?



### ✓ Warsztaty/szkolenia z nowoczesnych metod kształcenia, które są organizowane przez uczelnie



60% respondentów potwierdza, że na ich uczelniach prowadzone są szkolenia dotyczące metod kształcenia. Najczęściej dotyczą one tutoringu akademickiego (60%), metody case study (47%) rzadziej Design Thinking (27%), Problem Base Learning (24%) lub technik radzenia sobie z agresją studentów (22%) czy Problem Solving (19%).

W kategorii „Inne” pojawiają się m.in. takie sformułowania:

„Wykorzystanie uczelnianej platformy e-learningowej”.

„Multi-media learning”.

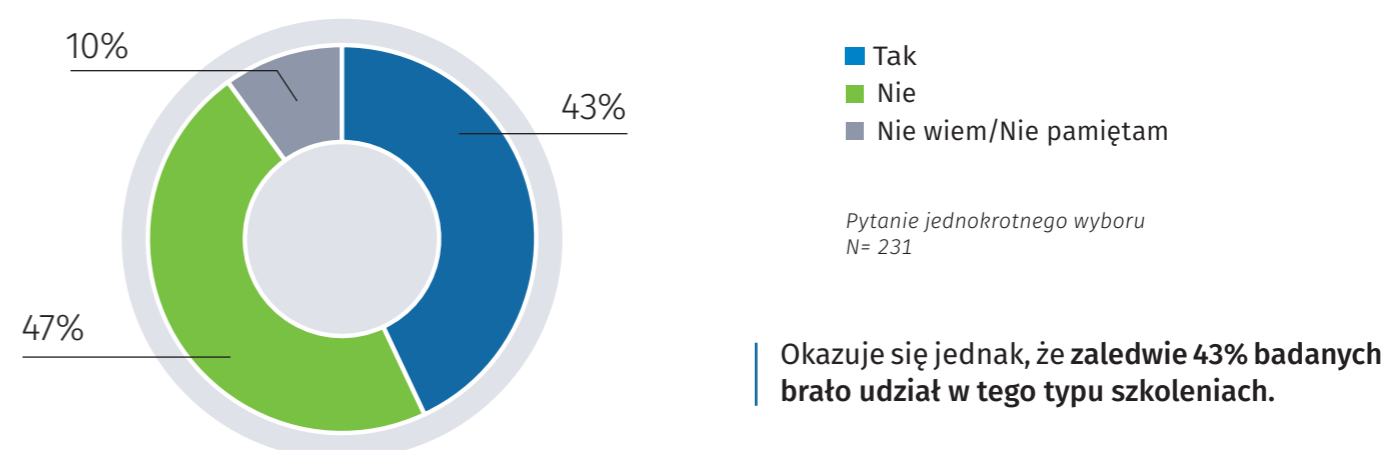
„Wykorzystanie konkretnych narzędzi i aplikacji (np. Kahoot)”.

„Wykorzystanie AI w edukacji”.

„Szczepnie mówiąc, kompletnie nie przytkadam wagi do tych nazw. Uważam wręcz, że ich nadużywanie służy zarówno uczelniom, jak i nauczycielom jako alibi”.

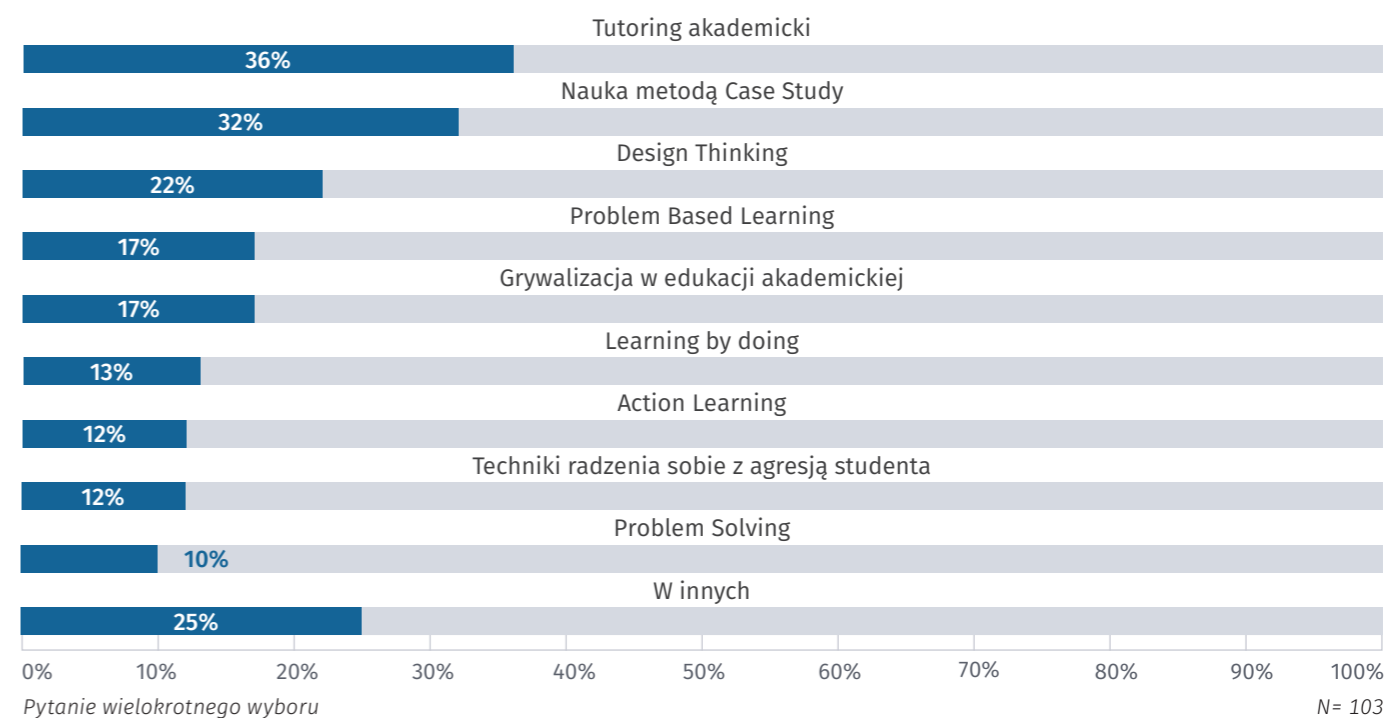
### ✓ Czy badani dydaktycy brali udział w warsztatach/szkoleniach z metod kształcenia?

Czy brał/a Pan/Pani udział w warsztatach/szkoleniach z metod kształcenia?



Okazuje się jednak, że zaledwie 43% badanych brało udział w tego typu szkoleniach.

### ✓ Warsztaty/szkolenia z nowoczesnych metod kształcenia, w których respondenci brali udział



W odpowiedziach na pytanie dotyczące szkoleń i warsztatów, w których badani brali udział, w kategorii „Inne” wymieniają m.in.:

„Wykorzystanie narzędzi do nauczania zdalnego”.

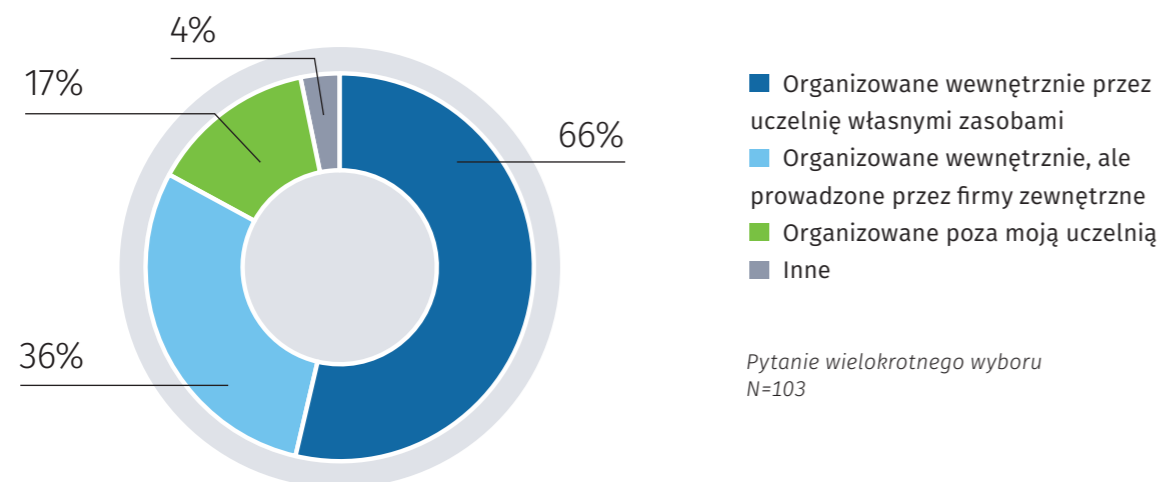
„Wykorzystanie AI”.

„Kształcenie studentów z zaburzeniami psychicznymi”.

„W szkoleniach podnoszących kompetencje cyfrowe, w szkoleniach dotyczących interaktywnych materiałów dydaktycznych, w szkoleniach na temat ochrony danych osobowych studentów”.

„Mentoring akademicki, wykorzystanie metod coachingowych w pracy nauczyciela akademickiego”.

### ✓ Czy warsztaty/szkolenia organizowane są wewnątrz przez uczelnię czy przez firmy zewnętrzne?

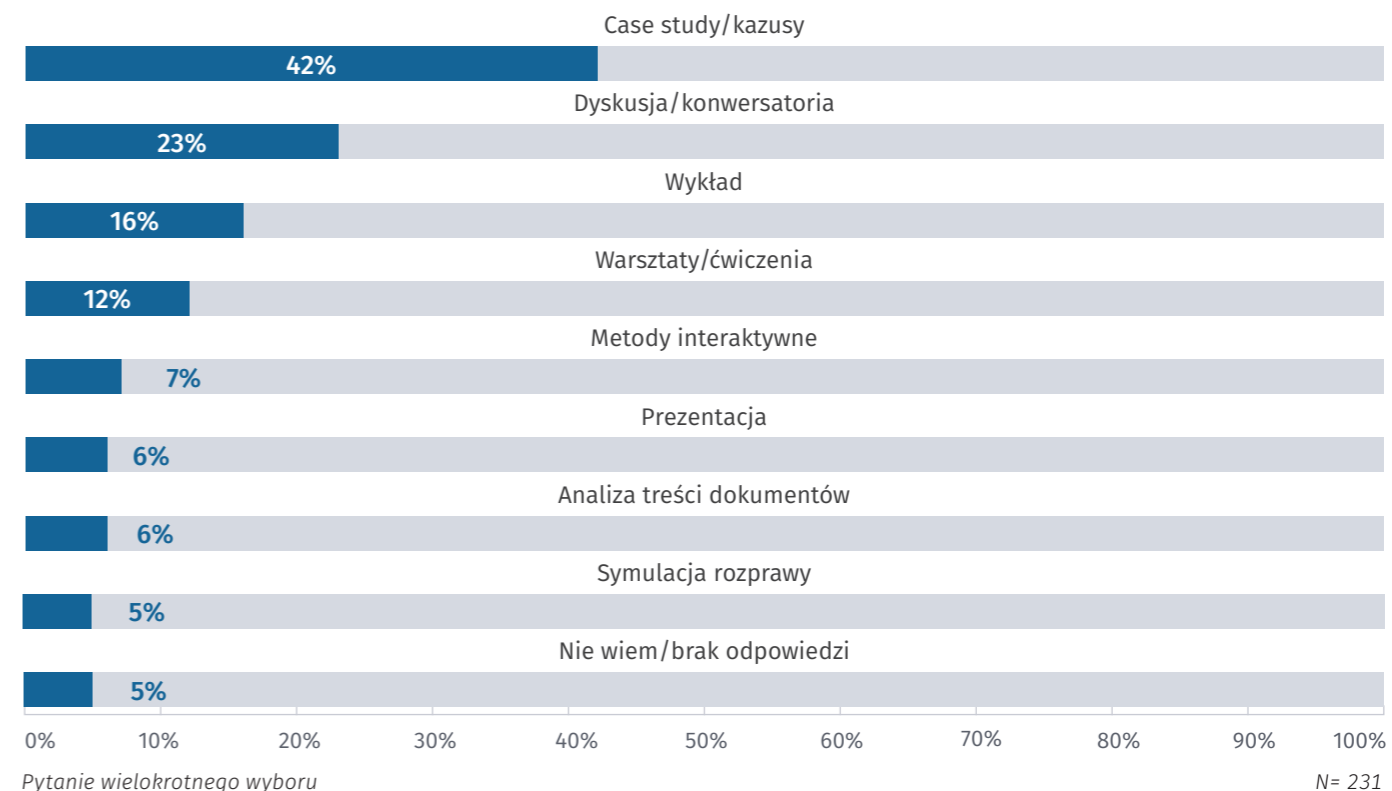


Najczęściej, uczelnie organizują szkolenia z metod dydaktycznych wewnątrz – 66% badanych wskazuje, że ich uczelnia korzysta z własnych zasobów eksperckich a 36%, że wynajmuje firmy zewnętrzne.

W dalszej kolejności zapytano badanych o to, które metody kształcenia ich zdaniem przynoszą najlepsze efekty i dlaczego.



### ✓ Metody, które zdaniem badanych przynoszą najlepsze efekty dydaktyczne i dlaczego?



42% nauczycieli akademickich docenia efektywność dydaktyczną pracy ze studentami w oparciu o **case study, kazusy**, 23% poprzez dyskusję i konwersatoria, a 16% wykłady.

Ponadto w wypowiedziach Respondenci wymieniają wiele różnych metod, które mają walor praktyczny i są odzwierciedleniem pracy praktyków. Np. „studium przypadku, praca w grupach, debaty oksfordzkie, przygotowanie projektu. Wskazane metody wymagają zaangażowania się studentów w pozyskanie wiedzy i wykorzystanie w praktyce ...”.

**W wypowiedziach badanych na temat tego, które metody sprawdzają się w praktyce, pojawiają się sformułowania:**

„W zależności od kierunku i przedmiotu”.

„Metoda, którą ja stosuję i wydaje mi się najlepsza, to przypomnienie kwestii teoretycznych na początku zajęć (we współpracy ze studentami), poprzez zadawanie pytań, głosowania nad kwestiami problemowymi, a następnie **rozwiązywanie kazusów przez studentów i konfrontowanie ich pomysłów z teorią i praktyką orzecznictwa**”.

„**Symulacje rozprawy przed sądami** – studenci są najbardziej zmotywowani; wskazują, że w ramach innych zajęć nigdy/rzadko mają taką możliwość. Niemożliwe jest dokonanie kopiuj-wklej z podręcznika/Wikipedii/ChatGPT, więc łatwo ocenić faktyczną pracę studenta po jego przygotowaniu. Ponadto sprawdza się różne umiejętności, tj. pisanie (skarga/wniosek), wystąpienia publiczne (rozprawa), umiejętności miękkie (współpraca w grupie)”.

„**Problem-Based Learning oraz case study**, ponieważ angażują na poziomie intelektualnym i emocjonalnym”.

„**Nie ma jednej zasadniczej, najlepsze rezultaty daje połączenie zróżnicowanych metod**”.

„Dyskusja, analiza porównawcza, analiza wcześniej rozwiązanych testów. Główny problem to brak umiejętności wypowiedzania się w języku polskim (zdania złożone), nieumiejętność myślenia analitycznego, brak zdolności czytania ze zrozumieniem”.

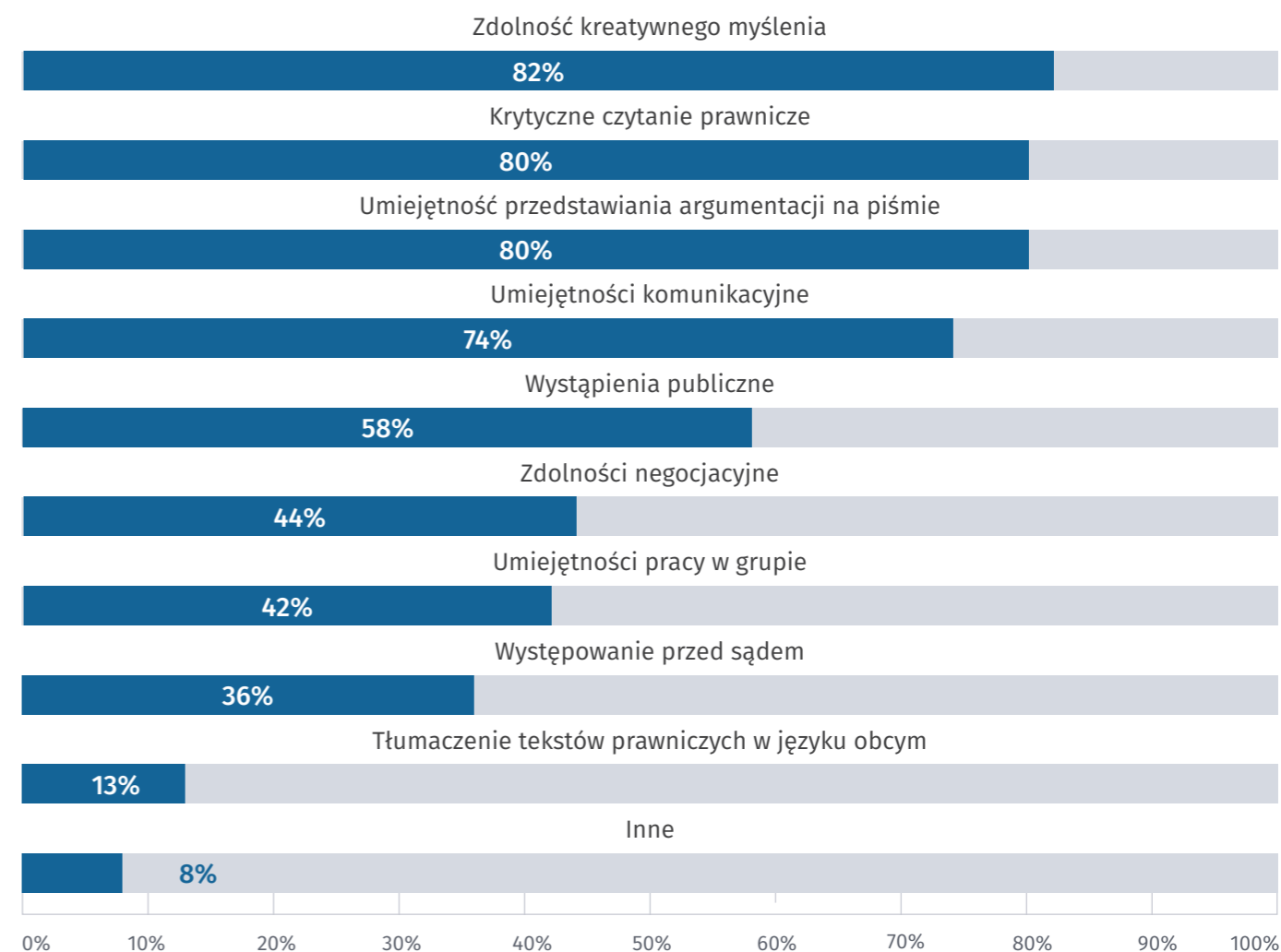


## Kształtowanie kompetencji i umiejętności potrzebnych współczesnemu prawnikowi

Według respondentów współczesnemu prawnikowi do wykonywania jego pracy niezbędne są przede wszystkim następujące kompetencje i umiejętności: zdolność do kreatywnego myślenia, krytyczne czytanie prawnicze, umiejętność przedstawiania argumentacji w piśmie, które to cechy wskazało ponad 80% oraz umiejętności komunikacyjne, wymienione przez 74%.

Prawie 60% docenia również umiejętność wystąpień publicznych, 44% kompetencje negocjacyjne, a 42% umiejętność pracy w grupie.

### ✓ Kompetencje i umiejętności, które zdaniem badanych są potrzebne współczesnemu prawnikowi i powinny być kształtowane w trakcie studiów



Pytanie wielokrotnego wyboru

N= 231

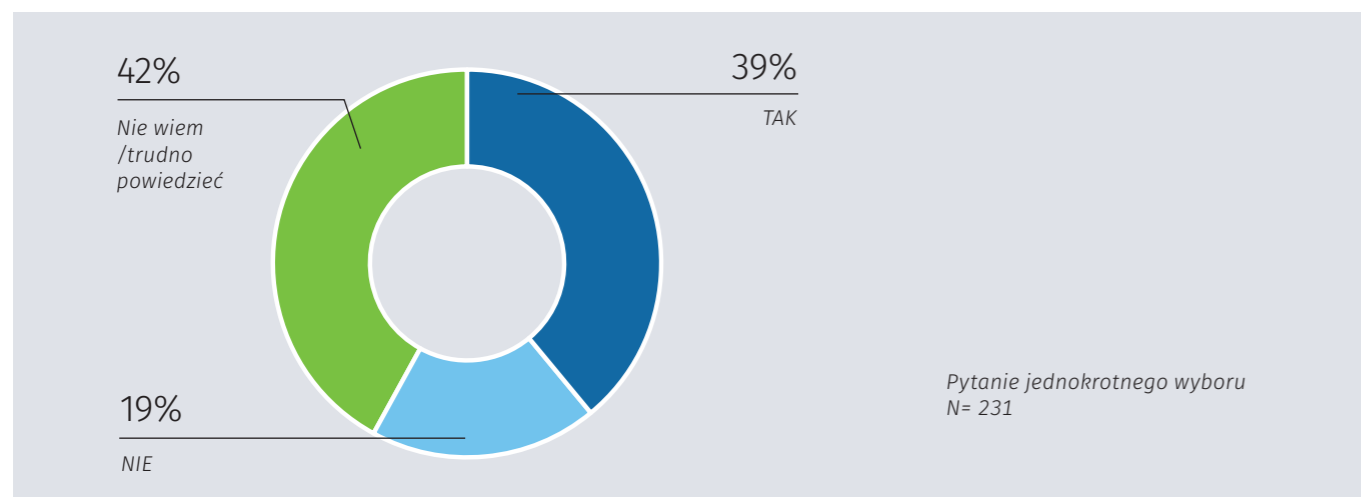
#### Przykłady wypowiedzi na temat najważniejszych kompetencji:

„**Aktywne używanie języków obcych** (tłumaczenie tekstów prawniczych to nie jest umiejętność prawnicza). W kraju będącym członkiem UE prawnik powinien umieć korzystać i porozumiewać się co najmniej w jednym języku sądów europejskich, a żeby być na bieżąco z literaturą – co najmniej w dwóch”.

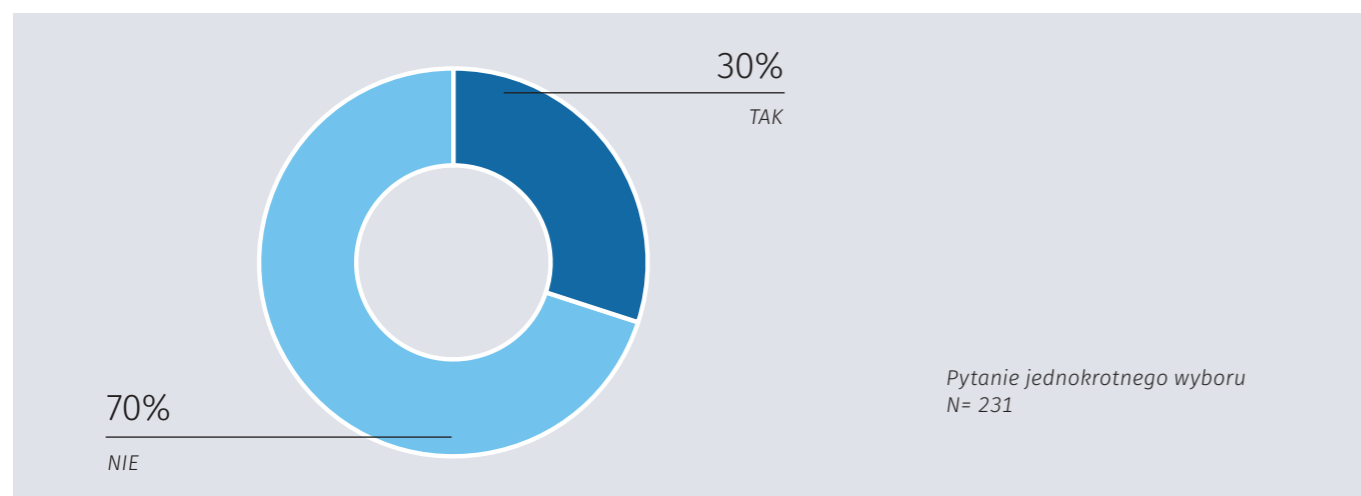
„**Odporność na stres, otwartość horyzontów, umiejętność działania interdyscyplinarnego, umiejętność prawniczych zastosowań sztucznej inteligencji, umiejętność praktycznego aplikowania koncepcji teoretyczno-prawnych** (a nie „sucha” wiedza teoretyczno-prawna) – w szczególności znajomość i umiejętność rozpoznawania i rzetelnego postępowania się koncepcjami wykładni prawa”.

„Umiejętność łączenia wiedzy prawniczej z innymi dyscyplinami i dziedzinami, sumienność, rzetelność, systematyczność”.

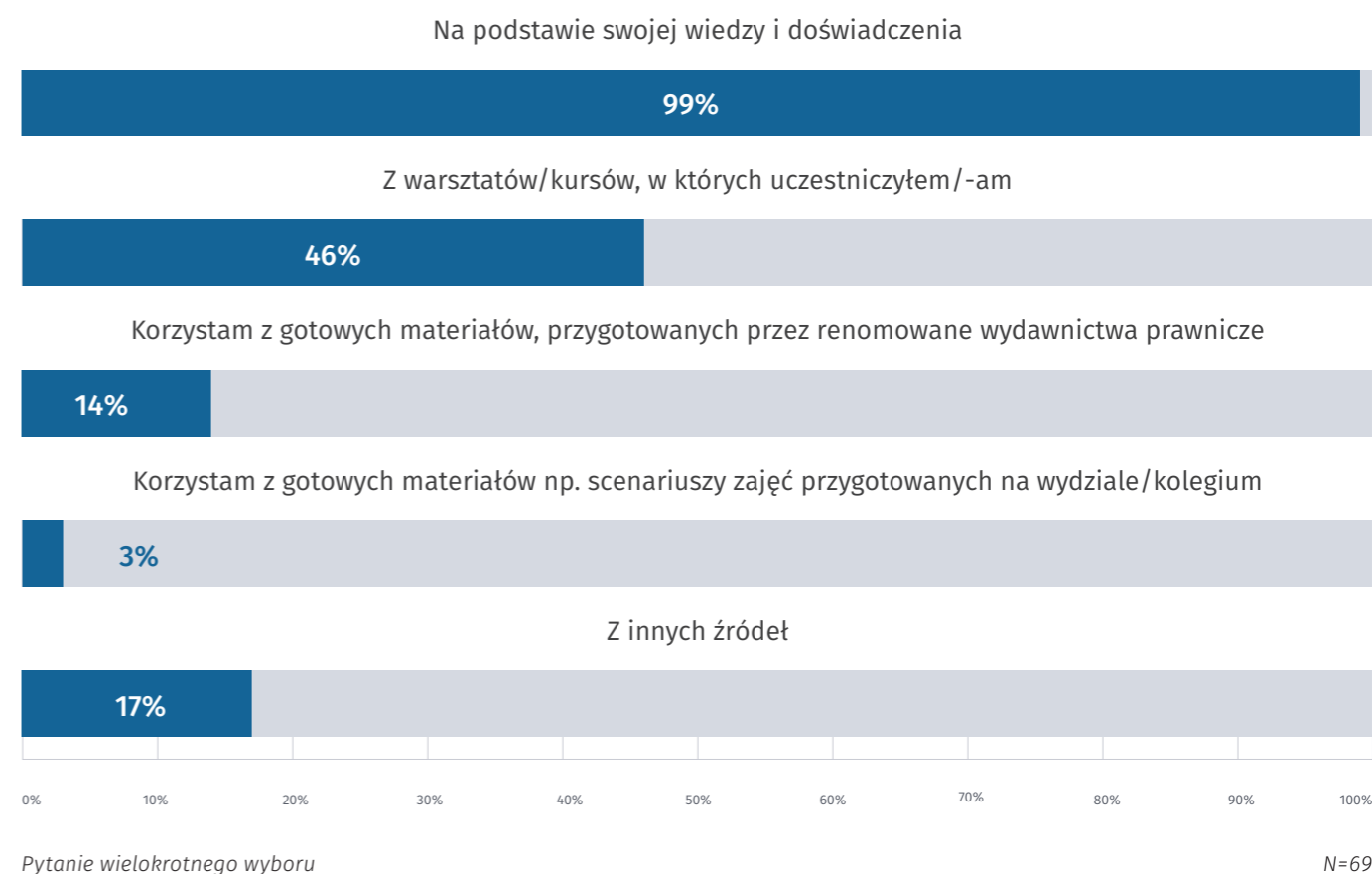
✓ Czy na uczelni organizowane są warsztaty/kursy dla studentów dotyczące zwiększania wymienionych wyżej kompetencji i umiejętności prawniczych?



✓ Czy badany/-a sam organizował/-a takie warsztaty/szkolenia na uczelni lub poza nią?



✓ Skąd badani czerpią wiedzę, jak przygotować taki warsztat/kurs?



Jako inne źródła wiedzy wymieniono m.in.:

„Scopus, Web of Science, biblioteki, specjalistyczne portale prowadzone przez nieliczne ośrodki zagraniczne zajmujące się dydaktyką prawa”.

„Korzystam z zasobów internetowych, zwłaszcza ze źródeł zagranicznych”.

„Informacje od innych kompetentnych osób”.

Zaledwie 39% badanych osób potwierdza, że uczelnie organizują warsztaty lub kursy dla studentów rozwijające najbardziej potrzebne w pracy prawnika umiejętności i kompetencje, 19% temu zaprzecza, aż 42% nie wie lub trudno im jest ocenić, czy ich uczelnia podejmuje kształcenie w tym zakresie.

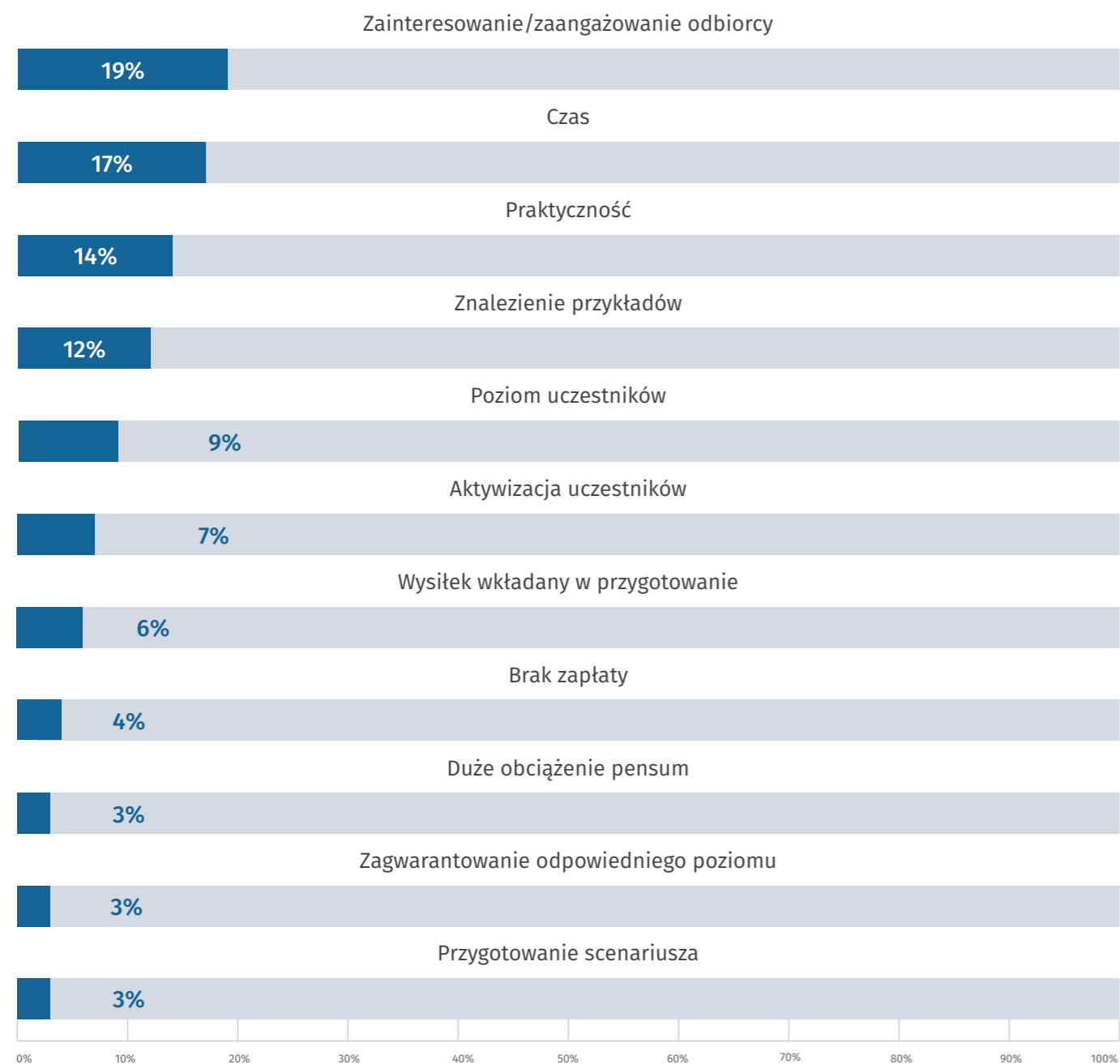
Takie dane odpowiadają osobistemu zaangażowaniu się badanych w kształcenie kompetencji i umiejętności niezbędnych w pracy prawnika.

Tylko 30% badanych organizuje tego typu szkolenia w oparciu przede wszystkim o swoje doświadczenia i zdobytą przez siebie wiedzę (99%), rzadziej korzystając z kursów (46%) lub gotowych materiałów przygotowanych przez renomowane wydawnictwa prawnicze (14%).

„Rozmawiam ze studentkami i studentami o ich potrzebach”.



✓ **Co zdaniem badanych stanowi największe wyzwanie przy projektowaniu takiego warsztatu/kursu?**



Możliwość wielu uzasadnień

N=69

Najczęściej wskazywanymi wyzwaniami przy tworzeniu scenariusza zajęć rozwijających kompetencje i umiejętności prawnicze jest rozbudzenie zainteresowania i zaangażowania słuchaczy (19%), czas (17%), praktyczność szkolenia (14%) i przykłady (12%).

Ponadto przedstawiono wiele innych pojedynczo wymienionych przyczyn.

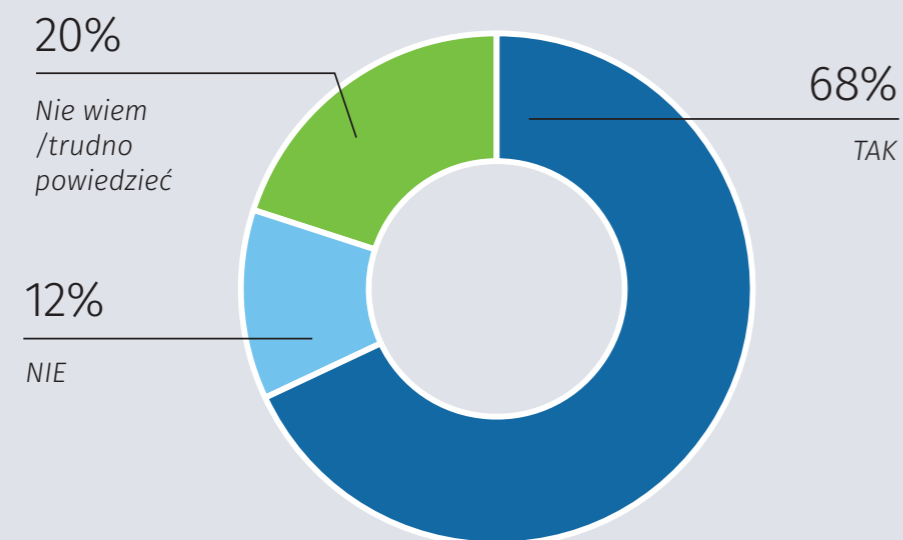
„Nie ma jednej zasadniczej [metody dydaktycznej], najlepsze rezultaty daje połączenie zróżnicowanych metod”.



## Platforma wspierająca pracę dydaktyków

Czy zdaniem badanych pomocne byłoby utworzenie platformy wspierającej pracę kadry dydaktycznej na kierunkach prawniczych, która zawierałaby gotowe materiały, takie jak wskazówki metodyczne dotyczące planowania zajęć, określania celów i metod ich prowadzenia, scenariusze zajęć tematycznych, bazy z przykładami case study itp.?

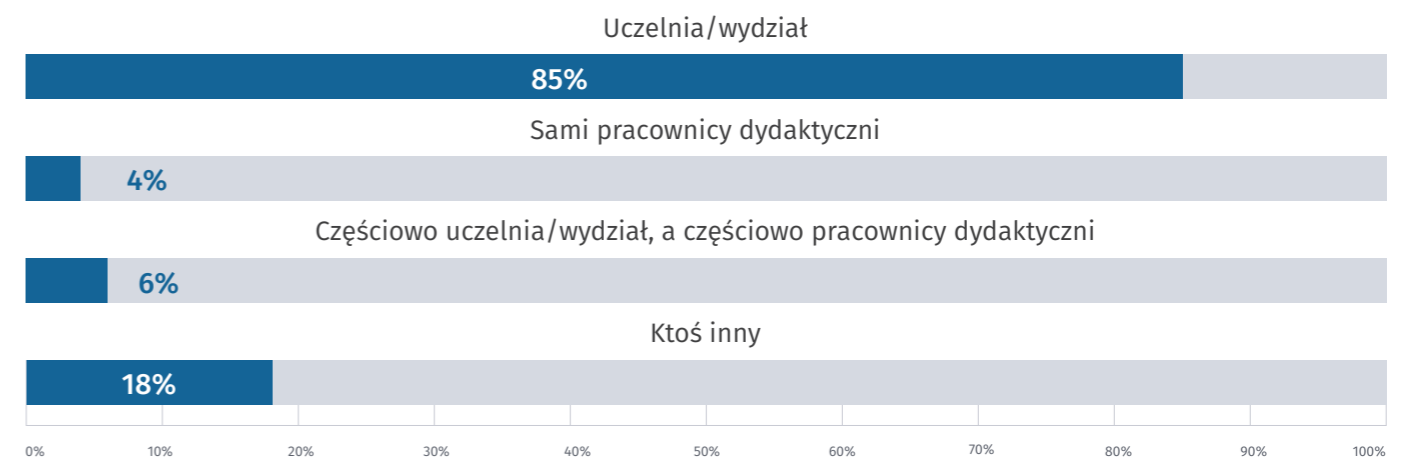
Czy pomocne byłoby utworzenie platformy wspierającej pracę kadry dydaktycznej na kierunkach prawniczych?



Pytanie jednokrotnego wyboru

N=231

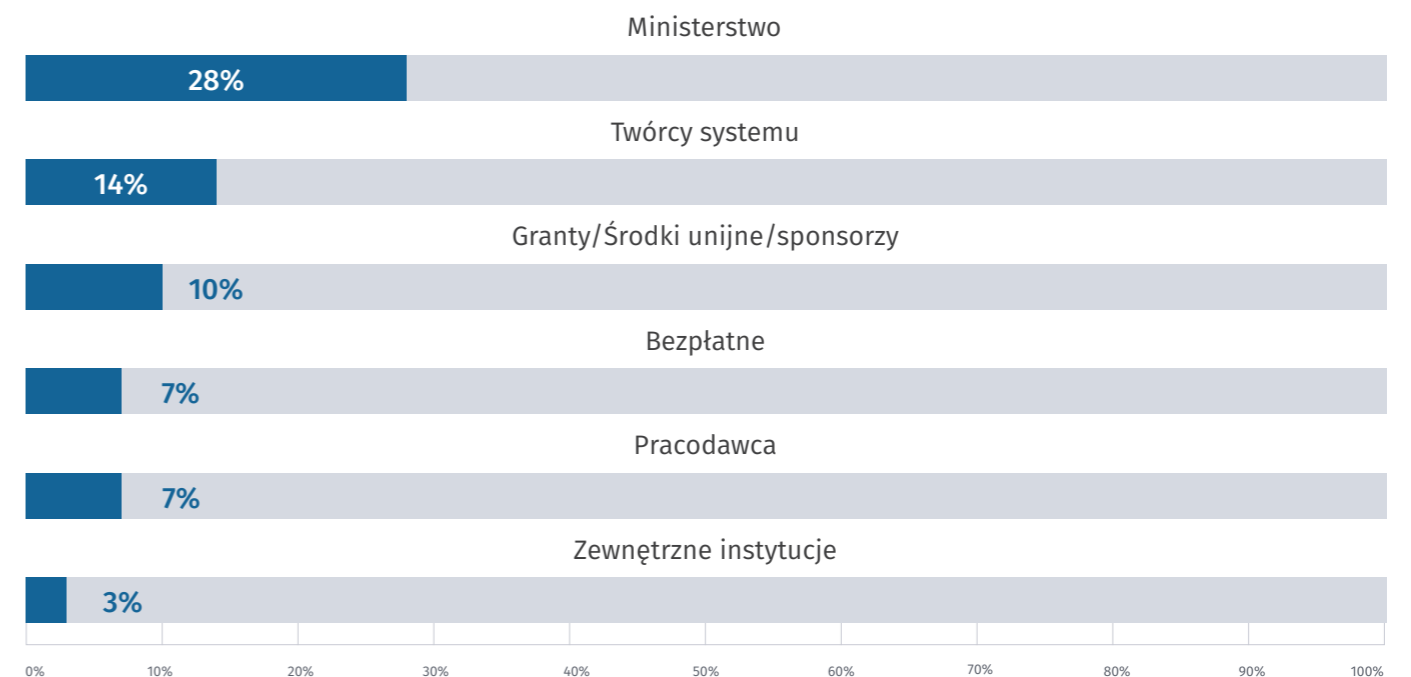
Kto powinien finansować dostęp do takiej platformy?



Pytanie jednokrotnego wyboru

N=158

Kto inny powinien sfinansować taką platformę?



Możliwość wielokrotnego wskazania

N=29

Prawie 70% badanych osób uważa, że pomocna byłaby platforma wspierająca pracę dydaktyczną zawierająca gotowe materiały, takie jak wskazówki metodyczne do planowania zajęć, określania celów i metod ich prowadzenia, a także scenariusze zajęć tematycznych, bazy z przykładami, case study itp. Sfinansować dostęp do takiej platformy powinna przede wszystkim uczelnia – tak uważa 85% respondentów, przy czym zaledwie 9% spośród nich myśli o współfinansowaniu również przez inny podmiot. Zaledwie 4% jest zdania, że to pracownicy dydaktyczni powinni we własnym zakresie sfinansować dostęp, a 6% że jedni i drudzy. 18% respondentów twierdzi, że to inne podmioty powinny wziąć ciężar finansowania takiej platformy – w tej grupie najczęściej wskazuje się ministerstwo, twórców systemu, granty i fundusze unijne.

### ✓ Dlaczego niektórzy badani nie chcieliby mieć dostępu do platformy wspierającej pracę kadry dydaktycznej na kierunkach prawniczych?

Brak potrzeby dostępu do takiej platformy uzasadnia 27 badanych. Najczęściej wskazują oni na to, że mają już przygotowane własne materiały lub prowadzą bardzo specjalistyczne zajęcia i zapewne trudno byłoby tam znaleźć aktualne, wartościowe materiały.

Pojawiają się m.in. takie sformułowania, jak:

„Ponieważ mam już wypracowane własne metody”.

„Z uwagi na wymogi podatkowe, jeżeli będę korzystał z gotowych materiałów, które z moim doświadczeniem jestem w stanie bez trudu opracować na własne potrzeby dydaktyczne, nie będę miał podstawy do odliczenia w PIT 50% kosztów uzyskania przychodów, albo Urząd Skarbowy będzie próbował to kwestionować.”

„Po prostu wolę pracować na własnych materiałach. Nie wykluczam jednak, że taka baza mogłaby być pomocna dla niektórych nauczycieli akademickich.”

„Kwestia metodologii i jakości materiałów. Prowadzę zajęcia z przedmiotów, jakie nie są wykładane przez innych naukowców, m.in. AI and Law, Blockchain itd.”.

„Stratą czasu jest przeglądanie materiałów przygotowanych przez osoby trzecie. Wymiana informacji o tym, jak prowadzić zajęcia, może mieć miejsce w czasie konferencji, prywatnych rozmów itp.”.

„Każda grupa studentów ma swoją specyfikę, każdy prowadzący zajęcia powinien mieć własny pomysł na przeprowadzenie zajęć”.



## Podsumowanie – główne wnioski z badania

✓ Dydaktyka po pandemii COVID-19 to zdecydowany powrót do kształcenia w trybie stacjonarnym, który jest preferowany przez respondentów ze względu na potrzebę interakcji ze studentami, budowania relacji mistrz-uczeń, a także weryfikacji przez dydaktyków skuteczności stosowanych metod przekazywania wiedzy.

✓ Choć tryb stacjonarny pozostaje dominujący w procesie kształcenia, tryb zdalny i hybrydowy doceniany jest jako rozwiązanie elastyczne i korzystne zwłaszcza podczas prowadzenia zajęć opartych na przekazywaniu wiedzy teoretycznej (np. wykłady), umożliwiające lepsze zarządzanie czasem przez dydaktyków i studentów, a także wykorzystanie narzędzi cyfrowych w procesie kształcenia.

✓ Zauważalne są dwa podejścia na uczelniach odnośnie do wyboru metody kształcenia studentów: autonomia pracownika dydaktycznego w zakresie prowadzonego przedmiotu (58%) oraz działanie według ogólnie ustalonych wytycznych (43%)

✓ **Profil pracownika dydaktycznego** – samodzielnie przygotowuje swoje zajęcia i niezbędne materiały (97%), korzystając z podręczników i materiałów zarówno papierowych (85%), jak i elektronicznych (82%), korzysta ze specjalistycznych baz danych (74%) i zasobów internetowych (67%), w większości przypadków przygotowując się do zajęć, nie wykorzystuje AI (85%).

✓ Dydaktycy kierunków prawniczych **wykorzystanie AI w procesie kształcenia postrzegają bardziej jako zagrożenie (56%) niż szansę (38%)**. Według nich AI przede wszystkim zagraża rozwojowi studentów, ich samodzielności, kreatywności, a także przyswajaniu niezrzetelnych danych generowanych przez AI. Doceniana jest natomiast jako narzędzie usprawniające przetwarzanie danych i przygotowanie ciekawych materiałów do zajęć.

✓ Za **najważniejsze kompetencje współczesnego prawnika** respondenci uznają kreatywne myślenie, umiejętność argumentacji na piśmie, krytyczne czytanie prawnicze oraz umiejętności komunikacyjne. Są to właśnie te kompetencje, których rozwój może zostać zaburzony przez bezrefleksyjny dostęp do narzędzi AI.

✓ Zdaniem badanych **największe efekty dydaktyczne osiągnęte są podczas zajęć praktycznych** nastawionych na rozwój kompetencji prawniczych: case study/kazusy (42%), dyskusje/konwersatoria (23%). Wykłady (ale interaktywne/angażujące), podczas których przekazywane są niezbędne zagadnienia teoretyczne (16%), które wykorzystuje się następnie jako podstawę wiedzy podczas warsztatów/ćwiczeń (12%).

✓ Biorąc pod uwagę zarówno profil pracowników dydaktycznych, jak i wyzwania związane z rozwojem nowych technologii, w tym narzędzi AI, w procesie kształcenia zasadne jest **poszukiwanie rozwiązań umożliwiających kadrze dydaktycznej dostęp do zasobów rzetelnej wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej z zakresu nauk prawniczych**.



## Zespół realizujący badanie

### Marzena Gembara

Dyrektor Zarządzająca, Fundacja Rektorów Polskich

### Anna Kojtych

Z-ca Dyrektora Działu Badań i Analiz, Wolters Kluwer Polska

### Natalia Kraśniewska

Asystentka naukowo-badawcza, Fundacja Rektorów Polskich

### Monika Kulesza-Czupryn

Dyrektor Segmentu Szkolnictwo Wyższe i Nauka, Wolters Kluwer Polska

### Elżbieta Piotrowska-Albin

Dyrektor Działu Badań i Analiz, Wolters Kluwer Polska

Wsparcie marketingowe:

### Elżbieta Licbarska

Wolters Kluwer Polska

### Anna Wątor

Wolters Kluwer Polska





---

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.  
ul. Przyokopowa 33  
01-208 Warszawa  
PL-poczta@wolterskluwer.com  
[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)

Infolinia 801 04 45 45  
22 535 88 00