

اهمیت و جایگاه آموزش قضات در اسناد سازمان ملل متحد و مقایسه آن با نظام قضائی ایران

| عظیم اکبری رودپشتی | دانشجوی دکتری رشته حقوق بین‌الملل، دانشکده حقوق، الهیات و
علوم سیاسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
| قاسم زمانی* | استاد گروه حقوق بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه
طباطبایی، تهران، ایران

چکیده

جایگاه ویژه قضاوت نسبت به سایر مشاغل سبب می‌گردد تا حد بالایی از دانش و مهارت برای دست‌یابی به این منصب و تداوم فعالیت در آن ضروری باشد. بخش عمده این مهارت‌ها اکتسابی است و از طریق آموزش به دست می‌آید. موضوعی که با توجه به احساس ضرورت آن در سال‌های اخیر، مورد توجه دادگستری کشورها قرار گرفته است و از این حیث سازمان ملل متحد نیز با توجه به نقش مهمی که دادگستری کشورها در تحقق حکمرانی مطلوب و اجرای حقوق بشر ایفا می‌کنند، به این موضوع پرداخته و اسناد متعددی را در این زمینه به تصویب رسانده است. به‌طورکلی در این اسناد آموزش قضات به دو بخش آموزش پیش از خدمت و آموزش حین خدمت تقسیم می‌شود که به‌عنوان پیش‌شرط و لازمه امر قضاوت تعریف می‌شوند. در این نوشتار سعی خواهد شد؛ اهمیت آموزش قضات، انواع آموزش‌ها، شیوه‌های اجرای آن و موضوعات آموزشی را با تکیه بر این اسناد مورد بررسی قرار دهیم و در نهایت نگاهی بر وضعیت آموزش قضات در جمهوری اسلامی ایران در انطباق با اسناد سازمان ملل متحد داشته باشیم.

واژگان کلیدی: قاضی، آموزش، کارآموزی، شایستگی، پشتکار، سازمان ملل متحد.

مقدمه

قضاوت منصبی خطیر و شغلی کاملاً تخصصی است و افراد بدون داشتن دانش کافی نمی‌توانند عهده‌دار آن شوند. به همین دلیل از دیرباز همواره از میان مردم اشخاصی به‌عنوان قاضی انتخاب می‌شدند که از دانش لازم و تبحر کافی برخوردار باشند. در دهه‌های اخیر نیز با توجه به پیشرفت سریع فناوری و توسعه سایر علوم، ضرورت وجود مهارت و تخصص در قاضی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. اگر در گذشته افراد با داشتن سواد خواندن و نوشتن می‌توانستند قاضی شوند، اکنون تقریباً در تمام کشورهای جهان به‌عنوان پیش‌شرط پذیرفته شده است که قاضی باید صرفاً از میان دانش‌آموختگان رشته حقوق انتخاب شود. امروزه قاضی باید سطح بالایی از اصول حقوق بشری و حقوق بین‌الملل را اجرا کند و از عهده پرونده‌های پیچیده حقوقی و کیفری برآید. ذهنی خلاق و پویا داشته باشد و با ظرافت و تعمقی بیش از سایرین به موضوعات بنگرد و تمام این‌ها مستلزم داشتن دانشی فراتر از صرف آشنایی با قوانین و مقررات است. قضات باید دارای وجدان بیدار، شخصیت متعادل و میانه‌رو، روحیه‌ای شجاع، منطقی واقع‌گرا و فهیم و طبیعتی نوع‌دوست و مشتاق یادگیری باشند (E/CN.4/1985: para. 76). این‌ها نه شروط فرعی یک قاضی، بلکه جزء ضروری کار او برای انجام یک قضاوت درست و عادلانه هستند و قاضی تکلیف دارد تا با تلاش و ممارست به چنین اوصافی دست یابد. این‌ها همان تکالیفی است که در اسناد سازمان ملل متحد و ملی کشورهای تعبیر به پشتکار^۱ و شایستگی^۲ قضائی می‌شود. پشتکار رسیدگی هوشیارانه، تصمیم‌گیری بی‌طرفانه و عمل کردن مدبرانه قاضی می‌باشد. پشتکار همچنین به معنای تلاش جدی برای اجرای صحیح قانون و جلوگیری از سوءاستفاده از فرایند رسیدگی و جلوگیری از اطاله دادرسی است. پشتکار، قاضی را ملزم می‌کند تا وقت‌شناس باشد و ساعات اداری پیش‌بینی شده را رعایت کند و اولویت نخست زندگی خود را کار قضائی قرار دهد (commentary on the Bangalore principles of judicial conduct, 2007: 138). جزء دیگر شغل قضاوت داشتن شایستگی است. شایستگی به معنی توانایی انجام امور محوله به‌نحو مطلوب است. بدین منظور شایستگی مستلزم داشتن دانش حقوقی، تجربه، مهارت، آمادگی جسمی و روحی می‌باشد که در بیشتر موارد، حالت اکتسابی دارد و باید دوره‌های آموزشی لازم در خصوص آن‌ها گذرانده شود. ارتقای دانش و مطالعه مستمر، شرکت در برنامه‌های آموزشی، آگاهی از حقوق بنیادین بشر و تحولات حقوق بین‌الملل، رعایت نظم و ادب در دادگاه، رفتار محترمانه با اصحاب پرونده، اخلاق‌مداری و دل‌سوزی نسبت به حقوق مردم از جمله مهم‌ترین فاکتورهای شایستگی است.

1- Diligence

2- Competence

علاوه بر این‌ها، قاضی باید هنر مدیریت قضائی پرونده‌ها را داشته باشد. این امر شامل نظم بخشیدن به پرونده‌ها، اداره دادگاه و نظارت بر کارمندان نیز می‌شود. اداره دادگاه ظرافت‌های مدیریتی خاص خود را می‌طلبد که قاضی باید از آن‌ها بهره‌مند باشد. اگر قاضی چنین هنری نداشته باشد، اجرای عدالت به خطر می‌افتد (principles of conduct for court personnel, 2005: 30). بسیاری از مشکلات قضائی و منشأ حق‌هایی که از مردم تضییع می‌شود، ناشی از نبود همین وصف، یعنی تدبیر قضائی است. صدور احکام خشک و بی‌روح که با وجود قانونی بودن و رفع تکلیف از قاضی، هیچ‌گونه انطباقی با اوضاع و احوال جامعه، محکوم‌علیه و محکوم‌له ندارند و نه تنها مشکلات جامعه را حل نمی‌کنند، بلکه بر آن می‌افزایند. ضرورت وجود تدبیر در آرای کیفری و تعیین مجازات بیشتر، نمود پیدا می‌کند. هیچ بزهی را نمی‌توان بدون توجه به بزهدار ارزیابی کرد. بدون توجه به فعل و انفعالات روحی و روانی متهم و محیط اجتماعی که متهم را وادار به ارتکاب جرم نموده است، عدالت محقق نخواهد شد (پوراحمدی، ۱۳۸۷: ۶۷). همچنین قاضی به‌عنوان کسی که باید مسائل پیچیده را حل و فصل کند، می‌بایست مجهز به ذهنی باز و تفکری خلاق و پویا باشد. امروزه برای کشف تخلفات و شناسایی مجرمان حرفه‌ای که معمولاً افرادی باهوش، زیرک و مبتکر هستند، تنها دانستن قوانین و مقررات، آئین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و مطابقت آن‌ها با افعال ارتكابی کافی و کارساز نیست و قضات احتیاج به دانشی دارند که به‌وسیله آن حقیقت را کشف کنند. یک قاضی باید از مهارت‌های فکری خاصی بهره‌مند باشد تا بتواند از قیود مدل‌های ذهنی محدود و توسعه نیافته خود و جامعه آزاد شود و با نگرشی بازتر و عمیق‌تر از دیگران به مسائل مطرح پیش‌روی خود بنگرد و آنچه را که در ذهن شاکی، متهم، شاهد، خواهان، خواننده و یا وکیل می‌گذرد، درک کند.

بنابراین می‌توان گفت؛ قضات باید دانش و مهارت‌هایی بسیار فراتر از صرف سواد حقوقی داشته باشند تا بتوانند وظیفه ذاتی خود یعنی اجرای عدالت را به‌درستی ایفا کنند. در این مسیر، توانایی فرد برای نشان دادن پشتکار و رسیدن به شایستگی قضائی به عوامل متعددی نظیر حجم کار، وجود نیروی انسانی و امکانات فنی کافی، فرصت تحقیق و مطالعه، مشورت، انجام اموری غیر از نشستن در دادگاه و از همه مهم‌تر به انگیزه فردی بستگی دارد. امروزه ضرورت توجه به نیازهای مادی و روحی قضات به‌منظور حفظ کارایی آنان به‌دلیل استرس کاری فراوانی که دارند، از نظر علمی ثابت شده است (Kirby, 1997: 791). اما در مواردی ممکن است عدم تجربه کاری و دانش علمی سبب تضعیف این اوصاف شود. مطمئناً نمی‌توان انتظار داشت قاضی به‌تنهایی با توجه به مشغله کاری فراوانی که دارد، بر تمام امور تسلط و احاطه یابد. در این موارد نیاز هست تا قاضی را از طریق ارائه آموزش‌های لازم، یاری کرد. همین امر موجب شده است تا آموزش قضات به‌عنوان یکی از مسائل

روز دادگستری کشورها در دهه‌های اخیر مورد توجه فراوانی قرار گیرد تا جایی که در قوه قضائیه بیشتر کشورها، نهاد مستقل یا معاونت ویژه به منظور ساماندهی امور مربوط به آموزش قضات تأسیس شده است^۱ و بر آموزش قضات در دو سطح پیش از خدمت و ضمن خدمت نظارت می‌کند. ارائه آموزش صحیح به قضات، منجر به نتایج مثبت زیر می‌شود؛ الف- افزایش بهره‌وری ب- کاهش نظارت ج- افزایش ثبات و انعطاف‌پذیری (آرمان، خسروی، ۱۳۹۲: ۷۸). در این نوشتار هر دو سطح از این آموزش‌ها را بررسی می‌نمایم.

۱- آموزش پیش از خدمت

آموزش پیش از خدمت به دو دسته آموزش‌های دانشگاهی که در ایران شامل حوزه‌های علمیه نیز می‌شود و دوره کارآموزی می‌باشد. تا زمانی که قضات آموزش دیده و آگاه وجود نداشته باشند، امیدی به تعالی دستگاه قضائی نیست و هر چقدر امکانات سخت‌افزاری و مقررات قانونی کارآمد در اختیار قوه قضائیه قرار گیرد تا زمانی که قضات اندیشمندی که از این ابزارها به‌درستی استفاده کنند در دادگستری حضور نداشته نباشند، تمام تلاش‌ها بیهوده خواهد بود. شاید بتوان از یک دادگستری با سازماندهی نادرست لیکن قضات مجرب و آموزش دیده امید اجرای عدالت داشت، اما مطمئناً یک دادگستری هر چقدر غنی به لحاظ امکانات مادی بدون وجود قضات شایسته راه به جایی نخواهد برد. از همین رو در سال‌های اخیر توجه به تربیت کادر قضائی و نیازمندی‌های آموزشی ایشان مورد توجه روزافزون کشورها قرار گرفته است.

اما بخش زیادی از این آموزش‌ها در دوران دانشگاه به‌دست می‌آید، به‌خصوص اینکه افراد در سنین پایین وارد دانشگاه می‌شوند و شکل‌گیری بخش مهمی از شخصیت ایشان در این دوران به‌وقوع می‌پیوندد. در این دوران چنانچه پایبندی به اخلاق به‌درستی در شخصیت افراد نهادینه شود، به‌ندرت اتفاق می‌افتد که در آینده دچار لغزش شوند. علاوه بر این کسب علم و شور و اشتیاق این دوران و انگیزه بالای اثبات توانایی‌های فردی، فاکتورهای مهمی هستند که با برنامه‌ریزی درست می‌توان از آن‌ها به‌عنوان نیروی محرکه‌ای قوی در تربیت افراد متخصص و اخلاق‌مدار بهترین بهره را برد. با این حال، آموزش‌های دانشگاهی هر چقدر کامل و جامع باشند، فرد را بی‌نیاز از دریافت آموزش‌های پس از فارغ‌التحصیلی نمی‌کند. تصویب قوانین جدید، تولد پدیده‌های نوین حقوقی، پیشرفت فناوری، پیدایش نظریه‌های جدید حقوقی، به فراموشی سپرده شدن مطالب دوران دانشگاه و لزوم

۱- برای مثال؛ در ایالات متحده آمریکا، مرکز قضائی فدرال مسئولیت ارائه آموزش‌های لازم به قضات را برعهده دارد. برای آشنایی بیشتر درخصوص این مرکز به سایت www.fjc.gov مراجعه کنید.

ادغام آموخته‌های نظری با کار عملی، از جمله عواملی است که سبب می‌شود تا ارائه و دریافت آموزش‌های پس از فارغ‌التحصیلی نیز تحت عنوان آموزش‌های ضمن خدمت ضرورت یابد. با توجه به توضیحات ارائه‌شده آموزش قضات را در دو محور آموزش در دانشکده‌ها و آموزش پس از فارغ‌التحصیلی می‌توان مورد بررسی قرار داد که در بخش‌های بعدی بدان‌ها پرداخته می‌شود.

۱-۱- آموزش دانشگاهی

فرصت بی‌نظیر دوران دانشگاه موقعیت مناسبی برای رسیدن به اهداف آموزشی قضات است. فرصتی که نباید توسط دادگستری کشورها مورد غفلت قرار گیرد. زمان نسبتاً طولانی دوران تحصیل دانشجویان در دانشگاه که به طور معمول برای کسب مدرک لیسانس چهار سال است، در مقایسه با دوره‌های آموزشی دیگر که به ندرت فراتر از یکسال می‌روند، موقعیت مناسبی برای ارائه آموزش‌هایی است که شاید هیچ‌گاه فرصت آن به دست نیاید. از این رو دادگستری باید ارتباط پیوسته‌ای با دانشکده‌های حقوق داشته باشد. دانشکده‌های حقوق باید ضمن تعامل با دادگستری، در تصمیمات کلان نظام قضائی کشور سهیم باشند. دانشکده‌های حقوق علاوه بر رسالت اصلی خود که همان تربیت نیروی ماهر برای تصدی امور مرتبط با هریک از مشاغل حقوقی نظیر وکالت و قضاوت است باید بتوانند نظرات تخصصی خود را به صورت مستقیم به دادگستری انتقال دهند. دادگستری باید با تدوین سازوکار مشخص از نظرات تخصصی اساتید حقوق که می‌تواند در رفع بسیاری از کاستی‌های سیستم قضائی مؤثر باشد، بهره‌مند شود. در بسیاری از کشورها که قوه قضائیه از طریق شورا اداره می‌شود، یکی از اعضای شورا نمایندگان دانشکده‌های حقوق است که در تصمیم‌گیری‌های کلان قوه قضائیه مشارکت مستقیم دارند (Gail, 2002: 15). این گونه مشارکت‌ها همچنین موجب می‌شود تا دانشکده‌های حقوق با شناخت بهتری که از نیازهای نظام حقوقی کشور پیدا می‌کنند، برنامه‌ریزی آموزشی بهتر و متناسب با این نیازها داشته باشند. از جمله این برنامه‌ریزی‌ها، توجه به محتوای مطالب آموزشی و همخوانی آن با مقتضیات روز است. چارت درسی دانشجویان حقوق باید با وسواس و دقت بالایی تدوین و تنظیم شود و به صورت سراسری به اجرا درآید. موضوعات حقوقی نوین مانند حقوق بشر باید حتماً در لیست دروس قرار گیرد. کیفیت و چگونگی اجرای چارت درسی دانشگاه‌ها نیز حائز اهمیت می‌باشد. زمانی که تعداد مؤسسات و دانشکده‌هایی که مبادرت به ارائه رشته حقوق می‌کنند، افزایش قارچ‌گونه پیدا نماید، نظارت بر چگونگی عملکرد این مؤسسات کاهش می‌یابد و دانشجویان بدون آنکه به درستی واحدهای درسی را گذرانیده باشند، فارغ‌التحصیل می‌شوند. تعداد زیاد دانشکده‌های حقوقی که حتی امکانات اولیه و اساتید موردنیاز را ندارند، موجب ورود آسیب جدی به سیستم حقوقی

کشورها می‌شود و این مسئله مورد تأکید بسیاری از اسناد سازمان ملل متحد قرار گرفته است (E/CN.4/2005/60: Para. 24-E/CN.4/2006/52: Para. 55 E/CN.4/2006/52: Para. 27).

یک راه‌حل ساده برای نیل به این اهداف، تأسیس دانشکده‌هایی زیر نظر خود دادگستری است تا در آن نیروی انسانی مورد نیاز دستگاه قضائی با دقت و وسواس بیشتری آموزش یابند و بر آموزش پیش از خدمت ایشان نظارت بیشتری به عمل آید. ضمن اینکه ارتباط و تعامل مستقیم میان دانشگاه و دادگستری حفظ شود. وجود چنین دانشگاه‌هایی موجب می‌شود تا آموزش‌هایی را که لازم است به دانشجویان ارائه شوند و روند رشد و پیشرفت ایشان، مورد ارزیابی مستمر قرار گیرد. بر وضعیت اخلاقی، روانی و شخصیتی ایشان اطلاع کامل حاصل و در نهایت، زمان جذب نیروی انسانی مورد نیاز از میان فارغ التحصیلان، با اطلاعات وسیع و جامعی که از فرد در اختیار است، به صورت آگاهانه و با اشرافیت کامل مبادرت به گزینش قضات شود. مطمئناً این شیوه از جذب نیرو بسیار دقیق‌تر و علمی‌تر و در صد اشتباه در آن به مراتب پایین‌تر خواهد بود و حساسیت امر قضاوت نیز چنین شیوه‌ای از جذب دقیق نیروی انسانی را می‌طلبد. با این حال این مسئله به معنی ممنوعیت جذب قاضی از سایر مراکز آموزش عالی نیست. آنچه مراد و مطلوب است، جذب شایسته‌ترین و لایق‌ترین افراد از میان دانش‌آموختگان رشته حقوق می‌باشد و نه هر فردی که مدرک لیسانس حقوق دارد و قطعاً این هدف از طریق دانشکده‌های تخصصی امر قضاوت بهتر تأمین می‌شود. این راهی است که کشورهای دیگر آن را پیموده‌اند و نتایج مثبت آن به اثبات رسیده است. برای مثال در اسپانیا آموزش اولیه برای قضات به وسیله دانشکده‌هایی ارائه می‌شود که در سطح ملی عمل می‌کنند. این آموزش‌ها شامل موضوعات حقوقی، جنبه‌های عملی کار قضائی، محاکمات آزمایشی، موضوعات غیرحقوقی مانند استفاده از فن‌آوری‌های نوین ارتباطی در عرصه حقوقی و کارآموزی در محاکم و دادسراها زیر نظر قضات با تجربه می‌باشد (Sterling, 1998: 201). در فرانسه تمامی افرادی که به عنوان قاضی استخدام می‌شوند، فارغ‌التحصیل مدرسه ملی قضائی (ENM)^۱ هستند که زیر نظر دادگستری این کشور فعالیت می‌کند. مدت دوره آموزشی مدرسه ملی قضائی فرانسه ۳۱ ماه است و در آن موضوعات متنوع حقوقی به صورت تئوری و عملی به دانشجویان تدریس می‌گردد و به طور متناوب از دانشجویان آزمون‌هایی به عمل می‌آید. در پایان افرادی که رتبه عالی کسب نمایند، به سمت‌های بالاتر قضائی منصوب می‌شوند و افراد با رتبه متوسط در سمت‌های پایین‌تر قضائی قرار می‌گیرند و افرادی که حائز نمره قبولی نشوند، از رسیدن به شغل قضاوت باز می‌مانند. سالانه حدود هشتصد نفر از این مدرسه فارغ‌التحصیل می‌شوند (Judicial training catalogue, department of ENM, 2016: 3).

1- Ecole Nationale de la Magistrature

2- French National School for the Judiciary

۱-۱-۱- آموزش دانشگاهی در ایران

در ایران قضات از میان فارغ‌التحصیلان دانشگاه در رشته حقوق و حوزه علمیه در مقاطع مختلف، گزینش و جذب دستگاه قضائی می‌شوند.^۱ در سال‌های اخیر مزایایی برای جذب افراد دارای مدارج علمی بالاتر پیش‌بینی شده است، به‌گونه‌ای که افرادی که دانشجوی دوره دکتری هستند یا مدرک دکتری و معادل آن دارند، مراحل گزینشی کمتری را طی می‌کنند. از مشکلات کلی نظام آموزشی در ایران، نبود ارتباط میان قوه قضائیه و دانشکده‌های حقوق و حوزه‌های علمیه است، به‌گونه‌ای که آثار منفی آن در بسیاری از موضوعات نمود می‌یابد. از این موضوع کلی که بگذریم، آموزش‌های افراد در دوران تحصیل نیز دارای نقائصی می‌باشد. آموزش‌های ارائه‌شده به فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های کوچک و غیرحضوری، عموماً از سطح کیفی مطلوبی برخوردار نیست، بسیاری از دانشگاه‌ها با وجود نداشتن عضو هیأت علمی، مبادرت به جذب دانشجویان دوره دکتری می‌کنند. همچنین آموزش‌ها بیشتر از جنبه نظری برخوردار است و با کار عملی فاصله بسیار زیادی دارد، به‌گونه‌ای که این افراد حتی با داشتن دانش تئوری بالا، توانایی استفاده از آموخته‌های خود را در عمل ندارند. چارت واحدهای درسی نیز قدیمی و نیازمند اصلاحات و انطباق با موضوعات روز می‌باشد. از دیگر ایرادات می‌توان به؛ عدم انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزشی، مدرک‌گرایی صرف، عدم موازنه حجم دروس و زمان‌بندی کلاس‌ها و عدم آموزش مهارت‌های اجتماعی و شغلی اشاره کرد. ایرادات در حوزه‌های علمیه به‌مراتب بیشتر است. به‌طورکلی در حوزه‌های علمیه چهار سطح؛ یک - عمومی شامل مقدماتی و سطح یک، دو- پایه تخصص، سه- تخصص و دوره اول خارج و چهار- اجتهاد وجود دارد. در مرحله مقدماتی که معادل مذکور دیپلم دانشگاه است؛ سه سال نخست به صرف و نحو عربی و سه سال دوم به فقه و اصول اختصاص دارد

۱- مطابق ماده ۳ آئین‌نامه اجرایی قانون گزینش و استخدام قضات مصوب ۱۳۹۲ رئیس قوه قضائیه جذب عمومی داوطلبان تصدی منصب قضا از میان دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی رشته حقوق در هریک از گرایش‌ها، فقه و حقوق، الهیات با گرایش فقه و مبانی حقوق اسلامی، علوم قضائی، کارشناسی ارشد پیوسته معارف اسلامی و حقوق در هریک از گرایش‌ها از دانشگاه‌های مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانش‌آموختگان سطح دو حوزه‌های علمیه و بالاتر، از حوزه‌های مورد تأیید شورای عالی حوزه‌های علمیه صورت می‌پذیرد. تعیین گروه‌های مجاز برای شرکت در فرایند جذب عمومی در مورد دارندگان مدرک سطح ۲ حوزه علمیه به‌عهده معاون آموزش و تحقیقات قوه قضائیه است.

تبصره: دارندگان مدارک تحصیلی دانشگاهی بالاتر به‌شرطی می‌توانند در آزمون ورودی کتبی شرکت کنند که مدرک کارشناسی آنان در یکی از گرایش‌های رشته حقوق یا حوزوی باشد.

که هدف از آن‌ها آشنا کردن طلاب با مقدمات معارف اسلامی برای مقاطع بالاتر و تربیت مبلغ در محیط‌های کوچک روستایی و شهری و مدارس است و هدف از آموزش‌های سطح دو تربیت مدیران سازمان‌های فرهنگی و اجرایی و مبلغ برای شهرستان‌ها و هدف از آموزش‌های سطح سه تربیت مبلغ در سطح دکتری دانشگاه‌ها می‌باشد (کریمی، اصفهانی، احمدی، ۱۳۸۴: ۷۴) و با توجه به اینکه قضات از طلاب هریک از این سه سطح انتخاب می‌کردند، کاملاً روشن است که طلاب سطح یک آشنایی کمی، اگر نگوئیم هیچ، با قوانین روز دارند. البته این نقیصه تا حدودی به دلیل ابتدای قوانین کشور بر فقه و اینکه طلاب از دانش فقهی خوبی برخوردارند، برطرف می‌شود، اما همچنان خلأ آشنایی با قوانین مدون و آئین دادرسی به قوت خود باقی است و آشنایی بسیاری از قضاتی که از حوزه‌های علمیه جذب دستگاه قضائی می‌شوند در حد مطالبی است که در دوره‌های کارآموزی به ایشان تدریس می‌گردد که با توجه به مدت کوتاه دوره‌های کارآموزی، بسیار ناچیز می‌باشد. به نظر می‌رسد با توجه به اینکه حوزه در سال‌های اخیر مبادرت به برگزاری رشته‌های تخصصی؛ تبلیغ، تفسیر، عقاید، قضا و فلسفه نموده است، بهتر است گزینش قضات صرفاً از میان طلاب فارغ‌التحصیل رشته تخصصی قضا به عمل آید، تا کمبودهای آموزشی به حداقل برسد.

از دیگر ایرادات نظام آموزشی کشور، کیفیت پایین آموزش‌های ارائه‌شده در برخی مراکز آموزش عالی است. هرچند ارائه خدمات آموزشی در مقاطع تحصیلات تکمیلی و فراهم کردن امکان ادامه تحصیل برای همگان، جزء اهداف عالی هر کشوری برای تحقق عدالت اجتماعی محسوب می‌شود، اما متأسفانه در عمل دانشگاه‌هایی که در مناطق دورافتاده‌تر و محروم‌تر کشور قرار دارند و یا حتی مؤسسات آموزش عالی که در مراکز استان‌ها بدون رعایت ضوابط تأسیس می‌شوند، از امکانات آموزشی کمتری برخوردارند و در نتیجه سطح کیفی آموزش‌های ارائه‌شده از سوی این دانشگاه‌ها به دانشجویان به مراتب پایین‌تر از سایر دانشگاه‌هاست. آنگاه هر دانش‌آموخته و فارغ‌التحصیل رشته حقوق که مدرک لیسانس دریافت نموده است، خود را ذی‌حق در تصدی یکی از سمت‌های وکالت یا قضاوت می‌داند و قانون نیز نمی‌تواند تبعیضی میان مدارک لیسانس افراد قائل شود. هرچند نقایص آموزشی این دسته از دانش‌آموختگان در بسیاری از موارد در آزمون‌های علمی تصدی حرفه‌های حقوقی مشخص و نمایان می‌شود و ایشان را از رسیدن به این سمت‌ها باز می‌دارد، لیکن با توجه به نوع آزمون‌های برگزار شده و به‌خصوص استفاده از آزمون‌های چهارگزینه‌ای، احتمال مخفی ماندن این نقایص همچنان به قوت خود باقی می‌ماند. نقایصی که پس از شروع به کار در عرصه عمل آشکار شده و موجب ورود لطمه به نظام قضائی کشور و امنیت حقوقی مردم می‌شود. بنابراین ضروری است تا قوه قضائیه ایران دست‌کم در خصوص جذب نیروی انسانی خود وسواس بیشتری به خرج دهد و

نیروی انسانی خود را از طریق دانشکده‌های تخصصی استخدام کند، به گونه‌ای که اکثریت قضات از این طریق وارد دستگاه قضائی شوند.

در ایران نیز چنین دانشگاه تخصصی با نام دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری^۱ در تهران وجود دارد که از طریق کنکور سراسری و پس از آن از طریق برگزاری آزمون‌های اختصاصی و مراحل گزینشی مبادرت به جذب دانشجوی می‌کند. این دانشجویان در بدو امر به استخدام قوه قضائیه درمی‌آیند و بورسیه تحصیلی دریافت می‌کنند و پس از فارغ التحصیلی نیز با گذراندن یک‌سری آزمون‌ها، به صورت عملی شروع به کار در دادگستری می‌کنند. این دانشجویان در طول دوران تحصیل تحت نظارت کامل علمی و اخلاقی قرار دارند و آموزش‌های آنان توأم با گذراندن کارورزی عملی در محاکم است. در واقع این دانشجویان برخلاف دانشجویان سایر دانشکده‌های حقوق از همان ابتدا علاوه بر آموزش‌های تئوریک، آموزش‌های عملی حرفه قضایوت را نیز می‌گذرانند و این آموزش‌های عملی در قالب چهار سال کارورزی در محاکم مختلف، پشتوانه گران‌بهایی برای ایشان بهنگام آغاز به کار قضائی محسوب می‌شود که نکته بسیار مهمی است. لکن ظرفیت و امکانات محدود این دانشگاه و عدم توجه کافی به آن سبب شده است تا تعداد دانشجویانی که هر ساله از این دانشگاه فارغ التحصیل می‌شوند، جواب‌گوی نیاز سالانه دستگاه قضائی نباشد و قوه قضائیه ناچاراً برخلاف فلسفه وجودی چنین دانشکده‌هایی، اکثریت قضات موردنیاز خود را از سایر دانشگاه‌ها تأمین کند.

۱-۲- کارآموزی^۲

وجود ایرادات در نظام آموزشی دانشگاهی سبب شده است تا دوره کارآموزی برای قضات در بیشتر کشورها پیش‌بینی شود. دوره کارآموزی، دوره آموزشی است که شامل کار علمی و عملی به صورت توأمان می‌باشد. کارآموزان در طول هفته، چند روز به کارآموزی عملی و مابقی را در کلاس‌های درس سپری می‌کنند (دمیری، ۱۳۹۰: ۱۰۶). کارآموزی در واقع دوره آموزشی علمی و عملی فشرده‌ای است که مدت آن در کشورهای مختلف، متفاوت می‌باشد. برای مثال در فرانسه و اسپانیا آموزش اولیه برای قضاتی که تازه استخدام شده‌اند، به ترتیب ۳۱ و ۲۴ ماه است (Esterling, 1998: 201). مدت این دوره در کشور بلژیک متغیر می‌باشد. افرادی که از میان متقاضیان توسط شورای عالی عدالت انتخاب

۱- به موجب ماده ۳۵ قانون اصلاح پاره‌ای از قوانین دادگستری مصوب سال ۱۳۵۶ وزارت دادگستری مکلف شد به منظور تأمین کادر موردنیاز اعم از قضائی و اداری با همکاری وزارت علوم و آموزش عالی به تأسیس «دانشکده علوم قضائی و خدمات اداری دادگستری» اقدام کند و داوطلبان خدمت در دادگستری را از بین فارغ التحصیلان دانشکده مذکور و سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی طبق قوانین مربوط انتخاب نماید.

می‌شوند، دو سال دوره کارآموزی طی می‌کنند و پس از آن اگر قصد کار در دادسرا را داشته باشند، مشغول به کار می‌شوند، اما چنانچه قصد کار در دادگاه را داشته باشند، باید یکسال دیگر دوره کارآموزی طی نمایند و پس از آن می‌توانند مشغول به کار شوند (طهماسبی، ۱۳۸۵: ۵۸). دوره کارآموزی شامل کار علمی و عملی است. کارآموزان در طول هفته چند روز به کارآموزی عملی و مابقی را در کلاس‌های درس سپری می‌کنند. این آموزش‌ها در بلژیک به دو شیوه انجام می‌شود: نخست به این صورت که قضات گرد هم آمده و مسائل و موضوعات مورد ابهام را به بحث و تبادل نظر می‌گذارند و هریک استدلال‌های خود را بیان می‌کند. دوم آموزش قضات برای قوانین و موضوعات جدید از طریق برگزاری کلاس‌های حضوری می‌باشد. شرکت در این دوره‌ها اختیاری است و برای شرکت‌کنندگان گواهینامه صادر می‌شود (دمیری، ۱۳۹۰: ۱۰۶). در اردن نیز به طریق مشابه عمل می‌شود. در این کشور نهادی برای این امر در سال ۱۹۸۸ تأسیس شده است که دروس و سمینارهای متعددی در موضوعات مختلف برای قضات برگزار می‌نماید. نکته جالب توجه در برنامه‌های آموزشی قوه قضائیه این کشور دعوت از قضات سایر کشورهای عربی در نشست‌ها برای تبادل دیدگاه‌ها می‌باشد (resource guide on strengthening judicial integrity and capacity, 2011: 16).

کاری که می‌تواند در توسعه دیدگاه قضائی قضات بسیار سودمند باشد و ایشان را از تجربیات قضات سایر کشورها بهره‌مند سازد.

۱-۲-۱- کارآموزی قضائی در ایران

تئوری محض بودن آموزش‌های دانشگاهی در ایران سبب می‌شود تا برگزاری دوره‌های کارآموزی پیش از شروع به کار برای داوطلبان منصب قضاوت اجتناب‌ناپذیر باشد. گذراندن این دوره به‌عنوان شروط استخدام قضات است.^۱ مدت این دوره در ایران دوازده ماه می‌باشد که در طول این مدت به شیوه عملی‌تر نسبت به دوران دانشگاه توسط اساتید دانشگاهی و قضات با تجربه، آموزش‌هایی به‌صورت تئوری و کارگاهی درخصوص دروس پُرکاربرد به‌گزینش‌شدگان امر قضا ارائه می‌شود. این کلاس‌ها به‌صورت صبح و عصر مانند دوران دانشگاه و به‌صورت حضوری برگزار شده که تقریباً تمام وقت کارآموزان را پُر می‌کند. در خلال آموزش‌ها، آزمون‌های متعددی به‌صورت هفتگی و

۱- به‌موجب ماده ۱ قانون استخدام قضات و شرایط کارآموزی مصوب ۱۳۴۳ و اصلاحیه آن؛ از تاریخ تصویب این قانون شرایط ورود به خدمت قضایی به‌قرار زیر است: ۱- تابعیت اصلی ایران. ۲- داشتن دانش‌نامه لیسانس در رشته قضایی از دانشکده‌های حقوق داخله و یا لیسانس حقوق از دانشکده‌های حقوق خارجه و یا درجات بالاتر از آن‌ها. ۳- داشتن مذهب اسلام و امانت و معروفیت به حُسن اخلاق و دیانت و علاقمندی به سنت‌های ملی. ۴- اتمام دوره کارآموزی. ۵- سن بیست و پنج سال تمام.

ماهیمانه از کارآموزان به عمل می‌آید تا میزان یادگیری ایشان مورد ارزیابی مداوم قرار گیرد. پس از اتمام آموزش‌های تئوریک و یا در حین آن، افراد برای گذراندن کار عملی به محاکم مختلف معرفی می‌شوند تا با نشستن در کنار قضات، به صورت عینی با کار قضائی و شیوه مدیریت دادگاه و نظارت بر کارمندان و ساماندهی پرونده‌ها از نزدیک آشنا شوند. در نهایت افرادی که نتوانند حد نصاب نمرات را به دست آورند، از دستیابی به منصب قضا باز می‌مانند. سایر پذیرفته‌شدگان نیز براساس نمرات کسب‌شده در حوزه‌های قضائی تقسیم می‌شوند و معدل نمرات ایشان صرفاً از حیث اولویت در انتخاب شهر محل خدمت تأثیرگذار است و تأثیری در سمت قضائی ایشان ندارد. بنابراین چه بسا افرادی که نمرات ضعیف‌تری دارند در سمت‌های قضائی بالاتری قرار گیرند که از ایرادات اساسی دوره کارآموزی در ایران می‌باشد. همچنین تمایزی میان آموزش‌ها از حیث درجه دادگاه وجود ندارد و آموزش‌ها به صورت کلی است و بسیار اتفاق می‌افتد که پذیرفته‌شدگان نهایی به‌عنوان دادرس در شهرستان‌ها و به‌خصوص بخش‌هایی که حائز اهمیت بیشتری است، شروع به کار می‌کنند که قطعاً از کار در دادسرا سخت‌تر و نیازمند مهارت بیشتری است. ایراداتی دیگری نظیر فشردگی برنامه‌های آموزشی، عدم استفاده از اساتید مبرز، تکراری بودن موضوعات آموزشی و تداخل موضوعی برخی دروس، قدیمی بودن موضوعات آموزشی و عدم توجه به موضوعات نوین حقوقی، عدم وجود آموزش در زمینه موضوعات غیرحقوقی نظیر مهارت‌های مدیریتی، مقابله با استرس کاری و روان‌شناسی، عدم آموزش موضوعات حقوق بین‌الملل و حقوق بشر و تشریفات بودن برخی آزمون‌های برگزار شده بر آن وارد می‌باشد.^۱ در مجموع در صورت برطرف شدن ایرادات مذکور، شیوه ارائه آموزش‌های دوران کارآموزی در ایران چنانچه با وسواس و دقت کافی از سوی مسئولان آن اجرا شود، سودمند و قابل قبول است.

۱- در آئین‌نامه اجرایی قانون گزینش و استخدام قضات مصوب رییس قوه قضائیه ۱۳۹۲ آمده است؛ ماده ۳۰- دوره کارآموزی، مبتنی بر آموزش پودمانی است. هریک از پودمان‌ها برای رفع نیازهای دانشی و مهارتی کارآموزان تدوین می‌شوند. ماده ۳۱- محتوای آموزشی موردنیاز دوره کارآموزی شامل پودمان‌ها، عناوین، سرفصل‌ها و ساعات آموزشی، نحوه ارزشیابی آموزشی و دوره‌ها با نظر معاونت آموزش و تحقیقات تعیین می‌شود. ماده ۳۲- مدت دوره کارآموزی دوازده ماه است. ماده ۳۳- کارآموز قضائی مکلف است طبق زمان‌بندی اعلام‌شده برای شرکت در دوره کارآموزی قضائی در مرکز آموزشی ذی‌ربط که زیر نظر مستقیم معاونت آموزش و تحقیقات فعالیت می‌کند، حاضر شود. عدم حضور در موعد مقرر غیبت تلقی می‌شود. ماده ۳۹- دوره کارآموزی به‌صورت تمام‌وقت اجراء می‌شود و هرگونه اشتغال یا تحصیل در طول دوره ممنوع است. ماده ۴۰- در پایان دوره کارآموزی، جهت احراز توانایی تصدی امر قضا از نامبرندگان، آزمون یا اختبار پایان دوره به‌عمل می‌آید. ماده ۴۱- مرکز آموزش مکلف است برای کارآموزان، کارنامه و گواهی‌نامه پایان دوره صادر کند.

۲- آموزش ضمن خدمت^۱

آموزش کارمندان فرایند اکتساب توانایی یا نگهداری و حفظ توانایی موجود تعریف می‌شود و به دنبال تدارک تجربیاتی است تا رفتار کارکنان را در قلمرو مهارت، دانش و نگرش، توسعه و بهبود بخشد (Hamblin, 1993: 12). علاوه بر دانش ابتدایی که لازم است قاضی در هنگام شروع به کار داشته باشد، مطالعه و یادگیری مستمر، جزء ضروری کار اوست. چنین آموزش‌هایی به دلیل تغییرات مستمر قوانین، مقتضیات جامعه و فن‌آوری‌های نوین اجتناب‌ناپذیر می‌باشد، اما در سراسر نیمه نخست قرن بیستم این عقیده که قضات در حال خدمت نیاز به آموزش دارند، عقیده‌ای موهن محسوب می‌شد. به همین دلیل نهادهایی مانند دانشکده‌های ملی علوم قضائی در کشورهای اروپایی یا مرکز قضائی فدرال در آمریکا که به طور خاص در این زمینه فعالیت دارند، قدمتی کمتر از پنجاه سال دارند. اما به مرور با دستیابی جوامع به پیشرفت‌های فزاینده در علوم مختلف، توسعه فناوری، توجه روزافزون به انسان و حقوق بشر و تغییر در فرهنگ و اعتقادات جوامع در نیمه دوم قرن بیستم، ضرورت توجه به امر آموزش حین خدمت قضات به منظور انطباق ایشان با شرایط موجود بیش از پیش احساس شد. در بلژیک آموزش ضمن خدمت به دو شیوه انجام می‌شود؛ نخست به این صورت که قضات گردهم آمده و مسائل و موضوعات مورد ابهام را به بحث و تبادل نظر می‌گذارند و هریک استدلال‌های خود را بیان می‌کنند. شیوه دوم، آموزش قضات برای قوانین و موضوعات جدید از طریق برگزاری کلاس‌های حضوری می‌باشد. شرکت در این دوره‌ها اختیاری است و برای شرکت‌کنندگان گواهینامه صادر می‌شود (دمیری، ۱۳۹۰: ۱۰۷). هدف اصلی از این آموزش‌ها فراهم آوردن شرایطی برای بحث در زمینه تحولات تقنینی و حقوقی است، اما در بسیاری از کشورها حوزه آموزش‌های ضمن خدمت بسیار فراتر از این رفته و موضوعاتی نظیر اخلاق قضائی، مهارت رهبری و مدیریت، مدیریت دفتر، استفاده از فن‌آوری‌های روز و تحولات حقوق بین‌الملل به خصوص حقوق بشر را شامل می‌شود. این برنامه‌های تدریسی، اعم از حضور در محل دانشکده مرکزی یا آموزش در خود دادگاه‌ها می‌باشد.

صرف‌نظر از اختلاف در محتوا و نحوه اجرای این آموزش‌ها، تمامی کشورها بر ضرورت وجودی آن تأکید دارند. کشورها به تجربه به این نتیجه رسیده‌اند که با توجه به پیچیدگی‌های جامعه مدرن، دیگر قابل‌پذیرش نیست که نشست هر روزه قاضی در دادگاه وی را در برخورد با همه مشکلات اجتماعی آماده کند. تحولات مربوط به فن‌آوری و آداب و رسوم اجتماعی نیاز به بازآموزی قضات دارد و حتی باید فرصت‌های حمایتی را برای قضات به‌ویژه قضات باتجربه و با سابقه ایجاد کرد تا

1- In-service-training

برای شرکت در این دوره‌های آموزشی و بروز نمودن دانش خود تشویق شوند. برای هرچه بهتر محقق شدن این هدف ایجاد نهادی که به طور خاص به این موضوع بپردازد، ضروری است. به عبارت دیگر، آموزش ضمن خدمت قضات بایستی به اداره‌ای مستقل با بودجه خاص خود واگذار شود تا با بهره‌گیری از مشاوره دیگر قضات و دانش روز نسبت به ساماندهی امور آموزشی اقدام نماید (commentary on the Bangalore principles of judicial conduct, op. Cite: 135-137). گزارشگر ویژه سازمان ملل متحد در زمینه استقلال قضائی کشورها، در بسیاری از سفرهایی که به کشورهای عضو سازمان ملل داشته تأسیس چنین نهادی را تذکر داده است (A/HRC/11/41: Para. 65; E/CN.4/2006/52: Para. 62; E/CN.4/2005/60: Para. 74. A/HRC/8/4, Para. 79. E/CN.4/2006/52: Para. 62. A/HRC/11/41: para. 27-33, commentary on the) این آموزش‌ها در دست خود دستگاه قضائی بسیار سودمندتر است (commentary on the Bangalore principles of Judicial conduct, op. Cite: 137). لیکن مرجعی که مسئول آموزش قضات می‌باشد، نباید همان مرجعی باشد که امور انتظامی یا امور مربوط به انتصاب یا ارتقای آن‌ها را برعهده دارد (commentary on the Bangalore principles of Judicial conduct, op. Cite: 138). استفاده از قضات باتجربه و قضات محاکم عالی در ارائه آموزش به قضات دیگر سبب می‌شود تا علاوه بر تبادل اطلاعات و تجربیات میان قضات، زمینه اتخاذ رویه متحدالشکل درخصوص پرونده‌های مشابه فراهم گردد. ضمن اینکه قضات سخنان هم‌کسوتان خود را با توجه به اینکه از جنس خودشان هستند، بهتر می‌پذیرند.

این آموزش‌ها باید به صورت متناوب و پیوسته برگزار شود و در صورتی که همراه با برگزاری آزمون باشد، از تأثیرگذاری بهتری برخوردار خواهد بود. هرگونه آموزشی باید به صورت کاملاً رایگان برای قضات برگزار شود و تسهیلات لازم و فضای آموزشی مناسب نیز باید فراهم گردد. دولت وظیفه تأمین منابع موردنیاز آموزش‌های قضائی را عندالزوم با کمک جامعه بین‌المللی برعهده دارد، خود دستگاه قضائی نیز باید در این زمینه کوشا باشد.^۱ درخصوص اینکه ارائه این آموزش‌ها باید اجباری یا اختیاری باشد، اختلاف نظر وجود دارد. در بسیاری از کشورها آموزش‌های ضمن خدمت اختیاری است، لیکن در بسیاری دیگر، این آموزش‌ها در قالب برنامه‌های از پیش تعیین شده و چهارچوب‌های معین برای قضات اجباری است (Knaul, 2010: para 56). به نظر گزارشگر ویژه سازمان ملل متحد؛ ارائه آموزش‌های ضمن خدمت درخصوص برخی موضوعات مهم و اساسی و همچنین در مواردی که

۱- به گزارش گزارشگر ویژه سازمان ملل متحد کمبود منابع مالی در حال حاضر بزرگترین مشکل دادگستری کشورها در زمینه آموزش می‌باشد (Knaul, 2012: Para. 45).

شرایط اقتضا می‌کند مانند مواردی که قاضی ترفیع درجه می‌گیرد و به سمت بالاتر نائل می‌شود و یا حوزه کاری وی تغییر می‌کند، می‌بایست اجباری باشد، لیکن در خصوص سایر موضوعات برگزاری دوره‌های آموزشی اختیاری منعی ندارد (Knaul, 2010: para 57). بنابراین آموزش در زمانی که قاضی سمت جدیدی می‌پذیرد که ماهیت کاری آن متفاوت با سمت پیشین است، حتماً باید اِعمال شود. برای مثال زمانی که قاضی کیفری به سمت قاضی خانواده یا اطفال منصوب می‌شود، باید در ابتدا آموزش‌های مرتبط با سمت جدید را ببیند، سپس در سمت جدید مشغول به کار شود.

۲-۱- آموزش ضمن خدمت قضات در ایران

قوه قضائیه ایران در سال‌های اخیر تلاش‌های مثبتی در راستای ارتقای شایستگی و آموزش قضات انجام داده است. برگزاری دوره‌های علمی حضوری و غیرحضوری، برگزاری آموزش‌ها در قالب کلاس‌های متمرکز در پایتخت به مدت یک هفته در سال، ارتقای سطح دانشکده علوم قضائی به دانشگاه علوم قضائی و برگزاری دوره‌های ارشد و دکتری در این دانشگاه و جذب اختصاصی از میان قضات و کارمندان دادگستری، تهیه بروشور، کتب، مجموعه آراء و نظریات مشورتی و توزیع آن‌ها در میان قضات و لحاظ قرار دادن کارهای پژوهشی قضات در ارتقاء و ترفیع ایشان^۱ از جمله این تلاش‌ها می‌باشد. در قوه قضائیه ایران، مسئولیت آموزش کارمندان و قضات دادگستری برعهده اداره آموزش به‌عنوان زیر مجموعه معاونت منابع انسانی قوه قضائیه قرار دارد. این اداره به‌منظور ارتقای دانش قضات، کارمندان قوه قضائیه از یک طرف و همچنین آموزش مشاغل پیرامونی دادگستری نظیر عریضه‌نویسان و ضابطان قضائی بسیار فعال بوده است. تدوین بیش از ۶۰۰ سرفصل آموزشی مثبت این مدعاست. تنوع موضوعات مدنظر قرار گرفته نیز نشان از بینش درست مدیران دستگاه قضائی ایران نسبت به امر آموزش دارد که از مهم‌ترین این سرفصل‌ها می‌توان به پودمان‌های؛ آموزش حقوق شهروندی، آموزش ارزیابی ادله، آموزش شغلی مقامات قضائی دادر، آموزش شغلی ویژه مقامات قضائی در امور کیفری و حقوقی، آموزش شغلی ویژه مقامات قضائی اجرای احکام مدنی و کیفری، آموزش شغلی ویژه ارشاد و معاضدت قضائی، آموزش شغلی ویژه واحد ارجاع دادگاه و دادر، آموزش ویژه قضات نیروهای مسلح، آموزش شغلی ویژه مقامات قضائی دادگاه تجدیدنظر، آموزشی ویژه قضات دیوان عدالت اداری، آموزشی ویژه قضات هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، آموزش ویژه قضات ناظر زندان، آموزش حقوق بین‌الملل و دوره‌های آموزشی بهبود مدیریت اختصاصی اشاره کرد. هریک از این سرفصل‌ها خود شامل ده‌ها موضوع آموزشی مجزا

۱- ماده ۶ آئین‌نامه تعیین گروه‌های شغلی و ضوابط مربوط به ارتقای گروه و تغییر مقام قضات مصوب ۱۳۹۳/۶/۸ ریاست قوه قضائیه.

می‌باشد که با کد مشخص برای آموزش تعیین شده‌اند.^۱ شایان ذکر است که تمام این دوره‌های آموزشی که حدود ۵۵۰ موضوع آموزشی را دربر می‌گیرد در ردیف انتظار برای برگزاری کلاس قرار دارند تا به قضات ارائه شوند. امری که به‌طور متناوب در مراکز استان‌ها و با حضور اساتید برگزار می‌شود و در پایان نیز از شرکت‌کنندگان آزمون‌هایی گرفته می‌شود که نتیجه آن‌ها در پرونده آموزشی قضات ثبت و درج می‌گردد.

با این حال آموزش ضمن خدمت قوه قضائیه ایران مانند بسیاری از نهادهای دولتی دیگر با مشکلاتی مواجه است. دوره‌های آموزشی ارائه‌شده به قضات کفایت لازم به‌منظور برآورده ساختن نیازهای شغلی قضات را ندارد و تحقیقات زیادی در این زمینه انجام نشده است و کارکنان و قضات نیز از کیفیت آموزش‌ها ناراضی‌اند (قشلاقی، حقانی، محمدی‌مقدم، ۱۳۹۴: ۱۴۳). یکی از عواملی که مانع دریافت آموزش‌های مناسب از سوی قضات می‌شود، مشغله کاری فراوان و تعداد زیاد پرونده‌ها و نبود فرصت برای شرکت در کلاس‌های آموزشی است. کثرت کار روزانه و ارجاع پرونده‌ها فرصت مطالعه و توجه کافی قضات به قوانین را سلب می‌کند. قضاتی که به‌دلیل حجم بالای پرونده‌ها ناچارند خارج از وقت اداری نیز چندین ساعت مشغول به کار شوند، دیگر رمقی برای ایشان باقی نخواهد ماند تا به موضوع مطالعه و آموزش اختصاص دهند. نحوه ارائه این آموزش‌ها نیز در کارآمدی آن‌ها مؤثر است. آموزش‌های ضمن خدمت در قوه قضائیه ایران به دو صورت حضوری و غیرحضوری انجام می‌شود، لیکن در حال حاضر بیشتر این آموزش‌ها به‌صورت غیرحضوری و از طریق ویدئوکنفرانس یا صرف ارائه جزوه است. البته کلاس‌ها در مکان مشخص (اغلب مرکز استان‌ها) و با حضور اساتید برگزار می‌شود که امکان حضور برای همه قضات فراهم می‌باشد. لیکن به‌دلیل مشغله کاری و بُعد مسافت شهرستان‌ها تا مرکز استان، بیشتر قضات ترجیح می‌دهند از طریق ویدئوکنفرانس در این کلاس‌ها شرکت کنند. مزایای متعددی برای آموزش غیرحضوری می‌توان برشمرد، از جمله؛ هزینه پایین‌تر، صرفه‌جویی در زمان، پرهیز از مسافرت قضات به‌منظور شرکت در کلاس‌های برگزار شده در مکان مشخص، حضور قاضی در حوزه مربوطه و امکان رسیدگی توأمان به پرونده‌ها و شرکت در کلاس مجازی پس از ساعت اداری که با توجه به تراکم کاری موجود در دادگستری مهم‌ترین مزیت‌های استفاده از شیوه آموزش مجازی است. با این حال استفاده بیش از اندازه از دوره‌های آموزش غیرحضوری، بدون توجه به مقدمات و بسترهای ضروری آن، در درازمدت سبب کاهش انگیزه یادگیری در میان قضات می‌شود که خود می‌تواند به‌عنوان چالش سیستم آموزش حین خدمت قضات تلقی شود. در کلاس‌های غیرحضوری به‌دلیل ارتباط حداقلی دانشجو و استاد

۱- برای مشاهده سرفصل‌های آموزشی به آدرس زیر مراجعه کنید (تاریخ مشاهده- ۱۳۹۵/۶/۴):

محدودیت‌هایی در یادگیری ایجاد می‌شود و چون قسمت اعظم آموزش، دانشجو محور می‌باشد، دانشجو باید انگیزه بالایی برای یادگیری داشته باشد. بنابراین تا زمانی که اطمینان کافی از وجود انگیزه بالای قضات برای یادگیری وجود نداشته باشد، برگزاری کلاس‌های غیرحضوری مفید نخواهد بود. یکی از راهکارهای ایجاد انگیزش و همچنین کسب اطلاعات درخصوص میزان انگیزه قضات، برگزاری بدوی کلاس به صورت حضوری و پس از آن تکمیل مباحث آموزشی از طریق کلاس‌های غیرحضوری و در نهایت نیز برگزاری مجدد کلاس حضوری به منظور ارزیابی میزان آموزش و احیاناً پرسش و پاسخ و رفع اشکال می‌باشد. صرف استفاده از آموزش‌های غیرحضوری قبلاً در سازمان‌های دیگر نظیر بنیاد مستضعفان و دانشگاه پیام نور مورد تجربه قرار گرفته است و اکنون این سازمان‌ها به آموزش‌های حضوری کاربردی و پس از آن آموزش غیرحضوری روی آورده‌اند (شریفی، ۱۳۸۱: ۱۹۸). از این رو ضروری است تا قوه قضائیه ایران نسبت به اصلاح این روند اقدام کند.

۳- موضوعات آموزشی

توسعه فناوری و تغییر سبک زندگی مردم سبب شده است تا موضوعات متنوع و جدید، موضوع رسیدگی محاکم قرار گیرند و قضات با انبوهی از موضوعات مستحدثه پیچیده مواجه شوند که باید پاسخ مناسبی برای آنان بیابند. این مسئله دامنه موضوعاتی که قضات باید نسبت به آن‌ها آشنایی پیدا کنند، بسیار افزایش داده است. در این زمینه گزارشگر ویژه سازمان ملل متحد پیشنهاد تشکیل یک کنفرانس بین‌المللی برای تعیین مطالب و موضوعاتی که باید به‌عنوان مطالب آموزشی هنگام استخدام و حین خدمت به قضات ارائه شود و نحوه ارائه این آموزش‌ها و چگونگی افزایش توجه قضات و وکلا به حقوق بین‌الملل بشر را به مجمع عمومی سازمان ملل داده است (Knaul, 2010: para 79) که البته تاکنون چنین کنفرانسی برگزار نشده است. به منظور تشخیص نیازهای آموزشی قضات باید به شناسایی شایستگی‌های شغلی آن‌ها و سپس تدوین نیازهای آموزشی آنان براساس این شایستگی‌ها پرداخت. به‌طورکلی می‌توان این موضوعات را در دو دسته موضوعات حقوقی و غیرحقوقی تقسیم‌بندی کرد.

آموزش‌های حقوقی بیشتر مربوط به اجرای قوانین است که خود شامل طیف گسترده‌ای از موضوعات می‌شود. موضوعاتی نظیر حقوق مدنی، حقوق جزا، حاکمیت قانون، حکمرانی مطلوب، مقابله با فساد، تضمین دسترسی به دموکراسی و حفظ آزادی‌های اساسی و حمایت از حقوق بشر، حفظ حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، حقوق مربوط به کار، بهداشت و محیط زیست (Knaul, 2010: para 69)، که در این میان آموزش در زمینه سلامت دستگاه قضائی، فساد و راه‌های مقابله با فساد اهمیت بیشتری دارد (Knaul, 2015: 8). همچنین قاضی باید نسبت به تحولات حقوق بین‌الملل و اسناد بین‌المللی به‌خصوص اسناد حقوق بشری آگاهی داشته باشد. امروزه

قاضی نه تنها نسبت به قوانین داخلی بلکه نسبت به مقررات بین‌المللی نیز مسئولیت دارد. استفاده از حقوق بین‌الملل در محاکم داخلی حتی در کشورهایی که قائل به دوگانگی حقوق بین‌الملل از حقوق داخلی هستند، در حال رشد می‌باشد (Gravel and Delpech, 2008: 403). بنابراین مطالعه نظام حقوق بشر باید در برنامه‌های اولیه و آموزش‌های حرفه‌ای ارائه شده به قضات قرار گیرد (commentary on the Bangalore principles of judicial conduct, op. Cite: 135-137). قضات باید نسبت تحولات حقوق بین‌الملل شامل معاهدات بین‌المللی و سایر اسناد بین‌المللی متضمن نرم‌های حقوق بین‌الملل بشر آگاه باشند (strengthening basic principles of judicial conduct, 2006: Para 6.4). از همین رو علاوه بر اینکه دانشکده‌های حقوق می‌بایست درس حقوق بشر را جزء واحدهای مصوب بیاورند، آموزش‌های ضمن ورود به دستگاه قضائی و آموزش‌های ضمن خدمت نیز باید توسط دستگاه قضائی در زمینه حقوق بشر و تعهدات بین‌المللی کشور متبوع و رویه قضائی بین‌المللی به قضات ارائه شود (Knaul, 2015: 7).

موضوعات غیرحقوقی نظیر مهارت‌های شخصی، مدیریت پرسنل، خودآگاهی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت استرس، افزایش خلاقیت، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی نیز از آنجایی که تأثیر مستقیم بر کیفیت کار قضات دارد، باید مورد آموزش قرار گیرد. یک تحصیل‌کرده حقوقی شاید اطلاعات کافی از آئین دادرسی و ادله اثبات داشته باشد، اما چنین فردی ممکن است هرگز با فردی که ایدز دارد ملاقات نکرده و با نیازهای حقوقی و فردی چنین شخصی آشنایی نداشته باشد. قضات باید به‌گونه‌ای آموزش ببینند که بتوانند با این موضوعات برخورد مناسبی کنند و دسترسی به عدالت را تضمین و از افشار آسیب‌پذیر حمایت بیشتری نمایند. از این رو امروزه قاضی معمولاً هنگام انتصاب، دوره‌های خاصی را در خصوص موضوعاتی نظیر مسائل جنسی، تنوع فرهنگی، نژادی، وضعیت سلامت جسمانی، معلولیت و دیگر مسائل مشابه می‌گذرانند.

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت کار قضات به قدری گسترده و عام‌الشمول است که به‌ندرت می‌توان موضوعی را یافت که از حوزه کاری آنان خارج باشد. از این رو از اساس نمی‌توان حد و حصری برای موضوعات مشمول آموزش قضات تعیین کرد و هر موضوعی به‌نحوی با کار قضائی در ارتباط است و در نتیجه باید آموزش لازم در آن خصوص به قضات ارائه شود. هر موضوعی که به ذهن برسد، می‌تواند عنوان دروس آموزشی حین خدمت قضات را به‌خود اختصاص دهد. آنچه مهم است اولویت‌بندی این موضوعات است که به وضعیت دادگستری هر کشور بستگی دارد. ابتدا باید مشکلات و چالش‌های دادگستری را مورد شناسایی قرار داد و پس از آسیب‌شناسی نسبت به درجه‌بندی و اولویت‌بندی موضوعات اقدام کرد و موضوعات مهم‌تر در اولویت آموزش قرار گیرند. بزرگ‌ترین آفت‌های دادگستری که کشورها در حال حاضر با آن‌ها درگیر هستند، عبارت‌اند از؛ عدم توجه به قانون

از سوی قضات، عدم توجه به برابری و حقوق اقلیت‌ها، مشارکت در امور سیاسی و سیاست‌زدگی قوه قضائیه، نهادینه شدن نقض حقوق بشر، عدم برخورد با موضوع بی‌کیفری برخی جرایم، فساد چه در داخل دستگاه قضائی و چه در نهادهای دولتی و خصوصی (Knauel, 2010: Para. 73). در نتیجه این‌ها موضوعاتی هستند که باید در اولویت آموزش قرار گیرند و پس از آن به سایر موضوعات پرداخت.

نتیجه

نیروی انسانی هر سازمان مهم‌ترین عامل محرک و پیشرفت آن سازمان به حساب می‌آید. در دستگاه قضائی، نقش قضات به‌عنوان نیروی انسانی به‌لحاظ اختیارات زیادی که دارند بسیار پُررنگ‌تر از سایر دستگاه‌هاست. آنچه از اسناد سازمان ملل متحد دریافت می‌شود، این است که از میان فاکتورهای متعددی که در شایستگی و توانایی قضات مؤثر است، آموزش مداوم و مؤثر، نقش مهمی در تأمین استقلال، بی‌طرفی و شایستگی دستگاه قضائی دارد. شایستگی قضائی همان‌طور که گفته شد، اجزای متعددی دارد که بخش اعظم آن اکتسابی و با تلاش فردی و ارائه آموزش قابل دست‌یابی است. بخشی از این آموزش پیش از شروع به کار و در دانشگاه‌ها انجام می‌گردد و بخشی دیگر حین اشتغال به امر قضاوت که هر دو بخش حائز اهمیت بوده و باید مورد توجه دادگستری کشورها قرار گیرد. در ایران دانش علمی قضات اغلب همان اندوخته‌های چهارساله دانشکده‌های حقوق و علوم حوزوی می‌باشد که ناقص است و در طول مدت اشتغال نیز نه‌تنها خود قضات به‌دلیل مشغله فراوان کاری فرصتی برای مطالعه ندارند، بلکه از سوی دادگستری نیز تسهیلاتی برای این امر فراهم نمی‌شود و این آموخته‌ها به مرور زمان به فراموشی سپرده می‌شوند. ضمن اینکه جای خالی آموزش در خصوص موضوعات نوین همچنان به‌قوت خود باقی است. مثبت این مدعا سهم بسیار پایین قضات در فعالیت‌های پژوهشی کشور می‌باشد. قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران باید برای کاهش میزان کار قضات، تسهیل امکان ادامه تحصیل قضات در مقاطع تحصیلات تکمیلی، برگزاری مستمر و مؤثر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، انطباق دروس آموزشی دانشکده‌های حقوق با مقتضیات کار قضائی و نیازهای روز جامعه، تخصصی کردن آموزش‌های حوزه‌های علمیه، استفاده از نظرات اساتید دانشگاه‌ها در سیاست‌گذاری‌های کلان، تشویق قضات در زمینه فعالیت‌های پژوهشی، ایجاد انگیزه در سایر قضات برای مطالعه با قرار دادن مشوق‌های لازم، تصمیمات ضروری را اتخاذ کند. در این زمینه استفاده از پتانسیل دانشگاه علوم قضائی و خدمات اداری به‌خصوص با رونق بخشیدن به فعالیت‌های این دانشگاه در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری ویژه قضات و همچنین اختصاص سهمیه تحصیلات تکمیلی برای قضات در دیگر دانشگاه‌های معتبر و همچنین دعوت از اساتید مبرز دانشگاه‌ها به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی برای قضات می‌تواند سهم به‌سزایی در ارتقا دانش و مهارت قضات داشته باشد.

منابع

فارسی

- آرمان، مانی؛ خسروی، محبوبه (۱۳۹۲)، "اعتبارسنجی الگوی آموزش نیروی انسانی با رویکرد شایستگی"، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره هفتاد و یک.
- پوراحمدی لاله، محمدرضا (۱۳۸۷)، "مجرم، اجتماع، قاضی"، *مجله وکالت*، فروردین، شماره سی و پنج و سی و شش.
- دمیری، ایمان (۱۳۹۰)، "بررسی نحوه انتخاب قضات در کشورهای توسعه نیافته/ظرافت‌های عملی در گزینش قضات"، *مجله وکالت*، اسفند، شماره سی و نه.
- شریفی، مجتبی (۱۳۸۱)، "نگرشی عمیق بر آموزش غیرحضوری قضات"، *مجله حقوقی دادگستری*، زمستان، شماره چهل و یک.
- طهماسبی، جواد (۱۳۸۵)، "ساختار وزارت دادگستری بلژیک"، *مجله قضاوت*، مهر، شماره چهلمین.
- قشلاقی، مژگان؛ حقانی، محمود؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۴)، "نیازسنجی گروه‌های شعلی قضات براساس رویکرد شایستگی"، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، شماره شانزدهم.
- کریمی، جابر؛ نصرافهانی، احمدرضا؛ حاجی احمدی، محمود (۱۳۸۴)، "بررسی و مقایسه نظام آموزشی حوزه و دانشگاه"، *پژوهشنامه تاریخی انقلاب اسلامی*، شماره یازده و دوازده.

انگلیسی

Books

- Hamblin, A. C. (1993), *evaluation and control of training*. Maidenhead, McGraw-Hill.
- Lecce, Gail & Others (2002); "guidance for promoting judicial independence and impartiality", *Technical publication series*, office of democracy and governance-bureau for democracy, conflict, and humanitarian assistance.

Articles

- E Gravel and Q Delpech (2008), "international labor standards: recent developments in complementarity between international and domestic systems", 147(4), *International labor review*.
- K. M., Esterling (1998), "judicial accountability the right way: official performance evaluations help the electorate as well as the bench", *Judicature*, Vol. 82, no. 5.
- M.D. Kirby (1997), "judicial stress: an update", 71, *Australian Law Journal*.

Document

- A/HRC/11/41
- A/HRC/11/41/Add.2.
- A/HRC/8/4/Add.2.
- E/CN.4/2005/60/Add.2.
- E/CN.4/2006/52/Add.3.
- E/CN.4/2006/52/Add.4.
- E/CN.4/Sub.2/1985/18.
- Commentary on the Bangalore principles of judicial conduct, united nation office on drugs and crime, september 2007.
- Judicial training catalogue, department of ENM, 2016. available at: http://institutfrancais.bg/media/ed/8e/e3ea6e8b4eff509cd06d1e72f6db/catalogue_di_en_2016_bd.pdf.

- Knaul, Gabriela (2015), report of the special rapporteur on the independence of judges and lawyers to general assembly.
- Knaul, Gabriela (2012), report of the special rapporteur on the independence of judges and lawyers to human right council, advance report on the global thematic study on human rights education and training of legal professionals.
- Knaul, Gabriela (2010), report of the special rapporteur on the independence of judges and lawyers to human rights council.
- Principles of conduct for court personnel, report of the fourth meeting of the judicial integrity group, 27-28 october 2005.
- Resource guide on strengthening judicial integrity and capacity, united nations office on drugs and crime, Vienna, 2011.
- Strengthening basic principles of judicial conduct, annex, Bangalore principles of judicial conduct, ECOSOC 2006/23