



وضعیت آموزش قضایی در هند - قسمت هشتم

حقوق :: نشریه فتاوات :: خرداد و تیر ۱۳۸۹ - شماره ۶۴

صفحات : از ۵۷ تا ۶۱

آدرس ثابت : <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/796625>

تاریخ دانلود : ۱۴۰۳/۱۱/۱۷

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه [قوانین و مقررات](#) استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



- وضعیت آموزش قضایی در هند - قسمت هفتم
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- وضعیت آموزش قضایی در هند (۱)
- وضعیت آموزش قضایی در هند
- وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- آموزش: گفتمان تئاتر تعلیمی (بخش هشتم) تئاتر، تبلیغات و آموزش در دهه ی ۱۹۳۰ (قسمت سوم) پروژه ی فدرال
- تاریخ دادگستری ایران؛ پیشینه آموزش حقوق در تاریخ معاصر(قسمت هشتم)



وضعیت آموزش قضایی در هند

قسمت هشتم

۶-۷-۱۳- (۴) فن آوری، نوسازی و تحول:

تحت مضمون فن آوری و نوسازی دو دوره که هر کدام سه واحدی هستند ارائه می‌شود. چالش هزاره بعدی از علوم و فن آوری ناشی می‌شود. نهادهای حکومتی هرچه بیشتر تحول فن شناختی را جذب نمایند و به آن پاسخ دهند، کمک بزرگ‌تری نموده‌اند. اگر این کار انجام نگیرد، روند پیشرفت کند می‌شود و از توسعه بشری و اجتماعی جلوگیری می‌شود. قوه قضائیه نیز از این قاعده مستثنی نیست. ناگوار است که قوه قضائیه همچنان یکی از نهادهای اصلی جامعه است که تاکنون سه تحول در زمان حال یعنی تحولات فن شناختی، ارتباطاتی و مدیریتی را لمس نکرده است. بارزترین نمونه آن عدم استفاده از رایانه در کار قضایی است. شیوه‌های کار قدیمی هستند و با سیستم‌های مدیریتی و اداری منسوخ بدتر هم شده‌اند. شاید کارآموزی مقام‌های قضایی آینده نقطه شروعی برای این کار باشد. پیشنهاد می‌شود دو دوره مربوط به این بخش در مرحله آشناسازی قرار داده شود. باید یادآور شد که اولین کمیسیون ملی قضایی پرداخت پیشنهادها و توصیه‌های موسسه نهاد مدیریتی هند، [بنگالوارا] در مورد تولید گسترده فن آوری اطلاعات در دادرسی‌های قضایی، کاربرد آن در مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی حقوقی، جریانات پرونده و شبکه پذیرفته است.

۶-۷-۱۳- (۴) (الف) رایانه‌ها در کار قضایی:

فن آوری اطلاعات در قوه قضائیه و در اجرای عدالت ضروری نیست. زمان قابل توجهی برای آشنایی با طرز استفاده از کامپیوتر نه تنها به عنوان یک پردازشگر بلکه در پژوهش حقوقی، استفاده از

اینترنت، مدیریت پرونده‌ها و استفاده از نرم‌افزارهای مناسب باید طی آموزش در آکادمی در نظر گرفته شود. اگر پتانسیل فن آوری ویدئویی در تسریع محاکمات نشان داده شود، حتی اگر این امر در آینده نزدیک غیرعملی باشد، کارآموزان از آن باخبر خواهند شد.

تمام گزارش‌های پروژه در دوره‌های مختلف آموزش باید به وسیله تک‌تک کارآموزان در کامپیوترهای شخصی آنها تهیه شود. به این ترتیب کارآموزان در پایان دوره آموزش، اعتماد کاملی در مورد کاربرد آن خواهند داشت و ترغیب خواهند شد بیش از استفاده از تندنویسان و رابط‌ها که به هر صورت به طور روزافزون در اداره قضایی از تعداد آنها کاسته می‌شود با رایانه سروکار داشته باشند و به آن فرمان دهند.

۶-۷-۱۳- (۴) (ب) علم و فن آوری در قوه قضائیه:

علاوه بر رایانه‌ها و فن آوری اطلاعات، حوزه‌هایی در حال پیدایش هستند که در آنجا کار قضایی با ابعاد مختلفی از علم و فن آوری که به طور مداوم در حال ایجاد تغییر زندگی روی زمین هستند، رودرو می‌شود. مسائلی که برای آنها هیچ‌گونه رویه قضایی وجود ندارد و با سبک‌های معمول و متداول قضاوت و داوری قابل انطباق نیستند برای حل و فصل در دادگاه‌ها و دیوان‌ها مطرح خواهند شد.

منازعات مربوط به مالکیت معنوی، محیط زیست و منازعات برخاسته از فن آوری زیستی روشن‌کننده و توضیح‌دهنده این سناریوی در حال ایجاد هستند. زبانپار و تباه‌کننده خواهد بود اگر

قضات آینده بر مناصب قدرت بنشینند بدون آنکه حتی از دانش ابتدایی در مورد فن آوری و قوانین مربوط به فن آوری که به طور روزافزون به چیزی پیش پا افتاده در جامعه تبدیل خواهد شد، برخوردار باشند. دعوائی زیست‌محیطی بخشی از کار قضایی به شمار می‌آید و صرف دانش قوانین زیستی به رفع منازعات کمک نخواهد کرد. البته، هیچ حقوق‌دان یا قاضی نمی‌تواند در این شاخه‌های علوم متخصص شود، آنچه از آنها انتظار می‌رود فهم آگاهانه از تاثیر علم در زندگی و در جای ممکن توانایی تبدیل شدن به مصرف‌کنندگان دقیق علوم است که بدون آن علوم برقراری عدالت در منازعاتی مشخص دشوار و خطرناک خواهد بود.

احتمالاً قانون مربوط به ادله در معرض تغییرات و تحولات اساسی و ریشه‌ای با استانداردهای فن آوری‌های جدید قرار خواهد گرفت. قاضی در وضعیت نامناسب قرار خواهد گرفت اگر قادر به درک ارزش اثباتی استانداردها و مفاهیم جدید ادله نباشد. فن آوری کامل چاپ DNA امروزه یک روش پذیرفته‌شده اثبات در مسئله اصل و نسب و دعاوی مشابه است. علم ژنتیک و فن آوری‌های مربوط به مسائل تناسلی اکنون به برخی سوالات مربوط به حقایقی که استدلال‌ها و استنتاج‌های معمول دیگر چندان در آنها قابل قبول نیستند، پاسخ می‌دهد. به نظر می‌رسد قرن بیست و یکم از تغییرات و تحولات اساسی در فهم ما از رفتار بشری با استفاده بیشتر از علوم زیست‌شناسی نسبت به علوم اجتماعی خبر می‌دهد.

به طور طبیعی، قوانین مربوط به رفتار بشری، قصد دارد راه‌حل‌های چشمگیرتری نسبت به قبل

برای اختلافات و تضادهای موجود با زیست‌شناسی و فن‌آوری زیستی ارائه دهد.

حوزه‌های حقوقی و پزشکی بسیار زیادی وجود دارند که می‌توان برای وارد کردن در برنامه درسی این دوره پیشنهاد نمود. کفایت می‌کند اگر بگوییم که یک نهاد آموزشی در حال پیشرفت برنامه خود را باز نگه می‌دارد و به طور مداوم مطالب و روش‌های آموزشی خود را با در نظر گرفتن آموزش آنچه فرد علمی دارای هوش قضایی نامیده می‌شود، ارتقا می‌بخشد.

۶-۷-۱۳. (۵) اصول اخلاق قضایی و پاسخ‌گویی

تنها دو دوره کوتاه هر کدام دو واحدی برای این درونمایه در برنامه آموزشی پیشنهاد می‌شود. با توجه به این حقیقت که اعتراضات علیه خود قضاوت رو به افزایش است و استانداردهای پاسخگویی رو به تضعیف است، بر قضاوت قضائیه واجب است تلاش صادقانه‌ای برای سازماندهی شرایطی و سر سامان دادن اوضاع انجام دهد. دادگاه‌های بدوی نهادی هستند که همواره با عامه مردم در تماس هستند و عدالت را نسبت به اکثر طرف‌های دعوا اعمال می‌نمایند. به این ترتیب، عملکرد قضاوت در دادگاه‌های تالی به طور مداوم در معرض سنجش و بررسی عموم قرار می‌گیرد. از این رو بسیار ضروری و لازم است که قضاوت محاکم در روش‌های خود هرچه بیشتر کارکشته و با تجربه عمل نمایند و در روابط و رفتار خود شفاف و روشن باشند. مجموعه قوانین اخلاقی تنها مقررات خدمات‌دهی قضاوت یا مقررات مربوط به مصونیت نیست، بلکه اهدافی که قضاوت باید آنها را چه فردی و چه جمعی در سر داشته باشند تا حمایت عمومی و اقتدار قضایی را در اختیار داشته باشند نیز در بر می‌گیرد.

روش تحقیق انضباط قضایی و اصلاح قضاوت خطا کار باید منصفانه و برای تمام اعضای قوه قضائیه شناخته شده و مشخص باشد. به منظور حفظ ارزش نهایی استقلال قوه قضائیه و احساس نیاز به حفظ حقوق مشروع و مصونیت قضاوت، دوره طراحی شده نه تنها باید به آموزش و القای اصول

اخلاقیات قضایی فکر کند بلکه باید حس رضایت از قضاوت که هر متخصصی به طور عادی باید این رضایت را داشته باشد نیز افزایش دهد.

نظرات بر دادگاه‌های تالی یک وظیفه خطیر است که امروزه آنگونه که باید و شاید مورد توجه قرار نمی‌گیرد. لازم نیست نظرات حتما شخصی باشد و در کار قضایی وقفه ایجاد نماید و زمان و منابع زیادی را هدر دهد. این امکان وجود دارد که از طریق استانداردهای مناسب، کار دوره‌ای، اقدام‌های حسابرسی، بررسی‌های غیرمنتظره، جلسات گاه به گاه و پیگیری‌های دوستانه، بهره‌وری و کارآمدی

بیشتری از سوی تک‌تک مقامات قضایی کسب نمود. مهم است که هنگام ورود به خدمت و به طور دوره‌ای و متناوب بعد از آن، قضاوت آموزش‌هایی در خصوص سیستم‌ها و مراحل پاسخگویی دریافت نمایند. به این ترتیب در توسعه حرفه‌ای خود به صورت کاتالیزور و شتاب‌دهنده عمل خواهند نمود. ممکن است دستیابی به پاسخ‌گویی از طریق روش‌های مرسوم و متداول نشان دادن ناراضی یا اشاره به مرجع ایجادکننده مشکل امکان‌پذیر نباشد. این مسئله که مکانیسم‌های داخلی تادیب و مجازات در قوه قضائیه قوی هستند بسیار پراهمیت است. عدالت مبتنی بر سن و طبقه اجتماعی می‌تواند کمکی به شمار آید اما در شرایط کنونی فقط به میزان اندکی موثر خواهد بود. پیشگیری بهتر از درمان است و تحقق این مسئله امکان‌پذیر خواهد بود اگر همواره در مرکز کنفرانس‌های قضایی قرار گیرد و تلاش‌های عمومی برای اصلاح و تادیب آغاز گردد.

۶-۷-۱۳. (۶) مسائل گزینشی در جامعه و نقش قوه قضائیه:

این دوره یک دوره کلیات است که می‌باید به جمع‌بندی کارآموزی یک ساله ارتباط نقش قضایی با مسائل بزرگ‌تر در جامعه کمک کند. اگرچه دادگاه‌ها فقط به دعاوی که نزد آنها برده می‌شود مربوط می‌شوند، قضاوت به عنوان نگهدارنده وجدان در جامعه و مسئول برقراری عدالت و حکومت قانون، باید یک نگاه هماهنگ و جامع به وقایع داشته باشد که در صدد ایجاد تغییر ارزش‌ها و اقدامات تثبیت شده و رایج هستند. البته آنها بارها و بارها به شکل‌ها و صورت‌های مختلف برمی‌گردند در حالی که

جامعه حقوقی را به پاسخگویی با ابزار جدید و راهبردهای تازه وادار نمایند. این حوزه تاریک و گمنام علم حقوق است که در آن سیاست و حقوق به طور تفکیک‌ناپذیری ادغام شده‌اند و جریان قضایی را برای ارائه راه‌حل مورد سوال قرار می‌دهند. دادگاه‌ها نمی‌توانند اصلاحات را منکر شوند، وقتی که بی‌عدالتی و نقض حقوق وجود دارد. جبران خسارت برای نقض حقوق ابتدایی نمونه‌ای از چنین پاسخ‌های قضایی است. علی‌رغم این حقیقت که در قانون اساسی و سایر قوانین کتبا نیامده است. تاریخچه حقوق عرفی یک مثال روشن از ابتکار عمل‌های قضایی در ارتقای توسعه‌های حقوقی است.

انتظارات نسبت به استفاده خلاقانه و فعال از حقوق در دادگاه‌های بدوی از شورای شهر، راتلم در مقابل وارد هیچ‌اند مشخص می‌شود. دادگاه‌ها صلح طبق بخش ۱۳۳ آیین دادرسی کیفری به اختیارات متوسل شد و راهنمایی‌ها و دستورالعمل‌هایی در اختیار شهرداری گذاشت که نه تنها تایید شدند بلکه از سوی دیوان‌عالی کشور مورد تحسین قرار

گرفتند. دادگاه اضافه نمود که جریان قضایی نباید به حکمیت و داوری محدود شود بلکه باید به اقدامات مثبت همگام و سازگار گردد تا اصلاحات را کارآمد و موثرتر سازد. ارانغ عدالت اجتماعی تنها وظیفه دیوان‌های عالی کشور نیست هرچند که آنها اختیارات وسیعی در این خصوص دارند. دادگاه‌های تالی نیز می‌توانند اقدامات بسیاری در این زمینه انجام دهند. اگر آگاه، تجهیز و تشویق شوند. این دوره باید فن‌آوری را در اختیار آنها قرار دهد و چگونگی استفاده مناسب از جریان قضایی خارج از قضاوت خشک و مطلق را به آنها آموزش دهد. قوانین دادرسی نیز اختیارات چنین اقداماتی را به آنها داده است. تضمین خودآگاهی دیگر مسئولیت مدنی در خصوص مراجع شهرداری از طریق یادآوری اقدامات قانونی به آنها یکی از کارهایی است که دادگاه‌های تالی به خوبی از عهده آن برخوردارند. فصل چهاردهم قانون جزایی هند به جرایم مربوط به سلامت عمومی می‌پردازد. آنچه اغلب در دادگاه‌ها به عنوان پرونده‌های مزاحم ظاهر می‌شود، همواره مشکلات اجتماعی افراد به ویژه افسار ضعیف و محروم می‌باشد. اینجاست که دوره آشناسازی باید کارآموزی را به سمت و سوی چگونگی استفاده خلاقانه و مسئولانه از اختیار و قدرت قضایی در جهت ایجاد راه‌حل‌های مورد نظر سوق دهد.

ایده ایجاد دوره‌ای به شکل فوق همانا قادر ساختن کارآموزان قضایی به بازنگری تاریخچه قضایی در توسعه‌های حقوقی و اجتماعی است. این ایده مقاصدی را در آموزش اذهان قضایی دنبال می‌کند. شناخت نقش‌های مثبت و منفی که دادگاه‌ها در گذشته در سرنوشت افراد بشر داشته‌اند، یکی از این مقاصد است. ایجاد حس غرور در تعلق داشتن به حرفه‌ای که در هدایت و تعدیل تحولات در جهت منافع عامه نقش اساسی دارد از دیگر مقاصد این ایده است.

این ایده می‌تواند ضمن پرداختن به مسائل مهم و بزرگ توسعه و زندگی، محدودیت‌های قانونی و مفهوم نیاز به احتیاط و خویش‌داری در حرفه قضا را نیز به قضاوت جوان آموزش دهد.

این دوره بنا به طبیعت خود تنها به عنوان سمینار می‌تواند آموزش داده شود و موضوع تحقیق و دفاعیه بر انتخاب خود کارآموزان خواهد بود. علاوه بر استفاده از روش‌های تحقیق تجربی، کارآموز تلاش می‌کند در حالی که محدودیت‌ها جریانات قضایی و حقوقی را در ذهن دارد دست به ابداع راه‌حل‌هایی بزند. ممکن است کارآموز مجبور باشد تصمیمات اخلاقی اتخاذ نماید و در نوشتن گزارش‌ها مفروضات ارزشی را در نظر بگیرد که میزان خویش‌داری و میان‌دوری که او طی آموزش فراگرفته است را منعکس سازد. کارآموز در دفاع از نظریات خواهد آموخت که به نظرات سایرین احترام گذارد، حتی هنگام منتقد بودن احساس مسئولیت نماید و چگونه درستکاری و صداقت عقلانی را ایجاد نماید.

برگه تحقیق و دفاعیه اسباب مفیدی برای مربی برای سنجش میزان فراگیری کارآموز به شمار می‌آید و می‌تواند با استفاده از نتیجه این برگه و با توجه به

اگرچه دادگاه‌ها فقط به دعاوی که نزد آنها برده می‌شود مربوط می‌شوند، قضاوت به عنوان نگهدارنده وجدان در جامعه و مسئول برقراری عدالت و حکومت قانون، باید یک نگاه هماهنگ و جامع به وقایع داشته باشد که در صدد ایجاد تغییر ارزش‌ها و اقدامات تثبیت شده و رایج هستند

نقاط ضعف و قوت کارآموز، وی را هم به عنوان یک شخص و هم به عنوان قاضی آموزش دهد. تحقیقات خوب کارآموزان را می‌توان پس از آماده‌سازی منتشر نمود. این امر قضات را ترغیب خواهد نمود خلاقانه فکر کنند و در حرفه خود مسئولانه عمل نمایند. احترام قائل شدن برای دانش و پژوهش و ایجاد انگیزه نسبت به فراگیری و یادگیری به فراموشی سپردن مداوم آنچه باید در زندگی فراموش بشود باید بخشی از وجود یک قاضی دارای صلاحیت و با وجدان باشد.

سیمینار باید نقطه شروع برنامه آموزش عالی غیردانشگاهی هر قاضی فارغ‌التحصیل از آکادمی‌های قضایی باشد.

۷-۱۳- برنامه‌های درسی، طرح‌های آموزشی و اطلاعات و مواد درسی:

برای مربی جذاب است که یک برنامه درسی مشروح برای هر چهارده دوره برنامه آموزشی آشنایی تهیه نماید و کسانی که آموزش آن موضوعات را در آکادمی‌ها بر عهده دارند، بدون استثنا مکلف به رعایت برنامه نماید. این همان چیزی است که دقیقاً امروزه در تمام مراکز آموزش عالی اتفاق می‌افتد. نتیجه این کار عدم دخالت و بی‌اعتنایی از سوی مربیان آموزش‌دهنده است که ممکن است از ایده‌های متفاوت و بالاتری نسبت به آنچه تجویز شده است، برخوردار باشند. این امر مانع از خلاقیت و نوآوری خواهد شد و رشد توسعه برنامه آموزشی را متوقف می‌کند و موارد تاریخ گذشته را حفظ می‌نماید. مربی خوب و جسور باید آزادی طراحی برنامه آموزشی مربوط به موضوعی که آموزش می‌دهد را داشته باشد و مطالب مورد استفاده برای آموزش و فراگیری را انتخاب نماید و آموزش را از طریق روش‌هایی که مناسب به نظر می‌رسند انجام دهد. اهداف وسیع مربوط به برنامه آموزشی و موضوعاتی که باید در آن گنجانده شوند باید کافی باشند تا نتایج مورد انتظار از امر آموزش را به مربی ارائه دهند. به طور مشابه اهداف روشنی که برای هر موضوع مشخص شده‌اند باید مسئولیت‌های مربی را نسبت به موضوعات موجود در طرح کلی برای وی بیان نمایند. البته لازم است مربی با سایر افرادی که بخش‌های دیگری از برنامه آموزشی را آموزش می‌دهند ارتباط برقرار نماید تا همکاری و یکپارچگی ایجاد شود. او باید طرح دوره خود، طراحی‌های آموزشی و مطلب درسی را برای بررسی منتقدانه اعضای هیئت علمی و سایر متخصصان در اختیار خود بگیرد. هنگامی که چنین اقدامی انجام پذیرد، باید به او فرصت داده شود به بهترین شکل از توانایی خود برای انجام اهداف دوره در برنامه آموزشی استفاده نماید.

برنامه‌های درسی از پیش آماده شده‌ای برای تمام دوره‌ها در نوشتجات تهیه شده به وسیله آکادمی‌های آموزش قضایی سرتاسر جهان وجود دارد. این برنامه‌ها ممکن است مورد مشورت قرار گیرند اما کورکورانه کپی نخواهند شد. تمام مربیان ممکن است مرتکب اشتباهاتی شوند، بهتر است آنها خود، خود را اصلاح نمایند تا اینکه با ارائه برنامه درسی

از پیش آماده شده‌ای که به وسیله فرد دیگری از خارج سیستم آموزش و بدون حضور وی طراحی شده است از ریسک کردن و جسارت و جرئت انجام چنین گام ضروری به وسیله مربیان جلوگیری شود. به این ترتیب از مربیان انتظار می‌رود که خود در پرتو مقاصد و حوزه‌های توضیح داده شده در پاراگراف‌های نخستین این بخش، برنامه درسی خودشان را طراحی نمایند.

اقدام دیگری که باید در آکادمی نهادینه شود تهیه یک برنامه آموزشی در آغاز هر دوره در هر سال برای تمام موضوعات به وسیله تمام مربیان است. طرح آموزشی باید شامل (الف) مقدمه موضوع و اهمیت آن (ب) مقاصد دقیقی که باید با مطالعه موضوع در برنامه کلی آموزش از بعد مهارت و علوم به دست آید (ج)

محتوای موضوعی که باید مورد مطالعه قرار گیرد و به صورت واحدها و بخش‌های مشخصی سازمان‌دهی شده است و برای هر بخش مطالب درسی ضروری و توصیه‌شده‌ای قرار داده شده است (د) مدت زمان مناسب برای هر بخش (ه) روش آموزش و سنجش برنامه‌ریزی شده. مربی که چنین طرحی را برای کل موضوع ایجاد می‌نماید ضرورتاً باید تکالیف خود را به خوبی انجام دهد و طرح و برنامه خود را به طور واضح از قبل به کارآموزان ابلاغ نماید. مربی همچنین تعهد دارد به طرح پایبند باشد و آن را رعایت نماید. دانشجویان از قبل اطلاع دارند هر هفته چه موضوعات و مطالبی را پیش رو دارند، برای هر جلسه آماده می‌شوند و می‌توانند در پیشرفت آموزش / فراگیری مربوطه به دوره نظارت داشته باشند. این امر به سازمان‌دهی طرح مطالعه‌ای تمام کارآموزان و ارتقای مطالعه فردی برای به وجود آوردن جسارت و خلاقیت در آنان کمک خواهد کرد.

منابع و مطالب مطالعاتی یا می‌توانند در یکجا گردآوری شوند یا با راهنمایی‌های مناسب به آنها استناد شود که به این ترتیب کارآموزان به آسانی در کتابخانه به منابع و مطالب دسترسی خواهند یافت. مباحثات کلاسی بیشتر مورد توجه و تحلیل قرار خواهند گرفت. میزان و کیفیت یادگیری یا وضوح بیشتر و بالاتر خواهد بود اگر سیستم طرح آموزش به درستی تحقق یابد.

اگر هر آکادمی کشور چنین برنامه درسی را حول و حوش شش درون‌مایه اصلی مشخص شده برای دوره آشناسازی ایجاد می‌نماید، آکادمی ملی قضایی برای ملاحظه مربیان سال‌های بعد آن را تطبیق می‌داد و اصلاح می‌نمود.

۸-۷-۱۳- آموزش عملی از طریق کارآموزی میدانی

با توجه به برنامه آموزشی که در اینجا پیشنهاد شد، چهار ماه کارآموزی هر فرد جدیدالاستخدام در خدمت قضایی را باید کارآموزی میدانی تحت نظارت تشکیل دهد. در حال حاضر هیچ‌گونه الگوی

واحدی در این خصوص وجود ندارد. باید اذعان کرد که این بخش به کارآموز تجربه می‌دهد، رفتار او را شکل می‌دهد، مهارت‌های او را منتقل می‌نماید و بیش از هر بخش کارآموزی دیگر به او اعتماد به نفس می‌بخشد، اما برای دستیابی به نتایج مورد انتظار کارآموزی علمی از طریق کارآموزی میدانی باید به صورت فرد به فرد و دقیق فراهم آید و تحت نظارت مبتکرانه‌ای تحقق یابد.

این امر مستلزم کار نظارتی و سازمانی فوق‌العاده است و به همین دلیل خلاقیت و جسارت تمام اعضای هیئت علمی دخیل در امر کارآموزی را می‌طلبد.

از آنجا که جدول زمانی توجه به فرد و نظارت باید منظم و برنامه‌ریزی شده باشد توصیه می‌شود فقط ده کارآموز زیر نظر هر مربی باشد. مربیان ذیربط باید

با هم مباحثه داشته باشند و بخش‌های مختلف و متنوعی از کارآموزی که برای همه مشترک هستند و یا موارد خاصی را که مربوط به گروه‌های مشخصی از افراد می‌باشند، ایجاد نمایند. الگویی که در آکادمی LBS در موسسه برای آموزش پرستاران کارآموز IAS دنبال می‌شود نکات مفیدی در طراحی برنامه با استفاده از حداکثر منابع و فرصت‌های موجود برای یادگیری در اختیار می‌گذارد.

بسیار مطلوب خواهد بود که اهداف دقیق یادگیری کارآموزی میدانی در اداره پلیس، سازمان زندان‌ها، اداره بخش و قضات یا مجریان ارشد سیستم اداری مشخص باشند. لازم است آن دسته از کارکنان این سازمان‌ها که آموزش کارآموزان به آنها محول می‌شود، به صورت گزینشی انتخاب شوند زیرا آنها می‌توانند برنامه را پیش ببرند و یا خراب کنند. آنها باید طرح و اهداف مورد نظر آن را درک کنند و خواهان تقسیم مسئولیت‌ها برای امر آموزش و راهنمایی کارآموزان باشند. طرح کارآموزی میدانی دانشجویان ارشد که مدرسه ملی حقوق، بنگلور آن را پذیرفته است می‌تواند حاوی اطلاعات مهم و آموزنده در این خصوص باشد.

برگزاری کارگاه‌هایی به صورت دوره‌ای طی مدت کارآموزی میدانی به روشن شدن و حل تردیدها و شبهات، بررسی پیشرفت یادگیری، تصحیح اشتباهات - در صورت وجود - و تقویت مناسب برنامه میان‌دوره‌ای کمک خواهد نمود. همچنین این قبیل کارگاه‌ها به یکپارچه و هماهنگ نمودن تجربیات میدانی با آنچه قبلاً در کلاس به صورت تئوری فراگرفته شده است و تأمل در مورد اختلاف بین فراگیری تئوری و عملی کمک خواهد کرد. علاوه بر این، کارگاه‌ها این امکان را به کارآموزان می‌دهند از تجارب یکدیگر استفاده نمایند و احساسات خود نسبت به زندگی و حقوق را تعدیل نمایند. کارگاه‌ها و تمرینات گروهی با راهنمایی‌های محدودی از سوی اعضای هیئت علمی می‌توانند کارآموزان را به مطالعه شخصی ترغیب نمایند.

یک راهکار خوب برای توسعه موفقیت‌آمیز برنامه

برگزاری کارگاه‌هایی به صورت دوره‌ای طی مدت کارآموزی میدانی به روشن شدن و حل تردیدها و شبهات، بررسی پیشرفت یادگیری، تصحیح اشتباهات در صورت وجود و تقویت مناسب برنامه میان‌دوره‌ای کمک خواهد نمود

صورت اختیاری هستند، برگزار می‌شوند اما بیشتر این دوره‌ها و سمینارها گردهمایی‌های اجتماعی هستند و کمتر می‌توان آنها را اقدامات آموزشی جدی قلمداد نمود. در چنین شرایطی وظیفه آکادمی‌ها با توجه به مسائل امنیتی برخاسته از سلسله مراتب قضایی و فقدان زور و فشار از سوی تشکیلات قضایی، سخت و پیچیده است.

مقاصد: کوتاه‌مدت و بلندمدت

۳-۸-۱۳- تشخیص، بیان، توضیح و توجیه تحولات کوتاه‌مدت و بلندمدت که دوره‌ها قصد ایجاد آنها را دارند اولین گام در توسعه برنامه‌های آموزش عالی غیردانشگاهی می‌باشد. تقریباً تمام افراد داخل قوه قضائیه و خارج آن توافق دارند بر اینکه قضات برای کارایی بهتر و حساسیت بیشتر بر نیازها و تقاضاهای در حال تغییر به آموزش عالی غیردانشگاهی نیاز دارند. اما فقط در صورتی که نیازها و مطالبات در سطح خرد و با توجه به مسائل خاص بیان شود، می‌توان تغییر و تحول را در سطح فردی یا سطح سازمانی ایجاد نمود. این اولین و اصلی‌ترین وظیفه هر مربی است که قصد ترغیب و تشویق بدون تغییر و تحول در جهات مورد نظر خود را دارد.

چگونه فرد جهات و مسیرهای مورد نظر خود را تعیین می‌نماید؟ این وظیفه سازمان و طراحان سیاست قضایی / قانون‌گذاری است. به عنوان مثال، تسریع دادرسی‌های قضایی و کاهش تعویق‌ها و تاخیرها در سیستم قضایی یک هدف مطلوب است. این هدف را می‌توان به طرق مختلفی از جمله انجام تغییراتی در قوانین و دادرسی‌ها، تجدید ساختار نهادها، علی که افراد را به سمت و سوی ایجاد تعویق هدایت می‌کنند، آموزش تصمیم‌گیرندگان و مجریان برای پذیرش الگوهای خاص رفتاری مروج سرعت در کار به دست آورد. سه مورد اول هدف‌ها نظام‌مند، برنامه‌ریزی شده و سازمانی هستند و آخرین مورد هدف کارآموزی است.

اهداف کارآموزی به وسیله یک سری تلاش‌های مستمر در زمینه‌های مختلف به دست می‌آید. برخی از این اهداف در زمانی کوتاه قابل دستیابی هستند در حالی که برخی دیگر به طور فزاینده در حال انجام هستند و تنها در درازمدت به طور کامل به نتیجه می‌رسند. این امر به مجموعه‌ای از عوامل محیطی بستگی دارد که همه آنها به وسیله عوامل ایجاد تغییر مثلاً مربیان و مجریان قابل کنترل نیستند. به این ترتیب، هر مربی می‌باید یک روش گام به گام اتخاذ نماید تا به این وسیله موفقیت تغییر و تحولات در حال انجام از طریق کارآموزی را تضمین نماید. همان‌گونه که در جای دیگری از این گزارش توضیح داده می‌شود، هیچ‌گونه اصلاحی در قوانین و ساختارها به خودی خود نمی‌تواند اهداف مورد نظر را تأمین نماید مگر آنکه فردی که اداره‌کننده سیستم است تأکید و اهمیت خاصی برای تغییر و تحولات قائل باشد. نهایتاً اینکه در سیستم دادگستری عامل انسانی است که می‌تواند تغییر و تحولات مورد نظر را تا حد و میزان مطلوب ایجاد نماید. به همین دلیل آموزش و بازآموزی قضات به صورت مستمر

است که این نقص و کاستی هرچه سریع‌تر جبران شود، در غیر این صورت نتایج نامطلوب آن مدتی طولانی در کار مشاهده و احساس خواهد شد. با توجه به تجارب شغلی مسئولان حتی چنانچه مدت محدودی باشد، ممکن است فشرده کردن برنامه‌های درسی، شکستن دوره‌ها، اتخاذ روش‌های آموزشی آسان‌تر و عدم بهره‌گیری از کارآموزی میدانی در این برنامه‌های آشناسازی امکان‌پذیر باشد. حداقل بخشی از چنین کارآموزی ممکن است از طریق

مطالبی که در حین کار به دست آمده و سمینارهایی که گاهی در بخش‌های مختلف در خصوص اینگونه مطالب برگزار شده است، ارائه گردد. امید است، برنامه‌های درسی مناسبی تدوین شود که به توضیح اهداف خاص هر برنامه بپردازد و یک طرح آموزشی (مطالعه) که در چارچوب زمانی معقولی قابل انجام باشد، پیشنهاد نماید. گذراندن دوره‌های آشناسازی ممکن است به تدریج در چند سال آینده بسته به پیشرفتی که در انتقال آموزش مقدماتی حاصل می‌شود برای قضات درجات پایین‌تر تا کمتر از پنج سال سابقه کاری در نظر گرفته شود. امیدوار هستیم در طی دو الی پنج سال بسته به میزان نیروی کار و موجودیت منابع، تمام مسئولان در کادر دادگاه صلح (Munsiff) آموزش مقدماتی را مطابق با برنامه آموزشی جدید دریافت کرده باشند.

آموزش عالی غیردانشگاهی برای قضات:

۲-۸-۱۳- دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای مسئولان دارای سابقه کاری پنج سال یا بیشتر و قضات ارشد دادگاه‌های استان ممکن است مطابق طرح آموزش عالی غیردانشگاهی صورت گیرد. این امر دومین وظیفه مهمی است که آکادمی‌های قضایی برای اعطای صلاحیت و کیفیت به قوه قضائیه که امروزه، سخت به این دو نیازمند است، بر عهده دارند. امروزه هیچ شغل حرفه‌ای نیست که بتواند وظایف خود را به طور کامل و به بهترین نحو اجرا نماید مگر آنکه دانش و مهارت‌های اعضای آن دائماً با تلاش‌های فردی و جمعی ارتقا یابد. در زمان کنونی به دلیل انفجار دانش، متخصصان نمی‌توانند به تنهایی و به صورت انفرادی از تمام پیشرفت‌های تخصصی و حرفه‌ای اطلاع یابند. نیاز به روش‌ها و مهارت‌های چندبعدی برای ارائه خدمات با کیفیت بهتر و مواجهه با تقاضای بالا از سوی کاربران خدمات، وجود آموزش عالی غیردانشگاهی برای حقوق‌دانان و قضات را ضروری و لازم‌الاجرا نموده است. در بسیاری از کشورهای غربی گذراندن واحدهایی مشخص در چنین دوره‌هایی به صورت فواصل اداری، شرط به شمار می‌آید.

نهادهایی وجود دارند که چنین آموزشی را تحت نظارت دائمی و تخصصی ارائه می‌دهند. در هند، تاکنون چنین نهادهایی ایجاد نشده است، هرازگاهی برخی دوره‌های بازآموزی و سمینارهایی که به

کارآموزی میدانی شخصی مشورت با افراد مناسب ذی‌ربط و استفاده از پیشنهادها آنها تا جای ممکن است. ثبت نظام‌مند تجاربی که متناوباً به وسیله افراد ارشد مورد بررسی قرار گرفته‌اند راهکار خوبی برای بهبود بخشیدن و افزایش تجربه فراگیری است.

دو ماه آخر کارآموزی در آکادمی، دوره حساس و حیاتی تثبیت و تحکیم تمام آموزش‌های داده شده به کارآموز - چه در کلاس درس و چه به صورت میدانی - می‌باشد. سمینارهایی که طی این مدت

ترتیب داده می‌شوند و پروژه‌هایی که در آن زمان نوشته می‌شوند در دو ماه پایانی می‌روند که به بار بنشینند و موثر واقع شوند.

نکته آخری که در اینجا پیشنهاد می‌شود توجه به راهنمایی و نصیحت کسانی است که در آکادمی نمره لازم برای ادامه دوره آموزش بعدی را کسب ننموده‌اند. شاید با کنترل کیفیت و ارتقای استانداردها، لازم باشد یک چهارم از افراد هر گروه مجدداً آموزش ببینند.

۸-۱- آموزش ضمن خدمت و آموزش عالی غیردانشگاهی دوره‌های آشنایی:

۱-۸-۱۳- جدا از آموزش آشناسازی افراد جدیدالاستخدام، دو وظیفه دیگر آموزشی نیز بر عهده آکادمی‌های قضایی است. اولاً یک برنامه فشرده آشناسازی و متمرکزسازی باید ایجاد شود برای مسئولانی که در کادری پستی ابتدایی و متوسط مشغول به کار هستند. هدف برنامه پر نمودن شکاف‌های علمی و مهارت‌های مسئولان است آن‌گونه که در برنامه آموزشی جدید پیش‌بینی شده است. این اقدام را می‌توان از طریق برگزاری کارگاه‌های پایان هفته، استفاده از تکنیک‌های آموزش از راه دور و برگزاری دوره‌های ویژه کوتاه‌مدت که بیشتر به علوم، مهارت‌ها و رفتارها می‌پردازند، انجام داد. سواد رایانه‌ای و مهارت‌های مدیریتی را می‌توان از طریق بخش‌های مناسب موجود در این برنامه‌های آموزشی آشناسازی منطقه‌ای که به طور گزینشی بسته به نیازها و منابع محلی انتخاب و سازمان یافته شده‌اند، انتقال داد. مهم است که این دوره‌ها طی دو سال آینده و یا بیشتر در اختیار تمام افراد از تمام کادرها و دسته‌ها قرار گیرد.

دوره‌های آشناسازی باید بر اساس نیازهای عملی تنظیم شود و بنابراین همه از یک استاندارد واحد برخوردار نیستند. نهادهای آموزش قضایی باید برنامه آموزشی پیشنهاد شده جدید برای قضات دادگاه‌های صلح (Munsiff) را مورد بررسی قرار دهند و آن را با آموزشی که مسئولان کنونی هنگام انتصاب و شروع خدمت داشته‌اند، مقایسه نمایند تا به این ترتیب جهت‌گیری اصلی و محتوای دوره‌های آشناسازی را پیدا نمایند. نمونه‌هایی وجود دارد که نشان می‌دهد برخی مسئولان بدون هیچ‌گونه آموزش واقعی و قابل توجه انتصاب یافته‌اند. بسیار ضروری

امروزه هیچ شغل حرفه‌ای نیست که بتواند وظایف خود را به طور کامل و به بهترین نحو اجرا نماید مگر آنکه دانش و مهارت‌های اعضای آن دائماً با تلاش‌های فردی و جمعی ارتقا یابد

اهمیت می‌یابد. شناخت این حقیقت اساسی است که می‌تواند سرمایه‌گذاری و تلاش در جهت آموزش عالی غیردانشگاهی کارکنان قضایی را توجیه نماید.

سنجش نیازهای فراگیران:

اگر رفع تاخیرها و تعویق‌ها هدف است و ایجاد تغییر و تحولات رفتاری و فکری در مقامات قضایی برای دستیابی به همان هدف ضروری است، مربی باید تشخیص دهد چرا قضات به این شکل رفتار می‌کنند و چگونه می‌توان این عمل را انجام داد. این همان چیزی است که سنجش نیازهای فراگیران نامیده می‌شود. چه اطلاعات و چه نوع مهارت‌هایی می‌توانند به فراگیران کمک کنند در زمانی که در اختیار دارند و با استفاده از منابع موجود امکان فراگیری بیشتری داشته باشند؟ سنجش نیازها همواره باید اولین قدم در هر طرح آموزشی باشد. در بیشتر برنامه‌های کارآموزی، سنجش نیازها ترکیبی از دو عامل می‌باشد (الف) انتظارات فراگیر از آموزش (ب) فرضیات مربی در خصوص آنچه فراگیر باید از کارآموزی به دست آورد.

چندین راه وجود دارد که در آنها می‌توان برای دریافت تصویری روشن از نیازهای فراگیر به دو عامل فوق پرداخت. تجربه شخصی خود مربی به همراه اقدام‌های مشابه می‌تواند به تشخیص برخی نیازهای واقعی و شناخته شده کمک نماید. مکالمات غیررسمی با گروه فراگیران یا بررسی پاسخ‌نامه‌ها و یا مصاحبه با فراگیران قبل از برگزاری دوره، راهکار مناسبی برای گردآوری یا تحقیق در مورد نیازهای فراگیران است. مربی می‌تواند از نصایح و اطلاعات متخصصان داخلی قوه قضائیه یا خارج از آن استفاده نماید. اینگونه اطلاعات می‌توانند منبع بزرگی برای شناسایی نیاز فراگیران باشند. ارزیابی‌های برنامه‌های آموزشی گذشته نیز می‌توانند برای این منظور مفید باشند. البته، سیاست‌های قضایی و اهداف سازمانی که کنفرانس‌های روسای دادگستری‌ها یا همایش مقام‌های قضایی یا پیشنهادهایی که کمیسیون حقوقی ممکن است اظهار نموده باشند، می‌تواند ایده‌هایی در خصوص انتظارات فراگیران (قضات) از سیستم ارائه دهد.

توسعه مقاصد فراگیری:

۸-۱۳-۴- پس از آنکه فراگیران به سلاح اطلاعاتی مجهز شدند، اولین گامی که مربی باید بردارد نوشتن چیزهایی است که انتظار دارد فراگیر از کارآموزی، آنها را کسب نماید. مربی حین نوشتن مقاصد آموزش باید مشخص نماید که فراگیر چه اطلاعاتی باید دریافت نماید، چه اعمال یا رفتارهایی را باید ترک نماید و غیره. اگرچه تامین مقاصد آموزشی برای تمام سیستم‌های آموزشی ضروری است، در مورد بزرگسالانی که از طرح آموزش عالی غیردانشگاهی استفاده می‌نمایند، این امر در صورتی یک گام ضروری قلمداد می‌شود که کارآموزی تأثیری برای آنها داشته باشد.

متأسفانه برخی از دوره‌های کارآموزی که از این راهکار استفاده می‌نمایند اهداف سیستم را با مقاصد

فراگیری اشتباه می‌گیرند. منظور از اهدافی که سیستم قضایی باید در صدد برآورده کردن آنها باشد همان مقاصد فراگیری نیست.

به این ترتیب، صرف بیان اینکه این دوره در صدد ارتقای مهارت‌ها است، مقاصد فراگیری نمی‌تواند باشد. آنها بیشتر در مورد طبیعت اهداف هستند تا اهداف خاصی که در یک دوره آموزش عالی غیردانشگاهی سه الی پنج روزه مورد نظر است. همچنین صرف بیان اینکه دوره بر «توجه به جنسیت» یا «اقدامات مربوط به صدور حکم» و غیره نظر دارد مقاصد آموزشی را نشان نمی‌دهد. مقاصد فراگیری، عکس‌العمل‌ها و پاسخ‌هایی هستند که مربی از فراگیران انتظار دارد. این عکس‌العمل‌ها می‌توانند از انواع مختلف و در سطوح مختلف باشند که همه آنها در مفهوم «مقاصد» شرح داده می‌شوند. به عنوان مثال اگر ارائه اطلاعات، یکی از مقاصد دوره است، باید مشخص شود آیا این ارائه اطلاعات به منظور گسترش علوم در زمینه‌هایی خاص، افزایش فهم و درک از وظایفی مشخص، تضمین به یادسپاری و یا مسائلی دیگر است.

این طرح باید اهمیت اطلاعات منتقل شده برای فراگیر را توضیح دهد و با اشاره به سطح شناختی که از آموزش انتظار دارد این اطلاعات را به وی ابلاغ نماید. خواندن روزنامه نیز اطلاعاتی در اختیار می‌گذارد اما ما به ندرت تمام آنچه را که می‌خوانیم در خاطر نگه می‌داریم. در آموزش بزرگسالان، اطلاعاتی که برای فهم و درک مورد نظر است باید سازمان یافته شود به گونه‌ای که امکان یادسپاری و یادآوری مکرر وجود داشته باشد. بنابراین وقتی که ارائه اطلاعات یکی از مقاصد باشد، نیاز به تصریح و قید سطح شناخت فراگیری در توضیح مقاصد وجود دارد.

۸-۱۳-۵- به طور مشابه، نوع دیگری از مقاصد فراگیری، تغییر نگرش‌ها و افکار است که در سطح عاطفی و انفعالی عمل می‌کند. این بخش از کارآموزی خطیر و دشوار است. نگرش حالت و وضعیت ذهن است که گرایش ارزشی و درجه مسئولیت و تعهد فراگیر را نشان می‌دهد. در آموزش بزرگسالان تکنیک‌هایی وجود دارد که بر این ابعاد شخصیتی فراگیر تأثیر می‌گذارد. بسته به مقاصد فراگیری، این روش‌ها ممکن است در تعلیم و تربیت و ایجاد انگیزه مورد استفاده قرار گیرند. به عنوان مقاصد کارآموزی برنامه‌ریزی شده این تکنیک‌ها باید مشخص شوند و توضیح داده شوند.

۸-۱۳-۶- سومین نوع از مقاصد فراگیری مربوط به رفتار است. هر نوع برنامه کارآموزی نهایتاً به منظور ایجاد تغییرات رفتاری است و برای دستیابی به این مقصود مربی باید کارآموزان خود را بشناسد، محیطی را که کارآموزان در آن کار می‌کنند را درک نماید و برنامه‌ها را به گونه‌ای ایجاد نماید که با استفاده از عوامل احساسی و محیطی، عملکرد کارآموزان را تقویت نماید. مقاصد باید برای فراگیر روشن نمایند

چه تغییرات رفتاری را در پایان آموزش از او انتظار دارند. تصریح مقاصد فراگیری باید به طور روشن و دقیق نوشته شود به این ترتیب فراگیر آنچه را که ارائه می‌گردد و هدف و آنچه مورد نظر است را می‌فهمد، این امر همچنین به ارزیابی پیشرفت فراگیری و انتخاب کارآموزی مطابق با آن کمک می‌کند.

توصیه می‌شود که در مقاصد، مربی از واژه‌هایی مانند «فهمیدن» و «دانستن» که برای تحقیق و ارزیابی عباراتی دشوار هستند، استفاده نکند. از سوی دیگر، اگر مقاصد بیان نموده باشد «در نتیجه فراگیری این بخش دوره، فراگیر می‌تواند استماع حکم (تصدیق صحت و سقم، تجدیدنظر، مذاکره، میانجی‌گری، تجزیه و تحلیل، فهرست‌برداری، حل و فصل، استنباط، اثبات، اتخاذ تصمیم ...) را در قالب پارامترهای قانونی انجام دهد». سنجش آموزش و فراگیری و توسعه راهبردهای آموزشی امکان‌پذیر خواهد بود.

۸-۱۳-۷- کالج ملی قضایی آمریکا یک دستورالعمل عملی و مفید برای ارائه موثر راهبردها در جهت آموزش فراگیران قضایی بیان نمود. این دستورالعمل مختصر و چکیده‌ای است عالی از گام‌های مقدماتی که مربی می‌باید به منظور به حداکثر رساندن فایده و تأثیر برنامه‌های آموزشی انجام دهد. در نگارش این فصل از گزارش، مشاوره با انتشارات رنو ناوارا موثر و مفید بوده است و در اینجا مورد سپاس و قدردانی قرار می‌گیرد.

انتشارات مذکور به منظور کمک به توسعه مقاصد فراگیری فهرست ذیل را ارائه می‌دهد:

(الف) آیا مقاصد با نیازهای فراگیر مرتبط هستند؟
(ب) آیا مقاصد با تخصص آموزش‌دهنده یا آموزش‌دهندگان که در موسسه هستند، منطبق است؟

(ج) آیا مقاصد به صورت واژه‌های رفتاری بیان می‌شود؟ یعنی با واژه‌هایی که نشانگر چیزهایی است که فراگیر باید بتواند در پایان کارآموزی یا در پایان بخش‌های آموزشی خاص دوره انجام دهد؟

(د) آیا مقاصد روشن، بدون ابهام و به زبان قابل درک نوشته شده‌اند به گونه‌ای که فراگیر، با هر پیش‌زمینه‌ای، هر چیزی را با همان مفهوم درک نماید؟

(ه) آیا مقاصد (کلا یا عمدتاً) با توجه به منابع موجود و سرویس‌های پشتیبانی، مدت دوره،

اندازه گروه و غیره قابل دستیابی هستند؟
(و) آیا مقاصد به گونه‌ای بیان شده‌اند که ارزیابی نتایج فراگیری را ممکن سازند؟

به نظر می‌رسد هر کجا آموزش‌دهندگان در آکادمی‌ها فعالیت مقدماتی زیادی در توسعه برنامه‌های خود بر عهده گیرند، آن امر به ایجاد تفاوت در کیفیت آموزشی در حال ارائه و تأثیر احتمالی حاصل شده در ابعاد مقاصد آموزشی محدود می‌شود.

* واحد ترجمه دفتر کل برنامه‌ریزی و تدوین متون آموزشی قوه قضائیه

مکالمات غیررسمی با گروه فراگیران با بررسی پاسخ‌نامه‌ها و یا مصاحبه با فراگیران قبل از برگزاری دوره، راهکار مناسبی برای گردآوری یا تحقیق در مورد نیازهای فراگیران است