



## وضعیت آموزش قضایی در هند

حقوق :: نشریه قضاوت :: مرداد و شهریور ۱۳۸۹ - شماره ۶۵

صفحات : از ۵۵ تا ۶۱

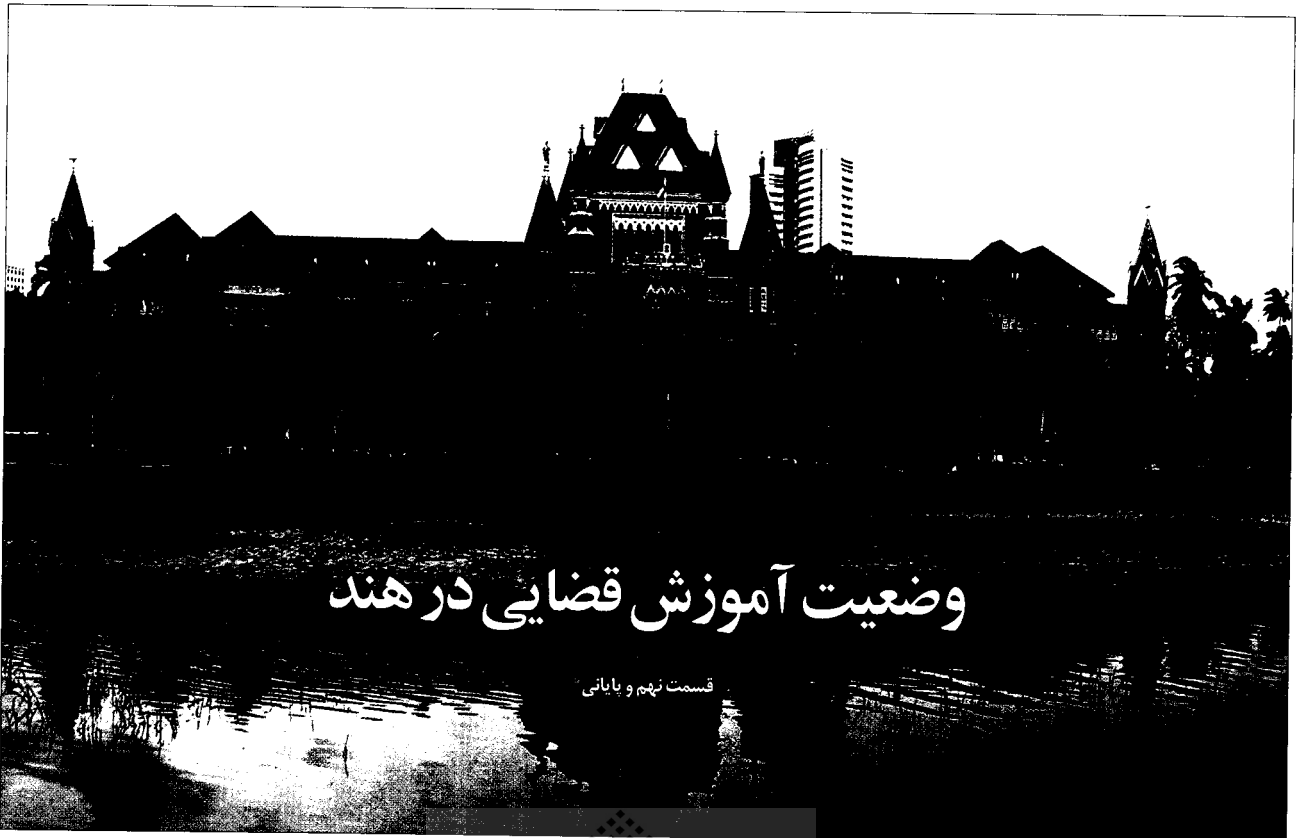
آدرس ثابت : <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/796651>

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.



- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- وضعیت آموزش قضایی در هند (۱)
- وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- خارجی: وضعیت آموزش قضایی در هند
- وضعیت آموزش قضایی در هند - قسمت هشتم
- وضعیت آموزش قضایی در هند - قسمت هفتم
- وضعیت حقوقی اشاعه عوض در انتقال ارادی مال مشاع در آرای قضایی
- واکاوی وضعیت موجود آموزش نیکوکاری در مدارس ابتدایی (مطالعه پدیدارنگارانه)



## وضعیت آموزش قضایی در هند

قسمت نهم و یابانی

دادگاه کلکته

متمرکز بسیار کمک نماید. زمان و اوقاتی که روش‌های فراگیری تبادل در آن به کار برده می‌شود نیز به عوامل موثر در به حد اکثر رساندن سرعت و فرصت‌های فراگیری افزوده می‌شود. این مسائل جزئیات کوچک قلمداد می‌شوند و اغلب در دوره متداول و معمول شغلی به کار برده می‌شوند. اما تجربه می‌گوید که توجه بیشتر و آمادگی مفصل و مشروح در تمام این ابعاد به فراگیری بهتر و موفقیت بیشتر در آموزش کمک می‌کند.

### روش‌ها در دوره‌های بازآموزی:

۸-۱۳-۹ روشی که معمولاً در بیشتر دوره‌های بازآموزی به کار برده می‌شود روش مباحثه و سخنرانی توأم است. ارائه سخنرانی بدون شک مفید و موثر خواهد بود مشروط به آنکه سخنران با آمادگی کافی حاضر گردد و به خوبی نتیجه نهایی را که می‌باید در پایان جلسه حاصل شود، بداند. هیچ‌گونه آموزشی حتی در یک جلسه نمی‌تواند تنها با سخنرانی انجام پذیرد. ارائه سخنرانی مستمر و زیاد نتیجه و حاصل فراگیری را به شدت محدود می‌کند. هیچ روشی برای سنجش میزان فراگیری فراگیر در روش سخنرانی پیوسته وجود ندارد. به بیان دقیق‌تر، مشارکت حضار از طریق پرسش و پاسخ است که برانگیخته می‌شود. اگر سخنرانی به همراه وسایل و ابزار دیداری از قبیل جدول، اسلاید و... انجام پذیرد، تاثیر آن بسیار بیشتر خواهد بود زیرا افکار و توجهات متمرکز خواهد شد و پیگیری سخنرانی از سوی حضار بیشتر خواهد بود. برخی اوقات در بعضی فعالیت‌های کلاسی که از کارآموزان درخواست می‌شود در مسائل و موضوعات ترفعی جانب‌داری نمایند نوعی تشریک‌مساعدی و شور و اشتیاق در کارآموزان ایجاد می‌شود. برخی اوقات توزیع ورقه و قطع سخنرانی

\* استیناف‌های مدنی  
 \* استیناف‌های کیفری  
 ۴- هنر انشای رای در یک پژوهش خواهی  
 ۵- به روزسازی دانش رویه قضایی  
 ۶- محاکمات جلسات:  
 الف) درک ادله و شواهد  
 ب) مفروضات قانونی  
 \* محاکمات و مسائل مربوط به تجاوز به عنف در عدالت یکسان  
 \* پرونده‌های مربوط به از بین رفتن جهیزیه  
 \* پرونده‌های مطابق با قانون پیشگیری فساد  
 ۷- قانون مربوط به تخلف از علامت تجارتنی - حق طبع - تصویب اقدامات، غیره.  
 ۸- تکنیک در خصوص رفع اختلاف در دعوی مربوط به ازدواج در دادگاه‌های خانواده  
 ۹- عدالت مربوط به جنسیت  
 الف) تساوی زنان و قوانین  
 ب) اقامه دعوا در خشونت خانگی  
 ج) تبعیض و ایذای زنان در محیط کار  
 د) تساوی در کانون وکلا و در دادگاه‌ها  
 در برنامه آموزشی پیشنهاد شده برای آموزش آشناسازی، برای هر موضوع واحدهای درسی مشخصی در نظر گرفته می‌شود که بیانگر زمان، منابع و اهمیت هر دوره می‌باشد. به طور مشابه در مورد یک موضوع ممکن است واحدها به بخش‌های مختلفی محول شود تا زمان و توجهی که لازم است در کارآموزی به آن واحد داده شود، مشخص شود. این امر به نیازها و مقاصد دوره ذی‌ربط بستگی دارد. ساختاری که موضوعات در آن تدارک دیده می‌شوند و سبک و روشی که مسائل در آن تنظیم می‌شوند می‌تواند در تسهیل مباحثه به صورت

### آماده‌سازی محتوا و ساختار دوره:

۸-۱۳-۸ در آموزش عالی غیردانشگاهی، به طور کلی، برنامه آموزشی کارآموزی آشناسازی نادیده گرفته می‌شود. اما ارائه محتوا و ساختار دوره‌های واحد برای این نوع آموزش امکان‌پذیر نیست. برای قضات مدنی ترفیع یافته (ارشد) و قضات شهرستان‌ها و دادرسان علی‌البدل دادگاه کیفری، موضوعاتی که به دادگستری و اجرای عدالت هر روزه و روزمره آنها مربوط است، باید مشخص شود. ممکن است گفته شود که پوشش دادن تمام موضوعات به طور یکسان در کارآموزی آموزش عالی غیردانشگاهی همیشه لازم نیست. بعضی موضوعات ممکن است زمان و توجه بیشتری نیاز داشته باشند در حالی که در مورد برخی موضوعات دیگر ممکن است مطالعه شخصی و مرور مختصری کافی باشد. آنچه مهم است ایجاد قابلیت انعطاف و تغییر در زمان و پوشش دادن موضوعات و دادن اولویت به موضوعاتی است که با نیازهای مسئولان شرکت‌کننده در دوره خاص تناسب دارد. این دوره باید از سوی آکادمی مربوطه انتخاب شود اما ما به موضوعاتی مانند موضوعات ذیل نیز می‌توانیم به طور کلی اشاراتی داشته باشیم.

۱- قانون مربوط به تملک زمین

الف) دامنه تحقیق

\* ارزیابی و اعتباری

\* عنوان

ب) اصول حاکم بر تعیین خسارت

۲- اصولی که باید در تعیین خسارت در دعوی مربوط به وقوع حادثه با وسیله نقلیه موتوری و مسئولیت بیمه‌گر - در میزان جنین مسئولیتی پیگیری شود.

۳- اختیارات دادگاه استیناف (پژوهش خواهی)

غیردانشگاهی تقریباً دشوارتر از دوره‌های دیگر است و علت این هم ماهیت مشارکت و دامنه مسائلی است که انتظار می‌رود به آنها پرداخته شود. با این وجود، دوره‌های آموزش عالی غیردانشگاهی تنها راهکار برای تجهیز قوه قضائیه نسبت به پاسخ به نیازهای مربوط به عدالت و قانونی نمودن مطالبات عمومی است. آکادمی‌های قضایی تا حدی که بتوانند این هدف را به انجام رسانند، از حمایت عمومی و همگانی برخوردار خواهند شد.

### ۱۱-۸-۱۳- تدارک طرح‌های آموزشی: نمونه‌ای در مورد عدالت جنسیتی

#### - عدالت جنسیتی و رسیدگی‌های دادگاه:

یکی از مسائلی که در مورد آن آموزش عالی غیردانشگاهی برای تمام قضات در تمام سطوح توصیه می‌شود مساله «تعصبات و سوگیری‌های جنسیتی در دادگاه‌ها» است. برای طراحی مجموعه‌ای از برنامه‌های آموزشی در این خصوص، ما باید (الف) نیازهای واقعی کارآموزی در این مورد را بدانیم. (ب) بدانیم کارآموزی چه می‌تواند و چه باید به دست آورد (قصد) (ج) طرح و ساختار کارآموزی را بدانیم (د) از روش‌های و مطالب و اطلاعات کارآموزی اطلاع داشته باشیم (ه) و ارزیابی و سنجش کارآموزی را بدانیم تا بتوانیم نسبت به فراگیری، بازتاب و واکنش نشان دهیم.

می‌توان در دوره‌هایی با دامنه یک روزه‌الی یک ماهه به یک موضوع پرداخت. مثلاً موضوعی مانند موضوع فوق در کارآموزی ضمن خدمت یک پایان هفته، در حدود دو روز و نیم، یعنی از بعدازظهر جمعه تا غروب یکشنبه را به خود اختصاص می‌دهد. ممکن است دادگاه عالی قضات یک ایالت مفروض را حمایت کند که در دوره بازآموزی به مدت دو روز و نیم شرکت نمایند. مثلاً تصور کنید بیست و پنج قاضی از یک کادر شش تا هشت هفته قبل از شروع دوره معرفی می‌شوند. سوال این است که شما به عنوان یک مربی در زمان موجود چه فعالیت‌ها و اقداماتی را برای دستیابی به تحول و تغییر در تبعیض جنسیتی در دادگاه‌ها و محاکم پیشنهاد می‌کنید؟ برای طراحی یک برنامه مناسب چه گام‌هایی برخواهید داشت؟

۱۲ - ۸ - ۱۳ - به عنوان مثال طرح ذیل را در نظر بگیرید. با هدف ارتقای این طرح به نقد آن بپردازید و مجدداً آن را با در نظر گرفتن هدف خود طراحی نمایید

#### عنوان دوره بازآموزی

کارگاه آموزش عالی غیردانشگاهی در خصوص «تعقیب و سوگیری جنسیتی در دادگاه‌ها»

#### شرکت‌کنندگان:

قضات دادگاه‌های شهرستان و... که از دادگاه عالی معرفی شده‌اند - در حدود بیست و پنج شرکت‌کننده - شبانه‌روزی.

مکان و مدت: دو روز و نیم - پایان هفته - در آکادمی قضایی.

#### عرصه و اهداف:

قضات به وسیله قانون اساسی، سایر قوانین و

دادن اطلاعات وسیع مربوط به مسائل مورد اختلاف و ترغیب مخاطبان به پرسیدن نظرات دریافت شده و تامل مجدد در مورد فرضیات و حدسیات مفید خواهد بود. با رعایت اعتدال هوشمندانه و خلاقانه، معلم می‌تواند زمان را تقسیم کند، بر مسائل تاکید نماید، سخنرانی‌ها و مطالب ارائه شده را تکمیل نماید، توجه مخاطبان را جلب نماید و در امر دستیابی به اهداف فراگیری همکاری نماید. افراد شرکت‌کننده در میزگرد باید عقاید خود را قبل از مباحثه با رئیس جلسه مطرح نمایند تا تمرکز بر صورت‌جلسه‌ها بیشتر شود و علایق شرکت‌کنندگان برانگیخته شود. رئیس جلسه باید سوالات را به سرعت از مخاطبان دریافت نماید و به سرعت یادداشت نماید تا در زمان صرفه‌جویی گردد و بتوان افراد زیادی را در امر فراگیری سهیم نمود.

روش «نقش‌گزاری» ابزار دیگری برای افزایش فراگیری تبدیلی بین بزرگسالان می‌باشد. مواقعی که افراد دست‌اندرکار مختلفی وجود دارند مثلاً در دادگاه، نقش‌گذاری می‌تواند محیطی را شبیه‌سازی نماید که بازیگران در آن محیط وادار شوند ظرفیت‌های خود را درک و اجرا نشان دهند. نقش‌هایی می‌توانند برعکس شوند و کار تکرار شود تا به ابعاد دیگر هم پرداخته شود و افراد در بخش‌های دیگر هم قرار گیرند. هنگامی که افراد دیگر هم در این برنامه شرکت نمایند، مجبور خواهند شد علاوه بر دانش و رفتار در مورد راهکارها و اصول اخلاقی نیز تامل داشته باشند.

#### ارزیابی:

۱۰-۸-۱۳- ارزیابی دوره باید بخش تمام‌کننده هر برنامه آموزش عالی غیردانشگاهی باشد. تا جای ممکن، هر موضوع باید به‌طور جداگانه مورد ارزیابی قرار گیرد. ارزیابی می‌تواند شفاهی، کتبی و یا به هر دو صورت باشد. ارزیابی با جمع‌آوری واکنش‌ها و عکس‌العمل‌های کارآموزان به موضوعات، سخنرانان، سازمان کلی و اطلاعات کسب شده انجام می‌گیرد.

ممکن است از حضار خواسته شود بین عدد یک تا هفت یک ضعیف تا قوی به هر یک از موارد فوق امتیاز دهند. علاوه بر این ممکن است از حضار تقاضا شود اظهارات نهایی و دقیق خود را در هنگام لزوم ارائه دهند.

اعضای هیات علمی نیز می‌توانند همین اقدام را با انجام تغییرات لازم در برنامه ارزیابی خود اعمال نمایند. ارزیابی به وسیله قضات کارآموز پس از چند هفته از شروع برنامه که با ارائه بازتاب‌های دوره در کار حرفه‌ای آنها همراه است ایده‌هایی برای ارتقای دوره‌های بعدی در اختیار خواهد گذاشت. اولین هدف ارزیابی دوره سنجش میزان فراگیری است. در مرحله بعد، ارزیابی برای شناخت نقاط ضعف و قوت دوره به منظور توسعه برنامه‌های بعدی به کار می‌رود و بالاخره ارزیابی به کل این اقدام جدید و اهمیت می‌بخشد و به کارآموزان و مربیان کمک می‌کند در وظایف خود پیشرفت نمایند.

سازماندهی قاطعانه دوره‌های آموزش عالی

و درخواست پاسخگویی کتبی کارآموزان به سوالات موجود در ورقه در تسهیل فراگیری مفید خواهد بود. البته، استفاده از تخته سیاه، فلیپ چارت و غیره. حتی در سخنرانی‌ها هم ضروری است. زبان اندام، روش بیان، تماس چشمی، مدیریت زمان، مرور قبلی و تهیه خلاصه‌ای از موضوع ارائه شده، شوخ‌طبعی و ارائه مثال، تکرار و تنظیم صدا نکات مفیدی در روش سخنرانی توسعه‌یافته آموزش هستند.

استفاده از ترانس پرسنی و اورهد هم مناسب خواهد بود مشروط به آنکه کلاس تسهیلات مفید برای ارائه تصویری واضح به تمام اعضای گروه را داشته باشد. ترانس پرسنیها می‌توانند در انتقال طرح کلی و رئوس مطالب سخنرانی، اطلاعات مورد مطالعه، ایجاد مسائلی برای مباحثه، ارائه پاسخ‌های جایگزین، پیشنهاد فهرست یا دستورالعمل مورد استفاده قرار گیرند و می‌توانند به مرور مطالب هم کمک نمایند.

استفاده از تخته سیاه و فلیپ چارت به ویژه در فراگیری مشارکتی مفید و مناسب خواهد بود. فرد آموزش‌دهنده می‌تواند به زبان تلگرافی تمام پاسخ‌های کارآموزان به یک سوال مورد نظر را بنویسد و به ویژه تاکید زیادی بر آن دسته پاسخ‌هایی نماید که از نظر وی دارای اهمیت هستند. البته، بخش‌های نوشته شده باید برای تمام اعضای کلاس واضح و قابل رویت باشد. نوارهای ویدئویی می‌توانند مسائل دشوار را به تصویر بکشند مشروط بر آنکه گروه از قبل آماده شده باشد و دستورالعمل‌های لازم در مورد آنچه حین تماشای نوار ویدئویی باید انجام گیرد به کارآموزان داده شده باشد. بعضی اوقات ممکن است لازم باشد پخش نمایش ویدئویی برای لحظه‌ای متوقف شود تا به نکته کوتاهی که ممکن است هر لحظه از ذهن بپرد، اشاره شود. به دنبال هر نمایش ویدئویی باید مباحثه‌ای در مورد اطلاعات داده شده، پیام‌های منتقل شده و اقدامات مورد نیاز بصری انجام پذیرد.

استفاده از سمینار یا روش‌های مباحثه گروهی برای فراگیری مشارکتی در موقعیت‌هایی که مسائل پیچیده هستند و تجربه به اندازه مفاهیم و اطلاعات اهمیت پیدا می‌کند، می‌تواند بسیار مناسب و مفید باشد. رئیس جلسه در این‌گونه موارد نقش بسیار مهمی دارد و می‌تواند نظر اجمالی در

مورد موضوع ارائه دهد، سوالات کلیدی برخاسته از سخنرانی‌ها را مشخص نماید و پاسخ‌های آنها را بیرون بکشد. اگر گروه بزرگ باشد می‌توان آن را به گروه‌های کوچک‌تری تقسیم شود که در این صورت فراگیران فرصت بیشتری برای مشارکت در بحث به دست خواهند آورد. گروه‌های تقسیم شده بعد از یک ساعت بحث در مورد هر یک از موضوعات، دوباره به صورت سمینار یا کنفرانس یکی می‌شوند و گزارش خود را ارائه می‌دهند. رهبران خوب سمینار موانع احتمالی موجود بر سر راه فعالیت گروه‌ها را پیش‌بینی می‌کنند و اقدامات لازم اولیه برای حفظ اشتیاق و قوت کار را انجام می‌دهند. مباحثه با متخصصان به صورت میزگرد برای پوشش

سازماندهی قاطعانه دوره‌های آموزش عالی غیردانشگاهی تقریباً دشوارتر از دوره‌های دیگر است و علت این هم ماهیت مشارکت و دامنه مسائلی است که انتظار می‌رود به آنها پرداخته شود

سوگند اداری موظف و متعهد می‌شوند نه تنها در تصمیم‌گیری‌های خود بلکه در تعاملات دادگاهی که ریاست آنها را بر عهده دارند از تعصب و سوگیری‌های جنسیتی اجتناب ورزند. علی‌رغم این تعهد و اعتراضات گاه و بیگاه از سوی گروه‌های فمینیستی و رسانه‌های گروهی، شواهد بسیاری وجود دارد که همچنان از وجود تبعیض‌های جنسیتی در دادگاه‌ها خبر می‌دهد که تعهد تساوی عدالتی مطابق قانون را ابطال می‌نمایند. بسیاری از این تبعیض‌ها نتیجه افسانه‌ها و تصورات نادرست، قوانین، رسوم تبعیض‌آمیز و عقاید متداول و رایج کلیشه‌های فرهنگی در جامعه هستند.

امروزه اطلاعاتی در اختیار است که طبیعت و میزان مشکلات و مسائل مبتنی بر جنسیت در دادگاه‌ها و اینکه چگونه قضات در حال تلاش هستند تعصبات جنسیتی در دادگاه‌ها را حذف نمایند و تا حدودی نیز موفقیت‌هایی کسب نموده‌اند، را نشان می‌دهد. این دوره در صدد است چنین اطلاعاتی را مورد بررسی قرار دهد و در عین حال به مساله تحول و رشد ظرفیت‌ها، راهبردها و رفتارها در مقامات دادگاه‌ها برای حذف آنها از جریانات قضایی نیز توجه دارد.

این دوره به طور خاص طراحی شده است تا از شرکت‌کنندگان افرادی توانا بسازد و برای: (الف) تشخیص نمونه‌های تعصبات جنسیتی در دادرسی دادگاه‌ها که اغلب مورد توجه قرار نمی‌گیرند یا اگر مورد توجه قرار گیرند، توجه قضایی را ایجاب نمی‌نمایند.

(ب) مداخله کارآمد و تصمیم‌گیری در خصوص مسائل مبتنی بر جنسیت که در دادرسی‌های دادگاه‌ها ایجاد می‌شوند.

(ج) انشای رای با اجتناب از سوگیری‌های جنسیتی. (د) ارتقای اقداماتی که منجر به تساوی عدالتی در دادگستری‌ها و دادگاه‌ها می‌شوند.

### توصیف برنامه

روز اول ساعت ۱۴ الی ۱۴/۳۰ جلسه اول (جمعه بعدازظهر)

- معرفی هیات علمی و شرکت‌کنندگان  
- بحث در خصوص روش‌ها - نقش‌ها و مسئولیت‌ها در جهت اجرای موفقیت‌آمیز کارگاه  
ساعت ۱۴/۳۰ الی ۱۵/۳۰ جلسه دوم  
سخنرانی - بحث در خصوص «زنان، مساوات و قانون»

هیات علمی: استاد حقوق آشنا با مسائل مربوط به مباحث مساوات و یک کارشناس حقوق زنان  
مواد درسی:

۱- مفاد انتخابی از قانون اساسی و مجموعه قوانین در خصوص عدالت جنسیتی  
۲- بخش‌هایی از گزارشات و مطالعات انتخابی در خصوص موضوع  
نکته: هدف این جلسه احیای اطلاعات قضات در خصوص مشکلات عدم مساوات است که زنان در جامعه و در دستگاه قضایی با آنها مواجه می‌شوند (بر اساس اطلاعات تجربی انتخاب شده که در مواد درسی فهرست شده‌اند). این جلسه همچنین ماهیت مسئولیت‌های حقوقی و چگونگی شکست آنها در

رسیدن به استاندارد الزام عدالت را نشان می‌دهد (بر اساس مفاد قانونی مربوطه، تصمیمات قضایی یافته‌های کمیته تخصصی که در مواد درسی گنجانده شده‌اند).

نیمی از زمان جلسه به سخنرانی اختصاص داده می‌شود و در حین سخنرانی مطالب تصویری نیز به کمک اورهد و اسلاید نمایش داده می‌شود.

خلاصه سخنرانی از قبل بین حضار پخش می‌شود به این ترتیب شرکت‌کنندگان ترغیب می‌شوند که خنثی نباشند، اولین جلسه هرچند به صورت محدود حالت تعاملی پیدای کند.

احتمالاً ادامه مباحثه به پس از ساعت تفریح کشیده می‌شود و پس از آن کارگاه با قوت بیشتر از قبل به کار خود ادامه می‌دهد و محیط فعالی برای برگزاری جلسات بعدی ایجاد می‌شود.

ساعت ۱۵/۳۰ الی ۱۶ زمان تفریح و استراحت.

ساعت ۱۶ الی ۱۹ جلسه سوم  
موضوع: دعوی خشونت خانگی و

مسائل عدالت جنسیتی

هیات علمی: دو شرکت‌کننده که از قبل انتخاب شده‌اند. یکی از آنها قاضی زن از دادگاه عالی می‌باشد - دارای حسن شهرت و اعتبار به

دلیل فعالیت در زمینه حقوق زنان و مربی آکادمی مسئول برگزاری دوره.

مواد درسی:

۱- پرونده‌های گردآوری شده مربوط به از بین رفتن

۲- بخش‌های انتخابی از پرونده‌های مربوط به متارکه و طلاق.

۳- مطالعات تحقیقاتی و گزارشات کمیسیون حقوقی، فقط بخش‌های مربوطه.

۴- بخش‌هایی از «مطالعه و تحقیق ساکشی در خصوص بررسی قضایی رفتارها و نگرش‌ها (۱۹۹۶)»

### روش‌های آموزش:

- کنفرانس‌های کوتاه در خصوص مسائل و مشکلات - تشکیل دادگاه فرضی / نقش‌گذاری

- برگزاری جلسات ه صورت گروه‌های کوچک‌تر و تجزیه و تحلیل مسائل انتخابی و گزارش کردن آنها - بیان نکات مهم به صورت مختصر و روشن به وسیله

مربی - رئیس جلسه

نکته: این جلسه چهار هدف دارد.

(۱) وادار کردن شرکت‌کنندگان به تامل در مورد بی‌عدالتی‌هایی که در قانون و دادرسی در ارتباط با خشونت خانگی مشاهده می‌شود.

(۲) ارائه چشم‌اندازهایی در مورد دوره‌های متناوب دیگر مربوط به دعوی حقوقی که می‌توانند در موقعیت‌های ارتباطات خانوادگی عادلانه‌تر باشند.

(۳) قادر ساختن شرکت‌کنندگان به فهم و درک ادله از زاویه جنسیتی.

(۴) فهم اهمیت اعمال حساسیت نسبت به قید شهادت و سوگند، صدور احکام موقت، دادن وقت تنفس، نوشتن احکام و استناد به خدمات سایر متخصصان (کارشناسان

خدمات اجتماعی، دارویی و قضایی) در پرونده‌های خشونت‌های خانگی.

شرکت‌کنندگان ترغیب می‌شوند برداشت‌های خود از دو جلسه برگزار شده در بعدازظهر را بنویسند و نظریات خود را که بخشی از ارزیابی خواهد بود روز بعد ارائه دهند.

روز دوم ساعت ۹/۳۰ الی ۱۲/۳۰ جلسه چهارم  
شنبه

موضوع: محاکمات مربوط به تجاوز به عنف و مشکلات موجود در برقراری عدالت

هیات علمی: یک دادستان متخصص در برگزاری محاکمات مربوط به تجاوز به عنف و یک وکیل مدافع

ترجیحاً زن؛ یک قاضی دادگاه عالی

که نظریات و دیدگاه‌هایی راجع به استیناف‌های مربوط به تجاوز به عنف نوشته است و یک زن فعال آشنا با مسائل عدالت جنسیتی در پرونده‌های مربوط به خشونت جنسی

### مواد درسی

(۱) فایل‌های تدوین شده پرونده‌های تجاوز به عنف که بی‌عدالتی نسبت به زنان در آنها مشاهده می‌شود.

(۲) بخش‌هایی از گزارشات کمیسیون حقوقی و مذاکرات پارلمانی در خصوص اصلاح قانون تجاوز به عنف.

(۳) مقالات انتخابی، مطالعات تحقیقی و گزارشات رسانه‌های گروهی در مورد مشکلات روانی و مشکلات مربوط به سلامتی که به تجاوز به عنف مربوط می‌شوند.

(۴) آمار مربوط به وقوع تجاوز به عنف، ارائه میزان اعتبار و سندیت آمار و غیره.

### روش‌های آموزش:

جلسه با پخش یک ویدئو کلیپ کوتاه راجع به آسیب و ضربه‌های روحی قربانیان تجاوز به عنف و دیدگاه‌های پزشکی راجع به مشکلات ناشی از آن آغاز می‌شود.

سپس جلسه با سخنرانی کوتاهی در خصوص تجارب دادستان‌ها و وکلای مدافع در اجرای محاکمات و دادگاه‌های تجاوز به عنف دنبال می‌شود.

آغازگر بخش مباحثه یکی از فعالان اجتماعی خواهد بود و تمرکز اصلی مباحثه بر آنچه زنان از دادگاه‌ها، دادستان‌ها و وکلای مدافع انتظار دارند، گذاشته خواهد شد. مربی که مباحثه را مدیریت می‌کند

گروه مباحثه‌کننده را بر اساس مسائل مورد اختلاف به گروه‌های کوچک‌تری تقسیم می‌کند و سعی خواهد نمود قضات را به صورت موثری در بحث شرکت دهد.

مدیر مباحثه، چشم‌اندازهایی تطبیقی از سایر حوزه‌های قضایی را نیز با کمک نمودار و ترانس پرئسی نمایش خواهد داد.

سپس قاضی دادگاه عالی توضیح خواهد داد چگونه و کجا دادگاه‌های تجدیدنظر در احکام دادگاه بدوی

مداخله خواهند نمود و انتظارات دادگاه عالی از دادگاه بدوی در ارتباط با عدالت جنسیتی در مساله تجاوز به عنف و سایر خشونت‌های جنسی مرتبط را بیان خواهد

آموزش اطلاعاتی در اختیار است که طبیعت و میزان مشکلات و مسائل مبتنی بر جنسیت در دادگاه‌ها و اینکه چگونه قضات در حال تلاش هستند تعصبات جنسیتی در دادگاه‌ها را حذف نمایند و تا حدودی نیز موفقیت‌هایی کسب نموده‌اند، را نشان می‌دهد.

خود ادامه می‌دهد و محیط فعالی برای برگزاری جلسات بعدی ایجاد می‌شود.

ساعت ۱۵/۳۰ الی ۱۶ زمان تفریح و استراحت.

ساعت ۱۶ الی ۱۹ جلسه سوم  
موضوع: دعوی خشونت خانگی و

مسائل عدالت جنسیتی

هیات علمی: دو شرکت‌کننده که از قبل انتخاب شده‌اند. یکی از آنها قاضی زن از دادگاه عالی می‌باشد - دارای حسن شهرت و اعتبار به

دلیل فعالیت در زمینه حقوق زنان و مربی آکادمی مسئول برگزاری دوره.

مواد درسی:

۱- پرونده‌های گردآوری شده مربوط به از بین رفتن

۲- بخش‌های انتخابی از پرونده‌های مربوط به متارکه و طلاق.

۳- مطالعات تحقیقاتی و گزارشات کمیسیون حقوقی، فقط بخش‌های مربوطه.

۴- بخش‌هایی از «مطالعه و تحقیق ساکشی در خصوص بررسی قضایی رفتارها و نگرش‌ها (۱۹۹۶)»

### روش‌های آموزش:

- کنفرانس‌های کوتاه در خصوص مسائل و مشکلات - تشکیل دادگاه فرضی / نقش‌گذاری

- برگزاری جلسات ه صورت گروه‌های کوچک‌تر و تجزیه و تحلیل مسائل انتخابی و گزارش کردن آنها - بیان نکات مهم به صورت مختصر و روشن به وسیله

مربی - رئیس جلسه

نکته: این جلسه چهار هدف دارد.

(۱) وادار کردن شرکت‌کنندگان به تامل در مورد بی‌عدالتی‌هایی که در قانون و دادرسی در ارتباط با خشونت خانگی مشاهده می‌شود.

(۲) ارائه چشم‌اندازهایی در مورد دوره‌های متناوب دیگر مربوط به دعوی حقوقی که می‌توانند در موقعیت‌های ارتباطات خانوادگی عادلانه‌تر باشند.

(۳) قادر ساختن شرکت‌کنندگان به فهم و درک ادله از زاویه جنسیتی.

(۴) فهم اهمیت اعمال حساسیت نسبت به قید شهادت و سوگند، صدور احکام موقت، دادن وقت تنفس، نوشتن احکام و استناد به خدمات سایر متخصصان (کارشناسان

یا چند بعد از مسئله را مشخص می‌سازد. مدیر جلسه توجه گروه را به تعصبات و ناعدالتی‌های اصلی موجود جلب می‌نماید و به ویژه بر نقش قاضی در تعدیل یا تشدید تأثیر چنین تعصباتی نسبت به حقوق زنان در جهت ارائه شأن و رفتاراً یکسان تأکید می‌نماید.

بخش پایانی جلسه به تعاملات گروهی کوچک در خصوص نگارش قانونی در خصوص کاهش عدم مساوات‌های مبنی بر جنسیت در مساله اختلافات مربوط به استخدام و در دادگستری تخصیص داده می‌شود.

نکته: در پایان این جلسه، شرکت‌کنندگان (الف) فهم روشن‌تری در مورد مواقعی که زنان تبعیض در محیط‌های کاری را تجربه می‌نمایند، پیدا خواهند نمود. (ب) حداقل مهارت‌های لازم برای کسب قابلیت تصحیح نابرابری‌ها هنگام مواجه شدن با چنین اختلافاتی را به دست خواهند آورد. (ج) به ایجاد یک جو مورد قبول عادلانه برای زن و مرد در دادگاه‌ها کمک خواهند نمود.

۱۲/۳۰ الی ۱۴ زمان نهار

۱۴ الی ۱۵/۳۰ جلسه هفتم

موضوع: مساوات جنسیتی در کانون وکلا و در دادگاه‌ها

هیات علمی: رئیس کانون وکلا / هیات‌مدیره کانون وکلا، نماینده انجمن زنان و دو شرکت‌کننده که یکی از آنها زن باشند.

### روش‌های آموزش:

جلسه عمدتاً بر پایه سخنرانی‌های کوتاه هیات علمی خواهد بود. البته، چند دقیقه اول به دریافت برداشت‌های شرکت‌کنندگان از وضعیت امور در کانون وکلا و در دادرسی‌های دادگاه اختصاص داده می‌شود. از شرکت‌کنندگان تقاضا می‌شود سه نمونه از آنچه به نظر آنها تبعیض نسبت به زنان در کانون وکلا، دادگاه‌ها و اقدامات دادگاه از جمله دادرسی محسوب می‌شود. روی یک برگه کاغذ بنویسند.

### نتایج مورد انتظار:

علاوه بر معطوف کردن توجه قضات به مشکل میان خودشان، این جلسه به طرح یک قانون اجرایی قضایی برای ایجاد جوی خنثی و بی‌طرف نسبت به جنسیت نه تنها در مورد وکلا و قضات زن بلکه در مورد طرفین زن دعوی، شاهدان زن، کارکنان زن دادگاه‌ها نیز کمک خواهد نمود. قضات نیز به نیاز به زبان خنثی به لحاظ جنسیتی، اجتناب از علائم جنسیت‌گرایانه و ترک و دوری جستن از معیارهای دوگانه و احترام به شأن زنان به ویژه زمانی که به بخش‌های اقلیت جامعه تعلق دارند، پی خواهند برد.

ساعت ۱۵/۳۰ الی ۱۶ زمان تفریح

ساعت ۱۶ الی ۱۷ جلسه هشتم

ارزیابی و سخنرانی خداحافظی

نکاتی که باید مورد توجه قرار گیرد:

تغییرات بسیاری ممکن است بسته به نیازهای خاص شرکت‌کنندگان، زمان تخصیص داده شده برای آموزش و منابعی که آکادمی در اختیار دارد، در طرح مذکور صورت پذیرد. نکته‌ای که باید مورد توجه قرار

می‌دارند. آخرین ساعت جلسه به گروه‌های کوچک مصالحه - مشاوره در خصوص دادخواست‌های خانوادگی تخصیص داده خواهد شد. در این بخش شرکت‌کنندگان نقش ایفا می‌نمایند و تجارت خود را از این قسمت یادداشت می‌نمایند.

### نتایج مورد انتظار:

این جلسه علاوه بر آشنا ساختن قضات با مسائل خاصی که زنان در دادرسی‌های خانوادگی تجربه کرده‌اند، به موارد ذیل نیز خواهد پرداخت:

(الف) دادن فرصت به شرکت‌کنندگان برای فهم مهارت‌هایی که پرداختن به آنها به ویژه در نزاع‌های خانوادگی ضروری است.

(ب) کمک به شناخت تعصبات و جانبداری‌های معمول در این گونه دعوی.

(ج) ارتقای فهم رفتارها و عکس‌العمل‌های ارتباطات میان‌فردی در ازدواج که به انجام موفقیت‌آمیز حل و فصل‌ها و میانجیگری‌ها کمک خواهد نمود.

(د) ارائه نظرانی از علوم رفتاری در مورد چگونگی پرداختن به مسائل مربوط به حضانت در عین رعایت انصاف و عدل نسبت به زن.

مانند روز قبل، از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شوند نظریات دقیق خود را راجع به آنچه طی این دو جلسه موفق به فراگیری آن شده‌اند و یا در فراگیری آن ناموفق بوده‌اند روی برگه‌های پخش شده بنویسند. این برگه به گونه‌ای تنظیم شده است که میزان حساسیت و توجه جنسیتی پاسخ‌دهندگان در ارتباط با دادرسی کیفری و همچنین دادرسی مدنی (تجاوز به عنف و طلاق / حضانت) را بررسی نمایند.

روز سوم ساعت ۹/۳۰ الی ۱۲/۳۰ جلسه ششم یکشنبه موضوع: تبعیض و

ایذای زنان در محیط کار هیات علمی: یک زن عضو فعال اتحادیه کارگری، یک عضو کمیسیون زنان، یک قاضی دادگاه عالی مجرب در اختلافات کاری و یک روزنامه‌نگار زن برای گزارش مسائل زنان.

### مواد درسی:

(۱) احکام انتخابی مربوط به ایذای جنسی در محیط کار و در مورد قانون حق‌الزحمه یکسان.

(۲) گزارشاتی در مورد تبعیض در استخدام.

### روش‌های آموزش:

جلسه با امتحان کوچکی از شرکت‌کنندگان در مورد عقاید و دیدگاه‌های آنها راجع به تبعیض و ایذای جنسی در محیط کار آغاز می‌شود. مربی با استفاده از فلیپ چارت، پاسخ‌ها را در کلاس به گونه‌ای ادغام می‌نماید که میزان تعصبات و مشکلات مبتنی بر جنسیت را برآورد نماید.

پس از این مرحله، میزگردی متشکل از اعضای هیات علمی تشکیل می‌شود و هر یک از اعضا یک

نمود. شرکت‌کنندگان ترغیب می‌شوند در مورد تفاسیر / تعابیر اتخاذی دادگاه‌های تجدیدنظر سولاتی مطرح نمایند

### نتایج مورد انتظار از جلسه:

انتظار می‌رود تقریباً تمام شرکت‌کنندگان حضور پرشوری در جلسه داشته باشند. بعد از ذخ اتمه این جلسه سه ساعتی، شرکت‌کنندگان موارد ذیل را کسب خواهند نمود:

(الف) توانایی فهم اعتراضات و شکایت‌هایی که اغلب قشر زنان نسبت به دادرسی‌های مربوط به تجاوز به عنف مطرح می‌نمایند.

(ب) چشم‌اندازهایی در خصوص نیاز به پایه علمی گسترده‌تر به منظور اجرای عادلانه و مناسب دادرسی‌های مربوط به تجاوز به عنف.

(ج) میل به تصحیح دیدگاه نسبت به دست‌کم گرفتن آسیب به قربانیان و اظهار همدردی نابجا و نادرست نسبت به متخلفان.

(د) فرصت افزایش مهارت‌های مربوط به فهم و تفسیر بهتر ادله از جمله شهادت متخصصان.

(ه) جسارت و توانایی کنترل کنش‌ها و رفتارهای متقابل در دادگاه که سعی در تضعیف قربانی دارد.

ساعت ۱۲/۳۰ الی ۱۴ زمان صرف نهار ساعت ۱۴ الی ۱۷/۳۰ جلسه پنجم موضوع: نزاع‌های مربوط به ازدواج و دادگاه خانواده.

هیات علمی: یک قاضی ارشد دادگاه خانواده، یک مشاور خانواده وابسته به دادگاه خانواده و دو شرکت‌کننده از قبل انتخاب شده دارای تجربه در حوزه قضایی مسائل خانواده.

### مواد درسی:

(۱) اطلاعات فایبل تدوینی مربوط به طلاق و پرونده‌های نگهداری و حضانت کودکان.

(۲) بخش‌هایی از گزارشات کمیسیون حقوقی، مطالعات تحقیقی و گزارشات حقوقی - اجتماعی راجع به دعوی خانوادگی به ویژه مسائل مربوط به عدالت جنسیتی.

### روش‌های آموزش:

سی دقیقه ابتدای جلسه به تشکیل یک دادگاه فرضی و بیان مباحثات مربوط به یک پرونده دادرسی اختصاص داده می‌شود. مربی از قبل حقایق را مطرح می‌نماید و دو شرکت‌کننده را که نماینده دو طرف خواهند بود معرفی می‌نماید. قاضی دادگاه خانواده ریاست جلسه را بر عهده می‌گیرد - بعد از ارائه حکم، شرکت‌کنندگان به مدت سی دقیقه به ارائه سولات و اظهارات خود می‌پردازند.

قاضی دادگاه خانواده سپس یک سخنرانی در خصوص تفاوت دادگاه خانواده با یک دادگاه مدنی معمولی در مساله عدالت جنسیتی ارائه می‌دهد. شرکت‌کنندگان نظریات خود را در مورد اینکه مشاوره - مصالحه تا چه اندازه می‌تواند یک بخش ضروری در تمام پرونده‌های خانوادگی باشد و مهارت‌ها و روش‌های لازم در این خصوص چه هستند، بیان



گیرد این است که یک طرح آموزشی به دقت سنجیده شده، پیش نیاز موفقیت آموزش ضمن خدمت به شمار می آید. ناگزیر چنین طرحی باید بر اساس نیازسنجی باشد و لازم است در چنین نیازسنجی مقاصد خاصی که در هر جلسه / قالب به دست خواهد آمد به وضوح توضیح داده شود. برای شرکت فعال شرکت کنندگان که ضرورت هم دارد، لازم است روش های آموزشی متنوع و جالب باشند. سخنرانی ها باید حداقل باشند و جلسات باید مختلط و ترکیبی متعادل از متخصصان زن و مردی باشد که با دقت انتخاب شده اند و نسبت به نتایج مورد انتظار از جلسات مربوط به خود توجیه شده اند.

ارائه اطلاعات و مواد درسی بیش از اندازه، حتی اگر بین افراد شرکت کننده توزیع شود، خواننده نخواهد شد. بنابراین، انتخاب دقیق و گردآوری و تدوین مناسب باید از قبل صورت گیرد. برای یک دوره به مدت دو روز و نیم، معقول آن است که اطلاعات و مواد درسی را تقریباً صد صفحه A4 به طور مرتب و تایپ شده گنجاند. قلم عناوین اصلی و فرعی اطلاعات و مواد درسی باید تیره تر از متن و مشخص باشد و هر کجا که امکان دارد خلاصه نکات / نکات دشوار کوتاه را هم باید با قلم تیره تر از متن و مشخص تایپ نمود. ممکن است مواد درسی را برای مطالعه بیشتر بعد از هر قالب / موضوع فهرست وار عنوان نمود و این مواد درسی را حتی ممکن است برای مشاهده شرکت کنندگان و استفاده اجمالی در کتابخانه قرار داد. احتمالاً برخی از شرکت کنندگان علاقه خاصی به موضوعات انتخابی خود دارند و می خواهند موقع بازگشت به پایگاه مربوطه معلومات بیشتری در زمینه مورد انتخابی خود کسب کرده باشند. یقیناً آنها می خواهند منابع و اطلاعات موجود در زمینه موضوع مفروض داشته باشند و هر زمان که مسأله ای طی کار حرفه ای آنها در مقابل شان قرار گرفت، نگاهی به تمام منابع و اطلاعات موجود در زمینه موضوع مفروض داشته باشند. فهرست مرجع حاوی اطلاعات و مواد درسی که در اختیار آنها قرار می گیرد اولین منبعی خواهد بود که در هنگام بروز مشکل می توانند به آن رجوع کنند و از آن بهره جویند.

تاجای ممکن حداقل از تعداد اندکی از شرکت کنندگان باید درخواست شود بدون استثنا اطلاعات و مواد درسی را از قبل بخوانند و در هر جلسه نیز مجدداً بخوانند به این ترتیب کسانی که آنها را نخوانده اند نیز بهره خواهند برد. گاهی اوقات مجبور کردن شرکت کنندگان به آوردن اطلاعات و مواد درسی سر کلاس و تبادل نظر و مشورت در مورد صفحات مربوط به موضوع طی جلسه راهکار مفیدی خواهد بود.

ارزیابی در یک پروفورمای آماده شده در پایان هر روز از ارزیابی کلی پایان دوره سودمندتر خواهد بود. اگر لازم باشد دوره تکرار شود، تعداد بسیار اندک از قضاتی که در دوره قبلی شرکت کرده بوده اند ممکن است به عنوان اعضای هیات علمی دوره جدید دعوت شوند.

ممکن است برخی معتقد باشند که آنچه در دوره دو روز و نیم ارائه می شود بسیار سنگین است و به طور معمول برای قضات خسته و با کار فراوان که خواهان آرامش و استراحت در گوشه های خلوت در آخر هفته هستند، سخت و طاقت فرسا است. این مسأله

اهمیت دارد که آموزش عالی غیردانشگاهی برای آنکه موفق عمل نماید باید تلاش کند چنین فشارهایی را که امروزه به دلیل نحوه اجرا ایجاد شده اند، رفع نماید. اینها اقدامات پرهزینه ای می باشند که اگر خواستار جذب حمایت عمومی هستند باید منافع شان با هزینه شان متعادل باشد. به این دلیل، انتظار می رود به حضور دائمی شرکت کنندگان در برخی فعالیت های مفید نظارت شود. از طریق مکاتبه با شرکت کنندگان قبل از ورود آنها به آکادمی، می توان آنها را آماده نمود تا تمام تلاش و زمان خود را صرف بهره گیری از دوره ها نمایند.

به طور متوسط، هر آکادمی قضایی هر ساله حداقل یکصد برنامه آموزش عالی غیردانشگاهی شبانه روزی کوتاه و بلندمدت (دوره های پایان هفته و دوره های یک هفته ای) ارائه می نماید و نیازهای جدولی پانصد تا ششصد قاضی را از لحاظ علمی مرتفع می نماید. اگر امکانات و منابع موجود برای انجام این وظیفه مناسب نباشند، آکادمی ها ممکن است راهکار پذیرفته شده از سوی دادگاه عالی گجرات را طبق ابتکار عمل عالیجناب ب. ن. کیرپل مورد مورد توجه قرار دهند. این آکادمی، آکادمی سیار آموزش مقامات قضایی نامیده می شود که طبق آن به جای آنکه از کارآموزان خواسته شود

به مرکز بیایند، مربیان به مناطق می روند، در پایان هر هفته، گروهی به سمت بخش ها و شهرها یعنی جایی که قضات منطقه جمع شده اند تا بسته های آموزش عالی غیردانشگاهی را دریافت نمایند، حرکت می کنند.

قطعا هیچ چیز نمی تواند به اندازه یک تلاش سازمان یافته، گسترده و فشرده در کوتاه ترین مدت مقاصد آماده سازی قوه قضائیه برای وظایف فوری مورد نیاز را تأمین نماید.

### ۱۳-۸-۱۳- آموزش کارکنان دادگاه:

یکی دیگر از فعالیت های اصلی در جهت ارتقای کارایی و بهره وری که بر عهده آکادمی های قضایی است، آموزش (در دوره کارورزی و دوره ضمن خدمت) اعضای ارشد کارکنان وزارتی دادگاهها است. بدون خدمات حمایتی مشتاقانه و قابل قبول کارکنان، قضات قادر نخواهند بود اهداف آموزش و کارآموزی قضایی را به انجام رسانند. در حال حاضر هیچ آموزش ارزشمند و مفیدی برای کارکنان دادگاهها وجود ندارد و آنها تقریباً کار خود را به همان روش روزهای قبل از استقلال انجام می دهند. علاوه بر چنین روش های کهنه و قدیمی، فساد و عدم وجود نظم و انضباط، در تبدیل سیستم قضایی به کندترین، پرهزینه ترین و پیچیده ترین بال دولت تأثیر داشته است. سیستم مدیریت انقلاب های اطلاعاتی که بر بسیاری از بخش های زندگی و دولت مستولی شده است، امروزه حتی تشکیلات قضایی را لمس هم ننموده است.

شایان ذکر است که با مشارکت های کارشناسانه از سوی مدیران، این کمیسیون در حال ارائه توصیه ها و

پیشنهاداتی برای تجهیز تشکیلات قضایی به سیستم های کامپیوتری و مدیریتی است تا بدین وسیله طی چند سال آینده نتایج مورد نظر را به دست آورد. آموزش کارکنان دادگاه، به عنوان بخشی از این ایده، برای تحقق اولیه باید به طور قوی ظاهر شود. بنابراین، این گزارش احتمالاً در مورد آموزش پرسنل غیرقضایی سیستم دادگاه بحث نمی کند به جز آنکه آموزش پرسنل غیرقضایی باید همزمان با آموزش قضات تکامل یابد.

### ۹-۱- سازماندهی آکادمی ها برای آموزش قضایی خوب

۹-۱-۱۳- با وجود آنکه اشخاص ساخت بناها را بر عهده دارند، این ساختار، ویژگی و سن بناها است که می تواند استانداردهای عملکرد را برای مدت طولانی بعد از آنکه موسسان و بنیان از صحنه محو شدند، زنده نگه دارد و بهبود بخشد. اهداف طرح ریزی شده، سنن ایجاد شده، فرهنگ کاری ارتقا یافته، آزادی دانشگاهی تأمین شده و نوع تیم مربیان که در همان ابتدا تشکیل شده، عمدتاً پتانسیل آکادمی را نسبت به ارائه خوب معین می کند. بنابراین باید در انتخاب اعضای هیات علمی دقت نمود و آزادی عمل لازم را به آکادمی داد. انجام این امر نباید یک بخش بی اهمیت دادگاه های

عالی که مملو است از قضاتی که ممکن است زمان و یا علاقه برای دنبال نمودن فعال و کارآمد فعالیت های آکادمی را نداشته باشند، قلمداد شود. آموزش و قضاوت دو امر متفاوت هستند و نباید با هم ادغام شوند. آموزش و تحقیق باید از لحاظ رقابتی عالی باشد و موسسه نیز باید ویژگی و شأن خودش را داشته باشد.

### سازمان:

۲- ۹-۱۳- سازماندهی ممکن است یکی از قالب های متفاوت را داشته باشد. سازمان می تواند مطابق با قانون مستقل باشد که در آن صورت نه تنها از استقلال مورد نیاز بهره می برد بلکه در صورت تمایل می تواند به دانشگاه تبدیل شود و در اداره قضایی و مدیریت دادگاه درجه و رتبه اعطا نماید. در کشور بنگلادش آکادمی قضایی مطابق یکی از قوانین موضوعه مجلس آن کشور ایجاد می شود. یکی دیگر از مدل ها، قالبی است که از سوی آکادمی ملی قضایی هند پذیرفته شده و به عنوان یک جامعه ثبت شده است و با اعضای محدود اغلب از قضات و ماموران دولت هند که بودجه ها را فراهم می نماید برپا می شود. قالب سوم قالبی است که در بسیاری از ایالات رواج دارد و طبق آن از طریق یک حکم اجرایی، یک آکادمی تحت کنترل مشترک دادگاه عالی و سازمان حقوقی دولت تشکیل می شود. پول یا از بودجه دادگاه عالی تأمین می شود یا از طرف سازمان حقوقی پرداخت می شود. تفاوت این الگو در مدیریت آموزش است که به عنوان یک واحد تحت کنترل مستقیم دادگاه عالی حمایت مالی می شود. هر قالب مزایا و معایب خود را دارا است. وجود

یکی دیگر از فعالیت های اصلی در جهت ارتقای کارایی و بهره وری که بر عهده آکادمی های قضایی است، آموزش (در دوره کارورزی و دوره ضمن خدمت) اعضای ارشد کارکنان وزارتی دادگاهها است. بدون خدمات حمایتی مشتاقانه و قابل قبول کارکنان، قضات قادر نخواهند بود اهداف آموزش و کارآموزی قضایی را به انجام رسانند.

برای عضویت شورای کارکنان درجات قبلی آنها در نظر گرفته نشود. نیازی نیست اعضای کادر اداری عضو شورای کارکنان باشند زیرا سرپرست (الف) نظریات آنها را همواره ارائه خواهد داد. در صورتی که اعتراضی وجود داشته باشد، کمیته اعتراضات به آن رسیدگی خواهد نمود و اقدامات اصلاحی لازم را انجام خواهد داد. وجود سلسله مراتب‌های پستی و موقعیتی غیر ضروری در موسسات آموزشی با تاکید بر اختیار تصمیم‌گیری انسجام سازمانی را از بین خواهد برد، جناح‌بندی‌ها را افزایش خواهد داد و ظرفیت موسسه برای کیفیت هرچه بهتر را ضعیف خواهد نمود. به همین شکل، کنترل‌ها و نظارت‌های خارجی قابل احتراز در مورد امور عادی و روزمره حتی اگر از سوی قضات ارشد صورت بگیرد برای توسعه سازمانی و عملکرد هیات علمی ناخوشایند است. این قبیل نظارت‌ها را می‌توان از طریق برگزاری جلسات هیات رئیسه، ایجاد کمیته‌های بررسی در زمان لازم و ارزیابی و تقاضای پاسخگویی از تمام افراد کادر آکادمی کارآمد و موثر انجام داد.

### بودجه

۱۴-۹-۱۳- انتظار می‌رود بودجه سالانه آکادمی برای هزینه‌های جاری سی میلیون روپیه برای شروع کار باشد. ممکن است این مقدار بودجه به مرور زمان با گسترش فعالیت‌ها و تورم افزایش یابد. در هر صورت تا سال ۲۰۱۰ میلادی، بعید است چنانچه استخدام و انتصاب کارکنان به شدت کنترل شود و مدیریت مالی به طور حساب شده معرفی شود بودجه سالانه از پنجاه میلیون روپیه فراتر رود. تفکیک موقتی موارد اصلی مخارج که

رضایت‌بخش نباشد و در صورتی که اخراج مری هم غیر ضروری باشد، یا از درجه مری کاسته خواهد شد و یا دستمزد وی کاهش خواهد یافت.

اگر یک فرهنگ کاری جدید دقیق، کارآمد و عملکردمدار در آکادمی‌ها ایجاد نشود، در پایان کار آکادمی‌ها به بخش‌های پرهزینه و بی‌فایده پیش پا افتاده، شبیه به هم و منفعت‌طلب که ما نمونه‌های فراوانی را در این کشور داریم تبدیل خواهند شد. اگر می‌خواهیم کارآموزی به امری جدی تبدیل شود و به سوی کارایی و کیفیت بهتر حرکت نماید باید اعزام افراد از سازمان‌های مادر به موسسات آموزشی زمانی که علاقه‌ای و تمایلی نسبت به آن موضوع از سوی افراد نشان داده نمی‌شود کاملاً متوقف شود.

### ساختار و همکاری

۳-۹-۱۳- سازماندهی یک آکادمیم ایالتی اگر بخواهد پتانسیل پیشرفت و تبدیل شدن به مرکز آموزش و کارآموزی با کیفیت بالا را داشته باشد، می‌تواند تقریباً در قالب ذیل باشد:

یک سازماندهی ساده، شفاف و مشارکتی مانند آنچه مشاهده نمودید، می‌تواند کارکرد را هماهنگ و علمی نگه دارد. این تشکیلات، ساختاری دموکراتیک ایجاد می‌نماید و در عین حال آزادی عمل برای هر فرد و هر گروه در حوزه‌های تعیین شده بخش اشتراکی قابل می‌شود.

اگر چه سرپرستان ماموران اجرایی تشکیلات هستند، نسبت به شورای کارکنان پاسخگو می‌باشند. برای ایجاد یک موسسه آموزشی عاقلانه آن است برای پذیرش افراد

یک قالب هم‌شکل و یکسان حتی اگر دلخواه و مطلوب باشد، شاید قابل استفاده و مفید نباشد. سازمان‌دهی در هر قالبی باشد، آکادمی ایالت در صورتی می‌تواند کارآمد و مفید باشد که برخی اصول اساسی نیز رعایت گردد، این اصول عبارتند از:

(الف) آکادمی ایالت باید مدیریت باصلاحیت، باانگیزه و تمام وقت داشته باشد که از لحاظ منزلت اجتماعی و مزد هم‌پایه رئیس یک دادگاه عالی باشد و دوره تصدی او از پنج سال کمتر نباشد.

(ب) آکادمی باید از یک هیئت علمی اصلی شامل حداقل پنج استاد با حقوق ماهانه و مزایای معادل قضات دادگاه عالی، شش استادیار با حقوق و مزایای معادل قاضی بخش و تعداد اندکی سخنران / استاد راهنما با منزلت اجتماعی معادل قاضی امور مدنی برخوردار باشد. در صورت نیاز از اساتید هم‌مان نیز برای هیات علمی دعوت به عمل خواهد آمد. اگر از کارکنان به عنوان نمایندگان قوه قضائیه استفاده شود، آنها حداقل به مدت پنج سال باید برای آکادمی کار کنند.

بهترین و ایده‌آل‌ترین حالت آن است که نیمی از اعضای هیات علمی (تمام درجات) از قوه قضائیه استخدام شوند و نیمی دیگر از میان آکادمی‌های حقوقی و کلا و حقوقدانان و دانشمندان اجتماعی علاقه‌مند به سیستم حقوقی و برخوردار از توانایی‌های آموزشی انتخاب شوند.

(ج) آکادمی باید یک هیات رئیسه مستقل شامل رئیس دادگاه عالی به عنوان رئیس هیات و اعضای برگرفته از دادگاه عالی، دادگاه‌های بخش، دولت و کانون و کلا داشته باشد. در حالی که اعضای قضایی / حقوقی می‌توانند تا دو سوم این هیات را تشکیل دهند، یک سوم باقیمانده می‌توانند از طبقات و بخش‌های دیگر باشند.

(د) آکادمی باید از بودجه مستقلی که هیات رئیسه آن را تصویب می‌نماید برخوردار باشد. بر اساس یک برآورد تقریبی، بودجه سالانه آکادمی یک ایالت برای کارایی بهینه در حدود سی میلیون روپیه می‌باشد. این مساله مهم است که تعداد کادر اداری در حداقل باشد. برای یک هیات علمی پانزده تا بیست نفره در یک آکادمی، کادر پشتیبانی شامل دفتردار، کتابدار، مسئول مالی زیر سی نفر خواهد بود. راهکار گردآوری ابزار، تندنویسان و محققان و سازماندهی کارها از طریق سیستم‌های ارتباطی مکانیزه و انعقاد قرارداد با سرویس‌های امنیتی، نظافت و پیغام‌رسانی است. فرهنگ ادارات دولتی و سایر تشکیلات قضایی برای ارتقای کیفیت آکادمیک مناسب نیست.

(ه) آزادی عمل و استقلال آموزشی کلید کیفیت بالای آموزش است. اگر کادر ماهر و واجد صلاحیت در جای خود قرار گیرند، اختیار طراحی و اجرای دوره‌ها مطابق با استانداردهای دقیق پاسخگویی به آنها داده خواهد شد. اگر اختیارات هیات علمی طبق شرایط قراردادی باشد، کسانی که توانایی ارائه مطالب را ندارند می‌توان بعد از بررسی اخراج نمود. قرار نیست تضمین امنیت در حوزه خدمات دولتی مشمول تمام افراد باشد چه کسانی که کار می‌کنند و چه کسانی که کار نمی‌کنند. یک کمیته از هیات رئیسه به طور دوره‌ای عملکرد مربیان را به طور روشن و شفاف مطابق با معیارهایی که قبلاً در مورد آن توافق شده است، ارزیابی می‌کند. اگر عملکرد

### رئیس (رئیس، هیئت رئیسه)

هیات رئیسه: (مجموعه پانزده نفر شامل چهار رئیس از دادگاه عالی، دو قاضی ارشد استان، دو داوطلب دولتی که یکی از آنها منشی حقوقی خواهد بود، رئیس هیات مدیره کانون و کلا، رئیس و کلاهی مدافع کشور، رئیس دانشکده حقوق یکی از دانشگاه‌های کشور و چهار نفر از کارکنان آکادمی از جمله دو سرپرست که سرپرست (الف) به اعتبار سمت و مقام دبیر هیات رئیسه خواهد بود.

### کمیته انتخاب کادر

### سرپرست (الف) امور مالی و اداری

### کمیته مربوط به اعتراضات

### کمیته مربوط به امور مالی

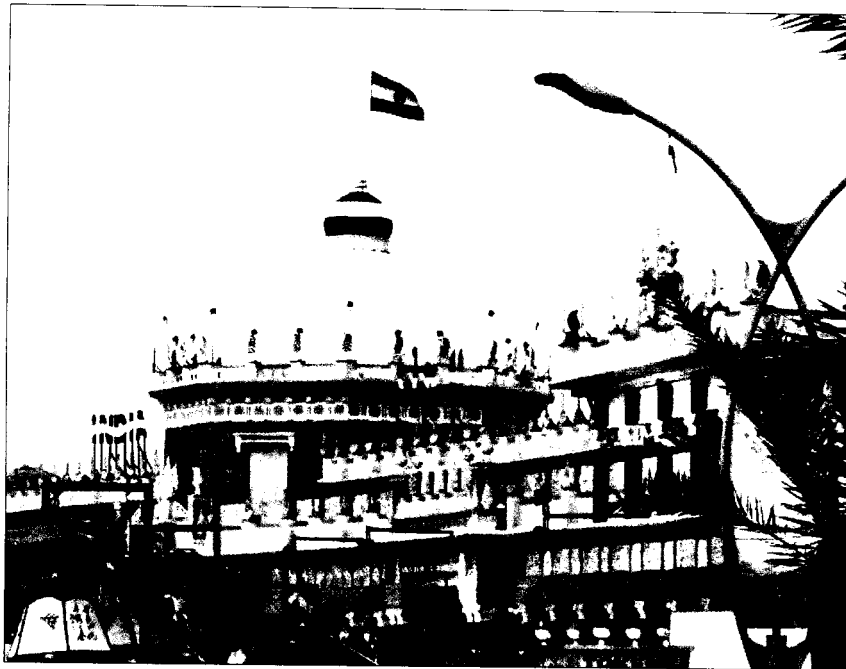
### سرپرست (ب) امور آموزشی (دانشگاهی)

(تمام کادر آموزشی عضو خواهند بود) سرپرستان الف و ب برای اداره کردن نوبتی شورا که بخش اجرایی آکادمی است

### شورای کادر کارکنان

### کمیته مربوط به آموزش و کارآموزی

### کمیته مربوط به تحقیق و توسعه



با فرض آنها بودجه سالانه سی میلیون روپیه خواهد بود، در ذیل آمده است.

#### ۱- حقوق (کادر آموزشی)

سرپرستان ۳۰۰/۰۰۰ روپیه هر ماه، استادان ۲۵/۰۰۰ روپیه هر ماه.

استادیاران ۲۰/۰۰۰ روپیه هر ماه، سخنرانان ۱۵/۰۰۰ روپیه هر ماه و اعضای مهمان هیات علمی ۱۰/۰۰۰ روپیه هر ماه جمع حقوق بیست نفر از تمامی مدارج سالانه شش میلیون روپیه خواهد شد.

#### ۲- حقوق (کادر اداری) ... سالانه چهار میلیون روپیه

۳- کتابخانه و تجهیزات ... سالانه ده میلیون روپیه  
۴- نگهداری، وسایل رفاهی و خدمات ... سالانه پنج میلیون روپیه

۵- مهمانسرا، خوابگاه و مخارج متفرقه ... سالانه پنج میلیون روپیه

البته، تفکیک بودجه به صورت بالا خیلی ناقص است و احتمالاً تعدیلات و تغییراتی حین برگزاری دوره‌ها صورت خواهد گرفت و یا ممکن است به دلیل عدم پیش‌بینی برخی مخارج، بودجه از این حد بالاتر رود (البته در هر صورت حتی بعد از پنج سال فعالیت هم از پنجاه میلیون روپیه فراتر نخواهد رفت). مطابق یک برآورد فرضی آکادمی دارای یک محوطه، میله و با حداقل تجهیزات می‌باشد. همچنین اینگونه تصور می‌شود که اعضای دانشکده از حیث تعداد بیست پرسنل تمام وقت، سی پرسنل اداری و ده تا پانزده عضو مهمان‌هیات علمی باشند. اگر آکادمی به انجام پروژه‌های کارآموزی و تحقیقاتی بیشتر اقدام نماید، حامیان مالی بودجه لازم برای انجام پروژه را تامین خواهند نمود که در پی آن درصد مشخصی از شهریه سازمانی نیز برای آکادمی به وجود خواهد آمد. شاید بتوان گفت بودجه آکادمی قضایی به طور متعادل و متوازن به صورت ذیل است:

(الف) حقوق‌ها - یک سوم

(ب) کتابخانه و تجهیزات - یک سوم

(ج) نگهداری و موارد مصرفی - یک سوم

اگر این تقسیم‌بندی قابل قبول نباشد، شورای کارکنان باید توجیه نماید چرا تغییر لازم است و تقسیم‌بندی جدید به چه نحوی باید باشد. روش مالی خودخواسته و خودنظارتی در یک سازمان کوچک نتایج بهتری خواهد داشت تا شیوه و روشی که در ادارات بزرگ تحت نظر دولت اعمال می‌شود. همچنین باید یادآور شد که کارکنان از حقوق معقولانه و خوبی و مطابق با نرخ رایج بازار برخوردار هستند و تفاوت‌های حقوقی بین مراتب مختلف چندان قابل توجه و اساسی نیست. ممکن است یک دستیار استاد پس از گذشت ده الی دوازده سال به درجه استادی ارتقا یابد البته به شرط آنکه عملکرد قابل تحسین و درخور ستایشی داشته باشد. قدردانی از اساتید و ایجاد انگیزه بیشتر در آنها به صورت قدردانی / اعطای جایزه، کار مشاوره از بیرون تحت شرایطی قبل برنامه‌ریزی شده و ارائه پروژه‌های تحقیقی با پرداخت کامل است که در این مورد استاد می‌تواند برای انجام پروژه از پرسنل مجزایی استفاده نماید به شرط آنکه در محدوده زمانی که برای انجام پروژه اعلام نموده است، پروژه را به اتمام رساند.

### آکادمی ملی قضایی و آکادمی‌های کشور

۹-۱۳- نظر غالب قضات کشور آن است که آکادمی ملی و آکادمی‌های سطح ایالتی باید به بهترین شکل برای آموزش و کارآموزی قضایی سازماندهی شوند. اگرچه آکادمی‌های منطقه‌ای چندان علاقه‌مند نبودند، پیشنهاد شد که ایالات کوچک‌تر در هر منطقه یکی شوند و یک آکادمی مشترک را تشکیل دهند. به این ترتیب احتمالاً هندوستان یک آکادمی ملی قضایی و در حدود پانزده الی هجده آکادمی ایالتی خواهد داشت. هزینه کلی راه‌اندازی چنین شبکه‌ای از مراکز آموزشی برای قضات و کارکنان دادگاه‌ها در حدود هفتصد و پنجاه میلیون روپیه در سال خواهد بود که نسبت به اندازه کشور و مزایای که این طرح برای دادگستری کارآمد و بهتر به دنبال خواهد داشت این هزینه چندان بالا نیست. حتی با افزایش روزافزون قیمت‌ها این میزان از یک میلیارد در سال فراتر نخواهد رفت و احتمالاً دولت مرکزی طبق بودجه‌های مربوط به طرح از آن نگهداری خواهد نمود.

آکادمی ملی قضایی در بیال به قرار مسموع در حال توسعه گسترده ساختار فیزیکی محوطه خود به میزان یکصد ایگر می‌باشد که پنجاه کرور روپیه هزینه برخواهد داشت. امید است پس از تکمیل این امر در پایان سال، فعالیت‌های آموزشی این آکادمی به همان گستردگی از حیث کیفیت آموزشی انجام پذیرد. از آنجا که آکادمی مذکور کاملاً مستقل است و به وسیله یک هیات ناظر متشکل از رئیس دیوان عالی کشور و قضات آن اداره می‌شود، انتظار می‌رود این آکادمی استانداردها و معیارهایی را مشخص نماید که آکادمی‌های ایالتی از آن تبعیت نمایند.

### آموزش مربیان:

۹-۱۳- یکی از وظایف فوری و ضروری آکادمی ملی قضایی؛ آموزش در حدود صد مربی برای اداره آکادمی‌های ایالتی چند سال آینده می‌باشد. در انجام این وظیفه آکادمی ملی قضایی ممکن است از راهنمایی

و همکاری برخی از آکادمی‌های قضایی کشورهای توسعه‌یافته که به بهترین نحو اداره می‌شوند، استفاده نماید. کالج ملی قضایی در ایالات متحده آمریکا یکی از این مراکز برجسته برای مشاوره می‌باشد. می‌توان از روشی که مدرسه ملی حقوق دانشگاه هند بنگالور برنامه آموزشی و روشی‌های آموزشی خود را ایجاد نمود و در کمتر از ده سال به یک مرکز عالی در آموزش حقوقی شهرت یافت چیزهایی فراگرفت. خوشبختانه رئیس دیوان عالی کشور هند و تعدادی از قضات دیوان عالی کشور و دادگاه‌های عالی از مدیریت مدرسه ملی حقوق دانشگاه هند حمایت می‌کنند که این امر مبادله ایده‌ها و تجربیات برای توسعه مناسب آکادمی ملی قضایی را تسهیل می‌نماید.

ساختار فعالیت‌های آموزشی آکادمی مدیریت ملی L.B.S در موسوری و آکادمی پلیس ملی S.V.P در حیدرآباد مساعدت و مشارکت بیشتری در مورد ساخت برنامه آموزشی و روش‌های آموزشی در آکادمی ملی قضایی در اختیار قرار می‌دهد. مجدداً روش‌هایی که در IIM و IIT مورد استفاده قرار می‌گیرند نیز راهنمایی مفیدی برای بهره‌وری و کیفیت بالای برنامه‌ها و روش‌ها ارائه می‌دهند.

آکادمی ملی قضایی نیز به نوبه خود باید نقش یک کاتالیزور را در ارتقای آکادمی‌های موجود کشور در ایجاد چنین موسساتی در ایالاتی که در حال حاضر فاقد آنها هستند، ایفا نمایند. آکادمی ملی قضایی باید نیازهای آموزش ماموران قضایی این ایالات را که ممکن است به وسیله آکادمی ملی قضایی در خود ایالات مربوطه سازمان‌دهی شود، برآورده نماید. راهکار عبارت است از برآورد ملی از «آکادمی مشغول به کار» که مدتی پیش به وسیله دادگاه عالی گاجارت برای قضات دادگاه تالی کشور که نمی‌توانستند زمان زیادی را صرف آموزش در موسسات خارج از مراکز خود نمایند، راه‌اندازی شد.

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