

Pathology Causes of Poor Communication between Law Students and Society

Zahra BabadiAkashe^{*}, Mohammad Sadegh Tabatabaei^{}
Ahmad Reza Nasr Esfahani^{***}, Mohammad Reza Nili Ahmadabad^{****}**

Abstract

The present study was conducted with the aim of the pathology of internship implementation in the field of law among undergraduates. This study adopted a mixed approach. In the qualitative section, interviews were conducted with 28 experts, faculty members, lawyers, and graduate students from the University of Isfahan. The statistical population of the quantitative section of this study was students in, and graduates of 2014-2017 in psychology, 115 of whom were selected by stratified random sampling method. The data were collected through semi-structured interviews and researcher-made questionnaires. The results of the quantitative research showed that the most important obstacle in the successful implementation of the internship is the lack of attention of academic authorities to the practical courses and the lack of cooperation between the university and non-academic centers for conducting an internship course. Participants in the interview also emphasized that the internship courses are mostly ignored, and there are a large number of law students, hence the most important disadvantages of the internship. Educational planners can use the results of this study to improve the curriculum of other courses in humanities.

Keywords: The Relationship between the University and the Community, Internship Pathology, Combining Theory and Practice, Humanities.

* Assistant Professor of Educational Sciences, Payam Noor University, zakashe@yahoo.com

** Associate Professor, Department of Law, University of Isfahan, tabatabaei@ase.ui.ac.ir

*** Professor, Department of Educational Science, University of Isfahan, m.nili.a@edu.ui.ac.ir

**** Associate Professor, Department of Educational Science, University of Isfahan (Corresponding Author), amnasr@edu.ui.ac.ir

Date received: 2020-09-12, Date of acceptance: 2021-01-02

Copyright © 2010, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

آسیب‌شناسی علل ارتباط کم دانشجویان رشته حقوق با جامعه

زهرا بابادی عکاشه*

سیدمحمدصادق طباطبایی**، محمدرضا نیلی احمدآبادی***، احمدرضا نصر اصفهانی****

چکیده

این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی اجرای کارورزی رشته حقوق در مقطع کارشناسی اجرا شده است. روش این پژوهش ترکیبی است. در بخش کیفی با ۲۸ نفر از متخصصان، اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، شاغلان حوزه حقوق، و دانشجویان تحصیلات تکمیلی مصاحبه شد. جامعه آماری بخش کمی دانشجویان سال تحصیلی ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۷ و دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۶ رشته حقوق بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم (۱۱۵ نفر) انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسش‌نامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شد. نتایج بخش کمی نشان می‌دهد که مهم‌ترین مانع در اجرای موفق کارورزی کم‌توجهی مسئولان دانشگاهی به جایگاه درس‌های عملی و ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی برای انجام کارورزی است. شرکت‌کنندگان در مصاحبه نیز بر جدی گرفته نشدن درس کارورزی و تعداد زیاد دانشجویان در رشته حقوق به‌منزله مهم‌ترین آسیب‌های اجرای کارورزی تأکید داشتند. برنامه‌ریزان آموزشی با استفاده از نتایج این پژوهش می‌توانند به‌منظور اصلاح برنامه درسی دیگر رشته‌های علوم انسانی اقدام کنند.

کلیدواژه‌ها: ارتباط دانشگاه با جامعه، آسیب‌شناسی کارورزی، تلفیق نظر و عمل، علوم انسانی.

* استادیار علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، zakashe@yahoo.com

** دانشیار حقوق، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، tabatabaei@ase.ui.ac.ir

*** دانشیار علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، m.nili.a@edu.ui.ac.ir

**** استاد علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)، arnasr@edu.ui.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۳

۱. مقدمه

توسعه ارتباط دانشگاه با جامعه به علت آثار و پی‌آمدهای بسیار مثبت آن در ایجاد تحولات اقتصادی و اجتماعی از دیرباز مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان دانشگاهی قرار داشت و به همین علت، کوشش‌های فراوانی برای ایجاد پیوندی اثربخش بین آن‌ها صورت گرفته است. آموزش عالی را می‌توان مؤثرترین روش سرمایه‌گذاری در منابع انسانی دانست که با آموزش، دانش‌افزایی، و ارتقای نگرش و مهارت‌ها، زمینه‌های فرهنگی — اجتماعی و اقتصادی لازم را برای توسعه ملی فراهم می‌کند (ملکی نیا ۱۳۹۵: ۲). با سرمایه‌گذاری بیش‌تر در نیروی انسانی و تربیت نیروی انسانی زمینه‌افزایش عرضه نیروی کار متخصص و با تحصیلات عالی فراهم می‌شود (خیراندیش دولتی و قمی ۱۳۹۵: ۶۸).

شایان ذکر است که دانشگاه‌ها همواره در معرض تحولات درونی و بیرونی متأثر از روندها و تحولات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، جامعه ملی، و بین‌المللی بوده‌اند. از این رو، لازم است برای تأمین نیازها و تحقق ارزش‌های جامعه خود را با شرایط و اقتضائات محیط و جامعه تطبیق دهند (مهدی و شفیع ۱۳۹۶: ۷). از طرف دیگر، با دگرگونی‌های شدیدی که امروزه دنیای آموزش عالی را تحت تأثیر قرار داده است اهداف، برنامه‌ها، و جهت‌گیری‌های دانشگاه‌ها بیش از پیش در کانون توجه واقع شده‌اند (جعفری بیدختی و محمدی ۱۳۹۴: ۹۰).

یکی از مشکلات فعلی جامعه و صنعت این است که دانش‌آموختگان دانشگاه با وجود سرمایه‌گذاری‌ها و هزینه‌های قابل‌ملاحظه‌ای که برای رشد و ارتقای سطح دانش آن‌ها در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام گرفته است، امکان کمی برای یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی‌های خود و وضعیتی خوب دارند. کمبود مهارت و تجربه لازم یکی از عواملی است که موجب تشدید این شکاف‌ها در سال‌های اخیر شده است و در نتیجه، بی‌کاری جوانان به معضلی جهانی تبدیل شده و آمار بی‌کاری در افراد تحصیل کرده نیز بسیار بالاست (McKenzie et al. 2016). با توجه به سرمایه‌گذاری‌های فردی و عمومی قابل توجه در آموزش عالی مهم است که دانش‌آموختگان قابلیت‌های استخدام را داشته باشند (Qenani et al. 2014). انتظارات دولت، کارفرمایان، شرکت‌های صنعتی، والدین، و دانشجویان این است که درس‌های ارائه‌شده در آموزش عالی فارغ‌التحصیلان را برای انجام مسئولیت و شغل مرتبط با تحصیلات آن‌ها مجهز کند (Billett 2015: 22).

مشاركت دانشجو در فعاليت‌هاى دانشگاهى به‌تنهایی برای رشد مهارت‌هاى استخدامى كافی نیست (OECD 2009). شماری از تحقیقات تأیید کرده‌اند كه بین مهارت‌هاى دانش‌آموختگان دانشگاه با انتظارات صنعت و جامعه هماهنگى وجود ندارد (Renganatha et al. 2012; Eljido-Ten and Kloot 2015). از این رو، مؤسسات آموزش عالی از روش‌هاى آموزشى استفاده كردند تا چشم‌اندازهاى استخدامى دانشجویان را افزایش دهند و افزون‌بر آن، پاسخی به شكایت‌هاى كارفرمایان در مورد نقصان در مهارت‌هاى كارى ضرورى كاركنان جدید بدهند (Nghia and Duyen 2018).

يكى از مؤلفه‌هاى مهم نظام آموزش عالی یاددهى و یادگیرى است و از آن‌جایی كه تأثیرگذارى نظام آموزشى در یادگیرندگان در آن چیزى است كه در محیط یاددهى و یادگیرى به منصه ظهور مى‌رسد (مهرمحمدى ۱۳۸۴)، هرگونه اصلاح و بازنگرى در نظام آموزش عالی در درجه اول باید به این فرایند معطوف شود (شریعتمدارى ۱۳۷۴). از طرف دیگر، باتوجه به این كه ابزار اساسى آموزش عالی به‌منظور تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌هاى آن برنامه درسى است (عبدى و دیگران ۱۳۹۶: ۶۲) در برنامه درسى رشته‌هاى علوم انسانی تغییراتى ایجاد كردند.

گنجاندن برنامه‌هاى «یادگیرى همراه با كار» (work-integrated learning) در برنامه درسى آموزش عالی با این هدف صورت مى‌پذیرد كه با تدارك محیط برای دانشجویان دانش نظرى و مهارت‌هاى مربوطه را در دوران دانشجویى و پیش از ورود به محیط شغلى رشد دهند (Barkhuizen and Schutte 2014). یادگیرى همراه با كار واژه‌اى كلى است كه برای طیف وسیعى از رویكردها و راه‌بردهاى تلفیق نظر با عمل در برنامه درسى به‌كار مى‌رود (Patrick et al. 2009: 9).

در باب ضرورت یا منطق به‌كارگیرى رویكرد تلفیقى در برنامه‌ریزى درسى از ابعاد مختلف بحث‌هاى گوناگونى مطرح شده است. از میان این ابعاد، به دلایل و ضرورت‌هاى فلسفى، روان‌شناختى، جامعه‌شناختى، و تربیتى مى‌توان اشاره كرد. شاید تزریق ویژگی چابكى، چالاكى، و پویایی در برنامه‌هاى درسى و ایجاد توان واكنش سریع و پاسخ‌گویی به مسائل روز را بتوان جزو مهم‌ترین امتیازها یا توجه‌هاى روى آوردن به رویكرد تلفیقى در برنامه‌هاى درسى دانست (مهرمحمدى ۱۳۸۹). گودستون (Goodson) نظر و عمل را «دو روى يك سكه» تلقى كرد. نظریه بدون عمل وجود ندارد؛ درحالى كه تمرین بدون نظریه بی‌معنى و نامشخص خواهد بود (Yang et al. 2018: 62).

تلفیق و یک‌پارچگی در برنامه درسی باعث تسهیل یادگیری می‌شود و برای دیدن تصویر کامل برنامه درسی و نیز ارتباطات پایه‌ای به فراگیر کمک می‌کند. به این ترتیب، فراگیران فقط مباحث جداگانه را حفظ نمی‌کنند، بلکه اطلاعات را به صورت جامع درک می‌کنند (Vergel et al. 2017: 246). سازمان‌دهی برنامه‌های درسی به شیوه تلفیقی زمینه لازم را برای دستیابی به وحدت و یک‌پارچگی در تجربه‌های یادگیری فراهم می‌آورد. علاوه بر این، به دانشجویان این امکان را می‌دهد که بین تجربه‌های آموزشی و محیط واقعی ارتباط برقرار کنند و پی‌آمدهایی چون افزایش انگیزه یادگیری و رشد مهارت‌های میان‌فردی را برای آن‌ها به ارمغان آورد (جعفری ثانی و دیگران ۱۳۹۲).

کارورزی نوعی برنامه یادگیری هم‌راه با کار خدماتی به دقت نظارت‌شده‌ای است که در آن دانشجو اهداف یادگیری خاصی دارد و فعالانه بر یادگیری تجربه‌های خود تأمل می‌کند (Abeysekera 2006: 13). کارورزی در متون علمی به نوعی یادگیری تجربی است که برای دانشجویان فرصتی برای کاربرد نظریه‌هایی از آموزش عالی در موقعیت‌های واقعی و فرصتی برای تلفیق و انسجام افکار و اعمال فراهم می‌کند (Rose 2013). بنابراین، کارورزی عامل اصلی برنامه‌های درسی شده است و به منزله رویکردی مهم در اتصال دنیای تئوری آکادمیک و دنیای عملی دنبال می‌شود (Chen et al. 2011). اگر کارورزی به شکلی مطلوب اجرا شود، می‌تواند پل ارتباطی مناسبی میان مراکز آموزشی با جامعه باشد و ضمن انتقال مشکلات محیط کار به مراکز آموزشی یافته‌ها و راه‌حل‌های مراکز آموزشی را به بطن جامعه و محیط کار منتقل کند و بدین ترتیب، موجبات پویایی محیط‌های علمی را فراهم آورد که این نیز محیط‌های کار و عمل را متحول خواهد ساخت (مختاری ۱۳۸۲). با وجود این، کارورزی به علت ضعف برنامه‌ریزی و نظارت ناکافی مورد انتقاد قرار گرفت و مشروعیت علمی آن به چالش کشیده شد (Alpert et al. 2009). نتایج تحقیق فائض و شهابی با عنوان «ارزیابی و اولویت‌بندی موانع ارتباط دانشگاه و صنعت» نشان داد که یکی از موانع ارتباط صنعت و دانشگاه کارآمد نبودن دوره‌های کارآموزی به علت استانداردهای کمی و کیفی ضعیف، برگزار نکردن جلسات توجیهی، کیفیت نامناسب برگزاری دوره، و استفاده ناکافی از ابزارهای انگیزشی در این دوره‌ها بود (فائض و شهابی ۱۳۸۹).

با وجود اهمیت کارورزی و تحقیقات انجام‌شده درباره عوامل مؤثر بر اجرای موفق کارورزی، تحقیقات نشان می‌دهد که اجرای دوره‌های کارورزی با چالش‌ها و موانعی مواجه می‌شود. آسیب‌شناسی اجرای کارورزی در رشته‌های علوم انسانی به طراحی و اجرای باکیفیت این دوره‌ها کمک خواهد کرد.

جمیسون و کلایتون به دو دسته عامل فردی و بیرونی تأثیرگذار در اجرای کارورزی اشاره کرده‌اند. عوامل فردی شامل آمادگی، درک نقش و مسئولیت‌ها، و تمرین تأملی دانشجوی و عوامل بیرونی شامل آشنایی و حمایت مدرس، برخورد دیگران، و رابطه با ناظر است (Jamison and Clayton 2016). راتمن با استفاده از روش تحلیل محتوا در طول پنج سال یک بررسی کیفی بین دانشجویان دانشگاه کالیفرنیا انجام داد (Rothman 2007). او دریافت که وضوح وظایف، ارتباطات شفاف، و انتظار تکالیف چالش‌برانگیز تجربه کارورزی دانشجویان را بهبود می‌بخشد. هم‌چنین، فبو در تحقیقی درباره افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه بپتیسست هنگ‌کنگ به راه‌کارهای برنامه‌ریزی منظم کارورزی و مدیریت زمان، نظارت مناسب ناظران، و انتظارات شفاف و واقع‌بینانه از کارورز دست یافت.

چن و دیگران در بررسی تأثیرات تجربه کارورزی بر اهداف رفتاری دانشجویان در تایوان عوامل مؤثر بر کارورزی را به ده عامل دسته‌بندی کرده‌اند: نظام دانشکده، زمان ارائه کارورزی، سن، جنسیت، پیشینه آموزشی، تجربه کاری قبلی مرتبط با کارورزی، نوع شغل، زمان کاری، و وظایف شغلی. نتایج حاصل از تحقیق آزادی و دیگران نیز اظهار داشت که سازه‌های مؤثر بر موفقیت کارورزی شامل تعداد ساعات‌های کار مفید کارورزی در یک روز اداری، دستیابی کارورزان به اهداف کارورزی، افزایش انگیزه انجام وظایف، و آگاهی کارورزان از دستورالعمل اجرایی است (آزادی و دیگران ۱۳۸۵).

برخی از صاحب‌نظران موانع اصلی را در موفقیت برنامه‌های کارورزی شکاف‌های مختلفی می‌دانند که بین ذی‌نفعان و برداشت آن‌ها از برنامه‌ها وجود دارد. مسئولیت همه ذی‌نفعان پیوند میان شکاف‌هاست (Bhaskar 2009). مورفی به‌منظور ارائه موفق کارورزی از تقسیم مسئولیت‌ها بین دانشگاه، کارفرما، و دانشجو در قالب مدل همکاری متقابل بحث می‌کند (Murphy 1977). هم‌پوشانی روابط بین آن‌ها برای شکل‌گیری کارورزی موفقیت‌آمیز ضروری است. این مدل از مشارکت بین همه عناصر درگیر در کارورزی صحبت می‌کند. برای این‌که کارورزی بخش آموزشی معنادار و سکوی حرفه‌ای باشد، باید همکاری خوبی بین همه بخش‌ها وجود داشته باشد. شش عنصر اصلی برای کارورزی موفقیت‌آمیز در این مدل مدت و زمان کارورزی، نظام آموزشی، مکان، نظارت، پاداش، و ارزش‌یابی است (ibid.: 334). برد و مورتون شش متغیر پیش‌بینی‌کننده موفقیت را در کارورزی مشخص کردند که شامل آمادگی تحصیلی دانشجویان، ابتکار و نگرش، کیفیت نظارت بر محل کار، رویه‌ها و سیاست‌های شرکت میزبان، و پاداش مناسب است (Beard and Morton 1999).

گریسکی، جانسون و اتل به‌نقل از آلپرت و دیگران چهار بُعد کلیدی عملیات برنامه کارورزی را جنبه‌های ساختاری کارورزی، مسائل برنامه درسی، روش‌های ارزش‌یابی، و نقش مدرس مطرح کردند.

معارف‌وند درباره نقاط ضعف اجرای برنامه‌های کارورزی می‌نویسد: «دانشجویان برای تعیین مکان کارورزی راه‌نمایی نمی‌شوند. علاوه‌براین، در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که سرپرست درس برای آموزش دانشجویان در حوزه کارورزی تخصص ندارد و درطول برگزاری کارورزی به محل نیز مراجعه نمی‌کند» (معارف‌وند ۱۳۸۸). نتایج تحقیق دیاز، لئون و هرنازلانا درباره مشکلات اجرای کارورزی نشان داد که ارتباط ضعیفی بین محتوای درس‌ها و فعالیت‌های کارورزی وجود دارد (Diaz et al. 2015). ازاین‌رو، دانشجویان اغلب در ایجاد ارتباط بین نظریه‌های آموخته‌شده در کلاس درس و کاربرد آن‌ها در حوزه کاری دچار مشکل می‌شوند. علاوه‌براین، به‌جای برنامه‌ریزی منسجم و دقیق در کارورزی وظایف به‌صورت روزانه تعیین می‌شوند.

نتایج تحقیق شاک‌تانگ، کانیمبا، و براون در سال ۲۰۱۷ نشان داد که دانشجویان درطول کارورزی با چالش‌های علمی، کمبود مطالب و منابع علمی برای تکمیل تکالیف، حمایت اندک ازطرف مؤسسات مناسب برای کارورزی، فقدان حمایت ناظر علمی، و مشکلات رفاهی کمبود تسهیلات مربوط به حمل‌ونقل و اسکان مواجه شده‌اند (Shaketange et al. 2017).

کاملاً آشکار است که دانشجویان در رشته‌های علوم انسانی باید به‌گسترش فرصت‌های شغلی و برنامه‌ریزی برای زندگی پس از فارغ‌التحصیلی خود بپردازند؛ درحالی‌که در بسیاری از مؤسسات آموزش عالی برنامه‌ریزی‌های شغلی برای دانشجویان علوم انسانی به‌صورت اتفاقی تهیه می‌شود یا در همان مسیر دیگر رشته‌های اصلی مانند بازرگانی، مهندسی، و ... انجام می‌شود. بنابراین، به‌منظور ارائه برنامه مناسب آسیب‌شناسی اجرای موفق برنامه‌های درسی کارورزی برای دانشجویان این حوزه بسیار مفید خواهد بود.

باتوجه‌به این‌که تمایل دانشجویان به رشته حقوق بیش از دیگر رشته‌های علوم انسانی است، در این تحقیق قصد داریم موانع و چالش‌های مؤثر را در اجرای کارورزی رشته حقوق مطالعه و بررسی کنیم. به‌عبارت‌دیگر، در این پژوهش درصدد پاسخ به این دو سؤال هستیم:

۱. موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی از دیدگاه اعضای هیئت علمی، متخصصان، شاغلان حوزه حقوق، و دانشجویان تحصیلات تکمیلی کدام است؟

۲. موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی از دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان کارشناسی رشته حقوق کدام است؟

۲. روش‌شناسی

این پژوهش به روش ترکیبی از نوع اکتشافی و تبیینی انجام شده است. در این پژوهش از مصاحبه برای ساخت ابزار کمی و نیز تلفیق نتایج استفاده شده است. ابتدا، در مرحله کیفی به منظور کشف موضوع مورد مطالعه داده‌های کیفی گردآوری و تحلیل شده است و سپس، بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی مرحله کمی پژوهش طرح‌ریزی شد. در ادامه، جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کمی به منظور گسترش یا آزمون یافته‌های کیفی یا نمونه‌ای بزرگ‌تر انجام شد. روش پژوهش در رویکرد کیفی نظریه داده‌بنیاد است. ویژگی اصلی این طرح مقایسه دائمی داده‌ها با طبقه ظهور یافته و نمونه‌گیری نظری گروه‌های مختلف برای حداکثرسازی شباهت‌ها و تفاوت بین اطلاعات به دست آمده است (Creswell 2014). در مجموع، با ۲۸ نفر در چهار گروه شامل اعضای هیئت علمی رشته حقوق دانشگاه اصفهان، متخصصان دارای تجربه و سابقه اجرایی در زمینه کارورزی و مدیریت دفتر ارتباط دانشگاه و صنعت، شاغلان، و دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته حقوق مصاحبه شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدف‌مند است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد. انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تفسیری استفاده شد.

پس از گردآوری اطلاعات برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوای مصاحبه استفاده شد. مراحل فرایند تحلیل محتوای مصاحبه براساس نظر کریپندورف شامل جمع‌آوری اطلاعات، تقلیل داده‌ها، استنباط، و تحلیل انجام شده است (Krippendorff 2003). بدین ترتیب، پس از ضبط و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها کار کدگذاری و دسته‌بندی آغاز شد. برای تک‌تک مصاحبه‌ها طبقه‌بندی کدها و بازنگری در هر طبقه تا زمان قانع شدن ادامه یافت. سپس، برای تمامی گویه‌های موجود در هر طبقه یک نام در نظر گرفته شد. تا اتمام تحلیل کل مصاحبه‌ها به بازنگری و مقایسه کدها و طبقات تعیین شده در مصاحبه‌های قبل توجه شد. برای بررسی اعتبار مقوله‌های به دست آمده از معیارهای اعتبارسنجی کیفی «قابل قبول بودن» و «ممیزی بیرونی» استفاده شد. برای بررسی قابل قبول بودن مقوله‌ها از روش‌های هم‌سوسازی داده‌ها استفاده شد که با جمع‌آوری

داده‌های کافی از منابع متعدد مانند پیشینه تحقیقاتی، صاحب‌نظران، خودبازبینی محققان، و کنترل توسط اعضای شرکت‌کننده در پژوهش انجام شد. هم‌چنین، برای ممیزی بیرونی از چهار نفر متخصص در حوزه مطالعات برنامه درسی درمورد صحت پژوهش از گردآوری تا تحلیل داده‌ها نظرخواهی شد.

در بخش کمی برای تعیین نقش استاد و دانشجو در اجرای کارورزی از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری شامل دانشجویان ترم پنجم تا هشتم سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ و دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۳-۱۳۹۶ رشته حقوق در دانشگاه اصفهان بودند. برای انتخاب دانشجویان و دانش‌آموختگان از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد؛ بدین صورت که تعداد کل جامعه آماری شامل سه گروه دانشجویان سال سوم، دانشجویان سال چهارم، و دانش‌آموختگان با هم جمع شد و متناسب با حجم آن‌ها نمونه از هر یک از سه طبقه انتخاب شد. برای برآورد حجم نمونه از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شد و تعداد ۱۱۵ نفر انتخاب شدند. براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۶۵/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۳۴/۸ درصد مرد، از لحاظ وضعیت تحصیلی ۵۳ درصد دانش‌آموخته و ۲۶/۱ درصد دانشجوی سال سوم و ۲۰/۹ درصد سال چهارم، ۱۷/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تجربه کارورزی، و ۶۶/۱ درصد نیز شاغل بودند.

پرسش‌نامه محقق‌ساخته باتوجه به نتایج تحلیل مصاحبه و پیشینه نظری درباره عوامل مؤثر در اجرای کارورزی است که شانزده سؤال درباره سه بُعد برنامه درسی دانشگاه، استاد، و محل کارورزی طراحی شد. از روایی محتوایی برای سنجش اعتبار محتوای پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه‌های تهیه‌شده در اختیار پنج نفر از استادان رشته برنامه درسی و حقوق قرار داده شد تا درباره آن اظهار نظر کنند. برای برآورد پایایی و هم‌بستگی درونی سؤال‌های پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. پس از اجرای آزمایشی پرسش‌نامه با سی نفر از افراد جامعه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ برآورد گردید. در این مرحله سؤال‌های دارای هم‌بستگی درونی کم‌تر از ۰/۴ حذف یا اصلاح شدند. پرسش‌نامه نهایی به صورت چاپی و الکترونیکی تهیه شد. از پرسش‌نامه چاپی برای جمع‌آوری نظرهای دانشجویان سال سوم و چهارم رشته حقوق دانشگاه اصفهان استفاده شد و لینک نسخه الکترونیکی آن پس از تماس تلفنی و درخواست همکاری از دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۳-۱۳۹۶ از طریق شبکه‌های اجتماعی و ایمیل برای آن‌ها ارسال شد.

داده‌های حاصل از پرسش‌نامه با کمک نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۱ از آزمون‌های کولموگراف - اسمیرینف برای فرض نرمال بودن داده‌ها، از آزمون t تک‌گروهی برای بررسی دیدگاه‌ها نسبت به موانع و چالش‌های اجرای کارورزی، از آزمون فریدمن برای مقایسه دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش و تعیین اولویت موانع و چالش‌ها در اجرای کارورزی، و از آزمون تحلیل واریانس چندعاملی برای بررسی تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی استفاده شد.

۳. یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های مصاحبه

دیدگاه مصاحبه‌شوندگان درباره موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی رشته حقوق را می‌توان در سه مقوله مهم شامل برنامه درسی دانشگاه، استاد، و محل کارورزی دسته‌بندی کرد که در ادامه توضیح داده می‌شوند.

۱. برنامه درسی دانشگاه: با بررسی دیدگاه مصاحبه‌شوندگان مشخص شد که مهم‌ترین موانع و چالش‌های اجرای کارورزی را باید در برنامه درسی دانشگاه جست‌وجو کرد؛ زیرا پنجاه درصد از مصاحبه‌شوندگان به مسائل و مشکلات موجود در برنامه درسی دانشگاه به‌منزله چالشی مهم اشاره کردند. برای نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۳ حجم زیاد اطلاعات و مباحث حقوقی را در دوره کارشناسی عامل مؤثری در اجرانکردن کارورزی مطرح کرد و بیان نمود: «زمان اندک دوره کارشناسی، خستگی دانشجوی در صورت طولانی کردن دوره، و تصویب قوانین جدید مسائلی هستند که به ما اجازه نمی‌دهند به دروس عملی بپردازیم و همواره با کمبود زمان روبه‌رو هستیم؛ برای مثال، در یک ماه ممکن است ده قانون جدید درباره موضوع‌های مختلف مانند منابع طبیعی، حفظ تالاب‌ها و مواردی از این قبیل تصویب شود. این‌ها مواردی هستند که مانع اجرای کارورزی در رشته حقوق می‌شوند».

هم‌چنین، مصاحبه‌شونده شماره ۱۹ در این باره اذعان داشت: «یکی از موانع می‌تواند زمان باشد؛ چون در سطح کارشناسی سعی می‌شود دانشجویان از همه مباحث حقوق گزیده‌ای را یاد بگیرد». مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ نیز «کمبود نیم‌سال‌ها و فرصت تحصیلی اندک دانشجویان» را چالش اجرای کارورزی مطرح کرد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ نیز با ذکر این چالش راه‌کاری برای بهبود وضعیت ارائه کارورزی بیان کرد:

حجم درس‌ها زیاد است و ما به مرحله‌ای رسیده‌ایم که باید یک زایمانی اتفاق بیفتد و سه‌قلو شود. باید دو تا سه گرایش تعریف کنیم تا دانشجویان را در یک زمینه قوی کنیم. در صورتی که گرایشی شود، در برخی از گرایش‌ها امکان درس عملی بسیار بیش‌تر است.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ نیز مانع اصلی ارائه کارورزی را در حجم زیاد درس‌ها دانست و بیان کرد: «از نظر محتوای کارورزی باید کارورزی را به مشاغل حقوقی تقسیم کنیم؛ مثلاً فرض کنید که چند واحد به کارورزی قضایی اختصاص دهیم، چند واحد به وکالت، و چند واحد نیز به سردفتری اسناد و املاک و به همین ترتیب که ملاحظه می‌کنید. اگر ما بخواهیم چنین کارورزی‌ای را طراحی کنیم، در هشت ترم عملاً امکانش وجود ندارد».

یکی از مواردی که می‌تواند شکاف بین دانشگاه و جامعه را کاهش دهد، بازنگری در برنامه‌های درسی با هدف به‌روزکردن است. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، مرتبط‌نبودن آموخته‌های کلاسی با دنیای واقعی مانع پیوند و همکاری بین دانشگاه و مراکز حقوقی می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲۴ در این زمینه بیان کرد:

وضعیت جدید دادگستری که به‌صورت اتوماسیون و مجازی شده، باید در آیین دادرسی در دانشگاه آموزش داده شود؛ درحالی‌که در سرفصل‌های ما نیست. سرفصل‌ها هنوز سنتی است؛ مثلاً من به بچه‌ها می‌گویم در آیین دادرسی برای طرح شکایت هیچ کاغذی نمی‌خواهد. اگر کسی به دادگستری برود و کاغذ دستش باشد، به او می‌خندند. آنچه ما در دانشگاه می‌خوانیم با آنچه در عمل وجود دارد، کاملاً متفاوت است و این مانع از همکاری و هماهنگی می‌شود. مثلاً تغییرات مربوط به دادگاه ویژه روحانیت مهم است، ولی سرفصلی درباره آن در دانشگاه نداریم.

حمایت مالی نکردن از دانشجویان درطول کارورزی نیز ازجمله موانعی بود که چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان مطرح کردند. مثلاً، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ گفت:

آیا شما می‌دانید که در آیین‌نامه آمده است دانشجویی که برای کارورزی می‌رود، باید کرایه ماشین او تأمین بشود؟ کجا این کار انجام می‌شود؟ بنابراین، ما از دانشجو نباید انتظار داشته باشیم که برای کارورزی از این طرف شهر به فلان روستا سفر کند و هزینه‌اش را هم خودش بپردازد.

۲. استاد: سیزده نفر (۱۸/۶) از مصاحبه‌شوندگان به آشنایی، تخصص، انگیزه، و علاقه‌مندی استاد در فرایند کارورزی به‌منزله عاملی مهم در کارورزی اشاره کردند. مثلاً،

مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ شیوه تدریس استاد را به مثابه عاملی چالش‌برانگیز مطرح کرد و بیان نمود:

در بعضی از درس‌ها صرفاً بر مبنای تئوری ارائه شده‌اند و به عملیاتی کردن این درس‌ها توجهی نشده است. این هم یک مشکل است؛ یعنی روش تدریس اساتید یک‌سان نیست. بعضی از استادان به گونه‌ای درس می‌دهند که موضوعات را می‌توان عملیاتی کرد و صرفاً تئوری تدریس نمی‌کنند.

مصاحبه‌شونده شماره ۶ اذعان داشت: «مهم‌ترین چالش این است که استاد درس خودش نمی‌تواند دادخواست تنظیم کند و عملاً آن را فرانگرفته است».

فراتر از تدریس و تخصص‌آشنایی و نفوذ استاد در محل‌های کارورزی می‌تواند برای پذیرش دانشجویان در مکان‌های مرتبط با رشته حقوق مفید باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ معتقد است: «استاد کارورزی به خاطر روابط خاص با فلان شعبه و آشنایی با دادگستری می‌تواند دانشجویها را آن‌جا ببرد؛ ولی من به سبب آشنایی با دانشجوی سال‌های قبل خودم نتوانستم اجازه ورود دانشجویان جدید را به شعبه بگیرم».

۳. محل کارورزی: ۲۲ نفر (۳۱/۴) از مصاحبه‌شوندگان به موانع و چالش‌های موجود در محل کارورزی که در اجرای موفق این دوره‌ها تأثیرگذارند اشاره کردند. هشت نفر نیز رعایت مسائل اخلاقی و قانونی در محل کارورزی را مطرح کردند. مثلاً، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ بیان داشت: «اولین و بزرگ‌ترین مانع سیستم قضایی است که با محرمانه مطرح کردن جلسات مانع از فراگیری دانشجویان می‌شود. به‌طور کلی، سیستم قضایی ایران سیستم بسته‌ای است و راه نفوذ را بسته است». مصاحبه‌شونده شماره ۴ نیز معتقد است:

برخی از پرونده‌ها خبرهای محرمانه دارد. زمانی که دانشجویان به شعبه‌ای از دادگاه می‌آیند، فرض کنید همسایه دانشجویی در آن شعبه پرونده دارد و به ارتکاب جرمی متهم است. دانشجویی که هنوز بیست سالش تمام نشده و این همسایه‌اش را همیشه در صف نماز جماعت می‌دیده، با دیدن این صحنه محله را از این خبر پر می‌کند.

برخی از مسائل اخلاقی و قانونی در دانشگاه مطرح می‌شود. اختلاط دانشجویی یکی از مسائلی است که دانشگاه در دادن مجوز و برگزاری این دوره‌ها همکاری لازم را ندارد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ گفت: «دانشجویان پسر و دختر داخل کلاس دانشگاه قابل کنترل هستند، ولی بیرون از کلاس قابل کنترل نیستند».

برخورد نامناسب با دانشجویان در محل کارورزی یکی دیگر از موانعی است که انگیزه و علاقه‌مندی آن‌ها را به این درس کاهش می‌دهد. سه نفر از مصاحبه‌شوندگان به این مورد اشاره کردند. مثلاً، مصاحبه‌شونده شماره ۱ و ۵ اذعان داشتند:

مانع اصلی این است که قضات و کارمندان با کارآموز برخورد مناسب ندارند و به او به‌عنوان یک مزاحم نگاه می‌کنند؛ یعنی به‌جای این‌که از پتانسیل او در این جهت استفاده کنند تا پرونده‌ها به مسیر بهتری هدایت شود، سعی می‌کنند تا حد امکان کاری به دست کارآموز ندهند یا مثلاً اگر فرمی دارد که باید امضا شود، روز اول فرم را از او می‌گیرند و به تعداد روزهایی که باید در دادگاه حاضر شود، مهر می‌کنند تا او زیاد در دادگاه حاضر نشود. اگر این رویه اصلاح شود و کارورز را به‌عنوان یک عضو سیستم قضایی به رسمیت بشناسند و سعی کنند یافته‌های خود را به او آموزش دهند، قطعاً می‌تواند در پیشرفت کارورز بسیار مؤثر باشد.

مصاحبه‌شونده شماره ۷ نیز بیان داشت:

بی‌اعتمادی به کلیه دانشجویان از ترس سرک‌کشیدن به پرونده‌های مردم از موانع این ایده است. وجود افراد بیگانه در محیط کاری هر شخصی موجب آزار فرد دارای سمت اجرایی و مراجعان می‌شود. مثلاً، شما فرض کنید به پزشکی مراجعه می‌کنید که دوست ندارد غیر از خودش دیگری در آن‌جا باشد؛ ولی ملاحظه می‌کنید که تعداد زیادی دانشجوی پزشکی در مطب حضور دارند. این امری ناخوش‌آیند برای شماست؛ به‌ویژه اگر پزشک بخواهد معاینه شما را به آن فرد واگذار کند.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ به‌علت متفاوتی برای این نگاه و برخورد نامناسب به کارورز اشاره کرد و بیان نمود: «یکی از دلایل این نگاه شاید رقیب‌پروری باشد. ممکن است این دیدگاه حاکم باشد که من دارم رقیب تربیت می‌کنم؛ پس من آن فوت‌های کوزه‌گری را نباید به او یاد بدهم و باید برای خودم حفظ کنم».

همکاری ضعیف نهادهای دادگستری و مراجع قضایی یکی از مهم‌ترین چالش‌های اجرای کارورزی از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان است. با آن‌که مصاحبه‌شوندگان معتقدند که کارورزی برای وکالت، قضاوت، و مشاور حقوقی نیاز به دادگستری دارد و بیان کردند همان‌گونه که دانشجویان پزشکی در بیمارستان آماده می‌شوند، دانشجویان رشته حقوق هم در دادگستری‌ها با رشته حقوق آشنا و برای این حرفه آماده می‌شوند؛ ولی دادگستری با محدودیت پذیرش دانشجو مواجه است. از میان مصاحبه‌شوندگان هشت نفر به همین مانع

و دلایل همکاری کم دادگستری اشاره کردند. مثلاً، مصاحبه‌شوندگان شماره ۱ و ۷ اذعان داشتند: «در کشور ما بسترهای کارورزی مناسب وجود ندارد و امکان حضور دانشجویان در دادگاه‌ها نیست. شلوغی زیاد، نداشتن وقت، و کمبود امکانات اجازه برگزاری دوره کارورزی را در دادگستری و مراجع قضایی به ما نمی‌دهد».

مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ مانع مهم در اجرای کارورزی را وضعیت محل‌هایی که دانشجو باید برای کارورزی آن‌جا حضور پیدا کند می‌داند و می‌گوید: «عمده محل‌هایی که دانشجو باید برود دادگستری و محاکم حقوقی و کیفری است؛ اما امروزه آن‌جا این‌قدر شلوغ است و با تراکم ورودی پرونده‌ها و رسیدگی‌ها مواجه است که عملاً نمی‌توان انتظار همکاری از آن‌ها داشت». مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ نیز معتقد است: «مشکل در قوه قضائیه است که همکاری لازم را با دانشگاه ندارد و البته، به علت تعداد زیاد پرونده‌ها این کار عملاً هم امکان‌پذیر نیست».

مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ با ترسیم نوع کار در دادگستری دلایل همکاری نکردن دادگستری را مطرح کرد و گفت:

ما پانزده میلیون پرونده داریم. هر پرونده‌ای حداقل دو طرف دارد: یک خواهان، یک خواننده؛ یک شاکی، یک متشاکی. برخی پرونده‌ها هم هست که یک خواهان و یک شاکی و ده متهم دارد، برخی از آن‌ها ده شاکی و یک متهم دارند. دادگستری شلوغ است و با حقوق مردم سروکار داریم و نمی‌شود دانشجوی مبتدی را به آن‌جا برد. در دادگستری حقی یا قتلی بررسی می‌شود. اولیای دم هم آمده‌اند ببینند قاتل بچه آن‌ها چگونه محاکمه می‌شود. بدیهی است که آن‌ها دوست ندارند فرد دیگری آن‌جا حضور پیدا کند. از طرف دیگر، ظرفیت دادگستری هم محدود است. ما ۶۰۰۰۰۰ فارغ‌التحصیل داریم و سالی ۲۰۰۰۰ دانشجو جذب می‌کنیم. اگر قرار شود که همه آن‌ها وارد دادگستری شوند، جای سوزن‌انداختن باقی نمی‌ماند و کار قضاوت و وکالت با مشکل مواجه می‌شود. دادگاه‌ها هم نمی‌توانند به کار خودشان برسند، بنابراین، واقعیت‌ها را باید دید.

مصاحبه‌شونده شماره ۶ اذعان داشت: «چرا صنعت و دادگستری‌ها موفق نیستند؟ چون ارتباط قوی بین آن‌ها با دانشگاه وجود ندارد».

مصاحبه‌شونده شماره ۷ با اشاره به این چالش راه‌کاری برای حل آن بیان کرد:

اولین مانع رابطه‌نداشتن دانشگاه و دادگستری است. دادگستری خیلی همکاری نمی‌کند؛ اما این مانع را می‌توان تا حدودی برطرف کرد. اگر استاد درس قاضی یا وکیل

باشد، بهتر است؛ چون او می‌تواند با رابطه‌هایی که دارد مانع را برطرف کند. راه دیگر این است که کارورزی فضایی فقط در دادگستری نیست. در دفتر وکیل هم پر از پرونده است و مقداری از امور قضایی کشور هم در دفتر وکلا انجام می‌شود، مقداری هم در دفترخانه اسناد رسمی انجام می‌شود. بنابراین، کارورزی را نباید به دادگستری محدود کرد.

در جدول ۱ شاخص‌ها و فراوانی هر یک از مقوله‌های ذکر شده در مصاحبه‌ها آمده است.

جدول ۱. موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی

Table 1: Barriers and Challenges of Internship Curriculum Implementation

درصد	جمع فراوان	فراوانی نظرها				مقوله محوری	کدگذاری اولیه
		دانشجویان	استادان	منخصصان	شاغلان		
۱۱/۴	۸	۲		۶		برنامه درسی دانشگاه	جدی‌نگرفتن درس کارورزی
۱۱/۴	۸	۱	۲		۵		تعداد زیاد دانشجو در یک گروه
۸/۶	۶	۱	۳		۲		ناهماهنگی بین دانشگاه و جامعه
۵/۷	۴		۳		۱		حجم زیاد اطلاعات در دوره
۵/۷	۴	۱		۲	۱		حمایت مالی نکردن از دانشجو
۴/۳	۳		۱	۱	۱		کمبود امکانات و منابع مالی
۲/۸	۲		۲				گرایشی نبودن رشته حقوق در کارشناسی
۵۰	۳۵	۵	۱۱	۹	۱۰	جمع مقوله	
۸/۶	۶		۱	۱	۴	استاد	ضعف در آموزش دانشگاهی
۴/۳	۳			۳			نظارت نکردن استاد در محل
۴/۳	۳	۱		۱	۱		انگیزه کم استاد
۱/۴	۱			۱			دغدغه و اشتغال زیاد استادان
۱۸/۶	۱۳	۱	۱	۶	۵	جمع مقوله	
۱۱/۴	۸	۱	۱	۱	۵	محل کارورزی	رعایت مسائل اخلاقی و قانونی
۱۰	۷	۴	۱	۱	۱		همکاری کم دادگستری
۴/۳	۳	۲			۱		نگاه ضعیف به کارورزان در سازمان‌ها
۴/۳	۳		۲	۱			دانش و آمادگی کم سرپرست کارورزی
۳۱/۴	۲۲	۷	۴	۴	۷	جمع مقوله	
۱۰۰	۷۰	۱۳	۱۶	۱۹	۲۲	جمع کل	

ب) یافته‌های پرسش‌نامه
در بخش کمی دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره چالش‌های اجرای کارورزی بررسی شده است. نتایج این بررسی بدین شرح است.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخ شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره چالش‌های کارورزی

Table 2: Frequency distribution and response rate of research participants on internship

حیطه	سؤال	تعداد پاسخ مثبت	درصد پاسخ مثبت	تعداد کل	درصد کل
حیطه برنامه درسی دانشگاه	ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی	۴/۲۰	۱/۰۷	۸۱	۴/۰۳
	فقدان مراکز مخصوص مرتبط با رشته در دانشگاه	۳/۹۱	۱/۳۱		
	حجم زیاد درس‌های نظری	۳/۸۵	۱/۱۰		
	نداشتن طرح درس مشخص و مدون درس کارورزی	۴/۱۳	۱/۱۹		
	کم‌توجهی مسئولان به جایگاه درس‌های عملی	۴/۳۱	۱/۰۹		
	کمبود منابع علمی درباره چگونگی انجام‌دادن کارورزی	۳/۷۴	۱/۲۱		
استاد	کم‌توجهی به استاد درس کارورزی	۳/۷۵	۱/۳۲	۹۹	۳/۷۰
	تخصیص ساعت کم حق‌التدریس برای استاد درس	۳/۴۸	۱/۲۹		
	ارائه‌نکردن کارورزی به استاد دارای تخصص در آن زمینه	۳/۹۲	۱/۱۸		
	کنترل و نظارت مستقیم اندک استاد بر دانشجویان	۳/۶۳	۱/۳۰		
محل کارورزی	ظرفیت اندک برخی از مؤسسات در پذیرش دانشجویان	۳/۷۵	۱/۳۶	۱۰۰	۳/۴۷
	ارتباط ضعیف اهداف و مقاصد کارورزی با تکالیف	۳/۵۵	۱/۳۰		
	نگرش منفی سرپرست درس به کارورزی	۳/۳۷	۱/۳۱		
	امتناع سرپرست درس از ارائه ظرافت‌های شغل	۳/۵۵	۱/۳۱		
	مشغله کاری زیاد سرپرست کارورزی	۳/۴۵	۱/۳۳		
	رعایت‌نکردن مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی	۳/۱۸	۱/۴۷		
کل				۰/۸۳	۳/۸۳

براساس جدول ۲ درخصوص موانع اجرای برنامه درسی کارورزی رشته حقوق بالاترین میانگین مربوط به حیطه برنامه درسی دانشگاه است. بالاترین میانگین در این حیطه به دو گویه «ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی» و «فقدان مراکز مخصوص مرتبط با رشته در دانشگاه» با میانگین ۴/۲۰ و ۳/۹۱ اختصاص دارد و پایین‌ترین میانگین در حیطه محل کارورزی و مربوط به «رعایت‌نکردن مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی» با میانگین ۳/۱۸ است.

برای بررسی تفاوت معناداری نظرهای پاسخ‌دهندگان درباره موانع و چالش‌های اجرای کارورزی با معیار فرضی ۳/۵ از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد که میانگین نظرهای شرکت‌کنندگان رشته حقوق در زمینه موانع کارورزی ۳/۷۳ است. از آنجایی که مقدار احتمال ۰/۰۰ از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین، شرکت‌کنندگان در رشته حقوق بیش‌تر از سطح معیار فرضی به موانع اجرا در برنامه درسی کارورزی توجه داشته‌اند (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره مؤلفه موانع

Table 3. Results of one-sample t-test on the component of obstacles

میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	مقدار احتمال (p)
۳/۷۳	۰/۸۳	۳/۷۳	۴۸/۲۰	۱۱۴	۰/۰۰

برای بررسی اولویت گویه‌های مؤلفه موانع براساس نظرهای پاسخ‌دهندگان از آزمون فریدمن استفاده شد (جدول ۴). نتایج آن حاکی از متفاوت بودن اولویت گویه‌ها براساس نظرهای پاسخ‌دهندگان در رشته حقوق است ($p < 0/05$).

جدول ۴. اولویت‌بندی گویه‌های موانع و چالش‌های کارورزی

Table 4. Prioritization of internship barriers and challenges items

اولویت	گویه‌ها	میانگین رتبه
۱	کم‌توجهی مسئولان دانشگاهی به جایگاه درس‌های عملی	۱۰/۸۵
۲	ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی برای انجام‌دادن کارورزی	۱۰/۵۶
۳	نداشتن طرح درس مشخص و مدون درس کارورزی	۹/۸۷
۴	فقدان مراکز مخصوص کارورزی مرتبط با رشته حقوق در دانشگاه	۹/۴۷
۵	ارائه‌نکردن کارورزی به استادان دارای تخصص در زمینه خاص	۹/۲۷
۶	حجم زیاد درس‌های نظری	۸/۷۳
۷	ظرفیت کم برخی از مراکز در پذیرش دانشجویان مانند دفتر اسناد رسمی	۸/۶۷
۸	کم‌توجهی به استاد درس کارورزی	۸/۶۳
۹	کمبود منابع علمی درباره چگونگی انجام‌دادن کارورزی	۸/۵۱
۱۰	کنترل و نظارت مستقیم کم استاد درس بر دانشجویان در محل کارورزی	۷/۸۷
۱۱	امتناع سرپرست درس از ارائه ظرفیت‌های مربوط به شغل	۷/۷۰
۱۲	ارتباط ضعیف اهداف و مقاصد کارورزی با تکالیف درس در محل کارورزی	۷/۵۹

اولويت	گويه‌ها	ميانگين رتبه
۱۳	تخصيص ساعت كم حق‌التدريس براي استاد درس كارورزي	۷/۴۳
۱۴	مشغله كاري زياد سرپرست كارورزي	۷/۴۰
۱۵	نگرش منفي سرپرست درس در محل كارورزي به كارورزي	۶/۹۱
۱۶	رعایت‌نكردن مسائل اخلاقي و امنيتي محل كارورزي	۶/۵۷

$$\chi^2 = ۱۶۲/۸۹, p = 0/00$$

براساس جدول ۴ گويه «كم توجهي مسئولان دانشگاهي به جايگاه درس‌هاي عملي» با ميانگين رتبه ۱۰/۸۵ اولويت اول مورد توجه پاسخ‌دهندگان است. گويه «ضعف همكاري بين دانشگاه و مراکز غيردانشگاهي براي انجام دادن كارورزي» با ميانگين رتبه ۱۰/۵۶ اولويت دوم است. هم‌چنين، از نظر پاسخ‌دهندگان گويه «رعایت‌نكردن مسائل اخلاقي و امنيتي محل كارورزي» با ميانگين رتبه ۵/۲۱ در اولويت آخر قرار گرفته است. چنان‌كه در جدول ۴ مشاهده مي‌شود، به ترتيب گويه‌هاي سه حيطه دانشگاه، استاد، و محل كارورزي بالاترين ميانگين‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. نتايج آزمون فريدمن هم نشان مي‌دهد كه بالاترين رتبه‌ها مربوط به حيطه دانشگاه و پايين‌ترين آن‌ها مربوط به حيطه محل كارورزي است. نتايج آزمون تحليل واريانس چندعواملی بررسی تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تحصیلی، تجربه کارورزی، تعداد ساعت کارورزی، وضعیت استخدام، و نوع شغل) بر نمره‌های چالش‌ها و موانع اجرای کارورزی در رشته حقوق نشان داد كه عوامل جمعیت‌شناختی مطرح شده تأثیر معناداری در نمرات موانع و چالش‌های اجرای کارورزی ندارند ($p > 0.05$).

۴. نتیجه‌گیری

اگر بگوئيم حقوق اجتماعي‌ترين دانش درميان علوم اجتماعي است، سخني به‌گزارف نگفته‌ايم. حقوق دانشي علمي، عملي، و فني است و بايد ميان دانشكده‌هاي حقوق، قانون‌گذاران، و دستگاه قضايي ارتباط نزديكي وجود داشته باشد. در گذشته، دانشجويان حقوق از سال سوم براي كارورزي به مراجع قضايي معرفي مي‌شدند و حتي ضمن دوره كارآموزي اجرتي هم دريافت مي‌كردند، ولي امروزه نه‌تنها دانشجويان حقوق، بلكه كارآموزان شغل و كالت كه در آستانه ورود به شغلي حساس هستند هم با مشكل كارآموزي مواجه‌اند. فقط آموزش‌هاي آكادميك نمي‌تواند قاضي يا وكيل كاردان تربيت كند. يكي از

ضروریات رشته حقوق اظهار نظر حقوقی و قضایی و در واقع، دستیابی به مهارت انطباق قانون با موضوع‌ها و مصداق‌های خارجی آن است که جز در سایه کارآموزی عملی میسر نخواهد شد. حال آن‌که پیوند ارگانیکی بین دانشکده‌های حقوق با بخش‌های حقوقی و قضایی کشور از جمله مجلس قانون‌گذاری، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام، و دادگستری وجود ندارد.

در این پژوهش با طرح مصاحبه و پرسش‌نامه آسیب‌شناسی اجرای کارورزی از دیدگاه استادان، متخصصان، شاغلان، دانش‌آموختگان، و دانشجویان رشته حقوق بررسی شد.

نتایج بخش کیفی نشان داد که به ترتیب برنامه درسی دانشگاه، محل کارورزی، و استاد چالش‌هایی در اجرای باکیفیت کارورزی ایجاد می‌کنند. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، مهم‌ترین مانع جدی‌نگرفتن درس کارورزی بود. این یافته با نتایج بخش کمی هم‌سوست. از دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان نیز مهم‌ترین مانع در حیطه دانشگاه کم‌توجهی مسئولان دانشگاهی به جایگاه درس‌های عملی بود. جدی‌نگرفتن و کم‌توجهی به کارورزی می‌تواند به دلایل مختلفی اتفاق بیفتد. به نظر می‌رسد که یکی از علت‌ها تأکید بیش از حد بر درس‌های نظری و نداشتن نگرش مثبت و آشنایی با اهمیت و جایگاه درس‌های عملی است. البته، به نظر می‌رسد که اگر استادان اهمیت درس‌های عملی را در آماده‌سازی کامل دانشجویان و فهم بهتر درس‌های نظری درک کنند و برای این درس‌ها ساختار و برنامه مدونی طراحی کنند، می‌توان امیدوار بود که درس کارورزی از طرف مسئولان هم مورد توجه قرار گیرد.

بررسی دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته حقوق در بخش کمی نشان داد که موانع و چالش‌های اجرای کارورزی به ترتیب در سه حیطه دانشگاه، استاد، و محل کارورزی به چشم می‌خورد. ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی برای انجام دادن کارورزی به منزله یکی از مهم‌ترین موانع در اجرای کارورزی مطرح شد. دو عنصر دانشگاه و محل کارورزی زمینه‌ساز اجرای کارورزی‌اند و در صورتی کارورزی موفقیت‌آمیز خواهد بود که بین دانشگاه و مراکز بیرونی مناسب برای گذراندن کارورزی همکاری و هماهنگی وجود داشته باشد. تحقیق آلپرت و همکاران نشان داد که یکی از مشکلات در برگزاری کارورزی ناهماهنگی در مقدمات و الزامات است (Alpert et al. 2009). مورفی نیز به ضرورت همکاری و هماهنگی بین عناصر در اجرای موفقیت‌آمیز کارورزی اشاره کرده است (Murphy 1977).

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، دادگستری‌ها به‌علت تراکم پرونده‌ها و شلوغی امکان همکاری را با دانشگاه و صدور مجوز برای حضور دانشجویان رشته حقوق در دادگاه‌ها و مراکز وابسته ندارند. در این باره می‌توان گفت که درست است که در عمل امکان کارورزی در دادگستری وجود ندارد، ولی باید توجه داشت که در آموزش حقوق باید به تقویت و ترفیع هرچه بیشتر نیروی اندیشه دانشجویان پرداخت و آنان را به تمرین مسائل حقوقی گوناگون فراخواند و میدان آزادی و پرسش و پاسخ و ابراز عقیده را در کلاس درس برای آن‌ها فراهم ساخت (وحدتی شبیری ۱۳۹۱)؛ زیرا کسب تجربه در محیط‌های واقعی در این مورد به دانشجویان کمک می‌کند. هم‌چنین، دادگستری یکی از مکان‌های مناسب برای ارائه کارورزی است. از این رو، دانشگاه می‌تواند برای گذراندن کارورزی با دیگر مراکز و مشاغل حقوقی، از جمله مشاور حقوقی در مؤسسات دولتی و خصوصی، شعب تشخیص اداره کار، دفتر وکلا، دفاتر اسناد رسمی، ثبت و ازدواج هماهنگی‌های لازم را انجام دهد. دانشجویان نیز براساس علاقه و توان خود با حضور در این مراکز درباره مسائل و موضوعات حقوقی کسب تجربه داشته باشند.

از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش یکی از موانع اجرای کارورزی در رشته حقوق مربوط به استاد است. نتایج تحقیق جمیسون و کلیتون نیز به نقش مدرس در برگزاری دوره کارورزی اشاره کرده است. استاد درس نقشی کلیدی در اجرای کارورزی دارد. کمبود تخصص و علاقه‌مندی استاد و بی‌توجهی به جایگاه و حجم کاری استادان می‌تواند در اجرای کارورزی خلل ایجاد کند. اعضای هیئت علمی شکایت می‌کنند که همکاری با مراکز حقوقی، تعیین محتوای آموزشی، و برگزاری جلسه با دانشجویان به‌صورت انفرادی برای نظارت بر پیشرفت دانشجو وظایفی وقت‌گیر است. علاوه‌براین، اعضای هیئت علمی پاداش کمی دریافت می‌کنند. بدون دریافت پاداش مناسب تعداد کمی از اعضای هیئت علمی طراحی و نظارت را بر تلاش‌های کارورزی برعهده می‌گیرند.

برای برداشتن فاصله از میان محیط علم تا عرصه عمل به حقوق احتیاج داریم. اول، در برنامه درسی رشته حقوق بازنگری صورت گیرد و واحدهای عملی برای آن در نظر گرفته شود تا فاصله درس‌های دانشگاهی و وقایع حقوقی اجتماع کاهش یابد. حجم مطالب تئوری در این رشته آن‌قدر زیاد است که فرصتی برای آموزش‌های عملی موضوع‌های حقوقی باقی نگذاشته است. دوم، سازکار آموزش‌های عملی و زمینه آن در دادگستری و دیگر بخش‌های مرتبط فراهم آید. امروزه، قضات دادگاه‌ها به‌علت کثرت پرونده‌ها و شلوغی کار از حضور دانشجویان در جلسات دادرسی استقبال نمی‌کنند. از سوی دیگر،

افزایش دانشکده‌های حقوق در سراسر کشور و جذب تعداد زیاد داوطلبان تحصیل در رشته حقوق فراوانی دانشجویان این رشته را بیش از ظرفیت و توان دادگاه‌ها افزایش داده است، به گونه‌ای که نه تنها دستگاه قضایی، بلکه هیچ مرجعی امکان اجابت به تقاضای این همه کارآموز را ندارد.

پیش‌نهاد می‌شود که در وضعیت فعلی دانشکده‌های حقوق با برگزاری دادگاه‌های مجازی در دانشگاه‌ها و دعوت از قضات باتجربه محیط دادگاه‌ها را شبیه‌سازی کنند و با اعطای نقش اصحاب دعوا و وکیل مدافع و هدایت و نظارت آنان در فرایند دادرسی بخشی از این نقیصه را جبران کنند. علاوه بر این، به کار بستن این پیش‌نهادها می‌تواند در اجرای بهتر کارورزی در رشته حقوق مفید باشد:

- ایجاد انگیزه در استادان با در نظر گرفتن مشوق‌های لازم برای تقویت علاقه‌مندی آن‌ها؛
- گرایش کردن رشته حقوق در مقطع کارشناسی؛
- برگزاری جلسات حضوری توسط دفتر ارتباط دانشگاه با صنعت و جامعه و هماهنگی با مراکز حقوقی مختلف برای انجام دادن کارورزی؛
- استفاده از شاغلان حوزه‌های مختلف حقوق برای سازمان‌دهی و اجرای کارورزی؛
- تدوین طرح درس مشخص و مدون برای کارورزی.

کتاب‌نامه

- آزادی، حسین و دیگران (۱۳۸۵)، «سازه‌های مؤثر بر موفقیت طرح کارورزی در استان خراسان رضوی»، جهاد، ش ۲۷۴.
- جعفری، سکینه، علی‌اکبر بیدختی، و مهدی محمدی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه ادراک دانشجویان از جهانی شدن آموزش عالی با ارزیابی آنان از کیفیت فرایندهای یاددهی - یادگیری»، پژوهش‌های برنامه درسی، س ۵، ش ۱.
- جعفری ثانی، حسین، مرتضی کرمی، و حمیده پاک‌مهر (۱۳۹۲)، «شناسایی الگوی تلفیق برنامه درسی علوم انسانی و فاصله آن با وضعیت موردانتظار دانشجویان، براساس دیدگاه فوگارتی»، مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ش ۴.
- خیراندیش، مهدی، حسن دولتی، و سپیده قمی (۱۳۹۵)، «راه‌بردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی»، فصل‌نامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، ش ۲.
- شریعتمداری، علی (۱۳۷۴)، رسالت تربیتی و علمی مراکز آموزشی، تهران: سمت.

- عبدی، حمید، سیدابراهیم میرشاه‌جعفری، محمدرضا نیلی، و سعید رجایی‌پور (١٣٩٦)، «تبیین برنامه درسی آینده در راستای تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌های آموزش عالی ایران در افق ١٤٠٤»، دوفصل‌نامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ش ٢.
- فائض، علی و علی شهابی (١٣٨٩)، «ارزیابی و اولویت‌بندی موانع ارتباط دانشگاه و صنعت (مطالعه موردی شهرستان سمنان)، فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، ش ٢.
- مختاری معمار، حسین (١٣٨٢)، «نگرش اعضای هیئت علمی و دانشجویان درباره تعداد واحدها و ساعات درس کارورزی در برنامه کارشناسی»، مطالعات ملی کتاب‌داری و سازمان‌دهی اطلاعات، ش ١٤.
- معرف‌وند، معصومه (١٣٨٩)، «کارورزی یادگیرنده‌محور؛ تطبیق روش‌های نوین یادگیری و آموزش در مددکاری اجتماعی»، فصل‌نامه علوم اجتماعی، ش ٥٠.
- ملکی‌نیا، عماد (١٣٩٥)، «بررسی نقش و جایگاه نظام آموزش عالی در توسعه اقتصادی»، کنگره ملی آموزش عالی ایران، دوره ١.
- مهدی، رضا و مسعود شفیعی (١٣٩٦)، «نقش‌آفرینی و ظرفیت‌سازی دانشگاه‌های نسل چهارم برای توسعه محلی و منطقه‌ای»، فصل‌نامه صنعت و دانشگاه، ش ٣٥-٣٦.
- مهرمحمدی، محمود (١٣٨٤)، «تعلیم و تربیت، فرهنگ و جهانی‌شدن»، در: مجموعه مقالات اولین همایش ملی جهانی‌شدن تعلیم و تربیت، تهران: وزارت امور خارجه.
- مهرمحمدی، محمود (١٣٨٩)، «مفهوم‌شناسی تلفیق در برنامه درسی»، در: دانش‌نامه ایرانی برنامه درسی.
- وحدتی شبیری، حسن (١٣٩١)، «آسیب‌شناسی رشته حقوق در ایران»، راه‌برد فرهنگ، ش ١٩.
- همتی، رضا (١٣٩٢)، «توده‌ای‌شدن آموزش عالی و زندگی دانشگاهی در ایران: تأملی در تجربیات زیستی دانشگاهیان»، دوفصل‌نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ١.

- Abeysekera, I. (2006), "Issues Relating to Designing a Work-Integrated Learning (WIL) Program in an Undergraduate Accounting Degree Program and its Implications for the Curriculum", *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, vol. 7 (1).
- Alpert, F., J. G. Heaney, K. A. Kuhn (2009), "Internships in Marketing: Goals, Structures and Assessment-Student, Company and Academic Perspectives", *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, vol. 17 (1).
- Barkhuizen, N. and N. Schutte (2014), "Work Integrated Learning-A Conceptual Model", in: *International Conference on Arts, Economics and Management*.
- Beard, F. and L. Morton (1998), "Effects of Internship Predictors on Successful Field Experience", *Journalism & Mass Communication Educator*, vol. 53 (4).
- Billett, S. (2015), *Integrating Practice-Based Experiences into Higher Education*, Dordrecht: Springer Netherlands.
- Bhaskar, A. (2009), "People Development-The 'Intangible' Contribution of HR to Business", *NHRD Network Journal*, vol. 2 (4).

- Chen, C. T. et al. (2011), "A Study of the Effects of Internship Experiences on the Behavioral Intentions of College Students Majoring in Leisure Management in Taiwan", *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, vol. 10 (2).
- Creswell J. W. (2014), *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, SAGE.
- Díaz, P. C., C. M. León, and A. A. Hernández-Luna (2015), "A Model for Effective Internship Programs: An Opportunity for Increasing Synergies between Universities and Companies to Enhance Student Learning in IIE Annual Conference", *Institute of Industrial and Systems Engineers (IISE)*.
- Elijido-Ten, E. and L. Kloot (2015), "Experiential Learning in Accounting Work-Integrated Learning: a Three-Way Partnership", *Education & Training*, vol. 57 (2).
- Jamison, K. and J. Clayton (2016), "Exploring the Experiences of Administrative Interns: Implications for University Preparation Programs", *Journal of Educational Administration*, vol. 54 (5).
- Krippendorff, Kh. (2003), *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*, London: Sage.
- McKenzie, D., N. Assaf, and A. P. Cusolito (2016), "The Demand for, and Impact of, Youth Internships: Evidence from a Randomized Experiment in Yemen", *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 5 (1).
- Murphy, T. P. (1977), "Internships and the Professionalization of Arts Administration", *Performing Arts Review*, vol. 7 (3).
- Nghia, T. L. H. and N. T. M. Duyen (2018), "Developing and Validating a Scale for Evaluating Internship-Related Learning Outcomes", *Higher Education*.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2009), *Jobs for all: Initial Report*, Paris: OECD.
- Patrick, C. J. et al. (2008), *The WIL (Work Integrated Learning) Report: A National Scoping Study*, Queensland University of Technology.
- Phoebe, W. K. (2010), *Determinants of Internship Effectiveness for University Students in Hong Kong*, Unpublished Bachelor's Thesis, Hong Kong Baptist University, Hong Kong.
- Qenani, E., N. MacDougall, and C. Sexton (2014), "An Empirical Study of Self-Perceived Employability: Improving the Prospects for Student Employment Success in an Uncertain Environment", *Active Learning in Higher Education*, vol. 15 (3).
- Renganathan, S., Z. AmbriBin Abdul Karim, and L. ChongSu (2012), "Students' Perception of Industrial Internship Program", *Education & Training*, vol. 54 (2/3).
- Rose, P. S. (2013), "Recruiting and Selecting Graduate Employees via Internships", *Asia Pacific Journal of Business and Management*, vol. 4 (2).
- Rothman, M. (2007), "Lessons Learned: Advice to Employers from Interns", *Journal of Education for Business*, vol. 82 (3).
- Shaketange, L., A. T. Kanyimba, and E. Brown (2017), "The Challenges and Measures for Internship among Fourth-Year Students in the Department of Lifelong Learning and Community Education at the University of Namibia", *Creative Education*, vol. 8 (14).

آسیب‌شناسی علل ارتباط کم دانشجویان رشته حقوق با جامعه (زهرا بابادی عکاشه و دیگران) ۹۳

Vergel, J., D. Stentoft, and J. Montoya (2017), "Extending the Theoretical Framework for Curriculum Integration in Pre-clinical Medical Education", *Perspectives on Medical Education*, vol. 6 (4).

Yang, X., L. J. Kuo, X. Ji, and E. McTigue (2018), "A Critical Examination of the Relationship among Research, Theory, and Practice: Technology and Reading Instruction", *Computers & Education*, vol. 125.

