

Pathology Causes of Poor Communication between Law Students and Society

Zahra Babadi Akashe^{*}, 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.

* 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), arnasr@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.

۷۴ پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، سال بیستم، شماره یازدهم، بهمن ۱۳۹۹

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



آسیب‌شناسی علل ارتباط کم دانشجویان رشته حقوق با جامعه

زهرا بابادی عکاشه*

سیدمحمد صادق طباطبایی**، محمدرضا نیلی احمدآبادی***، احمدرضا نصر اصفهانی****

چکیده

پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی اجرای کارورزی رشته حقوق در مقطع کارشناسی اجرا شده است. روش این پژوهش ترکیبی بود. در بخش کیفی با ۲۸ نفر از متخصصان، اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان، شاغلان حوزه حقوق و دانشجویان تحصیلات تکمیلی مصاحبه شد. جامعه آماری بخش کمی دانشجویان سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ و دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۳-۱۳۹۶ رشته حقوق بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۱۱۵ نفر انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. نتایج بخش کمی نشان می‌دهد که مهم‌ترین مانع در اجرای موفق کارورزی، کم توجهی مسئولان دانشگاهی نسبت به جایگاه دروس 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 دانشجو در رشته حقوق به عنوان مهم‌ترین آسیب‌های اجرای کارورزی تأکید داشتند. برنامه‌ریزان آموزشی با استفاده از نتایج این پژوهش می‌توانند در جهت اصلاح برنامه درسی سایر رشته‌های علوم انسانی اقدام کنند.

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

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

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

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

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

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

۱. مقدمه

توسعه ارتباط دانشگاه با جامعه به دلیل آثار و پیامدهای بسیار مثبت آن در ایجاد تحولات اقتصادی و اجتماعی، از دیرباز مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان دانشگاهی قرار داشته 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 می‌سازد (ملکی‌نیا، ۱۳۹۵: ۲). با سرمایه‌گذاری بیش‌تر در نیروی انسانی و تربیت نیروی انسانی، زمینه افزایش 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 در راستای 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، دگرگونی‌های شدیدی که امروزه دنیای آموزش عالی را تحت تأثیر قرار داده، 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 قابل ملاحظه‌ای که برای رشد و ارتقای سطح دانش آنها در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام گرفته است، از امکان نسبتاً کمی برای یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی‌ها و شرایط خوب برخوردارند. 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 میان افراد تحصیل‌کرده نیز بسیار بالاست (McKenzie, Assaf & Cusolito, 2016). با توجه به سرمایه‌گذاری‌های فردی و عمومی قابل توجه در آموزش عالی، مهم است که دانش‌آموختگان قابلیت‌های استخدام را داشته باشند (Qenani, MacDougall & Sexton, 2014). انتظارات دولت، کارفرمایان، شرکت‌های صنعتی، والدین و دانشجویان این است که دروس ارائه شده در آموزش عالی، فارغ‌التحصیلان را برای انجام مسئولیت و شغل مرتبط با تحصیلات آنها مجهز کند (Billett, 2015: 22).

این توافق وجود دارد که مشارکت دانشجو در فعالیتهای دانشگاهی، به تنهایی برای رشد مهارت‌های استخدامی کافی نیست (OECD, 2009). شماری از تحقیقات تایید کرده‌اند که بین مهارت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه با انتظارات صنعت و جامعه هماهنگی وجود ندارد (Renganatha, Ambrinin & ChongSu, 2012 & Elijido-Ten & Kloot, 2015). از این رو، مؤسسات آموزش عالی اقدام به استفاده از روش‌های آموزشی کردند تا چشم‌اندازهای استخدامی دانشجویان را افزایش داده و افزون بر آن، پاسخی به شکایات کارفرمایان نسبت به نقصان در مهارت‌های کاری ضروری کارکنان جدید باشد (Nghia & Duyen, 2018).

یکی از مؤلفه‌های مهم نظام آموزش عالی، یاددهی و یادگیری است و از آنجایی که تأثیرگذاری یک نظام آموزشی بر یادگیرندگان، در آن چیزی است که در محیط یاددهی و یادگیری به منصفه ظهور می‌رسد (مهرمحمدی، ۱۳۸۴)، هرگونه اصلاح و بازنگری در نظام آموزش عالی در درجه اول باید به این فرایند معطوف شود (شریعتمداری، ۱۳۷۴). از طرف دیگر، با توجه به این که ابزار اساسی آموزش عالی در جهت تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌های آن برنامه درسی است (عبدی، میرشاه‌جعفری، نیلی و رجایی‌پور، ۱۳۹۶: ۶۲)، آنها به تغییراتی در برنامه درسی رشته‌های علوم انسانی خود دست زدند.

گنجانیدن برنامه‌های یادگیری همراه با کار (work-integrated learning) در برنامه درسی آموزش عالی با این هدف صورت می‌پذیرد که با تدارک محیط برای دانشجویان، دانش نظری و مهارت‌های مربوطه را در دوران دانشجویی و پیش از ورود به محیط شغلی رشد دهند (Barkhuizen & Schutte, 2014). یادگیری همراه با کار، واژه‌ای کلی است که برای طیف وسیعی از رویکردها و راهبردهای تلفیق نظر با عمل در درون برنامه درسی به کار می‌رود (Patrick, Pocknee, Webb, Fletcher & Pretto, 2009: 9).

در باب ضرورت یا منطق به‌کارگیری رویکرد تلفیقی در برنامه‌ریزی درسی، از ابعاد مختلف بحث‌های گوناگونی مطرح شده است. از میان این ابعاد، به دلایل و ضرورت‌های فلسفی، روان‌شناختی، جامعه‌شناختی و تربیتی می‌توان اشاره کرد. شاید تزریق ویژگی چابکی، چالاکی و پویایی در برنامه‌های درسی و ایجاد توان واکنش سریع و پاسخگویی به مسائل روز را بتوان جزو مهم‌ترین امتیازات یا توجیحات روی آوردن به رویکرد تلفیقی در برنامه‌های درسی دانست (مهرمحمدی، ۱۳۸۹). گودستون (Goodson) نظر و عمل را «دو روی یک سکه» تلقی کرد. نظریه بدون عمل وجود ندارد؛ درحالی که تمرین بدون نظریه، بی‌معنی و نامشخص خواهد بود (Yang, Kuo, Ji & McTigue, 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 صرفاً مباحث جداگانه را حفظ نمی‌کنند؛ بلکه اطلاعات را به صورت جامع درک می‌کنند (Vergel, Stentoft & Montoya, 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 تجارب آموزشی و محیط واقعی ارتباط برقرار کنند و پیامدهایی چون افزایش انگیزه یادگیری و رشد مهارت‌های میان فردی را برای آنها به ارمغان آورد (جعفری ثانی، کرمی و پاک مهر، ۱۳۹۲).

کارورزی، نوعی برنامه یادگیری همراه با کار و هر تجربه کاری و خدماتی به دقت نظارت شده‌ای است که در آن دانشجو، اهداف یادگیری خاصی دارد و فعالانه بر یادگیری تجارب خود تامل می‌کند (Abeysekera, 2006: 13). کارورزی در متون علمی به عنوان 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 عنوان رویکردی مهم در اتصال بین دنیای تئوری آکادمیک و دنیای عملی دنبال می‌شود (Chen, Hu, Wang, 2011 & Chen). 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 به نوبه خود محیط‌های کار و عمل را متحول خواهد ساخت (مختاری، ۱۳۸۲). با وجود این، کارورزی به دلیل ضعف برنامه‌ریزی و نظارت ناکافی مورد انتقاد قرار گرفته و مشروعیت علمی آن به چالش کشیده شده است (Alpert, Heaney & Kuhn, 2009). نتایج تحقیق فائض و شهابی (۱۳۸۹) با عنوان «ارزیابی و اولویت بندی موانع ارتباط دانشگاه و صنعت» نشان داد که یکی از موانع ارتباط صنعت و دانشگاه، کارآمد نبودن دوره‌های کارآموزی به دلیل استانداردهای کمی و کیفی ضعیف، برگزار نکردن جلسات توجیهی، کیفیت نامناسب برگزاری دوره و استفاده ناکافی از ابزارهای انگیزشی در این دوره‌ها بود.

با وجود اهمیت کارورزی و تحقیقات انجام شده پیرامون 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 (Jamison & Clayton, 2016) به دو دسته عامل فردی و بیرونی تاثیرگذار بر اجرای کارورزی اشاره کرده‌اند. عوامل فردی شامل آمادگی، درک نقش و مسئولیت‌ها، تمرین تاملی دانشجو و عوامل بیرونی شامل آشنایی و حمایت مدرس، برخورد دیگران و رابطه با ناظر هستند. راتمن (Rothman, 2007) با استفاده از روش تحلیل محتوا، در طول پنج سال یک بررسی کیفی بین دانشجویان دانشگاه کالیفرنیا انجام داد. او دریافت که وضوح وظایف، ارتباطات شفاف و انتظار تکالیف چالش برانگیز، تجربه کارورزی دانشجویان را بهبود می‌بخشد. همچنین، فبو (Phoebe, 2010) در تحقیقی درباره افزایش اثربخشی کارورزی در دانشگاه بپتیسنت هنگ کنگ به راهکارهای برنامه‌ریزی منظم کارورزی و مدیریت زمان، نظارت مناسب ناظران و انتظارات شفاف و واقع‌بینانه از کارورز دست یافت.

چن، هو، وانگ و چن (Chen, Hu, Wang & Chen, 2011) 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، زرینی، معین‌زاده، فاطمی و علوی (۱۳۸۵) نیز اظهار داشت که سازه‌های مؤثر بر موفقیت کارورزی شامل: تعداد ساعات کار مفید کارورزی در یک روز اداری، دستیابی کارورزان به اهداف کارورزی، افزایش انگیزه انجام وظایف و آگاهی کارورزان از دستورالعمل اجرایی هستند.

برخی از صاحب‌نظران موانع اصلی در موفقیت برنامه‌های کارورزی را شکاف‌های مختلفی می‌دانند که بین ذی‌نفعان و برداشت آنها از برنامه‌ها وجود دارد. مسئولیت همه ذی‌نفعان پیوند میان شکاف‌هاست (Bhaskar, 2009). مورفی (Murphy, 1977) به منظور ارائه موفق کارورزی از تقسیم مسئولیت‌ها بین دانشگاه، کارفرما و دانشجو، در قالب مدل همکاری متقابل بحث می‌کند. همپوشانی روابط بین آنها برای شکل‌گیری کارورزی موفقیت آمیز ضروری است. این مدل از مشارکت بین همه عناصر درگیر در کارورزی صحبت می‌کند. برای اینکه کارورزی، بخش آموزشی معنادار و سکوی حرفه‌ای باشد، همکاری خوبی بین همه بخش‌ها باید وجود داشته باشد. شش عنصر اصلی برای کارورزی

موفقیت‌آمیز در این مدل؛ مدت و زمان کارورزی، نظام آموزشی، مکان، نظارت، پاداش و ارزشیابی هستند (ص ۳۳۴). برد و مورتون (Beard & Morton, 1999) شش متغیر پیش‌بینی‌کننده موفقیت در کارورزی را مشخص کردند، که شامل آمادگی تحصیلی دانشجویان، ابتکار و نگرش، کیفیت نظارت بر محل کار، رویه‌ها و سیاست‌های شرکت میزبان و پاداش مناسب هستند. گریسکی، جانسون و اتل (Gryski, Jonson & O'toole) به نقل از آپرت و همکاران (2009) چهار بعد کلیدی عملیات برنامه کارورزی را جنبه‌های ساختاری کارورزی، مسائل برنامه درسی، روش‌های ارزشیابی و نقش مدرس مطرح کردند.

معارف‌وند (۱۳۸۸) درباره نقاط ضعف اجرای برنامه‌های کارورزی اظهار داشت: دانشجویان برای تعیین مکان کارورزی راهنمایی نمی‌شوند. علاوه بر این، در بسیاری از موارد مشاهده می‌شود که سرپرست درس برای آموزش دانشجویان در حوزه کارورزی تخصص ندارد و در طول برگزاری کارورزی به محل نیز مراجعه نمی‌کند. نتایج تحقیق دیاز، لئون و هرنازلانا (Diaz, Leon & Hernandez-Luna, 2015) درباره مشکلات اجرای کارورزی نشان داد که ارتباط ضعیفی بین محتوای دروس و فعالیت‌های کارورزی وجود دارد. از این رو، دانشجویان اغلب در ایجاد ارتباط بین نظریه‌های آموخته شده در کلاس درس و کاربرد آنها در حوزه کاری دچار مشکل می‌شوند. علاوه بر این، به جای برنامه‌ریزی منسجم و دقیق در کارورزی، وظایف به صورت روزانه تعیین می‌شوند.

نتایج تحقیق شاک‌تانگ، کانیمبا و براون (Shaketange, Kanyimba & Brown) در سال ۲۰۱۷ نشان داد که دانشجویان در طول کارورزی با چالش‌های علمی، کمبود مطالب و منابع علمی برای تکمیل تکالیف، حمایت اندک از طرف مؤسسات مناسب برای کارورزی، فقدان حمایت ناظر علمی و مشکلات رفاهی کمبود تسهیلات مربوط به حمل و نقل و اسکان مواجه شده‌اند.

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

با توجه به اینکه اقبال دانشجویان به رشته حقوق بیش از سایر رشته‌های علوم انسانی است، تحقیق حاضر قصد دارد به مطالعه موانع و چالش‌های مؤثر در اجرای کارورزی رشته حقوق بپردازد. به عبارت دیگر، این پژوهش درصدد پاسخ به دو سؤال زیر است:

۱. موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی از دیدگاه اعضای هیأت 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

پژوهش حاضر به روش پژوهش 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 و سپس بر مبنای یافته‌های مرحله کیفی، مرحله کمی پژوهش طرح ریزی 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 داده بنیاد است. ویژگی اصلی این طرح، مقایسه دائمی داده‌ها با طبقه ظهور یافته و نمونه‌گیری نظری گروه‌های مختلف برای حداکثرسازی شباهت‌ها و تفاوت بین اطلاعات حاصله است (Creswell, 2014). در مجموع، با ۲۸ نفر در چهار گروه؛ شامل اعضای هیأت 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 نیمه ساختارمند 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 بر اساس نظر کریپندورف (Krippendorff 2003) شامل جمع‌آوری اطلاعات، تقلیل داده‌ها، استنباط و تحلیل انجام شده است. بدین ترتیب، پس از ضبط و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، کار کدگذاری و دسته‌بندی آغاز شد. برای تک تک مصاحبه‌ها، طبقه‌بندی کدها و بازنگری در هر طبقه، تا زمان قانع شدن از

آنها ادامه یافت. سپس برای تمام 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 ۴ نفر متخصص در حوزه مطالعات برنامه درسی در مورد 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 ۵ تا ۸ سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ و دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۳ 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. بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۶۵/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۳۴/۸ درصد مرد؛ از لحاظ وضعیت تحصیلی ۵۳ درصد دانش‌آموخته، 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 با توجه به نتایج تحلیل مصاحبه و پیشینه نظری درباره عوامل مؤثر در اجرای کارورزی است، که ۱۶ سؤال درباره سه بعد برنامه درسی دانشگاه، استاد و محل کارورزی طراحی شد. از روایی محتوایی برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه‌های تهیه شده در اختیار ۵ 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 ۳۰ 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 ۹۶-۱۳۹۳ از طریق شبکه‌های اجتماعی و ایمیل برای آنها ارسال گردید.

داده‌های حاصل از پرسشنامه با کمک نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۱ از آزمون‌های کولموگراف - اسمیرینف برای فرض نرمال بودن داده‌ها، از آزمون t تک گروهی برای بررسی دیدگاه‌ها نسبت به موانع و چالش‌های اجرای کارورزی، از آزمون فریدمن برای مقایسه دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش برای تعیین اولویت موانع و چالش‌ها در اجرای کارورزی و از آزمون تحلیل واریانس چندعاملی برای بررسی تاثیر 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 برنامه‌درسی دانشگاه، استاد و محل کارورزی دسته‌بندی کرد، که در ادامه توضیح داده می‌شوند:

۱- برنامه‌درسی دانشگاه: با بررسی دیدگاه مصاحبه‌شوندگان مشخص شد که مهم‌ترین موانع و چالش‌های اجرای کارورزی را باید در برنامه درسی دانشگاه جستجو کرد؛ زیرا ۵۰ درصد از مصاحبه‌شوندگان به مسائل و مشکلات موجود در برنامه درسی دانشگاه به عنوان چالشی مهم اشاره کردند. برای نمونه، مصاحبه‌شونده شماره ۳، حجم زیاد اطلاعات و مباحث حقوقی در دوره کارشناسی را عامل مؤثری در عدم اجرای کارورزی مطرح و بیان نمود: «زمان اندک دوره کارشناسی، خستگی دانشجویان 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 ۱۰ 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 رابطه اذعان داشت: «یکی از موانع می‌تواند زمان باشد؛ چون در رشته کارشناسی سعی می‌شود دانشجویان از همه مباحث حقوق، گزیده‌ای را یاد بگیرد». مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ نیز «کمبود نیمسال‌ها و فرصت تحصیلی اندک دانشجویان» را به عنوان چالش اجرای کارورزی مطرح کرد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۱ نیز با ذکر این چالش، راهکاری برای بهبود وضعیت ارائه کارورزی بیان نمود: «حجم دروس زیاد است و ما به مرحله‌ای رسیده‌ایم که باید یک زایمانی اتفاق بیفتد و سه قلو 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 دروس دانسته و بیان نمود: «از نظر محتوای کارورزی، ما 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 کارورزی را طراحی کنیم، در ۸ ترم عملاً امکانش وجود ندارد.»

یکی از مواردی که می‌تواند شکاف بین دانشگاه و جامعه را کاهش دهد، بازنگری در برنامه‌های درسی با هدف به‌روز کردن است. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، مرتبط نبودن آموخته‌های کلاسی با دنیای واقعی، مانع پیوند و همکاری بین دانشگاه و مراکز حقوقی می‌شود. مصاحبه‌شونده شماره ۲۴ در این زمینه بیان نمود: «وضعیت جدید دادگستری که به صورت 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.»

عدم حمایت مالی از دانشجویان در طول کارورزی نیز، از جمله موانعی بود که توسط ۴ نفر از مصاحبه‌شوندگان مطرح شد؛ برای مثال، مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ در این خصوص 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 دانشجویان نباید

انتظار داشته باشیم که برای کارورزی از این طرف شهر به فلان روستا سفر کند و هزینه‌اش را هم خودش بپردازد.»

۲- استاد: ۱۳ نفر (۱۸/۶) از مصاحبه‌شوندگان به آشنایی، تخصص، انگیزه و علاقه‌مندی استاد در فرایند کارورزی به عنوان عاملی مهم در کارورزی اشاره کردند؛ برای مثال، مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ شیوه تدریس استاد در دانشگاه را به‌عنوان عاملی چالش‌برانگیز مطرح و بیان نمود: «در بعضی از درس‌ها صرفاً بر مبنای تئوری، درس ارائه شده و به عملیاتی کردن این دروس 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 در این راستا اذعان داشت: «مهم‌ترین چالش این است که استاد درس، خودش نمی‌تواند دادخواست تنظیم کند و عملاً آن را فرانگرفته است!»

فراتر از تدریس و تخصص، آشنایی و نفوذ استاد در محل‌های کارورزی می‌تواند به پذیرش دانشجویان در مکان‌های مرتبط با رشته حقوق مفید باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ در این زمینه 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، توانستم 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 تأثیرگذار هستند، اشاره کردند. ۸ نفر نیز رعایت مسایل اخلاقی و قانونی در محل کارورزی را مطرح کردند؛ برای مثال، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ بیان داشت: «اولین و بزرگترین مانع، خود سیستم قضایی است که با محرمانه مطرح کردن جلسات مانع از فراگیری دانشجویان می‌شود. به طور کلی، سیستم قضایی ایران، سیستم بسته‌ای است و راه نفوذ را بسته است.» مصاحبه‌شونده شماره ۴ نیز در این راستا 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 ۲۰ 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 مسایلی است که دانشگاه در دادن مجوز و برگزاری این دوره‌ها همکاری لازم را ندارد.

مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ در این خصوص 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 نسبت به این درس کاهش می‌دهد. ۳ نفر از مصاحبه‌شوندگان به این مورد اشاره کردند؛ برای مثال، مصاحبه‌شونده شماره ۱ و ۵ اذعان داشتند: «مانع اصلی این است که قضات و کارمندان با کارآموز برخورد مناسب ندارند و به او به عنوان یک مزاحم نگاه می‌کنند؛ یعنی به جای 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 به عنوان 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 در این راستا بیان داشت: «بی‌اعتمادی به کلیه دانشجویان از ترس سرک کشیدن به پرونده‌های مردم، از موانع این ایده هستند. وجود افراد بیگانه در محیط کاری هر شخصی، موجب آزار فرد دارای سمت اجرایی و مراجعان می‌شود؛ برای مثال، 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 خود امری ناخوشایند برای شماست؛ به‌ویژه اگر پزشک بخواهد معاینه شما را به آن فرد واگذار کند.»

مصاحبه‌شونده شماره ۲۳ به علت متفاوتی برای این نگاه و برخورد نامناسب به کارورز اشاره کرد و بیان نمود: «یکی از دلایل این نگاه، شاید رقیب پروری 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 همان گونه 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، ۸ نفر به همین مانع و دلایل همکاری کم دادگستری اشاره کردند؛ برای مثال، 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 در دادگستری و مراجع قضایی را 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 قضاییه 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 به دلایل عدم همکاری دادگستری پرداخت و گفت: ما ۱۵ میلیون پرونده داریم. هر پرونده‌ای حداقل دو طرف دارد: یک خواهان، یک خوانده؛ یک شاکی، یک متشاککی. برخی پرونده‌ها هم هست که یک خواهان و یک شاکی و ۱۰ متهم دارد، برخی از آنها ۱۰ شاکی و یک متهم دارند. دادگستری شلوغ است و با حقوق مردم سر و کار 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 ۶۰۰ هزار فارغ‌التحصیل داریم و سالی ۲۰ هزار دانشجو جذب می‌کنیم. اگر قرار شود که همه آنها وارد دادگستری شوند، جای سوزن انداز 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، در این رابطه 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 نمود: «اولین مانع، عدم رابطه بین 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 قضایی 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 آورده شده است.

جدول ۱: موانع و چالش‌های اجرای برنامه درسی کارورزی

Table 1: Barriers and Challenges of Internship Curriculum Implementation

درصد	جمع نظرات	فراوانی نظرها				مقوله محوری	کد گذاری اولیه
		دانشجویان	استادان	متخصصان	شاغلان		
۱۱/۴	۸	۲		۶		برنامه درسی دانشگاه	جدی نگرفتن 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		عدم حمایت مالی از دانشجو
۴/۳	۳		۱	۱	۱		کمبود امکانات و منابع مالی
۲/۸	۲		۲				گرایش 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			عدم نظارت 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

دانش و آمادگی کم سرپرست کارورزی			۱	۲		۳	۴/۳
جمع مقوله	۷	۴	۴	۷	۲۲	۳۱/۴	
جمع کل	۲۲	۱۹	۱۶	۱۳	۷۰	۱۰۰	

ب) یافته‌های پرسشنامه

در بخش کمی، دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش، درباره چالش‌های اجرای کارورزی بررسی شده است. نتایج این بررسی در ادامه ارائه می‌شود.

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

ردیف	سؤال	پاسخ مثبت	پاسخ منفی	تعداد	درصد
برنامه درسی دانشگاه	ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی	۴/۲۰	۱/۰۷		
	فقدان مراکز مخصوص مرتبط با رشته در دانشگاه	۳/۹۱	۱/۳۱		
	حجم زیاد دروس نظری	۳/۸۵	۱/۱۰		
	نداشتن طرح درس مشخص و بدون درس کارورزی	۴/۱۳	۱/۱۹		
	کم توجهی مسئولان نسبت به جایگاه دروس عملی	۴/۳۱	۱/۰۹		
	کمبود منابع علمی درباره چگونگی انجام کارورزی	۳/۷۴	۱/۲۱		
استاد	کم توجهی به استاد درس کارورزی	۳/۷۵	۱/۳۲		
	تخصیص ساعت کم حق التدریس برای استاد درس	۳/۴۸	۱/۲۹		
	عدم ارائه کارورزی به استاد دارای تخصص در آن زمینه	۳/۹۲	۱/۱۸		
	۱۰. 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		
	ارتباط ضعیف اهداف و مقاصد کارورزی با تکالیف	۳/۵۵	۱/۳۰		
	نگرش منفی سرپرست درس نسبت 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		
	عدم رعایت مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی	۳/۱۸	۱/۴۷		
کل				۳/۷۳	۰/۸۳

بر اساس 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؛ ۳/۹۱ اختصاص داشته و پایین‌ترین میانگین در حیطه محل کارورزی و مربوط به «عدم رعایت مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی» با میانگین ۳/۱۸ بوده 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 تک نمونه‌ای 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 بر اساس نظرهای پاسخ‌دهندگان، از آزمون فریدمن استفاده شد (جدول ۴). نتایج آن حاکی از متفاوت بودن اولویت گویه‌ها بر اساس نظرهای پاسخ‌دهندگان در رشته حقوق است ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۴: اولویت‌بندی گویه‌های موانع و چالش‌های کارورزی

Table 4: Prioritization of internship barriers and challenges items

اولویت	گویه‌ها	میانگین رتبه
۱	کم توجهی مسئولان دانشگاهی نسبت به جایگاه دروس عملی	۱۰/۸۵
۲	ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی برای انجام 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	عدم ارائه کارورزی به استادان دارای تخصص در زمینه خاص	۹/۲۷
۶	حجم زیاد دروس نظری	۸/۷۳

۸/۶۷	ظرفیت کم برخی از مراکز در پذیرش دانشجویان مانند دفتر اسناد رسمی	۷
۸/۶۳	کم توجهی به استاد درس کارورزی	۸
۸/۵۱	کمبود منابع علمی درباره چگونگی انجام کارورزی	۹
۷/۸۷	کنترل و نظارت مستقیم کم استاد درس بر دانشجویان در محل کارورزی	۱۰
۷/۷۰	امتناع سرپرست درس از ارائه ظرفیت‌های مربوط به شغل	۱۱
۷/۵۹	ارتباط ضعیف اهداف و مقاصد کارورزی با تکالیف درس در محل کارورزی	۱۲
۷/۴۳	تخصیص ساعت کم حق‌التدریس برای استاد درس کارورزی	۱۳
۷/۴۰	مشغله کاری زیاد سرپرست کارورزی	۱۴
۶/۹۱	نگرش منفی سرپرست درس در محل کارورزی نسبت به کارورزی	۱۵
۶/۵۷	عدم رعایت مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی	۱۶

$$\chi^2 = ۱۶۲/۸۹, p = 0/00$$

بر اساس جدول ۴ گویه «کم‌توجهی مسئولان دانشگاهی نسبت به جایگاه دروس عملی» با میانگین رتبه ۱۰/۸۵ اولویت اول مورد توجه پاسخ‌دهندگان بوده است. گویه «ضعف همکاری بین دانشگاه و مراکز غیردانشگاهی برای انجام کارورزی» با میانگین رتبه ۱۰/۵۶ اولویت دوم بوده است. همچنین، از نظر پاسخ‌دهندگان گویه «عدم رعایت مسائل اخلاقی و امنیتی محل کارورزی» با میانگین رتبه ۵/۲۱ در اولویت آخر قرار گرفته است. چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، به ترتیب گویه‌های سه حیطه دانشگاه، استاد و محل کارورزی بالاترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج آزمون فریدمن هم نشان می‌دهد که بالاترین رتبه‌ها مربوط به حیطه دانشگاه و پایین‌ترین آنها مربوط به حیطه محل کارورزی بوده است.

نتایج آزمون تحلیل واریانس چندعاملی بررسی تاثیر 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 که عوامل جمعیت‌شناختی مطرح شده تأثیر معناداری بر نمرات موانع و چالش‌های اجرای کارورزی ندارند ($p > /0.05$).

۴. نتیجه‌گیری

اگر بگوییم حقوق اجتماعی‌ترین دانش در میان علوم اجتماعی است سخنی به گزاف نگفته‌ایم. حقوق دانشی علمی، عملی و فنی است و باید میان دانشکده‌های حقوق، قانونگذاران و دستگاه قضا ارتباط نزدیکی وجود داشته باشد. در گذشته دانشجویان حقوق از سال سوم برای کارورزی به مراجع قضایی معرفی می‌شدند و حتی ضمن دوره کارآموزی، اجرتی هم دریافت می‌کردند ولی امروزه نه تنها دانشجویان حقوق بلکه کارآموزان شغل وکالت که در آستانه ورود به شغل حساس هستند با مشکل کارآموزی مواجه‌اند. آموزش‌های آکادمیک صرفاً نمی‌تواند قاضی یا وکیل کاردان تربیت کند. یکی از ضروریات رشته حقوق، اظهارنظر حقوقی و قضایی و در واقع دستیابی به مهارت انطباق قانون با موضوعات و مصادیق 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، جدی نگرفتن درس کارورزی بود. این یافته با نتایج بخش کمی همسوست. از دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان نیز مهم‌ترین مانع در حیطه دانشگاه، کم‌توجهی مسئولان دانشگاهی نسبت به جایگاه دروس عملی بود. جدی نگرفتن و کم‌توجهی به کارورزی می‌تواند به دلایل مختلفی اتفاق بیفتد. به نظر می‌رسد یکی از علل، تأکید بیش از حد بر دروس نظری و نداشتن نگرش مثبت و آشنایی با اهمیت و جایگاه دروس عملی است. البته، به نظر می‌رسد اگر استادان اهمیت دروس عملی را در آماده‌سازی کامل دانشجویان و فهم بهتر دروس نظری درک نموده و برای این دروس 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 کارورزی، به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع در اجرای کارورزی مطرح شد. دو عنصر دانشگاه و محل کارورزی زمینه‌ساز اجرای کارورزی هستند 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 (Alpert et al, 2009) نشان داد که یکی از مشکلات در برگزاری کارورزی، ناهماهنگی در مقدمات و الزامات است. مورفی (Murphy, 1977) نیز به ضرورت همکاری و هماهنگی بین عناصر در اجرای موفقیت‌آمیز کارورزی اشاره کرده است.

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، دادگستری‌ها به دلیل تراکم پرونده‌ها و شلوغی، امکان همکاری با دانشگاه و صدور مجوز برای حضور دانشجویان رشته حقوق در دادگاه‌ها و مراکز وابسته را ندارند. در این رابطه می‌توان گفت 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 فراخوانده، میدان آزادی و پرسش و پاسخ و ابراز عقیده را در کلاس درس برای آنها فراهم ساخت (وحدهتی 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 سایر 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 بر اساس 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 می‌باشد. نتایج تحقیق جمیسون و کلیتون (۲۰۱۶) نیز به نقش مدرس در برگزاری دوره کارورزی اشاره کرده است. استاد درس نقش کلیدی در اجرای کارورزی دارد. کمبود تخصص و علاقمندی استاد و بی‌توجهی به جایگاه و حجم کاری استادان می‌تواند در اجرای کارورزی خلل ایجاد کند. اعضای هیأت علمی شکایت می‌کنند که با مراکز حقوقی، تعیین محتوای آموزشی، برگزاری جلسه با دانشجویان به صورت انفرادی برای نظارت بر پیشرفت دانشجو، وظایفی وقت‌گیر است. علاوه بر این، اعضای هیأت علمی

پاداش کمی دریافت می‌کنند. بدون دریافت پاداش مناسب، تعداد کمی از اعضای هیئت علمی طراحی و نظارت بر تلاش‌های کارورزی را بر عهده می‌گیرند.

برای برداشتن فاصله از میان محیط علم تا عرصه عمل به حقوق لازم است اولاً در برنامه درسی رشته حقوق بازنگری صورت گیرد و واحدهای عملی برای آن در نظر گرفته شود تا فاصله دروس دانشگاهی و وقایع حقوقی اجتماع کاهش یابد. حجم مطالب تئوری در این رشته آنقدر زیاد است که فرصتی برای آموزش‌های عملی موضوعات حقوقی باقی نگذاشته است. ثانیاً سازوکار آموزش‌های عملی و زمینه آن در دادگستری و سایر بخش‌های مرتبط فراهم آید. امروزه قضات دادگاه‌ها به دلیل 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 بگونه‌ای که نه تنها دستگاه قضا بلکه هیچ مرجعی امکان اجابت به تقاضای این همه کارآموز را ندارد.

و پیشنهاد می‌گردد در شرایط فعلی دانشکده‌های حقوق با برگزاری دادگاه‌های مجازی در دانشگاه‌ها و دعوت از قضات با تجربه 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، به‌کار بستن پیشنهادات زیر می‌تواند در اجرای بهتر کارورزی در رشته حقوق مفید باشد:

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

کتاب‌نامه

آزادی، حسین؛ زرینی، سعید؛ معین‌زاده، محمود؛ فاطمی، متین و علوی، اکبر. (۱۳۸۵). «سازهای مؤثر بر موفقیت طرح کارورزی در استان خراسان رضوی»، جهاد، ش ۲۷۴: ۳۶۵-۳۴۶.

آسیب‌شناسی علل ارتباط کم دانشجویان رشته حقوق با جامعه (زهرابابادی عکاشه و دیگران) ۹۵

جعفری، سکینه؛ بیدختی، علی اکبر و محمدی، مهدی. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه ادراک دانشجویان از جهانی شدن آموزش عالی با ارزیابی آنان از کیفیت فرآیندهای یاددهی - یادگیری»، پژوهش‌های برنامه درسی، ۵، ۱(۱): ۸۹-۱۱۹.

جعفری ثانی، حسین؛ کرمی، مرتضی و پاک‌مهر، حمیده. (۱۳۹۲). «شناسایی الگوی تلفیق برنامه درسی علوم انسانی و فاصله آن با وضعیت مورد انتظار دانشجویان، بر اساس دیدگاه فوگارتی»، مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، ۵، ۲۰(۴): ۱۱۹-۱۳۴.

خیراندیش، مهدی؛ دولتی، حسن و قمی، سپیده. (۱۳۹۵). «راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی»، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۳، ۲(۵): ۶۷-۷۸.

شریعتمداری، علی. (۱۳۷۴). رسالت تربیتی و علمی مراکز آموزشی، تهران: سمت.

عبدی، حمید؛ میرشاه‌جعفری، سید ابراهیم؛ نیلی، محمدرضا و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۶). «تبیین برنامه درسی آینده در راستای تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌های آموزش عالی ایران در افق ۱۴۰۴»، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۸، ۱(۲): ۵۹-۸۸.

فائض، علی و شهابی، علی. (۱۳۸۹). «ارزیابی و اولویت بندی موانع ارتباط دانشگاه و صنعت (مطالعه موردی شهرستان سمنان)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴، ۲: ۹۷-۱۲۴.

مختاری معمار، حسین. (۱۳۸۲). «نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان درباره تعداد واحدها و ساعات دروس کارورزی در برنامه کارشناسی»، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲(۱۴): ۵۹-۶۹.

معارف‌وند، معصومه. (۱۳۸۹). «کارورزی یادگیرنده محور؛ تطبیق روش‌های نوین یادگیری و آموزش در مددکاری اجتماعی»، فصلنامه علوم اجتماعی، ۵۰: ۲۰۷-۱۷۲.

ملکی‌نیا، عماد. (۱۳۹۵). «بررسی نقش و جایگاه نظام آموزش عالی در توسعه اقتصادی»، کنگره ملی آموزش عالی ایران، دوره ۱.

مهدی، رضا و شفیعی، مسعود. (۱۳۹۶). «نقش آفرینی و ظرفیت سازی دانشگاه‌های نسل چهارم برای توسعه محلی و منطقه‌ای»، فصلنامه صنعت و دانشگاه، ۱، ۱(۳۵-۳۶): ۱-۲۲.

مهرمحمدی، محمود. (۱۳۸۴). «تعلیم و تربیت، فرهنگ و جهانی شدن، مجموعه مقالات اولین همایش ملی جهانی شدن تعلیم و تربیت». تهران: وزارت امور خارجه.

مهرمحمدی، محمود. (۱۳۸۹). «مفهوم شناسی تلفیق در برنامه درسی». دانشنامه ایرانی برنامه درسی: ۵-۱.

وحدتی شبیری، حسن. (۱۳۹۱). «آسیب شناسی رشته حقوق در ایران». راهبرد فرهنگ، ۱۹: ۱۷۹-۱۶۹.
همتی، رضا. (۱۳۹۲). «توده‌ای شدن آموزش عالی و زندگی دانشگاهی در ایران: تأملی در تجربیات زیستی دانشگاهیان». دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲، ۱(۵): ۱۲۷-۱۵۶.

- 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*, 7(1), 7-15.
- Alpert F, Heaney JG, Kuhn KA. (2009). "Internships in marketing: Goals, structures and assessment—Student, company and academic perspectives". *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. May 1; 17(1):36-45.
- Barkhuizen, N., & Schutte, N. (2014). "Work Integrated Learning—A Conceptual Model". In *International Conference on Arts, Economics and Management, March* (pp. 22-23).
- Beard, F., & Morton, L. (1998). "Effects of internship predictors on successful field experience". *Journalism & mass communication educator*, 53(4), 42-53.
- 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*, 2(4), 1-4.
- Chen, C. T., Hu, J. L., Wang, C. C., & Chen, C. F. (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*, 10(2), 61-73.
- Creswell JW. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE: 273.
- Díaz, P. C., León, C. M., & Hernández-Luna, A. A. (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)*: 3035-3044
- Elijido-Ten, E., & Kloot, L. (2015). "Experiential learning in accounting work-integrated learning: a three-way partnership". *Education & Training*, 57(2), 204-218.
- Jamison, K., & Clayton, J. (2016). "Exploring the experiences of administrative interns: implications for university preparation programs". *Journal of Educational Administration*, 54(5), 514-536.
- Krippendorff Kh. (2003). *Content analysis: An introduction to its methodology*. London: Sage.
- McKenzie, D., Assaf, N., & Cusolito, A. P. (2016). "The demand for, and impact of, youth internships: evidence from a randomized experiment in Yemen". *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 1.
- Murphy TP. (1977). "Internships and the professionalization of arts administration". *Performing Arts Review*. Jul 1; 7(3):328-55.
- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2018). "Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes". *Higher Education*, 1-18.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009). *Jobs for all: Initial report*. Paris: OECD.
- Patrick, C. J., Peach, D., Pocknee, C., Webb, F., Fletcher, M., & Preto, G. (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., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). "An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment". *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213.
- Renganathan, S., AmbriBin Abdul Karim, Z., & ChongSu, L. (2012). "Students' perception of industrial internship program". *Education & Training*, 54(2/3), 180-191.
- Rose, P. S. (2013). "Recruiting and selecting graduate employees via internships". *Asia Pacific Journal of Business and Management*, 4(2), 39-54.
- Rothman, M. (2007). "Lessons learned: advice to employers from interns". *Journal of education for business*, 82(3), 140-144.
- Shaketange, L., Kanyimba, A. T., & Brown, E. (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*, 8(14), 2258.
- Vergel, J., Stentoft, D., & Montoya, J. (2017). "Extending the theoretical framework for curriculum integration in pre-clinical medical education". *Perspectives on medical education*, 6(4), 246-255.
- Yang, X., Kuo, L. J., Ji, X., & McTigue, E. (2018). "A critical examination of the relationship among research, theory, and practice: Technology and reading instruction". *Computers & Education*, 125, 62-73