



شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری

مهدی علیخانی^{*1}

۱- دانش‌آموخته دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری ایران انجام شد. در این مطالعه، با استفاده از رویکرد مرور ادبیات، پژوهش‌های مرتبط، استانداردهای حرفه‌ای و چارچوب‌های شایستگی مورد بررسی قرار گرفت تا مهم‌ترین شایستگی‌های لازم برای عملکرد اثربخش در نظام کارشناسی قضایی شناسایی شود. یافته‌ها نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای نوکارشناسان رسمی دادگستری، سازه‌ای چندبعدی است که حوزه‌های تخصصی، حقوقی، ارتباطی و فردی را در بر می‌گیرد. مهم‌ترین شایستگی‌های شناسایی شده شامل دانش تخصصی (فنی)، دانش حقوقی، مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی، توانمندی‌های تحلیلی و قضاوتی، اخلاق حرفه‌ای، شایستگی‌های مدیریتی و فرآیندی، مهارت‌های گزارش‌نویسی، شایستگی‌های فناوری اطلاعات و ویژگی‌های شخصیتی است. این شایستگی‌ها در مجموع به ارتقای کیفیت، اعتبار و اثربخشی نظریات کارشناسی ارائه شده به مراجع قضایی کمک می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان داد که تقویت این شایستگی‌ها می‌تواند کیفیت خدمات کارشناسی را بهبود بخشد، دقت و قابلیت اتکای نظریات کارشناسی را افزایش دهد، از اطاله دادرسی بکاهد و در تحقق عدالت قضایی نقش مؤثری ایفا کند. بنابراین، توسعه حرفه‌ای مستمر، اجرای برنامه‌های آموزشی هدفمند و توانمندسازی مبتنی بر شایستگی، از الزامات اساسی برای ارتقای عملکرد نوکارشناسان رسمی دادگستری و افزایش کارآمدی نظام کارشناسی رسمی کشور به شمار می‌رود.

اطلاعات مقاله

واژگان کلیدی:

صلاحیت حرفه‌ای، شایستگی‌های حرفه‌ای، کارشناسان رسمی دادگستری



مهدی علیخانی (نویسنده مسئول)
پست الکترونیک: alikhani.mehdi@modares.ac.ir

۱- مقدمه

کارشناسی به امری اجتناب‌ناپذیر تبدیل شود؛ به گونه‌ای که در بسیاری از پرونده‌ها، دستیابی به حقیقت بدون بهره‌گیری از نظر کارشناسان خبره دشوار یا حتی ناممکن است (حسینی‌خواه و اورنگیان، ۱۳۹۳). کارشناسی در معنای لغوی به مفهوم شناخت، خبرگی و آگاهی در یک حوزه خاص اشاره دارد و در اصطلاح حقوقی، به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن افراد دارای صلاحیت فنی و تخصصی، به منظور بررسی موضوعات تخصصی و ارائه نظر به مراجع قضایی، به کار گرفته می‌شوند (معین، ۱۳۹۸؛ صدرزاده افشار، ۱۳۷۵). در این

زندگی در جوامع معاصر که با پیچیدگی‌های فزاینده اجتماعی، اقتصادی و فناورانه همراه است، مسائل نوظهور و چندلایه‌ای را پدید آورده که حل و فصل آن‌ها مستلزم بهره‌گیری از دانش تخصصی و رویکردهای حرفه‌ای است. در چنین بستری، نقش کارشناسان رسمی دادگستری به عنوان بازوی فنی و تخصصی نظام قضایی، بیش از پیش اهمیت یافته است. افزایش پیچیدگی دعاوی و جرایم، به ویژه در حوزه‌های مالی، فنی و اجتماعی، موجب شده است که اتکای محاکم قضایی به نظرات

چارچوب، کارشناس به‌عنوان یاری‌دهنده قاضی، با اتکا بر دانش، تجربه و مهارت‌های تخصصی خود، نقش مهمی در تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری قضایی ایفا می‌کند. افزون بر این، خدمات کارشناسی صرفاً محدود به حوزه قضایی نبوده و در بخش‌های مختلف اجرایی، سازمانی و خصوصی نیز کاربرد گسترده‌ای دارد. با توجه به اهمیت جایگاه کارشناسی، ورود به این حرفه مستلزم برخورداری از ویژگی‌ها و الزامات خاصی است. «نوکارشناس» به کارشناسان رسمی جدیدالورودی اطلاق می‌شود که در آغاز مسیر حرفه‌ای خود قرار دارند و مطابق الزامات قانونی، پیش از شروع فعالیت رسمی، سوگند به رعایت اصول حرفه‌ای، بی‌طرفی، امانت‌داری و انصاف یاد می‌کنند. تحقق عملی این تعهدات، مستلزم برخورداری از سطح مطلوبی از صلاحیت حرفه‌ای است؛ به‌گونه‌ای که کارشناسان بتوانند نظرانی مستدل، شفاف، مستند و قابل اتکا ارائه دهند و حقوق اصحاب دعوا را به‌درستی رعایت کنند. در این راستا، تبیین مفاهیم صلاحیت^۱، شایستگی^۲ و صلاحیت حرفه‌ای^۳ از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگرچه این مفاهیم در برخی متون به‌صورت مترادف به‌کار می‌روند، اما از منظر علمی دارای تمایزاتی هستند. صلاحیت به‌عنوان مفهومی کلی، به توانایی فرد در انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی در موقعیت‌های واقعی اشاره دارد و بر نتایج عملکردی تأکید می‌کند (Mulder, 2017). در مقابل، شایستگی بیشتر بر ویژگی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای خاصی تمرکز دارد که فرد را در انجام اثربخش وظایف حرفه‌ای توانمند می‌سازد (Spencer & Spencer, 1993). صلاحیت حرفه‌ای نیز به‌عنوان زیرمجموعه‌ای تخصصی، شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که برای انجام وظایف حرفه‌ای مطابق با استانداردهای مشخص ضروری هستند (ILO, 2008). از سوی دیگر، رویکردهای نوین به صلاحیت حرفه‌ای، آن را مفهومی چندبعدی تلقی می‌کنند که علاوه بر مهارت‌های فنی، شامل ابعاد شناختی، اجتماعی، اخلاقی و عاطفی نیز می‌شود. برای مثال، نظریه هوش هیجانی بر اهمیت مهارت‌هایی همچون خودآگاهی، همدلی و توانایی برقراری ارتباط مؤثر در موفقیت حرفه‌ای تأکید دارد (Goleman et al, 2002). همچنین،

تحولات سریع فناوری و گسترش محیط‌های دیجیتال، ضرورت توجه به شایستگی‌های نوینی همچون سواد دیجیتال و توانایی استفاده از ابزارهای فناورانه را برجسته ساخته است (European Commission, 2013). با توجه به این تحولات، شناسایی و تبیین شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری، گامی اساسی در جهت ارتقای کیفیت خدمات کارشناسی و بهبود کارآمدی نظام قضایی محسوب می‌شود. از این‌رو، مقاله حاضر با هدف ارائه درکی جامع و کاربردی از این شایستگی‌ها تدوین شده و می‌کوشد با شناسایی ابعاد مختلف صلاحیت حرفه‌ای، زمینه‌ای برای طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای نوکارشناسان فراهم آورد. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری کدام‌اند؟

۲- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکردی کیفی و از نوع مطالعات مروری^۴ انجام شده است. به‌منظور گردآوری داده‌ها، از روش اسنادی و کتابخانه‌ای بهره گرفته شده و منابع مختلف فارسی و لاتین شامل کتب تخصصی، مقالات علمی-پژوهشی، گزارش‌های رسمی، اسناد حرفه‌ای و منابع معتبر بین‌المللی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. هدف از این رویکرد، دستیابی به درکی جامع از ادبیات موجود در حوزه کارشناسی و شناسایی مؤلفه‌های کلیدی شایستگی حرفه‌ای نوکارشناسان رسمی دادگستری بوده است. در این راستا، منابع اطلاعاتی در سه دسته اصلی مورد توجه قرار گرفته‌اند: نخست، منابع مبتنی بر پژوهش شامل نشریات علمی، کتب تخصصی، مقالات کنفرانسی و گزارش‌های رسمی که به‌صورت نظام‌مند به بررسی ابعاد مختلف حرفه کارشناسی پرداخته‌اند؛ دوم، منابع تجربی مبتنی بر مشاهده و تجربه زیسته کارشناسان، که از طریق مطالعات موردی، مصاحبه‌ها و گزارش‌های حرفه‌ای قابل دسترسی بوده و تصویری از وضعیت واقعی و چالش‌های موجود ارائه می‌دهند؛ و سوم، منابع مبتنی بر دیدگاه‌های تخصصی، شامل سخنرانی‌ها، نشست‌ها و همایش‌های علمی که حاوی تحلیل‌ها و رویکردهای نوین در این حوزه هستند (سرمد، ۱۴۰۴). در

³ Professional Competence

⁴ Narrative Review

¹ Competence

² Competency

ادامه، داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی مورد بررسی قرار گرفتند و مفاهیم و مضامین کلیدی مرتبط با شایستگی‌های حرفه‌ای استخراج و طبقه‌بندی شدند. این فرایند به شناسایی ابعاد اصلی صلاحیت حرفه‌ای و ارائه یک چارچوب مفهومی منسجم برای نوکارشناسان رسمی دادگستری منجر گردید.

۳- نتایج

یافته‌های حاصل از مرور منابع نشان می‌دهد که صلاحیت حرفه‌ای این گروه، مفهومی چندبعدی و ترکیبی است که ابعاد مختلفی از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های فردی را دربر می‌گیرد. این ابعاد شامل دانش تخصصی و حقوقی، مهارت‌های تحلیلی و قضوتی، توانمندی‌های ارتباطی، ملاحظات اخلاقی، شایستگی‌های مدیریتی، مهارت‌های گزارش‌نویسی، شایستگی‌های دیجیتال و ویژگی‌های شخصیتی است. به‌طور کلی، شایستگی حرفه‌ای نوکارشناسان را می‌توان به‌صورت مجموعه‌ای یکپارچه از مؤلفه‌ها در نظر گرفت که در تعامل با یکدیگر، زمینه ارائه نظرات کارشناسی دقیق، مستدل، شفاف و قابل اتکا را فراهم می‌سازند. در این میان، علاوه بر دانش و مهارت‌های تخصصی، عواملی نظیر تجربه عملی، یادگیری مستمر، بازاندهی (تفکر تأملی) و انطباق با شرایط متغیر حرفه‌ای نیز نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه این شایستگی‌ها ایفا می‌کنند (Alikhani Dadoukolaei et al., 2021). بر این اساس، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که شایستگی حرفه‌ای نوکارشناسان نه تنها به توانایی انجام وظایف فنی محدود نمی‌شود، بلکه شامل مجموعه‌ای از قابلیت‌های چندوجهی است که در بسترهای حقوقی، اجتماعی و فناورانه معنا پیدا می‌کند. در ادامه، مهم‌ترین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری، بر اساس یافته‌های این مرور، ارائه می‌شود:

مولفه اول: دانش تخصصی (فنی) به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای نوکارشناسان رسمی دادگستری، ناظر بر مجموعه‌ای از دانش‌های نظری، مهارت‌های عملی و توانمندی‌های کاربردی در حوزه تخصصی مربوطه است که کارشناس بر مبنای آن به تحلیل، ارزیابی و اظهارنظر می‌پردازد. این دانش، زیربنای اصلی اعتبار و اتقان

نظریات کارشناسی محسوب می‌شود و هرگونه ضعف در آن می‌تواند به ارائه نظرات غیرمستند، افزایش تعارض در آرای کارشناسی و در نهایت اطاله دادرسی منجر گردد (شمس، ۱۳۹۸). در واقع، دانش تخصصی صرفاً به دانستن مفاهیم نظری محدود نمی‌شود، بلکه شامل توانایی به‌کارگیری این دانش در موقعیت‌های واقعی، تشخیص مسائل، تحلیل داده‌ها و ارائه راه‌حل‌های مبتنی بر شواهد نیز هست. برای مثال، چنانچه نوکارشناس در حوزه کشاورزی فعالیت داشته باشد، لازم است علاوه بر تسلط بر مباحث علمی رشته‌های مرتبط (نظیر زراعت، باغبانی، خاک‌شناسی و آبیاری)، با شرایط اقلیمی، نظام‌های بهره‌برداری، فناوری‌های نوین کشاورزی، و همچنین چالش‌های اجرایی و میدانی این حوزه آشنایی کامل داشته باشد تا بتواند در مواجهه با پرونده‌های مرتبط، نظری دقیق، واقع‌بینانه و قابل اتکا ارائه نماید (FAO, 2017). از سوی دیگر، پویایی و تحول مستمر دانش در حوزه‌های مختلف تخصصی، ایجاب می‌کند که نوکارشناسان به یادگیری مادام‌العمر و به‌روزرسانی مستمر دانش خود متعهد باشند. پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییر استانداردها و ظهور مسائل نوین، ضرورت ارتقای مداوم دانش تخصصی را دوچندان کرده است. در این راستا، مشارکت در دوره‌های آموزشی، کارگاه‌های تخصصی، مطالعه منابع علمی روزآمد و تعامل با جامعه حرفه‌ای، از جمله راهکارهای کلیدی برای حفظ و ارتقای این مؤلفه به‌شمار می‌رود (Erout, 2004). همچنین، دانش تخصصی زمانی به شایستگی حرفه‌ای مؤثر تبدیل می‌شود که با درک صحیح از کاربرد آن در بستر حقوقی و قضایی همراه باشد. به بیان دیگر، کارشناس باید بتواند دانش فنی خود را به‌گونه‌ای به کار گیرد که پاسخگوی سؤالات مرجع قضایی بوده و در چارچوب موضوع کارشناسی تعریف‌شده، به حل اختلاف کمک نماید. این امر مستلزم توانایی ترجمه مفاهیم پیچیده فنی به بیانی روشن، مستدل و قابل فهم برای قضات و سایر ذی‌نفعان است (Freidson, 2001).

مولفه دوم: دانش حقوقی به‌عنوان یکی دیگر از ارکان شایستگی‌های حرفه‌ای نوکارشناسان، ناظر بر میزان آگاهی و تسلط آنان بر قوانین، مقررات، اصول و رویه‌های حقوقی مرتبط با حوزه تخصصی است. این مؤلفه، چارچوبی را فراهم می‌سازد که در آن، دانش فنی کارشناس معنا یافته و در مسیر صحیح

حقوقی به کار گرفته می‌شود. به بیان دیگر، حتی دقیق‌ترین تحلیل‌های فنی نیز در صورت عدم انطباق با موازین حقوقی، فاقد کارایی لازم در فرایند دادرسی خواهند بود (شمس، ۱۳۹۸). بر اساس ادبیات تحقیق، نوکارشناس باید تسلط مناسبی بر قوانین پایه‌ای از جمله قانون مدنی، قانون آیین دادرسی مدنی، قانون مجازات اسلامی، و در موارد مرتبط، قوانین تجارت و کار داشته باشد تا بتواند درک درستی از ماهیت دعاوی، موضوع اختلاف و حدود ارجاع کارشناسی پیدا کند (کاتوزیان، ۱۳۹۳). این آشنایی به کارشناس کمک می‌کند تا ضمن پرهیز از اظهار نظر خارج از صلاحیت (ورود به امور حکمی)، بتواند به‌طور دقیق در چارچوب موضوع کارشناسی حرکت کرده و پاسخگوی پرسش‌های مرجع قضایی باشد. علاوه بر قوانین موضوعه، آشنایی با اصول بنیادین حقوقی نظیر اصل حاکمیت اراده در قراردادها، قواعد مالکیت، و مبنای مسئولیت مدنی (از جمله نظریه تقصیر و خطر) برای نوکارشناسان ضروری است. این اصول به کارشناس امکان می‌دهد تا تحلیل‌های خود را در بستری منسجم و قابل استناد ارائه داده و ارتباط میان یافته‌های فنی و آثار حقوقی آن‌ها را به‌درستی تبیین نماید (صفایی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، دانش حقوقی شامل آگاهی از رویه‌های قضایی و عملی نیز می‌شود. شناخت نحوه عملکرد دادگاه‌ها، الزامات شکلی و ماهوی گزارش کارشناسی، فرآیند ارجاع و ابلاغ، و نیز سازوکارهای جایگزین حل و فصل اختلاف مانند داوری و میانجی‌گری، از جمله مواردی است که می‌تواند به ارتقای کیفیت عملکرد کارشناسان کمک نماید. در واقع، رویه قضایی به‌عنوان مکمل قوانین، نقش مهمی در تفسیر و اجرای صحیح مقررات ایفا می‌کند و عدم توجه به آن، ممکن است به ارائه نظرانی منجر شود که از منظر قضایی قابل پذیرش نباشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۹۱). نکته حائز اهمیت آن است که دانش حقوقی مورد نیاز کارشناسان، ماهیتی کاربردی دارد و هدف آن، تبدیل کارشناس به حقوقدان نیست، بلکه ایجاد درکی کافی برای تعامل مؤثر با نظام قضایی و ارائه نظریات منطبق با موازین حقوقی است. از این‌رو، آموزش‌های حقوقی برای کارشناسان باید به‌صورت هدفمند، مسئله‌محور و متناسب با حوزه تخصصی آنان طراحی شود (Eraut, 2004).

مؤلفه سوم: مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی، نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی نظریات کارشناسی و کیفیت تعامل آنان با ارکان نظام قضایی ایفا می‌کند. این مؤلفه شامل توانایی برقراری ارتباط شفاف، دقیق و حرفه‌ای با قضات، وکلا، اصحاب دعوا و سایر ذی‌نفعان، همچنین مهارت در انتقال مفاهیم تخصصی به زبانی قابل فهم و اقناع‌کننده است. در واقع، ارزش یک نظر کارشناسی زمانی به‌طور کامل محقق می‌شود که علاوه بر اتقان علمی، به‌درستی و با بیانی روشن ارائه گردد (Spitzberg & Cupach, 2011). نوکارشناسان باید قادر باشند در جلسات رسیدگی، توضیحات خود را به‌صورت منسجم، مستدل و متناسب با سطح دانش مخاطب ارائه دهند. این امر مستلزم تسلط بر مهارت‌هایی نظیر بیان شفاهی مؤثر، استدلال منطقی، گوش دادن فعال و مدیریت تعاملات است. توانایی پاسخ‌گویی دقیق به پرسش‌های قضات و وکلا و دفاع منطقی از نظریه کارشناسی، از جمله جلوه‌های مهم این شایستگی به‌شمار می‌رود (Adler, Rosenfeld & Proctor, 2018). علاوه بر این، کارشناس رسمی دادگستری در بسیاری از موارد در قالب یک شبکه حرفه‌ای و به‌صورت تعاملی فعالیت می‌کند؛ از این‌رو، مهارت کار تیمی و هماهنگی با سایر کارشناسان، ضابطان قضایی، نهادهای اجرایی و حتی طرفین دعوا اهمیت ویژه‌ای دارد. تعامل سازنده و حرفه‌ای می‌تواند از بروز سوءتفاهم‌ها، تعارضات و تأخیر در روند کارشناسی جلوگیری کرده و به تسهیل فرایند دادرسی کمک نماید (Johnson & Johnson, 2017). از دیگر ابعاد مهم مهارت‌های ارتباطی، رعایت اصول اخلاقی در تعاملات حرفه‌ای است؛ از جمله بی‌طرفی در ارتباط با طرفین دعوا، پرهیز از سوگیری در بیان، حفظ محرمانگی اطلاعات و احترام به کرامت انسانی افراد (Tyler, 2006).

مؤلفه چهارم: شایستگی تحلیلی و قضاوتی، در پیوند با توانمندی‌های انعکاسی-بازتابی، ناظر بر ظرفیت ذهنی کارشناس برای تحلیل نظام‌مند داده‌ها، ارزیابی انتقادی شواهد، استنتاج منطقی و اتخاذ قضاوت‌های حرفه‌ای در چارچوب مسئله ارجاعی است. در واقع، کارشناس نه تنها باید «چه می‌داند»، بلکه «چگونه می‌اندیشد» و چگونه به نتیجه می‌رسد را نیز به‌صورت شفاف و مستدل نشان دهد؛ امری که مستقیماً بر اعتبار و اقناع‌پذیری نظریه کارشناسی اثرگذار

است (Facione, 2015). بُعد انعکاسی این شایستگی، بر توانایی بازاندیشی در فرایندهای فکری و عملکردی تأکید دارد. بر اساس دیدگاه‌های کلاسیک در این حوزه، به‌ویژه نظریه «بازتاب در عمل» و «بازتاب بر عمل»، تأمل آگاهانه بر تجربه‌های حرفه‌ای، زمینه‌ساز یادگیری عمیق و بهبود مستمر عملکرد است (Schön, 1983). نوکارشناسان از طریق خودارزیابی انتقادی، بازبینی استدلال‌ها و تحلیل نقاط قوت و ضعف نظریات خود، می‌توانند خطاهای شناختی را کاهش داده و کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای خویش را ارتقا دهند. این رویکرد، شایستگی حرفه‌ای را نه یک ویژگی ایستا، بلکه فرایندی پویا و تکاملی می‌داند که در بستر تجربه و تأمل مستمر شکل می‌گیرد (Kolb, 1984). در بُعد تحلیلی-قضاوتی، مهارت‌هایی نظیر تحلیل دقیق مستندات و ادله، تفکیک واقعیت از فرضیه، تشخیص روابط علی، و استنتاج منطقی از داده‌ها اهمیت اساسی دارد. کارشناس باید قادر باشد میان داده‌های پراکنده، ارتباط معنادار برقرار کرده و با اتکا به اصول استدلال منطقی، نتیجه‌گیری‌ای منسجم و قابل دفاع ارائه نماید. این امر به‌ویژه در پرونده‌های پیچیده و چندوجهی، که با ابهام، تعارض شواهد یا کمبود اطلاعات مواجه هستند، اهمیت دوچندان می‌یابد (Ennis, 2011). از سوی دیگر، آگاهی از سوگیری‌های شناختی (نظیر سوگیری تأییدی، لنگراندازی یا قضاوت‌های شتاب‌زده) و تلاش برای کنترل آن‌ها، بخشی جدایی‌ناپذیر از شایستگی قضاوت حرفه‌ای است. عدم توجه به این مسئله می‌تواند به تحلیل‌های نادرست و تصمیمات غیرمستدل منجر شود. در این زمینه، توسعه تفکر انتقادی و استفاده از چارچوب‌های ساختاریافته تصمیم‌گیری، به بهبود دقت و بی‌طرفی در اظهارنظرهای کارشناسی کمک می‌کند (Kahneman, 2011). همچنین، پیوند میان تحلیل فنی و درک زمینه حقوقی، از الزامات این مؤلفه است؛ بدین معنا که کارشناس باید بتواند یافته‌های تحلیلی خود را در چارچوب پرسش‌های مرجع قضایی صورت‌بندی کرده و از ورود به حوزه تصمیم‌گیری قضایی پرهیز نماید. این توانایی، مستلزم دقت در مرزبندی میان «توصیف و تحلیل موضوع» و «حکم حقوقی» است که از اصول اساسی حرفه کارشناسی به‌شمار می‌رود.

مؤلفه پنجم: شایستگی اخلاق حرفه‌ای را می‌توان زیربنای اعتماد عمومی به فرایند کارشناسی و یکی از عناصر اصلی مشروعیت تصمیمات قضایی مبتنی بر نظر کارشناسی دانست (Banks, 2012). یکی از مهم‌ترین ابعاد این مؤلفه، بی‌طرفی و استقلال رأی است. نوکارشناسان باید در تمامی مراحل رسیدگی، از هرگونه جانبداری، تأثیرپذیری از اصحاب دعوا، فشارهای سازمانی یا منافع شخصی پرهیز کنند و صرفاً بر مبنای شواهد، دانش تخصصی و وجدان حرفه‌ای اظهارنظر نمایند. هرگونه خدشه به استقلال فکری کارشناس می‌تواند اعتبار نظریه کارشناسی را زیر سؤال برده و موجب تضعیف عدالت قضایی شود (Freidson, 2001). بعد دیگر اخلاق حرفه‌ای، رازداری و امانت‌داری است. کارشناسان رسمی در جریان رسیدگی به پرونده‌ها، به اطلاعات فنی، مالی، شخصی و گاه محرمانه دسترسی پیدا می‌کنند؛ بنابراین حفظ محرمانگی اسناد و اطلاعات و خودداری از افشای آن‌ها، از الزامات اساسی این حرفه است. رعایت این اصل نه‌تنها نشانه مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای است، بلکه از منظر حقوقی نیز در بسیاری از نظام‌های قضایی مورد تأکید قرار گرفته است (Corey, Corey & Callanan, 2015). صداقت و شفافیت در گزارش‌دهی نیز از دیگر عناصر کلیدی این مؤلفه به‌شمار می‌رود. نوکارشناس باید یافته‌ها، محدودیت‌ها، ابهامات و حدود اطمینان نظر خود را به‌صورت روشن و بدون اغراق یا پنهان‌سازی بیان کند. گزارش کارشناسی زمانی از اعتبار لازم برخوردار است که مبتنی بر واقعیت، مستند، شفاف و عاری از هرگونه تحریف باشد. شفافیت در اظهارنظر، علاوه بر کمک به تصمیم‌گیری قضایی، از بروز سوءبرداشت یا اختلافات ثانویه جلوگیری می‌کند (Rest, 1986). از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای شامل احترام به کرامت انسانی و انصاف در تعاملات حرفه‌ای نیز می‌شود. نوکارشناسان در مواجهه با اصحاب دعوا، وکلا و سایر عوامل قضایی باید رفتاری محترمانه، منصفانه و مسئولانه داشته باشند (Tyler, 2006). در سال‌های اخیر، ادبیات حرفه‌ای بر این نکته تأکید کرده است که اخلاق حرفه‌ای صرفاً مجموعه‌ای از قواعد رفتاری نیست، بلکه نوعی «قضاوت اخلاقی» در موقعیت‌های پیچیده حرفه‌ای است. به این معنا که کارشناس باید بتواند در شرایط تعارض منافع، ابهام‌های حرفه‌ای یا فشارهای بیرونی، تصمیماتی اتخاذ کند

که با ارزش‌های بنیادین عدالت، صداقت و مسئولیت‌پذیری همسو باشد (Beauchamp & Childress, 2019).

مؤلفه ششم: شایستگی‌های مدیریتی، ناظر بر توانایی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل مؤثر فرایند کارشناسی در چارچوب الزامات قانونی و حرفه‌ای است. این مؤلفه، پیوند میان دانش تخصصی و اجرای کارآمد آن در عمل را برقرار می‌سازد و نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت، سرعت و نظم انجام مأموریت‌های کارشناسی دارد. به بیان دیگر، حتی در صورت برخورداری از دانش فنی و حقوقی مناسب، فقدان مهارت‌های مدیریتی می‌تواند به تأخیر، ناهماهنگی و کاهش اثربخشی نظریات کارشناسی منجر شود (Mintzberg, 2009). یکی از مهم‌ترین ابعاد این شایستگی، مدیریت زمان است. نوکارشناسان موظف‌اند در چارچوب مهلت‌های قانونی تعیین‌شده از سوی مرجع قضایی، نسبت به بررسی پرونده، انجام بازدیدها، تحلیل داده‌ها و تنظیم گزارش کارشناسی اقدام نمایند. تأخیر در ارائه نظریه کارشناسی، علاوه بر نقض تعهد حرفه‌ای، می‌تواند موجب اطاله دادرسی و تضییع حقوق اصحاب دعوا شود. از این‌رو، برنامه‌ریزی دقیق زمانی، اولویت‌بندی فعالیت‌ها و پایبندی به ضرب‌الاجل‌ها، از الزامات اساسی این حرفه به‌شمار می‌رود (Kerzner, 2017). بُعد دیگر این مؤلفه، مدیریت منابع و فرایندها است. کارشناس باید بتواند منابع در دسترس (اعم از اطلاعات، اسناد، ابزارها و در مواردی همکاری با سایر کارشناسان) را به‌صورت بهینه سازماندهی و استفاده نماید. همچنین، مدیریت مراحل مختلف فرایند کارشناسی (دریافت دستور قضایی تا ارائه گزارش نهایی) نیازمند دقت، نظم و پیگیری مستمر است (PMI, 2021). توانایی تصمیم‌گیری اجرایی و حل مسئله نیز از دیگر ابعاد شایستگی مدیریتی است. نوکارشناسان در جریان کار با موقعیت‌های پیش‌بینی‌نشده، کمبود اطلاعات، یا تعارض داده‌ها مواجه می‌شوند و باید بتوانند با اتخاذ تصمیمات مناسب، روند کارشناسی را به‌صورت کارآمد مدیریت کنند. این مهارت، مکمل توانمندی‌های تحلیلی بوده و بر جنبه اجرایی و عملی مدیریت تمرکز دارد (Drucker, 2007). علاوه بر این، نظم حرفه‌ای و مستندسازی فرایندها نیز از عناصر مهم مدیریت در کارشناسی است. ثبت دقیق اقدامات انجام‌شده، زمان‌بندی‌ها، مکاتبات و مستندات، نه تنها به شفافیت عملکرد

کارشناس کمک می‌کند، بلکه در صورت بروز اختلاف یا ارجاع به هیأت‌های بعدی، به‌عنوان پشتوانه‌ای قابل اتکا عمل خواهد کرد.

مؤلفه هفتم: گزارش‌نویسی، نقشی تعیین‌کننده در انتقال دقیق، مستند و قابل اتکای یافته‌های کارشناسی به مراجع قضایی ایفا می‌کند. این مؤلفه فراتر از صرف نگارش متن بوده و شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی، فنی و ارتباطی است که کیفیت تصمیم‌گیری قضات را به‌طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این راستا، نوکارشناسان باید توانایی نگارش گزارش‌های فنی شفاف، ساختاریافته و مبتنی بر شواهد را داشته باشند؛ به‌گونه‌ای که گزارش برای مخاطبان غیرمتخصص (از جمله قضات و طرفین دعوا) نیز قابل فهم باشد. این امر مستلزم استفاده از زبان دقیق، پرهیز از ابهام، اجتناب از اصطلاحات تخصصی پیچیده بدون توضیح، و رعایت انسجام منطقی در ارائه مطالب است (Guffey & Loewy, 2022). از سوی دیگر، ساختارمندی گزارش کارشناسی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ به‌طوری‌که گزارش باید شامل اجزای مشخصی همچون: بیان مسئله، روش بررسی، یافته‌ها، تحلیل، نتیجه‌گیری و ارائه نظر کارشناسی باشد. رعایت این ساختار موجب افزایش اعتبار، قابلیت پیگیری و استنادپذیری گزارش در فرآیندهای قضایی می‌شود (American Society of Civil Engineers, 2019). همچنین، دقت، صحت و مستندسازی از ارکان اساسی گزارش‌نویسی حرفه‌ای محسوب می‌شوند. نوکارشناسان باید بتوانند تمامی ادعاها و نتایج خود را بر پایه داده‌های معتبر، مستندات قابل ارجاع و روش‌های قابل دفاع ارائه دهند. این موضوع به‌ویژه در محیط‌های حقوقی که گزارش کارشناسی می‌تواند مبنای صدور رأی قرار گیرد، اهمیت مضاعف دارد (Shwom & Snyder, 2016). گزارش باید صرفاً بر اساس شواهد و تحلیل‌های کارشناسی تنظیم شود (National Academy of Forensic Sciences, 2009).

مؤلفه هشتم: شایستگی فناوری اطلاعات و دیجیتال، شامل مجموعه‌ای از مهارت‌هاست که از کار با نرم‌افزارهای تخصصی، مدیریت داده‌ها، جستجو و ارزیابی منابع دیجیتال، تا استفاده از سامانه‌های الکترونیکی قضایی را دربر می‌گیرد. این مهارت‌ها به نوکارشناسان کمک می‌کند تا اطلاعات را با دقت بالاتر پردازش کرده و تحلیل‌های مستندتر و قابل اتکاتری ارائه

دهند. علاوه بر این، با پیشرفت سریع فناوری‌هایی نظیر هوش مصنوعی، کلان‌داده و ابزارهای تحلیل پیشرفته، ضرورت توسعه شایستگی‌های دیجیتال بیش از پیش احساس می‌شود. نوکارشناسان باید درک مناسبی از کاربردها، فرصت‌ها و محدودیت‌های این فناوری‌ها داشته باشند تا بتوانند از آن‌ها به‌صورت آگاهانه و مسئولانه در فرآیندهای کارشناسی استفاده کنند. این امر به‌ویژه در تحلیل شواهد پیچیده، پیش‌بینی روندها و افزایش دقت تصمیم‌سازی اهمیت دارد. از سوی دیگر، سواد دیجیتال^۵ به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی این حوزه، شامل توانایی درک، ارزیابی انتقادی و استفاده اخلاقی از اطلاعات دیجیتال است. نوکارشناسان باید قادر باشند اعتبار منابع آنلاین را سنجیده، از داده‌ها به‌صورت ایمن استفاده کرده و اصول محرمانگی و حفاظت از اطلاعات را رعایت کنند (European Commission, 2018). همچنین، امنیت اطلاعات و حفظ محرمانگی داده‌ها از الزامات اساسی در محیط‌های حقوقی محسوب می‌شود. نوکارشناسان باید با اصول امنیت سایبری، حفاظت از داده‌های حساس و مدیریت دسترسی آشنا باشند تا از افشای اطلاعات و آسیب‌های احتمالی جلوگیری شود (ISO/IEC 27001, 2013).

مؤلفه نهم: شایستگی‌های شخصیتی (فردی) شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های درونی، نگرشی و رفتاری است که بر نحوه ادراک، تحلیل و تصمیم‌گیری کارشناسان در موقعیت‌های پیچیده و پویا تأثیرگذار است. در این چارچوب، انعطاف‌پذیری و سازگاری از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی محسوب می‌شوند؛ به‌گونه‌ای که نوکارشناسان باید توانایی مواجهه با شرایط متغیر، ابهامات پرونده‌ها و تنوع موضوعات کارشناسی را داشته باشند. این ویژگی‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا در مواجهه با اطلاعات ناقص یا شرایط پیش‌بینی‌نشده، رویکردی منطقی و کارآمد اتخاذ کنند (Pulakos et al., 2000). همچنین، دقت، وجدان کاری و توجه به جزئیات از عناصر کلیدی این مؤلفه به‌شمار می‌روند. نوکارشناسان باید در انجام محاسبات، تحلیل داده‌ها و تنظیم گزارش‌ها، از هرگونه خطای عددی و فنی پرهیز کرده و استانداردهای بالای صحت و دقت را رعایت نمایند. این ویژگی‌ها نه‌تنها کیفیت گزارش کارشناسی را افزایش می‌دهد،

بلکه اعتماد مراجع قضایی به نتایج ارائه‌شده را نیز تقویت می‌کند (Robbins & Judge, 2017). از سوی دیگر، خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری و تاب‌آوری از دیگر مؤلفه‌های مهم شایستگی شخصیتی هستند. نوکارشناسان در بسیاری از موارد با فشارهای زمانی، انتظارات ذی‌نفعان و پیچیدگی‌های حقوقی مواجه می‌شوند؛ بنابراین، توانایی مدیریت استرس، حفظ تمرکز و پایبندی به اصول حرفه‌ای در چنین شرایطی ضروری است (Luthans, 2002). علاوه بر این، تفکر انتقادی و استقلال رأی نیز در این حوزه اهمیت دارد. نوکارشناس باید بتواند بدون تأثیرپذیری از فشارهای بیرونی یا سوگیری‌های شخصی، به ارزیابی بی‌طرفانه شواهد پرداخته و قضوتی مستدل و مبتنی بر داده‌ها ارائه دهد (Facione, 2015). در نهایت، شایستگی‌های شخصیتی با یادگیری مستمر، خودبهبودی و توسعه فردی پیوند خورده‌اند. نوکارشناسانی که نگرش رشدگرا داشته و به ارتقای مستمر توانمندی‌های خود توجه دارند، عملکرد حرفه‌ای پایدارتری در طول زمان خواهند داشت و بهتر می‌توانند با تحولات محیطی و حرفه‌ای سازگار شوند (Dweck, 2006).

۴- نتیجه‌گیری

امروزه فصل و قطع دعاوی مدنی و کیفری، بدون اتکاء به نظریات تخصصی کارشناسان رسمی دادگستری عملاً امکان‌پذیر نیست و این امر، جایگاه خطیر و تعیین‌کننده این حرفه را در فرایند دادرسی برجسته می‌سازد. در چنین شرایطی، نوکارشناسان رسمی دادگستری برای ارائه نظریاتی موجه، صریح، مستدل و متقن (به‌گونه‌ای که از یکسو موجب کاهش ارجاع به هیأت‌های کارشناسی و جلوگیری از اطاله دادرسی گردد و از سوی دیگر، موجبات اقناع وجدانی قاضی را فراهم آورد) نیازمند برخورداری از مجموعه‌ای منسجم از شایستگی‌های حرفه‌ای هستند. همچنین، رعایت مرزبندی دقیق میان امور موضوعی و حکمی و پرهیز از ورود به حوزه تصمیم‌گیری قضایی، مستلزم آگاهی عمیق آنان از حدود صلاحیت‌های حرفه‌ای و الزامات قانونی مرتبط است. در این راستا، قانون‌گذار نیز با پیش‌بینی سازوکارهای نهادی، از جمله در بند «الف» ماده ۷ قانون کانون کارشناسان رسمی

⁵ Digital Literacy

دادگستری، بر ضرورت ارتقای سطح خدمات کارشناسی از طریق سیاست‌گذاری، آموزش‌های تخصصی، بازآموزی مستمر و برگزاری نشست‌های علمی و هم‌اندیشی تأکید نموده است. این رویکرد نشان‌دهنده آن است که توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای کارشناسان، نه تنها یک نیاز فردی، بلکه یک ضرورت ساختاری در نظام قضایی کشور محسوب می‌شود. یافته‌های این مطالعه مروری نشان داد که شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز نوکارشناسان رسمی دادگستری، ماهیتی چندبعدی و ترکیبی دارند و در قالب نه مؤلفه اصلی قابل تبیین هستند: دانش تخصصی (فنی)، دانش حقوقی، مهارت‌های ارتباطی (بین‌فردی)، توانمندی‌های تحلیلی و قضاوتی، اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت‌های مدیریتی و فرآیندی، مهارت‌های گزارش‌نویسی، شایستگی‌های فناوری اطلاعات (دیجیتال) و ویژگی‌های شخصیتی (فردی-شخصیتی). این مؤلفه‌ها در تعامل با یکدیگر، چارچوبی یکپارچه برای ارتقای کیفیت عملکرد کارشناسان فراهم می‌آورند. به‌طور خاص، دانش تخصصی و حقوقی به‌عنوان زیرساخت‌های اصلی، امکان تحلیل دقیق موضوعات کارشناسی را فراهم می‌کنند؛ مهارت‌های ارتباطی و گزارش‌نویسی، انتقال شفاف و مؤثر یافته‌ها را تضمین می‌نمایند؛ توانمندی‌های تحلیلی و قضاوتی، کیفیت استنتاج و نتیجه‌گیری را ارتقا می‌بخشند؛ و اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، ضامن بی‌طرفی، امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف هستند. از سوی دیگر، شایستگی‌های مدیریتی و دیجیتال، به‌ویژه در شرایط پیچیده و نوین دادرسی، نقش مهمی در افزایش کارآمدی، سرعت و دقت فرایندهای کارشناسی ایفا می‌کنند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که ارتقای کیفیت نظام کارشناسی رسمی دادگستری، مستلزم توجه نظام‌مند به توسعه این شایستگی‌ها از طریق طراحی الگوهای شایستگی، تدوین استانداردهای حرفه‌ای، برگزاری دوره‌های آموزشی هدفمند و استقرار نظام‌های ارزیابی و پایش عملکرد است. در همین راستا، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و نهادهای ذی‌ربط، با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش، نسبت به بازنگری و روزآمدسازی برنامه‌های آموزشی و مقررات حرفه‌ای اقدام نموده و بستری لازم برای توانمندسازی مستمر نوکارشناسان را فراهم آورند. در نهایت، تحقق عدالت قضایی

کارآمد و کاهش اطلاع دادرسی، در گرو بهره‌مندی از کارشناسانی است که علاوه بر دانش و مهارت، به اصول اخلاقی و مسئولیت حرفه‌ای پایبند بوده و بتوانند در چارچوب صلاحیت‌های قانونی خود، نقش مؤثری در تصمیم‌سازی‌های قضایی ایفا نمایند.

منابع

حسینی خواه، ن و اورنگیان، غ. (۱۳۹۲). ارزیابی اعتبار نظریه کارشناس در محاکم کیفری، فصلنامه کارآگاه، دوره دوم، سال ششم، شماره ۲۴.

سرمد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۴۰۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری: چاپ پنجاه. انتشارات آگاه.

صدرزاده افشار، س. م. (۱۳۷۵). ادله اثبات دعوا در حقوق ایران؛ تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

معین، م. (۱۳۹۸). فرهنگ فارسی، جلد سوم. معلومه، چاپ سوم، تهران: انتشارات امیرکبیر.

شمس، ع. (۱۳۹۸). آیین دادرسی مدنی. تهران: دراک.

کاتوزیان، ن. (۱۳۹۳). حقوق مدنی: قواعد عمومی قراردادها. تهران: شرکت سهامی انتشار.

صفایی، س. ح. (۱۳۹۶). مسئولیت مدنی. تهران: میزان.

جعفری لنگرودی، م. ج. (۱۳۹۱). ترمینولوژی حقوق. تهران: گنج دانش.

Adler, R. B., Rosenfeld, L. B., & Proctor, R. F. (2018). *Interplay: The process of interpersonal communication* (14th ed.). Oxford University Press.

Alikhani Mehdi., Chizari, Mohammad Bijani, Masoud. and Abbasi, Enayat. (2021). *Agricultural Teachers' Professional Competencies for Working with Students with Special Needs in Iran*. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 23(1):1-15.

American Society of Civil Engineers. (2019). *Guidelines for forensic engineering practice*. American Society of Civil Engineers.

Banks, S. (2012). *Ethics and values in social work* (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.

Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2015). *Issues and ethics in the helping professions* (9th ed.). Cengage Learning.

- Mulder, M. (Ed.). (2017). *Competence-based vocational and professional education: Bridging the worlds of work and education*. Springer International Publishing.
- National Research Council. (2009). *Strengthening forensic science in the United States: A path forward*. National Academies Press.
- Project Management Institute. (2021). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® guide) (7th ed.)*. Project Management Institute.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Shwom, B. L., & Snyder, L. G. (2016). *Business communication: Polishing your professional presence (3rd ed.)*. Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (2011). *Interpersonal skills*. Sage Publications.
- Tyler, T. R. (2006). *Why people obey the law (2nd ed.)*. Princeton University Press.
- Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. HarperBusiness.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Ennis, R. H. (2011). *The nature of critical thinking: An outline of critical thinking dispositions and abilities*. University of Illinois.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- European Commission. (2013). *Supporting teacher competence development for better learning outcomes (F. Caena, Author)*. European Commission.
- European Commission. (2018). *DigComp 2.1: The digital competence framework for citizens*. Publications Office of the European Union.
- Facione, P. A. (2015). *Critical thinking: What it is and why it counts*. Insight Assessment.
- Food and Agriculture Organization. (2017). *The future of food and agriculture: Trends and challenges*. FAO.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. University of Chicago Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Bloomsbury Publishing.
- Guffey, M. E., & Loewy, D. (2022). *Essentials of business communication (12th ed.)*. Cengage Learning.
- International Labour Organization. (1969). *Report of the technical meeting on training of teaching staff for industrial training schemes (Doc. TMTS/1969/D.R.)*. International Labour Organization.
- International Organization for Standardization. (2013). *ISO/IEC 27001:2013 information technology—Security techniques—Information security management systems—Requirements*. ISO.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2017). *Joining together: Group theory and group skills (12th ed.)*. Pearson.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kerzner, H. (2017). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling (12th ed.)*. Wiley.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.



Professional Competencies Required for Novice Official Court Experts

Mehdi Alikhani ^{1*}

1. Ph.D. Graduate in Agricultural Extension and Education, Tarbiat Modares University (T.M.U.), Tehran, Iran.

Article information

Abstract

Keywords:

Professional competence,
Professional competencies,
Official court experts



Mehdi Alikhani (Corresponding author)
Email: alikhani.mehdi@modares.ac.ir

The present study aimed to identify and analyze the professional competencies required for newly appointed official judicial experts in Iran. Using a literature review approach, relevant studies, professional standards, and competency frameworks were examined to determine the key competencies necessary for effective performance in the judicial expert system. The findings indicate that professional competence is a multidimensional construct encompassing technical, legal, interpersonal, and personal domains. The major competencies identified include technical expertise, legal knowledge, communication and interpersonal skills, analytical and judgmental abilities, professional ethics, managerial and procedural competencies, report-writing skills, digital and information technology competencies, and personal characteristics. These competencies collectively contribute to the quality, credibility, and effectiveness of expert opinions provided to judicial authorities. The findings further suggest that strengthening these competencies can enhance the quality of expert services, improve the accuracy and reliability of expert judgments, reduce delays in judicial proceedings, and support the achievement of judicial justice. Therefore, continuous professional development, targeted training programs, and competency-based capacity building are essential for improving the performance of newly appointed judicial experts and increasing the overall effectiveness of the official judicial expert system.