



Europese
Commissie



Adviezen voor aanbieders van opleidingen

Europese justitiële opleiding



*Europe Direct helpt u antwoord te vinden
op uw vragen over de Europese Unie.*

Gratis nummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Print	ISBN 978-92-79-60802-5	doi:10.2838/865982	DS-02-16-109-NL-C
PDF	ISBN 978-92-79-54928-1	doi:10.2838/75867	DS-02-16-109-NL-N

Europese Commissie — Directoraat-generaal voor Justitie en Consumentenzaken

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet via de Europaserver (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2016

Omslagfoto © Sondem - Fotolia / © Africa Studio - Fotolia

© Europese Unie, 2016

Overneming met bronvermelding toegestaan.

Het beleid ten aanzien van hergebruik van documenten van de Europese Commissie is vastgelegd in Besluit 2011/833/EU (PB L 330 van 14.12.2011, blz. 39).

Voor elk gebruik of elke reproductie die niet valt onder het auteursrecht van de EU, dient rechtstreeks van de auteursrechthouder(s) toestemming te worden verkregen.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Voorbereiding van opleidingsactiviteiten en opleiders	3
a. Opleidingsaanbod, behoeftenanalyse en leerdoelen.....	3
b. Benoeming van opleiders.....	4
c. Locatie, tijdstip, duur en frequentie van opleidingen.....	4
d. Informatie.....	5
2. Uitvoering van opleidingsactiviteiten	5
a. Opleidingsthema's.....	5
b. Soorten opleidingsactiviteiten.....	5
c. Opleidingsmethoden.....	6
d. Beroepsoverstijgende opleiding.....	7
3. Follow-up van opleidingsactiviteiten (evaluatie, verspreiding van inhoud)	9
4. E-learning	10
5. Grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten	12
a. Face-to facetraining.....	12
b. Uitwisselingen.....	12
c. Taalkwesties.....	13
6. Juridische taaltraining	14
Bijlage: Aanvullende aanbevolen documenten	16

Inleiding

Europese justitiële opleiding is een belangrijk element in de totstandbrenging van een Europese justitiële ruimte die op justitiële samenwerking en wederzijds vertrouwen is gebaseerd. De praktische adviezen in dit document zijn ontwikkeld met de inbreng van leden van de in 2015 door de Europese Commissie ingestelde deskundigengroep Europese justitiële opleiding, die bestaat uit ervaren opleiders van rechtsbeoefenaars uit verschillende juridische beroepsgroepen en jurisdicties. Het document is bedoeld voor opleiders van rechtsbeoefenaars (waaronder begrepen rechters, aanklagers, advocaten, notarissen, gerechtelijk personeel en deurwaarders). Er worden adviezen gegeven over de voorbereiding, uitvoering en follow-up van opleidingsactiviteiten, aangevuld met concrete voorbeelden. Er wordt met name aandacht besteed aan opleidingsactiviteiten op het gebied van het EU-recht, maar veel adviezen gelden ook voor opleidingsactiviteiten op andere rechtsterreinen.

De in dit document vervatte adviezen zijn het resultaat van diepgaande discussies met relevante belanghebbenden in de hele EU. Het document wordt vertaald in alle officiële talen van de EU. De mededeling van de Commissie van 2011 getiteld "Opbouwen van vertrouwen in justitie in de hele EU – Een nieuwe dimensie in de Europese justitiële opleiding", heeft een breed scala aan activiteiten tot gevolg gehad die bijdragen aan de verdere ontwikkeling van Europese justitiële opleiding. Die activiteiten worden uitgebreid beschreven in de bijlage.

1. Voorbereiding van opleidingsactiviteiten en opleiders

a. Opleidingsaanbod, behoeftenanalyse en leerdoelen

Justitiële opleiding moet worden aangeboden aan iedereen die beroepshalve bij de rechtspraak is betrokken.

Het opleidingsaanbod moet een verscheidenheid aan thema's bestrijken. Opleidingsbehoeften moeten regelmatig worden beoordeeld en bij veranderingen in wetgeving en jurisprudentie moeten ook de opleidingsthema's veranderen. Het is belangrijk dat niet alleen opleidingen worden aangeboden voor het verwerven van juridische kennis, maar ook voor het leren van specifieke vaardigheden (zoals communiceren in de rechtszaal), en opleidingen die de kennis en vaardigheden verschaffen om te kunnen reageren op maatschappelijke ontwikkelingen (bijv. de religie van verdachten of nieuwe IT-toepassingen, zoals webveilingen), en opleidingen voor het leren van managementvaardigheden (zoals casemanagement, tijdbeheer en de bedrijfsvoering van een rechtbank, het behandelen van mediaverzoeken en 'contentmanagement').

Aan het ontwerpen van een opleidingsprogramma moet het volgende voorafgaan:

- **Beoordelen van de opleidingsbehoeften.** De behoeften van individuele deelnemers moeten worden afgewogen tegen systemisch-functionele en organisatorische behoeften. Evaluaties van voorgaande opleidingsactiviteiten kunnen helpen bij het in kaart brengen van de opleidingsbehoeften.
- **Formuleren van de leerbehoeften en leerdoelen** (inclusief een beschrijving van de specifieke doelgroepen, zelfs als ze klein zijn). Dit moet ervoor zorgen dat het programma in alle relevante behoeften voorziet (bijv. kleine groepen voor vaardigheidsleren, grote groepen voor kennisleren).

Vaststellen van de behoeften van individuele deelnemers

Discussies en uitwisselingen tussen rechtsbeoefenaars en de personen die betrokken zijn bij het ontwerpen en verzorgen van opleidingen in EU-recht, moeten worden aangemoedigd. Dergelijke discussies en uitwisselingen zijn een belangrijke bron van informatie en inspiratie en zouden actief bevorderd moeten worden. Dit kan worden bereikt door middel van

- individuele interviews met personen uit de doelgroep;
- regelmatige enquêtes (onder de rechtsbeoefenaars waarop de opleidingsactiviteiten zijn gericht, de rechtsbeoefenaars die met hen samenwerken en/of vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld) voor het vaststellen van eventuele hiaten in het opleidingsaanbod;
- onlineformulieren waarop rechtsbeoefenaars, rechtbankpresidenten en parkethoofden, directeuren bedrijfsvoering en hoofdgriffiers van gerechten en het openbaar ministerie, alsook vertegenwoordigende organen van de beroepsgroepen en relevante beroepsverenigingen kunnen aangeven welke thema's moeten worden behandeld.

Vaststellen van organisatorische en functionele behoeften (voorbeeld)

De aanbieders van justitiële opleidingen moeten ervoor zorgen dat de noodzakelijke opleidingen voor de uitvoering van projecten voor de hervorming van justitiële stelsels of voor de uitvoering van strategieën voor de verbetering van justitiële diensten, tijdig worden georganiseerd. Daartoe zouden ze contact moeten onderhouden met de voor deze hervorming verantwoordelijke nationale autoriteiten en hen ruim van tevoren bij de organisatie van de opleidingen moeten betrekken.

Een effectieve manier voor het vaststellen van opleidingsbehoeften is het gebruik van functiebeschrijvingen betreffende rechtsbeoefenaars, waarin ook hun taken en verantwoordelijkheden worden opgenomen. Aan de hand van dergelijke beschrijvingen kunnen voor elke functie de opleidingsbehoeften worden vastgesteld. Daarbij moet vooral worden gekeken naar taken die specifiek betrekking hebben op de toepassing van EU-recht en de betrokkenheid bij grensoverschrijdende justitiële samenwerking.

Grensoverschrijdende opleiding

Aanbieders van opleidingen moeten voor de ontwikkeling van opleidingen in EU-recht realistische doelen stellen. Ze zouden moeten samenwerken met aanbieders in andere lidstaten. Ze zouden specifiek personeel kunnen aanwijzen voor het versterken van de contacten met aanbieders in andere EU-landen en voor het houden van toezicht op de uitvoering van strategieën voor de ontwikkeling van opleidingen. Ze zouden ook elk jaar de voortgang kunnen controleren van de activiteiten die nodig zijn voor het bereiken van de gestelde doelen.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van [goede praktijken bij de analyse van opleidingsbehoeften](#) de factsheets op het Europees e-justitieportaal¹.

b. Benoeming van opleiders

Opleiders moeten een grondige kennis hebben van het onderwerp waarin ze lesgeven en een gedegen inzicht in de taken van de deelnemers en de rechtscultuur waarbinnen ze functioneren. Goede communicatieve en pedagogische vaardigheden zijn eveneens vereist. Opleiders zouden in beginsel ook zelf rechtsbeoefenaar moeten zijn, zodat ze de werkomstandigheden van de deelnemers begrijpen en beter in staat zijn om praktisch advies en nuttige feedback te geven. Afhankelijk van het thema van de opleiding kan het ook zinvol zijn om academici bij de opleiding te betrekken, bijvoorbeeld wanneer het thema de invoering van nieuwe wetgeving is waarover nog geen jurisprudentie bestaat en die derhalve in perspectief moet worden geplaatst.

Opleiders moeten ook zelf bijscholing volgen, met name over de kunst en vaardigheid van het opleiden. Ze leren dan onder meer hoe ze ervoor kunnen zorgen dat alle deelnemers actief aan de opleiding deelnemen. Opleiders die met kleine groepen werken, zouden in moderatorvaardigheden moeten worden getraind.

c. Locatie, tijdstip, duur en frequentie van opleidingen

Bij het bepalen van **het tijdstip en de locatie** van opleidingsprogramma's moet rekening worden gehouden met de werkverplichtingen van de deelnemers. Opleidingsactiviteiten worden vooral op lokaal, regionaal en nationaal niveau georganiseerd. Wanneer ze op EU-niveau worden georganiseerd voor deelnemers met verschillende nationaliteiten, wordt aanbevolen om een deel van de opleiding te decentraliseren.

Opleidingen die organisatorisch van elkaar zijn gescheiden maar thematisch met elkaar zijn verbonden, zouden aan elkaar moeten worden gekoppeld om synergie te creëren (bijv. door opleidingen op hetzelfde tijdstip en op dezelfde plaats te geven, zodat deelnemers van verschillende groepen tijdens de pauzes met elkaar in gesprek kunnen gaan en ideeën kunnen uitwisselen of zodat de opleiders kunnen switchen).

Het verdient aanbeveling om een opleiding waar veel vraag naar is, te **herhalen**. Om meer mensen te bereiken, kunnen ook podcasts en webcasts worden gebruikt.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van “veelomvattende pakketten voor het verzorgen van grootschalige opleidingen in nieuwe rechtsinstrumenten” de volgende factsheets op het Europees e-justitieportaal².

- een [voorbeeld uit Roemenië](#),
- een [voorbeeld uit Frankrijk](#),
- een [voorbeeld van de Academie voor Europees Recht](#) (ERA).

¹ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

² https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

d. Informatie

Aanbieders van opleidingen moeten ervoor zorgen dat de informatie over opleidingsactiviteiten alle doelgroepen **verscheidene maanden van tevoren** bereikt. De informatie moet voor de doelgroepen gemakkelijk toegankelijk zijn, onder meer via het European Training Platform³. Aanbieders zijn verantwoordelijk voor de bekendmaking van hun opleidingsactiviteiten en voor het bewust maken van de doelgroep van de eigen opleidingsbehoeften.

Teneinde rechtsbeoefenaars te motiveren om een opleiding in EU-recht te volgen, moet bijzondere aandacht worden besteed aan de cursusbeschrijvingen, waarbij moet worden gewezen op

- de relatie tussen nationaal en EU-recht;
- de relevantie van het EU-recht voor het werk van de rechtsbeoefenaars, wat duidelijk uit de beschrijving van de cursusinhoud moet blijken.

2. Uitvoering van opleidingsactiviteiten

a. Opleidingsthema's

Programma's voor justitiële opleiding voor rechtsbeoefenaars moeten naast het opdoen van wets- en rechtskennis ook het **ontwikkelen van juridische vaardigheden** en een breed scala aan **niet-juridische vaardigheden** omvatten, zodat rechtsbeoefenaars de moderne samenleving met meer openheid tegemoet treden.

Gezien de **toenemende omvang en het groeiende belang van EU-recht**, zouden instituten voor justitiële opleiding hun opleidingsprogramma's, -activiteiten en -methoden moeten blijven aanpassen en uitbreiden, onder meer met opleidingen over het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Het EU-recht moet worden geïntegreerd in opleidingen op het gebied van nationaal recht en op een praktische manier worden onderwezen. Het integreren van EU-recht in de initiële beroepsopleiding is met name van belang wanneer kennis van het EU-recht nodig is voor de beroepsuitoefening.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van [goede praktijken bij het opstellen van innovatieve opleidingsprogramma's](#) de factsheets op het Europees e-justitieportaal⁴.

b. Soorten opleidingsactiviteiten

De keuze van opleidingsactiviteiten moet zijn gebaseerd op de mate waarin die activiteiten in opleidingsbehoeften weten te voorzien. E-learning kan worden gebruikt voor kennisoverdracht. Bij de behandeling van complexe juridische concepten of de jurisprudentie van hogere rechters hierover is persoonlijk contact en rechtstreekse interactie tussen opleider en deelnemer (face-to-facetraining) onontbeerlijk. Face-to-facetraining werkt heel goed bij de ontwikkeling van vaardigheden en gedrag.

Bij **face-to-facetraining** zitten deelnemers en opleiders in dezelfde ruimte. Face-to-facetraining is met name nuttig om in een groep van deelnemers met verschillende nationaliteiten het onderlinge vertrouwen te vergroten.

³ Spoedig te vinden op het Europees e-justitieportaal, onder "Europese justitiële opleiding".

⁴ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n02.

'E-learning' verwijst naar het gebruik van elektronische media en ICT bij opleidingen en in het onderwijs. Daaronder valt het gebruik van talloze soorten media voor de overdracht en verspreiding van tekst, geluid, beelden en animaties, video-streaming en technologische toepassingen en processen voor computerondersteund leren, alsook leren via het lokale intranet/extranet en webleren. Zie voor meer bijzonderheden over e-learning hoofdstuk 4.

Een van meest gangbare definities van "blended leren" spreekt over gestructureerde leermogelijkheden waarbij meerdere leer- of opleidingsmethoden worden gebruikt, al dan niet klassikaal. Deze definitie bevat de volgende elementen: verschillende methoden voor het faciliteren van leren (lezings, discussies, begeleide praktijkoefeningen, lezen, spellen, casestudy's, simulaties); verschillende methoden voor het geven van de opleiding (klassikaal of via de computer); verschillende tijdschema's (synchroon of asynchroon leren); en verschillende niveaus van begeleiding (geen begeleiding, begeleiding door een docent of deskundige, groeps- of sociaal leren).

De belangrijkste voordelen van blended leren zijn:

- Door voorafgaande aan een klassikale bijeenkomst een opleiding op afstand te organiseren, beschikken alle deelnemers tijdens de klassikale bijeenkomst over hetzelfde kennisniveau, zodat ze actiever kunnen deelnemen aan de praktische toepassing van die kennis en de uitwisseling van ervaringen.
- Het leermateriaal en de digitale leeromgeving blijven langdurig toegankelijk.
- Het e-learninggedeelte kan door de deelnemers zelfstandig, volgens hun eigen tijdschema, wordt gevolgd.

Uitwisselingen stellen rechtsbeoefenaars in staat om te leren van de dagelijkse praktijk van hun buitenlandse vakgenoten, vergroten hun kennis van andere rechtsstelsels en leiden uiteindelijk ook tot een groter vertrouwen in grensoverschrijdende procedures. Zie voor meer bijzonderheden over uitwisselingen hoofdstuk 5.

c. Opleidingsmethoden

Leren gebeurt niet alleen in de klas of een andere formele leeromgeving. Mensen leren in belangrijke mate ook in sociale settings, van de interacties en samenwerking met anderen, en in informele settings, terwijl ze aan het werk zijn en taken en activiteiten uitvoeren⁵.

"Leren door doen" in een formele leeromgeving

Opleidingsinstituten houden zich vooral bezig met het ontwerpen, ontwikkelen en uitvoeren van formele opleidingsactiviteiten, die bij de dagelijkse werkzaamheden van opleidingsdeelnemers zouden moeten aansluiten. Dat betekent dat opleidingsactiviteiten en -cursussen praktijkgericht moeten zijn. Het opdoen van theoretische kennis, bijvoorbeeld, moet worden gecombineerd met het geven van instructies over de praktische toepassing van die kennis en praktijkopdrachten. Dit geldt ook voor opleidingen in EU-recht.

Dat betekent in de praktijk het volgende voor aanbieders van opleidingen:

- i) afstemmen van opleidingsmethoden op de behoeften van verschillende soorten deelnemers;
- ii) als opleiders rechtsbeoefenaars aantrekken die in dezelfde beroepsgroep werken als de deelnemers;
- iii) in het algemeen ervoor zorgen dat deelnemers actief participeren;
- iv) gebruik maken van (inter)actieve opleidingsmethoden, zoals casestudy's, rollenspelen en simulaties (waaronder begrepen simulatierechtbanken);
- v) voor rollenspelen en simulaties kunnen eventueel acteurs worden aangetrokken, hoewel deelnemers in dit verband ook zelf verschillende rollen en functies op zich kunnen nemen;
- vi) de nadruk leggen op praktijkvaardigheden, waaronder communicatieve en redactionele vaardigheden, en het gebruik van IT- en op het internet gebaseerde hulpmiddelen;
- vii) een verscheidenheid aan opleidingsmethoden aanbieden waarbij theorie en praktijk worden gecombineerd (jurisprudentie);

⁵ Zie bijvoorbeeld: <https://www.youtube.com/watch?v=t6WX11iqmg0>.

- viii) gebruik maken van (vergelijkende) casestudy's die betrekking hebben op de beroepspraktijk van de doelgroep;
- ix) deelnemers in kleine groepen opsplitsen;
- x) een thema vanuit verschillende invalshoeken belichten, bijv. die van de beoefenaar van een ander juridisch beroep of van een arts of econoom;
- xi) studiebezoeken aan relevante instellingen organiseren;
- xii) EU-recht zó doceren dat elke rechtsbeoefenaar de opleiding relevant vindt voor zijn beroep;
- xiii) voldoende tijd inruimen voor discussie onder en feedback van de deelnemers; nagaan of de deelnemers de stof hebben begrepen; geven van gestructureerde feedback;
- xiv) ervoor zorgen dat in formele opleidingsactiviteiten de idee van “*leren door doen*” is geïntegreerd, en dat de activiteiten plaatsvinden in een veilige leeromgeving en ruimte bieden voor het uitwisselen van meningen en ervaringen, zodat deelnemers zonder externe monitoring of inmenging van buitenaf van elkaar kunnen leren.

“Leren door doen” in een sociale en informele leeromgeving

Opleidingsinstituten zouden ook betrokken moeten worden bij het ontwerpen en opzetten (en eventueel ook uitvoeren) van sociale en informele opleidingsactiviteiten, bijvoorbeeld op de werkplek. Ze zouden leermiddelen voor gebruik op de werkplek kunnen verschaffen ('just-in-time' leren, waarbij het materiaal digitaal wordt geleverd). Zie voor meer informatie hoofdstuk 4.

Een andere opleidingsmethode, die momenteel vooral in opleidingsprogramma's voor managementontwikkeling wordt gebruikt, is praktijkobservatie: deelnemers worden geobserveerd bij het uitvoeren van bepaalde taken en ontvangen achteraf feedback.

Bij initiële opleidingen faciliteert een werkplekopleider leren op de werkplek. In Nederland bijvoorbeeld, bestaat het programma voor initiële opleiding voor ongeveer 70 % uit werkpleklernen. De overige 30 % bestaat uit korte, regelmatige cursussen op het opleidingscentrum.

Wellicht dat voor werkplekopleiders richtsnoeren kunnen worden opgesteld voor het ontwikkelen van opleidingsprogramma's op maat voor de individuele deelnemers. Theorie- en praktijkseminars en -opdrachten kunnen worden gecombineerd met een analyse van de wijze waarop de deelnemer op de werkplek functioneert, met behulp van video-observatie.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van [goede praktijken bij het gebruik van innovatieve opleidingsmethoden](#) de factsheets op het Europees e-justitieportaal⁶ en [dit voorbeeld van “leren door doen”](#), betreffende een methode die in Duitsland wordt toegepast bij opleidingen betreffende justitiële samenwerking en het recht van andere EU-lidstaten⁷.

d. Beroepsoverstijgende opleiding

Beroepsoverstijgende opleiding kan een gevoelig thema zijn, afhankelijk van de nationale cultuur van de deelnemende rechtsbeoefenaars en ook van de beroepsgroep, omdat de beoefenaars van sommige juridische beroepen eerder geneigd zullen zijn om ervaringen met vakgenoten te delen dan de beoefenaars van andere juridische beroepen. Desalniettemin kan beroepsoverstijgende opleiding nuttig zijn. Beroepsoverstijgende opleiding hoeft niet automatisch meerwaarde op te leveren. Het gaat hier veeleer om een doelgerichte manier om het inzicht te vergroten in ieders rol en in de belemmeringen waarmee beoefenaars van andere juridische beroepen te maken hebben, waarbij deze vorm van opleiding een gemeenschappelijk begrip van gemeenschappelijke instrumenten creëert, waaronder de rechtsinstrumenten van de EU.

Op juridische terreinen waarop bepaalde **niet-juridische kennis** kan helpen bij het toepassen van de wet en het recht, bieden gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten de deelnemers de mogelijkheid om te leren van elkaars beroepservaringen. In een opleiding over insolventierecht bijvoorbeeld kunnen de rechters in opleiding leren van de ervaringen van juristen en accountants die zijn gespecialiseerd in liquidaties.

⁶ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n03.

⁷ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=48edbde5-74f2-4bea-a969-f1c8c31d3aa5>.

Wanneer het aansluit bij de opleidingsbehoeften waarin een opleiding voorziet, kan het betrekken van beoefenaars van **verschillende juridische beroepen** bij de opleiding bijdragen aan een beter inzicht in de rol van andere rechtsbeoefenaars en in de belemmeringen waarmee ze te maken hebben. Deelnemers begrijpen dan beter waarom bijvoorbeeld de andere beroepsmatig bij een rechtsprocedure betrokken partijen, zich op een bepaalde manier gedragen en wat hun manoeuvreerruimte is. Het stelt hen ook in de gelegenheid om beoefenaars van andere juridische beroepen om feedback te vragen over de wijze waarop hun eigen gedrag in een procedure door hen wordt ervaren. Gesimuleerde rechtszaken en rollenspel zijn hiervoor bijzonder nuttig: de deelnemers kunnen de verschillende rollen zelf vervullen, en zelfs van rol wisselen, of de rollen kunnen worden vervuld door professionals die de betreffende rol ook in echte rechtszaken vervullen. Zomercursussen zijn een ander goed voorbeeld van beroepsoverstijgende opleiding.

Gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten bieden ook mogelijkheden voor deelnemende rechters en de ‘gebruikers’ van het gerechtelijk stelsel om met elkaar in discussie te gaan over rechterlijke besluiten, zonder angst voor procedurele gevolgen. Rechters kunnen dan uitleggen wat de rationale van een reeks besluiten is en beoefenaars van andere juridische beroepen meer inzicht geven in de wijze waarop de jurisprudentie op een bepaald terrein zich zou kunnen ontwikkelen.

Opleidingsprogramma's zouden dan ook moeten voorzien in de mogelijkheid van gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten voor beoefenaars van verschillende juridische beroepen, waarbij ook de opleiders zelf uit verschillende juridische beroepsgroepen afkomstig zouden moeten zijn. Om ervoor te zorgen dat in de opleidingsbehoeften van alle doelgroepen wordt voorzien, moeten bij het ontwerp en de uitvoering van beroepsoverstijgende opleidingsactiviteiten aanbieders en opleiders uit alle relevante beroepsgroepen worden betrokken.

Hoewel rechtsbeoefenaars in sommige lidstaten niet graag aan gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten deelnemen, staat men doorgaans minder afkerig tegenover grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten. Een andere manier om de deelnamebereidheid te vergroten, is door plenaire trainingen af te wisselen met trainingen in beroepsspecifieke werkgroepen, waarbij de nadruk ligt op de opleidingsbehoeften van de betreffende beroepsgroep.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van opleidingen voor beoefenaars van verschillende juridische beroepen de factsheets op het Europees e-justitieportaal.

- een [voorbeeld uit Bulgarije](#),
- een [voorbeeld uit Engeland en Wales](#),
- een [voorbeeld uit Italië](#)⁸

⁸ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n01.

3. Follow-up van opleidingsactiviteiten (evaluatie, verspreiding van inhoud)

De evaluatie van een opleidingsactiviteit bestrijkt drie aspecten: tevredenheid van deelnemers, kennis- en vaardigheidsniveau en effecten op de werkplek.

De deelnemers vullen voor elke opleidingsactiviteit die ze hebben bijgewoond, een **evaluatievragenlijst** in. Aan de hand van de ingevulde vragenlijsten kan de opleiding vervolgens worden geëvalueerd. Dit is tevens een vorm van kwaliteitscontrole. De vragenlijsten die voor de evaluatie van opleidingsactiviteiten worden gebruikt, moeten zoveel mogelijk volgens dezelfde methode zijn opgesteld, zodat de resultaten beter vergelijkbaar zijn. De vragen moeten zo zijn geformuleerd dat wanneer de respondent/deelnemer kritiek heeft op een bepaald punt, duidelijk is hoe die kritiek kan worden weggenomen (bijvoorbeeld niet “Bent u tevreden over de duur van de opleiding – ja/nee?”, maar “Was de duur van de opleiding te kort/voldoende/te lang?”).

Voor evaluaties moeten niet alleen waarderingscijfers worden gebruikt, omdat die alleen op waarneembare aspecten betrekking hebben. **Andere evaluatiemethoden** zijn: feedback van deelnemers en opleiders (informeel via discussies of formeel via een nabesprekings sessie aan het einde van elke opleidingsactiviteit, of via onlinesessies/-vragenlijsten), zelfbeoordelingen door opleiders, en kwaliteitsbeoordelingen door peers van het ontwerp en de inhoud van een opleiding.

De resultaten van de evaluatie moeten worden gedeeld en samen met de opleiders worden geëvalueerd/geanalyseerd, zeker als ze negatief zijn.

Verder moet enige tijd na de opleiding het **effect op de werkplek worden geëvalueerd**. Het is belangrijk om met deze evaluatie te wachten totdat de oud-deelnemers een aantal relevante zaken hebben behandeld. Een evaluatie van de werkplekeffecten is van cruciaal belang omdat de opleiding uiteindelijk een positieve invloed op het dagelijkse werk van de deelnemer moet hebben. De oud-deelnemers kan bijvoorbeeld worden gevraagd in hoeveel zaken ze het geleerde hebben toegepast, hoe vaak ze modelformulieren hebben gebruikt of jurisprudentie hebben geraadpleegd die tijdens de opleiding aan de orde is gekomen, en of ze collega's hebben opgeleid of hun nieuwe kennis/vaardigheden anderszins, op informele wijze, hebben verspreid. Om in deze fase nog voldoende respons te krijgen, moet een strategie worden ontwikkeld waarmee oud-deelnemers worden gemotiveerd om geruime tijd na de opleiding nog feedback te geven. De kans dat voldoende respons wordt verkregen, is het grootst wanneer de evaluatie van tevoren met de deelnemers wordt afgesproken. Een mogelijke optie is het samenstellen van een grote kerngroep van deelnemers die zes maanden tot twee jaar na de opleiding vervolgvragen beantwoordt. Een andere optie is om bij de instantie waar de oud-deelnemers werken een contactpersoon aan te wijzen, die de resultaten van de evaluatievragenlijsten verzamelt en regelmatig naar het opleidingsinstituut verzendt.

De **evaluatieresultaten moeten naar de opleidingscyclus worden teruggekoppeld**, teneinde de kwaliteit van de opleidingsactiviteiten te verbeteren en het opleidingsaanbod af te stemmen op de opleidingsbehoeften.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van de [evaluatie van opleidingsactiviteiten](#) de factsheets op het Europees e-justitieportaal⁹.

⁹ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n05.

4. E-learning

Nut van e-learning

Op technologie gebaseerde opleiding heeft in potentie meerdere voordelen: groter bereik, kosteneffectiever dan face-to-facetraining, past beter bij de vaak drukke agenda van rechtsbeoefenaars en haakt in op alternatieve leerstijlen. Wel moet de technologie regelmatig worden gemoderniseerd.

Aanbieders van opleidingen zouden derhalve de beste nieuwe technologieën moeten gebruiken en meer projecten voor leren op afstand moeten ontwikkelen, met als uiteindelijk doel de integratie van leren op afstand in de algemene strategie voor justitiële opleiding.

Men dient zich echter bewust te zijn van het ontbreken van een e-learningcultuur in de rechterlijke macht. Daarom is het van wezenlijk belang dat alle hulpmiddelen voor e-learning van hoge kwaliteit zijn en in overeenstemming met de algemene methodologische aanbevelingen voor kwaliteitsopleidingen. PDF-documenten bijvoorbeeld zijn op zichzelf geen hulpmiddel voor e-learning, hoewel het gebruik ervan wel onderdeel van een e-learningstrategie kan zijn. Evenzo zijn online PowerPoint-presentaties een manier om opleidingsmateriaal op een meer milieuvriendelijke wijze te verspreiden, maar zijn ze van weinig nut voor personen die niet aan de face-to-facetraining hebben deelgenomen.

Aanbieders van opleidingen zouden meer moeten investeren in e-learning- en videoconferencingtechnologie. E-learning-modules moeten zijn opgezet in de vorm van korte sessies. Ze moeten gebruikers een werkelijk interactieve en praktijkgerichte leerervaring verschaffen. Een voorbeeld is het gebruik van nieuwe technologieën (bijv. korte videoclips) voor het maken van grensoverschrijdende casestudy's over de toepassing van EU-recht.

Hulpmiddelen voor e-learning

Een **webinar** (samenvoeging van 'web' en 'seminar') is een presentatie, lezing, workshop of seminar die/dat door middel van videoconferencingsoftware via het internet wordt uitgezonden. Een belangrijk kenmerk van een webinar is het interactieve karakter ervan: het publiek kan rechtstreeks vragen stellen aan de presentator en met hem discussiëren over de gepresenteerde informatie. Bij een webcast daarentegen is sprake van communicatie in één richting zonder mogelijkheid voor interactie tussen de presentator en het publiek. Nadat het webinar is afgelopen, kan het als webcast beschikbaar worden gemaakt.

Een **podcast** is een audio-/video-opname van bijvoorbeeld een face-to-facetraining. De training kan zo in digitale vorm van het internet worden gedownload. Personen die de training niet konden bijwonen, kunnen zo achteraf naar een podcast van de training luisteren. Personen die de training wel hebben bijgewoond, kunnen de podcast gebruiken om het geleerde op te frissen. Omdat een podcast gemakkelijk kan worden verspreid, kan een groter publiek worden bereikt. Podcasts kunnen worden gebruikt voor opleidingsactiviteiten met weinig interactie en groepswork. De interactieve mogelijkheden zijn beperkt.

Een **Massive Open Online Course** (MOOC) is een open onlinecursus waaraan iedereen met een internetverbinding gratis kan deelnemen en die online wordt verzorgd in de vorm van video's en oefeningen. Doorgaans bestaat de mogelijkheid tot interactie met de docenten/sprekers en is voorzien in een eindevaluatie. Meestal wordt op verzoek een verklaring uitgereikt als bewijs dat men de cursus met goed gevolg heeft afgelegd. Soms wordt daar een vergoeding voor gevraagd. MOOC's, onder meer over EU-recht, worden op verscheidene platforms aangeboden¹⁰.

¹⁰ Dit zijn enkele van de belangrijkste MOOC-platforms:

Open Education Europa: <http://openeducationeuropa.eu/en/find/moocs>

OpenupEd: <http://www.openuped.eu/>

Coursera: <https://www.coursera.org/>

Moodle.net: <http://moodle.net/>

Open2study: <https://www.open2study.com/>

FUN (France Université Numérique): <http://www.france-universite-numerique.fr/juridique.html>

Iiversity: <https://iversity.org/>

Edx: <https://www.edx.org/course-list/allschools/law/allcourses>

Futurelearn: <https://www.futurelearn.com/courses/upcoming>

MOOC Francophone: <http://mooc-francophone.com/>.

Ontwikkeling van e-learning

Aanbieders van opleidingen doen er goed aan om te controleren of op internet al opleidingsmateriaal in een andere taal beschikbaar is en zo ja, dat materiaal als basis te gebruiken voor het ontwikkelen van het eigen opleidingsmateriaal, natuurlijk met inachtneming van eventuele auteursrechten en alleen met toestemming van de rechthebbende.

Gratis copyrightvergunningen, zoals die welke worden verstrekt door [Creative Commons](https://creativecommons.org/)¹¹, zijn voor aanbieders van opleidingen een middel waarmee ze hun opleidingsmateriaal kunnen beschermen zonder het gebruik ervan te verbieden. Dergelijke vergunningen bieden bijgevolg ook andere aanbieders van opleidingen de mogelijkheid om het materiaal te gebruiken.

Hoe leren en informatiehulpmiddelen elkaar aanvullen

Het volgen van een opleiding is een van de instrumenten die professionals die in grensoverschrijdende zaken Europees en buitenlands recht moeten toepassen, tot hun beschikking hebben. Een ander instrument zijn informatiehulpmiddelen waarmee op elk moment, op een efficiënte manier, toegang tot betrouwbare informatie kan worden verkregen. Het volgen van opleidingen en het gebruik van informatiehulpmiddelen moeten samengaan. Rechtsbeoefenaars die deelnemen aan een opleidingsactiviteit moeten geïnformeerd worden over relevante informatie en praktische hulpmiddelen die tot hun beschikking staan. Verder moeten informatiehulpmiddelen een link bevatten naar beschikbare opleidingsmogelijkheden, opleidingsinstrumenten en beste opleidingspraktijken, om rechtsbeoefenaars te helpen hun kennis te verdiepen.

Op het Europees e-justitieportaal is onder “Europese justitiële opleiding” informatie te vinden over opleidings- en e-learningmateriaal. Het opleidingsonderdeel van deze website is een efficiënt instrument voor de verdere ontwikkeling en verspreiding van Europese justitiële opleiding. De verstrekte informatie en links vormen voor aanbieders van opleidingen en opleiders een bron van inspiratie en verschaffen rechtsbeoefenaars leermogelijkheden.

Meer informatie:

Zie voor voorbeelden van [goede e-learningpraktijken](#) de eerste zes factsheets over innovatieve opleidingsmethoden op het Europees e-justitieportaal¹².

¹¹ <https://creativecommons.org/>.

¹² https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n03.

5. Grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten

Door grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten kunnen rechtsbeoefenaars met verschillende nationaliteiten hetzelfde evenement bijwonen. Grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten zijn erg nuttig voor het bevorderen van wederzijds vertrouwen tussen rechtsbeoefenaars uit verschillende landen en dragen bij aan een vlotte afwikkeling van grensoverschrijdende gerechtelijke procedures, mits actieve participatie onderdeel is van het opleidingsprogramma.

De waarde van grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten neemt nog verder toe wanneer het geleerde op de werkplek en in hun jurisdictie met collega's wordt gedeeld.

a. Face-to facetraining

Bij grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten moet aan de opleidingsbehoeften van deelnemers uit verschillende jurisdicties worden beantwoord en er rekening mee worden gehouden dat die deelnemers uit verschillende rechtsculturen afkomstig zijn. Casestudy's bijvoorbeeld moeten voor deelnemers van alle nationaliteiten relevant zijn.

Grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten moeten zo zijn opgezet dat de deelnemers kennis uitwisselen over de rechtstelsels van hun respectieve thuislanden. Er moet ruimte voor discussie zijn over de voor- en nadelen van verschillende benaderingswijzen (en niet alleen tijdens de pauzes).

In het kader van gesimuleerde rechtszittingen waarin zaken betreffende grensoverschrijdende justitiële samenwerking worden behandeld, worden jonge rechtsbeoefenaars uit verschillende lidstaten aangemoedigd tot het voeren van een werkelijke gerechtelijke dialoog en het onderzoeken van de noodzaak van het bevorderen en toepassen van de beginselen van wederzijdse erkenning en wederzijds vertrouwen.

De deelnemers aan een face-to-facetraining kunnen besluiten om ook na de opleiding met elkaar contact te blijven houden en zo een informeel netwerk te creëren voor het oplossen van problemen met betrekking tot dagelijkse grensoverschrijdende kwesties. Dat is met name nuttig wanneer de deelnemers hooggespecialiseerde rechtsbeoefenaars met een hoog percentage grensoverschrijdende zaken zijn. Aanbieders van opleidingen kunnen het netwerken tussen oud-deelnemers bevorderen door technische ondersteuning aan te bieden (bijv. het verlenen van hostdiensten voor sociale-mediagroepen).

Wanneer het organiseren van grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten wordt bemoeilijkt door budgettaire beperkingen, zou nagedacht moeten worden over mogelijkheden voor het vergroten van de budgettaire middelen, bijvoorbeeld door externe financiering, EU-financiering¹³ en/of financieringsovereenkomsten met andere instellingen/instituten.

Meer informatie

Zie voor voorbeelden van [leermiddelen voor het bevorderen van de juiste toepassing van EU-recht en internationale justitiële samenwerking](#) de factsheets op het Europees e-justitieportaal¹⁴.

b. Uitwisselingen

Grensoverschrijdende uitwisselingen bieden rechtsbeoefenaars die afkomstig zijn uit verschillende lidstaten maar bij de uitoefening van hun beroep voor hetzelfde soort uitdagingen staan, de mogelijkheid om meer te weten te komen over het recht van een andere lidstaat en over de praktische aspecten van de toepassing van EU-recht en instrumenten voor justitiële samenwerking. Dit is belangrijk voor een professionele samenwerking bij grensoverschrijdende zaken.

Bij uitwisselingen kunnen rechtsbeoefenaars met verschillende functieprofielen zijn betrokken. Ook kan elke uitwisseling een andere opzet hebben, afhankelijk van de gestelde leerdoelen.

¹³ Bijvoorbeeld: http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/justice/index_en.htm.

¹⁴ https://e-justice.europa.eu/content_good_training_practices-311-en.do#n04.

Uitwisselingsprogramma's kunnen zijn bedoeld voor:

- Rechtsbeoefenaars, die door het rechtstreekse contact met rechtsbeoefenaars in andere landen en de uitwisseling van opvattingen en ervaringen praktische kennis over andere rechtsstelsels en over de interpretatie en toepassing van Europees recht en recht inzake mensenrechten verwerven. Deze doelgroep kan als volgt worden onderverdeeld:

- rechtsbeoefenaars in opleiding en pas benoemde rechtsbeoefenaars, die door deelname aan een uitwisselingsprogramma nieuwe ideeën opdoen over de wijze waarop ze hun beroep kunnen uitoefenen, bekend worden met de interpretatie en toepassing van EU-recht in andere landen en wederzijds begrip en vertrouwen bevorderen; en
- ervaren rechtsbeoefenaars, die vertellen over hun werk en door de uitwisseling nieuwe ideeën op hun vakgebied kunnen opdoen en wederzijds begrip en vertrouwen bevorderen.

Bij uitwisselingsprogramma's voor ervaren rechtsbeoefenaars dient zoveel mogelijk rekening te worden gehouden met hun specialisatie.

- Opleiders, die in de gelegenheid worden gesteld om kennis te verwerven over de opleidingsmethoden, -middelen en -programma's in het gastland en om goede praktijken te delen met hun collega's.

- Leidinggevende personen in het rechtswezen (rechtbankpresidenten, parkethoofden, enz.), die de gelegenheid krijgen tot het uitwisselen van opvattingen en ervaringen en het verbeteren van hun managementvaardigheden.

De duur, het aantal deelnemers en de werkmethode kan per uitwisseling verschillen:

- Kortetermijnuitwisselingen stellen deelnemers in staat kennis te verwerven over andere rechtsstelsels en met vakgenoten ervaringen en gerechtelijke praktijken uit te wisselen. Er zijn twee typen kortetermijnuitwisselingen:

- Bij een individuele uitwisseling volgt de bezoekende rechter/aanklager/opleider van nabij een vakgenoot bij zijn dagelijkse werkzaamheden. Deze uitwisselingen kunnen worden toegesneden op de specialisatie van de deelnemer.
- Bij een groepsuitwisseling krijgt een groep deelnemers uit verscheidene EU-lidstaten eerst een inleidende cursus over het rechtsstelsel van het gastland, waarna ze een praktijkprogramma volgen. De deelnemers kunnen daardoor hun ervaringen met de werkwijzen in de vertegenwoordigde lidstaten uitwisselen. Bilaterale groepsuitwisselingen tussen rechtbanken/parketten/balies/enz. kunnen worden georganiseerd voor groepen rechtsbeoefenaars uit twee lidstaten die staan voor vergelijkbare uitdagingen of vergelijkbare ervaringen hebben of waartussen een specifieke relatie bestaat.
- Studiebezoeken aan het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU), het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), Eurojust en verscheidene EU-instellingen in Brussel kunnen worden georganiseerd voor groepen deelnemers met verschillende nationaliteiten. De deelnemers krijgen zo de gelegenheid om ervaringen uit de beroepspraktijk uit te wisselen en tegelijkertijd kennis op te doen over de werking en procedures van de gastinstelling.

- Langetermijnuitwisselingen worden op individuele basis aangeboden door veel Europese instellingen (bijv. HvJ-EU, EHRM, Eurojust). Deelnemers worden daarbij uitgebreid ondergedompeld in het werk van de gastinstelling.

Wanneer dergelijke uitwisselingen niet al via een netwerk worden georganiseerd, kunnen aanbieders van opleidingen beginnen met het organiseren van een of twee uitwisselingen met een zuster-opleidingsinstituut in een ander land op basis van een bilaterale overeenkomst waarin onder meer kosten en inhoud zijn geregeld.

c. Taalkwesties

Opleiders en personeel dat werkt voor aanbieders van opleidingen moeten hun taalvaardigheden verbeteren, zodat ze rechtsbeoefenaars uit verschillende rechtsgebieden kunnen opleiden en in het kader van grensoverschrijdende samenwerking opleidingsactiviteiten kunnen organiseren.

Teneinde eventuele taalbarrières weg te nemen, moet bij grensoverschrijdende opleidingsactiviteiten een voertaal worden gebruikt die door iedereen in de doelgroep wordt begrepen, of er moet worden gezorgd voor goede tolkdiensten.

Als alternatief kan het voor uitwisselingen of studiebezoeken nuttig zijn om in het gastland een contactpersoon te hebben. Die contactpersoon kan dan als tolk optreden. Op die manier kan bij potentiële deelnemers wat van de vrees worden weggenomen dat ze de taal van het gastland onvoldoende beheersen. Een andere mogelijkheid is het inhuren van een beroepstolk.

6. Juridische taaltraining

Alle rechtsbeoefenaars moeten een cursus juridische taal kunnen volgen (*studie EP uit 2011*), waaronder rechtbankpersoneel dat bepaalde gerechtelijke taken heeft en taalonderricht nodig heeft.

Vorbereiden van juridische taaltraining:

- creëer een institutioneel managementkader voor taaltraining, door het toewijzen van personeel en door personeelsleden de mogelijkheid te geven om bijvoorbeeld een halve dag per week aan taaltraining te besteden;
- test vooraf de vreemdetalenkennis van deelnemers, teneinde een realistisch beeld te krijgen van hun taalniveau en training op maat te kunnen geven.

Verzorgen van juridische taaltraining:

- geef de training op regionaal niveau, zo dicht mogelijk bij de deelnemers (op de werkplek, in de woonplaats, in het gebouw waarin de lokale rechtbank of het lokale parket is gevestigd), zodat ze de training gemakkelijk in hun dagroutine kunnen opnemen;
- integreer de taaltraining in andere seminars, bijvoorbeeld een halve dag taaltraining met terminologie die aansluit bij het onderwerp van het seminar;
- neem nieuwe leden van de rechterlijke macht in het systeem van taaltraining op door ze te vragen hun bestaande (met name op school of aan de universiteit verworven) taalvaardigheden te benutten voor het opleiden van collega's op de werkplek (bijv. de rechtbank);
- probeer niet om meteen een grootschalig systematisch programma voor (algemene) taaltraining op te zetten. Begin klein, met twee of drie nieuwe activiteiten;
- ontmoedig potentiële deelnemers niet door uitsluitend langetermijntrainingen aan te bieden waar ze meerdere maanden aan vast zitten. Begin met een klein aantal, goed gekozen seminars om de bal aan het rollen te brengen en mensen te enthousiasmeren voor deelname;
- dwing deelnemers niet om voor de groep te spreken wanneer ze zich daar onprettig bij voelen; sta deelnemers toe om zich passief te gedragen (actieve participatie komt met de tijd en is een eerste teken van succes).

Meer informatie:

Zie voor voorbeelden van goede praktijken de volgende factsheets op het Europees e-justitieportaal:

- [Combineren van opleiding op het gebied van EU-recht en internationale justitiële samenwerking met juridische taaltraining in Spanje](#)¹⁵
- [Combineren van opleiding op het gebied van EU-recht en internationale justitiële samenwerking met juridische taaltraining in Hongarije, Polen, Slowakije en Tsjechië](#)¹⁶

Zie voor opleidingsmateriaal ten behoeve van taaltraining de handboeken van het Europees netwerk voor justitiële opleiding betreffende de terminologie van justitiële samenwerking in [burgerlijke zaken](#)¹⁷ en [strafzaken](#)¹⁸

Zie voor glossaria en een meertalige thesaurus op Europees niveau de desbetreffende pagina van het [Europees e-justitieportaal](#)¹⁹

Zie voor een glossarium van leer- en opleidingsterminologie in alle EU-talen de betreffende pagina op het [Europees e-justitieportaal](#)²⁰

¹⁵ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=24bc2afe-282e-4b2c-b773-5f55c7a9efb6>.

¹⁶ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=063cdace-9381-43eb-ba19-40f6f2c03ff9>.

¹⁷ https://e-justice.europa.eu/content_civil_law-254-en.do#n05.

¹⁸ https://e-justice.europa.eu/content_criminal_law-255-en.do#n05.

¹⁹ https://e-justice.europa.eu/content_glossaries_and_terminology-119-en.do.

²⁰ https://e-justice.europa.eu/content_training_methodology-253-en.do#n07.

Bijlage: Aanvullende aanbevolen documenten

Het onderhavige document is gebaseerd op werk dat in 2015 is uitgevoerd door de deskundigengroep Europese justitiële opleiding, die is ingesteld door de Europese Commissie, en op adviezen uit verscheidene andere hieronder genoemde bronnen.

In 2010 en 2011 besprak de eerste **deskundigengroep Europese justitiële opleiding** mogelijke thema's van een Europees beleid inzake justitiële opleiding en hielp op die manier met de voorbereiding van de mededeling van de Commissie over Europese justitiële opleiding: "Opbouwen van vertrouwen in justitie in de hele EU – Een nieuwe dimensie in de Europese justitiële opleiding" ([COM\(2011\) 551](#)). Het onderhavige document bevat conclusies die afkomstig zijn van deze eerste deskundigengroep.

Op verzoek van het **Europees Parlement** deden de Academie voor Europees Recht (ERA) en het Europees netwerk voor justitiële opleiding (ENJO) een gezamenlijke studie naar justitiële opleiding in de EU-lidstaten. De studie werd in 2011 voltooid en datzelfde jaar gepubliceerd onder de titel "[Judicial training in the European Union Member States](#)". Het onderhavige document bevat de aanbevelingen van deze studie, die zijn gebaseerd op een enquête onder rechters, aanklagers en rechtbankpersoneel in de EU-lidstaten over hun ervaringen met justitiële opleiding op het gebied van EU-recht, het recht van andere lidstaten en vergelijkend recht.

Als onderdeel van een **proefproject** over Europese justitiële opleiding dat op voorstel van het Europees Parlement door de Commissie werd uitgevoerd, zijn **tussen 2012 en 2014** vier reeksen studies verricht:

- de eerste reeks betrof de opleiding van rechters en aanklagers,
- de tweede, de opleiding van advocaten,
- de derde, de opleiding van rechtbankpersoneel, en
- de vierde, de samenwerking tussen justitiële netwerken en het ENJO.

De aanbevelingen in het onderhavige document zijn afkomstig van de verslagen van de eerste drie studiereeksen, die toegankelijk zijn via het [Europees e-justitieportaal](#), onder "[Europese justitiële opleiding](#)".

Naar aanleiding van de resultaten van het proefproject nam de Raad [conclusies 2014/C443/04](#) aan, getiteld "**Opleiding van rechtsbeoefenaars: een essentieel instrument voor het consolideren van het Unie-acquis**". De daarin vervatte aanbevelingen zijn eveneens in het onderhavige document opgenomen.

Voor meer informatie:

- het [Europees e-justitieportaal](#), waar onder "Europese justitiële opleiding" factsheets over "[goede opleidingsmethoden](#)" zijn te vinden (zie tevens de links naar afzonderlijke praktijken elders in dit document).
- "[Handbook on Judicial Training Methodology in Europe](#)" (Handboek Methoden van Justitiële Opleiding in Europa), samengesteld door het ENJO.
- "[Manual on training methodology](#)" van de Raad van Europa en eveneens door de Raad van Europa samengesteld [materiaal voor een effectieve opleiding in mensenrechten](#).

WAAR ZIJN EU-PUBLICATIES VERKRIJGBAAR?

Gratis publicaties:

- één exemplaar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- meerdere exemplaren of posters/kaarten:
bij de vertegenwoordigingen van de Europese Unie (http://ec.europa.eu/represent_nl.htm),
bij de delegaties in niet-EU-landen (http://eeas.europa.eu/delegations/index_nl.htm),
door contact op te nemen met Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_nl.htm),
door te bellen naar 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratis in de hele Europese Unie) (*).

(*) De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Betaalde publicaties:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



Publicatiebureau

Print	ISBN 978-92-79-60802-5	doi:10.2838/865982	DS-02-16-109-NL-C
PDF	ISBN 978-92-79-54928-1	doi:10.2838/75867	DS-02-16-109-NL-N