

Is het model van stagiaire met patroon achterhaald? Is nu de stagiaire, de patroon, het kantoor of de Orde verantwoordelijk voor de opleiding? Margreet Ahsmann kijkt naar de historie en de waarde van het gildemodel en geeft enkele tips om de opleiding tot advocaat te moderniseren.¹ ‘Het is geen schande om zich, als vreemdeling in de rechtspraktijk, te afficheren als avio, als advocaat in opleiding.’

Meesterproef gevraagd

Gildemodel voor advocatuur gemoderniseerd

.....
Margreet Ahsmann²

Vicepresident /ontwikkelingscoördinator
Rechtbank Rotterdam, lector civiel recht
.....

De meester-gezelrelatie heeft zich ontwikkeld binnen het gildewezen dat al in de 11de eeuw tot bloei kwam. In elke stad waren de beoefenaars van hetzelfde ambt, bijvoorbeeld timmerlieden en chirurgijns, verenigd in corporaties, gilden genaamd, die een eigen rechtskring hadden. De beoefenaars van het ambacht waren verplicht lid van het gilde, wilden zij het ambacht kunnen uitoefenen. Zij waren bovendien als lid van het gilde gehouden de gildekeuren na te leven. In het ambachtsgilde bestond een bepaalde beroepshiërarchie. De leerling ging voor een bepaalde tijd in de leer bij een meester en werd daarna gezelschap,

wil zeggen: hij ging als geschoold arbeider tegen een vast loon voor een meester werken.

Van oudsher bestaat er in de meester-gezelrelatie de dubbele doelstelling van vorming tot vakinhoudelijk deskundige en vorming tot professional, waarbij het laatste behelst het leren van de mores/kernwaarden/professionele integriteit. Dit geschiedt door intensieve samenwerking tussen meester en gezelschap, waarbij de gezelschap de meester aan het werk kan zien en zelf getraind wordt in de praktijk.

Het is in bepaalde opzichten een prima manier van leren. Kennis is immers niet altijd alleen uit boekjes te halen. Hoe je met een moeilijke cliënt omgaat, hoe je problemen ter sprake brengt, welke houding je daarbij aanneemt, dat kun je heel goed leren van een professional. Het gaat hierbij vooral om stilzwijgende, impliciete kennis, die alleen in informele contacten wordt overgedragen. Toegepast op het moderne advocatenkantoor: wanneer een van de mensen van het kantoor bereikbaar en aanspreekbaar is voor het stellen van vragen, kan dat voor de betrokken stagiair heel inspirerend werken en bovendien – leuke bijkomstigheid – de betrokkenheid met het

kantoor vergroten. Maar het levert ook de meester iets op. Hij gaat daardoor namelijk bewuster om met zijn kennis en vaardigheden en kan ook zelf van de theoretische kennis en frisse blik van de gezelschap leren.

Tegenwoordig zeggen we daarover: ‘Er vindt kennisdeling plaats tussen meester en gezelschap in een situatie van individuele kennisoverdracht’. En ook, ander jargon: ‘Leren op de werkplek levert de meest indringende leerervaring op.’³ De bekende goeroe Mathieu Weggeman, hoogleraar innovatiemanagement, ziet een duidelijke opleving van het meester-gezelstelsel. Op 2 juni jl. verdedigde Anke Brockmöller onder zijn leiding te Groningen haar proefschrift (in de economie en bedrijfskunde) over kennis delen in meester-gezelrelaties.⁴ Zij benadrukt dat de match tussen meester en gezelschap voor een groot gedeelte het succes van de kennisdeling bepaalt.

De meester-gezelrelatie hoeft niet aan geldingskracht in te boeten, mits

.....
1 Deze tekst is een bekorte versie van de lezing van Margreet Ahsmann op het Jaarcongres van de Orde op 19 september jl. in Den Bosch.

2 De auteur promoveerde in 1990 (cum laude) op een studie naar het juridisch onderwijs aan de Leidse juridische faculteit 1575-1630.

3 Vgl. de afscheidsrede van prof. dr. Wim J. Nijhof, *Het leerpotentieel van de werkplek* (Universiteit Twente, 2006).

4 Anke A. C. Brockmöller, *Knowledge Sharing in Expert-Apprentice Relations: Design of a Protocol*.



.....
Een proeve van
bekwaamheid moet
voorafgaan aan de
stageverklaring
.....

zij wordt aangepast aan de leereisen van deze tijd. Dit geldt overigens niet alleen voor advocaten, maar ook voor medici en – om bij mijn eigen beroepsgroep te blijven – rechters.

Neem de beste professionals

Veel hangt af van de kwaliteit van de leermeester, of zoals prof. Poelhekke een eeuw geleden al zei: 'De leraar is de methode', en zeker niet andersom, zoals nu in het onderwijs de tendens is. Een land dat voetbalresultaten nog steeds in direct verband brengt met de coach en diens chemie met zijn spelers, zou in het onderwijs die persoonlijke dimensie niet zo moeten ontkennen.⁵ Neem dus de beste professionals met de juiste kennis en kies daaruit degenen met sociale en didactische vaardigheden. Dat hoeft niet per se de meest ervaren advocaat te zijn. Een jongere advocaat heeft als voordeel dat hij nog heel goed weet van 'het hoe en waarom', omdat hij zelf net de leerweg heeft afgelegd.

Een moderne meester is een meester die zich kwalificeert als opleider: die

weet hoe gezellen leren, die weet hoe het leervermogen te stimuleren en die over vaardigheden beschikt om het leren in positieve zin te beïnvloeden.⁶

Maar omdat er tussen werken en leren een zekere tegenstelling bestaat, is het niet altijd gemakkelijk om leren met werken te verbinden. Leren vraagt om speelruimte, om fouten kunnen maken en herstellen, terwijl werken is gericht op productie, omzet, winst, snelheid. De werkplek heeft dan ook geen leerpotentieel voor alle competenties. Conceptuele kennis, bijvoorbeeld, wordt niet geleerd op de werkplek. Daarom dient de opleiding niet beperkt te blijven tot de meester-gezelrelatie. Om bovendien bedrijfsblindheid te voorkomen, moet er ook plaats zijn voor externe trainingen, die als bijkomend voordeel hebben dat ze contacten met collega's van andere kantoren aanmoedigen. Horen hoe het elders gaat, kan heel inspirerend zijn. Daartoe zijn ook de door de Orde georga-

niseerde cursussen van groot belang.

Creëer de avio

In het gildemodel kan de gezel zich pas meester noemen na een gedegen, jarenlange training en het produceren van een bewijs van meesterschap. Bij de opleiding tot advocaat is dit anders. Waarom wordt er niet een duidelijker onderscheid gemaakt tussen een beginnend advocaat en iemand die zich een aantal jaren in het vak heeft bekwaamd? Ook deken Willem Bekkers stelt deze vraag: 'Nu kun je op de dag dat je afstudeert een rekest indienen bij de rechtbank om toegelaten te worden tot de balie. Vanaf dat moment ben je advocaat. Intern val je dan onder het toezicht van een patroon. Dat is alles. Waarom ben je dan geen leerling-advocaat? Of aspirant?' (NRC *Handelsblad*, 17 mei 2008).

Ik ben het graag met Bekkers eens. Net zomin als je na afloop van de studie direct als rechter kunt optreden – dit is alleen mogelijk onder supervisie van een ervaren opleider met mededeling van de opleidingssituatie aan de justitiabelen – zou iets dergelijks ook in de advocatuur moeten gelden. Maak aan de buitenwereld duidelijk dat iemand nog

.....
⁶ Daartoe is behulpzaam het boek *De (pro)actieve patroon. Succesvol opleiden en begeleiden van juristen*, Van de Griendt, Dullaert en Van Otterlo, Den Haag 2008.

⁵ Zie F. van Oostrom *Intensievere relatie docent-student* (www.Scienceguide.nl).

Voor het leren van conceptuele kennis en het voorkomen van bedrijfsblindheid is de meester-gezelrelatie niet toereikend

.....

in opleiding is. Wie alleen een bul heeft met civiel effect, is nog een volslagen vreemdeling in de rechtspraak. Het is geen schande om je dan gedurende een bepaalde periode te afficheren als advocaat in opleiding. We spreken al van raio (rechterlijk ambtenaar in opleiding), rio (rechter in opleiding) en aios (arts in opleiding tot specialist) – waarom spreken we dan niet van ‘avio’, van ‘advocaat in opleiding’?

Beoordeel vaker

Een raio wordt tijdens zijn opleiding regelmatig beoordeeld door de rechter-opleider. Alhoewel er al een strenge selectie aan de poort bestaat, is het aantal afvallers gedurende de opleiding de laatste jaren toegenomen tot ten minste 5 à 10%.⁷ Hoewel er nog geen gedegen onderzoek is gedaan naar de redenen hiervan, zijn deze naar mijn mening onder meer te vinden in de universitaire vooropleiding.⁸

Tussentijdse beoordelingen als in de raio-opleiding komen in de advocatuur na de beroepsopleiding (BO) nauwelijks voor. In de voortgezette stagiaire-opleiding (VSO) zitten geen verplichte examens. Men volgt een willekeurig aantal

7 Vgl. mijn artikel ‘Hoe nu best praktijk te leren, Een kritische beschouwing over de (herziening) raio-opleiding’, in: *Trema* mei 2008, p. 182-188.

8 Er bestaan niet alleen vele (ongeveer 70) master-opleidingen, hetgeen leidt tot een ‘pluriforme instroom’, er bestaan ook verschillen tussen de zich specialiserende universiteiten. Universiteiten leggen het accent bovendien te veel op de breedte. Voor een academische vorming zijn analytisch en kritisch denken, eigen oordeelsvorming, accurate schriftelijke en mondelinge uitdrukingsvaardigheid van groot belang. Te midden van de behapbare modules dreigen samenhang en dwarsverbanden verloren te gaan, terwijl verdiepende vakken als rechtsfilosofie, rechtsgeschiedenis en rechtsethiek slechts marginaal aan bod komen.

cursussen, al dan niet gemotiveerd, en wanneer de 74 opleidingspunten binnen zijn, krijgt men min of meer automatisch de stageverklaring.

Bekkers zegt in het eerder aangehaalde interview dat advocaten tijdens de opleiding niet zakken. Maar moet dan het kaf niet van het koren worden gescheiden? Het is niet overdreven te zeggen dat ten minste 5% van de stagiaires niet de vereiste competenties bezit. Nu worden samenleving en beroepsgroep opgezadeld met zwakke broeders.

Ik begrijp niet goed waarom er een scheiding bestaat tussen de BO en de VSO; de BO is immers maar een deel van de opleiding en vorming tot advocaat. Waarom niet een geïntegreerde opleiding creëren met meer toetsing van cognitieve vakken? Door op aangeboden stof te reflecteren, leer je immers beter. En zonder grondige kennis kan iemand niet goed functioneren – met googelen wordt dit niet opgelost.

Nu de markt voor juridische dienstverleners ruimer is geworden, dient de advocatuur zich te onderscheiden door te zorgen voor kwaliteit. Van Delden, voormalig voorzitter van de Raad voor de rechtspraak, heeft bij zijn afscheid niet alleen onaardige dingen over rechters gezegd, maar ook over de balie: daar liepen ‘behalve briljante advocaten ook drieën rond’. Deze diepe onvoldoendes zouden in een geïntegreerde opleiding niet voorkomen kunnen worden, maar wel in aantal beperkt.

Eis proeve van bekwaamheid

De opleiding tot advocaat is dual, bestaat uit een cursorisch deel en een deel leren op de werkplek. Verantwoordelijk voor beide is in de eerste plaats de stagiaire, maar eindverantwoordelijke voor de kwaliteit van de instroom in het gilde is in mijn ogen de Orde. Omdat de Orde als toezichthouder het publieke belang van een goede rechtsbedeling in de gaten dient te houden, is zij zowel eindverantwoordelijk voor het cursorische deel als voor het goed functioneren op de werkplek. Ze kan de kwaliteitszorg niet overlaten aan de Raden van Toezicht, de kantoren of de patroons. Dat zou immers leiden tot evenzovele koninkrijk-

jes, tot té veel diversiteit.⁹

In plaats van te discussiëren over een balie-examen (‘hoepeltje aan de poort’), zoals de laatste jaren herhaaldelijk is gebeurd,¹⁰ zou moeten worden besproken of er niet een proeve van bekwaamheid, leidend tot een *bewijs van meesterschap*, vooraf moet gaan aan de verstrekking van de stageverklaring. Universiteiten zouden betrokken dienen te worden bij de invulling van de beroepsopleiding: zij hebben immers ook een wettelijke taak bij het verzorgen van post-initieel onderwijs.

Accrediteer civiel effect

Maar het omgekeerde geldt ook: afnemers van juristen – Raad voor de rechtspraak en Orde – zouden ook méér betrokken moeten zijn bij de inrichting van het universitaire curriculum¹¹ en het stempel civiel effect moeten accrediteren. De wettelijke norm is een goede, zij het een beperkte, maar de vraag is wat de universiteiten ermee doen. Ik heb me laten vertellen dat 80% van de studenten een bul met civiel effect wil en dat universiteiten dat stempel maar al te graag verlenen; zij worden immers afgerekend op output.

Ten slotte: evenals de universitaire opleiding dient ook de opleiding tot advocaat (en rechter) aan hoge kwaliteitsstandaarden te voldoen en dus te worden geaccrediteerd. Het adequaat functioneren van balie én rechterlijke macht is immers van essentieel belang voor het functioneren van onze rechtsstaat. Een goed doordachte, gemoderniseerde opleiding volgens het beproefde gildemodel is daartoe het meest geëigende instrument.

9 In de rechtspraak pleit ik voor iets vergelijkbaars. Het kan niet uitsluitend aan het beleid van een individuele rechtbank worden overgelaten om te beslissen of iemand geschikt is als rechter; vgl. het artikel van Brockmüller, genoemd in noot 4.

10 Zie bijvoorbeeld R.C.H. van Otterlo, ‘Wat betekent BaMa voor de Balie?’, in: *Advocatenblad* 2004-1, p. 70-72.

11 Niet alleen bij de invulling van de togamaster, maar ook bij de vraag hoe bijv. een master ondernemingsrecht eruit zou moeten zien. Vgl. mijn artikel ‘Togamaster: een must voor een master in toga’, in *Trema*, februari 2005, p. 49-55.