**Impressie vanuit de PhD kant bij meeting Professionalisering van het PhD traject, 20 sept 2019**

**Annemarie Balvert, LLM (PhD Council Tilburg Law School)**

De punten die PhDs heel belangrijk vonden aan een eventuele cursus voor supervisors waren grotendeels vergelijkbaar met de punten die uit de discussiegroepen waren gekomen. Met stip op 1 stond dat er een plaats moet zijn voor de PhD als onderzoeker, maar ook als persoon. Juist wanneer er persoonlijke problemen (of juist leuke maar vertragende dingen) zijn in het privéleven van de PhD is wanneer er vertragingen of problemen in de communicatie en in het PhD traject kunnen ontstaan. PhDs hebben veel ‘ballen in de lucht’ en situaties die privé veel vragen doen dan precies hun hoofd overlopen. Het is overigens niet nodig dat alle supervisors hierin willen begeleiden/supporten! Maar het is fijn als er wel aandacht is voor bij wie de PhD op dat moment terecht kan. Als de supervisor dat zelf niet is, dan is het althans goed dat de supervisor weet waar de kandidaat wel moet wezen. Waarschijnlijk is een vergelijkbare situatie van toepassing betreffende het privé leven van de supervisor: als die er even niet kan zijn – en dat kan zomaar gebeuren – weten de PhDs dan naar wie ze moeten gaan? Het gaat er voornamelijk om dat dit soort dingen bespreekbaar worden gemaakt en dat er ruimte is voor een menselijke reactie.

In deze lijn ligt ook de ‘carriereverantwoordelijkheid’ van een supervisor, waarbij de promotor probeert het met de promovendus over diens carrière te hebben, maar ook om hier en daar misschien wat te helpen, bijvoorbeeld met het leggen van de juiste contacten.

Eveneens in die lijn spreken promovendi van de behoefte aan een cursus over omgang met verschillende culturen.

Informatie, over bij wie te zijn, wat de eisen van een PhDprogramma zijn en de eisen van de promotor/het promotieteam, wordt ook heel belangrijk gevonden. Verwachtingen expliciteren, vanaf het begin en gedurende het traject, kan een heleboel frictie in het traject wegnemen voor beide kanten. Hier ligt wel echt een rol voor de supervisor, zeker aan het begin. De verantwoordelijkheid hiervoor geheel bij de PhD plaatsen, die nog helemaal niet weet wat er te verwachten *kan* zijn als hij/zij net start, selecteert op heel assertieve PhDs en plaatst de rest op achterstand. Dit kan gevolgen hebben onder andere in een multiculturele setting.

Wat betreft de selectie, daar hebben PhD’s vanzelfsprekend niet direct aan gedacht gegeven de vraagstelling. Vanuit een PhD ligt die vraag wat breder: niet alleen een selectie op de competenties van de PhD, maar ook een bewustzijn van de competenties van de supervisor, en het bekijken of daar een goede match is. Hier wordt ook direct een bezwaar gemaakt tegen het nut van een dergelijk programma door 1 PhD. Als de match tussen supervisor en PhD goed is, zijn er geen (noemenswaardige) problemen. Als die dat niet is, los je dat met deze cursussen niet op. Alles dwingen in hetzelfde keurslijf zou de individualiteit van het promotietraject geen goed doen. Een ander suggereert dat een vrijblijvende cursus de problemen in een traject, die vaak gaan om tijd, geen of geen goede feedback, reacties, etcetera, niet op zal lossen.

Het zou een idee kunnen zijn om te kijken waar de cursus op wil focussen. Gaat het om begeleidingssituaties die goed gaan, maar misschien beter kunnen, of situaties die uit de hand lopen? Allebei maar met een duidelijke scheidingslijn in de verschillende ‘blokjes’ kan ook.