De professionalisering van de promotiebegeleiding. Verslag van de discussiebijeenkomst.

Nederlands Expertise Centrum voor de Promotieopleiding

20 september 2019

Vrijdag20 september 2019 organiseerde het Nederlands Expertise Centrum voor de Promotieopleiding (NECPO) in Tilburg een discussiebijeenkomst over de professionalisering van de promotieopleiding. 37 collega’s met leidinggevende functies in de organisatie van het promoveren aan 13 Nederlandse universiteiten waren aanwezig. Ook promovendi waren vertegenwoordigd. Na een inleiding door de voorzitter van het NECPO, Hans Sonneveld, presenteerden Hannerieke van der Boom (Maastricht University) en Joris Veenhoven (Universiteit Utrecht) hun ervaringen met respectievelijk de ontwikkeling van een programma voor promovendibegeleiders en de uitvoering daarvan. De deelnemers gingen daarna uiteen in drie subgroepen om de eisen te bespreken die aan programma’s voor begeleiders gesteld zouden moeten worden. Uitkomsten werden vervolgens plenair gepresenteerd, waarna promovenda Annemarie Balvert namens de PhD council Tilburg Law School een reflectie gaf. Tenslotte trokken de deelnemers enkele voorzichtige conclusies wat betreft de wenselijkheid van een programma voor promovendibegeleiders en de organisatorische randvoorwaarden daarvoor.

*1. Inleiding in de Professionalisering van de Promotiebegeleiding*

Hans Sonneveld plaatste de professionalisering van de promotiebegeleiding in een internationaal perspectief. Nederland loopt in Europa enigszins voorop, maar heeft nog een grote achterstand op de Engelse collega’s die in 2004 dit onderwerp al hoog op de agenda plaatsten. Vervolgens werd een kort overzicht gepresenteerd van initiatieven die op dit terrein al in Nederland zijn ondernomen. Joris Veenhoven en Hans Sonneveld maakten daartoe een beknopte inventarisatie. Vervolgens vroeg de inleider aandacht voor de omstandigheden waaronder promovendibegeleiders hun werk moeten doen. We kunnen de begeleiders nog zo goed proberen te ondersteunen in hun werk, als de werkomstandigheden niet op orde zijn, zal die professionalisering maar gedeeltelijk effect hebben. Denk in dit verband aan hoe de graduate school een aantal zaken heeft georganiseerd: de organisatie en frequentie van de voortgangsbeoordelingen, de hoeveelheid onderwijs die promovendi moeten geven, de robuustheid van de selectie van promovendi en de functie en inhoud van opleidings- en begeleidingsplannen die promotoren en promovendi moeten invullen. Hans Sonneveld sloot af met een beknopt overzicht van het vele dat we al weten over de wensen die promovendi koesteren over hun begeleiding.

*2. Competentieontwikkeling van promovendi begeleiders aan Maastricht University*

In de Maastrichtse faculteit ‘Health, Medicine & Life Sciences’ werd het initiatief tot een cursus voor promovendibegeleiders niet alleen genomen vanwege een behoefte om de kwaliteit van de begeleiding te verbeteren, maar was dit ook direct gerelateerd aan zorgen over de promotieduur en het promotierendement. Hannerieke van der Boom, beleidsadviseur PhD-zaken en PhD-coördinator, presenteerde de ontwikkeling van de afgelopen jaren. In een eerste pilot stond de professionalisering van het selectieproces voorop. In de tweede pilot ging het om de start van een cursus voor begeleiders. Een trainingsbureau werd uitgekozen na een openbare aanbestedingsprocedure. Men maakte een onderscheid tussen programma’s voor startende en al ervaren begeleiders. De deelnemers aan het eerste programma werden geselecteerd na een zorgvuldige selectieprocedure. Een belangrijke voorwaarde was dat men al eigen promovendi aan het begeleiden was. Hannerieke van der Boom presenteerde ook over de aanzienlijke waardering van de deelnemers voor dit eerste experimentele programma. In 2020 vindt een vervolg plaats. Qua zwaarte mikt men wat betreft de tijdsbesteding op een voor de begeleiders goed in te plannen programma. Men blijft uit de buurt van de intensiteit van de BKO-programma’s. Men volstaat met een cursus-certificaat, en mikt niet op het samenstellen en beoordelen van een portfolio als afronding.

*3. Cursussen voor promovendi begeleiders: ervaringen van trainers en deelnemers*

Mede namens zijn collega Jessica Hegeman, deed Joris Veenhoven (onderwijsadviseur en trainer aan Universiteit Utrecht) verslag van hun ervaringen met het ontwikkelen en geven van cursussen voor begeleiders. Net zoals in Maastricht, gaat men uit van een viertal bijeenkomsten en speelt de uitwisseling van ervaringen tussen de begeleiders een belangrijke rol. De leerwensen van de deelnemers vorm een belangrijk startpunt voor het programma. De principes van het ervaringsleren waren leidend. De eigen begeleidingservaringen zijn het vertrekpunt. Daarop wordt gereflecteerd, waarna voornemens tot verbetering worden geformuleerd die in de eigen praktijk worden toegepast, geëvalueerd en eventueel aangepast. De ervaringen en evaluaties van deelnemers bevestigen ook in dit geval de waardering waarop dit soort programma’s kunnen rekenen. Ook Joris Veenhoven meldde de wenselijkheid van een qua tijd niet al te zwaar programma. Men kan niet alle belangrijke aspecten van de begeleiding in een programma van beperkte omvang kwijt, en men dient terughoudend te zijn qua wat men van de deelnemers verwacht aan literatuurstudie en huiswerk.

*4. Interactie deelnemers in subgroepen*

In drie subgroepen bespraken de deelnemers stellingen over de kernonderwerpen van een programma voor promovendi begeleiders, de principes waaraan een programma moet voldoen, alsmede de eisen die men aan de verzorgers van een programma en de programmavorm moet stellen. De subgroepen presenteerden hun bevindingen. De volgende onderwerpen van een programma voor begeleiders werden minimaal door twee subgroepen genoemd:

* De selectie en toelating van promovendi
* Het onderscheiden van verschillende stijlen van begeleiden en het vermogen om daartussen te kunnen schakelen
* Aandacht voor het loopbaanperspectief na de promotie (met ruime aandacht voor een niet universitair vervolg van de onderzoekscarrière)
* Planning en voortgangscontrole
* Begeleiden in een team

Ook werden genoemd:

* De mogelijkheden tot ingrijpen als het niet loopt
* Communicatiestijl
* Eisen die aan het proefschrift gesteld worden
* De wederzijdse verwachtingen
* Interculturele communicatie

De subgroepen rapporteerden ook over de hun voorgelegde punten. Hierop wordt teruggekomen in de slotbeschouwing.

*5. De wens van Promovendi*

Hierna kreeg *Annemarie Balvert* het woord. Zij vroeg in haar eigen kring van promovendi naar hun ideeën over een programma voor promovendi begeleiders. De onderwerpen vertonen aanzienlijk overlap met de conclusies over de onderwerpen van de drie subgroepen. Met stip op nummer 1 staat voor de promovendi de aandacht van de begeleiders en andere verantwoordelijken binnen de Graduate School voor de meer persoonlijke kant van het leven van de promovendi. In de privé sfeer kan er van alles aan de hand zijn dat het promotietraject hindert. Aandacht voor de carrièremogelijkheden van de promovendus wordt belangrijk gevonden. Informatie, over bij wie te zijn, wat de eisen van een PhD programma zijn en de eisen van de promotor/het promotieteam, worden ook heel belangrijk gevonden. Verwachtingen expliciteren, vanaf het begin en gedurende het traject, kan een heleboel frictie in het traject wegnemen voor beide kanten. Enkele promovendi benadrukken het belang van een ‘klik’ tussen promovendus en begeleider. Is die er, dan zullen veel mogelijke problemen niet voorkomen of makkelijk worden opgelost. Klikt het niet, dan is het de vraag of een programma voor promovendi begeleiders daar veel aan zal verhelpen.

*6. Slotbeschouwing*

Zoals gezegd, spraken de subgroepen zich ook uit over andere aspecten van een professionaliseringsprogramma voor promovendi begeleiders. Deze werden snel onderwerp van gesprek tussen alle deelnemers. Per punt geven we hier enkele voorzichtige conclusies.

1. Samenstelling van de groep van deelnemers. Hier kan men kiezen tussen een programma voor begeleiders uit een en dezelfde organisatorische eenheid of een mix van deelnemers. Een gemengde samenstelling kan een sfeer creëren waarbinnen men zich wat kwetsbaarder durft op te stellen omdat men geen collega’s tegenkomt die men al kent vanuit vele andere situaties.

2. Programma’s dienen primair gericht te zijn op startende begeleiders. Afstemming op de lokale populatie en situatie is wezenlijk. Van trainers moet verwacht worden dat zij zich daarin verdiepen voordat zij met een programma-aanbod komen.

3. Wees voorzichtig met het introduceren van een verplichting tot het volgen van een programma voor begeleiders. De programma’s moeten zo goed zijn dat nieuwe begeleiders graag gaan meedoen.

4. De aanbieders/trainers van programma’s voor begeleiders dienen zelf gepromoveerd te zijn. Zij hoeven niet per se in dienst te zijn van een universiteit. Het is geen voor de hand liggende optie om verzorgers van BKO-programma’s ook bij de training van de begeleiders in te schakelen.

5. Het programma kent bij voorkeur 3 à 4 bijeenkomsten (van een dag, of ter omvang van een dagdeel). Minder is niet aan te bevelen gezien het aantal kernonderwerpen dat in ieder programma aanwezig moet zijn. Het aantal deelnemers per programma ligt tussen de 10 à 12. Programma’s met minder dan zes deelnemers moeten ontraden worden.

6. Intervisie, waarin begeleiders praktijksituaties bespreken, is een belangrijk onderdeel van elk trainingsprogramma. Rollenspelen blijken een aantrekkelijk onderdeel van de programma’s.

7. Tussen de bijeenkomsten wordt interactie tussen begeleiders en hun promovendi gestimuleerd. Deze is gericht op het ondersteunen van belangrijke elementen in de relatie tussen begeleider en promovendus. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het maken van een planning, explicitering van de wederzijds verwachtingen, verheldering van de eisen die aan het proefschrift worden gesteld, etc.

Tot slot. De aanwezigen benadrukten dat ook de promovendi zelf een actieve partij zijn in de begeleidingsrelaties. Een goede begeleiding is niet alleen afhankelijk van wat de begeleider doet, maar ook van een actieve en sturende rol van de promovendus. Zij moeten er bijvoorbeeld tijdens introductieperiodes en de jaarlijkse ontmoetingen van de promovendi toe gestimuleerd worden om ook van hun kant het initiatief te nemen in de relatie met hun begeleider.