

# Begeleiding van promovendi *zo doen wij dat!*

Wij hanteren een minimale standaard!

- Ieder promotietraject is **anders**
- Iedere promovendus is **uniek**
- Evenals iedere begeleider
- Met een **diversiteit** aan **verwachtingen**
- Dus wij willen een **minimale standaard!**

## Wij staan voor:

- Een succesvol leertraject
- Persoonsgericht
- Veilig en in gezamenlijkheid, als team
- Met afgesproken output

## Dit zijn de kaders:

- TSP
- Hora Finita – checkpoint vragenlijsten
- Promotiereglement
- De 3-P's
- De **10 randvoorwaarden** voor goede begeleiding
- **Ons inwerkprogramma**
- De subsidieaanvraag en -eisen

Hier mogen én moeten we elkaar aan houden.

## Een veilig leerklimaat *zo doen wij dat*

### Voor iedereen

- We omarmen de kaders zoals hierboven genoemd en uitgewerkt.
- Intervisie voor junioren, post-docs en stafleden. Apart van elkaar – en begeleid.
  - Doorstroom bij wijziging functie.
  - Ook samen met HEV
- Introductiedag Radboudumc en afdelingsbreed.
  - Buitenpromovendi worden ook uitgenodigd voor de introductiedag voor onderzoekers.
- Gaat het even wat minder of heb je uitdagingen?
  - Dan hebben wij het oplaadpunt en bedrijfsmaatschappelijk werk (AMD).
- We halen de rode draad uit exitgesprekken en leren daarvan o.a. tijdens intervisie.
- We halen de rode draad uit de verschillende intervisies en leren daarvan.
- We krijgen en nemen de ruimte om te reflecteren. In tijd en dus ook in budget.
- Als een van de randvoorwaarden niet wordt nageleefd,

kan een promovendus de hulp van bedrijfsvoerder of het afdelingshoofd inschakelen.

### Specifiek voor begeleiders

- Volgen van driedaagse leergang begeleiden van promovendi – als basis voor iedereen.
  - Voor **beginners**
  - En **oudgedienden**
- **Leergang nieuwe leidinggevendenden** – als basis voor nieuwe leidinggevendenden.
- Cursussen en tips voor omgang met diverse generaties zoals **deze, deze** en **deze**.
- Wij vragen voor **ons jaargesprek** met onze eigen leidinggevende de **10 randvoorwaarden** uit bij onze promovendi en bespreken deze met onze leidinggevende. Hiervoor staat een digitale vragenlijst klaar.
- Wij evalueren, leren en gebruiken o.a. de uitkomsten van de **EFFECT** als input.— IN ONTWIKKELING

Hierover zijn we transparant.

## Over deze afspraken en verwachtingen zijn wij transparant:

- Ze liggen bij deze vast.
- Ze worden verwerkt in vacatureteksten.
- Ze worden besproken bij start van en tijdens een promotietraject.
- Ze zijn de basis voor intervisie.
- Wij evalueren ze en spreken elkaar er op aan. Doorlopend tijdens jaargesprekken, in stafvergaderingen etc.
- Differentiëren mag als de situatie daar om vraagt, mits er duidelijke afspraken worden gemaakt.