DIE PROMOTOR-KANDIDAAT-VERHOUDING

DR. L.R. UYS

SUMMARY

The relationship between the promotor and a masters- or doctoral candidate is both complex and important. A number of responsibilities are inherent in this relationship.

The promotor's responsibilities to the candidate include assessment of the candidate's ability, making knowledge and time available, providing feedback, setting standards and acting as a role model. The promotor also has responsibilities to the university concerned. The student is responsible for working independently and keeping to the predetermined working schedule.

INLEIDING

Voordat 'n meestersgraadstudent of doktoralesstudent begin met sy/haar navorsing, is een van die belangrikste stappe die keuse van 'n promotor of studieleier. By sommige departemente word 'n promotor deur die personeel van 'n departement aangewys op grond van die navorsingsvoorstel wat die student lewer, alhoewel die student gewoonlik sy voorkeur kan aandui. In ander departemente word die keuse aan die student oorgelaat. Die student nader dan die persoon van haar keuse met die versoek tot promotorskap en die personeellid kan dit weier of aanvaar. Sodra promotorskap deur die student en die personeellid aanvaar word, is 'n informele kontrak gesluit en 'n verhouding bewerkstellig.

DIE AARD VAN DIE PROMOTOR-KANDIDAAT-VERHOUDING

Verskeie konsepte kan gebruik word om begrip van hierdie verhouding te bevorder.

Individuele toesig

Individuele toesig is intieme en gespesialiseerde hulp van 'n professionele persoon aan 'n ander professionele persoon of 'n student met die oog op leer by die student en kwaliteitsversekering in die praktyk (Bruch, 1974, p. 105; Ekstein, 1958). Terwyl die toesighouer 'n beslissende verantwoordelikheid teenoor die student het om hom te help om sy vaardighede te verbeter, het hy ook 'n duidelike verantwoordelik-

heid teenoor die diensinstansie om te sorg dat die kwaliteit diens aan die kliënte bevredigend bly. Hierdie verhouding kan diagrammaties weergegee word soos geïllustreer in figuur 1

gaande kennis en wysheid op die gebied beskik. Die funksies van so 'n mentor is:

- om op te tree as 'n rolmodel van 'n verpleegkundige akademikus sodat die beginner die ingewik-

FIGUUR 1: ILLUSTRASIE VAN DIE INDIVIDUELE TOESIGVERHOUDING

As hierdie konsep van toepassing gemaak word op die promotor-kandidaatverhouding, verhelder dit veral die intimiteit en terselfdertyd die wye verantwoordelikheidspan daarvan.

Mentorskap

Die konsep van 'n mentor of raadgever wat 'n jonger kollega inlei in die rol van akademikus, word veral ten opsigte van doktrale promotor gebruik. May, e.a. (1982) beklemtoon dat akademiese voortreflikheid (*scholarliness*) 'n rol is wat aangeleer word in 'n atmosfeer van ondersteuning en uitdaging. Mentorskap is 'n intense verhouding wat 'n hoë mate van betrokkenheid vereis tussen 'n beginner in 'n dissipline en 'n persoon wat oor diep-

kelde rolgedrag kan waarneem, die rol vir haar duidelik word en sy die geleentheid kry om die rol self in te oefen

- raadgeving, ondersteuning en hulp aan die beginner om die dissipline se norme en instrumente te bemeester en haar eie identiteit as verpleegkundige akademikus te bepaal en te bevestig
- om op te tree as borg en referent vir die beginner om haar te help om 'n werksposisie te vind wat haar sal toelaat en stimuleer om verder te groei.

Die omvangrykheid van die mentor-beginner-verhouding werp verdere lig op die kwaliteit van die verhouding wat tussen promotor en student verwerklik kan word.

DIE VERANTWOORDELIKHEDE INHERENT IN DIE VERHOUDING

In hierdie verhouding, soos in alle ander, is daar sekere norme waarvan die deelnemers onderworpe is. Die meeste hiervan is ongeskrewe en word van die een promotor na 'n ander en deur hulle na studente oorgedra. Dit maak die reëls egter nie minder belangrik of minder bindend nie. Hierdie norme vorm deel van opvoedkundige etiek. Omdat die promotor die toonaangewende persoon in hierdie verhouding is, word haar verantwoordelikhede eerste bespreek.

Die verantwoordelikheid van die promotor teenoor die kandidaat

Keuring van die kandidaat

Die senior moet eerstens probeer verseker dat die student wel intellektueel tot nagraadse studie in staat is. Almal wat belangstel behoort nie voetstoots aanvaar te word nie, aangesien dit vir beide die promotor en die kandidaat onekonomies is. Daar moet dus duidelike keuringstandaarde wees wat aangelê word. Hierdie standaarde moet deur die betrokke departement opgestel en goedgekeur word. Vir 'n meestersgraad waarin net 'n verhandeling vereis word, sowel as vir 'n doktoraal, kan 'n navorsingsvoorstel wat deur die kandidaat voorgelê word 'n goeie aanduiding van haar vermoëns wees. So 'n voorstel behels 'n probleemstelling en uiteensetting van die metode en is slegs ongeveer vier bladsye lank. Wanneer 'n student aanvaar word, moet sy dus weet dat dit die oorwoë mening van die personeel is dat sy wel in staat is om dit wat sy begin, te voltooi.

Beskikbaarstelling van kennis en tyd

Die senior persoon mag slegs promotorskap aanvaar wat hy/sy kan hanteer, beide ten opsigte van die onderwerp en ten opsigte van tyd. Wat die onderwerp betref, is dit so dat elke akademikus moet besef dat hy slegs oor sekere temas binne sy vakgebied die nodige kennis en insig het om werklik kwaliteitlei-

ding te kan gee. 'n Persoon se konseptuele raamwerk en denkkapaarheid rondom 'n onderwerp moet intens ontwikkel wees om hom in staat te stel om 'n nagraadse student op die gebied te rig.

Wat die tyd betref, is dit so dat die student se registrasiegeldde haar/hom die reg gee om aanspraak te maak op 'n redelike hoeveelheid van die promotor se tyd. In baie Amerikaanse universiteite word hierdie hoeveelheid tyd vasgestel op een tot twee uur per week. By Suid-Afrikaanse universiteite is dit nie die gewoonte om die tyd amptelik vas te stel nie. Nogtans moet 'n promotor insien dat wanneer hy 'n promotorskap aanvaar, hy ongeveer een uur per week vir 'n jaar of twee uur per week vir 'n semester moet opsit vir die kandidaat vir wie hy verantwoordelikheid aanvaar het. As hy nie hierdie tyd beskikbaar het nie, moet hy die promotorskap nie aanvaar nie, aangesien dit onbillik teenoor die kandidaat sou wees.

Beskikbare tyd het nie net te doen met hoeveel tyd die senior vir die kandidaat beskikbaar het nie, maar ook wanneer dit beskikbaar is. Wanneer die student werk inlewer, behoort dit prioriteit by die promotor te kry. Dit is onregverdig (oneties) om 'n student wat haar deel van die werk doen, meer as 'n maand te laat wag vir terugvoer. Dit onderbreek haar gereelde werkprogram en mors haar studietyd — waarvoor sy betaal. Terugvoer moet verkieslik binne een of twee weke beskikbaar wees. Soms kan 'n promotor en 'n student wel ooreenkom dat die insette van die promotor periodiek in plaas van gereeld sal wees, maar dan moet die ooreenkoms 'n voorwaarde vir die aanvaarding van die promotorskap wees.

Terugvoer

Die terugvoer wat die promotor aan die kandidaat gee, behoort aan sekere vereistes te voldoen:

- Dit moet skriftelik aan die kandidaat gegee word. Dit verseker dat die kandidaat op haar tyd die kritiek kan deurgaen, oordink en verwerk en nie afhanklik is van haar geheue of eie aantekeninge nie. Dit help die promotor ook as

daar 'n rekord is van vorige terugvoer — nie alleen om te kontroleer of die kandidaat bevredigend daarop reageer het nie, maar ook sodat die promotor haarself nie dalk met verloop van tyd weerspreek nie! Hierdie skriftelike terugvoer moet natuurlik nie op die ingelewerde werk geskryf word nie, want dit sal ongeorden en tydelik wees.

- Terugvoer moet drie aspekte dek, naamlik positiewe aanprikking van die dele wat meriete het, uitwys van aspekte wat onaanvaarbaar is en 'n globale uitspraak oor die totale samestelling van die werk. Positiewe terugvoer is noodsaaklik om die kandidaat gemotiveerd te hou gedurende die moeisame werkperiode. Onaanvaarbare aspekte, beide ten opsigte van vakinhoud en navorsingstandaarde, moet duidelik uitgewys word, met aanbevelings vir die verbetering daarvan. Die student moet egter ook kommentaar kry oor die geheelprodukt, sodat sy nie rigting of samehang verloor nie.

Stel van standaarde

Die volgende verantwoordelikheid van die promotor is om die standaard wat van die kandidaat vereis word, te stel en voor te hou. Dit is nodig dat die promotor dus 'n deeglike insig in die vermoëns en beperkings van elke individuele kandidaat verkry. Hiervolgens word standaarde gestel wat verseker dat die student nie alleen slaag nie, maar tot haar maksimum moet strek om by te kom. Hierdie intensiewe en individuele stimulering behoort die kardinale kenmerk van die promotor-kandidaat-verhouding te wees. Die promotor mag met niks minder as die kandidaat se beste tevrede wees nie.

Rolmodel

Daar word gesê dat in individuele toesig daar 'n parallelle proses in werking is: soos die toesighouer teenoor die studente optree, so tree die student teenoor die kliënt op. Hierdie parallelle proses verwys na die belangrikheid van die toesighouer/mentor/promotor as rolmodel. In dié geval moet die promotor

optree as rolmodel ten opsigte van hoe 'n wetenskaplike met haar stof en haar instrumente omgaan, hoe sy met kollegas omgaan, hoe sy kritiek gee en ontvang, hoe sy dink en optree, hoe sy skryf en praat, ens. Hierdie verantwoordelikheid van die promotor kan slegs nagekom word indien die kandidaat voldoende blootgestel word aan slypende kontak met die promotor. Dit is dus 'n voorvereiste dat die promotor bereid moet wees om van haarself in die verhouding te gee.

Hierdie rolmodel sluit kollegiale ondersteuning en raad in. Dit is belangrik dat die promotor haar leiding en ondersteuning in hierdie lig sien, aangesien dit 'n paar baie lelike slaggate kan uitskakel.

Eerstens sal dit voorkom dat die promotor die reg van eie besluitneming van die kandidaat wegneem. Kollegas gee aan mekaar raad, pluis 'n saak uit, maak aanbevelings. Die een het egter nie die reg om 'n ander te dwing om by persoonlike voor- of afkeure ten opsigte van werkswyse of sienings in te val nie. Tweedens kan dit help om die hulp en steun wat die promotor gee, binne perke te hou.

Opgee van promotorskap

Dit is die verantwoordelikheid van die promotor om onder sekere omstandighede die promotorskap op te gee. Dit kan byvoorbeeld nodig word indien die situasie van die promotor só verander dat sy nie meer haar verantwoordelikhede teenoor die kandidaat kan nakom nie. Dit kan ook wenslik wees wanneer die promotor en kandidaat se werkswyses of beskouings onverenigbaar is. Dit is noodsaaklik dat die promotor hierdie verbreking tydig doen en met die mins moontlike ontwrigting van die kandidaat.

Die verantwoordelikheid van die promotor teenoor die universiteit

Die promotor se eerste plig teenoor die universiteit is om haar plig teenoor die student só te doen dat die universiteit die dienste waarvoor die student betaal en waarvoor die gemeenskap die universiteit subsidieer, bevredigend lewer.

Tweedens moet die promotor sorg dat die slaagvereistes wat sy stel akademies aanvaarbaar is, ook buite die betrokke instansie. Die goeie naam van 'n universiteit is in 'n hoë mate betrokke by die kwaliteit van skripsies, verhandelings en dissertasies wat dit lewer. Die promotor moet dus sorg dat haar eie standarde gekontroleer word beide deur informele beraadslaging en formeel deur eksterne eksaminatore van buite die universiteit aan te beveel.

Die verantwoordelikheid om te verseker dat die voorgestelde navorsing voldoen aan etiese norme, val ook op die promotor. In sommige departemente word 'n spesiale komitee aangewys om hierna te kyk, maar dit bly die primêre verantwoordelikheid van die promotor.

Die verantwoordelikheid van die kandidaat teenoor die promotor

Onafhanklik werk

Alhoewel die promotor die meeste verantwoordelikhede in die verhouding dra, kan sy die kandidaat altyd net tot by die water bring — vir haar drink, kan sy nie. Dit is dus die kandidaat se plig om getrou en deeglik haar voorbereidingswerk te doen. Dit sluit in leeswerk, dinkwerk, skryfwerk en veldwerk. Die navorsing is hr werk, nie die promotor se werk nie. Sy mag selfs

nie eens oormatige aanspraak op leiding maak nie: die promotor sal nie voor haar uit loop sodat sy net hoef te volg nie. Die promotor verwag van haar om onafhanklik te dink en dan haar beplanning vir korrigerende te bespreek; daarna moet sy onafhanklik werk en haar werk vir terugvoer inlewer.

Hou by werkprogram

Omdat die promotor gewoonlik 'n senior persoon met 'n vol program is, is dit noodsaaklik dat die kandidaat vroeg reeds met die promotor oor hul werkprogram ooreenkom. Dit beteken dat hulle saam besluit oor keertye vir verskillende dele van die werk, en tentatiewe afspraakte. Die promotor kan dan van die kandidaat verwag om haar so vr moontlik by hierdie keertye te hou. Dit gebeur te dikwels dat studente deur die jaar tyd mors en dan van promotors verwag om gedurende hul Desemberavakansie die agterstand in te haal.

SLOT

Die promotor-kandidaat-verhouding skep vir 'n senior personeelid unieke geleenthede tot uiters bevredigende vormingswerk. Vir die student behoort dit een van die mees stimulerende ervarings van haar akademiese loopbaan te wees. Die moontlikhede van hierdie verhouding kan egter slegs tot hulle reg kom indien promotor en kandidaat die aard en verantwoordelikhede van die verhouding begryp en implementeer.

BIBLIOGRAFIE

- Bruch, H. *Learning psychotherapy: Rationale and ground rules*. Harvard University Press, Cambridge, 1974
- Ekstein, R. and Wallerstein, R. S. *The teaching and learning of psychotherapy*. Basic Books, New York, 1958
- May, K. M. e.a. Mentorship for scholarliness: opportunities and dilemmas. *Nursing Outlook* 30(1):22-28 January 1982