

**De Kwaliteit van de Promotiebegeleiding bij het
Onderzoeksinstituut Geschiedenis en Cultuur
Evaluatierapport**

4 november 2008

Karin Scager

Hans Sonneveld

IVLOS/NEDERLANDS CENTRUM VOOR DE PROMOTIEOPLEIDING

NOVEMBER 2008

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Inleiding.....	7
4.1 <i>Aanleiding en doel van het onderzoek</i>	7
4.2 <i>Factoren die een rol spelen bij goede begeleiding van promovendi</i>	8
2. Methode.....	13
3 Resultatenalgemeen	15
3.1 Respondenten	15
3.2 Doelgroep: voor wie hebben promovendi de vragenlijst ingevuld?	15
3.3 Projectfase	15
3.4 Kwaliteit van de begeleiding	15
4. Resultaten per kwaliteit	19
4.1 De kwaliteiten	19
4.2 Inhoudelijke deskundigheid	20
4.3 Onderzoeksexpertise	22
4.4 Interpersoonlijke relatie	22
4.5 Procesbegeleiding	23
4.6 Didactische methode	24
4.7 Support en integratie.....	24
4.8 Overeenstemming tussen begeleiders	25
5. De oordelen van begeleiders en promovendi in onderling verband	27
6. Conclusies en aanbevelingen	30
6.1 Conclusies	31
6.2 Aanbevelingen	31
7. De OGC-begeleiding in breder perspectief	33
Bronnen.....	37
Bijlage 1 18 interviews met promotoren en promovendi	39
Bijlage 2 Overzichtstabel gemiddelden	49
Bijlage 3 Vragenlijst Versie PhD Student	51

Samenvatting

Doel en methode

Het doel van deze evaluatiestudie is om de kwaliteit van de promotiebegeleiding in kaart te brengen en een bijdrage te leveren aan de discussie over mogelijkheden om de begeleiding van promovendi te verbeteren.

Op basis van interviews met OGC promovendi en promotoren, onderzoeksliteratuur en bestaande vragenlijsten is een vragenlijst ontwikkeld die aan alle OGC begeleiders en promovendi is verstuurd. In de vragenlijst staan zes aspecten van de begeleiding centraal die het belangrijkste worden geacht bij een beoordeling van de kwaliteit van de promotiebegeleiding: inhoudelijke kennis, onderzoeksexpertise, interpersoonlijke relatie, procesmanagement, didactische methoden en acculturatie (integratie in de wetenschappelijke gemeenschap). Uit interviews die we hielden met OGC promovendi bleek, dat sommige promovendi er last van hebben dat de feedback van hun begeleiders niet overeenkomt. Daarom is in de vragenlijst een extra cluster met vragen opgenomen: overeenstemming tussen begeleiders. 38 promovendi (60%) en 22 promotoren (40%) hebben de vragenlijst ingevuld.

Algemeen kwaliteitsoordeel

Het algemeen kwaliteitsoordeel van promovendi over hun begeleiders is ruim voldoende tot goed, promovendi geven hun begeleider gemiddeld een 7,6. Begeleiders zijn het hier helemaal mee eens en geven zichzelf ook een 7,6 gemiddeld. Vier promovendi geven hun begeleider een onvoldoende: een 2, twee maal een 3 en eenmaal een 5. Twee promovendi geven hun begeleider een 6. In totaal zijn er zes promovendi (14.6%) die hun begeleider beoordelen met minder dan een ruim voldoende. De tevredenheid van promovendi over hun eigen voortgang is gemiddeld 3,7 op de vijf-punt-schaal. De inschatting daarvan hangt sterk samen met de mate van tevredenheid over hun begeleider: promovendi die tevreden zijn over hun begeleider maken naar hun idee ook meer voortgang. Belangrijk voor de voortgang is dat de begeleider snel actie onderneemt als de promovendus vastloopt, constructieve feedback geeft en de promovendus motiveert. Promovendi hebben ook belang bij sturing in de vorm van het formuleren van acties en mijlpalen. Als begeleiders geen overeenstemming hebben over de inhoud van de dissertatie heeft dat naar de mening van de promovendi een negatieve invloed op de voortgang.

Oordelen per deelskwaliteit

In de vragenlijst zijn zes deelskwaliteiten onderscheiden: inhoudelijke kennis, onderzoeksexpertise, interpersoonlijke relatie, procesmanagement, didactische kwaliteit en integratie en socialisatie. Per deelskwaliteit werden meerdere vragen gesteld. De begeleiders kregen van promovendi de hoogste cijfers voor: hun enthousiasme, het vertrouwen dat de begeleider in de promovendus heeft, de ruimte die de promovendus krijgt om zelf de richting te kunnen bepalen, de punctualiteit van de begeleider bij het lezen van ingestuurde teksten en het nakomen van afspraken. Op het niveau van de zes overkoepelende deelskwaliteiten zijn de promovendi het meest tevreden over de 'interpersoonlijke relatie', en het minst tevreden over de bij de begeleider aanwezige onderwerpkennis en de steun die ze krijgen bij de integratie in de wetenschappelijke gemeenschap.

De beoordeling van de deelskwaliteiten:

Inhoudelijke deskundigheid Gemiddeld krijgen begeleiders voor deze kwaliteit een 3,2 van promovendi, een matig score. Veertien promovendi geven een 1 of een 2 voor de inhoudelijke deskundigheid van hun begeleider, en zijn dus echt ontevreden. Negentien promovendi zijn heel tevreden, en geven een 4 of 5 voor de deskundigheid van hun begeleider.

Het enthousiasme van begeleiders voor het onderwerp is het belangrijkste en ook meest gewaardeerde punt. Actuele expertise over het onderwerp van onderzoek is een belangrijk punt voor promovendi, en hierover zijn zij over het algemeen niet zo tevreden. Ook vinden ze dat ze niet zo goed worden geleid naar andere experts in het veld. De begeleiders die de vragenlijst hebben ingevuld zijn tevreden over hun inhoudelijke expertise, slechts één begeleider geeft een 5 voor zijn/haar eigen actuele kennis over het onderwerp.

<i>Onderzoeks- expertise</i>	Gemiddeld scoren de begeleiders bij de promovendi een 3.5, met de hoogste score voor de advisering bij het schrijven van teksten: 3.7. Het meest belangrijk vinden promovendi en begeleiders de ondersteuning bij de onderzoeksopzet en het bieden van hulp bij problemen waar ze in hun onderzoek tegenaan lopen. Promovendi zijn over beide punten matig tevreden (3,3).
<i>Interpersoonlijke relatie</i>	Op deze kwaliteit halen de begeleiders de hoogste scores. De gemiddelde score is 3.8. Promovendi waarderen de betrokkenheid van hun begeleiders en het vertrouwen dat ze krijgen. Het respect dat de begeleider toont voor de promovendus ligt hier op het zeer hoge gemiddelde van 4.4.
<i>Procesbegeleiding</i>	Voor de 'dagelijkse' begeleiding van het proces krijgen de begeleiders gemiddeld een 3.4. Over de zorgvuldigheid waarmee begeleiders omgaan met afspraken, met vragen van promovendi of werk dat door hen werd ingeleverd zijn promovendi zeer tevreden. Over het bieden van structuur en duidelijkheid over de verwachtingen zijn promovendi gemiddeld minder positief.
<i>Didactische kwaliteit</i>	Bij de didactische kwaliteiten gaat het onder andere om de mate waarin de begeleider de promovendus weet te inspireren en motiveren, begrijpelijk kan uitleggen en goede feedback kan geven. Promovendi vinden de didactische kwaliteiten van hun begeleider belangrijker dan alle andere kwaliteiten, als we kijken naar de correlatie van deze categorie met het 'rapportcijfer' dat begeleiders uiteindelijk krijgen ($r=0,90$). Begeleiders krijgen voor hun didactische kwaliteit als geheel gemiddeld een 3,5 van hun promovendi. Promovendi tevreden over de feedback die ze krijgen zijn (3,8). Een punt van aandacht is het uit kunnen dagen van promovendi om zelf tot nieuwe inzichten te komen: begeleiders zijn hierover beduidend positiever dan promovendi (4,4 resp. 3,3).
<i>Integratie en socialisatie</i>	De begeleiders scoren laag wat betreft de steun die zij de promovendi bieden bij de integratie in de wetenschappelijke gemeenschap (3,2). Er zijn geen al te grote verschillen te zien in de meningen van promovendi en begeleiders over het belang van dit onderdeel van de begeleiding. Een punt van aandacht vormt de 'mentorfunctie' van de begeleiders. Promovendi vinden het belangrijk dat de begeleider ze helpt bij het maken van plannen voor de toekomst (na de promotie) en ze aanbeveelt bij collega's in het veld.
<i>Overeenstemming tussen de begeleiders</i>	De gemiddelde score is hier 3,6. Promovendi vinden het wel belangrijk dat hun begeleiders het eens zijn over de afbakening van het onderwerp van de dissertatie. In hun feedback op het werk van de promovendus mogen begeleiders echter wel een verschillende inbreng hebben.

1. Inleiding

4.1 *Aanleiding en doel van het onderzoek*

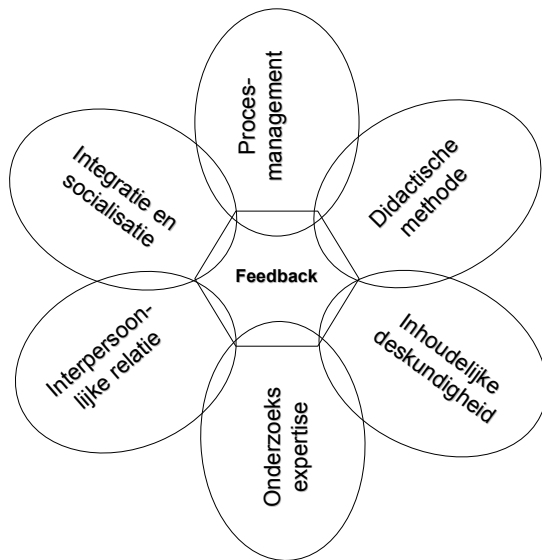
Opleidingen en onderzoeksinstituten hebben er direct belang bij dat studenten en promovendi succesvol en zonder vertraging hun onderzoekstraject afronden. Bij het Onderzoeksinstituut Geschiedenis en Cultuur (OGC) is het promotierendement ongeveer 60%. Om dat rendement te verhogen investeert het OGC structureel in de verbetering van de kwaliteit van het Research Master- en het promotietraject. Tot nog toe is daarbij de aandacht vooral gericht op de onderzoeksvaardigheden van de student/promovendus, en de kwaliteit van de opleiding die daarin moet voorzien. De kwaliteit van de onderzoeksbegeleiding is onderbelicht gebleven, terwijl juist op dit gebied veel winst te behalen is. Uit onderzoek blijkt, dat de kwaliteit van de begeleiding een cruciale rol speelt in de succesvolle voltooiing van masterthesis en proefschriften (Armstrong, 2004; Hockey, 1991; Paglis, Green, & Bauer, 2006; Seagram, Gould, & Pyke, 1998). Andere factoren die het rendement van promoties beïnvloeden zijn: de kwaliteit van de promovendus, discipline en type onderzoek, sociale isolatie, persoonlijke omstandigheden, psychologische factoren, zoals gebrek aan vertrouwen of perfectionisme en problemen die samenhangen met het werk, zoals schrijfproblemen of methodologische moeilijkheden (Ballantyne, 2001; Hockey, 1991; McCormack, 2005; Sinclair, 2004). De vrij grote overgang van student naar promovendus kan ook een probleem vormen (Berger & Jonge, 2005; Hockey, 1991; Johnston & Broda, 1996; Wisker, 2003). Die overgang kenmerkt zich door een grotere vrijheid, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en minder structuur en groepsverband; er wordt een groter beroep gedaan op de planningskwaliteiten, zelfdiscipline en het vermogen om jezelf te motiveren. Toch wordt bij al deze onderzoeken naar oorzaken van falen en vertraging bij promotietrajecten de kwaliteit van de begeleiding steeds weer genoemd als een centrale factor. Ook uit Nederlandse onderzoeken blijkt steeds weer het grote belang van de kwaliteit van de begeleiding voor het succes van promotietrajecten. Berger en de Jonge (2005) onderzochten in opdracht van het ministerie OCW de redenen voor vertraging en uitval aan Nederlandse universiteiten, en concludeerden dat de kwaliteit van de begeleiding het succes van promotietrajecten het sterkst beïnvloedt. De opleidingscomponent (omvang, structuur) en de formele regelingen (opleidings- en begeleidingsplan, functioneringsgesprekken e.d.) blijken nauwelijks van invloed te zijn op het rendement (Berger & Jonge, 2005). Andere Nederlandse onderzoeken bevestigen de cruciale rol van de begeleiding (Grasp!, 2007; Meijer, 2002; Promood, 2006). Deze bevindingen corresponderen in belangrijke mate met de onderzoeksresultaten van Oost & Sonneveld (2006). Zij vroegen welke factoren de wetenschappelijk directeuren van 19 Nederlandse onderzoekscholen het belangrijkste achten met het oog op een succesvolle afronding van het promotietraject. De directeuren waren het eens over het belang van heldere verwachtingen en afspraken tussen begeleider(s) en promovendi, een goed en tijdig geformuleerde probleemstelling, een professionele, plezierige en ondersteunende relatie tussen promovendus en begeleider(s), en voldoende contacttijd tussen promovendi en hun begeleider(s). Het komt er in Nederland echter zelden tot nooit van om deze begeleidingskwaliteit regelmatig te onderzoeken. Het aantal Nederlandse scholen dat intern het gesprek aangaat over bijvoorbeeld de kwaliteit van de begeleiding is op de vingers van een hand te tellen. Het is dan ook een lastig en gevoelig onderwerp. Promovendi hebben vaak wel behoefte aan meer hulp maar zullen dat niet altijd aan de orde stellen omdat ze het ook belangrijk vinden hun zelfstandigheid en onafhankelijkheid te tonen (Gardner, 2008). Bovendien weten promovendi niet altijd wat ze mogen en kunnen verwachten van hun begeleider, en is het lastig om vanuit hun afhankelijke positie kritiek op hun begeleider te uiten.

Doel van dit onderzoek is om de tevredenheid van OGC promovendi en begeleiders over de kwaliteit van de begeleiding in kaart te brengen en een bijdrage te leveren aan de discussie over mogelijkheden om de begeleiding van promovendi te verbeteren. Op basis van interviews met promovendi en promotoren, onderzoeksliteratuur en bestaande vragenlijsten is een vragenlijst ontwikkeld die aan alle OGC begeleiders en

promovendi is verstuurd. In dit rapport doen we verslag van de resultaten van dit onderzoek. In een volgend stadium kan de vragenlijst worden gebruikt als een reflectie-instrument voor begeleiders en voor het structureren van informele evaluatieve besprekingen met hun promovendus. Bij het IVLOS wordt deze vragenlijst door enkele begeleiders al op deze wijze gebruikt: begeleider en promovendus vullen de vragenlijst beide in en bespreken de verschillen.

4.2 *Factoren die een rol spelen bij goede begeleiding van promovendi*

Kernvraag bij het samenstellen van een vragenlijst over de kwaliteit van de begeleiding is het detecteren van die kwaliteiten: wat moet een goede en effectieve begeleider precies doen en kunnen? Regelrechte antwoorden op deze vraag vinden we niet in de toch omvangrijke onderzoeksliteratuur over dit onderwerp. Als er één ding duidelijk wordt uit de literatuur is het de complexiteit van het begeleiden van onderzoek. Het wordt beschreven als de meest complexe en subtiele vorm van doceren (Brown & Atkins, 1988, p. 115). Promovendi verschillen in hun capaciteiten en in hun behoefte aan ondersteuning, en dat vraagt om een flexibele aanpassing van de manier van begeleiden. Een bepaalde stijl van begeleiden kan voor de ene student uitstekend werken terwijl een ander er niet mee uit de voeten kan. De relatie tussen begeleider en promovendus is bovendien dynamisch en verandert gedurende het traject. De ene keer wordt een beroep gedaan op de begeleider als dokter die een recept uitschrijft, dan weer als rechter die een oordeel geeft, als vriend die luistert, of als automonteur die de technische reparaties aanbrengt. Gedurende het proces moet steeds opnieuw een evenwicht worden gevonden tussen de behoefte aan autonomie en sturing, de behoefte aan goedkeuring en kritiek, aan globale aanwijzingen en feedback op detailniveau. De consequentie van de individuele aard van de relatie en de complexiteit van de taak is, dat er niet één beste manier is om promovendi te begeleiden (Hockey, 1991; Kam, 1997; Pearson & Kayrooz, 2004). Bij het effectief begeleiden van promovendi zijn meerdere kwaliteiten en activiteiten nodig die op een flexibele wijze kunnen worden ingezet. Hoewel deze conclusie breed gedragen wordt in het onderwijskundig veld, zijn de meeste onderzoeken gericht op een enkel aspect van het leren en onderzoeken en het begeleiden ervan, zoals het belang van integratie in de onderzoekscultuur, de koppeling of 'matching' van studenten aan begeleiders, of onderzoek naar de redenen voor afhaken. Er zijn nog weinig pogingen gedaan om een overkoepelende didactiek voor het begeleiden van onderzoek te ontwikkelen (Pearson & Kayrooz 2004). In dit literatuuronderzoek hebben we getracht uit de veelheid van perspectieven de belangrijkste aspecten te destilleren die belangrijk zijn voor de kwaliteit van de promotiebegeleiding. We hebben de gevonden aspecten ingedeeld in zes kwaliteiten: inhoudelijke kennis, onderzoeksexpertise, interpersoonlijke relatie, procesmanagement, didactische kwaliteit en integratie en socialisatie. De kwaliteiten zijn niet scherp van elkaar te scheiden en zijn daarom deels overlappend getekend. Hieronder worden deze kwaliteiten visueel weergegeven.



Figuur 1: Zes kwaliteiten die een rol spelen in de begeleiding van promovendi

In het hart van het plaatje staat de feedback op het werk en de voortgang van de promovendus, die ook de basis vormt van de bijeenkomsten tussen begeleider en promovendus. In Schöns benadering leert de student door te doen en door kritische reflectie op die ervaring in dialoog met experts die kunnen uit hun uitgebreide repertoire van vaardigheden en strategieën (Schön 1987). Promovendi en masterstudenten vinden de kwaliteit en tijdigheid van feedback essentieel voor de begeleiding (Aspland, Edwards, O'Leary, & Ryan, 1999; Rose, 2003). De feedback komt terug in alle zes kwaliteiten. Vaak zal het gaan om feedback op de inhoud, op de concept-teksten, of op de methode. Maar ook de planning en werkwijze kunnen centraal staan op de agenda, of meer emotionele zaken zoals verlies van motivatie of persoonlijke problemen. Het lastige van het geven van kritische feedback is om een goede balans te vinden tussen kritiek en aanmoediging. Een begeleider is volgens Connel tegelijkertijd de belangrijkste criticus en de grootste fan van de promovendus (Connell, 1985).

De zes kwaliteiten geven aandachtspunten voor de begeleiding. De mate waarin elk van deze kwaliteiten belangrijk is in het begeleidingsproces hangt echter af van de situatie: de kwaliteiten van de promovendus, de fase van het traject, en omgevingsfactoren. Er kan dus ook geen voorschrift worden gegeven voor goed begeleiden van een dissertatietraject, maar er zijn wel een aantal karakteristieke identificeerbaar die belangrijk blijken te zijn. Deze karakteristieken of 'kwaliteiten' worden hieronder toegelicht.

1 Inhoudelijke deskundigheid

De eerste kwaliteit is de inhoudelijke kennis van het onderzoeksveld van de supervisor. Die kennis is nodig bij het definiëren en afbakenen van het onderzoeksproject in het eerste deel van het onderzoekstraject, en later bij het geven van constructieve feedback op het werk van de promovendus. Algemeen wordt de inhoudelijke expertise van de begeleider als een belangrijke kwaliteitsfactor gezien, door zowel begeleiders als promovendi. Uit onderzoek naar succes- en faalfactoren bij promotietrajecten aan Nederlandse universiteiten wordt een slechte 'match' tussen promovendus en begeleider voor wat betreft het inhoudelijk aandachtsgebied als factor van invloed bij vertraging of afhaken genoemd (Berger & Jonge, 2005). Over de mate waarin de begeleider moet zijn ingevoerd in het specifieke onderwerp van de dissertatie is men minder duidelijk. Uit onderzoeken waarin de tevredenheid of de wensen van promovendi wordt geïnventariseerd komt de inhoudelijke expertise van begeleiders meestal als een belangrijke kwaliteit naar voren. Manderson (1996) vindt niet dat de

begeleider een expert moet zijn in het onderwerp van de dissertatie, als het goed is weet de promovendus aan het eind van het traject meer van het onderwerp dan de begeleider. Bovendien is het gebruikelijk dat de promovendus ook hulp zoekt bij andere deskundigen in het veld, binnen en buiten het instituut.

2 Onderzoeksexpertise

Onderzoek naar de kritische momenten in het begeleidingstraject biedt inzicht in de taken die gedurende het traject aandacht vragen. Een promotietraject is een creatief proces, waar in- en uitgezoomd tussen details naar de grote lijnen, en waarin steeds nieuwe vragen opkomen. Deze dialoog volgt geen vaste koers. Er zijn echter wel een paar vaste momenten die in alle onderzoekstrajecten terugkomen: de definiëring van de onderzoeksvraag, het ontwerpen van het onderzoeksplan, het verzamelen van materiaal, en het schrijven van de dissertatie. Het definiëren van de onderzoeksvraag is het eerste obstakel in het traject. Het ontbreken van een heldere onderzoeksvraag aan het einde van het eerste jaar kan het onderzoek in een latere fase vertragen. Het ontwerpen van het onderzoeksplan is het tweede 'kritische moment' in het traject. Het goed doordenken van de planning en de aanpak van het onderzoek geeft structuur aan het vierjarige traject. Een goede planning van elke onderzoeksfase helpt het onderzoek tot realistische proporties terug te brengen en kan in latere fases worden gebruikt om de voortgang te evalueren. In het ontwerpproces speelt de onderzoekservaring van de begeleider een belangrijke rol.

3 Interpersoonlijke relatie

Met het begeleiden van promovendi wordt in de eerste plaats een relatie aangegaan, voor een jaar of vier. Een goed interpersoonlijk contact tussen beide partijen is een voorwaarde voor een succesvol begeleidingsproces (Hockey, 1991; Manderson, 1996). Voor andere begeleiderstaken, zoals inhoudelijk of methodologische ondersteuning, kan de promovendus nog worden verwezen naar andere deskundigen, maar dat geldt niet voor het ontwikkelen van een goede verstandhouding. Betrokkenheid, vertrouwen en respect zijn sleutelwoorden voor een goede relatie. Onderzoek naar de relatie tussen begeleider en promovendus centreert zich rond spanningen tussen de behoefte aan begeleiding (sturing) en autonomie (zelfsturing), en tussen afhankelijkheid en onafhankelijkheid. Die spanningen kunnen bij elke promovendus weer op andere momenten en manieren opspelen en het is de kunst bij het begeleiden om steeds weer een juiste balans te vinden tussen het geven van tijdige en adequate hulp en het overlaten aan de promovendus (Gurr, 2001; Hockey, 1991).

Onderzoek van Kam (1997) wijst uit dat ook voor onafhankelijk en zelfstandig werkende promovendi een goede relatie belangrijk is. Deze groep autonome promovendi heeft minder behoefte aan directe sturing, maar wel aan betrokkenheid, belangstelling en aanmoediging. Wat vooral belangrijk is in de relatie tussen begeleider en promovendus is duidelijkheid over rollen en verwachtingen (Aspland, Edwards, O'Leary, & Ryan, 1999; Brown & Atkins, 1988; Kam, 1997). Veel problemen kunnen worden voorkomen als wederzijdse verwachtingen regelmatig terugkomen als gespreksonderwerp.

4 Procesmanagement

Bij procesmanagement gaat het vooral om het plannen van het traject, het monitoren van de voortgang en signaleren en oplossen van problemen. Goede procesbegeleiding begint met voldoende tijd voor de begeleiding. Een gebrek aan tijd en beschikbaarheid van de begeleider speelt volgens promovendi een belangrijke rol bij de voortgang (Grasp!, 2007; Meijer, 2002; Moses, 1994). Gebrek aan tijd voor begeleiding betekent ook dat de promovendus een tekort ervaart aan structuur, feedback, betrokkenheid en enthousiasme. Vooral in de eerste fase van het dissertatietraject is frequent contact belangrijk (Hockey, 1991). In de onderzoeksliteratuur over het begeleiden van het werkproces gaat de aandacht vooral uit naar begeleidingsstijlen en de effectiviteit ervan. Er worden twee uitersten onderscheiden; de analytische stijl en de intuïtieve stijl. Begeleiders met een analytische stijl werken meer taakgeoriënteerd, gestructureerd en stapsgewijs, terwijl mensen met een intuïtieve stijl meer open staan voor ideeën, enthousiasme tonen en meer

impulsief beslissingen nemen. Armstrong onderzocht de invloed van de cognitieve stijl van de begeleider op de kwaliteit van het onderzoek bij studenten die een bacheloronderzoek deden. Een analytische begeleidingsstijl bleek duidelijk tot hogere cijfers voor het onderzoek te leiden dan een intuïtieve stijl. Het maakte daarbij niet uit welke werkstijl de student zelf had (Armstrong, 2004). Het is duidelijk dat elk dissertatietraject een eigen verloop heeft en zijn eigen problemen kent, afhankelijk van het onderwerp, de promovendus, de begeleiding en andere situationele factoren. Het doen van onderzoek is een creatief proces, dat niet altijd lineair verloopt en niet gepland kan worden zoals een project in de bachelorfase. Toch zijn er wel mijlpalen aan te wijzen die in elke traject terugkomen: het definiëren van de onderzoeksvraag, het ontwerpen van het onderzoeksplan, het uitvoeren van het onderzoek en het schrijven van de dissertatie. Elk van deze fasen kan moeilijkheden en vertragingen opleveren, en het is een belangrijke taak voor begeleider belangrijk om een vinger aan de pols te houden, te zorgen dat de fases goed worden doorlopen en zo min mogelijk vertraging wordt opgelopen. Het vervelende van vertraging is, dat zich een neergaande spiraal kan inzetten. Hoe langer het dissertatietraject duurt, hoe groter de kans dat andere interne of externe factoren gaan interfereren en bijdragen aan een grotere vertraging of het staken van het project (Hockey, 1991). Als een traject te lang duurt, kan bijvoorbeeld de motivatie teruglopen, of kunnen persoonlijke omstandigheden zodanig veranderen dat het promotietraject niet langer past in het leven van de promovendus. Zorgen voor een goede startfase geeft de meeste kansen om vertraging te voorkomen: 'Een te lange tijd van 'zweven' zonder concrete vraagstelling levert vertraging op omdat de promovendus nog niet concreet aan de slag kan gaan.' (Berger & Jonge, 2005). Seagram, Gould en Pyke (1988), in hun onderzoek naar oorzaken voor vertraging, concluderen dat vroeg starten met schrijven en bij de oorspronkelijke vraagstelling en begeleider blijven significante factoren zijn voor een voorspoedig verloop van het dissertatietraject. In de volgende fasen is het belangrijk om een vinger aan de pols te houden en tijdig in te grijpen bij dreigende vertraging (Connell, 1985).

5 Didactische kwaliteit

Lange tijd is het begeleiden van promovendi beschouwd als een afgeleide onderzoekstaak. Een goede onderzoeker werd geacht ook goed te zijn in het opleiden van jonge onderzoekers. In de afgelopen decennia dringt het besef door dat zelf actief onderzoek doen weliswaar een voorwaarde is voor het begeleiden van promovendi, maar geen voldoende voorwaarde (Brown & Atkins, 1988; Manderson, 1996). Het promotietraject is in de eerste plaats een leerproces. Het is volgens Manderson (1996) niet de taak van de promotor om louter kennis over te dragen maar om de promovendus te helpen bij dit leerproces. Dit vraagt om didactische kwaliteiten van de begeleider. Onderzoek naar effectieve didactische methoden in de context van promotiebegeleiding staat echter nog in de kinderschoenen. Kiley & Mullins (2005) inventariseerden in een onderzoek onder promotoren naar visies op goed onderzoek en goede onderzoekers ook hun visie op wat effectieve didactische strategieën zijn. Het vaakst genoemd werd de dialoog, waarbij wordt gezocht naar de drijfveren en interesse van de promovendus en de mogelijkheden om hierbij aansluitend een hanteerbaar onderzoeksplan te maken. Goed kunnen luisteren is daarbij belangrijk, stelt (Manderson, 1996, p. 413): 'Above all, a teacher is a good listener, for such students must be encouraged to find their own voice'. Een tweede veel toegepaste techniek is het vragenderwijs onderzoeken van ideeën, het voortdurend aan het denken zetten van promovendi door ze uit te dagen met vragen. 'Peer support groups' is een derde strategie waar veel promotoren goede ervaringen mee hebben. Promovendi worden hiermee blootgesteld aan andere voorbeelden en ervaringen en methoden, leren van het meedenken met andere onderzoekers, en krijgen zelf nieuwe ideeën.

6 Integratie en socialisatie

Een goede integratie in het instituut en in de onderzoekscultuur in bredere zin wordt als een belangrijke factor gezien voor een succesvolle voltooiing van de promotie (Berger & Jonge, 2005; Hockey, 1991). Het helpen van

de promovendus om deel te gaan uitmaken van de onderzoekscultuur, de collega's te leren kennen, geschikte conferenties te vinden, en te stimuleren zijn/haar werk te publiceren en te presenteren wordt vaak als een neventaak van de begeleider gezien. Een deel van de onderzoeksliteratuur naar succes- en faalfactoren bij promotietrajecten concentreert zich echter juist op dit aspect. Door de soms abrupte overgang van de relatief veilige omgeving van de masterfase naar de positie van promovendus kan de promovendus in een vacuüm terecht komen en gedemotiveerd raken. Uit Nederlands onderzoek naar de oorzaken van vertraging (Berger & Jonge, 2005, p. 57) blijkt dat contact met medepromovendi en staf binnen het instituut 'van essentieel belang is ter voorkoming van vertraging en uitval'. Vanwege dit belang hebben we deze factor wel opgenomen in de vragenlijst.

2. Methode

De vragenlijst

Voor dit onderzoek is een vragenlijst ontworpen, die is gebaseerd op literatuuronderzoek, interviews met promovendi en promotoren van het OGC, en bestaande vragenlijsten. Bestaande vragenlijsten zijn meestal gericht op het gehele promotietraject en bevatten meestal maar een beperkt aantal vragen over de begeleiding. Omdat ons onderzoek zich specifiek richt op de begeleiding was nader literatuuronderzoek nodig om een genuanceerd beeld te krijgen van de rollen en taken van de begeleider. De herkomst van de onderzoeksliteratuur is vooral Amerikaans en Australisch, en niet specifiek gericht op de humaniora. We hebben daarom in interviews met promovendi en promotoren van het OGC getracht een beter beeld te krijgen van de factoren die juist voor dit type onderzoek belangrijk zijn. (Een verslag van de interviews is opgenomen als bijlage 1.) Op basis van de literatuur en interviews is een model ontworpen met zes kwaliteiten die belangrijk zijn voor de kwaliteit van de begeleiding: inhoudelijke kennis, onderzoeksexpertise, interpersoonlijke relatie, procesmanagement, didactische methoden en acculturatie. Vaak worden promovendi begeleid door meer dan één begeleider. Uit interviews die we hielden met OGC promovendi bleek, dat sommige promovendi er last van hebben dat de feedback van hun begeleiders niet overeenkomt. Daarom is in de vragenlijst een extra cluster met vragen opgenomen: overeenstemming tussen begeleiders.

In een eerste versie van de vragenlijst is per kwaliteit een aantal items geformuleerd op basis van literatuur, interviews en bestaande vragenlijsten. Om ook de niet-Nederlandse promovendi en begeleiders in staat te stellen de lijst in te vullen is de vragenlijst in de Engelse taal opgesteld. De eerste versie is getoetst door collega's met relevante ervaring en door de leiding van OGC. De herziene versie is ter commentaar voorgelegd aan vijf promovendi en vijf promotoren werkzaam bij IVLOS. Om te controleren of de formulering van de vragen helder en eenduidig was zijn zogenaamde hardop-denksessies gehouden met drie AIO's. De AIO's vulden hardop denkend de lijst in, waarna nogmaals een aantal items zijn aangepast of geherformuleerd. De vragenlijst omvatte 61 items in de vorm van statements, onderverdeeld in zes kwaliteiten, met vier overall vragen. Voor promovendi zijn daar nog enkele achtergrondvragen aan toegevoegd, zoals sexe, nationaliteit en startjaar. Aan het eind van de enquête zijn enkele open vragen toegevoegd, en op elke pagina van de lijst was ruimte voor commentaar. Per item zijn steeds twee vragen voorgelegd: 'How satisfied are you?' en 'How important is this item for you?'. Voor begeleiders was de formulering: 'How you assess yourself on this aspect' en 'The importance of the aspect in general, according to you'. De vragenlijst is opgenomen als bijlage 4.

Wijze van materiaalverzameling

De enquête is, na een vooraankondiging van het OGC bestuur, per email verstuurd door een extern bureau (IsiZ) aan alle 65 promovendi en 55 promotoren van het OGC. Alleen de 'buitenpromovendi' die in hun eigen tijd promoveren zijn niet meegenomen in het onderzoek. De enquête was anoniem. Begeleiders kregen vrijwel dezelfde vragen voorgelegd als promovendi. Na het derde herhaalde verzoek was er uiteindelijk een respons van 38 promovendi (60%) en 22 promotoren (40%).

De schalen

In lijn met eerder Nederlands onderzoek (Hulshof, 1996) en Engelse en Australische tradities (Postgraduate Research Experience Survey 2007 & Postgraduate Research Experience Questionnaire 2003) hebben de promovendi en de begeleiders hun beoordelingen van de kwaliteit van de begeleiding kenbaar kunnen maken op een vijfpuntsschaal. In dit onderzoeksrapport geven wij niet alleen de scores weer, maar trekken op grond

daarvan ook conclusies wat betreft de mate van tevredenheid of zorg die aan de respectievelijke uitkomsten verbonden kan worden. Hiermee introduceren we dus een norm. Het is aan de OGC gemeenschap om te bepalen of men die wil volgen, of dat men voor OGC de lat hoger of juist lager wil leggen. Onze normen zijn mede ingegeven door de resultaten van eerder genoemde studies.

In de Engelse studie komen we bijvoorbeeld de volgende kwalificaties tegen: rated highly (3.93), reasonable highly (3.86), rated positively (3.62), poor (3.40), very poor (3.11). Volgens de Engelsen moet een instituut zich dus zorgen gaan maken bij een score van lager dan 3.5. De beoordeling van de kwaliteit van de begeleiding door Australische promovendi geeft ook een indicatie waar men de grens kan leggen tussen onvoldoende, acceptabel en goed. Op een aantal vergelijkbare items scoren de Australische begeleiders gemiddeld 3,9. De laagste score is daar 3,52, de hoogste 4,34.

Hulshof komt tot vergelijkbare kwalificaties. Gematigd positief staat voor een score in de range van 3,5 – 3,6. scores van 2,3 tot 2,9 worden als 'overwegend negatief' betiteld. Op grond van deze vergelijkbare studies komen wij tot de volgende kwalificaties:

- 4 of hoger (goed tot zeer goed),
- 3,5 – 4 (voldoende tot goed),
- 3 – 3,5 (reden voor zorg en aandacht),
- minder dan 3,0 (onacceptabel).

3 Resultaten algemeen

3.1 Respondenten

De vragenlijst is verzonden aan 55 OGC promotoren en begeleiders en aan 65 promovendi. De zogenaamde buitenpromovendi zijn niet meegenomen in het onderzoek. 23 begeleiders (42%) en 42 promovendi (65%) hebben de vragenlijst ingevuld. N.B. Soms hebben respondenten vragen overgeslagen. In de tabel hieronder staan enkele achtergrondgegevens van de promovendi.

Tabel 3.1. Achtergrondgegevens van de promovendi

<i>Geslacht:</i>	12 Man	28 Vrouw	
<i>Nationaliteit:</i>	31 Nederlands	9 niet Nederlands	
<i>Omvang aanstelling:</i>	10 1.0 FTE	21 0,8 FTE	7 anders
<i>Positie:</i>	31 AIO	4 PhD International	5 anders

3.2 Doelgroep: welke begeleider wordt door promovendi geëvalueerd?

De meeste promovendi hebben meer dan één begeleider: 25 promovendi hebben twee begeleiders, 7 hebben er één, zeven drie, en eentje meer dan drie. Aan promovendi is gevraagd de vragenlijst in te vullen voor de persoon die zij als hun belangrijkste begeleider beschouwen en aan te geven welke rol deze persoon heeft. De meeste respondenten hebben de vragenlijst ingevuld voor hun dagelijks begeleider (17). Voor 9 promovendi is de promotor hun belangrijkste begeleider, en in een aantal gevallen zijn de rollen van promotor en dagelijks begeleider verenigd in één persoon (15).

tabel 3.2 Doelgroep

	Frequency	Percent
Daily supervisor	17	41,5
Supervising professor	9	22,0
Both roles are combined in one person	15	36,6

3.3 Projectfase

Tabel 3. 3 laat zien in welk jaar de respondenten hun dissertatietraject startten. Er zijn 18 respondenten die in 2004 of eerder startten en nu, in 2008, hopelijk in de eindfase van hun traject zitten. 13 respondenten zijn in 2006 en 2006 begonnen en zitten in jaar 2-3 van hun traject, en 10 respondenten zijn ongeveer een jaar geleden begonnen.

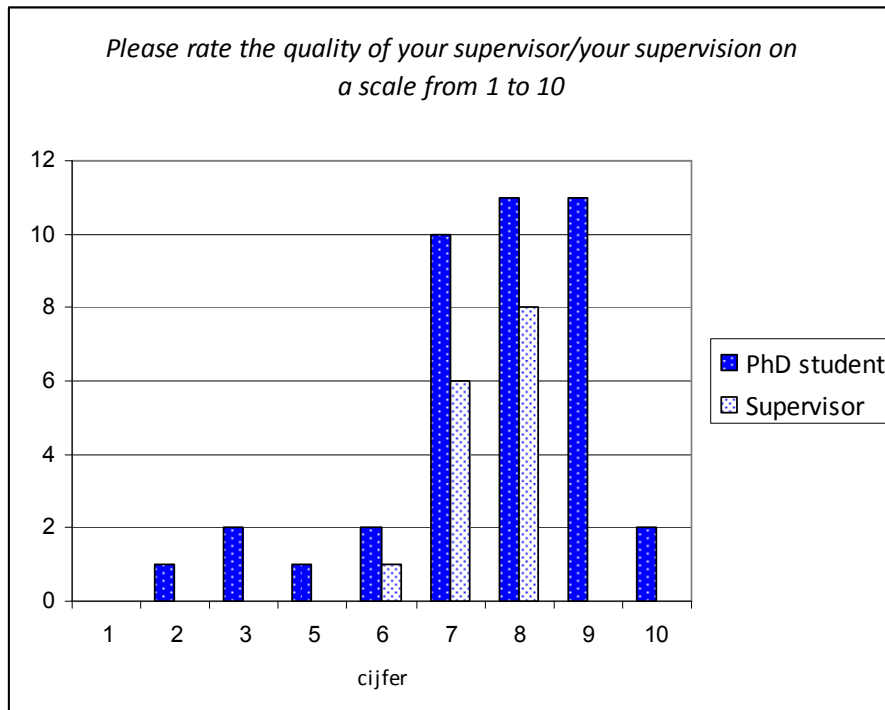
3.4 Kwaliteit van de begeleiding

Rapportcijfer

In de laatste vraag werd promovendi en promotoren gevraagd een rapportcijfer te geven voor de kwaliteit van de begeleiding: 'Please rate the quality of your supervisor/your supervision on a scale of 1 to 10'. Promovendi geven hun begeleider gemiddeld een 7,6. Begeleiders zijn het hier helemaal mee eens en geven zichzelf ook een 7,6 gemiddeld. Dit cijfer is iets hoger dan de 7,4 die promovendi hun begeleider gaven in een onderzoek van

Berger en de Jonge (2005) onder 2712 promovendi in Nederlandse universiteiten. In onderstaande tabel is de verdeling van de cijfers voor OGC begeleiders te zien.

Grafiek 3.4 1 Gemiddeld rapportcijfer



Vier promovendi geven hun begeleider een onvoldoende: een 2, twee maal een 3 en eenmaal een 5. De meeste promovendi zijn tevreden en geven hun begeleiders een 7, een 8 of een 9. Omdat de meeste promovendi meer dan één begeleider hebben is ze ook gevraagd een cijfer te geven voor al hun begeleiders samen. Tegen onze verwachting in is het gemiddelde cijfer dat promovendi gaven voor hun begeleiders samen een 7,0, een stuk lager dus dan de 7,6 die hun belangrijkste begeleider kreeg. Onze hypothese was, dat promovendi misschien last zouden hebben van promotoren die weinig overeenstemming hebben in hun feedback en ideeën over het onderzoek. Deze hypothese werd niet bevestigd: er blijkt geen samenhang te zijn tussen ontevredenheid over de overeenstemming tussen promotoren en een lager cijfer voor de promotoren samen. Items die wel sterk samenhangen met het 'rapportcijfer' dat promovendi hun begeleiders gaven zijn in onderstaande tabel opgenomen

tabel 3.4.2 Items die het sterkst samenhangen met het 'rapportcijfer'

	<i>Correlations with item 64</i>	<i>r</i>
5	...directs me to leading researchers in the field.	0,7
6	...is a source of new ideas for my research.	0,7
8	...helps me in overcoming research difficulties.	0,7
9	...helps me in anticipating research problems.	0,7
11	...shows commitment.	0,8
13	...is understanding.	0,7
19	...advocates for my needs and interests.	0,7

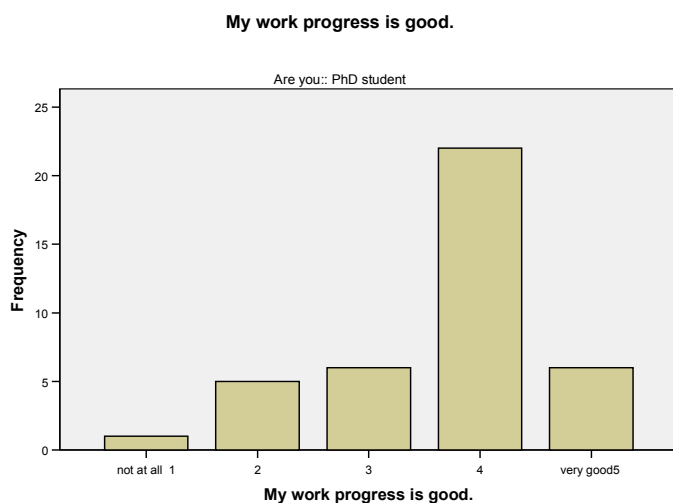
21	...is someone I can rely on.	0,8
29	...swiftly takes action when I say I am 'stuck'.	0,7
39	...motivates me.	0,8
41	...provides guidance that matches my needs.	0,8
44	...seems to enjoy guiding students.	0,8
45	...provides practical assistance.	0,7
50	...helps me to get acquainted with OGC colleagues.	0,7

Wat opvalt in deze tabel is, dat uit elk van de zes kwaliteiten één of meer items sterk correleert met de overall beoordeling die promovendi hun begeleiders geven. Blijkbaar zijn alle zes kwaliteiten wel belangrijk voor de respondenten, maar niet alle items die in die kwaliteiten zijn opgenomen.

Voortgang en de relatie met de begeleidingskwaliteit

De tevredenheid van promovendi over hun eigen voortgang is gemiddeld 3,7 op de vijf-punt-schaal. In grafiek 3.4.3 is te zien dat zes promovendi ontevreden zijn over hun voortgang. De inschatting van promovendi van hun voortgang hangt sterk samen met de mate van tevredenheid over hun begeleider ($r=0.63$): promovendi die tevreden zijn over hun begeleider ervaren meer progressie.

Grafiek 3.4.3 Frequentieverdeling van de tevredenheid over de eigen voortgang



Om erachter te komen welke activiteiten van de begeleider bijdragen aan de voortgang hebben we gekeken naar de correlaties tussen de vraag over de voortgang (62) en de tevredenheid over de andere items. In tabel 3.4.4 zijn de items opgenomen die het hoogst correleren met de tevredenheid van promovendi over hun voortgang.

Tabel 3.4.4 Items die het sterkst correleren met item 62 'My work progress is good'

<i>Correlations with progress</i>		r
29	...swiftly takes action when I say I am 'stuck'.	0,54

39	...motivates me.	0,50
40	...provides constructive feedback on my work.	0,50
49	...provides helpful instructions on the steps I should take.	0,51
59	My supervisors agree with respect to the content of my thesis	0,53
61	My supervisors agree with respect to the scope (focus) of my thesis	0,50

Belangrijk voor de voortgang is dat de begeleider snel actie onderneemt als de promovendus vastloopt (item 29), constructieve feedback geeft (item 40) en de promovendus motiveert (item 39). Promovendi hebben ook belang bij sturing in de vorm van het formuleren van acties en mijlpalen (item 49). En als begeleiders geen overeenstemming hebben over de inhoud en afbakening van de dissertatie heeft dat een negatieve invloed op de voortgang (item 61).

4. Resultaten per kwaliteit

4.1 De kwaliteiten

Promovendi en promotoren kregen dezelfde items voorgelegd over de kwaliteit van de begeleiding. De items zijn onderverdeeld in zes kwaliteiten, zie hoofdstuk 1. Per item werden steeds twee vragen gesteld; 'hoe tevreden ben je over dit item?' en 'hoe belangrijk vind je dit item?'. Het aantal vragen per kwaliteit varieerde van 4 tot 12 vragen. In tabel 3.2.1 geven we een overzicht van de gemiddelden per kwaliteit. Per kwaliteit zijn alleen de twee vragen opgenomen die door promovendi en promotoren het meest belangrijk werden gevonden. In de kolommen zijn de gemiddelde scores weergegeven, eerst de gemiddelden voor de hele kwaliteit, daaronder de gemiddelden voor de twee belangrijkste vragen. In de eerste twee kolommen worden de tevredenheids-scores gegeven, in de laatste twee kolommen de scores voor het belang van het item. De eerste score is het gemiddelde van promovendi (PhD), en de tweede van promotoren (sup). Er is geantwoord op een vijfpuntschaal, waarbij een 1 stond voor niet tevreden/ niet belangrijk en een 5 voor erg tevreden/ erg belangrijk.

<i>gemiddelden</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
	<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Subject Knowledge	3,2	3,8	4,1	3,9
1 ...has up to date expertise on the topic of my research.	3,1	3,6	4,3	3,6
2 ...is enthusiastic about my research subject.	4,3	4,4	4,5	4,2
5 ...directs me to leading researchers in the field.	3,1	4,0	4,1	4,3
Research expertise	3,5	3,8	4,2	4,1
7 ...provides helpful advice on the research design and methodology.	3,3	3,8	4,3	4,3
8 ...helps me in overcoming research difficulties.	3,5	3,8	4,2	4,1
10 ...advises me on writing and composing research texts.	3,7	3,9	4,2	4,0
Interpersonal relation	3,8	3,9	4,2	3,7
17 ...has a trust in my ability.	4,2	4,2	4,6	4,3
20 ...allows me to choose my own direction.	4,3	4,9	4,5	3,7
21 ...is someone I can rely on.	3,9	4,2	4,6	4,1
Managment of the process	3,4	3,8	3,9	4,0
28 ...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	3,4	4,2	4,3	4,7
36 ...carefully read the drafts of my texts.	3,9	4,4	4,5	4,5
37 ...keeps his/her appointments.	4,2	4,5	4,5	4,3
Teaching/Coaching	3,5	3,9	4,2	4,0
40 ...provides constructive feedback on my work.	3,8	4,4	4,8	4,7
41 ...provides guidance that matches my needs.	3,6	3,3	4,5	3,4
42 ...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	3,3	4,4	4,4	4,4
Support and acculturation	3,2	3,6	3,7	3,5
52 ...encourages me to present my work at various research forums.	3,8	4,2	4,0	4,4
53 ...promotes me with colleagues in the field.	3,2	3,8	4,1	3,8
54 ...helps me making plans for my near future (after dissertation).	2,7	3,4	3,9	3,5

tabel 4.1 Overzicht van de belangrijkste items per kwaliteit

Als we kijken naar de tevredenheid van de promovendi in de eerste kolom springen drie aspecten in het oog: het enthousiasme van de begeleiders (2), het vertrouwen (17) en de ruimte die ze krijgen om zelf hun richting te bepalen (20). Ook over de kwaliteit van de feedback en het nakomen van afspraken (36, 37 en 38) zijn promovendi zeer te spreken. Op het niveau van de categorie als geheel zijn promovendi het meest tevreden over de 'interpersoonlijke relatie', en het minst tevreden over de 'subject knowledge' en 'support and acculturation'. De inhoudelijke deskundigheid vinden promovendi nogal belangrijk, dus daar is hun ontevredenheid een groter probleem dan bij de 'support en acculturation', die promovendi en begeleiders beide het minst belangrijk vinden.

Begeleiders zijn op de meeste punten meer tevreden dan promovendi. Dat hoeft geen gebrek aan zelfinzicht te zijn; door de anonimiteit van de respondenten weten we niet of er 'koppels' van begeleiders en promovendi bij zijn. De tevredenheid loopt het meest uiteen in de dimensie 'subject knowledge', begeleiders zijn positiever over hun inhoudelijke ondersteuning dan promovendi.

Bij het belang dat promovendi en begeleiders aan de diverse aspecten hechten verschillen de meningen iets minder. Promovendi vinden de meeste aspecten belangrijk, bij begeleiders is meer nuance te zien. De eerste vijf kwaliteiten worden, als geheel, belangrijk gevonden voor de kwaliteit van de begeleiding. Het grootste verschil tussen promovendi en begeleiders in wat zij belangrijk achten zien we in de kwaliteit 'interpersonal relation'. Promovendi vinden de relatie heel belangrijk en zijn hierover ook het meest tevreden.

Het meest belangrijke punt volgens zowel begeleiders als promovendi is de feedback die promovendi krijgen op hun werk (item 40). Over die feedback zijn promovendi redelijk tevreden.

4.2 Inhoudelijke deskundigheid

tabel 4.2.1 Gemiddelde scores op 'inhoudelijke deskundigheid'

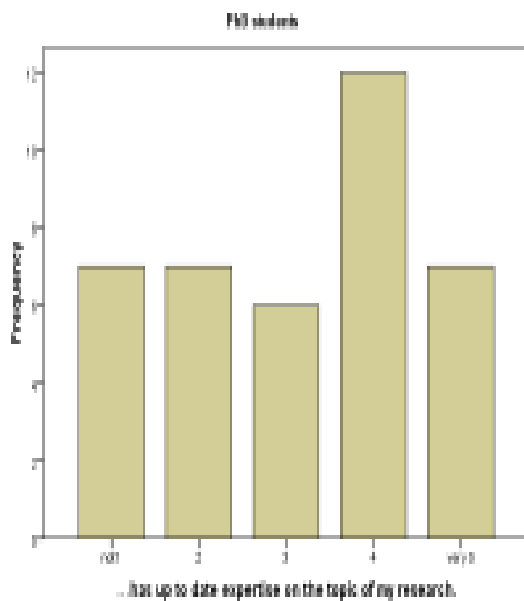
<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Subject Knowledge		3,2	3,8	4,1	3,9
1	...has up to date expertise on the topic of my research.	3,1	3,6	4,3	3,6
2	...is enthusiastic about my research subject.	4,3	4,4	4,5	4,2
3	...guides me in my search for relevant literature.	3,0	3,2	3,6	3,4
4	...helps me define a research scope.	3,4	3,9	4,1	4,0
5	...directs me to leading researchers in the field.	3,1	4,0	4,1	4,3
6	...is a source of new ideas for my research.	3,0	3,7	4,0	3,8

Het enthousiasme van begeleiders voor het onderwerp is het belangrijkste en ook meest gewaardeerde punt in deze schaal (item 2). Dit punt correleert ook hoog met de algemene tevredenheid over de begeleider (item 64 'Please rate the quality of your supervisor/your supervision on a scale of 1 to 10') Ook item 6 heeft een hoge correlatie met het uiteindelijk 'rapportcijfer'. Hierover zijn promovendi echter minder tevreden. Actuele expertise over het onderwerp van onderzoek (item 1) is een belangrijk punt voor promovendi, en hierover zijn zij over het algemeen niet zo tevreden. Ook vinden ze dat ze niet zo goed worden geleid naar andere experts in het veld

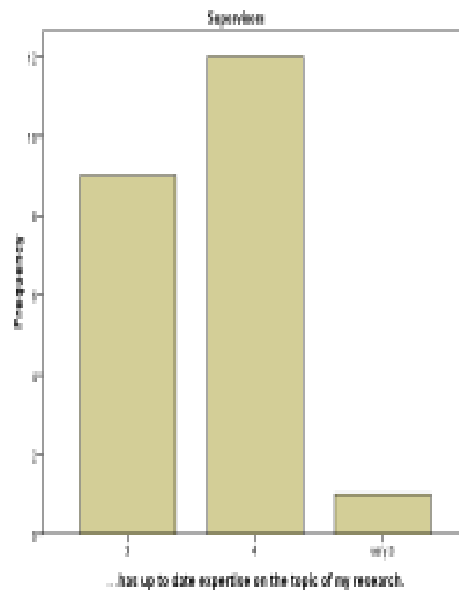
(item 5). Begeleiders hebben hierover een andere mening. Promovendi vinden het niet zo belangrijk om ondersteund te worden bij het zoeken van literatuur (item 3). Kennelijk kunnen ze dat zelfstandig, in hun literatuur.

Als we verder kijken naar de matige tevredenheid van promovendi over de actuele kennis van hun begeleiders, zien we een behoorlijk grote spreiding in de antwoorden. In onderstaande twee tgrafieken staan de frequentieverdelingen van de antwoorden op item 1 '...has up to date expertise on the topic of my research'.

Grafiek 4.2.2 Tevredenheid promovendi over de actuele kennis van het onderwerp van onderzoek van hun begeleider



Grafiek 4.2.3 Tevredenheid begeleiders over hun eigen actuele kennis van het onderwerp van onderzoek



Veertien promovendi geven een 1 of een 2 voor de inhoudelijke deskundigheid van hun begeleider, en zijn dus echt ontevreden. Negentien promovendi zijn heel tevreden, en geven een 4 of 5. De begeleiders die de vragenlijst hebben ingevuld zijn tevreden over hun inhoudelijke expertise, slechts één begeleider geeft een 5 voor zijn/haar eigen actuele kennis over het onderwerp.

Nader onderzoek naar de relatieve ontevredenheid van promovendi over de actuele kennis van hun begeleiders levert op dat er geen verschillen zijn tussen de tevredenheid van mannen en vrouwen. De negen niet-nederlandse promovendi zijn wel positiever (3,6 ten opzichte van 3,0) over de inhoudelijke kwaliteit van hun promotoren, maar dit verschil is statistisch niet significant. We zouden ons kunnen voorstellen dat promovendi die al wat verder zijn in hun traject meer tevreden zijn dan beginnende promovendi, omdat zij er inmiddels achter zijn gekomen dat zijzelf uiteindelijk de expert worden op hun onderzoeksterrein en niet meer van hun begeleiders verwachten dat zij specifieke kennis over hun promotie-onderwerp hebben. Om dat te kunnen nagaan hebben we twee groepen onderscheiden: de promovendi die in 2006 en 2007 zijn gestart, 'jongerejaars' genoemd, en degenen die in 2003, 2004 of 2005 zijn begonnen en dus al langer dan 1,5 jaar bezig zijn de 'ouderejaars'. Het verschil in waardering van de inhoudelijke expertise blijkt hier behoorlijk groot te zijn, maar niet in de richting die wij veronderstelden: jongerejaars zijn beduidend tevredener (3,7) dan ouderejaars (2,7). Dit verschil is statistisch significant. We verwachtten verder dat promovendi die aan een OGC onderzoeksproject meedoen meer tevreden zijn over de actuele kennis van hun begeleider dan promovendi die met een eigen promotievoorstel zijn binnengekomen. Dat blijkt niet zo te zijn: studenten in beide groepen

geven een 3,1 voor de actuele kennis van hun begeleider. Ook op de andere items in deze categorie lopen de scores van deze twee groepen niet of nauwelijks uiteen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de aantallen respondenten bij deze vergelijking nogal klein zijn: 25 van de respondenten werkt aan een eigen onderzoeksvoorstel en 14 respondenten werken in een onderzoeksproject van het OGC. Niet iedereen heeft deze vraag ingevuld.

4.3 Onderzoeksexpertise

tabel 4.3 Gemiddelde scores op 'onderzoeksexpertise'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Research expertise		3,5	3,8	4,2	4,1
7	...provides helpful advice on the research design and methodology.	3,3	3,8	4,3	4,3
8	...helps me in overcoming research difficulties.	3,5	3,8	4,2	4,1
9	...helps me in anticipating research problems.	3,3	3,7	4,0	4,0
10	...advises me on writing and composing research texts.	3,7	3,9	4,2	4,0

Promovendi en begeleiders vinden de items die onder 'onderzoeksexpertise' zijn geplaatst even belangrijk. Ook hier zijn begeleiders meer tevreden dan promovendi. Dit verschil in tevredenheid is het grootst bij item 7, over de ondersteuning bij de onderzoeksopzet en –methode, een belangrijk item volgens beide groepen. Item 8 hangt met een correlatie van 0,7 het sterkst samen met de overall-vraag (Please rate the quality of your supervisor on a scale from 1 to 10). Dit item blijkt ook sterk samen te hangen met item 29 '...swiftly takes action when I say I am 'stuck'. Blijkbaar speelt de mate waarin de begeleider directe hulp kan bieden als de promovendus dreigt vast te lopen heel belangrijk voor OGC promovendi.

4.4 Interpersoonlijke relatie

tabel 4.4 Gemiddelde scores op 'interpersoonlijke relatie'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Interpersonal relation		3,8	3,9	4,2	3,7
11	...shows commitment.	4,2	4,1	4,4	4,0
12	...is available when I need him/her.	3,8	3,6	4,2	3,6
13	...is understanding.	4,0	3,8	4,3	3,6
14	...meets me also at informal occasions.	3,6	3,2	3,4	2,8
15	...encourages me to talk openly about anxieties about my work.	3,0	3,7	3,6	3,7
16	...makes me feel at ease.	3,6	3,5	4,1	3,4
17	...has a trust in my ability.	4,2	4,2	4,6	4,3
18	...shows respect for me as an individual.	4,4	4,4	4,5	4,3
19	...advocates for my needs and interests.	3,6	3,6	4,2	3,5
20	...allows me to choose my own direction.	4,3	4,9	4,5	3,7
21	...is someone I can rely on.	3,9	4,2	4,6	4,1

Over de 'interpersoonlijke relatie' zijn promovendi het meest tevreden, met een 3,8 gemiddeld voor de kwaliteit als geheel. Het meest tevreden zijn promovendi over de respectvolle houding van hun begeleider ((18), het vertrouwen (17) en de ruimte om hun eigen richting te kiezen (20), zaken die promovendi heel belangrijk vinden. Ook over de betrokkenheid van hun begeleider zijn ze positief. De beschikbaarheid van begeleiders (12) scoort iets lager, maar toch hoog genoeg. Blijkbaar slagen de meeste begeleiders er goed in de juiste balans te vinden tussen het bieden van sturing als dat nodig is en het geven van ruimte. Op informeel contact (14) hebben promovendi noch begeleiders grote behoefte, en ook de meer psychologische kant van het begeleiden (15) wordt minder belangrijk gevonden. Over dit punt (...encourages me to talk openly about anxieties about my work).zijn begeleiders wel significant positiever dan promovendi. Misschien vinden promovendi het toch moeilijker om hun onzekerheden te tonen dan begeleiders denken. Er zijn bij deze vragen geen significante verschillen gevonden tussen vrouwen en mannen of tussen Nederlandse en niet-Nederlandse promovendi, niet in hun tevredenheid, en ook niet in de mate waarin ze deze aspecten van belang vinden.

4.5 Procesbegeleiding

tabel 4.5 Gemiddelde scores op 'procesbegeleiding'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>		<i>Sup</i>	
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Management of the process		3,4	3,8	3,9	4,0
22	... informs me about the expected standards and level of my work.	3,2	4,1	4,1	4,2
23	...informs me about the expected product of my dissertation (book, articles)	3,5	4,1	3,8	4,1
24	... informs me about the expected size of my thesis.	3,4	3,6	3,5	3,7
25	...discusses with me each others' expectations.	3,1	3,5	4,0	4,1
26	...provides good advice on my work planning.	3,2	3,8	3,9	4,0
27	...regularly monitors my progress in regard of the contract deadlines.	3,2	3,7	3,5	4,1
28	...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	3,4	4,2	4,3	4,7
29	...swiftly takes action when I say I am 'stuck'.	3,3	3,8	4,0	4,0
30	...discusses with me if my work meets the expected level.	3,3	4,1	4,1	4,3
31	...breaks the research down to manageable chunks and deadlines.	3,0	3,6	4,0	3,7
32	...provides sufficient information on OGC guidelines and routines.	2,3	2,8	2,9	2,9
33	...meets with me frequently.	3,6	3,5	3,7	3,8
34	...responds timely when I have a question or send in my work.	4,0	4,1	4,3	4,4
35	...structures discussions adequately.	3,2	3,4	3,8	3,8
36	...carefully read the drafts of my texts.	3,9	4,4	4,5	4,5
37	...keeps his/her appointments.	4,2	4,5	4,5	4,3

In deze tabel valt op dat promovendi en begeleiders vrij eensgezind zijn over wat wel en niet belangrijk is bij de begeleiding van het proces. Het meest belangrijk vinden beide groepen het zorgvuldig omgaan met afspraken (37) en met de teksten die de promovendus inlevert (34 en 36). Dit doen begeleiders in het algemeen ook heel goed. Verder zijn er twee punten die aandacht vragen. Het eerste punt is het tijdig ingrijpen als de promovendus dreigt vast te lopen (29). Dit item hangt sterk samen met het eindoordeel dat studenten hun begeleider geven en met hun tevredenheid over hun voortgang (zie ook par. 3.4). Kennelijk is dit voor

promovendi een erg belangrijk punt. Hun gemiddelde waardering scoort echter slechts een magere voldoende (3,3). Het bieden van structuur (31... breaks the research down to manageable chunks and deadlines.) vormt een tweede aandachtspunt. Promovendi zijn niet zo tevreden over deze hulp van hun begeleiders en hebben daar kennelijk wel behoefte aan. Ook over de hulp bij het plannen van zouden promovendi in het algemeen meer hulp willen dan ze nu krijgen.

4.6 Didactische kwaliteit

tabel 4.6 Gemiddelde scores op de 'didactische kwaliteit'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Teaching/Coaching		3,5	3,9	4,2	4,0
38	...stimulates me to do the best I possibly can.	3,4	4,0	4,2	4,4
39	...motivates me.	3,6	3,7	4,1	3,9
40	...provides constructive feedback on my work.	3,8	4,4	4,8	4,7
41	...provides guidance that matches my needs.	3,6	3,3	4,5	3,4
42	...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	3,3	4,4	4,4	4,4
43	...inspires me.	3,5	3,6	4,2	3,6
44	...seems to enjoy guiding students.	4,1	4,3	4,0	3,8
45	...provides practical assistance.	3,2	3,6	3,7	3,6
46	...responds flexibly when we have different ideas about my research.	3,7	4,0	4,3	3,8
47	...explains clearly.	3,5	4,1	4,1	4,2
48	...is a good listener.	3,6	4,1	4,2	4,2
49	...provides helpful instructions on the steps I should take.	3,3	3,8	4,0	3,9

Bij de didactische kwaliteiten gaat het onder andere om de mate waarin de begeleider de promovendus weet te inspireren en motiveren, begrijpelijk kan uitleggen en goede feedback kan geven. Promovendi vinden de didactische kwaliteiten van hun begeleider belangrijker dan alle andere kwaliteiten, als we kijken naar de correlatie van deze categorie met het 'rapportcijfer' dat begeleiders uiteindelijk krijgen ($r=0,84$). Alle items in deze categorie correleren hoog (0,6 of hoger) met dit overall cijfer, en zijn dus kennelijk belangrijk volgens promovendi. In tabel 4.6 is te zien dat alleen het bieden van praktische hulp niet zo hoog scoort op 'belang'. Begeleiders krijgen voor hun didactische kwaliteit als geheel gemiddeld een 3,5 van hun promovendi. Promovendi zijn heel tevreden het zichtbare plezier dat begeleiders hebben in hun begeleidingstaak (44). Het meest belangrijk in deze categorie is de kwaliteit van de feedback, en begeleiders zowel als promovendi zijn hierover positief. Het stellen van vragen (42) is in deze begeleidingssituatie didactisch beter dan het geven van antwoorden, en promovendi en begeleiders vinden dit dan ook een belangrijk punt. De tevredenheid van promovendi over deze kwaliteit valt echter tegen; begeleiders zijn hierover beduidend positiever dan promovendi (4,4 resp. 3,3). Verder zien we ook bij deze categorie vragen de behoefte van promovendi aan hulp bij het aanbrengen van structuur (49). In de categorie 'procesbegeleiding' bleek al dat promovendi meer hulp nodig hebben bij het plannen en faseren van het traject.

4.7 Support en integratie

tabel 4.7 Gemiddelde scores op 'support en integratie'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Support and acculturation		3,2	3,6	3,7	3,5
50	...helps me to get acquainted with OGC colleagues.	2,1	2,8	2,7	2,9
51	...stimulates interaction with peers and colleagues.	3,4	4,1	3,6	4,0
52	...encourages me to present my work at various research forums.	3,8	4,2	4,0	4,4
53	...promotes me with colleagues in the field.	3,2	3,8	4,1	3,8
54	...helps me making plans for my near future (after dissertation).	2,7	3,4	3,9	3,5
55	...collaborates with me in publicizing (conference papers, articles).	3,0	2,9	3,7	3,0
56	...does his/her best to ensure I have the essential facilities for my work.	3,4	3,5	3,6	3,4

De ondersteuning bij de integratie in het instituut en in het wetenschappelijke veld is volgens promovendi en begeleiders niet de belangrijkste kwaliteit voor de begeleider. Er zijn geen al te grote verschillen te zien in de meningen van promovendi en begeleiders over het belang en de kwaliteit van de integratie. Beide groepen vinden de integratie in het wetenschappelijk veld (52 en 53) een belangrijkere taak voor de begeleider dan de integratie binnen het instituut (50 en 51). Een punt van aandacht vormt de 'mentorfunctie' van de begeleiders. Promovendi vinden het belangrijk dat de begeleider ze helpt bij het maken van plannen voor de toekomst (54) en ze aanbeveelt bij collega's in het veld (53). Het samen publiceren, dat volgens onderzoek van Seagram et al (1988 het promotietraject kan versnellen, wordt schijnbaar niet vaak gedaan bij OGC.

4.8 Overeenstemming tussen begeleiders

tabel 4.8 Gemiddelde scores op 'overeenstemming tussen begeleiders'

<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>PhD</i>
		<i>Tevredenheid</i>	<i>Belang</i>
Correspondence between supervisors		3,6	3,9
58	My supervisors agree in their feedback on my work.	3,2	3,6
59	My supervisors agree with respect to the content of my thesis.	3,7	4,0
60	My supervisors agree with respect to the management of my Ph.D. process.	3,8	4,0
61	My supervisors agree with respect to the scope (focus) of the dissertation.	3,9	4,1

De items in deze categorie zijn alleen aan promovendi voorgelegd die meer dan één begeleider hebben. In tabel 4.8 kunnen we zien dat promovendi het redelijk belangrijk vinden dat hun begeleiders het met elkaar eens zijn over de inhoud en werkwijze van de dissertatie, en dat ze daarover tevreden zijn. Promovendi vinden dat hun begeleiders het minst eensgezind zijn over de feedback die ze krijgen, maar vinden dit ook het minst belangrijk. Misschien levert het juist een meerwaarde op als ze feedback op hun werk krijgen vanuit verschillende perspectieven. Deze categorie vertoont geen significante samenhang met het uiteindelijke 'rapportcijfer' dat de begeleiders van hun promovendi krijgen. Tijdens de interviews bleek wel dat sommige promovendi in hun voortgang belemmerd werden door de te ver uiteenlopende meningen van hun begeleiders. Kennelijk is dit een probleem voor een kleine minderheid, maar geen algemeen probleem voor OGC promovendi.

5. De oordelen van begeleiders en promovendi in onderling verband

In dit hoofdstuk kiezen we een iets ander perspectief. We vergelijken de opinies en beoordelingen van de promovendi en begeleiders vanuit een vergelijkend perspectief. Vier vragen staan hierbij centraal.

- Welke onderdelen van de begeleiding krijgen van de promovendi een hoge beoordeling en worden door zowel promovendi als begeleiders erg belangrijk gevonden? Men zou kunnen zeggen dat dit de kroonjuwelen zijn van de OGC-promotiebegeleiding.
 - Welke onderdelen van de begeleiding vinden de begeleiders erg belangrijk maar krijgen van de promovendi een lage beoordeling?
 - Welke onderdelen van de begeleiding vinden de promovendi erg belangrijk en welke beoordeling geven zij hier aan de begeleiders?
 - Over welke onderdelen van de begeleiding denken stafleden en promovendi heel verschillend qua belang?
- Het doel van dit vergelijkend perspectief is om de OGC gemeenschap een beknopte lijst van onderwerpen aan te bieden waarover men naar ons idee met elkaar in gesprek zou kunnen gaan.

Perspectief I. Overeenstemming over het belang van dat onderdeel van de begeleiding in combinatie met een positief oordeel van de promovendi ('De kroonjuwelen')

We noemen hier die items die van begeleiders en promovendi een belangrijkheidsscore krijgen van >4 en door de promovendi met een hoog cijfer worden beoordeeld (gelijk of hoger dan 4).

	PhD	Sup	PhD	Sup
<i>gemiddelden</i>	<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
2 ... is enthusiastic about my research subject	4,3	4,4	4,5	4,2
11 ...shows commitment.	4,2	4,1	4,4	4,0
17 ...has a trust in my ability.	4,2	4,2	4,6	4,3
18 ...shows respect for me as an individual.	4,4	4,4	4,5	4,3
34 ...responds timely when I have a question or send in my work.	4,0	4,1	4,3	4,4
37 ...keeps his/her appointments.	4,2	4,5	4,5	4,3

Drie punten liggen in de relationele sfeer. Ook zijn de promovendi gemiddeld tevreden over de punctualiteit van de begeleider. Het enthousiasme van begeleiders over het onderwerp van studie is een belangrijk kroonjuweel.

Perspectief II. Begeleiders vinden het onderdeel van de begeleiding erg belangrijk maar krijgen hiervoor een lage beoordeling ('De aandachtspunten', op basis van het begeleidersperspectief)

Hier volgen de items die van de stafleden qua belangrijkheid een score krijgen van 4,3 of hoger, maar waarover de promovendi gemiddeld een relatief laag kwaliteitsoordeel uitspreken. Wat dit laatste betreft leggen we de grens bij een gemiddeld oordeel dat onder de 3.5 ('ruim voldoende') ligt.

	PhD	Sup	PhD	Sup
<i>gemiddelden</i>	<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
5 ...directs me to leading researchers in the field.	3,1	4,0	4,1	4,3
7 ...provides helpful advice on the research design and methodology.	3,3	3,8	4,3	4,3
28 ...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	3,4	4,2	4,3	4,7
30 ...discusses with me if my work meets the expected level.	3,3	4,1	4,1	4,3
38 ...stimulates me to do the best I possibly can.	3,4	4,0	4,2	4,4
42 ...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	3,3	4,4	4,4	4,4

De volgende punten vallen op:

- De begeleiders geven zichzelf bij alle onderwerpen een hogere beoordeling dan de promovendi hun begeleiders geven.
- Aandacht is wenselijk voor de kwaliteit van de bemiddelende functie van de begeleiders (in de richting van belangrijke externe of interne collega's van de promovendi) [item 5]
- De staffleden hechten duidelijk belang aan hun rol in de concentratie op de onderzoeksfocus (item 7), maar de promovendi zetten hun vraagtekens bij de kwaliteit van wat hen op dit punt geboden wordt.
- Voor de promovendi lijken de verwachtingen ten aanzien van hun werk onvoldoende uit de verf te komen (item 30). We kijken in dit verband ook even naar twee verwante items: '...informs me about the expected product of my dissertation (book, articles)' en '... informs me about the expected size of my thesis'. Hier geven de promovendi kwaliteitsscores van 3,5 en 3,4. De transparantie van de verwachtingen wat betreft het werk van de promovendi kan beter.
- De rol van de begeleiders wat betreft het aanbieden van *nieuwe perspectieven* op het promotiewerk. Opvallend bij dit punt is het verschil in tevredenheid tussen promovendi en hun begeleiders.

Perspectief III. Promovendi vinden het onderdeel van de begeleiding erg belangrijk, maar zijn hierover niet erg tevreden? ('De aandachtspunten', op basis van het promovendiperspectief)

We kantelen het perspectief nu iets en vragen ons af welke onderdelen van de begeleiding de promovendi erg belangrijk vinden (4,3 of hoger) en er een verschil van 1 punt of meer bestaat tussen 'belang' en 'waardering'.

gemiddelden	PhD		Sup		PhD	PhD		Sup	
	Tevredenheid		Belang			Belang		Belang	
1 ...has up to date expertise on the topic of my research.	3,1	3,6	4,3	3,6		4,3	3,6		
7 ...provides helpful advice on the research design and methodology.	3,3	3,8	4,3	4,3		4,3	4,3		
28 ...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	3,4	4,2	4,3	4,7		4,3	4,7		
40 ...provides constructive feedback on my work.	3,8	4,4	4,8	4,7		4,8	4,7		
42 ...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	3,3	4,4	4,4	4,4		4,4	4,4		

Deze topprioriteiten wat betreft de promovendi verdienen alle vijf speciale aandacht van de OGC-gemeenschap:

- *De expertise* van de begeleiders op het terrein van studie van de promovendi
- De steun die de begeleiders bieden wat betreft *het onderzoeksontwerp en de methodologie*
- De gerichtheid van de begeleiders op *de focus* van het promotieonderzoek. Wij noemden dit punt ook al als we de kwestie bekijken vanuit het gezichtspunt van de begeleiders.
- De rol van de begeleiders wat betreft het aanbieden van *nieuwe perspectieven* op het promotiewerk. Wij noemden dit punt ook al als we de kwestie bekijken vanuit het gezichtspunt van de begeleiders.
- Over de kwaliteit van de feedback die ze krijgen zijn promovendi niet ontevreden, maar het verschil tussen waardering en het belang dat ze hieraan hechten is wel te groot.

Perspectief IV. Begeleiders en promovendi denken heel verschillend over het belang van specifieke aspecten van de begeleiding ('De verschilpunten')

We sluiten dit vergelijkende deel van het rapport af met een simpele vraag: op welke onderdelen van de begeleiding verschillen promovendi en begeleiders in stevige mate (> 0.5) met elkaar van mening over het belang ervan?

gemiddelden	PhD		Sup		PhD	PhD		Sup	
	Tevredenheid		Belang			Belang		Belang	
1 ...has up to date expertise on the topic of my research.	3,1	3,6	4,3	3,6		4,3	3,6		
12 ...is available when I need him/her.	3,8	3,6	4,2	3,6		4,2	3,6		
13 ...is understanding.	4,0	3,8	4,3	3,6		4,3	3,6		
14 ...meets me also at informal occasions.	3,6	3,2	3,4	2,8		3,4	2,8		

16	...makes me feel at ease.	3,6	3,5	4,1	3,4
19	...advocates for my needs and interests.	3,6	3,6	4,2	3,5
20	...allows me to choose my own direction.	4,3	4,9	4,5	3,7
27	...regularly monitors my progress in regard of the contract deadlines.	3,2	3,7	3,5	4,1
41	...provides guidance that matches my needs.	3,6	3,3	4,5	3,4
43	...inspires me.	3,5	3,6	4,2	3,6
55	...collaborates with me in publicizing (conference papers, articles).	3,0	2,9	3,7	3,0

Meest in het oog springen (verschil qua belang van 0.7 of hoger):

- De expertise van de begeleider (1)
- De “zachte” kant van de begeleiding: het aan de dag leggen van begrip (13), attent reageren op de behoeften van de promovendus (41) en het op het gemak stellen (16)
- Het samen publiceren van promovendus en begeleider (55)
- De voorspraak van de begeleider waar het de belangen van de promovendus betreft (19)
- De ruimte voor een eigen koers van de promovendus (de promovendi vinden dat wat belangrijker dan de stafleden; stafleden krijgen hier wel een goede beoordeling voor (20).

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

Gemiddeld scoren de begeleiders een ruime voldoende, een 7,6. Dat is een gezond uitgangspunt voor een volgende stap in het op een nog hoger plan brengen van de begeleiding.

Er zijn zes aspecten van de begeleiding die de promovendi en begeleiders gezamenlijk erg belangrijk vinden en waarvoor de docenten zeer hoge beoordelingen krijgen. Dat zijn als het ware de kroonjuwelen van de huidige begeleiding:

- Het enthousiasme van de begeleider (1) en zijn of haar betrokkenheid (2);
- Het vertrouwen van de begeleider in de promovendus (3) en zijn of haar respect voor de promovendus als persoon (4), en
- Het tijdig reageren op vragen en ingeleverd werk (5) en het zich houden aan de afspraken (6).

Onder de respondenten bevinden zich vier promovendi die de begeleider een onvoldoende geven. Acht men ook een 6 onder het door OGC geambieerde niveau, dan zijn er zes promovendi die naar hun idee onder suboptimale omstandigheden werken. De vraag is of zij bekend zijn bij de OGC-leiding en tot welke actie is besloten.

In het geval van twee begeleiders of meer, komt de score voor de begeleiding in haar geheel lager uit dan de score voor de afzonderlijke dagelijkse begeleider.

Er bestaat een verband tussen de promotiesnelheid en het oordeel over de begeleidingskwaliteit. Hoe meer tevreden de promovendus is over de kwaliteit van de begeleiding, des te groter is de kans dat de promovendus naar zijn of haar idee op koers ligt wat betreft de vorderingen.

OGC heeft wat de begeleiding betreft naar het idee van de promovendi drie kernproblemen:

1. Te veel promovendi (14, dat is 33,3%) zijn ontevreden over de inhoudelijke expertise van hun begeleider
2. Een te lage beoordeling geven de promovendi gemiddeld voor de steun die zij van hun begeleiders krijgen bij, zegge, de landing in de academische wereld (het bekend worden met de OGC collega's en het in contact komen met de vakgenoten buiten OGC)
3. Promovendi moeten naar hun idee beter geïnformeerd worden over de verwachtingen die de OGC begeleiders ten aanzien van hen en hun werk koesteren.

6.2 Aanbevelingen

Voor het vinden van de belangrijkste actiepunten hebben we in het voorgaande gekeken naar de punten die promovendi belangrijk vinden maar waarover zij niet zo tevreden zijn. We komen op zes punten die aandacht verdienen:

- De expertise van de begeleiders op het terrein van studie van de promovendi, en daaraan gerelateerd, het doorverwijzen van promovendi naar andere deskundigen;
- De steun die de begeleiders bieden wat betreft het onderzoeksontwerp en de methodologie;
- De feedback op teksten. Promovendi vinden de feedback van hun begeleiders constructief genoeg, maar onvoldoende kritisch: ze willen graag weten hoever het huidige niveau nog afstaat van het uiteindelijk te bereiken niveau.
- Promovendi hebben ook behoefte aan meer ondersteuning van hun de begeleiders bij het vasthouden van de focus op de onderzoeksdoelen;

- De rol van de begeleiders wat betreft het creatieve proces: promovendi zijn niet zo tevreden over de mate waarin de begeleider een bron is van nieuwe ideeën en hen aanzet tot bekijken van hun werk vanuit nieuwe perspectieven;
- Hulp bij de planning en structurering. Promovendi zijn gemiddeld matig tevreden over de hulp bij de planning van het traject en het indelen van het project in overzichtelijke delen ('manageable chunks and deadlines');
- Aandacht voor de planning van de nabije toekomst van de promovendus (na de promotie) en daaraan gerelateerd het in contact brengen van de promovendi met de collega's (binnen en buiten OGC).

Wij voegen hier die punten aan toe waarover de promovendi simpelweg het minst te spreken zijn (voorzover die niet overlappen met punten die naar boven kwamen in de presentatie van de vier vergelijkende perspectieven).

- Een duidelijke rol in de begeleiding bij het literatuuronderzoek dat de promovendus moet verrichten
- Een open en proactieve rol wat betreft problemen en zorgen aan de kant van de promovendus
- Aandacht voor de OGC-regels
- Het samen publiceren

In het volgende hoofdstuk gaan we nog een stap verder. We presenteren hier de sterke en zwakke punten zoals gesignaleerd door de promovendi binnen het raamwerk van een zogenoemde SWOT-analyse. Naast een opsomming van de sterke en zwakke punten schetsen wij enkele mogelijkheden om bepaalde punten aan te pakken met behulp van reeds bestaande of verder te ontwikkelen mogelijkheden. Natuurlijk loopt ieder verbeterplan ook risico's of kan het stuklopen op complicaties in de uitvoering. Van die mogelijke problemen noemen wij er enkele.

7. De OGC-begeleiding in breder perspectief

We willen dit rapport afsluiten met het schetsen van een ontwikkelingsscenario dat niet alleen gebaseerd is op de antwoorden op de door ons aan de promovendi en begeleiders gestelde vragen. De sterke en zwakke punten die ons door de respondenten genoemd zijn willen we plaatsen tegen de achtergrond van de mogelijkheden die we bij OGC zien om de zaken aan te pakken en de eventuele complicaties die men daarbij tegen het lijf kan lopen. We putten daarbij ook uit onze kennis van bredere ontwikkelingen op het terrein van het promoveren en wat wij weten van de bestuurlijke mogelijkheden van OGC. We gebruiken daarvoor het middel van de zogenoemde SWOT-analyse.

SWOT-analyse¹ van de OGC-promotieopleiding

Sterke punten	Zwakke punten
<ul style="list-style-type: none"> • Enthousiasme wat betreft het onderzoeksonderwerp van de promovendus (begeleider) • Betrokkenheid (begeleider) • Vertrouwen in de capaciteiten van de promovendus (begeleider) • Punctualiteit wat betreft het commentaar op ingeleverd werk en het nakomen van afspraken (begeleider) • <i>R&O gesprekken (begeleiders / management)</i> • <i>Exit-interviews na afloop van de promotieopleiding (management)</i> • <i>Cohereente aanpak van de begeleidingskwaliteit (training, evaluatie, positionering van management)</i> • <i>Aandacht voor de opleiding van startende begeleiders (management)</i> • <i>Aanwezigheid van professionele managementvoorzieningen, c.q. de lof op het aanwezige personeel</i> • Zekere ruimte voor het bespreken en bijstellen van begeleidingsarrangementen • Manoeuvrerruimte voor de promovendi wat betreft het promotieonderwerp 	<ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende aandacht voor het in contact brengen van de promovendi met belangrijke specialisten binnen en buiten OGC (begeleiders) • Te weinig aandacht voor planning van het promotietraject (begeleiders) • Onvoldoende communicatie over wederzijdse verwachtingen (begeleiders/promovendi) • Onvoldoende aandacht voor de aanwezigheid van inhoudelijke expertise in begeleidingsteam van promovendus (management/begeleiders) • Onvoldoende samenwerking, bijvoorbeeld wat betreft publiceren (begeleiders/promovendi) • Onvoldoende helderheid wat betreft de eisen waaraan de dissertatie moet voldoen (management/begeleiders) • Te weinig aandacht voor arbeidsmarktsituatie van gepromoveerden (management/begeleiders) • <i>Onvoldoende benutten van mogelijkheden om werk van begeleiders te verlichten door collectieve voorzieningen. (Denk daarbij aan bijv. arbeidsmarktvoorlichting, het uitbouwen van de al bestaande steun bij het schrijven van een promotieplan, de professionalisering van het literatuuronderzoek).</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Benutting van 'good practices' wat betreft de vorming van wetenschappelijke gemeenschappen binnen OGC (navolging van bepaalde onderzoeksgroepen)</i> • <i>Invoering van tussentijdse interviews van de promovendicoördinator met de promovendi over de kwaliteit van de begeleiding (naar het voorbeeld van de exit interviews)</i> • <i>Periodieke en schriftelijke verslaglegging van deze gesprekken (voornaamste conclusies,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Weerstand tegen pogingen om qua begeleiding op enkele onderdelen binnen OGC tot overeenstemming te komen (denk aan bijvoorbeeld aan de functie van een literatuur review in de dissertatie, de frequentie waarmee de vorderingen in de gaten worden gehouden)</i> • <i>Onvoldoende bereidheid om het als begeleiders eens te worden over de eisen die aan een dissertatie moeten worden gesteld</i> • <i>Onvoldoende mogelijkheden om de</i>

¹ SWOT-analyse. Staat voor analyse van Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats. Zie bijvoorbeeld Chapman 1995-2008, via <http://www.businessballs.com/swotanalysisfreetemplate.htm>

<p><i>geanonimiseerd</i>). Doel: OGC promovendi en begeleiders informeren over punten die qua begeleiding extra aandacht verdienen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Het scheppen van een forum voor de begeleiding van promovendi bij het schrijven van hun onderzoeksvoorstel</i> • <i>Verspreiding van verzamelde aanbevelingen van ervaren en startende begeleiders</i> • <i>Verbetering van de voorbereiding en dus versnelling van het promotietraject door voorbereiding daarvan in het Research Master programma</i> 		<p><i>verantwoordelijken voor promotieopleiding en Research Master tot coherente aanpak van de integratie van beide fasen te laten komen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Continuering van een individualistische promotiecultuur waarin zowel begeleiders als promovendi nogal solistisch opereren, de mythe van de promotie als 'eenzaam avontuur'.</i>
Mogelijkheden		Risico's

Toelichting

We lichten hier die punten toe die nog niet eerder onderwerp van bespreking waren in dit verslag. In de bovenstaande tabel hebben wij deze punten schuin gedrukt.

- OGC beschikt over een professionele managementstructuur die gedragen wordt door een enthousiast directoraat en een professionele ambtelijke ondersteuning.
- De leiding van OGC bekommert zich al geruime tijd om de kwaliteit van de promotiebegeleiding. OGC mag zich wat dit betreft tot een van de pioniers in Nederland rekenen. Het betekent dat OGC kan voortbouwen op enkele verworvenheden en niet van voren af aan hoeft te beginnen met verdere verbeteringen.
- Twee concrete voorbeelden:
 - De jaarlijkse R&O gesprekken. Binnen OGC is men er aan gewend en ze worden gewaardeerd.
 - Een meer verborgen kleinood bestaat in de vorm van de exit interviews die de promovendoördinator dr. Simone Veld al sinds jaren heeft met vertrekkende promovendi heeft. Deze gaan o.a. over de genoten begeleiding. De informatiewaarde daarvan is zo groot, dat de suggestie voor de hand ligt om dit type gesprek ook in te plannen voor alle promovendi-in-opleiding halverwege of aan het einde van het tweede jaar. Wil men hiervan alle vruchten plukken, dan zou ook op gezette tijden schriftelijk gerapporteerd moeten worden.
- Sommige verbeterpunten zijn in rudimentaire vorm al voorhanden. OGC (eerst dr. Heinze Oost en nu dr. Simone Veld) verzorgt al enkele jaren een intern programma dat promovendi ondersteunt bij het ontwerpen van de bouwstenen voor een definitief promotieplan. Dit zou uitgebouwd kunnen worden naar een collectieve voorziening waarin promovendi begeleid worden bij het schrijven van een onderzoeksvoorstel waarover zij ook onderling van gedachten kunnen wisselen. Dit zou de taak van de begeleiders kunnen verlichten.
- Een vergelijkbare collectieve voorziening ligt in de sfeer van de arbeidsmarktvoorbereiding. Los van het feit dat de OGC-promovendi op dit punt meer verwachten van hun begeleiders, kan de kwaliteit van dit onderdeel van de promotieopleiding sterk verbeterd worden door professionele informatie-inwinning- en verstrekking door het OGC-bureau. Ook de rol van een alumni-organisatie is in dit opzicht belangrijk.
- Het punt van de voorbereiding van het promotieplan hangt nauw samen met de Research Master programma's. De masterfase wordt hoe langer hoe meer de studiefase waarin het fundament van het toekomstige promotieonderzoek kan worden gelegd. De eerste fase van de promotieopleiding daalt als het ware in in het tweede jaar van het Research Master programma. Ook voor OGC liggen hier kansen.
- We ronden deze paragraaf af met de problemen die zich kunnen voordoen bij het invoeren van verbeteringen. Als we de driehoek van sterke punten, zwakke punten en mogelijkheden in relatie zien tot de risico's dan springen twee kwesties in het oog:
 - a. Bestaat er binnen OGC de bereidheid om het over enkele essentiële punten eens te worden? Kunnen de begeleiders leven met een lichte vorm van onderlinge afstemming

over bijvoorbeeld wat men van een dissertatie mag verwachten, in welke mate men promovendi wil aanzetten tot het publiceren in wetenschappelijke tijdschriften, over de rol die begeleiders moeten vervullen in een tijdige voltooiing van de dissertatie en over een meer gestructureerde aanpak van het promotietraject in algemene zin?

- b. Beschikt OGC over voldoende bestuurlijke slagkracht. Kan OGC bijvoorbeeld bepaalde nieuwe voorzieningen financieren, collectieve cursorische voorzieningen voor promovendi scheppen en een alumni-vereniging oprichten? Is OGC sterk genoeg om een stevige rol te spelen in het gesprek over de inrichting van de voorbereiding op het promotieonderzoek, de Research Master fase?

Aanzet tot een plan van aanpak

OGC is een onderzoeksinstituut dat o.i. alles in zich heeft om voor de promovendi uit te groeien tot een wetenschappelijke gemeenschap van formaat. De focus van deze evaluatiestudie is *sui generis* nogal gericht op de individuele begeleiders. Dat zou de indruk kunnen wekken dat de oplossing van enkele problemen ook enkel en alleen op hun schouders drukt. Die indruk willen wij corrigeren. Juist omdat OGC qua promotiestructuur al meer is dan een stelsel van allemaal los van elkaar werkende begeleiders is het zinnig om de in de voorgaande paragraaf genoemde actiepunten eens te bekijken vanuit het perspectief van partijen die mogelijk bij de aanpak betrokken kunnen zijn. Daardoor hoeven bepaalde punten niet afzonderlijk bij 65 promovendi door 45 begeleiders aangepakt te worden. Hier en daar kunnen collectieve maatregelen getroffen kunnen worden die het werk van de individuele begeleiders kunnen verlichten. Ook wat dit betreft begint OGC niet "from scratch". De onderstaande matrix vat onze belangrijkste aanbevelingen samen, voorzien van een mogelijke rolverdeling.

Actiepunt	Partijen die betrokken kunnen zijn bij de aanpak		
	Begeleider(s)	Management	Cursorische/collectieve voorziening
1. De aanwezigheid van inhoudelijke expertise in het begeleidingsteam	x	x	
2. De rol van de begeleiders in het op gang brengen van contact tussen promovendi en belangrijke collega's binnen en buiten OGC	x		
3. Het samen publiceren	x		x
4. Een actieve positie van de begeleiders in het aansturen van het promotietraject (bijvoorbeeld via de gerichtheid op de focus van het project, de planning van de te onderscheiden werkzaamheden en de voortgangscontrole)	x	x	
5. Een actieve rol in het aandragen van nieuwe perspectieven op het onderzoek	x		
6. De transparantie van de verwachtingen van OGC en de begeleiders qua eindproduct	x	x	
7. De steun bij het ontwerpen van het onderzoek en methodologische beslissingen	x		x
8. Een duidelijke plaats voor het literatuuronderzoek dat de promovendus	x		x

moet verrichten			
9. Een open en proactieve rol wat betreft problemen en zorgen aan de kant van de promovendus	x		
10. Aandacht voor de OGC-regels	x		
11. Het tonen van interesse in en het meedenken over de carrièremogelijkheden na de promotie	x	x	x

Bronnen

- Armstrong, S. J. (2004). The impact of supervisors cognitive styles on the quality of research supervision in management education. *British Journal of Educational Psychology*, 74, 599-616.
- Aspland, T., Edwards, H., O'Leary, J., & Ryan, Y. (1999). Tracking New Directions in the Evaluation of Postgraduate Supervision. *Innovative Higher Education*, 24(2), 127-147.
- Ballantyne, C. (2001). Reasons for Discontinuing: Survey of Non-completing Postgraduate Research Students. *Murdoch University Teaching and Learning Centre* Retrieved 14-8-2007, from www.tlc.murdoch.edu.au/eddev/evaluation/survey/PGexit.html
- Berger, J., & Jonge, J. d. (2005). *Rendement verkend, Succes- en faalfactoren van promotietrajecten aan Nederlandse universiteiten*. Zoetermeer: EIM Onderzoek voor Bedrijf en Beleid.
- Brown, G., & Atkins, M. (1988). *Effective teaching in higher education*. London: Routledge.
- Connell, R. (1985). How to supervise a PhD. *Vestes*, 28(2), 38-42.
- Gardner, S. (2008). What's too Much and What's Too Little? *The Journal of Higher Education*, 79(3), 326-350.
- Grasp! (2007). *Report on PhD and Supervisor Survey 2006-2007*. Groningen: University of Groningen.
- Gurr, G. M. (2001). Negotiating the "Rackety Bridge"-a Dynamic Model for Aligning Supervisory Style with Research Student Development. *Higher education research and development*, 20(1).
- Hockey, J. (1991). The social science PhD: A literature review. *Studies in higher education*, 16(3), p319-314p.
- Johnston, S., & Broda, J. (1996). Supporting educational researchers of the future. *Educational Review*, 48(3), 269.
- Kam, B. H. (1997). Style and quality in research supervision: the supervisor dependency factor. *Higher education*, 34(1), 81-103.
- Manderson, D. (1996). Asking better questions: approaching the process of thesis supervision. *Journal of Legal Education*, 46(3), 407-419.
- McCormack, C. (2005). Is non-completion a failure or a new beginning? Research non-completion from a student's perspective. *Higher Education Research & Development*, 24(3), 233-247.
- Meijer, M.-M. (2002). *Behoud Talent!*
- Moses, I. (1994). Planning for Quality in Graduate Studies. In O. Zuber-Skerritt & Y. Ryan (Eds.), *Quality in Postgraduate Education*. London: Kogan Page Limited.
- Paglis, L. L., Green, S. G., & Bauer, T. N. (2006). Does adviser mentoring add value? A longitudinal study of mentoring and doctoral student outcomes. *Research in Higher Education*, 47(4), 451-476.
- Pearson, M., & Kayrooz, C. (2004). Enabling Critical Reflection on Research Supervisory Practice. *International Journal for Academic Development*, 9(1), 99-116.
- Promood. (2006). *Promood PhD Questionnaire 2005, The Results*. Delft: TU Delft.
- Rose, G. L. (2003). Enhancement of mentor selection using the ideal mentor scale. *Research in Higher Education*, 44(4), 473-494.
- Seagram, B. C., Gould, J., & Pyke, S. W. (1998). AN INVESTIGATION OF GENDER AND OTHER VARIABLES ON TIME TO COMPLETION OF DOCTORAL DEGREES. *Research in Higher Education*, 39(3), 319-335.
- Sinclair, M. (2004). *The pedagogy of 'Good' PhD Supervision: A Cross-Disciplinary Investigation of PhD Supervision*
- Sonneveld, H., & Oost, H. (2006). Het promotiesucces van de Nederlandse onderzoekscholen. Afsluiting van een drieluik. Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek nr 123. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Australian Government, Department of Education, Science and Teaching.
- Wisker, G. R., G.; Trafford, V. . (2003). From Supervisory Dialogues to Successful PhDs: strategies supporting and enabling the learning conversations of staff and students at postgraduate level. *Teaching in higher education*, 8(3), 383.

Bijlage 1 18 interviews met promotoren en promovendi

Inleiding

Ter voorbereiding van het onderzoek naar de kwaliteit van de promotiebegeleiding hebben wij gesprekken gevoerd met promovendi en begeleiders. De gesprekken met de promovendi voerden wij in zogenoemde focus groepen. De focus groep methode bestaat uit het interviewen van verschillende personen tegelijkertijd. Wij spraken met drie groepjes promovendi van 3-4 deelnemers. Het aantal promovendi bedroeg 11. Doel van de interviews was het krijgen van een beeld van de punten die OGC promovendi het meest urgent vinden op het terrein van de promotiebegeleiding. De interviews waren ook belangrijk voor het ontwikkelen van de vragenlijst die in een iets later stadium naar alle OGC promovendi werd verstuurd. Via de focus interviews waren wij in staat om een beeld te krijgen van punten die speciaal in de OGC-context spelen. De gesprekken met de zeven begeleiders werden op individuele basis gevoerd.

In de nu volgende paragrafen geven wij een beknopt overzicht van die punten die de meeste aandacht kregen in de interviews. We beginnen met de promovendi. Daaraan voorafgaand maken wij nog de volgende kanttekening. De interviews die wij hielden maken wat betreft de meeste punten geen generaliserende conclusies mogelijk. Wel is de algemene conclusie gerechtvaardigd dat de omstandigheden waaronder de promovendi hun promotiewerk binnen OGC verrichten enorm kunnen verschillen.

Het belangrijkste doel van de interviews was ons attent te maken op kwesties die wij bij het ontwikkelen van de vragenlijst niet zouden mogen vergeten. Ze vormden in die zin een aanvulling op de wetenschappelijke literatuur over de punten die in de gaten moeten worden gehouden bij een onderzoek naar de kwaliteit van de promotiebegeleiding. Aan het eind van ons onderzoek is het mogelijk om uitspraken te doen over de representativiteit van enkele punten die ons werden gemeld in de interviews.

De promovendi

Positieve geluiden

In de volgende paragrafen doen wij verslag van de interviews met de promovendi en promotoren. In de gesprekken met de promovendi was de kritische toon overheersend. Positief commentaar dreigde daardoor wat onder te sneeuwen. Ter voorkoming van een eenzijdig beeld willen wij daarom beginnen met een overzicht van die zaken waarover de geïnterviewden zich positief uitlieten.

- Enkele promovendi beschikten over een zekere bewegingsvrijheid wat betreft de inrichting van het begeleidingsteam. Men kende de toekomstige promotor bijvoorbeeld al en besloot op grond van die ervaringen met elkaar in zee te gaan. In een ander geval bleek het mogelijk om begeleiders uit een andere faculteit een goede plaats te geven in de OGC-begeleiding. De multidisciplinaire kant van het onderzoek kon daardoor qua begeleiding goed worden afgedekt.
- Enkele promovendi meldden tussen de afronding van het doctoraal programma en de start van het promotieonderzoek ander werk te hebben verricht. Men beoordeelt dat positief.
- Tegenover de kritische geluiden over het functioneren van OGC als wetenschappelijke gemeenschap staan ook positieve ervaringen van enkele promovendi wat betreft twee in het bijzonder genoemde onderzoeksgroepen. Die slagen erin om een inspirerende ontmoetingsplaats voor de promovendi te zijn en ook belangrijk geachte cursussen te geven. Er bestaat waardering voor het OGC-initiatief om intervisie-groepjes van promovendi te formeren. Een vraagteken wordt gezet bij de nadruk op het bespreken van niet-inhoudelijke kwesties.
- Sommige begeleiders hebben een straffe hand van begeleiden. Tot tevredenheid van de promovendus wordt zij gedwongen om regelmatig stukken te schrijven en het promotietraject op te delen in te onderscheiden etappes. Van een langdurig “zwemmen” is gelukkig geen sprake geweest.
- De promovendi hebben in nogal wat gevallen kritiek op de afwezigheid bij de begeleiders van specifieke expertise op het onderzoeksterrein van de promovendus. Daartegenover wordt enkele

malen de deskundigheid van de begeleiders geprezen om op een wat abstracter niveau de sterke en zwakke kanten van een stuk van de promovendus te kunnen analyseren en bespreken. In reactie op de afwezige inhoudelijke expertise gaan promovendi soms op eigen houtje op zoek naar externe deskundigen. Enkele promovendi melden dat voor dergelijke initiatieven in OGC hier en daar duidelijk ruimte bestaat.

- Binnen OGC kunnen promovendi ongebaande paden bewandelen. Er worden promovendi aangetrokken op basis van de interessantheid van hun promotieonderwerp zonder dat specifieke deskundigheid voorhanden is. Voor die durf wordt volgens enkele promovendi wel een prijs betaald in de vorm van een suboptimale begeleiding.

Geen organisatie is zonder problemen. Dat geldt natuurlijk ook voor OGC. Problemen zijn ook niet altijd onoverkomelijk. Voorwaarde daarvoor is daarvoor wel dat de leiding van een onderzoeksinstituut of de begeleiders sensitief genoeg zijn om problemen – liefst in een vroeg stadium – te signaleren. Daarvan konden onze gespreksgenoten enkele mooie voorbeelden geven.

- Een promotor voelt op een bepaald moment dat de promovendus vast komt te zitten, stelt dit aan de orde en vraagt zich af of hij/zij wel de meest geschikte persoon is om deze promovendus te begeleiden. Een alternatief begeleidingsarrangement wordt gezocht en gevonden.
- In dit geval wordt ook de naam van dr. Simone Veld genoemd. En dat is niet de eerste keer. In de persoon van Simone Veld beschikt OGC volgens de promovendi over iemand die belangrijk is voor het signaleren van promovendiproblemen en het bijdragen aan de oplossing daarvan. De vraag is of de mogelijkheden voldoende worden benut. De al dan niet betrokkenheid lijkt soms wat van toevalligheden of de moed van een promovendus afhankelijk om bij Simone Veld een zaak aan te kaarten.
- OGC beschikt via de zogenoemde “uitzwaai gesprekken” die Simone Veld met iedere vertrekkende promovendus voert over een enorme bron aan kennis wat betreft de sterke en zwakke kanten van de OGC-promotiebegeleiding. De inhoud van deze informatie is zo rijk dat het een logische stap lijkt om de “uitzwaai gesprekken” aan te vullen met een vergelijkbare tussentijdse versie na exact twee jaar promotieopleiding.
- Wat betreft de mogelijkheden van OGC om de voortgang in de gaten te houden en eventuele problemen te signaleren worden ook de zogenoemde jaarlijkse R&O gesprekken in positieve zin genoemd.
- Een spanning bestaat er volgens enkele promovendi tussen enkele spelregels die OGC intern heeft afgesproken (bijvoorbeeld wat betreft de feed back op ingeleverd werk) en de moeilijke afdwingbaarheid daarvan bij begeleiders die zich niet willen storen aan dergelijke afspraken.

OGC: een klein onderzoeksinstituut met grote interne verschillen

Voordat wij ingaan op de punten die de meeste aandacht kregen in de gesprekken presenteren wij eerst een algemene indruk. Ons is opgevallen dat zelfs in een kleine onderzoeksgemeenschap als OGC grote verschillen bestaan tussen de wijzen waarop de promovendi naar hun zeggen worden begeleid. Dat heeft tot gevolg dat niet alle promovendi wat betreft de condities waaronder zij hun proefschrift schrijven in kwalitatief vergelijkbare omstandigheden verkeren. Op de volgende punten constateren we aanzienlijk verschillen:

- Sommige promovendi verkeren in een isolement, andere kunnen rekenen op de aanwezigheid van een stimulerende en goed georganiseerde onderzoeksomgeving.
- Er zijn promovendi die ‘hands on’ begeleid worden en structuur door de begeleider krijgen aangereikt. Andere promovendi staan er wat betreft sommige onderdelen van het promotietraject nogal alleen voor en hebben het gevoel aan hun lot te worden overgelaten.
- Verschillende promovendi krijgen met verschillende verwachtingen te maken wat betreft de opbouw en inhoud van het uiteindelijke resultaat, de dissertatie. Zo stellen sommige begeleiders prijs op een

theoretisch hoofdstuk, terwijl andere begeleiders een dergelijk stuk afwijzen als iets “dat toch niemand leest”.

- Verschillende ideeën bestaan onder de begeleiders ook over wat een dissertatie moet zijn. Is het een tekst die eigenlijk ook direct als boek en handelsuitgave het licht moet kunnen zien? Of is het een tekst waarvan later moet worden vastgesteld of het de basis kan zijn voor een handelsuitgave of enkele wetenschappelijke artikelen?
- Sommige promovendi kunnen rekenen op een grote expertise van hun begeleiders op hun terrein van onderzoek. Voor andere promovendi gaat dit naar hun zeggen niet op.

Na het punt van de van elkaar verschillende omstandigheden te hebben gesignaleerd, tillen wij nu uit onze interviews met de promovendi de punten die het meest hun tongen in beweging brachten. De vier belangrijkste “hot issues” zijn:

1. Het door een aantal promovendi gepercipieerde gebrek aan inhoudelijke expertise van hun begeleiders op het terrein van het promotieonderzoek;
2. Onduidelijke verwachtingen wat betreft doel en inhoud van de dissertatie;
3. Verschillen van opvattingen tussen begeleiders (qua doel en inhoud van de dissertatie, qua structurering van het promotietraject), en
4. Isolement en gemiste samenwerkingskansen.

Deze vier kwesties behandelen wij hierna meer in detail.

Een gebrek aan inhoudelijke expertise

Onze gesprekspartners wijdden de meest woorden aan een door hen gesignaleerde gebrek aan inhoudelijke expertise in de begeleiding. Zeven van de 11 promovendi meldden problemen op dit terrein. Die problemen kunnen verschillende vormen hebben:

- OGC kende de promovendus een promotieplaats toe op grond van de kwaliteiten van de kandidaat en de interessantheid van het onderwerp maar maakte er geen probleem van dat binnen OGC geen expertise aanwezig was voor inhoudelijke begeleiding.
- De begeleider is goed in staat om op een abstracter niveau stukken van de promovendus te becommentariëren maar beschikt niet over kennis wat betreft de specifieke casus. Dat leidt tot onzekerheid bij de promovendus omdat deze niet weet of wat hij/zij over een concreet geval beweert wel juist is. De begeleider is er niet op uit geweest om iemand in het begeleidingsteam te trekken die over die specifieke kennis beschikt. Een van de promovendi meldt dat dit met name onder jonge promotoren kan spelen. Terwijl een ervaren rot in het vak al snel zoekt naar versterking van een begeleidingsteam zijn de jongeren daarvoor soms te angstig.
- De begeleider is wel goed thuis op het terrein van studie in algemene zin, maar weet niets van het onderwerp in de specifieke setting van het onderhavige promotieonderzoek.
- Een vreemd geval werd gemeld door een promovendus die samen met collega’s in een programma werkt waarbij collega’s wel goed inhoudelijk begeleid worden maar deze promovendus het moest doen met een niet inhoudelijk ter zake kundige. Een intern verdelingsmechanisme zorgde ervoor dat deze promovendus niet aan een andere wel ter zake kundige begeleider werd toegewezen omdat deze nu eenmaal al een andere promovendus had “gekregen”.
- Problemen hoeven niet van het begin af aan te bestaan. Een promovendus kan zijn of haar onderwerp zo veranderen dat de begeleider steeds minder inhoudelijk heeft in te brengen. Op zich was dat in een concreet geval geen probleem, wel dat het geen enkel moment onderwerp van gesprek is geworden tussen promovendus en begeleider.
- Weer een ander probleem kan ontstaan door een “clash of disciples” die voortvloeit uit het feit dat het instituut een promovendus opneemt die een andere disciplinaire achtergrond heeft dan de

begeleider. Dat kan leiden tot problemen van kennisverschillen of theoretische benaderingswijzen en problemen die voortvloeien uit verschillen van publicatiecultuur.

Tot slot zijn er twee problemen van puur inhoudelijke aard:

- Promovendus en begeleider kunnen in problemen komen door paradigmatische verschillen van opvatting.
- Promovendus en begeleider kunnen botsen als de bevindingen van een promovendus afwijken van de verwachtingen die een begeleider verwoordde in het projectvoorstel dat ten grondslag lag aan het promotieonderzoek dat de promovendus mocht gaan uitvoeren.

De vraag is nu of deze problemen voorkomen hadden kunnen worden. Enkele promovendi noemen in dit verband de rol die OGC heeft gespeeld of zou kunnen spelen. Uit de gesprekken blijkt ons dat in sommige gevallen de OGC-leiding met succes direct betrokken is geweest bij pogingen om problemen op te lossen. In andere gevallen is van een OGC-rol geen sprake geweest en is het zelfs de vraag of de OGC-leiding ooit geïnformeerd is geweest over het bestaan van het probleem.

Het doel van de dissertatie

Hoewel de eisen waaraan de dissertatie moet voldoen niet uitgebreid aan de orde is geweest in onze gesprekken hebben enkele opmerkingen van de promovendi ons wel duidelijk gemaakt dat er geen sprake is van een duidelijke OGC-lijn wat betreft vorm en inhoud van de dissertatie. In de allereerste plaats is daar de kwestie van “boek of dissertatie”. De vraag hierbij is of een dissertatie direct als handelsuitgave publiceerbaar moet zijn, of dat men meer getrapt te werk gaat: de promovendus schrijft eerste een document dat aan de eisen van een dissertatie moet voldoen en daarna is pas de vraag aan de orde of dit document direct of na bewerking een handelsuitgave als boek waardig is. De opvattingen hierover verschillen binnen de OGC-gemeenschap. Het lijkt erop dat OGC zich wat dit betreft in een periode van verandering bevindt. Sommige begeleiders beginnen langzamerhand af te stappen van het “dissertatie als boek” idee. Een andere discussie betreft de rol van wetenschappelijke artikelen als basis voor een dissertatie. Terwijl de ene begeleider dit idee van een veto voorziet, is van een andere begeleider bekend dat deze het schrijven van artikelen van groot belang vindt voor de dissertatie.

Een van de promovendi vraagt zich af wat de gevolgen zijn van een inkorting van het promotietraject (van vier jaar full time naar vier jaar 0.8): “welke gevolgen heeft dit voor wat men van een dissertatie verwacht”?

Stijlverschillen in de begeleiding.

Enkele promovendi stellen de samenwerking tussen de begeleiders aan de orde. Men constateert bijvoorbeeld verschillen qua flexibiliteit tussen de ervaren promotor en de jonge dagelijks begeleider. Verschillen tussen de begeleiders kunnen ertoe leiden dat de promovendus contradictoire adviezen krijgt. Een van de promovendi meldt dat de drie begeleiders op een aantal punten ieder een andere visie hebben. Zij en een collega melden niet alleen grote verschillen tussen de begeleiders, maar ook dat deze nooit bij elkaar komen om hun ideeën af te stemmen.

Uit de gesprekken is ons gebleken dat volgens de promovendi onder OGC begeleiders aanzienlijke verschillen bestaan wat betreft de mate waarin men de promovendus wil ondersteunen bij het structureren van een promotietraject. Sommige begeleiders kennen veel waarde toe aan het stellen van deadlines, het al vroeg laten schrijven van stukken, het laten formuleren van een goed doordachte probleemstelling, het tijdig laten maken van een hoofdstukkenindeling of een opdeling van het promotietraject in verschillende etappes met ieder hun eigen opbrengst. Waar begeleiders deze aanpak hebben gekozen kunnen zij zonder uitzondering rekenen op waardering van de promovendi. Daar tegenover staan de promovendi die zich beklagen over een gebrek aan werkafspraken in het begin van het promotieonderzoek, een aan hun lot overgelaten worden wat betreft het theoretische hoofdstuk (“het werd een ‘mer à boire’”), een gebrek aan expliciete verwachtingen en een gebrek aan inhoudelijk overleg voordat de promovendus een bepaald stuk gaat schrijven.

Een wat diffuus beeld levert de informatie over de beoordeling van de vorderingen van de promovendi. De een meldt dat een definitief onderzoeksplan aan het eind van het eerste jaar niet serieus werd beoordeeld. Voor

een andere promovendus lag dit totaal anders. De afwezigheid van duidelijk criteria voor de beoordeling van dit stuk aan het einde van het eerste jaar is voor de promovendi een punt. Die onduidelijkheid weerspiegelt zich ook in verschillende gezichtspunten van OGC en begeleiders. Terwijl het OGC vooral lijkt te gaan om de haalbaarheid van een afronding binnen vier jaar, is de begeleider vooral op de inhoud gericht.

Stokkende wetenschappelijke uitwisseling

Enkele promovendi plaatsten hun ervaringen bij OGC in het perspectief van eerder werk buiten de universitaire wereld. Verschillende punten troffen hen:

- Het gebrek aan sociaal contact en collegialiteit
- De kwaliteit van de huisvestingsfaciliteiten en de toegankelijkheid van de werkplek.

Die buitenervaringen worden erg gewaardeerd. Men heeft geleerd om projectmatig te werken en dat een dissertatie geen levenswerk is.

Men kent OGC een belangrijke rol toe in het entameren van contacten tussen de promovendi en tekent daarbij aan dat die contacten niet altijd onderzoeksgelateerd hoeven te zijn. Sommige promovendi hebben helemaal niet te klagen over een gebrek aan collegiale onderzoeksomgeving. In sommige gevallen heeft men die wel zelf moeten zoeken of creëren. Twee onderzoeksgroepen staan bekend om hun goede functioneren. “Dat is de plaats waar het gebeurt; ik draai daar mee terwijl mijn eigen onderzoek inhoudelijk gezien daar niet past”.

Ons trof het feit dat in onze interviewgroepjes maar twee of drie van de 11 OGC promovendi elkaar kenden. De onderlinge bekendheid is een probleem. Die leidt hier en daar tot gemiste kansen. Een promovendus doet onderzoek in land R en hoort puur bij toeval van haar collega die ook aan het interview meedoet dat er bij een collega-promovendus twee gastonderzoekers uit hetzelfde land R op de kamer zitten.

Al eerder meldden wij even het isolement waarin enkele promovendi zich voelen werken. Men zou dat een uitvloeisel kunnen noemen van een geïndividualiseerde geesteswetenschappelijke promotiecultuur. De taaigheid daarvan mag ook blijken uit wat drie promovendi ons meldden die met anderen in een onderzoeksproject werken. De eerste twee promovendi werken in hetzelfde project maar overwogen nog geen moment om samen een artikel te publiceren, al was het maar een “literature review” van hun onderzoeksgebied. Hierop lijkt de situatie van een promovendus en zijn dagelijks begeleider die in het zelfde project werken, tussen wier onderzoeken een duidelijke overlap bestaat, maar die nog geen woord wisselden over een gezamenlijke publicatie.

De promotoren

Hier laten we de resultaten van een zevental gesprekken met ervaren promotoren de revue passeren. Een van onze eerste vragen betrof de verwachtingen van de promotoren ten aanzien van de promovendi bij de start van het promotietraject.

Wat verwacht u van uw promovendi bij de start?)

Genoemd werden:

- een overtuigende wetenschappelijke attitude;
- een sterke motivatie voor het promotietraject (contract voor 4 jaar);
- gedrevenheid en ambitie;
- de bereidheid zich maximaal in te zetten;
- goed te hebben nagedacht over het onderwerp (‘een idee van de melodie hebben’);
- enthousiasme voor het onderwerp;

- initiatief en zelfstandigheid, met inzicht in de eigen grenzen;
- een relevante kennisbasis;
- lef, 'het oneens durven zijn';
- slagvaardigheid, durven schrijven,
- kunnen schrijven en presenteren,
- ervaring hebben in het zoeken van bronnen, en
- nieuwsgierigheid, openheid en de bereidheid om de dialoog aan te gaan en kritiek te kunnen accepteren.

Wat verwacht u van uw promovendi aan het eind (kwaliteit dissertatie en andere leerdoelen)?

Op deze vraag worden twee soorten antwoord gegeven: in het ene geval ligt de nadruk op de kwaliteit van het product, het proefschrift, en in het andere geval op de promovendus en de mate waarin hij of zij wetenschappelijk is gevormd.

Bij deze tweede opvatting wordt ook van de promovendus verwacht actief een plaats in het (internationaal) wetenschappelijk forum te hebben verworven. De promovendus moet een goed CV hebben opgebouwd, publicaties op zijn of haar naam hebben en een onderzoeksplan kunnen schrijven. Over de vraag of promovendi ook onderwijservaring moeten hebben verschillen de meningen.

De kwaliteit van het proefschrift is in beide opvattingen het belangrijkste ijkpunt. Een goed proefschrift draagt de wetenschappelijke discussie verder en voegt iets toe aan de bestaande inzichten op het vakgebied.

Originaliteit is daarbij belangrijk, maar ook het vermogen om het onderwerp in een bredere context te bezien, een correcte en boeiende schrijfstijl en een goede compositie van de tekst.

Het evenwicht tussen tijd en kwaliteit speelt een belangrijke rol bij de verwachtingen. Uiteindelijk is het afronden van het promotietraject binnen de gestelde tijd voor alle geïnterviewden doorslaggevend, zo lang de kwaliteit maar 'goed genoeg' is. De verwachtingen verschillen wel; sommigen gaan expliciet voor een voldoende, anderen verwachten in principe een maximale prestatie, maar stellen hun verwachtingen in de laatste fase vaak bij omwille van de tijd. Een proefschrift is goed genoeg als het doet wat het belooft, dus een antwoord geeft op de vraagstelling, correct is geschreven, de redenering logisch is opgebouwd en voldoende diepgang heeft, en het inhoudelijk kader goed in de context van de discipline is ingebed.

Wat moet een goede promotor kunnen en doen?

De geïnterviewden geven een helder beeld van wat van een goed functionerende begeleider verwacht mag worden.

Op inhoudelijk gebied:

- expertise hebben op het inhoudelijk gebied;
- niet alleen reactief, maar ook creatief kunnen meedenken;
- helpen bij de afbakening;
- attenderen op bronnen (publicaties, conferenties, deskundigen);
- helpen bij het systematiseren, het aanbrengen van samenhang en opbouwen van een logische redenering.

Op didactisch gebied:

- de balans weten te vinden tussen strak houden en de vrije teugel laten. Het proefschrift moet de kritiek van collega's kunnen doorstaan, maar de promotor moet het ook kunnen loslaten, 'het is niet jouw tekst'.
- kritisch kunnen zijn en veeleisend, maar wel vertrouwen blijven hebben (en tonen): 'je bent hun strengste criticus en grootste fan';

- flexibiliteit: de begeleiding kunnen aanpassen aan de promovendus en aan de situatie (soort onderzoek);
- je kunnen verplaatsen in de promovendus;
- plezier hebben in het begeleiden;
- een 'model' zijn, bereidheid om het eigen werk ter discussie te stellen;
- constructieve feedback geven;
- de promovendus helpen zijn/haar eigen weg te vinden. Daarvoor is nodig om goed te kunnen luisteren, vragen te stellen en terughoudend te zijn met adviezen en oplossingen.

Op procesmatig gebied:

- betrokkenheid, toewijding en verantwoordelijkheid;
- aandacht en tijd: een hoge frequentie van overleg;
- aanspreekbaarheid en beschikbaarheid bij problemen;
- snel reageren (feedback);
- je aan afspraken houden;
- vinger aan de pols houden
- druk op de ketel houden: vanaf het begin laten schrijven, niet laten bungelen en direct ingrijpen bij stagnatie.

Op relationeel gebied:

- vertrouwen geven, 'je moet in ze geloven';
- contact houden, ook informeel
- begrip voor promovendi, en zorg
- ruimte geven: niet een té sterke stempel op het onderzoek drukken, maar helpen hun eigen weg te vinden.

Op organisatorisch gebied:

- de juiste promovendi weten te selecteren;
- zorgen voor een dagelijks of tweede begeleider, voor de continuïteit en de verbreding van inhoudelijke en methodische expertise;
- zorgen voor integratie in de vak- of projectgroep, voor het tegengaan van isolatie, onderlinge stimulans, en inwijding in wetenschappelijk forum;
- communicatiestructuur binnen de groep bevorderen, door wekelijkse lunchbijeenkomsten, seminars, workshops, intervisie of een gezamenlijke cursus;
- zorgen voor inwijding in het internationale veld (promoten van je promovendi bij collega's);
- creëren van een sterke onderzoeksgroepomgeving met een hoge standaard, promovendi moeten het gevoel krijgen 'hier gebeurt het'. De onderzoeksgroep moet voldoende massa hebben, en de promotor moet in staat zijn middelen te verwerven.

Welke zijn in uw ervaring de lastige momenten of situaties in het begeleidingstraject?

Stagnatie van het proces is een veel voorkomend probleem in het begeleidingstraject. Oorzaken die worden genoemd zijn onzekerheid, twijfels over het onderzoek, persoonlijke problemen, schrijfblokkades of niet goed kunnen schrijven, en perfectionisme. Ook de promovendus 'die je moet blijven duwen, die na de startperiode niet los van de grond komt' wordt door sommigen lastig gevonden. Een tweede probleem is het ontstaan van wrijving tussen promotor en promovendus, op inhoudelijk of relationeel vlak. Voorbeelden van concrete aanleidingen tot wrijving zijn: het dwarsliggen van de promovendus wat betreft het onderzoek en de richting die het op moet gaan, en een te initiatiefrije promovendus die teveel activiteiten ontplooit zoals lesgeven en paperpresentaties. Daardoor dreigt vertraging. Overige problemen in de begeleiding die worden genoemd zijn:

- het vasthouden van de spanningsboog in het derde jaar (het duurt te lang) en
- een te competitieve sfeer in de groep waartoe de promovendus behoort.

De begeleiders formuleren ook tips:

- Stuur ze niet op mission impossible (formuleer realistische verwachtingen)
- leg meer de nadruk op wat er al is bereikt dan op wat er nog moet gebeuren
- laat ze niet het boek schrijven dat je zelf voor ogen had (“het is net als bij voetbal: je staat zelf langs de lijn”)
- laat ze vroeg beginnen met schrijven, en doorgaan (elk half jaar een hoofdstuk). Niet te lang door laten gaan met het verzamelen van materiaal
- zorg dat ze vanaf de start bezig zijn met hun vraagstelling en het onderzoeksplan
- creëer een onderzoeksgroep en zorg voor een communicatiestructuur en goede huisvesting
- grijp direct in bij (het vermoeden van) stagnatie of onvermogen, denk niet te lang dat het wel goed komt. Erken tijdig een verkeerde keuze en verbreek het contract dan na 1 jaar.

Wat hebt u nodig om optimaal te kunnen functioneren als promotor?

- meer tijd of anders minder promovendi
- voldoende promovendi voor het kunnen creëren van een groep (4 á 6 lijkt optimaal)
- huisvesting: het is belangrijk dat promovendi in zelfde gebouw zitten als de begeleiders. Dan is het makkelijker om een vinger aan de pols te houden, en om ook informeel contact te hebben (minder persoonlijke afstand)
- de ondersteuning vanuit het OGC is belangrijk (Simone, Maarten, Frans). Men is hier tevreden over.

Overige (discussie)punten:

- We moeten meer toe naar het Amerikaanse model van de Graduate School: met een combinatie van onderwijs en onderzoek en een betere structuur voor het scholingsaanbod voor promovendi, zoals masterclasses, training (thematisch en methodologisch), gastdocenten, seminars of symposia.
- Het belang dat wordt gehecht aan het proefschrift zou moeten afnemen; 3 jaar is genoeg.
- We moeten de positie van de onderzoeksschool behouden. Deze biedt een netwerk en ondersteuning voor promovendi, maar wordt ontmoedigd door het UU beleid.
- Bij het werken met co-promotoren: zorgvuldigheid is vereist bij de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en rechten.
- We zouden vrouwelijke studenten meer moeten stimuleren voor het promotietraject, verhoudingsgewijs kiezen zij er –althans bij één van de vakgroepen- minder vaak voor.

Nabeschouwing

Als men zo de resultaten van de interviews met promovendi en promotoren na elkaar leest, dat stuit men op nogal wat overeenkomstige adviezen. Een punt dat in de interviews met promovendi dominant aanwezig was en door promotoren niet werd genoemd is het probleem dat ka voortvloeien uit de *verschillen van opvattingen en werkstijlen tussen de begeleiders* onderling.

Opvallend is onder de promotoren de nadruk op een *tijdige voltooiing* van het proefschrift. Dit onderwerp was in de gesprekken met de promovendi geen dominant thema. Onder de promovendi kwamen we nogal wat verwijzingen tegen in de richting van een begeleidingsstijl die duidt op een zekere relativisering van structurering en timing: gebrek aan werkafspraken, “laten zwemmen”, gebrek aan dead lines, of alleen contact hebben met een promovendus als deze daartoe het initiatief neemt. Een vraag voor een vervolgstudie is of voor de tijdige voltooiing van een proefschrift altijd de juiste strategie wordt gevolgd. Het kan zijn dat ondanks het belang dat

men toekent aan een tijdige voltooiing toch een begeleidingsstrategie wordt gevolgd die de promovendus in het begin veel ruimte laat en pas later de teugels aanhaalt. Een van de promovendi zei: "Begeleiders worden aan het einde van de rit pas echt kritisch, terwijl ze dat juist in het begin zouden moeten zijn". Deze algemene observatie zou misschien ook wel eens kunnen slaan op de fasering van de sturing die een begeleider wil aanbrengen in de uitvoering van het promotieonderzoek.

De vraag is of wat de promotoren te melden hebben wat betreft *de vereiste kwaliteit van de dissertatie* een voldoende specifiek antwoord is op de onzekerheid van de promovendi wat dat betreft. Het lijkt erop dat de promovendi een duidelijker beeld willen hebben van de componenten waaruit een dissertatie moet bestaan (theoriehoofdstuk erin of niet, bijvoorbeeld), willen weten wat nu de bedoeling is: dissertatie, dissertatie annex handelsuitgave, artikelendissertatie toegestaan of niet, etc.

Opvallend is, tot slot, dat de promotoren als eerste vereiste voor een goed promotorschap noemen de *expertise op het inhoudelijk gebied*. Volgens de promovendi die wij spraken zaten daar nu juist de grootste problemen.

Over deze overeenkomsten en verschillen tussen promovendi en begeleiders kan nu niets definitiefs gezegd worden. Preciezere en meer representatieve uitspraken kunnen gedaan worden op basis van ons onderzoek onder promovendi en begeleiders aan de hand van de vragenlijst.

Bijlage 2 OVERZICHTSTABEL GEMIDDELDEN

<i>overzichtstabel</i>					
<i>gemiddelden</i>		<i>PhD</i>	<i>Sup</i>	<i>PhD</i>	<i>Sup</i>
		<i>Tevredenheid</i>		<i>Belang</i>	
Subject Knowledge		3,2	3,8	4,1	3,9
1	...has up to date expertise on the topic of my research.	3,1	3,6	4,3	3,6
2	...is enthusiastic about my research subject.	4,3	4,4	4,5	4,2
3	...guides me in my search for relevant literature.	3,0	3,2	3,6	3,4
4	...helps me define a research scope.	3,4	3,9	4,1	4,0
5	...directs me to leading researchers in the field.	3,1	4,0	4,1	4,3
6	...is a source of new ideas for my research.	3,0	3,7	4,0	3,8
Research expertise		3,5	3,8	4,2	4,1
7	...provides helpful advice on the research design and methodology.	3,3	3,8	4,3	4,3
8	...helps me in overcoming research difficulties.	3,5	3,8	4,2	4,1
9	...helps me in anticipating research problems.	3,3	3,7	4,0	4,0
10	...advises me on writing and composing research texts.	3,7	3,9	4,2	4,0
Interpersonal relation		3,8	3,9	4,2	3,7
11	...shows commitment.	4,2	4,1	4,4	4,0
12	...is available when I need him/her.	3,8	3,6	4,2	3,6
13	...is understanding.	4,0	3,8	4,3	3,6
14	...meets me also at informal occasions.	3,6	3,2	3,4	2,8
15	...encourages me to talk openly about anxieties about my work.	3,0	3,7	3,6	3,7
16	...makes me feel at ease.	3,6	3,5	4,1	3,4
17	...has a trust in my ability.	4,2	4,2	4,6	4,3
18	...shows respect for me as an individual.	4,4	4,4	4,5	4,3
19	...advocates for my needs and interests.	3,6	3,6	4,2	3,5
20	...allows me to choose my own direction.	4,3	4,9	4,5	3,7
21	...is someone I can rely on.	3,9	4,2	4,6	4,1
Management of the process		3,4	3,8	3,9	4,0
22	... informs me about the expected standards and level of my work.	3,2	4,1	4,1	4,2
23	...informs me about the expected product of my dissertation (book, articles)	3,5	4,1	3,8	4,1
24	... informs me about the expected size of my thesis.	3,4	3,6	3,5	3,7
25	...discusses with me each others' expectations.	3,1	3,5	4,0	4,1
26	...provides good advice on my work planning.	3,2	3,8	3,9	4,0
27	...regularly monitors my progress in regard of the contract deadlines.	3,2	3,7	3,5	4,1
28	...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	3,4	4,2	4,3	4,7
29	...swiftly takes action when I say I am 'stuck'.	3,3	3,8	4,0	4,0
30	...discusses with me if my work meets the expected level.	3,3	4,1	4,1	4,3
31	...breaks the research down to manageable chunks and deadlines.	3,0	3,6	4,0	3,7
32	...provides sufficient information on OGC guidelines and routines.	2,3	2,8	2,9	2,9
33	...meets with me frequently.	3,6	3,5	3,7	3,8
34	...responds timely when I have a question or send in my work.	4,0	4,1	4,3	4,4
35	...structures discussions adequately.	3,2	3,4	3,8	3,8
36	...carefully read the drafts of my texts.	3,9	4,4	4,5	4,5
37	...keeps his/her appointments.	4,2	4,5	4,5	4,3
Teaching/Coaching		3,5	3,9	4,2	4,0
38	...stimulates me to do the best I possibly can.	3,4	4,0	4,2	4,4
39	...motivates me.	3,6	3,7	4,1	3,9
40	...provides constructive feedback on my work.	3,8	4,4	4,8	4,7
41	...provides guidance that matches my needs.	3,6	3,3	4,5	3,4
42	...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	3,3	4,4	4,4	4,4
43	...inspires me.	3,5	3,6	4,2	3,6
44	...seems to enjoy guiding students.	4,1	4,3	4,0	3,8
45	...provides practical assistance.	3,2	3,6	3,7	3,6

46	...responds flexibly when we have different ideas about my research.	3,7	4,0	4,3	3,8
47	...explains clearly.	3,5	4,1	4,1	4,2
48	...is a good listener.	3,6	4,1	4,2	4,2
49	...provides helpful instructions on the steps I should take.	3,3	3,8	4,0	3,9
Support and acculturation		3,2	3,6	3,7	3,5
50	...helps me to get acquainted with OGC colleagues.	2,1	2,8	2,7	2,9
51	...stimulates interaction with peers and colleagues.	3,4	4,1	3,6	4,0
52	...encourages me to present my work at various research forums.	3,8	4,2	4,0	4,4
53	...promotes me with colleagues in the field.	3,2	3,8	4,1	3,8
54	...helps me making plans for my near future (after dissertation).	2,7	3,4	3,9	3,5
55	...collaborates with me in publicizing (conference papers, articles).	3,0	2,9	3,7	3,0
56	...does his/her best to ensure I have the essential facilities for my work.	3,4	3,5	3,6	3,4
Correspondence between supervisors		3,6		3,9	
58	My supervisors agree in their feedback on my work.	3,2		3,6	
59	My supervisors agree with respect to the content of my thesis.	3,7		4,0	
60	My supervisors agree with respect to the management of my Ph.D. process.	3,8		4,0	
61	My supervisors agree with respect to the scope (focus) of the dissertation.	3,9		4,1	

Bijlage 3 Vragenlijst Versie PhD Student

PhD Student Experience Questionnaire OGC

Versie PhD Student

Your answers will be processed anonymously; you will not be identified in any way!

1. I am a:

PhD student

Supervisor

A supervisor...

	How satisfied are you?	Importance of this aspect for you
2. ...has a trust in my ability.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
3. ...allows me to choose my own direction.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
4. ...meets with me frequently.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
5. ...is enthusiastic about my research subject.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
6. ...discussed with me each others' expectations.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
7. ...asks questions that make me look at my work from a new perspective.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
8. ...promotes me with colleagues in the field.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
9. ...provides sufficient information on OGC guidelines and routines.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
10. ...directs me to leading researchers in the field.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
11. ...helps me to meet new colleagues.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
12. ...shows respect for me as an individual.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
13. ...encourages me to present my work at various research forums.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
14. ...responds timely when I have a question or send in my work.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
15. ...is understanding.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
16. ...provides practical assistance.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
17. ...helps me to maintain a clear focus on my research objectives.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
18. ...advises me on writing and composing research texts.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
19. ...provides constructive feedback on my work.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
20. ...stimulates me to do the best I possibly can.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
21. ...guided me in my search for relevant literature.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very

22. ...is available when I need him/her.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
23. ...regularly monitors my progress in regard of the contract deadlines.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
24. ...carefully read the drafts of my texts.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
25. ...inspires me.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
26. ...makes me feel at ease.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
27. ...structures discussions adequately.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
28. ...provides helpful instructions about the steps I should take.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
29. ...discusses the expected product of my dissertation (book, articles)	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
30. ...explains clearly.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
31. ...helps me define a research scope.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
32. ...swiftly takes action when I say I get 'stuck'.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
33. ...seems to enjoy guiding students.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
34. ...advocates for my needs and interests.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
35. ...is a source of new ideas for my research.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
36. ...is someone I can rely on.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
37. ...responds flexibly when we have different ideas about my research.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
38. ...motivates me.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
39. ...breaks the research down to manageable chunks and deadlines.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
40. ...meets me also at informal occasions.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
41. ...stimulates interaction with peers and colleagues.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
42. ...encourages me to talk openly about anxieties about my work.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
43. ...discusses with me if my work meets the expected level.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
44. ... informs me about the expected standards and level of my work.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
45. ...is a good listener.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
46. ...shows commitment.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
47. ...keeps his/her appointments.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very
48. ... informs me about the expected size of my thesis.	Not 1 2 3 4 5 very	Not 1 2 3 4 5 very

49. ...helps me in anticipating research problems. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
50. ...does his/her best to ensure I have the essential facilities for my work. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
51. ...has up to date expertise on the topic of my research. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
52. ...provides good advice on my work planning. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
53. ...provides guidance that matches my needs. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
54. ...provides helpful advice on the research design and methodology. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
55. ...helps me in overcoming research difficulties. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
56. ...collaborates with me in publicizing (conference papers, articles). Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
57. ...helps me making plans for my near future (after dissertation). Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very

58. How many supervisors are involved in your project?
- 1
- 2
- 3
- More than 3

CORRESPONDENCE BETWEEN SUPERVISORS

59. My supervisors agree in their feedback on my work. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
60. My supervisors agree with respect to the content of my thesis. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
61. My supervisors agree with respect to the management of my Ph.D. process. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very
62. My supervisors agree with respect to the scope (focus) of the dissertation. Not 1 2 3 4 5 very Not 1 2 3 4 5 very

OVERALL

63. My work progress is good. No at all 1 2 3 4 5 very good
64. I have sufficient contact with peers and colleagues. No at all 1 2 3 4 5 very much
65. Please rate the quality of your supervisor on a scale of 1 to 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
66. Please rate the quality of the supervision you get (all supervisors together) on a scale of 1 to 10? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

STUDENT SITUATION

67. Sex Male Female
68. Nationality Dutch Non- Dutch
69. Contract 1,0 FTE 0,8 FTE other

70. Position AIO PhD International other
71. Origin of research proposal My own proposal Project set by OGC/NWO
72. Year you began your PhD project Before 2000 2000
 2001 2002
 2003 2004
 2005 2006
 2007 2008
73. Year your contract ends 2008 2009
 2010 2011
 2012 2013
 2014
74. How many papers/articles have you (co)authored during the project? 1 2
 3 4
 More than 5 5

Open ended questions:

1. What are the most important things you learned in the research project so far?
2. What are the most important things you appreciate in the supervision you get?
3. What are the most important things you miss in the supervision you get?
4. Do you have any further comments or suggestions?