

PROMOTIETRAJECTEN VAN DUALE EN BUITEN-PROMOVENDI

EVELYN HELLO

HANS SONNEVELD

Utrecht, mei 2010

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	5
1. INTRODUCTIE	13
1.1. Aanleiding voor het onderzoek	14
1.2. Onderzoeksvragen	14
1.3. Methode van onderzoek	15
1.4. Interviews met begeleiders	15
1.5. Vragenlijst onder promovendi	15
1.6. Leeswijzer	16
DEEL I. DE PROMOVENDI	17
2. BESCHRIJVING VAN DE GROEP PROMOVENDI	19
2.1. Omvang van de doelgroep	19
2.2. Achtergrondgegevens van de promovendi	19
3. HET PROMOTIEPROCES	23
3.1. Startdatum	23
3.2. Einddatum	23
3.3. Duur van het traject	24
3.4. Tijdsinvestering	24
3.5. Eigen tijd	25
3.6. Tijd binnen de aanstelling	25
4. DE BEGELEIDING	27
4.1. De totstandkoming van de relatie tussen begeleider en promovendus	27
4.2. Contact met de begeleiders	30
4.3. Kwaliteit van de begeleiding, kennis en inhoud	30
5. DE OMGEVING	37
5.1. Infrastructuur	37
5.2. Het academische klimaat	38
5.3. Institutionele voorwaarden	40
6. PROCES: VERWACHTINGEN EN AFSPRAKEN	41
6.1. Verwachtingen en afspraken	41
6.2. Beoordeling van de vorderingen	43
6.3. De vorderingen	45
6.4. Persoonlijke factoren	47

DEEL II DE BEGELEIDERS	49
1. DUALE EN BUITENPROMOVENDI: HUN VOORGESCHIEDENIS	51
Opmerking vooraf	51
1.1 Lang uit het onderzoek geweest, een gebrekkige voorbereiding	51
1.2 Omschakelen naar een andere manier van denken en een promotiecultuur	52
2. DUALE EN BUITENPROMOVENDI EN DE FACTOR TIJD	55
3. STARTEN EN STOPPEN	59
3.1 De start	59
3.2 Stoppen met een promotieonderzoek: geen ongebruikelijk verschijnsel	61
3.3 Geen heldere beslissing over stoppen	62
4. DE BEGELEIDING EN DE VERWACHTINGEN	65
4.1 Wat wordt verwacht van de promovendus: het accent op de dissertatie of de persoonlijke groei?	65
4.2 Monografie versus promoveren op artikelen	65
5. DE BEGELEIDING VAN DE PROMOVENDI: EEN CULTUUROMSLAG	69
5.1 Meer nadruk op de structurering van het promotietraject	69
5.2 Een meer doordachte aanloop tot het promoveren	72
5.3 Een voortraject als try-out	73
5.4 Een heldere procedure	74
OVERWEGINGEN EN AANBEVELINGEN	77
BIJLAGE 1. VERANTWOORDING	81
BIJLAGE 2. CHECKLIST INTERVIEWS MET BEGELEIDERS	83

SAMENVATTING

Respondenten en geïnterviewden

We hebben acht begeleiders van de Universiteit Utrecht (Onderwijskunde en IVLOS) en de Hogeschool Utrecht (faculteit Educatie) geïnterviewd.

De begeleiders leverden ons de namen en adressen van in totaal 76 promovendi op educatief terrein die het promoveren combineerden met een andere baan of met andere werkzaamheden en niet waren aangesteld als “promovendus”. Van deze 76 benaderde promovendi hebben er 38 de vragenlijst ingevuld.

Enkele demografische kenmerken

De leeftijd van de duale promovendi varieert tussen de 27 en 66 jaar en de gemiddelde leeftijd is 45 jaar. Van de respondenten is 39% man en 61% vrouw. Ruim de helft (58%) van de promovendi is 10 jaar of langer geleden afgestudeerd. De promovendi zijn in zeer diverse studierichtingen afgestudeerd. Een ruime meerderheid (57%) is afgestudeerd in een sociaalwetenschappelijk richting.

De termijn van het promotietraject

Slechts met ruim de helft (58%) van de promovendi is een einddatum afgesproken, een datum waarop het proefschrift voltooid moet zijn. Ruim tweederde (68%) van de promovendi die een einddatum hebben afgesproken verwacht de einddatum ook te gaan halen. Bijna een derde (27%) verwacht de datum niet te gaan halen en een enkeling (5%) heeft de geplande einddatum al overschreden.

Tijdsinvestering aan de kant van de promovendi

Gemiddeld besteden de promovendi 24 uur per week aan hun promotieonderzoek. De meeste promovendi (83%) steken een deel van hun eigen tijd in hun promotietraject. Gemiddeld is dat anderhalve dag in de week (11 uur). De meeste duale en buitenpromovendi hebben niet al te veel tijd voor het promoveren. De interviews met de begeleiders bevestigen dit beeld. Zij schetsen de gevolgen die deze factor tijd heeft voor het verloop van het promotietraject. De beperkte hoeveelheid tijd maakt dat de promovendi daar efficiënt mee moeten omspringen. Zij moeten voorrang geven aan de dissertatie zelf en beschikken over minder mogelijkheden om mee te draaien in andere activiteiten die op het eerste gezicht minder verband houden met het promotieonderzoek.

De vereiste hoeveelheid tijd

De begeleiders hebben wel duidelijke ideeën over de minimum hoeveelheid tijd die eigenlijk per week beschikbaar moet zijn voor het promoveren. Drie dagen per week ziet men als doenlijk, bij twee dagen fronst men al de wenkbrauwen en met minder dan dat heeft het eigenlijk geen zin. Zij formuleren dit echter als een wenselijkheid, niet als harde eis. Zij passen zich op dit punt aan bij de mogelijkheden van hun promovendi. Wel is hier van een voortschrijdende verzakelijking en standaardisering sprake.

Het ritme van het promotieonderzoek

De factor tijd speelt ook een rol in het ritme van het promotietraject. Qua tijdsinvesteringen kent dat ups en downs. Soms kent men een periode dat men er maar een dag per week aan kan besteden, dan weer schiet het weer wat op met het onderzoek omdat men ineens drie dagen per week beschikbaar heeft. De algemene indruk is dat het promoveren van de duale en buitenpromovendi met horten en stoten verloopt. De begeleiders zijn op dit punt 'volgers'. Ander dan in het geval van de aio's, zijn zij bij de duale en buitenpromovendi terughoudend in het denken in termen van deadlines, strakke termijnen en regelmatige productie.

Wennen aan een promotiecultuur

Veel van de promovendi die vanuit hun positie als docent of vanuit andere werkzaamheden gaan beginnen met een promotieonderzoek moeten omschakelen naar een promotiecultuur en de daarbij behorende eisen qua kennis van methoden en technieken en vertrouwdheid met fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. Zij hebben vaak jarenlang ander werk verricht en hebben het contact verloren met het onderzoek. In feite moeten zij tijdens het promotieonderzoek nog veel dingen leren en doen ze voor het eerst zelfstandig onderzoek. De promovendi moeten zich, zo zeggen de begeleiders, gaan realiseren wat het betekent om te promoveren. De promovendi zijn vaak wel gedreven maar het schort aan conceptueel vermogen. Sommigen hebben moeite om de overstap te maken.

De begeleiding, de start

De meeste promovendi hebben twee (50%) of drie (29%) begeleiders. De minderheid (21%) heeft slechts één begeleider. De start van de begeleidingsrelatie kent lang niet altijd een formeel selectiemoment in de zin van een sollicitatiegesprek. Dit is bij 29% van de promotietrajecten gebeurd. De begeleiders ontvangen voor de start van de begeleiding niet altijd schriftelijke informatie over de achtergrond (CV) en de promotieplannen van de promovendus. Bijna een kwart (24%) van de promovendi heeft voor de start van het promotietra-

ject geen enkele schriftelijke informatie¹ aan de begeleider verstrekt. De belangrijkste onderwerpen tijdens oriënterende gesprekken zijn: enthousiasme voor het onderwerp, ambitie en motivatie. Methodologisch en analytisch vermogen en kennis van het onderwerp krijgen minder aandacht. In welke mate de aspirant-promovendus ervaring heeft met onderzoek is in *de helft* van de oriënterende gesprekken tussen promovendus en de begeleider niet specifiek aan de orde gekomen.

Het besluit om met een promovendus in zee te gaan is bij veel begeleiders niet een scherp gemarkeerd moment. Men gaat voorzichtigjes op weg en ziet de ervaringen in die eerste periode als een try-out. Dat betekent overigens niet dat geen afspraken gemaakt worden over producten die aan het eind van een dergelijke periode opgeleverd moeten kunnen worden.

De begeleiding, de contacten

Bijna een vijfde (19%) heeft minimaal één keer per week contact met de belangrijkste begeleider. Geen enkele promovendus ziet de promotor (indien dit een ander is dan de belangrijkste begeleider) zo frequent. Bijna de helft (47%) van de promovendi ziet de belangrijkste begeleider minimaal 1 keer per maand.

Ongeveer een kwart (24%) van de promovendi ziet de belangrijkste begeleider 1 of meerdere keren per jaar. Deze geringe frequentie van contact komt vaker voor bij de promotor. Ruim de helft (54%) van de promovendi ziet de promotor een of meerdere keren per jaar. De contacten tussen begeleiders en promovendi deinen mee met de ups en downs in de tijd van de promovendi. Regelmatig is men het contact met de promovendus een tijd kwijt en wacht men geduldig op het moment dat de promovendus weer wat meer mogelijkheden heeft en nieuw werk in uitvoering kan laten zien. De begeleiders sturen meer op de producten die het promotieonderzoek oplevert dan op het tempo waarin dat gebeurt. De begeleiders die ook aio's begeleiden zijn bij de buitenpromovendi qua tijd milder en geduldiger dan in het geval van hun aio's.

De promovendi over de kwaliteit van de begeleiding

Over het algemeen zijn de duale promovendi redelijk tevreden met de begeleiding. De belangrijkste begeleider krijgt gemiddeld een 7,8 als rapportcijfer van zijn/ haar promovendi. De promotor kan rekenen op een 7,5. De begeleiding in zijn geheel krijgt een 7,7.

¹ De promovendus heeft geen CV, noch een brief of email waarin hij/zij de plannen toelichtte, noch een (concept)promotieplan, noch een reactie op het promotieplan, noch een plan van aanpak ingediend voordat de feitelijke begeleiding van het promotieonderzoek van start ging.

Hoewel dit ruime voldoendes zijn, moeten we ook vaststellen dat 8 promovendi (21%) niet of maar magertjes tevreden zijn met de begeleiding. Zij beoordelen minimaal één van de begeleiders of de begeleiding in zijn geheel met een 6 of lager.

De belangrijkste verbeterpunten zijn die kwaliteiten waarop de begeleiders relatief minder hoog scoren (< 4 op een vijfpuntsschaal) *en* die sterk bijdragen tot (een hoge correlatie hebben met) de waardering voor de begeleider. Dat zijn:

- Goede begeleiding bij het literatuuronderzoek
- Goede feedback wat betreft de vorderingen
- Goede begeleiding bij de onderwerpkeuze en de nadere specificatie van het onderwerp

Begeleiders die goed scoren op begeleiding bij het literatuuronderzoek, de feedback wat betreft de vorderingen, de begeleiding bij de onderwerpkeuze en een begripvolle opstelling bij problemen aan de kant van de promovendus hebben een grote kans op een goede overall beoordeling van de kant van de promovendi.

Wat betreft de interactieve kant van de relatie tussen begeleiders en promovendi vallen als belangrijkste verbeterpunten te noteren:

- Het snel actie ondernemen als de promovendus meldt vast te zitten
- Het aandragen van nieuwe ideeën voor het onderzoek van de promovendus
- Het geven van de door de promovendus wenselijk geachte aansturing
- De ondersteuning bij het overwinnen van onderzoeksproblemen

Promotieplan

Slechts ruim tweederde (68%) van de promovendi heeft een promotieplan opgesteld. Bij slechts circa tweederde (65%) van deze promotieplannen zijn bij de goedkeuring anderen dan de belangrijkste begeleider betrokken.

Academisch klimaat

Ruim een derde (35%) van de duale promovendi bezoekt zelden (of nooit) groepsbijeenkomsten van promovendi om het werk in uitvoering te bespreken. Ook wordt bij een kwart (26%) van de promovendi het onderzoek niet gestimuleerd door de werkomgeving. Ook voelt een kwart (24%) van de promovendi zich niet opgenomen in een grotere onderzoeksgemeenschap. In de meeste gevallen (56%) ondersteunt de begeleider de promovendus bij het leggen van contacten met collega-onderzoekers. Ruim tweederde (68%) van de promovendi beschikt over voldoende mogelijkheden om contact te leggen met medepromovendi. Wanneer we kijken naar de feitelijke contacten die promovendi onderhouden binnen de academische wereld, zien we dat een vijfde redelijk solistisch te werk gaat: 18% van de promovendi heeft vrijwel nooit contact met medepromovendi.

Het aandeel promovendi dat geen contact onderhoudt met kenniskring of (universitaire of landelijke) onderzoeksgroep ligt nog hoger, namelijk op 39%. Een deel van de promovendi (16%) bezoekt nooit een bijeenkomst van een kenniskring noch van een universitaire onderzoeksgroep noch van een landelijke onderzoeksgroep.

Mogelijkheden om kennis te ontwikkelen

Een derde (34%) van de promovendi is ontevreden over beschikbare (cursus)mogelijkheden om de inhoudelijke vakkennis te ontwikkelen. Ruim een kwart (27%) wordt onvoldoende in de gelegenheid gesteld om onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen.

Verwachtingen, afspraken en beoordelingen

Het jaarlijks bespreken van de verwachtingen, de vorderingen en de ontwikkeling van de promovendus krijgt niet voldoende aandacht. De structuur van het opleidings- en begeleidingsplan wordt maar door een klein deel (19%) van de promovendi en hun begeleiders gebruikt. De vorderingen worden vaker (in 47% van de gevallen) besproken in een functioneringsgesprek / Resultaat en Ontwikkelingsgesprek. Maar ruim tweevijfde van de promovendi (42%) voert niet op jaarlijkse basis een gesprek waarin de vorderingen van de promovendus centraal staan.

Dat het bespreken van de vorderingen onvoldoende aandacht krijgt blijkt ook uit het feit dat een kwart van de promovendi (24%) niet goed weet aan welke kwaliteitseisen de dissertatie dient te voldoen en er niet goed van op de hoogte is wie wanneer zijn/ haar vordering zullen beoordelen (23%). In ruim tweederde (68%) van de gevallen zijn de vorderingen niet formeel beoordeeld door de begeleider. Er lijkt geen verband te zijn met het jaar waarin men gestart is. Mensen die al langer bezig zijn, zijn dus niet vaker beoordeeld op hun vorderingen dan mensen die net begonnen zijn. Bijna de helft (47%) van de promovendi krijgt goede feedback en suggesties van de beoordelaars. Slechts 26% krijgt de beoordeling van het werk ook op schrift. Ook heeft slechts 26% goed inzicht in de beoordelingscriteria die worden gehanteerd.

Meningsverschillen over het product van het promotietraject

De begeleiders zijn over het algemeen sterk gericht op de daadwerkelijke producten van het promotietraject. Daarbij denken zij primair aan de dissertatie zelf, maar zeker ook aan de artikelen die hun promovendi (moeten) schrijven. De al dan niet nadruk op het schrijven van artikelen is echter een punt waarover de begeleiders onderling zeer van mening verschillen. Waar de ene begeleider op dit punt voorzichtig is omdat het tijd kost en kan afleiden van de dissertatie, ziet een ander in het schrijven van artikelen juist een uitgelezen mo-

gelijkheid om het promotietraject in duidelijke segmenten onder te verdelen met iedere keer weer een product dat direct onderdeel kan worden van de dissertatie.

De vorderingen

Het merendeel van de promovendi (79%) heeft een duidelijk beeld van de theoretische en/of maatschappelijke relevantie van het onderwerp. Desondanks was het omzetten van het onderzoeksthema naar de onderzoeksvragen voor sommigen nog niet zo eenvoudig. Ruim tweevijfde (43%) geeft aan na het eerste jaar precies te weten op welke onderzoeksvragen men het antwoord zoekt.

Stoppen

Het blijkt bij deze promovendi voor de begeleiders niet altijd mogelijk om heldere besluiten te nemen over de aanvaarding van een promotiebegeleiding en niet samen met een promovendus een promotietraject “in te zwemmen”. Net zo moeilijk is het om het besluit te nemen om ermee te stoppen als het niet goed gaat. Slechts in enkele gevallen wijzen de begeleiders op onvoldoende kwaliteiten aan de kant van de promovendus. En zelden treden de promovendibegleiders daadkrachtig op door een einde te maken aan de begeleidingsrelatie. Twee vormen van beëindiging zijn bij deze categorie promovendi dominant:

- Zelfselectie. Het is de promovendus, en niet de begeleider die besluit om er een punt achter te zetten.
- Uitdoven. Geen van beide partijen besluit aanvankelijk tot stopzetting van het promotieonderzoek. De zaak dooft uit: men gaat elkaar hoe langer hoe minder zien, afspraken worden verdaagd, geschreven werk verschijnt hoe langer hoe minder op het bureau van de begeleider, de zaak stopt vaak zonder een afsluitend gesprek.

Tot slot: veranderende opvattingen over het promoveren van externe promovendi

De begeleiders voelen een bepaalde ambivalentie wat betreft de mate waarin het onderzoek van de duale of buitenpromovendi kan worden gepland en gestructureerd. Toch is in de benadering van deze deeltijd- en buitenpromovendi bij de begeleiders een omslag zichtbaar. Het sleutelwoord is hierbij ‘structurering’. De begeleiders vullen dat allemaal op hun eigen wijze in. Aspecten van toenemende structurering zijn o.a.:

- Inspelen op de grenzen in de tijd die worden gesteld door derden die het onderzoek mogelijk maken;
- Er bovenop zitten – contact opnemen als men een tijdje niets heeft gehoord van de promovendus;

- Elk jaar een evaluatiegesprek, over wat geleerd is, wat de ontwikkelpunten zijn, de producten;
- In sommige gevallen: de aanwezigheid van een onderzoeksvoorstel bij de start, of dat nu door de promovendus of de begeleider is geïnitieerd;
- De beoordeling van een voorstel door anderen dan de directe begeleider;
- Het maken van een planning voor het onderzoek;
- Een duidelijke onderzoeksvraag, probleemstelling.

Meerdere begeleiders komen uit bij het idee van een traject voorafgaand aan het promotieonderzoek. In dat voortraject wordt een voorselectie mogelijk en worden de aspirant-promovendi begeleid bij het vinden en lezen van andere literatuur dan waaraan ze gewend waren. Ze leren om daarover op een bepaalde manier met elkaar in gesprek te gaan. Het voordeel daarvan is dat als besloten wordt om te beginnen met een promotieonderzoek, de promovendus en de begeleider wat betreft de omschakeling naar een promotiecultuur niet bij nul hoeven te beginnen. Door dat voortraject worden de kandidaten geconfronteerd met wat het inhoudt. Dat voortraject kan ook leiden tot zelfselectie en het voorkomen van eindeloos en vruchteloos geploeter.

De belangrijkste aanbevelingen

- Onze belangrijkste aanbeveling is om de aspirant buiten- of duale promovendi een voortraject aan te bieden waarin zij in een beperkt aantal maanden, onder professionele begeleiding aan een onderzoeksvoorstel werken. Dit wordt het visitekaartje waarmee zij een mogelijke begeleider kunnen benaderen. Deze eerste kennismaking moet resulteren in een formeel selectiemoment. De potentiële begeleider beslist dan samen met andere deskundigen over de 'promotiewaardigheid' van de kandidaat en de aanvaarding van de begeleiding.
- Een derde (34%) van de promovendi is ontevreden over de beschikbare (cursus) mogelijkheden om de inhoudelijke vakkennis te ontwikkelen. Ruim een kwart (27%) wordt onvoldoende in de gelegenheid gesteld om onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen. Het ligt voor de hand om te analyseren op welke onderdelen de kennis en vaardigheden van de promovendi collectief vergroot kunnen worden. Een bundeling van krachten is efficiënt en vergroot ook de kwaliteit van de bijscholing.
- Het verdient aanbeveling dat de begeleiders onderling van gedachten wisselen over de verbeterpunten die de promovendi wat betreft de begeleiding hebben aange-reikt:
 - Goede begeleiding bij het literatuuronderzoek;
 - Goede feedback wat betreft de vorderingen;

- Goede begeleiding bij de onderwerpkeuze en de nadere specificatie van het onderwerp;
- Het snel actie ondernemen als de promovendus meldt vast te zitten;
- Het aandragen van nieuwe ideeën voor het onderzoek van de promovendus;
- Het geven van de door de promovendus wenselijk geachte aansturing;
- De ondersteuning bij het overwinnen van onderzoeksproblemen.

1. INTRODUCTIE

Dit onderzoek sluit aan bij de weer groeiende aandacht voor promovendi die niet als promovendus of aio zijn aangesteld bij een universiteit.² Met de introductie van het stelsel van onderzoekscholen en graduate schools begon het promotiebeleid zich geheel te concentreren op de promovendi die via een aio-aanstelling in de gelegenheid werden gesteld om in de meeste gevallen fulltime aan hun promotie te werken. De duale, externe of buitenpromovendi zijn altijd blijven bestaan en bleven hun promotieonderzoek combineren met een andere baan of werkzaamheden. Zij vielen meestal buiten het blikveld van de onderzoekscholen en graduate schools, regelden hun werk met hun eigen promotor en traden uit een relatieve anonimiteit op het moment dat zij hun proefschrift verdedigden. Hoe langer hoe meer worden de universitaire bestuurders zich bewust van deze promovendi en beginnen zij zich af te vragen of de graduate schools niet ook hen zou kunnen ondersteunen in het promotieonderzoek. Deze beleidsmatige interesse zal een impuls krijgen door recent onderzoek dat laat zien dat een aanzienlijk percentage van de promovendi die aan het promoveren zijn tot deze categorie van duale, externe of buitenpromovendi behoren. Van de gepromoveerden aan vier Nederlandse universiteiten behoort 23,9 procent tot deze categorie³.

Daarnaast zien we dat hogescholen zich van onderwijsinstellingen richting kennisinstellingen willen ontwikkelen. Dit betekent dat op hogescholen meer aandacht is voor (promotie)onderzoek. Het is de ambitie om het percentage gepromoveerde medewerkers te verhogen. Een van de manieren waarop dat wordt gestimuleerd is door docenten en medewerkers in staat te stellen om te promoveren, via bijvoorbeeld de promotievoucher regeling. Deze regeling stelt docenten/medewerkers in staat om in minimaal vier jaar een promotieonderzoek te verrichten. Het is te vroeg om in dit onderzoek te kunnen vaststellen of dit beleid in de praktijk succes heeft.

In dit onderzoek staat deze categorie promovendi centraal. Zij combineren hun promoveren met een andere baan. Binnen deze groep onderzoeken wij dan weer in het bijzonder de duale of buitenpromovendi die werkzaam zijn in het onderwijs (vaak als docent, adviseur of manager).

² De universitaire promovendi die voorheen werden aangesteld als "aio" hebben tegenwoordig een andere titel, namelijk die van "promovendus". In dit rapport gebruiken wij de oude aanduiding "aio" om een duidelijk terminologisch onderscheid te kunnen maken tussen deze categorie promovendi en de zogenaamde duale, externe of buitenpromovendi die voor hun promotieonderzoek niet een universitaire aanstelling hebben als promovendus.

³ Bron: Arbeidsmarktonderzoek, Ministerie van OCW, 2009

We zullen zien dat deze promovendi zich op belangrijke punten onderscheiden van hun aio-collega's. Zij zijn veelal wat ouder dan de gemiddelde promovendus die vaak snel na het behalen van het masterdiploma start met een promotietraject. Zij stellen ook bijzondere eisen aan de begeleiding. Zij hebben immers minder tijd ter beschikking voor hun promotietraject, zijn vaak al wat langer geleden afgestudeerd, hebben de voeling met de onderzoekswereld verloren en hebben veel praktijkervaring.

In dit onderzoek gaat het om de educatieve duale of buiten-promovendi in de regio Utrecht. Zij zijn voornamelijk verbonden aan de Universiteit Utrecht (76%, maar dus niet als "aio"!) en aan de Hogeschool Utrecht (24%)⁴.

1.1. AANLEIDING VOOR HET ONDERZOEK

In het Utrechts Regionaal Samenwerkingsverband Lerarenopleidingen rees in 2008 onder de universitaire en HBO- begeleiders van de externe en buiten-promovendi op educatief terrein het idee een onderzoek te laten doen naar de mogelijkheden om qua begeleiding en ondersteuning van deze promovendi de krachten te bundelen.

Het leek het Samenwerkingsverband goed om te kijken waar deze promovendi en hun promotoren / begeleiders behoefte aan hebben, of er leemtes zijn in de ondersteuning, welke dat zijn en welke gedachten er leven over oplossingen. Het idee was eerst te starten met een inventarisatie ('over hoeveel promovendi hebben we het') en een peiling van de behoeften en mogelijke oplossingsrichtingen (inclusief financiering). Het domein van het onderzoek werd afgebakend tot educatie in de brede betekenis van het woord.

Het Samenwerkingsverband heeft hiertoe een subsidie ter beschikking gesteld voor genoemde inventarisatie. Het voorliggende rapport is het resultaat van deze inventarisatie.

1.2. ONDERZOEKSVRAGEN

In dit rapport staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- 1) Wat is de precieze omvang van de groep onderwijskundige promovendi in de regio Utrecht die bestaat uit promovendi van de hogeschool, universitaire promovendi en andere promovendi zonder universitaire aanstelling als "promovendus" (al dan niet promotie en andere professionele werkzaamheden met elkaar combineren) in januari 2009?

⁴ Twee respondenten kunnen geen keuze maken. Zij voelen zich vooral- verbonden aan zowel de universiteit als de hogeschool, en twee respondenten voelen zich met geen van beide verbonden.

- 2) Welke kenmerken heeft deze groep? Onder welke omstandigheden verrichten de promovendi hun werkzaamheden? Wat zijn de knelpunten? Wat zijn de behoeften?
- 3) Op welke manier wordt op dit moment voorzien in de opleiding en begeleiding? (Wat is de begeleidingsstructuur?)
- 4) Onder welke omstandigheden verrichten begeleiders hun werkzaamheden? Wat zijn de ervaringen en behoeften van de begeleiders? Bestaan er knelpunten?
- 5) Welke mogelijke oplossingen worden door promovendi en begeleiders genoemd i.v.m. de behoeften en knelpunten?

1.3. METHODE VAN ONDERZOEK

Om antwoord te vinden op bovengenoemde onderzoeksvragen hebben we interviews gehouden met een aantal begeleiders van deze promovendi en de duale promovendi benaderd via een internetvragenlijst.

1.4. INTERVIEWS MET BEGELEIDERS

Het onderzoek is gestart met het leggen van contact met begeleiders van promovendi op educatief terrein. We hebben acht begeleiders van de Universiteit Utrecht (Onderwijskunde en IVLOS) en de Hogeschool Utrecht (faculteit Educatie) geïnterviewd.

1.5. VRAGENLIJST ONDER PROMOVENDI

Contactgegevens van promovendi

De begeleiders leverden ons de namen en adressen van in totaal 76 promovendi op educatief terrein die het promoveren combineerden met een andere baan of met andere werkzaamheden en niet waren aangesteld als “promovendus”.⁵

Daarnaast werden we door deze begeleiders ook nog gewezen op andere begeleiders van promovendi. Ook hen hebben we benaderd voor de levering van namen en adressen. Op deze wijze hebben we 76 e-mailadressen verzameld. Een overzicht van de begeleiders die aan het onderzoek hebben meegewerkt door namen en e-mailadressen van hun promovendi beschikbaar te stellen is ook opgenomen in Bijlage 1. Van deze 76 benaderde promovendi hebben er 38 de vragenlijst ingevuld.

⁵ Degenen die nu in arbeidsrechtelijke zin als promovendus zijn aangesteld gingen vroeger als “aio” door het leven.

1.6. LEESWIJZER

Dit rapport bestaat uit twee delen. In het eerste deel presenteren we de resultaten van de internetenquête onder duale en buitenpromovendi, en in het tweede deel laten we de begeleiders aan het woord. We sluiten het rapport af met een conclusie en discussie. We presenteren daarin ook een aantal aanbevelingen. Een korte samenvatting van het rapport bevindt zich direct aan het begin van het rapport.

DEEL I. DE PROMOENDI

2. BESCHRIJVING VAN DE GROEP PROMOVENDI

2.1. OMVANG VAN DE DOELGROEP

Er bestaat geen administratie of database van duale promovendi op het educatieve terrein op basis waarvan we de exacte omvang van deze groep kunnen vaststellen. Om de omvang van deze doelgroep toch te kunnen bepalen, dienen we ons te baseren op de gegevens die wij via de begeleiders van promovendi hebben verkregen. We hebben van de promovendi-begeleiders 76 namen en e-mailadressen ontvangen.

De exacte omvang van de doelgroep kan hier echter van afwijken. Hiervoor zijn verschillende oorzaken te geven:

- De begeleiders houden niet allemaal een administratie bij van de promovendi die zij begeleiden. We vermoeden dat met name de promovendi die niet arbeidsrechtelijk verbonden zijn aan Universiteit Utrecht of Hogeschool Utrecht niet altijd goed zijn geadministreerd bij de begeleiders;
- Het is mogelijk dat zich onder deze 76 promovendi nog mensen bevinden die eigenlijk 'aio' zijn en zodoende niet tot de eigenlijke doelgroep behoren. Dit komt doordat de doelgroep (duale promovendi) niet voor iedereen helder en zichtbaar is;
- Niet alle door ons benaderde begeleiders hebben namen en e-mailadressen van promovendi aangeleverd;
- Mogelijk hebben wij niet alle begeleiders op educatief terrein benaderd –omdat zij niet bij ons bekend zijn;
- Er is daarnaast nog een onbekend aantal duale promovendi die het Nederlands onvoldoende beheersen. Het onderzoek richt zich op de Nederlands sprekende duale promovendi aangezien de vragenlijst in het Nederlands is opgesteld.

2.2. ACHTERGRONDGEGEVENS VAN DE PROMOVENDI

De beschrijving van de promovendi die wij onderzochten, moeten wij baseren op de enquêteresultaten. Doordat er geen administratie of registratie bestaat van de duale promovendi op het educatieve terrein beschikken we niet over basale populatiekenmerken, zoals de verdeling van de leeftijd en van het geslacht van deze promovendi⁶. Maar ook andere, meer

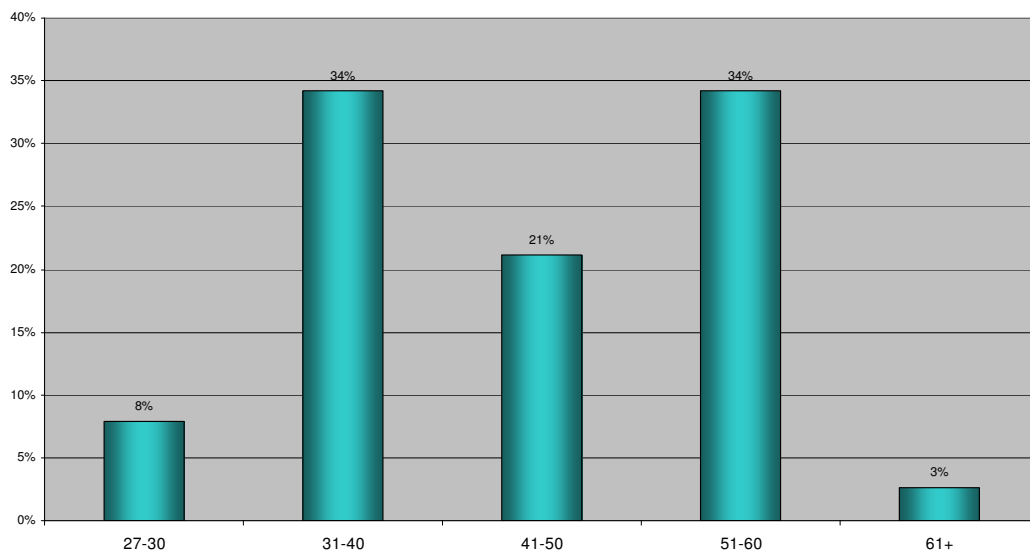
⁶ Om iets over de representativiteit van de respondenten te kunnen zeggen, hebben wij de promovendibegeleiders gevraagd om ons basale achtergrondgegevens van alle benaderde duale en buiten-promovendi te geven. De ontvangen informatie is niet volledig. Veel begeleiders konden bijvoorbeeld niet de leeftijd van hun promovendi geven. Hierdoor is het niet mogelijk om een statistische toets uit te voeren om de representativiteit te kunnen bepalen.

beleidsmatige gegevens zoals de rendementscijfers ontbreken in dit geval. We hopen met deze rapportage meer inzicht in de kenmerken en omstandigheden van deze bijzondere groep promovendi te kunnen bieden, maar kunnen deze dus niet vergelijken met gegevens uit andere bronnen (onderzoek, beleidsinformatie, kengetallen, etc).

Leeftijd

De leeftijd van de duale promovendi varieert tussen de 27 en 66 jaar en de gemiddelde leeftijd is 45 jaar.

Figuur 2.1 De leeftijd van de promovendi (n=38)



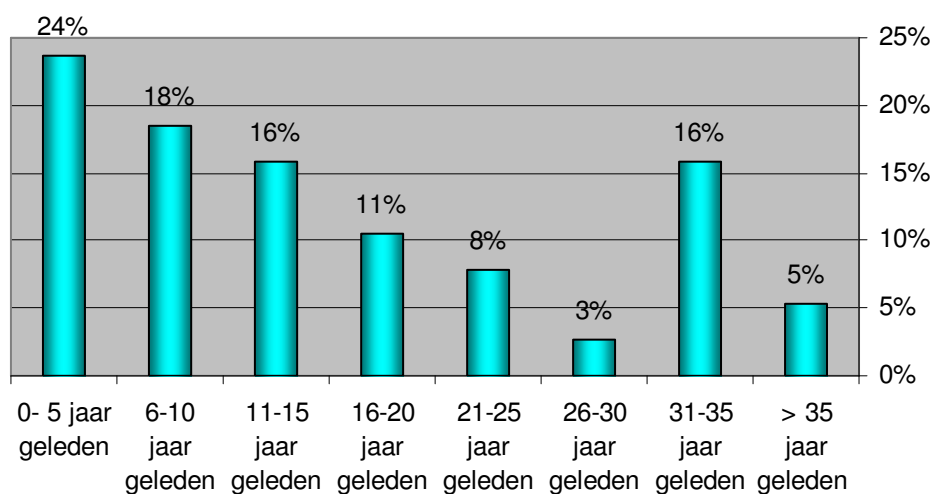
Geslacht

Van de respondenten is 39% man en 61% vrouw.

Opleiding

Ruim de helft (58%) van de promovendi is 10 jaar of langer geleden afgestudeerd.

Figuur 2.2 Moment van afstuderen van de promovendi (n=38)



Studierichting

De promovendi zijn in zeer diverse studierichtingen afgestudeerd. Een ruime meerderheid (57%) is afgestudeerd in een sociaalwetenschappelijk richting.

Tabel 2.1 Studierichting van promovendi (n=38)

	aantal	percentage
Natuurwetenschappen	9	24%
Technische wetenschappen	1	3%
Medische en gezondheidswetenschappen	1	3%
Landbouw en natuurlijke omgeving	0	0%
Gedrag en Maatschappij	22	57%
Humaniora	5	13%

Financieringsbronnen

De duale of buitenpromovendi werken onder zeer verschillende omstandigheden aan hun proefschrift, en hebben verschillende financieringsbronnen van het promotietraject. Sommigen (13) hebben een (deeltijd) aanstelling als promovendus. Anderen hebben (daarnaast) een andersoortig dienstverband bij een werkgever. Maar ook subsidies, en soms spaargeld, vormen een manier om het promotietraject te financieren.

Tabel 2.2 Financieringsbronnen van promotietraject (n=38, meerdere antwoorden mogelijk)

	aantal	percentage
Aanstelling als promovendus	13	34%
Ander dienstverband bij werkgever	18	47%
Zelfstandig ondernemer	1	3%
Beurs, subsidie, voucher of andere financiële steun van uw werkgever	2	5%
DUDOC-subsidie	6	16%
Andere beurs of subsidie	3	8%
Spaartegoeden	2	5%
Anders, namelijk	6	16%

Van degenen met een aanstelling als promovendus zijn er vijf verbonden aan een hbo-instelling, waarvan drie aan de Hogeschool Utrecht en twee aan een andere hbo-instelling. Van deze groep werken er vier minimaal 16 uur per week als promovendus.

Aangezien de groep hbo-promovendi zo klein is, maken we geen verder uitsplitsingen naar hbo-promovendi.

Naast de formele verbinding via financieringsbronnen, hebben we in onderstaande tabel weergegeven met welke instelling de promovendi zich verbonden voelen. Dit betekent niet dat zij daar per definitie ook werkzaam zijn (als promovendus of in een andersoortig dienstverband). Hieruit blijkt dat de meeste promovendi zich verbonden voelen met de UU.

Tabel 2.3 Instelling waaraan promovendi zich verbonden voelen (n=38)

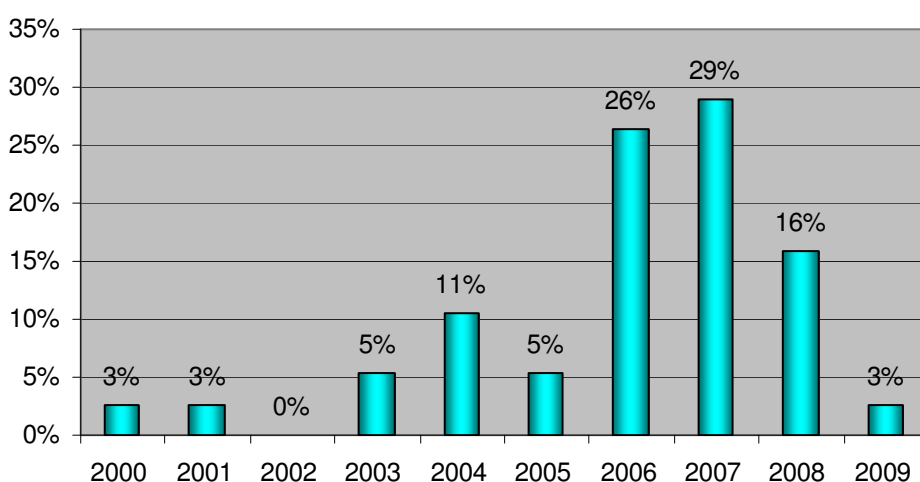
	aantal	percentage
Alleen HU	5	13%
Alleen UU	22	58%
Alleen andere instelling	3	8%
HU en UU	2	5%
HU en andere instelling	2	5%
UU en andere instelling	4	11%

3. HET PROMOTIEPROCES

3.1. STARTDATUM

De huidige promovendi zijn gestart tussen 1 januari 2000 en 1 januari 2009. Ruim tweederde (71%) is gestart in de periode 2006-2008 en is zodoende minder dan vier jaar bezig.

Figuur 3.1 Startdatum van de promovendi (n=38)



3.2. EINDDATUM

Met ruim de helft (58%) van de promovendi is een einddatum afgesproken. Deze afspraak is in de meeste gevallen (54%) met zowel de werkgever als de begeleider gemaakt. In de 14% van de gevallen is deze afspraak met alleen de begeleider gemaakt en in evenzoveel gevallen (14%) is deze afspraak alleen met de werkgever gemaakt.

Tabel 3.1 Met wie is einddatum van het promotietraject afgesproken (n=22)

	aantal	percentage
Alleen met begeleider	3	14%
Alleen met werkgever	3	14%
Met begeleider en werkgever	15	54%
Anders	6	28%

Op basis van de onderzoeksgegevens kunnen we niet vaststellen of tegenwoordig vaker een einddatum wordt afgesproken dan enige tijd geleden. Promovendi die recent zijn begonnen

aan hun promotietraject hebben niet veel vaker een einddatum afgesproken dan promovendi die al langer geleden zijn begonnen⁷.

Duale promovendi verbonden aan de Hogeschool Utrecht hebben vaker concrete afspraken gemaakt over de einddatum van het onderzoek dan duale promovendi verbonden aan de Universiteit Utrecht (78% versus 54%).

Ruim tweederde (68%) van de promovendi die een einddatum hebben afgesproken verwacht de einddatum ook te gaan halen. Bijna een derde (27%) verwacht de datum niet te gaan halen en een enkeling (5%) heeft de geplande einddatum al overschreden.

3.3. DUUR VAN HET TRAJECT

De promovendi verwachten gemiddeld binnen 5 jaar hun proefschrift af te kunnen ronden. Er is geen verschil tussen de verwachte duur van het promotietraject van degenen die einddatum hebben afgesproken en van degenen die geen einddatum hebben afgesproken.

3.4. TIJDSINVESTERING

Gemiddeld besteden de promovendi 24 uur per week aan hun promotieonderzoek. Er bestaan echter grote verschillen in de tijdsbesteding. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 3.2 Totale tijdsbesteding aan het promotietraject in percentages (n=38)

	Totale tijdsbesteding
0 uur	0%
1-8 uur	14%
9-16 uur	23%
17-24 uur	17%
25-32 uur	29%
33-40 uur	6%
41-50 uur	11%

⁷ De correlatie tussen startdatum en het hebben afgesproken van een einddatum is -0.182 (niet significant bij $p < 0.1$).

3.5. EIGEN TIJD

De meeste promovendi (83%) steken een deel van hun eigen tijd⁸ in hun promotietraject. Gemiddeld besteden zij anderhalve dag in de week (11 uur) van hun eigen tijd aan hun promotieonderzoek, maar dit varieert sterk (tussen de 2 en 24 uur).

3.6. TIJD BINNEN DE AANSTELLING

Bijna een kwart (24%) van de duale promovendi heeft binnen het werk geen tijd beschikbaar voor promotieonderzoek⁹. Van degenen die geen (deeltijd) aanstelling hebben als promovendus, en wel werkzaam zijn bij een werkgever, heeft 40 procent geen tijd beschikbaar voor het promotieonderzoek¹⁰.

Vrijwel iedereen die binnen zijn of haar aanstelling tijd heeft gekregen om te besteden aan het promotieonderzoek, maakt daar ook (volledig) gebruik van. Zij kunnen gemiddeld 14 uur per week binnen hun aanstelling werken aan hun promotieonderzoek. Slecht een enkeling (1 persoon) slaagt er niet in om de beschikbare tijd in de aanstelling ook daadwerkelijk aan het promotieonderzoek te besteden.

Tabel 3.3 Tijd beschikbaar binnen de aanstelling in percentages (n=37)

	Tijd beschikbaar binnen aanstelling
0 uur	24%
1-8 uur	11%
9-16 uur	30%
17-24 uur	24%
25-32 uur	5%
33-40 uur	5%
41-50 uur	-

⁸ Hiermee bedoelen we de tijd die zij naast hun werk besteden aan hun promotieonderzoek.

⁹ Van deze groep van 9 promovendi zijn de meesten werkzaam bij een werkgever (6) of als ondernemer (1). Sommigen (2) financieren hun promotieonderzoek (ten dele) met spaargeld. De meeste (6) duale promovendi zonder onderzoekstijd binnen hun aanstelling zijn verbonden aan de Universiteit Utrecht.

¹⁰ 18 promovendi hebben een andersoortig dienstverband bij een werkgever (zie ook tabel 2.2). Hiervan hebben 3 respondenten daarnaast ook een deeltijd aanstelling als promovendus. 15 respondenten hebben alleen een andersoortig dienstverband bij een werkgever.

4. DE BEGELEIDING

De meeste promovendi hebben 2 (50%) of 3 (29%) begeleiders. De minderheid (21%) heeft slechts één begeleider. Wanneer we spreken over begeleider, bedoelen we de belangrijkste begeleider. Dit is de begeleider met wie de promovendus het meest contact heeft. Deze begeleider wordt ook wel dagelijks begeleider genoemd.

4.1. DE TOTSTANDKOMING VAN DE RELATIE TUSSEN BEGELEIDER EN PROMOVENDUS

In deze paragraaf gaan we in op het tot stand komen van de relatie tussen promovendus en de –volgens de promovendus- belangrijkste begeleider.

Tabel 4.1 De wijze waarop de relatie tot stand is gekomen (n=38, meerdere antwoorden mogelijk)

	percentage
Ik benaderde hem/haar zelf en verzocht hem/haar om als mijn begeleider op te gaan treden	40%
Ik heb gesolliciteerd bij hem/haar	29%
Ik kende hem/haar al en van daaruit ontwikkelde zich het idee om onder zijn/haar hoede te gaan promoveren	26%
Ik kreeg hem/haar toegewezen	24%
Anders	11%

Uit tabel 4.1 blijkt dat tweevijfde (40%) van de promovendi zelf contact heeft opgenomen met de begeleider; slechts een kwart (24%) kreeg de begeleider toegewezen. De start van de begeleidingsrelatie kent lang niet altijd een formeel selectiemoment in de zin van een sollicitatiegesprek. Dit is bij 29% van de promotietrajecten gebeurd.

Uit tabel 4.2 blijkt ook dat de begeleider voor de start van de begeleiding niet altijd schriftelijke informatie ontvangt over de achtergrond (CV) en promotieplannen van de promovendus. Bijna een kwart (24%) van de promovendi heeft voor de start van het promotietraject geen enkele schriftelijke informatie¹¹ aan de begeleider verstrekt.

¹¹ De promovendus heeft geen CV, noch een brief of email waarin hij/zij de plannen toelichtte, noch een (concept)promotieplan, noch een reactie op het promotieplan, noch een plan van aanpak ingediend voordat de feitelijke begeleiding van het promotieonderzoek van start ging.

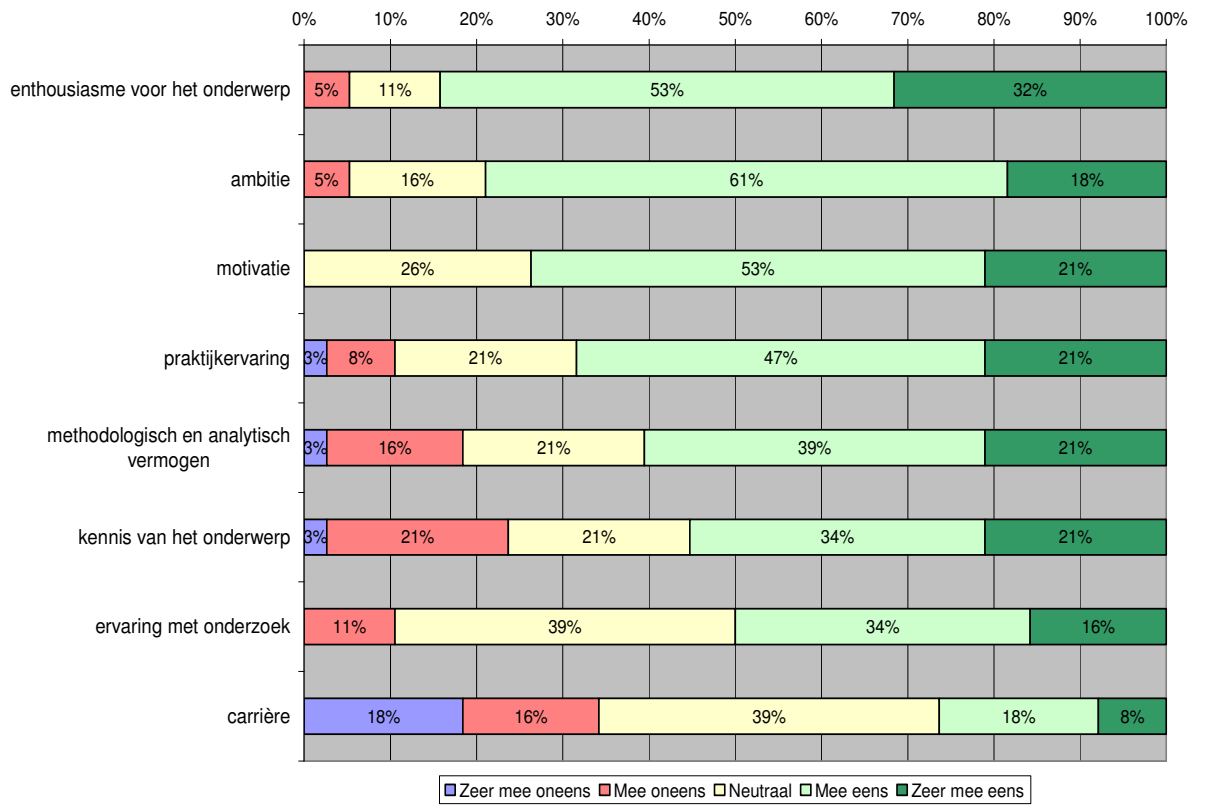
Tabel 4.2 Informatievoorziening aan begeleider voor de start van de begeleiding
(n=38, meerdere antwoorden mogelijk)

	percentage
Mondelinge informatie over mijn promotieplannen	55%
Een CV	50%
Een eerste concept van een door mijzelf geschreven promotieplan	34%
Een brief /email waarin ik mijn plannen toelichtte	29%
Een plan van aanpak	13%
Anders	11%
Een uitgewerkt promotieplan van mijzelf	8%
Een door de begeleider geschreven promotieplan, voorzien van mijn commentaar	8%
Ik kende de begeleider al (via afstudeeronderzoek/ in dienst bij begeleider/ via andere context)	8%
Aanbevelingsbrieven van collega's van mijn begeleider	0%

De belangrijkste onderwerpen tijdens oriënterende gesprekken zijn: enthousiasme voor het onderwerp, ambitie en motivatie (zie figuur 4.1). Methodologisch en analytisch vermogen en kennis van het onderwerp krijgen minder aandacht.

In welke mate de aspirant-promovendus ervaring heeft met onderzoek is in *de helft* van de oriënterende gesprekken tussen promovendus en de begeleider niet specifiek aan de orde gekomen (50% (zeer) mee eens).

Figuur 4.1 *Onderwerpen die tijdens oriënterende gesprekken tussen begeleider en promovendus aan bod zijn gekomen (n=38).*



4.2. CONTACT MET DE BEGELEIDERS

Figuur 4.2 Frequentie van contact tussen promovendus en begeleider en tussen promovendus en promotor (n=38).

	Belangrijkste (dagelijks) begeleider	Promotor*
Meerdere keren per week	5%	0%
1 keer per week	13%	0%
Meerdere keren per maand	29%	9%
1 keer per maand	26%	25%
Meerdere keren per jaar	21%	53%
1 keer per jaar	3%	3%
Vrijwel nooit	0%	0%
Anders	3%	9%

* Indien belangrijkste begeleider niet de (enige) promotor is.

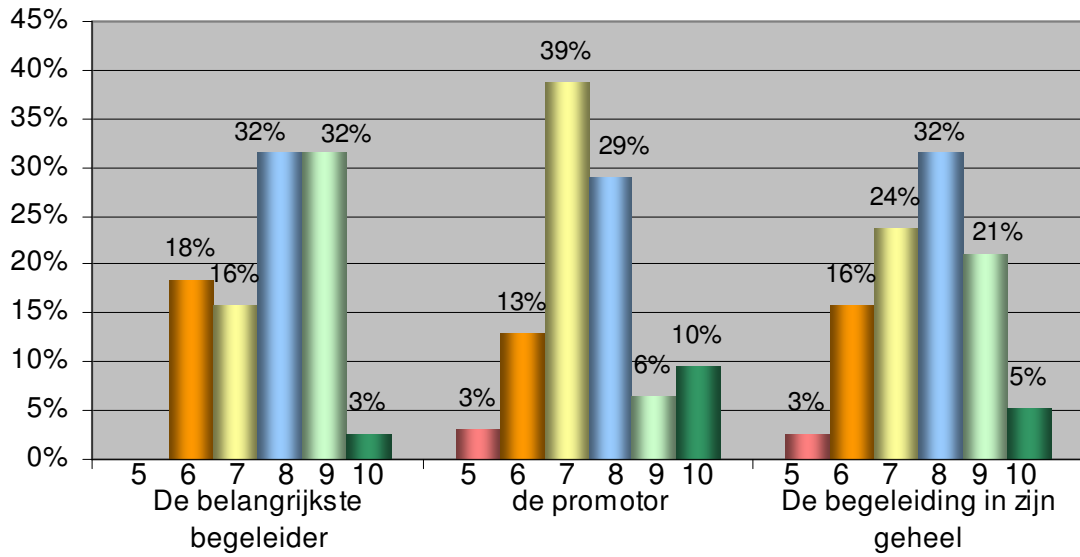
De promovendi zien –zoals valt te verwachten- de belangrijkste begeleider vaker dan de promotor. Bijna een vijfde (19%) heeft minimaal één keer per week contact met de belangrijkste begeleider. Geen enkele promovendus ziet de promotor zo frequent. Bijna de helft (47%) van de promovendi ziet de belangrijkste begeleider minimaal 1 keer per maand. Ongeveer een kwart (24%) van de promovendi ziet de belangrijkste begeleider 1 of meerdere keren per jaar.

Deze geringe frequentie van contact komt vaker voor bij de promotor. Ruim de helft (54%) van de promovendi ziet de promotor een of meerdere keren per jaar.

4.3. KWALITEIT VAN DE BEGELEIDING, KENNIS EN INHOUD

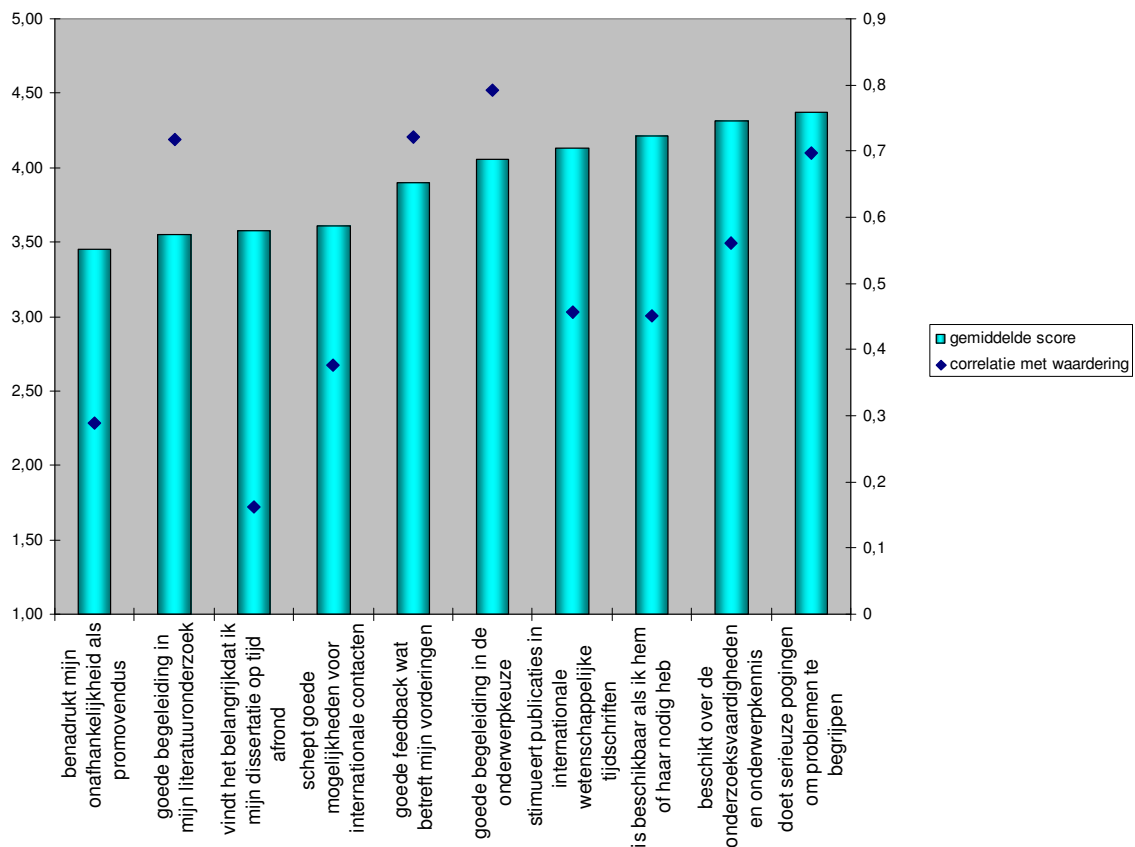
Over het algemeen zijn de duale promovendi redelijk tevreden met de begeleiding. De belangrijkste begeleider krijgt gemiddeld een 7,8 als rapportcijfer van zijn/ haar promovendi. De promotor kan rekenen op een 7,5. De begeleiding in zijn geheel krijgt een 7,7. Hoewel dit ruime voldoendes zijn, moeten we ook vaststellen dat 8 promovendi (21%) niet of maar magertjes tevreden zijn met de begeleiding. Zij beoordelen minimaal één van de begeleiders of de begeleiding in zijn geheel met een 6 of lager.

Figuur 4.3 Rapportcijfer voor de belangrijkste begeleider, de promotor en de begeleiding in zijn geheel (n=38).



De volgende figuur (4.4) biedt inzicht in de tevredenheid van de promovendi met diverse kwaliteiten van de belangrijkste begeleider en de mate waarin deze bijdragen aan de waardering voor de belangrijkste begeleider.

Figuur 4.4 *Tevredenheid met diverse kwaliteiten van de begeleider en de bijdrage aan de waardering voor de belangrijkste begeleider (n=38).*



Leeswijzer figuur 4.4 en 4.5

De verticale kolommen geven de score (1= zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens) van de begeleider op de diverse aspecten van begeleiding weer. Hoe hoger de kolom, hoe meer tevreden de promovendus over dit aspect van de begeleider is. Daarnaast wordt voor elk aspect aangegeven in hoeverre dit bijdraagt aan de overall waardering (uitgedrukt in een rapportcijfer) van de begeleider door middel van een ruitje. Hoe hoger het ruitje, hoe sterker de correlatie tussen dit aspect van de begeleider en de overall waardering van de begeleider.

De meeste reden voor zorg en aandacht is er bij die kwaliteiten van de begeleider waarbij de waardering lager ligt dan wenselijk ¹², en die voor de promovendi wel zwaar meetellen in de overall waardering voor de begeleider. Een voorbeeld daarvan is de begeleiding bij het literatuuronderzoek. De begeleiders krijgen hier een score van minder dan 3,5 terwijl dit item voor de promovendi aanzienlijk meetelt (correlatie > 0.7) in de totaal waardering voor de begeleider. Anders gezegd: begeleiders die hier een 3,5 scoren hebben het dus moeilijk om nog een stevige “goed” voor hun begeleiding in het algemeen te halen.

Uit figuur 4.4 kunnen we afleiden dat de promovendi redelijk tevreden zijn over de belangrijkste begeleider. De scores op de verschillende kwaliteiten van de begeleider lopen uiteen van 3,3 tot 4,4 op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 5 (zeer mee eens).

De begeleiders scoren het laagst op de volgende aspecten:

- Benadrukt mijn onafhankelijkheid als promovendus
- Geeft goede begeleiding bij mijn literatuuronderzoek
- Vindt het belangrijk dat ik mijn dissertatie op tijd afrond

De begeleiders scoren het hoogst op de volgende aspecten:

- Is beschikbaar als ik hem of haar nodig heb
- Beschikt over goede onderzoeksvaardigheden en onderwerpkennis
- Doet serieuze pogingen om problemen die ik tegenkom in mijn promotieonderzoek te begrijpen

De belangrijkste verbeterpunten zijn die kwaliteiten waarop de begeleiders relatief minder hoog scoren (< 4) en die sterk bijdragen (een hoge correlatie hebben) aan de waardering voor de begeleider. Dat zijn:

- Mijn begeleider geeft mij goede begeleiding bij literatuuronderzoek
- Geeft mij goede feedback wat betreft mijn vorderingen
- Geeft mij goede begeleiding bij de onderwerpkeuze en de nadere specificatie van het onderwerp

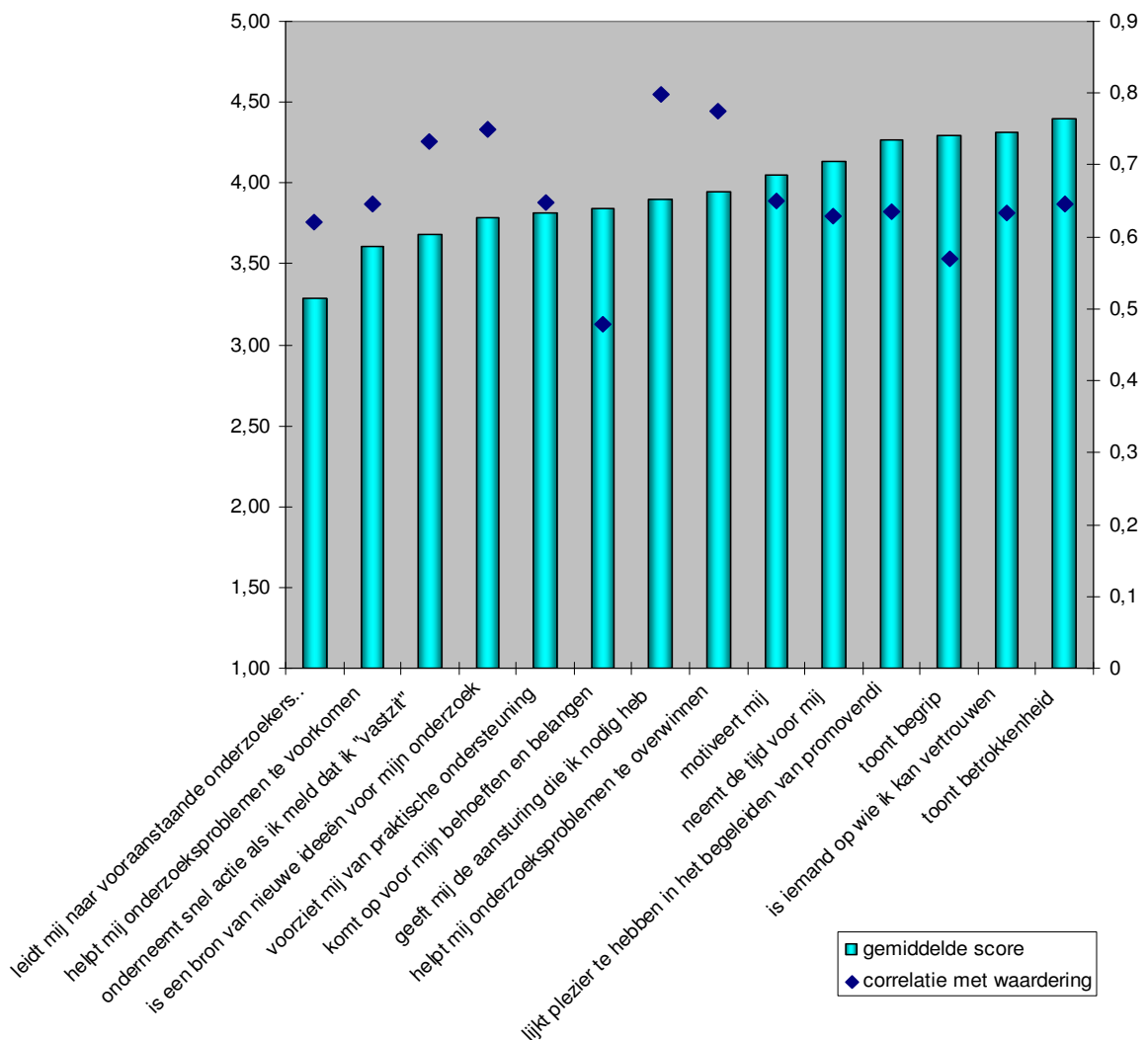
Bij de waardering voor de begeleider spelen het benadrukken van de onafhankelijkheid en het streven naar afronding van de dissertatie binnen de gestelde termijn een minder grote rol.

¹² We hanteren hierbij de grens van een score lager dan 3,5 op een vijfpuntschaal (1= zeer mee oneens; 5 = zeer mee eens).

Afsluitend zouden we kunnen zeggen dat begeleiders die goed scoren op begeleiding bij het literatuuronderzoek, de feedback wat betreft de vorderingen, de begeleiding bij de onderwerpkeuze en een begripvolle opstelling bij problemen aan de kant van de promovendus een grote kans hebben op een goede overall beoordeling van de kant van de promovendi.

Ook in figuur 4.5 wordt de tevredenheid met de kwaliteiten van de belangrijkste begeleider gerelateerd aan de overall waardering van de belangrijkste begeleider.

Figuur 4.5 *Tevredenheid met diverse kwaliteiten van de begeleider en de bijdrage aan de waardering van de belangrijkste begeleider (n=38).*



Uit figuur 4.5 kunnen we het volgende afleiden. De promovendi zijn over het algemeen tevreden met de kwaliteiten van de (belangrijkste) begeleiders. De scores lopen variëren tussen 3,45 en 4,37 op een op een schaal van 1 (zeer mee oneens) tot 5 (zeer mee eens).

De begeleiders scoren het laagst op de volgende aspecten:

- a. leidt mij naar vooraanstaande onderzoekers op mijn terrein
- b. helpt mij onderzoeksproblemen te voorkomen
- c. onderneemt snel actie als ik meld dat ik "vastzit"

Twee van deze aspecten (b. en c.) hebben te maken met het oplossen van problemen met of tijdens het onderzoek.

De begeleiders scoren het hoogst op persoonlijke betrokkenheid:

- a. toont begrip
- b. is iemand op wie ik kan vertrouwen
- c. toont betrokkenheid

De belangrijkste verbeterpunten zijn die aspecten waarop de begeleiders relatief minder hoog scoren (< 4) en die sterk bijdragen tot, d.w.z. een hoge correlatie hebben met (> 0.7) de waardering voor de begeleider. Dat zijn:

- Mijn begeleider onderneemt snel actie als ik meld dat vastzit
- Mijn begeleider is een bron van nieuwe ideeën voor mijn onderzoek
- Geeft mij de aansturing die ik nodig heb
- Helpt mij onderzoeksproblemen te overwinnen

Overigens willen we wel benadrukken dat vrijwel alle correlaties zeer hoog liggen (tussen de 0.48 en 0.80)¹³. Dat betekent dat vrijwel alle genoemde kwaliteiten van belang zijn voor de waardering van de belangrijkste (dagelijks) begeleider.

¹³ In figuur 4.4 was er meer spreiding in de correlaties: tussen 0.16 voor het belang voor het op tijd af ronden en 0.79 voor de begeleiding bij de onderwerpkeuze.

Verbeterpunten

We hebben de promovendi gevraagd of zij ideeën hebben over de wijze waarop de begeleiding verbeterd kan worden. De verbeterpunten zijn zeer divers:

- Meer overleg en afstemming tussen verschillende begeleiders, bij voorkeur gezamenlijk overleg;
- Contact met belangrijkste begeleider met methodologische kennis;
- Meer aandacht voor het opleidingsaspect;
- Meer begeleiding bij het plannen, een jaarplanning maken, projectmanagement;
- Meer begeleiding bij literatuuronderzoek;
- Meer aandacht voor het psychische proces (eenzaamheid, belasting);
- Begeleiding vanuit de hbo-instelling verbeteren.

Promotieplan

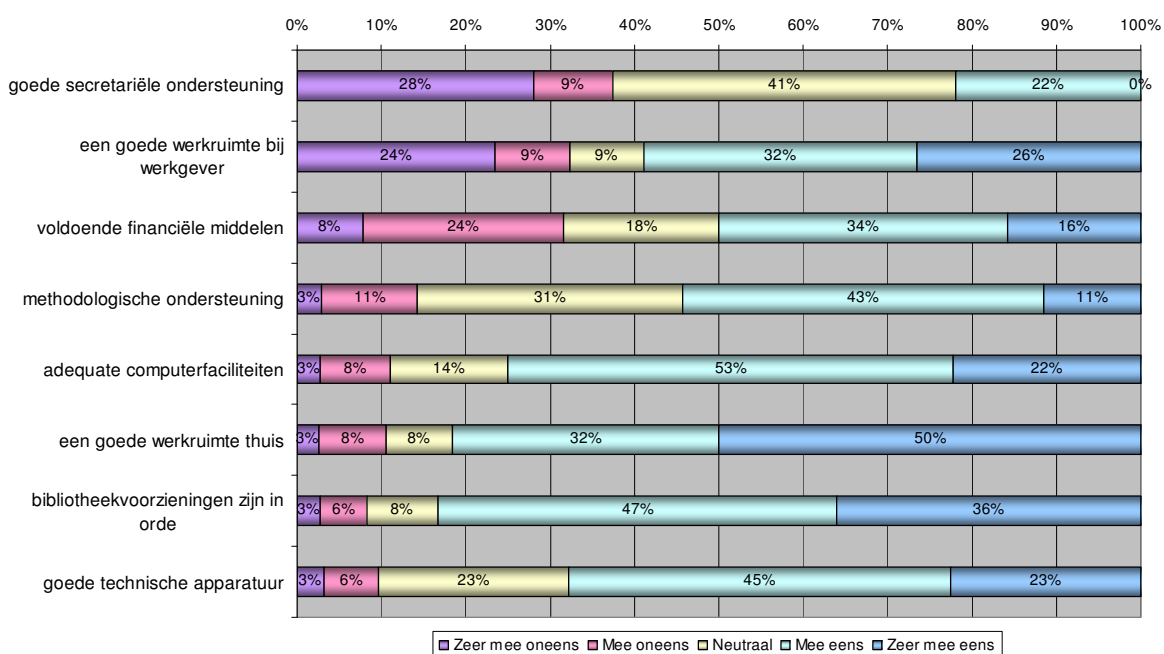
Ruim tweederde (68%) van de promovendi heeft een promotieplan opgesteld, en circa tweederde (65%) van deze promotieplannen is goedgekeurd door anderen dan de belangrijkste begeleider. Dat betekent dat ruim de helft (55%) van de totale groep promovendi niet in het bezit is van een promotieplan dat is goedgekeurd door anderen. Dit kan betekenen dat het promotieplan minder goed is doordacht. We gaan er van uit dat een promotieplan dat in brede kring is bediscussieerd meer kans van slagen heeft. Lacunes en blinde vlekken worden eerder opgespoord wanneer het plan in brede kring wordt besproken.

5. DE OMGEVING

In dit hoofdstuk brengen wij de omgeving waarbinnen de duale promovendi functioneren in beeld. We besteden aandacht aan praktische zaken zoals de infrastructuur en het academische klimaat.

5.1. INFRASTRUCTUUR

Figuur 5.1 De mate waarin promovendi gebruik kunnen maken van voorzieningen (n= 38).



Een deel (6) van de promovendi kan geen gebruik maken van een aantal voorzieningen, zoals secretariële ondersteuning. Bovendien geeft een aantal (5) respondenten bij de vraag over de infrastructuur aan dat zij deze vraag niet geschikt achten voor duale promovendi. Sommige duale promovendi krijgen namelijk helemaal geen infrastructurele ondersteuning bij hun promotieonderzoek.

Verbeterpunten

Ook met betrekking tot de infrastructuur hebben wij de promovendi gevraagd of zij ideeën hadden om de voorziening of de infrastructuur te verbeteren. Zij hebben de volgende verbeterpunten aangedragen:

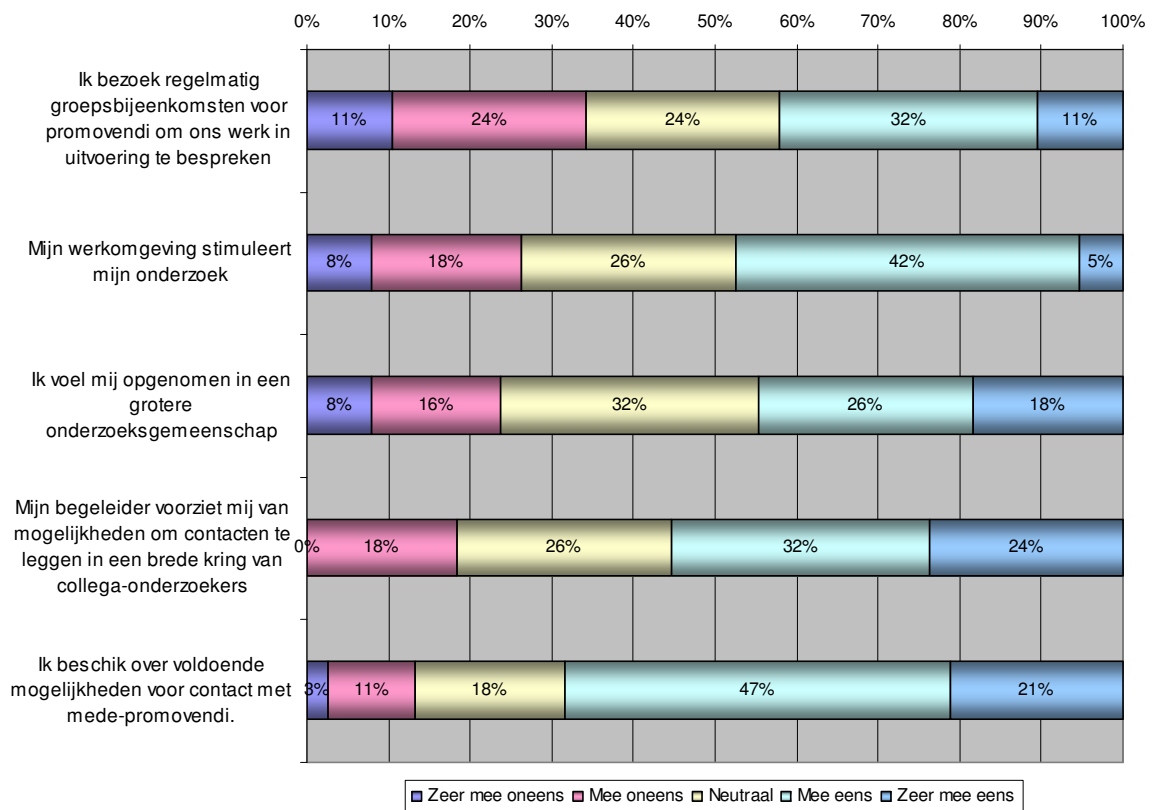
- Secretariële ondersteuning (2x)

- meer duidelijkheid over wat je van het secretariaat kan verwachten (in de vorm van afspraken over hoeveelheid en aard van werkzaamheden waarvoor je bij het secretariaat terecht kan)
- Betere secretariële ondersteuning
- Eigen beheer van het budget (1x)
- ICT (3x)
 - toegang tot UU-netwerk vanaf thuis zou makkelijker geregeld moeten worden
 - onderzoekssoftware centraal binnen de UU aanschaffen
 - ondersteuning voor Apple OSX besturingssysteem (handig bij videobewerking)
- Een rustige werkplek op het werk (2x)

Daarnaast geldt dat sommige duale promovendi helemaal geen gebruik kunnen maken van infrastructurele voorzieningen, en dat zij geholpen zouden zijn met enige ondersteuning.

5.2. HET ACADEMISCHE KLIMAAT

Figuur 5.2 De mate van verbondenheid met de academische wereld (n=38)



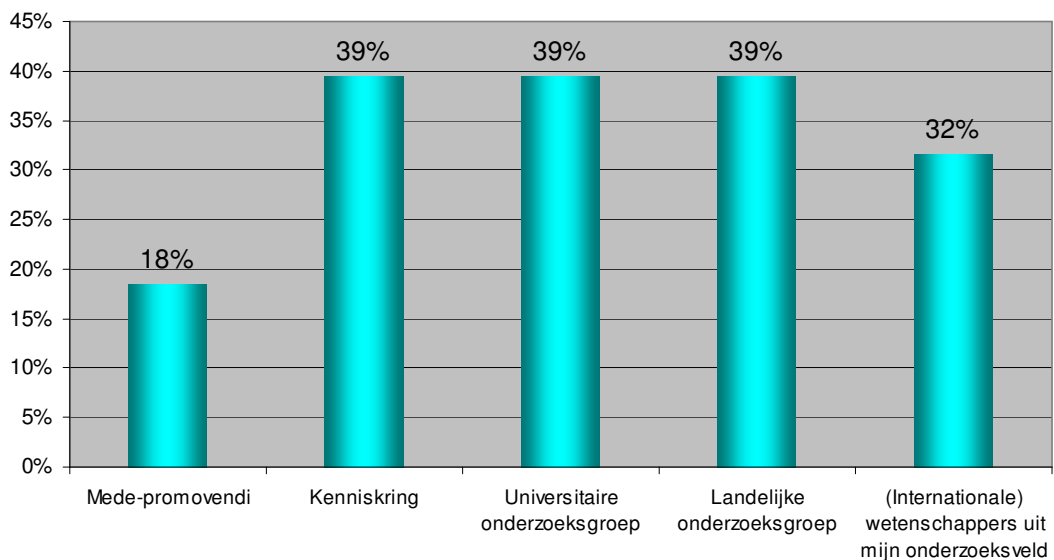
Ruime een derde (35%) van de duale promovendi bezoekt zelden (of nooit) groepsbijeenkomsten van promovendi om het werk in uitvoering te bespreken. Ook wordt bij een kwart (26%) van de promovendi het onderzoek niet gestimuleerd door de werkomgeving. Ook voelt een kwart (24%) van de promovendi zich niet opgenomen in een grotere onderzoeksgemeenschap.

In de meeste gevallen (56%) ondersteunt de begeleider de promovendus bij het leggen van contacten met collega-onderzoekers. Ook beschikt ruim tweederde (68%) van de promovendi over voldoende mogelijkheden om contact te leggen met medepromovendi.

Contacten

Wanneer we kijken naar de feitelijke contacten die promovendi onderhouden binnen de academische wereld, zien we dat een vijfde redelijk solistisch te werk gaat: 18% van de promovendi heeft vrijwel nooit contact met medepromovendi.

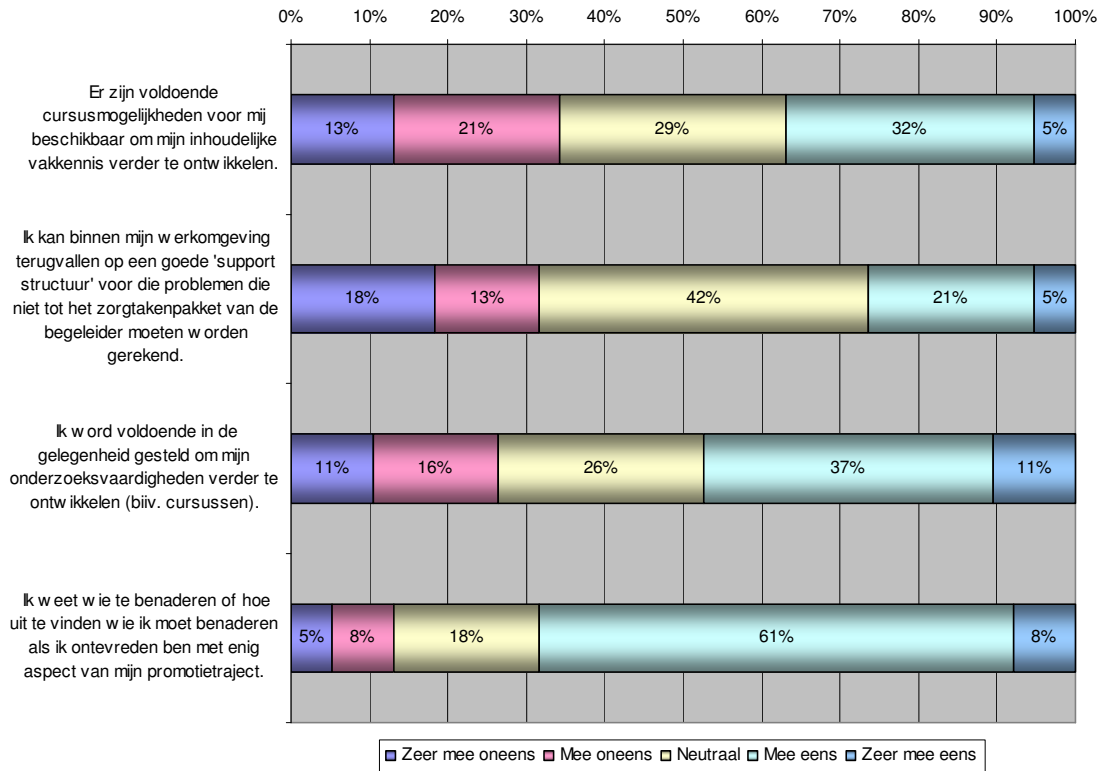
Figuur 5.3 Deel van de promovendi dat vrijwel nooit contact heeft met onderstaande leden van de academische wereld (n=38)



Het aandeel promovendi dat geen contact onderhoudt met kenniskring of (universitaire of landelijke) onderzoeksgroep ligt nog hoger, namelijk op 39%. Het is niet zo dat mensen óf bij de kenniskring óf bij een universitaire onderzoeksgroep zijn verbonden. Een deel van de promovendi (16%) bezoekt nooit een bijeenkomst van een kenniskring noch van een universitaire onderzoeksgroep noch van een landelijke onderzoeksgroep.

5.3. INSTITUTIONELE VOORWAARDEN

Figuur 5.4 Voorwaarden en omstandigheden waarbinnen promovendi werken aan hun proefschrift (n=38).



Een derde (34%) van de promovendi is ontevreden met beschikbare (cursus)mogelijkheden om de inhoudelijke vakkennis te ontwikkelen. Ruim een kwart (27%) wordt onvoldoende in de gelegenheid gesteld om onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen. Ook is een derde (31%) ontevreden met de supportstructuur voor problemen die niet tot het zorgtakenpakket van de begeleider moeten worden gerekend.

Er is hierbij geen duidelijk verschil tussen de promovendi verbonden aan de Hogeschool Utrecht of aan de Universiteit Utrecht. Wel zien we dat de 'echte' buitenpromovendi¹⁴ –die zich noch met de UU noch met HU verbonden voelen– in zeer geringe mate gebruik kunnen maken van de supportstructuur, cursusmogelijkheden, en mogelijkheden om hun inhoudelijke vakkennis verder te ontwikkelen.

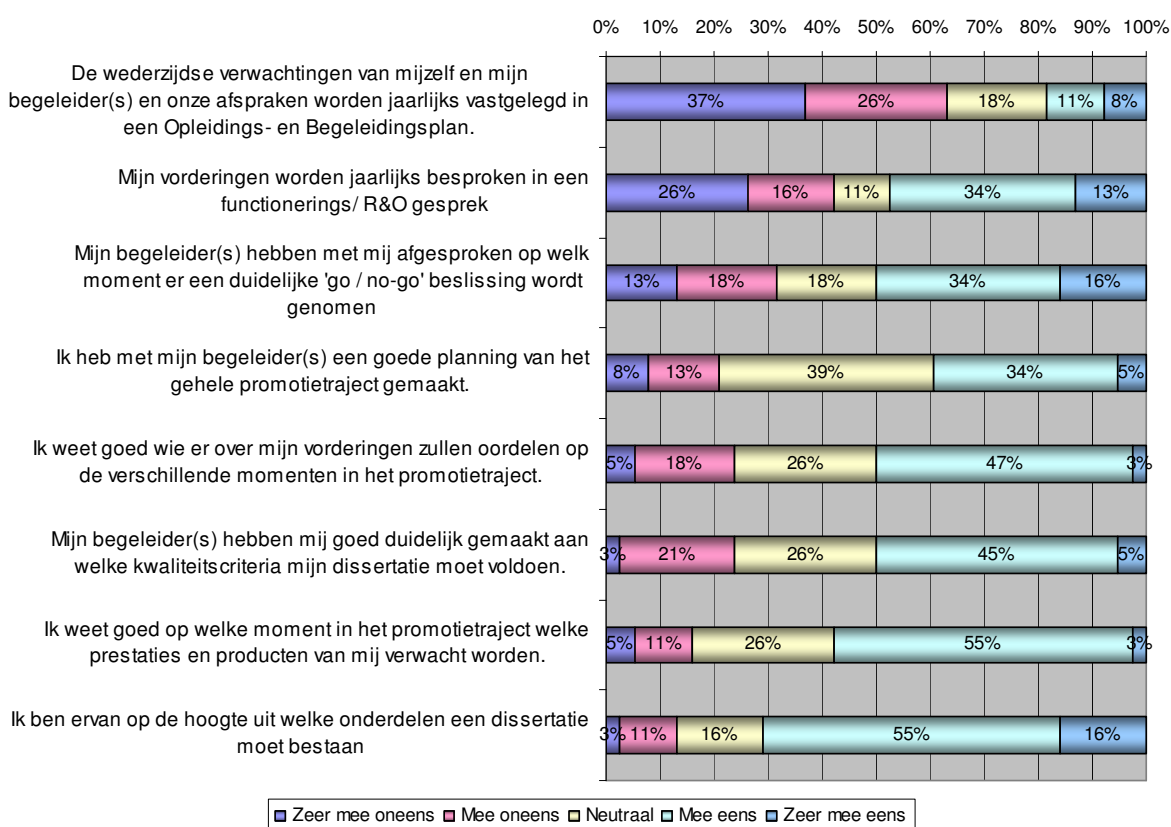
¹⁴ Het gaat hierbij om slechts 3 personen (zie tabel 2.3)

6. PROCES: VERWACHTINGEN EN AFSPRAKEN

In dit hoofdstuk staat de meer formele kant van het promotieproces centraal. We besteden aandacht aan verwachtingen, afspraken, voorwaarden en procedures zoals het beoordelen van de vorderingen.

6.1. VERWACHTINGEN EN AFSPRAKEN

Figuur 6.1 Verwachtingen en afspraken over het promotieproces (n=38).



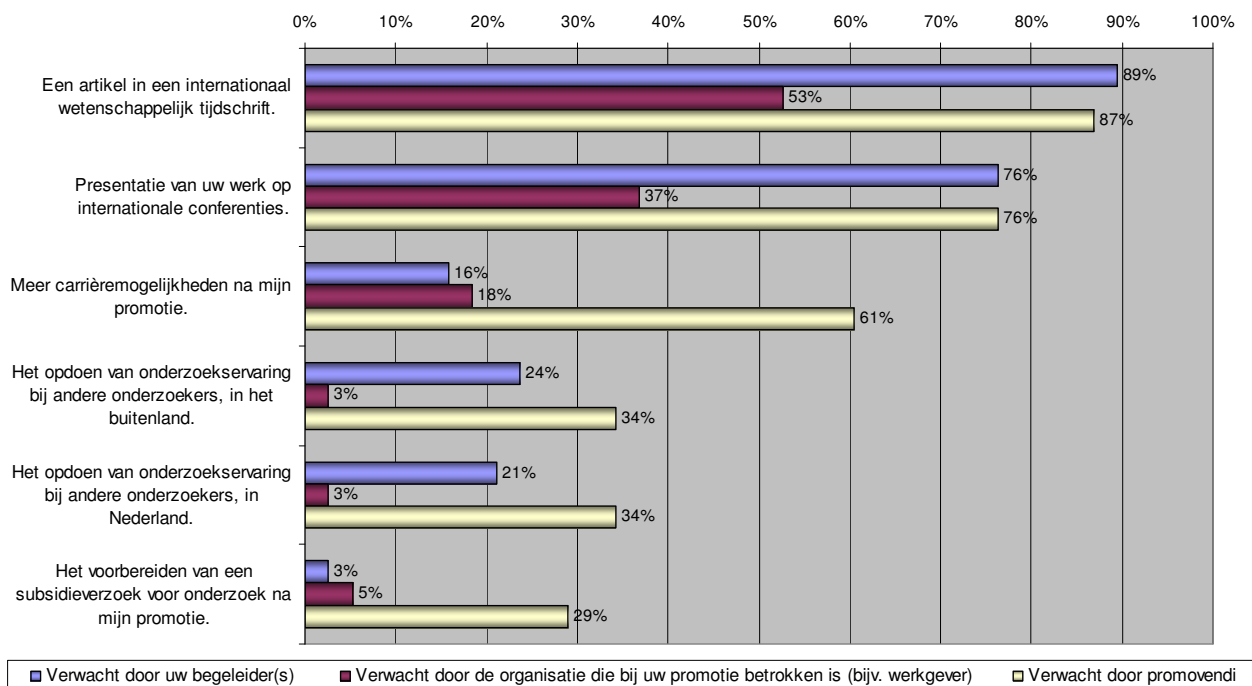
Het jaarlijks bespreken van de verwachtingen, de vorderingen en de ontwikkeling van de promovendus krijgt niet voldoende aandacht. De structuur van het opleidings- en begeleidingsplan wordt maar door een klein deel (19%) van de promovendi en hun begeleiders gebruikt. De vorderingen worden vaker (in 47% van de gevallen) besproken in een functioneringsgesprek / Resultaat en Ontwikkelingsgesprek. Maar ruim tweevijfde van de promo-

vendi (42%) voert niet op jaarlijkse basis een gesprek waarin de vorderingen van de promovendus centraal staan.

Dat het bespreken van de vorderingen onvoldoende aandacht krijgt blijkt ook uit het feit dat een kwart van de promovendi (24%) niet goed weet aan welke kwaliteitseisen de dissertatie dient te voldoen en er niet goed van op de hoogte is wie wanneer zijn/ haar vordering zullen beoordelen (23%). Bovendien is met bijna een derde van de promovendi 31% geen go/ no go afspraak gemaakt. Dat betekent dat de begeleider geen beslissingsmoment inlast over het al dan niet voortzetten van de begeleiding na een ‘proefperiode’ van bijvoorbeeld een jaar.

Vervolgens hebben we de promovendi gevraagd om van een aantal extra ‘producten’ aan te geven in hoeverre deze worden verwacht door hun begeleider(s), door een andere organisatie (bijvoorbeeld werkgever of subsidieverlener) en door henzelf. Deze verwachtingen ten aanzien van de output van de promotie zijn weergegeven in figuur 6.2.

Figuur 6.2 Verwachte extra resultaten van het promotietraject (n=38).



De begeleiders en promovendi hechten beide veel waarde aan het publiceren van (minimaal) één artikel in een internationale wetenschappelijk tijdschrift.

Tweederde (61%) van de promovendi verwacht daarnaast ook meer carrièremogelijkheden na hun promotie. De begeleiders lijken daar veel minder oog voor te hebben (16%). Ook het voorbereiden van een subsidieverzoek voor onderzoek na de promotie wordt wel door een deel van de promovendi verwacht (29%), maar niet door de begeleiders (3%).

De volgende resultaten worden ook genoemd:

- 4 artikelen in internationale tijdschriften (verwacht door promovendus, 1 keer)
- Hoofdstukken in boek (verwacht door promovendus en begeleider, 1 keer)
- Beter en meer onderwijs kunnen geven (verwacht door promovendus, 1 keer)
- Inhoudelijk kennis vergroten (verwacht door begeleider en promovendus, 1 keer)
- Werkpraktijk / reguliere werkzaamheden verdiepen (verwacht door begeleider, werkgever en promovendus, 2 keer)
- Internationale handelsuitgave (verwacht door begeleider en promovendus, 1 keer)
- Spin-off naar de lerarenopleiding van de UU (verwacht door begeleider, werkgever en promovendus)
- Voorbereiden onderzoeksvoorstel (verwacht door begeleider)

6.2. BEOORDELING VAN DE VORDERINGEN

In ruim tweederde (68%) van de gevallen zijn de vorderingen niet formeel beoordeeld door de begeleider. Er lijkt geen verband te zijn met het jaar waarin men gestart is. Mensen die al langer bezig zijn, zijn dus niet vaker beoordeeld op hun vorderingen dan mensen die net begonnen zijn.

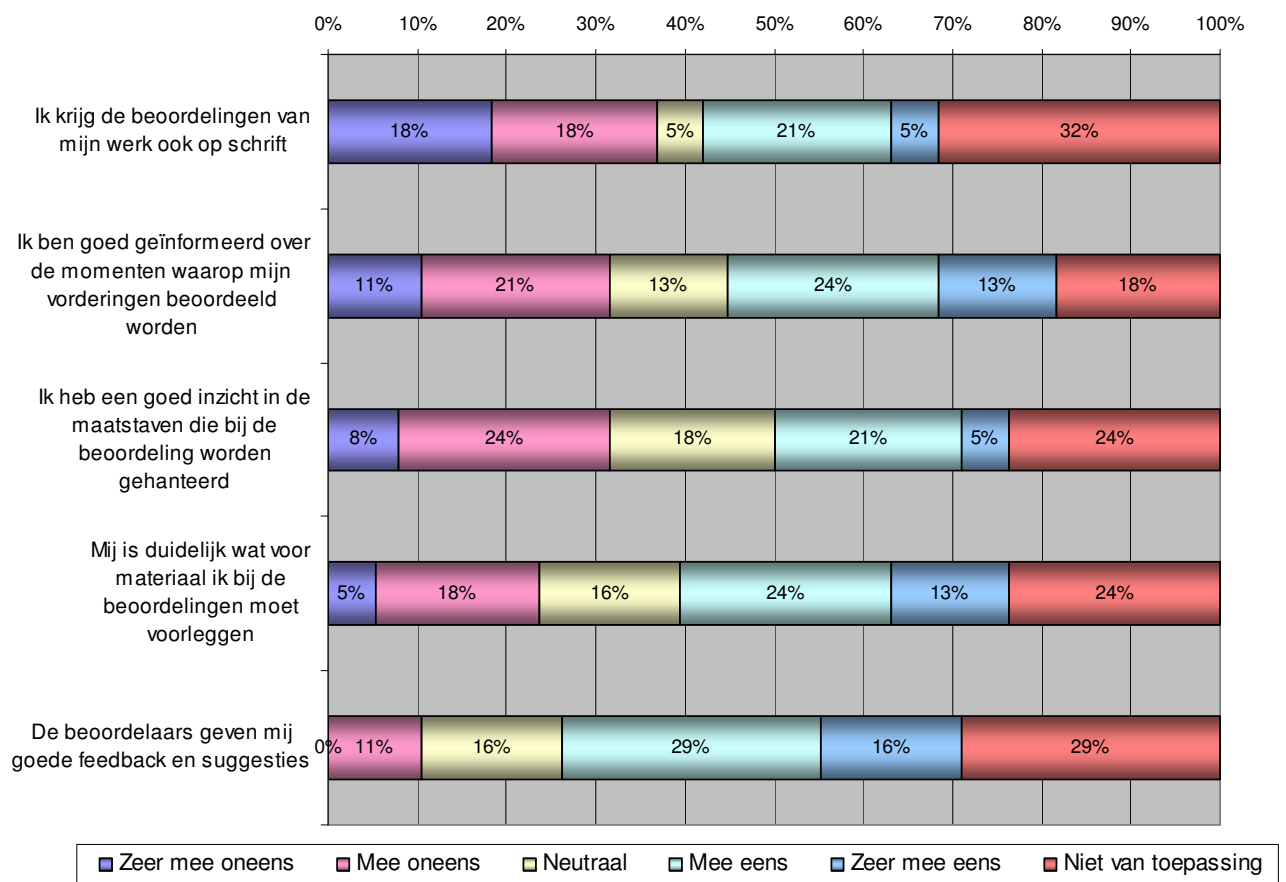
Tabel 6.1 Beoordelaars van de vorderingen van promovendi (n=12, meerdere antwoorden mogelijk)

	percentage
Belangrijkste begeleider(s)	58%
Promotor(en)	92%
Beoordelingscommissie	25%
Management	17%

Bij degenen die formeel beoordeeld worden, beperkt deze beoordeling zich niet tot een enkele keer. Zowel met de promotor als met de belangrijkste begeleider heeft men 2 tot 4 gesprekken gevoerd.

Een klein deel van de promovendi blijkt niet formeel beoordeeld te worden. De vrijblijvendheid wat betreft het beoordelen wordt ook geïllustreerd door de reacties op de stellingen in figuur 6.3

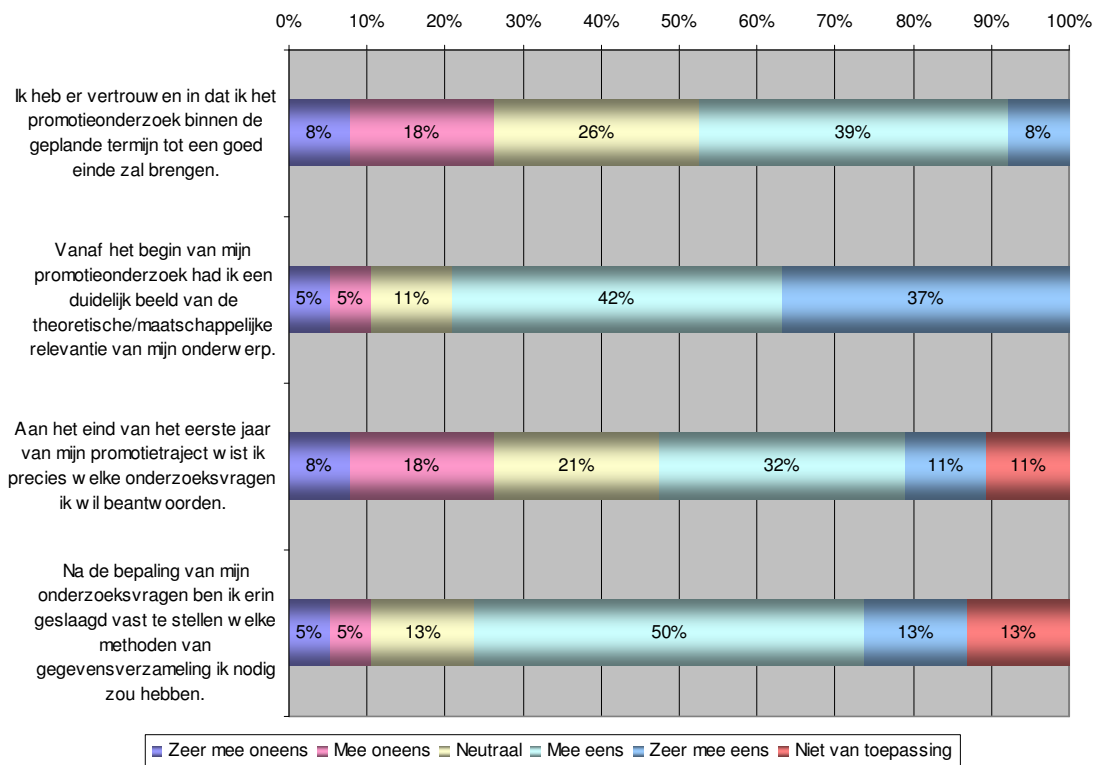
Figuur 6.3 Oordeel over beoordeling van de vorderingen, n=38



Bijna de helft (47%) van de promovendi krijgt goede feedback en suggesties van de beoordelaars. Slechts 26% krijgt de beoordeling van het werk ook op schrift. Ook heeft slechts 26% goed inzicht in de beoordelingscriteria die worden gehanteerd.

6.3. DE VORDERINGEN

Figuur 6.4 De voortgang van de promovendi (n=38).

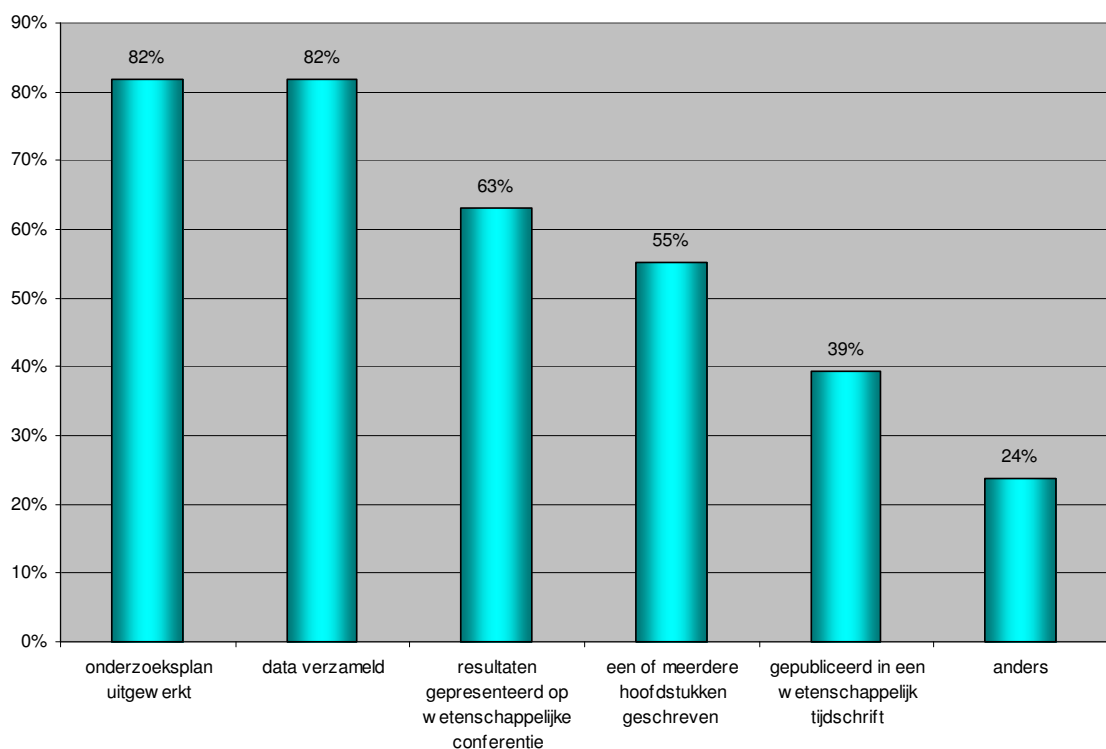


Het merendeel van de promovendi (79%) heeft een duidelijk beeld van de theoretische en/of maatschappelijke relevantie van het onderwerp. Desondanks was het omzetten van het onderzoeksthema naar de onderzoeksvragen voor sommigen nog niet zo eenvoudig. Ruim tweevijfde (43%) geeft aan na het eerste jaar precies te weten op welke onderzoeksvragen men het antwoord zoekt. Zij hebben hier mogelijk langer over gedaan. Het bepalen van de methode van dataverzameling lijkt voor de promovendi minder lastig te zijn. Bijna tweederde (63%) geeft aan hierin geslaagd te zijn. Bijna de helft (47%) van de duale promovendi heeft er vertrouwen in het promotieonderzoek binnen de geplande termijn af te ronden.

Wanneer we kijken naar de feitelijke vorderingen van de promovendi (zie figuur 6.5) zien we dat het merendeel al een onderzoeksplan heeft uitgewerkt (82%), data heeft verzameld (82%), resultaten gepresenteerd op een wetenschappelijke conferentie (63%) en een of meerdere hoofdstukken heeft geschreven (55%). Ook heeft tweevijfde (39%) een artikel in een wetenschappelijk tijdschrift geplaatst. Onder 'andere resultaten', geven de promovendi de volgende vorderingen aan:

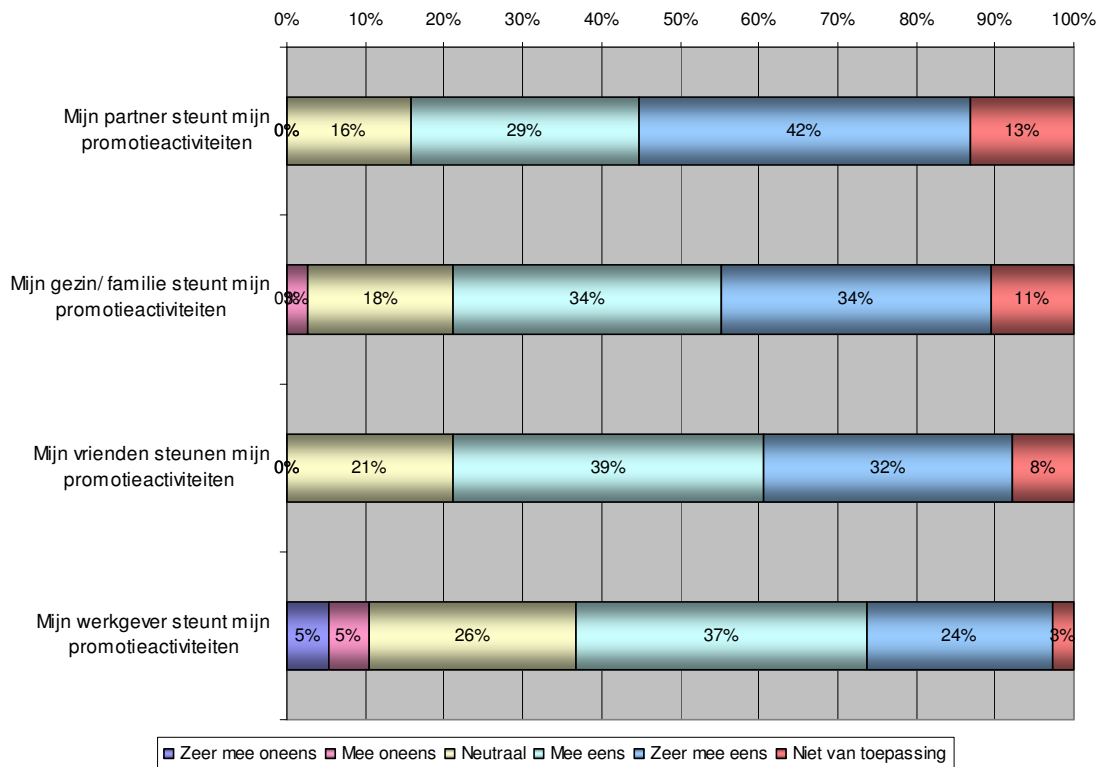
- Hoofdstuk geschreven in wetenschappelijk boek;
- Inlezen en het opdoen van onderzoeksvaardigheden;
- Onderzoeksrapporten afgerond (van extern gesubsidieerd onderzoek);
- Output van het onderzoek geïntegreerd in de opleiding;
- Publicatie op website van de doelgroep van het onderzoek.

Figuur 6.5 De vorderingen van de promovendi (n=38)



6.4. Persoonlijke factoren

Figuur 6.6 Steun voor de promotieactiviteiten door de omgeving (n=38)



De meeste promovendi kunnen op steun rekenen vanuit hun sociale omgeving. Echter niet alle werkgevers steunen de duale promovendi in hun promotieactiviteiten. Een tiende (10%) van de promovendi voelt zich niet gesteund door de werkgever, ruim de helft (51%) voelt zich wel gesteund door de werkgever.

Daarnaast hebben we (met behulp van een open vraag) geïnventariseerd welke persoonlijke factoren belangrijk zijn voor het slagen van het promotietraject. De promovendi noemden de volgende persoonlijke factoren:

- Coach en psychische ondersteuning;
- Andere onderzoekers stimuleren mij enorm;
- Parttime promoveren en parttime ander werk doen is een bijzonder zware combinatie (2x);
- Gezondheid (4x);
- Balans tussen werk, privé en onderzoek.

Ten slotte hebben we gevraagd naar eventuele problemen en mogelijke oplossingen:

Aard van problemen:

- Te weinig tijd beschikbaar voor onderzoek
- Combinatie werk en promotie is (te) zwaar
- Gebrek aan begeleiding bij het doen van onderwijskundig onderzoek (onderzoeksvaardigheden ontbreken; eisen waaraan dissertatie moet voldoen zijn niet duidelijk; geen inhoudelijke feedback)
- Moeite met onderzoeksvraag en methoden helder te krijgen
- Planningsproblemen (geen goede inschatting kunnen maken; het niet kunnen houden aan eigen planning; activiteiten kosten meer tijd dan gepland)
- Onvoldoende aandacht voor scholing
- Onduidelijke infrastructuur
- Financiering
- Privéproblemen

Oorzaken van problemen:

- Samenwerking tussen begeleiders/ wisseling van begeleiders
- Combinatie van meerdere werkzaamheden is zwaar
- Te weinig tijd voor promotieonderzoek beschikbaar
- Geen of gebrekkige planning/ onderzoeksplan
- Opleiding: Geen sociaalwetenschappelijke achtergrond/ cursussen niet toegankelijk
- Cultuur (geen onderzoekscultuur op werkplek)

Verbeterpunten:

- Een eigen vaste werkplek
- Meer tijd (min. 3 dagen per week)
- Communicatie tussen begeleider en promovendi (duidelijke afspraken maken / frequenter contact)
- Aandacht voor bijzonder positie hbo-promovendi (combinatie van taken)

DEEL II DE BEGELEIDERS

Wij hebben tijdens ons onderzoek gesproken met een selectie van acht begeleiders van de promovendi die wij in deel I aan het woord lieten. De interviews waren semigestructureerd. (de checklist is opgenomen in bijlage 2). De interviews zijn uitgetypt en vervolgens gecodeerd. In de nu volgende hoofdstukken doen wij verslag van de belangrijkste bevindingen. We volgen hierbij de volgende opzet.

1. Duale en buitenpromovendi: hun voorgeschiedenis
2. Duale en buitenpromovendi en de factor tijd
3. Starten en stoppen
4. De begeleiding en de verwachtingen
5. De begeleiding van de promovendi: een cultuuromslag

1. DUALE EN BUITENPROMOVENDI: HUN VOORGESCHIEDENIS

OPMERKING VOORAF

Zoals wij eerder aangaven, bestaat onze groep respondenten uit verschillende typen buiten- of duale promovendi. In dit onderzoek nog klein in aantal, maar mogelijksterk in opkomst is de groep promovendi die in het HBO werkzaam is en met behulp van vouchers (tijdsmogelijkheden) van hun instelling in de gelegenheid wordt gesteld om aan een proefschrift te werken. In principe is de verkrijging van een voucher aan strikte regels gebonden. Zo dient bijvoorbeeld een jaar na de start van het promotietraject beoordeeld te worden of de promovendus binnen afzienbare tijd zal promoveren. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat de relatie tussen de HBO-lector die verantwoordelijk is voor het welslagen van het promotieonderzoek en de HBO-promovendus op onderdelen gaat lijken op die tussen een universitaire promotor en universitaire aio. Belangrijke verschillen zullen aan de andere kant waarschijnlijk nog een tijd blijven bestaan. HBO-promovendi zullen meestal geruime tijd geen wetenschappelijk onderzoek hebben gedaan voor de start van hun promotieonderzoek, ze zijn gemiddeld een stuk ouder en zullen vaak slechts parttime aan het promotieonderzoek kunnen werken.

Wat betreft de HBO-promovendi is het de vraag of enkele bevindingen die wij hieronder presenteren volledig op hen toepasselijk zijn. Wij vermoeden dat de begeleiders – anders dan wij nu konden vaststellen – meer sturend zullen optreden en meer belang zullen hechten aan planning en deadlines. Of dit ook werkelijk in de praktijk zo is, konden wij vanwege het nog kleine aantal HBO-promovendi niet vaststellen.

1.1 LANG UIT HET ONDERZOEK GEWEEST, EEN GEBREKKIGE VOORBEREIDING

Veel van de promovendi die vanuit hun positie als docent of vanuit andere werkzaamheden gaan beginnen met een promotieonderzoek moeten omschakelen naar een promotiecultuur en de daarbij behorende eisen qua kennis van methoden en technieken en vertrouwdheid met fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. Zij hebben vaak jarenlang ander werk verricht en hebben het contact verloren met het onderzoek. In feite moeten zij tijdens het promotieonderzoek nog veel dingen leren en doen ze voor het eerst zelfstandig onderzoek. We laten enkele begeleiders aan het woord.

“Mensen hebben meestal gewoonweg geen idee van wat onderzoek is. Onderzoeksvragen formuleren, onderzoeksvorstellen schrijven, de wetenschappelijke wereld ... ze kennen het niet, evenals de ongeschreven regels van onderzoek. Ze onderschatten dat heel erg. Het

vraagt ook een heel andere manier van schrijven (b4)...Ze hebben methodisch technisch weinig bagage, ze kunnen niet zelf een onderzoek opzetten of de uitvoering van het onderzoek plannen. Het denken in termen van wetenschappelijke theorie en abstracte concepten is moeilijk...De publicaties die zij kennen zijn typisch hbo publicaties die heel dicht tegen de praktijk aan liggen. Daar is voor de praktijk niets mis mee. Maar bij het promotieonderzoek gaat het om het denken in abstracte concepten die je moet kunnen operationaliseren om ze te kunnen meten en om te onderzoeken of ze samenhangen. Het denken in termen van een verklarende theorie, dat was eigenlijk volstrekt onbekend. Dat is eigenlijk het voornaamste leerproces geweest (b5)Ik wil dat mensen die bij mij promoveren verdieping zoeken naar die theorie, en ook weer de omslag kunnen maken naar de praktijk. 'Hoe kan ik mijn collega's in de praktijk van het onderwijs handvatten geven om hun werk continue te checken.' Het gaat om de theorie en het ook weer teruggeven vanuit de theorie aan de praktijk: 'Jongens, het klopt niet meer wat jullie zeggen.' Het gaat erom om dat proces te ondersteunen en het onderzoek uit een ivoren torentje te halen. Ik zeg ook altijd dat ze niet bang hoeven te zijn voor het onderzoek, want ze doen het al, alleen vaak niet op de juiste manier omdat ze niet weten hoe het moet. Want er gebeurt ontzettend veel van 'Nou laten we daar maar eens naar gaan kijken' en dan wordt er gestunteld. En dan kun je eigenlijk niks met de resultaten omdat het niet betrouwbaar is (b2)... De kwaliteit van de promovendi laat te wensen over. Een van mijn promovendi kan bijvoorbeeld geen goede vragenlijst maken. Een promovendus doet voor het eerst geheel zelfstandig onderzoek en moet dat in alle opzichten goed doen...Het verschil met een doctoraal scriptie is dat je bij een scriptie nog fouten mag maken. In het geval van een proefschrift dus niet. Het moet iets nieuws zijn dat boven op het bestaande komt (b 7)."

Een van de begeleiders, die zelf nog een doctoraal 'oude stijl' had gevolgd, noemt ook de vooropleiding als een complicerende factor.

"Naar mijn gevoel hadden we een behoorlijk gedegen scholing op het gebied van methodologie en wetenschapsfilosofie gehad. Ik vind dat het wat magerder is geworden. Dat kan ook niet anders omdat de opleiding twee jaar korter is dan voorheen...In dat verband vind ik het ook belangrijk dat ze zich niet alleen scholen op het puur technische van het onderzoek, maar ook leren de bredere wetenschappelijke discussies in te gaan. Wetenschapsfilosofie en, op ons terrein, pedagogische debatten."

1.2 OMSCHAKELEN NAAR EEN ANDERE MANIER VAN DENKEN EN EEN PROMOTIECULTUUR

De promovendi moeten zich, zo zeggen de begeleiders, gaan realiseren wat het betekent om te promoveren. De promovendi zijn vaak wel gedreven maar het schort aan conceptu-

eel vermogen. Sommigen hebben moeite om de overstap te maken naar een promotieonderzoek. Een van de begeleiders vertaalt het voorafgaande in vragen die positief beantwoord moeten kunnen worden voordat hij besluit om met iemand in zee te gaan:

- Zit er genoeg focus in het onderwerp dat de aspirant-promovendus voor ogen heeft?
- Vind ik het zelf als begeleider een interessant onderwerp?
- Heeft iemand wat betreft het onderwerp enig idee waar hij of zij het over heeft?
- Kan hij of zij het integreren in zijn of haar werk, of is het iets wat er helemaal buiten staat?
- Hoeveel tijd heeft iemand voor het onderzoek doen en kan hij of zij dat ook gedeeltelijk onder werktijd doen?
- Hebben mensen een beetje idee waar ze aan beginnen en hoe lang het gaat duren?

Een van de begeleiders zocht ter voorbereiding van het besluit om al dan niet te gaan promoveren met de aspirant-promovendus de harde praktijk van het promoveren op. “Ik heb hem helemaal voorbereid op de promotie. Ik heb hem gewoon meegenomen naar de senaatszaal en we zijn bij een promotie gaan zitten. ‘Dit is het’, zei ik. Ja, en dan sta je toch even te kijken in die zaal met al die geweldige schilderijen.”

2. DUALE EN BUITENPROMOVENDI EN DE FACTOR TIJD

De enquêteresultaten laten zien dat de meeste duale en buitenpromovendi niet al te veel tijd hebben voor het promoveren. Duale of buitenpromovendi doen gemiddeld veel langer over hun promotieonderzoek¹⁵ dan de aio's (77,5 maanden versus 59,8 maanden). In een aantal gevallen ondersteunt de werkgever het promoveren door de betrokkene, maar een behoorlijke investering van eigen, vrije tijd is vaak nodig.

De interviews met de begeleiders bevestigen dit beeld. Zij schetsen de gevolgen die deze factor tijd heeft voor het verloop van het promotietraject en de rol van de begeleider.

De beperkte hoeveelheid tijd maakt dat de promovendi daar efficiënt mee moeten omspringen. Zij moeten voorrang geven aan de dissertatie zelf en beschikken over minder mogelijkheden om mee te draaien in andere activiteiten die op het eerste gezicht minder verband houden met het promotieonderzoek. We herinneren ons van deel I van dit rapport dat er een groep duale en buitenpromovendi is die weinig contacten heeft met hun meest nabije wetenschappelijke gemeenschap. De factor tijd speelt ook een rol in het ritme van het promotietraject. Qua tijdsinvesteringen kent dat ups en downs. Soms kent men een periode dat men er maar een dag per week aan kan besteden, dan weer schiet het weer wat op met het onderzoek omdat men ineens drie dagen per week beschikbaar heeft. De algemene indruk is dat het promoveren van de duale en buitenpromovendi met horten en stoten verloopt.

De begeleiders zijn op dit punt 'volgers'. Ander dan in het geval van de aio's, zijn zij bij de duale en buitenpromovendi terughoudend in het denken in termen van deadlines, strakke termijnen en regelmatige productie. De promovendi zijn zo afhankelijk van de hoeveelheid tijd die zij hebben, dat de meeste begeleiders meer meegaan in die mogelijkheden dan dat zij hun eigen planning willen opleggen aan de promovendi. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of we wat betreft de HBO-promovendi een begeleidingspraktijk zien ontstaan die net zoals bij de aio's gericht is op tijdige voltooiing van het proefschrift. De kaders zijn daarvoor in principe aanwezig via het geven van vouchers (tijdsmogelijkheden) aan HBO-promovendi om binnen een beperkt aantal jaren te promoveren.

De begeleiders hebben wel duidelijke ideeën over de minimum hoeveelheid tijd die eigenlijk per week beschikbaar moet zijn voor het promoveren. Drie dagen per week ziet men als doenlijk, bij twee dagen fronst men al de wenkbrauwen en met minder dan dat heeft het

¹⁵ De Nederlandse externe of duale promovendi (geen aanstelling als aio, geen promotiebeurs) doen gemiddeld 77,5 maanden over het promotietraject. Hierbij zij wel aangetekend dat de mate van spreiding in deze groep erg groot is. Anders geformuleerd: binnen de groep van externe en duale promovendi (die er gemiddeld 77,1 maanden over doet) kunnen we promovendi onderscheiden die daar ver boven en ver onder zitten (Sonneveld/Yerkes/VdSchoot, rapportage te verwachten in voorjaar 2010).

eigenlijk geen zin. Zij formuleren dit echter als een wenselijkheid, niet als harde eis. Zij passen zich op dit punt aan bij de mogelijkheden van hun promovendi. Wel is hier van een verzakelijking en standaardisering sprake. Als de HBO-instellingen werk blijven maken van hun beleid dat een percentage van zijn personeel moet promoveren en hun personeel daartoe ook in de gelegenheid blijven stellen, dan zal de norm van drie dagen per week voor het promotieonderzoek waarschijnlijk meer vaste grond onder de voet krijgen.

De begeleiders zijn er zich van bewust dat de promovendus die zich tot hen wendt met een promotievoornemen moet weten waar hij of zij aan begint. Men zal veel langer moeten werken aan het proefschrift dan de aio en hij of zij moet zich daarvan vanaf het begin van bewust zijn. Begeleider 3 ziet een realistische taxatie van wat een promotietraject aan tijd zal kosten en het vermogen om daar planmatig mee om te gaan als een doorslaggevende factor voor een succesvolle afloop.

“Mensen met wie het wel goed gaat hebben een realistisch beeld van hoeveel tijd het gaat kosten, die weten ook wat onderzoek doen is en die kiezen ook echt voor het onderzoek doen. En zij hebben voldoende tijd ervoor.....Een realistische verwachting. Echte gefocuste interesse voor het maken van het onderzoek en een realistische inschatting van wat men nu bij een promotie moet voorstellen. De andere kandidaten hadden zoiets dat het wel in 2 jaar met 1 dag in de week te doen moest zijn. Terwijl hij zich echt realiseerde, hij had het ook in zijn omgeving gezien, dat het een zwaar traject is. Hij had ook echt al het idee dat hij tijd vrij moest plannen, hij had op het moment dat ik met hem sprak er al met zijn leidinggevende over gepraat, over hoe die nou kon gaan schuiven met zijn taken..... Als je onderzoek doet moet je je eigen agenda en planningen maken. Je moet zelf heel gedisciplineerd zijn en dat is anders als je een baan hebt waarbij je gewoon weg moet, dan moet je aanwezig zijn en klaar...Als je veel thuis werkt en je kan zelf je agenda plannen en je zit met een ingewikkelde verhuizing en je hebt dan ook nog 2 kleine hummeltjes lopen, met een vrouw die fulltime werkt. Dan is het natuurlijk heel moeilijk om gedisciplineerd te blijven.”

De contacten tussen begeleiders en promovendi deinen mee met de ups en downs in de tijd van de promovendi. Regelmatig is men het contact met de promovendus een tijd kwijt en wacht men geduldig op het moment dat de promovendus weer wat meer mogelijkheden heeft en nieuw werk in uitvoering kan laten zien. De begeleiders sturen meer op de producten die het promotieonderzoek oplevert dan op het tempo waarin dat gebeurt. De begeleiders die ook aio's begeleiden zijn bij de buitenpromovendi qua tijd milder en geduldiger dan in het geval van hun aio's. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of de begeleiders van de HBO-promovendi het hier anders gaan doen.

Interviewer: Structureer je in de zin van momenten waarop iets af moet zijn, zoals bijvoorbeeld: binnen 2 jaar moet je dit af hebben en binnen 3 jaar dat...?

Begeleider: Ja, ik werk wel met streefcijfers maar ik vind dat bij deze categorie mensen toch niet zinvol omdat het toch teveel afhankelijk is van de mogelijkheden met het werk dat eraanast doen. Het streven is wel dat iedereen eigenlijk in het eerste jaar zijn of haar eerste artikel schrijft. Maar goed als dat niet lukt...

Interviewer: Roept dan zo'n idee van structureren bij hen ook weerstand op of niet?

M: Nee, geen weerstand. Ik structureer het gewoon in termen van artikelen. Het moeten er 4 worden en het liefst per jaar 1 dan zijn we in 4 jaar klaar. Dat roept geen weerstand op. Het roept wel problemen op omdat de meeste mensen dat niet voor elkaar krijgen.

In het volgende citaat formuleert de begeleider de eisen waaraan een duale of buitenpro-movendus moet voldoen. Het gaat niet alleen om het beschikken over tijd, maar ook om discipline en het vermogen om te kunnen schakelen tussen de verschillende zaken waaraan men werkt.

“Tijd is altijd een factor natuurlijk, voor iedereen. Maar tijd kom je ook te kort of weet je ook te realiseren al naar gelang de manier waarop je ermee omspringt. Je moet dus heel gecon-centreerd kunnen werken. Je moet je week zo kunnen indelen dat je niet veel loze uren hebt, niet veel tussenuren zou ik bijna zeggen. Je moet in staat zijn om te switchen, of dat moet je dan maar leren, dat moet je dan maar gewoon aangaan. Timemanagement is een beetje een raar woord maar daar heeft het in bepaalde opzichten wel mee te maken. Je krijgt volle werkweken in de zin van niet alleen qua afspraken of dingen doen, maar gewoon ook dat je je hoofd goed op orde moet houden om dat allemaal te kunnen combineren. Daar kun je praktische dingen in doen door bepaalde uren van de week of bepaalde dagdelen te blokkeren. Wat je dus nodig hebt is discipline. Je moet jezelf disciplineren om vooral aan lange termijn dingen te werken. Veel mensen, ik heb dat ook, doen graag en snel de korte termijn dingen, de klusjes even eerst want als die allemaal klaar zijn dan ben ik even van die klusjes verlost en dan kom ik toe aan Nou dat moment van ‘dan kom ik toe aan’ dat treedt verassend weinig op als je voortdurend altijd maar met die klusjes bezig bent.”

Van meerdere begeleiders hoorden wij dat zij die tijdsmogelijkheden en discipline met een aspirant aftasten in een informeel voortraject.

“Soms blijft het bij een eerste gesprek. Een aantal keren heb je nog wat mailwisseling maar ja meestal, dat is het probleem, als ze echt aan de slag moeten komt er weer eens wat tus-sen of dan blijken ze toch niet zoveel tijd te hebben als ze hadden gedacht, ze zijn wel gemo-tiveerd, maar ja, dan kunnen ze toch niet die discipline opbrengen..... Oké, zeg ik dan bij zo'n eerste ontmoeting, zeg het maar. ‘Wat is het plan? Hoeveel tijd heb je? Ga eerst maar eens een keer een plan de campagne maken: Hoeveel tijd heb je? Wanneer wil je het doen? Wel-ke archieven kan je in? En als dat beeld een beetje duidelijk is, nou dan gaan we aan de gang.’ Ja, dan is het soms snel afgelopen, omdat het dan toch niet helemaal gaat.”

3. STARTEN EN STOPPEN

3.1 DE START

De toelating van de promovendi van dit onderzoek tot het promotietraject verloopt heel anders dan die van de grote meerderheid van de Nederlandse promovendi, de promovendi die vier of vijf dagen per week aan hun promotie werken en een aanstelling hebben bij een universiteit.¹⁶ Deze promovendi solliciteren meestal naar een promotieplaats waarvoor een min of meer uitgeschreven onderzoeksplan klaar ligt of nemen hun eigen plan mee. Sollicitatiecommissies buigen zich over de selectie en nemen een helder besluit over de start van het promotieonderzoek. Het toelatingsproces van de duale en buitenpromovendi in dit onderzoek verloopt veel meer in fasen en de toelatingseisen liggen vaak, maar niet altijd, anders.

De begeleiders die wij interviewden onderscheiden drie typen promovendi:

- Promovendi die in het HBO werkzaam zijn en door de werkgever op het idee van promoveren zijn gebracht. In het promotieonderzoek spelen de onderzoeksideeën van de lector in het HBO in principe een belangrijke rol. In de praktijk neemt de promovendus echter vaak het initiatief in de formulering van het onderzoeks idee. Deze promovendi kunnen vaak aanspraak maken op enige steun van de werkgever doordat zij worden vrijgesteld worden van een deel van hun onderwijs of andere taken.
- In de tweede plaats zijn er promovendi die het werken aan een proefschrift combineren met andere beroepswerkzaamheden. Zij komen met hun promotiewensen en ideeën naar een begeleider en moeten hun onderzoek zien te combineren met hun andere werkzaamheden.
- In de derde plaats zijn er de promovendi die geen andere betrekking hebben en hun handen vrij hebben voor het schrijven van een proefschrift. Ook zij hebben meestal ideeën wat betreft het promotieonderwerp.

Bij de eerste categorie is er sprake van een moment waarop klip en klaar moet worden besloten of de betrokkene met het promotieonderzoek gaat beginnen en daarvoor ook ondersteuning van de werkgever gaat krijgen. Voor alle typen promovendi geldt dat er voorafgaand aan een heldere of minder heldere beslissing om als promovendus en begeleider met elkaar in zee te gaan meestal sprake is van een periode van verkennen. Die wordt niet

¹⁶ Recent onderzoek leert dat 71% van de Nederlandse promovendi in de hoedanigheid van aio aan het promotieonderzoek werkt (Sonneveld/Yerkes/vdSchoot, rapportage te verwachten in voorjaar 2010).

altijd afgesloten met een besluit van de begeleider om met de begeleiding te starten op basis van een helder onderzoeksplan.

Een uitzondering daarop vormen enige promovendi die hun begeleider al kenden op basis van eerdere studie of onderzoeksamenwerking. In dat geval hebben de begeleiders vanaf het eerste begin een veel helderder beeld van de mogelijkheden en kwaliteiten van de aspirant-promovendi. Soms was er in ons onderzoek sprake van een open sollicitatieprocedure. Begeleider 3 heeft een duidelijke voorkeur voor een procedure waarin aspirant-promovendi uit het HBO moeten solliciteren naar een promotiemogelijkheid.

“Bij de twee andere promovendi heb ik eerst mijn projecten geformuleerd. Daarvoor is toen een interne procedure gestart. Zij hebben gesolliciteerd. Ik heb ook interne referenties gevraagd....In de toekomst zou ik in ieder geval weer te werk gaan met een sollicitatieprocedure. Ik zou het gesprek graag met iemand anders samen willen doen om mij te checken.”

Hoe verliep de start bij de anderen?

Begeleider 4 schetst de verschillen tussen de start van de begeleiding met een full time, of bijna full time promovendus (“aio”) en het type promovendus dat in ons onderzoek centraal staat.

“Bij aio’s zou ik ze gewoon in de selectieprocedure een stukje in het Engels laten schrijven. Een onderzoeksvoorstel in het Engels laten uitwerken. Kijken wat mensen in een beperkte tijd op papier kunnen krijgen. Dat vind ik zelf het allerbelangrijkste selectie criterium, naast de motivatie. Maar bij externe promovendi doe je dat niet. Die jonge aio’s, die kunnen dat wel in goed Engels. Maar wat oudere promovendi hebben daar vaak echt problemen mee...”

Het besluit om met een promovendus in zee te gaan is bij veel begeleiders niet een scherp gemarkeerd moment in de tijd (zoals bij een sollicitatieprocedure). Men gaat voorzichtigjes op weg en ziet de ervaringen in die eerste periode als een try-out. Dat betekent niet dat geen afspraken gemaakt worden over producten die aan het eind van zo’n periode opgeleverd moeten kunnen worden. “Dus ik heb gewoon gezegd dat ik aan het eind van het jaar een artikel wil hebben. Is dat er niet, dan gaat de promovendus weer naar zijn oude werkplek terug.” In dit geval gebruikt de begeleider het schrijven van een artikel als testmoment.

Begeleider 2 pakt het iets anders aan en laat potentiële kandidaten eerst vooronderzoek doen. Dat kunnen afgestudeerden zijn, maar ook stagiairs die bijvoorbeeld meelopen met een extern gefinancierd project. Hiernaast denkt begeleider 2 ook aan een georganiseerd pré-promotietraject waarin de deelnemers zich een goed beeld kunnen vormen van wat promoveren eigenlijk inhoudt. Op die manier proberen deze begeleider en de collega’s

goed te weten te komen met wie ze in zee gaan. Mocht het dan niet lukken dan zijn deze aspirant promovendi maar een jaar kwijt, dan is niet het hele project waarvoor wij mensen zoeken mislukt en hebben ze ook niet dat gevoel van falen. In zo'n voortraject worden ze getest op zaken zoals inzet en schrijfvaardigheid. Ik wil niet met iemand in zee gaan voordat ik weet of hij of zij die potentie heeft."

We zien dus verschillende manieren waarop begeleiders de kwaliteiten van mogelijke promovendi testen:

- Het binnen een jaar produceren van een geschreven werk op het terrein van het eigen promotieonderzoek dat moet aantonen of basiskwaliteiten voorhanden zijn
- Het meedraaien in een korter lopend onderzoek waarin de verschillende kwaliteiten die ook voor een promotieonderzoek nodig zijn, worden getest
- Het meedraaien in een cursusachtig programma. Daarin werken de aspirant-promovendi onder de hoede van een ervaren onderzoeker aan de formulering van een onderzoeksvoorstel op basis waarvan een besluit wordt genomen over de start van een promotieonderzoek

Een van de begeleiders schetst de mildheid ten opzichte van deze promovendi die zich enorme inspanningen getroosten om hun promotiedroom te realiseren of te voldoen aan de promotie-eis van hun werkgever.

"Natuurlijk vertel ik buitenpromovendi in zo'n eerste gesprek dat het zwaar is, maar dat we het dan maar gewoon eens moeten proberen. En dat het belangrijkste natuurlijk is dat je gemotiveerd bent en dat je er tijd voor moet vrijmaken. Met die motivatie is het nooit mis. Hun inspiratie zit in de praktijk. Vaak zitten de omstandigheden tegen. Soms is dat ziekte, te druk met werk, ineens een echtscheiding...Bij de aio's weet je in ieder geval dat ze na een jaar wat moeten doen en wat moeten laten zien. En als het niks is, dan vliegen ze eruit. Dat is nu toch wel een beetje de standaardprocedure op de universiteit. Vroeger lieten ze die ook maar vier jaar gaan..en als er dan geen proefschrift lag, dan was het 'O joh, dat was ook zonde van het geld.' Dus nu is het zo dat als er niks is, dan ze dan eruit worden geknikkerd. Maar ja dat doe je dus niet met mensen die zeggen dat ze het onderwerp nou zo graag willen doen."

3.2 STOPPEN MET EEN PROMOTIEONDERZOEK: GEEN ONGEBRUIKELIJK VERSCHIJNSEL

Het stoppen met het promotieonderzoek is onder de duale en buitenpromovendi een bekend fenomeen. Vier van onze begeleiders noemden in totaal bijvoorbeeld 12 duale of buitenpromovendi die het promotietraject niet tot een goed einde hadden gebracht. Uit on-

derzoek weten we dat het promotierendement van deze categorie veel lager ligt dan dat van de aio's.¹⁷ Zoals wij zagen wijzen zij wel op ontbrekende kennis en vaardigheden bij hun duale en buitenpromovendi, maar zelden wordt dat genoemd als een doorslaggevende faalfactor. Wat betreft de oorzaken van het mislukken, noemen de begeleiders de volgende punten:

- Het zich niet houden aan de afspraken met de begeleiders, geen inlevering van afgesproken schrijfproducten.
- Een te naïeve opvatting over wat het promoveren inhoudt.
- Veel tijd eisend succes in de baan naast het promoveren.
- Wisselingen qua baan waardoor de promotiecondities in ongunstige zin veranderen.
- Problemen met de werkgever wat betreft de ruimte om te kunnen promoveren.
- Ziekte, overlijden.

3.3 GEEN HELDERE BESLISSING OVER STOPPEN

Het is vaak niet zo eenvoudig om bij deze promovendi heldere besluiten te nemen over de aanvaarding van een promotiebegeleiding en niet samen met een promovendus een promotietraject "in te zwemmen". Net zo moeilijk is het om het besluit te nemen om ermee te stoppen als het niet goed gaat. Slechts in enkele gevallen wijzen de begeleiders op onvoldoende kwaliteiten aan de kant van de promovendus en een daadkrachtig optreden van de kant van de begeleider om aan de begeleidingsrelatie een einde te maken.

Onze indruk is dat er twee vormen van beëindiging dominant zijn:

- Zelfselectie. Het is de promovendus, en niet de begeleider die besluit om er een punt achter te zetten.
- Uitdoven. Geen van beide partijen besluit aanvankelijk tot stopzetting van het promotieonderzoek. De zaak dooft uit: men gaat elkaar hoe langer hoe minder zien, afspraken worden verdaagd, geschreven werk verschijnt hoe langer hoe minder op het bureau van de begeleider, de zaak stopt vaak zonder een afsluitend gesprek.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld Hooley, Kulej, Edwards and Mohoney (2009), *Understanding the part-time researcher experience*, Vitae, Cambridge. Het rendement voor de Engelse parttime promovendi ligt op 48% binnen 10 jaar, terwijl dat voor de fulltime promovendi ligt op het met de Nederlandse situatie vergelijkbare percentage van 76%.

"Ik zeg altijd expliciet: als jij het gevoel hebt dat het niet meer gaat, en ik het gevoel heb dat het niet meer gaat dan moeten we er mee ophouden. En meestal hebben ze dat wel zelf door en dan hoor je ook meestal niks meer als het niet gaat. Dan is het eigenlijk al duidelijk: 'We hebben het geprobeerd, het was even leuk maar laat maar gaan' Dan is het wel duidelijk."

4. DE BEGELEIDING EN DE VERWACHTINGEN

4.1 WAT WORDT VERWACHT VAN DE PROMOVENDUS: HET ACCENT OP DE DISSERTATIE OF DE PERSOONLIJKE GROEI?

Onder de door ons geïnterviewde begeleiders kunnen we drie perspectieven onderscheiden op wat het resultaat van een promotietraject moet zijn. In de allereerste plaats is er het onderscheid tussen product en persoon. Voor een begeleider staat de groei van de promovendus centraal:

“ Je moet kunnen onderkennen wanneer je vastloopt...Je moet weten waar je kracht ligt en waar je valkuilen. Je moet niet alleen een academische houding ontwikkelen, maar ook een kritische, naar jezelf en naar anderen en het onderzoek toe. Natuurlijk moet je ook een product hebben, een onderzoek doen. Maar wat je onderzoekt maakt eigenlijk helemaal niet zoveel uit. Het gaat er gewoon om dat je op een bepaald niveau kritisch naar dingen, naar jezelf en naar anderen kunt kijken...Dus het proces vind ik eigenlijk veel belangrijker dan het product. Hoewel de promovendi dat vaak zelf niet vinden. Maar als ik zelf terugkijk, dank denk ik: ‘ja, ok, je hebt dat proefschrift, dat staat netjes in de kast en je kunt zeggen, goh, dat heb ik allemaal geschreven’. En natuurlijk ben je blij en vereerd als mensen je werk citeren, maar dan ga je verder en wat gebruik je dan? Het proces, de opbrengsten van het proces en niet de opbrengsten van je product.”

4.2 MONOGRAFIE VERSUS PROMOVEREN OP ARTIKELN

We citeren hier wat uitgebreider uit de interviews. De al dan niet nadruk op het schrijven van artikelen is in feite het enige punt waarover de begeleiders onderling zeer van mening verschillen. Waar de ene begeleider op dit punt voorzichtig is omdat het tijd kost en kan afleiden van de dissertatie, ziet een ander in het schrijven van artikelen juist een uitgelezen mogelijkheid om het promotietraject in duidelijke segmenten onder te verdelen met iedere keer weer een product dat direct onderdeel kan worden van de dissertatie.

We laten eerste enkele voorstanders van het promoveren op basis van artikelen aan het woord.

Ook de begeleiders die niet wars zijn van het promoveren op basis van artikelen kunnen soms enige scepsis niet onderdrukken.

“Nu moet een proefschrift gewoon binnen vier jaar klaar zijn. En het is helemaal niet vreemd natuurlijk als je samen met je promotor vijf artikelen schrijft en die in een tijdschrift neerzet. En dan hup, voor het proefschrift gaat de naam van de promotor er ineens af en dan is het ineens of je het zelf hebt bedacht. Dat is dus helemaal niet zo. Dat zijn dingen die je meestal samen hebt gedaan”. (b7)..De kwaliteitsdefinitie van wat nu wetenschappelijk goed is, is nu verengd tot ‘als het maar in een tijdschrift staat’, dan is dat kwaliteit en is het relevant. Je ziet ook echt dat mensen zich daar zo op specificeren, ze willen eigenlijk alleen maar scoren, scoren, scoren. Het juiste tijdschrift vinden, dat is het, meer niet. In zo’n klimaat moet je die promovendi niet brengen. Die ratrace met publicatiescores, daar functioneren de meesten niet in want die hebben juist reflectie nodig, en die reflectie heb je daar helemaal niet in dat klimaat”(b7)

Hier diametraal tegenover staat de begeleider die zegt:

“Bij mij kan je alleen promoveren op artikelen. Ik doe niets met een monografie waar alle levenswijsheid in zit zoals we vroeger natuurlijk wel veel hadden. Daarvoor kan je niet bij mij zijn”(b1) Deze begeleider ziet in de productie van artikelen ook het middel bij uitstek om de vorderingen in kaart te brengen.”Overigens gaat die nadruk op het schrijven van artikelen wel met gemengde gevoelens gepaard. “Ik vind die verenging binnen het academisch bedrijf met de nadruk op het schrijven van artikelen, waar ik dus nu vrolijk aan mee doe, een verarming. Voor ons domein vind ik dat een verarming”. (b1)

Begeleider 2 vindt het al dan niet schrijven van artikelen afhankelijk van de promovendus.

“Ik denk dat we met andere productie naast het proefschrift, bijvoorbeeld artikelen, voorzichtig moeten zijn. Ze moeten al zo woekeren met hun tijd. Het ligt er een beetje aan. De ene promovendus gooit er zo een artikeltje uit als hij al een gedeelte van de onderzoeksgegevens heeft, de ander kan dat niet. Dan kost dat drie maanden tijd en dat gaat dan van je proefschrift af...Ik vind het persoonsgebonden. Het zou wel moeten kunnen aan het eind van het traject, maar in de eerste twee, drie jaar zou ik daar voorzichtig mee zijn...Ik ben zelf trouwens niet zo’n voorstander van het promoveren op artikelen. Ik zie hoe dat soms gaat en dan denk ik niet dat je die verdieping echt krijgt.”

Begeleider 3 heeft ook aarzelingen. “Ik vind het jammer dat in de lerarenopleiding tegenwoordig bijna alle proefschriften zijn gebaseerd op tijdschriftartikelen, regelmatig met een verlies aan diepte en kwaliteit”. De begeleider merkt op dat de nadruk op het schrijven van artikelen heel erg van de begeleider afhangt. In de kenniskring (onderzoeksoverleg-eh/hs) waarin een aantal begeleiders functioneert, is het onderwerp als zodanig nog niet aan de orde geweest. Een meer gemeenschappelijke aanpak van dit onderwerp is wenselijk. Omdat de begeleiders zelf afgerekend worden op artikelen, kan men zich daar moeilijk aan

onttrekken. Winst zou er geboekt kunnen worden als er workshops voor de promovendi georganiseerd zouden worden waarin zij geschoold worden in het schrijven van wetenschappelijke artikelen. Zo zegt deze begeleider.

Begeleider 4 mikt juist heel erg op het schrijven van artikelen.

“Ik probeer promovendi altijd artikelen te laten schrijven. Ik structureer het gewoon in termen van artikelen. Het moeten er vier worden en het liefst per jaar een. Dan zijn we in vier jaar klaar. Dat roept geen weerstand op. Het roept wel problemen op omdat de meeste mensen dat niet halen. Als je je eerste artikel af hebt, dan heb je gewoon al een kwart van je proefschrift af en dat is motiverend. Je kunt het ook niet meer veranderen want het is gepubliceerd. Je bent ook zichtbaar, mensen komen naar jou toe omdat je gepubliceerd hebt. Je kunt wat uitdelen. Er zijn 100.000 voordelen”.

Toch maakt ook deze begeleider de ambities afhankelijk van de promovendus in kwestie. “Het werken met streefcijfers is bij deze categorie mensen niet zinvol omdat het toch te veel afhankelijk is van de mogelijkheden in relatie tot hun andere werk. Maar het streven is wel dat iedereen in het eerste jaar zijn of haar eerste artikel schrijft....Maar goed, als dat niet lukt...” Begeleider 1 wijt de problemen overigens niet alleen aan de factor tijd. “Het is voor heel veel mensen lastig. Een van mijn promovendi had een concept artikel geschreven. Daarin staat zo’n beetje alles op de verkeerde plek. Er staan resultaten in de introductie, en introductiedingen in de resultaten en in het onderdeel ‘discussie’ ontbreekt de helft.” Deze begeleider denkt niet in de allereerste plaats aan ondersteunende cursussen maar wijst liever op goede voorbeelden.

Begeleider 5 behoort duidelijk tot de critici.

“Die hele productiemachine, dat er die artikeltjes moeten komen. De proefschriften worden van jaar tot jaar dunner. Mijn collega en ik zitten dat met grote gêne, al dan niet irritatie te volgen. Van jaar tot jaar komen er nu dus regelmatig profschriften uit waarvan ik binnenskamers zeg: ‘Daar heb je weer zo’n flutproefschrift’. Ik zal geen namen noemen, maar ik schaam me dood.....Het gaat mij puur om de ontwikkeling van die mensen. Het gaat mij niet om artikeltjes in tijdschriften die niemand leest. Dat moet van de regelgeving, maar persoonlijk interesseert mij dat niet. Wat mij drijft is de ontwikkeling van die mensen. Ik doe dat met veel inzet omdat het mijn drive is om uit die mensen te halen wat er in zit.”

Begeleider 6 benadert het probleem vanuit een sociologisch perspectief.

“Wij laten ons onderzoek eigenlijk doen door de promovendi, die moeten de productie [artikelen-hs/eh] draaien. In dit geval heeft het een mooi proefschrift opgeleverd, maar niet op basis van artikelen. En eigenlijk hebben we die nodig voor onze productie”.

Net zoals in het geval van een eerdere begeleider spelen de artikelen een belangrijke rol bij het controleren van de vorderingen van de promovendi of, in zijn geval, ook bij het nemen van een besluit om met een promovendus in zee te gaan.

“Ik zei: ok, je gaat het een jaar proberen. Aan het eind van dat jaar moet er een artikel liggen en moet heel duidelijk zijn hoe de andere drie artikelen ook klaar zullen komen. Ik meld je officieel pas aan nadat ik dat artikel heb gehad...” Maar net zoals een andere voorstander, begeleider 4, signaleert deze begeleider aanzienlijke problemen. “Ik ben er niet zeker van dat die nadruk op artikelen het altijd zo makkelijk maakt. Gewoon een boek schrijven, dat kun je ook structureren in brokken. Dat dit hier gaat langs de lijnen van artikelen, dat is meer een productieoverweging. De productie van onderzoek gaat tegenwoordig via artikelen, niet via boeken. Maar voor een aantal van deze promovendi is het makkelijker om te zeggen dat ze een boek moeten schrijven en dat we dat in stukken hakken. Neem bijvoorbeeld het 1^e hoofdstuk van een dissertatie, het theoretische kader. Dat kun je vaak niet meer in een tijdschrift kwijt, want daar staat vaak niks in wat nieuw is. ...Bovendien kan iemand dat aan het begin eigenlijk niet schrijven. Dus dat opdelen in artikelen dat is voor dit type promovendi eigenlijk niet het meest handige”.

5. DE BEGELEIDING VAN DE PROMOVENDI: EEN CULTUUROMSLAG

5.1 MEER NADRIJK OP DE STRUCTURERING VAN HET PROMOTIETRAJECT

Aspecten van structurering

De begeleiders voelen een bepaalde ambivalentie wat betreft de mate waarin het onderzoek van de duale of buitenpromovendi kan worden gepland en gestructureerd. De kwaliteiten van de promovendi en hun promotieomstandigheden zijn bij de start zo verschillend dat de begeleiding en de planning meer worden aangepast aan de mogelijkheden dan dat zij 'top down' worden opgelegd. Toch is in de benadering van deze deeltijd- en buitenpromovendi zichtbaar dat grote ontwikkelingen in het promoveren in Nederland ook hier aan de orde zijn. Het sleutelwoord is hier 'structurering'. De begeleiders vullen dat allemaal op hun eigen wijze in. Aspecten van structurering zijn o.a.:

- Inspelen op de grenzen in de tijd die worden gesteld door derden die het onderzoek mogelijk maken;
- Er bovenop zitten – contact opnemen als men een tijdje niets heeft gehoord van de promovendus;
- Elk jaar een evaluatiegesprek, over wat geleerd is, wat de ontwikkelpunten zijn, de producten;
- In sommige gevallen: de aanwezigheid van een onderzoeksvoorstel bij de start, of dat nu door de promovendus of de begeleider is geïnitieerd;
- De beoordeling van een voorstel door anderen dan de directe begeleider;
- Het maken van een planning voor het onderzoek;
- Een duidelijke onderzoeksvraag, probleemstelling.

De begeleiders: preciezen en rekkelijken

Onder de begeleiders kunnen we wel 'preciezen' en 'rekkelijken' onderscheiden. Aan de ene kant zijn er de begeleiders die de aanloop tot de start van het promotieonderzoek en het begin daarvan willen structureren en formaliseren. Aan de andere kant zijn er de begeleiders die 'al werkende' en in feite al gestart met het promotietraject onderwerp en probleemstelling willen gaan ontwikkelen. "Bij [...] is het niet zo heel erg van tevoren vastgezet. Het is meer tijdens het hele proces steeds duidelijker geworden....In het geval van [...] ...ik vond hem heel interessant, hij is best wel heel goed. Ik heb twee jaar met hem gesproken over wat hij zou gaan doen als onderwerp. Dat is toen eigenlijk niet goed besloten. Toen

heeft hij een tweede start gemaakt met een tweede promotor. Die tweede promotor is een beetje strenger dan ik. Dus nu heeft hij eigenlijk een plan en krijgt hij ook geld ervoor. Want als je geen goed plan hebt, dan krijg je geen geld". Ook deze begeleider trekt de teugels wat strakker aan: "Tegenwoordig laat ik de mensen gewoon een NWO-voorstel schrijven". Begeleider zes ziet daar de grote voordelen van maar vraagt zich af of een dergelijk voorstel wel een realistische optie is als de betrokken aspirant-promovendi in de voorfase niet al wat tijd krijgen en dat zonder begeleiding moeten doen.

"In een selectieprocedure zou ik het persoonlijk goed vinden als de aspirant-promovendus een stuk kan leveren dat in de buurt komt van een NWO-achtige aanvraag. Dat zou veel beter zijn, maar ik vind dat een onredelijke eis....Wil iemand een NWO-aanvraag kunnen schrijven, wil het daar in de buurt komen dan moet iemand daar een jaar twee dagen in de week aan werken, minstens...en ook in een onderzoeksomgeving zitten. Nu gaat het meer van: heeft iemand een enigszins onderzoekbare vraag, kan iemand al wel een beetje denken over een onderzoeksopzet. En in het gesprek moet we het gevoel hebben dat het een slim iemand is en we moeten zijn of haar cv kennen...Maar als je iemand op zo'n basis toelaat dan wordt het heel moeilijk om dan na een jaar toch 'nee' te zeggen als het niet goed gaat....Dus ik heb nu een eigen voortraject. Ik stop iemand pas in het officiële traject als ik denk dat het gaat lukken. Want het is natuurlijk ook niet goed voor mijzelf als ik allerlei mensen formulier 1 laat invullen, en als dan na een tijd het formulier er weer uit moet omdat iemand het niet haalt. Ik doe dus eigenlijk een extra voorselectie bij mensen waarvan onduidelijk is of ze er de tijd voor zullen hebben...Hoe gestructureerder je het hebt aangepakt, des te beter loopt het af."

Begeleider 7 beaamt: "Ik zou bijna zeggen dat je pas serieus begint te praten over officiële procedures op het moment dat er ook echt wat ligt."

Deze laatste opmerking gaat over de vouchers die sommige HBO-instellingen aan personeel toekennen dat wil gaan promoveren. De voucher maakt het de HBO-werknemer mogelijk om vrijstelling te krijgen van een deel van de onderwijstaken. We zien dat ook bij de parttime of buitenpromovendi de betrokkenheid van een derde partij die investeert onmiddellijk leidt tot een sterkere mate van formalisering van het promotietraject. Begeleider 6 spiegelt de gang van zaken rond de vouchers aan NWO-procedures. "Bij NWO moet je gewoon elk jaar een voortgangsverslag indienen. Dan weet je ook dat als je niet op tijd aankondigt dat er iets misgaat, dan je dan het geld voor de laatste periode niet krijgt."

In de laatste passages zien we hoe de begeleidingsstijl beïnvloed wordt door de omstandigheden waaronder promovendi en begeleiders hun werk doen. Door bijvoorbeeld de eisen, zoals publicatieverplichtingen, van externe financiers of de werkgever kunnen ook 'rekkelij-

ken' strengere eisen gaan stellen aan de prestaties van de promovendi. Begeleidingsstijlen zijn niet alleen afhankelijk van visies maar ook van de omstandigheden.

Maar overheersend nog steeds: mildheid en compassie

Een van de begeleiders die op zich een vrij straffe toelatingsprocedure voorstaat, vertelt hoe bij deze categorie promovendi soms water bij de wijn wordt gedaan. " Er wordt een commissie gevormd die dat onderzoeksvorstel en de personen gaan bekijken op geschiktheid. Dit gebeurt dus op een vrij traditionele manier. Met daarbij de kanttekening dat wij een heel klein gebied zijn waarin wij mensen hoger willen opleiden. Dus de visvijver is heel klein. Dus willen we die procedure ook niet te zwaar maken want we willen ook mensen de kans geven om het op een heel andere manier te doen."

In dit geval wordt dus gekozen voor een wat lichtere procedure vanwege een gebrekkig aanbod van kandidaten.

Begeleider zes beschrijft dat hij de zaken ook wat strenger aanpakt, maar ook hoe hij vanwege de speciale achtergronden van de kandidaten ook weer maatwerk pleegt.

"Ik word strenger dan ik geweest ben. Ik voel mij verantwoordelijke ten opzichte van die werkgevers [die in de promovendus investeren –eh/hs]. [...] is bij mij gepromoveerd. Ik weet niet hoe lang dat geduurd heeft, maar die heeft daar ook vouchers voor gehad. Als ik dat gedaan had op de manier zoals ik het nu doe, namelijk na een jaar toch met iemand bespreken hoever hij of zij is opgeschoten en of ik dat wel of niet acceptabel vind...Dat soort dingen doe ik nu. Maar als ik dat toen met L had gedaan was hij nooit gepromoveerd. Hij en [het instituut – eh/hs] hebben er enorm veel profijt van gehad dat die jongen wel gepromoveerd is. Dat vind ik dus eigenlijk steeds een dilemma. Ik schuif, om mijzelf en ook om die mensen te beschermen, steeds meer op naar die officiële weg. Maar dat kan ook betekenen dat sommige mensen het niet halen terwijl, als je de onofficiële weg volgt ze het uiteindelijk wel gehaald hadden".

Zo vinden alle begeleiders wel een vorm voor de structurering die zij nodig vinden. Twee zaken vallen op: iedere begeleider doet het weer anders en de onderlinge communicatie hierover is gebrekkig. Dat ontlokt begeleider 3, gesteund door nummer 6, het volgende: " Een planning en de formulering van een onderzoeksvraag...het zou wel fijn zijn als ze daarmee in een workshop of in een seminar van een week een vlugge start mee kunnen maken. .Het draait hierom: 'OK, dit is het onderwerp, en nu nog de probleemstelling. Hoe zet je dat in elkaar, waarmoet dat aan voldoen, waar wil ik eigenlijk heen, gisteren zat ik daar en vandaag zit ik hier, en hoe kom ik nou verder'. "

5.2 EEN MEER DOORDACHTE AANLOOP TOT HET PROMOVEREN

In veel gesprekken kwam de kwestie van een voortraject aan de orde. Hierin kunnen de aspirant-promovendi onderzoeken of het promoveren eigenlijk wel iets voor hen is. Het draait daarbij om vragen als “Is dat onderzoek nu eigenlijk wel wat ik ervan dacht...Waar zitten de gaten in mijn kennis ...Waar moet ik zelf nog aan werken...Hoe vind ik het nou om zo’n heel onderzoek op te gaan zetten en dat als hoofdverantwoordelijke te dragen ..Wat heb ik daarvoor nodig en waar loop ik tegenop...Kan ik het eigenlijk wel ...Vind ik het leuk ...Red ik het thuis of met mijn andere werk...?” (b2)

Het gaat er volgens een andere begeleider (b3) om dat de verwachtingen realistisch moeten zijn. “Het gaat om een echt gefocuste interesse in het doen van onderzoek en een realistische inschatting van wat je nu bij een promotie moet voorstellen. Er waren enkele kandidaten die hadden zoiets van dat het wel in twee jaar met een dag per week te doen moest zijn. Maar deze kandidaat realiseerde zich, hij had dat ook in zijn omgeving gezien, dat het een zwaar traject is. Hij had ook al echt het idee dat hij tijd vrij moest plannen. Hij had er al met zijn leidinggevende over gepraat, over hoe hij nou kon gaan schuiven met zijn taken...” (b3)

Afgezien van de laatste vraag, spelen de andere kwesties ook bij de full time promovendi. Het grote verschil is dat zij deze vaak zullen kunnen beantwoorden op basis van recente studie- en onderzoekservaringen. De gevolgen van een besluit om te gaan promoveren zullen meestal ook minder ingrijpend zijn. Het werken aan een promotie hoeven zijn, woeke- rend met hun tijd, niet te combineren met ander werk.

Begeleider vier kiest er nu meestal voor om aspirant promovendi een digitaal leerprogramma te laten doorlopen (PreScriptum) zodat ze zich beter kunnen voorbereiden op een onderzoek en de eisen die daarmee gepaard gaan.

De promovendi van een andere begeleider (b5) hebben in een groep geparticipeerd ter voorbereiding van het promotieonderzoek. De aspirant-promovendi moesten op een paar pagina’s hun onderzoeksidee formuleren. Dat vonden zij lastig. Het was een groot leerproces om dat onderzoeksidee op te schrijven en te durven delen met anderen. Ze moesten leren om tegen kritiek te kunnen. “Wetenschap bedrijven is discussiëren, is het met elkaar over ideeën en voorstellen hebben. Dat was op zich al heel nieuw. Maar ze kwamen stuk voor stuk uit de kast, op meerdere manieren. Ze begonnen zelf na twee, drie keer, zo merkte ik, elkaar steeds dezelfde vragen te stellen: ‘wat is nou de causale theorie daarachter? Wat zijn nou je belangrijkste begrippen? Hoe meet je die dan?’ Daarvoor was dat nog helemaal niet door hen opgeschreven in die termen. Hun eerste aantekeningen bestonden uit vage noties vanuit de praktijk. Ze gingen ook met universitaire medewerkers praten over hun plannen. Ze lieten merken dat ze daarmee in een heel andere wereld kwamen. Er ging

een wereld voor hen open toen ze merkten dat deze medewerkers op een heel andere manier tegen hun vak aankeken en over het doen van onderzoek.”

Meerdere begeleiders komen uit bij het idee van een traject voorafgaand aan het promotieonderzoek. In dat voortraject wordt een voorselectie mogelijk. In dat traject worden de aspirant-promovendi begeleid bij het vinden lezen van andere literatuur dan waaraan ze gewend waren. Ze leren om daarover op een bepaalde manier met elkaar in gesprek te gaan. Dat levert onderlinge steun en intervisie op. Het voordeel daarvan is dat als besloten wordt om te beginnen met een promotieonderzoek, de promovendus en de begeleider wat betreft de omschakeling naar een promotiecultuur niet bij nul hoeven te beginnen. Door dat voortraject worden de kandidaten geconfronteerd met wat het inhoudt. Dat voortraject leidt ook tot zelfselectie. De ambities zijn vaak hoog, maar ze moeten het ook nog echt willen en kunnen. Een paar deelnemers aan een door de begeleider georganiseerd voorprogramma zijn afgehaakt. “Ze realiseerden zich dat het minsten vier a vijf jaar lang een grote mate van concentratie en energie zou opeisen. Ze realiseerden zich dat ze het ook mee naar huis zouden nemen, hoeveel is het je waard?...Ik heb ze ook gezegd dat je er tegenaan kan kijken als iets dat je jezelf gunt. Het is een intellectuele ervaring die niemand je ooit meer kan afpakken als je een keer zo diep bent gegaan. Dat snapten de meeste wel, en sommigen kozen ervoor om dat niet aan te gaan. Zo’n zelfselectie is heel goed. Zo’n promotie doe je niet eventjes zo naast een lesgeefstaak als die stap die je omhoog moet maken zo groot is. Als je recent bent afgestudeerd en al blijkt geeft van die manier van denken waar het eigenlijk om gaat, dan is het een kwestie van doorstarten en de goede omstandigheden hebben. Maar deze mensen moeten conceptueel, qua manier van denken, zo’n stap omhoog maken....dat doe je dus niet zo maar eventjes”.

5.3 EEN VOORTRAJECT ALS TRY-OUT

De meeste begeleiders zijn van mening of zijn daar naartoe gegroeid dat die verkenning van wat promoveren nu eigenlijk inhoudt veel beter voorafgaand aan een eventueel promotietraject kan plaatsvinden dan als dit al feitelijk gestart is. “Elke drie weken of elke maand een bijeenkomst met een groep mensen en daarnaast een keer in de twee maanden een ontmoeting met de mogelijke promotor om over de inhoud en het hele proces te spreken. Zo dat je kunt verkennen of dat promoveren iets voor jou is. Veel meer is er volgens mij niet nodig” (b5)

Een begeleider beschrijft de aanloop tot een promotieonderzoek die met horten en stoten kan verlopen en ook kan leiden tot een besluit om er maar niet aan te beginnen. “Het zijn

mensen die op een of andere manier mijn naam horen en dat ik iets met [het onderwerp] doe, en dat is dan een onderwerp dat hen vreselijk interesseert. Daar hebben ze ooit eens een keer een scriptie over geschreven en die willen dan eigenlijk die laatste stap zetten...Bijvoorbeeld[x], die wil het gaan doen. Dan zeg ik dat hij of zij op een A4-tje moet opschrijven wat hij of zij wil doen en dan praten we daar even over. Maar soms hoor ik daar dan niks meer van. ...Het zijn dan nog geen officieel gestarte trajecten, dat is het punt. Het zijn mensen waarvan je gewoon weet dat als ze er echt hard tegenaan gaan, dat het best wel wat zou kunnen worden. Maar pas op het moment dat er echt concreet wat ligt, dan kunnen we eens formeel wat procedures gaan starten. Soms blijft het bij een eerste gesprek. Een aantal keren heb je nog wat mailwisseling. Maar meestal blijken ze, als ze echt aan de slag moeten, toch niet zoveel tijd te hebben als ze hadden gedacht. Dan zijn ze wel gemotiveerd maar kunnen die discipline niet opbrengen...En dan ga ik niet zeggen 'Het moet'Het is eigenlijk hun eigen keus." (b7)

Dit beeld van deze "buitenpromovendi" wijkt sterk af van de promovendi met een (bijna) fulltime aanstelling bij de universiteit. Begin en eind van een promotietraject zijn in dat geval duidelijk gemarkeerd, het geheel heeft een sterk verplichtend karakter en er is een beperkt aantal jaren waarin de klus geklaard moet worden. Er zijn aanwijzingen dat de HBO-promovendi meer gaan lijken op de aio's die aan de universiteiten aan hun promotieonderzoek werken. De beleidsmatige intenties zijn er. Nader onderzoek moet uitwijzen in hoeverre een meer sturende aanpak van hun promotieonderzoek in de praktijk gerealiseerd wordt en hoe succesvol die is qua promotierendement. Aan ambities en grootste plannen soms geen gebrek. "Iemand die wou een soort theorie gaan schrijven. Die eerste email die ik kreeg was nog redelijk positief. Bij het eerste gesprek kwam hij aanzetten met een tas vol met kleine aantekenboekjes. Hij zei daarbij ook nog dat het een selectie was van wat hij had. Ongeveer 1%. Want hij had dus zijn hele leven allemaal aantekeningen gemaakt in aantekeningboekjes. En toen heeft hij mij die dus beetje door laten lezen. Het ging echt over van alles....Zeg je dan 'Nee'?...Nee, je zegt geen 'nee'. Je zegt alleen: Weet je wat het is bij een proefschrift? Je moet focussen. Je moet een vraag hebben eigenlijk en daar moet het om gaan. En reken erop dat je er ongeveer vier jaar mee bezig moet zijn. Dus geef me dat nou op een A4-tje, want die vraag is zo te breed. En daar heb ik gelukkig nooit meer wat van gehoord...." (b7)

5.4 EEN HELDERE PROCEDURE

Veel begeleiders bepleiten een heldere procedure voor de beslissing om met een promotieonderzoek te beginnen en de begeleiding daarvan op zich te nemen. Verschillende bege-

leiders schetsen ook de problemen die zij ervaren om deze buitenpromovendi tegemoet te treden op de manier waarop de reguliere fulltime promovendi worden aangepakt. Drie factoren spelen hierbij een rol. In de eerste plaats zijn degenen die interesse tonen in een promotieonderzoek zeer gemotiveerd en vol ambities. Men knakt die niet graag. In de tweede plaats wordt een deel van deze buiten- of parttime promovendi door de eigen werkgever gestimuleerd om een promotieonderzoek te beginnen. In die gevallen weet een aspirant-promotor dat hij of zij bij een weigering niet alleen een inhoudelijke motivatie knakt, maar ook een stap omhoog in de carrière ernstig bemoeilijkt. Een harde procedure wordt ook bemoeilijkt omdat het – zeker bij de buitenpromovendi die niet in het HBO werken – gaat om een promotietraject dat in financiële zin geen investering van derden vereist. Dat alles bevordert een sfeer van “maar eens proberen en zien hoe het gaat”.

OVERWEGINGEN EN AANBEVELINGEN

Voorkennis

De duale en buitenpromovendi op het educatieve terrein vormen een divers gezelschap. Er zijn niet alleen grote verschillen in leeftijd, type aanstelling, functie, werkervaring, maar ook in de studierichtingen waarin zij zijn afgestudeerd. Hoewel zij werken aan een promotie in de Sociale Wetenschappen, is een groot deel (43%) niet afgestudeerd in een sociaalwetenschappelijk richting. Dit maakt het promotietraject voor hen veel lastiger. Zij moeten het doen van onderzoek nog onder de knie krijgen terwijl hun prestaties (artikelen, dissertatie) al op het hoogste niveau moeten liggen.

Rendementsonderzoek zal over enige tijd in combinatie met een kwalitatieve evaluatie van de dissertaties moeten uitwijzen of het promoveren voor deze niet sociaalwetenschappelijk geschoolden doenlijk is.

Daarnaast is het opvallend dat een groot deel van onze onderzoeksgroep al langer dan 10 jaar geleden is afgestudeerd. Indien zij niet werkzaam zijn geweest in een onderzoeksfunctie, zal een deel van de onderzoekskennis –en vaardigheden zijn weggezaakt. Ook dit maakt een vlotte start van het promotietraject lastig. Het zal de promovendi geruime tijd kosten om (weer) thuis te raken in het sociaalwetenschappelijke onderzoek. Wanneer dit niet goed gebeurt, kan dit resulteren in een niet goed doordacht onderzoekplan. Een mogelijke oplossing voor dit laatste punt ligt in een bijspijkerprogramma of een pré-promotietraject, waarin de onderzoeksvaardigheden worden opgefrist en aangescherpt.

Een voortraject

Onze belangrijkste aanbeveling is om de aspirant buiten- of duale promovendi een voortraject aan te bieden waarin zij in een beperkt aantal maanden, onder professionele begeleiding aan een onderzoeksdesign en onderzoeksvoorstel werken. Dit wordt als het ware hun visitekaartje waarmee zij een mogelijke begeleider kunnen benaderen. Deze eerste kennismaking kan resulteren in een formeel selectiemoment. De potentiële begeleider beslist dan samen met andere deskundigen over de 'promotiewaardigheid' van de kandidaat en de aanvaarding van de begeleiding.

Start en selectie

Het merendeel van de promotietrajecten is van start gegaan zonder een formeel selectiemoment. Ook heeft bijna een kwart van de promovendi geen enkele schriftelijke achtergrondinformatie (een CV, toelichting van de promotieplannen, een (concept)promotieplan, of een plan van aanpak) ingediend voordat het promotietraject van start ging. Dit ademt een sfeer van vrijblijvendheid die op gespannen voet staat met de grote inspanningen die

de betrokkenen zich moeten getroosten en de toenemende financiële betrokkenheid van externe partijen zoals bijvoorbeeld de HBO-instellingen. We willen de begeleiders daarom het volgende adviseren:

- Voer een sollicitatie- of / selectiegesprek voordat men besluit van start te gaan met de begeleiding van een promotietraject;
- Betrek ook anderen bij de beslissing over de start van de begeleiding. Doe dat zeker in geval van twijfel;
- Verzamel schriftelijke informatie over de aspirant-promovendus; zorg dat men over een CV beschikt en een (eerste aanzet) tot een volledig promotieplan voordat men met een aspirant-promovendus in zee gaat.

Duur van het traject

De promovendi hebben gepland hun proefschrift binnen 5 jaar af te kunnen ronden (gerekend vanaf de startdatum). Echter, ongeveer de helft van de promovendi heeft (nog) geen vertrouwen in afronding binnen de geplande termijn. Het verdient aanbeveling om jaarlijks een stand van zaken op te maken wat betreft de vorderingen en de redenen van eventuele vertraging te analyseren.

Formaliseren van de begeleiding

De begeleiding van duale promovendi heeft vaak een volgend karakter (in plaats van 'hands on'). De begeleiding van deze groep promovendi zou sterk kunnen verbeteren wanneer deze meer geformaliseerd zou worden. Er dienen heldere afspraken tussen begeleider en promovendus te worden gemaakt. Bespreek wederzijdse verwachtingen en maak bijvoorbeeld afspraken over de contactfrequentie (minimaal eens per 4-6 weken).

Ontwikkeling van de promovendus

Het is naar ons idee van belang om de ontwikkeling van ontbrekende onderzoeksvaardigheden en disciplinaire kennis centraal te stellen in de eerste fase van de begeleiding.

- Breng de competenties van de promovendus in kaart, en geef aan welke hij/zij verder dient te ontwikkelen, en op welke wijze en waar dat kan gebeuren;
- Vergroot de verbinding met de academische wereld. De buitenpromovendi zijn niet zo sterk verbonden met de academische wereld, isolement dreigt;
- Bespreek minimaal jaarlijks de vorderingen. Spreek af wie hiervoor verantwoordelijk is. In ruim tweederde (68%) van de gevallen zijn de vorderingen niet formeel beoordeeld door de begeleider;
- Heb ook oog voor de lange termijn ontwikkeling van de promovendus. Kijk ook naar de periode na het proefschrift.

Schep collectieve mogelijkheden om kennis te ontwikkelen

Een derde (34%) van de promovendi is ontevreden over de beschikbare (cursus) mogelijkheden om de inhoudelijke vakkennis te ontwikkelen. Ruim een kwart (27%) wordt onvoldoende in de gelegenheid gesteld om onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen. Het ligt voor de hand om te analyseren op welke onderdelen de kennis en vaardigheden van de promovendi collectief vergroot kunnen worden. Op dit moment proberen de begeleiders dit ieder voor zich ter hand te nemen. Een bundeling van krachten is efficiënt en vergroot waarschijnlijk ook de kwaliteit van de bijscholing.

Verbeteringen in de begeleiding

Het verdient aanbeveling dat de begeleiders onderling van gedachten wisselen over de verbeterpunten die de promovendi wat betreft de begeleiding hebben aangereikt:

- Goede begeleiding bij het literatuuronderzoek;
- Goede feedback wat betreft de vorderingen;
- Goede begeleiding bij de onderwerpkeuze en de nadere specificatie van het onderwerp;
- Het snel actie ondernemen als de promovendus meldt vast te zitten;
- Het aandragen van nieuwe ideeën voor het onderzoek van de promovendus;
- Het geven van de door de promovendus wenselijk geachte aansturing;
- De ondersteuning bij het overwinnen van onderzoeksproblemen.

BIJLAGE 1. VERANTWOORDING

Deel 1: internetenquête onder duale en buiten-promovendi

In tabel 1 hebben we een overzicht opgenomen van de promovendibegleiders die ons 76 namen en e-mailadressen van duale en buitenpromovendi hebben geleverd. We hebben deze doelgroep als volgt omschreven:

‘Het gaat hierbij om de niet-aio promovendi, dat wil zeggen de promovendi zonder regulier aio-contract, waarbinnen zij zich vier jaar lang (vrijwel) alleen maar kunnen bezighouden met hun promotie-onderzoek. Wij zijn juist geïnteresseerd in de omstandigheden van de mensen die buiten deze standaardroute bezig zijn met hun promotie, bijvoorbeeld naast een andere baan/ werkzaamheden, in de vrije tijd etc.’

Tabel 1. Leveranciers van namen en e-mailadressen van promovendi:

Beppie van den Bogaerde	Faculteit Educatie, HU
Sjaak Braster	Onderwijskunde, UU
Mieke Brekelmans	Onderwijskunde, UU
Elly de Bruijn	Onderwijskunde UU & Faculteit Educatie, HU
Harrie Eijkelhof	Freudenthal instituut, UU
Marja van den Heuvel	Freudenthal instituut, UU
Kris Koppen	Freudenthal instituut, UU
Jan van Maanen	Freudenthal Instituut, UU
Albert Pilot	IVLOS/ Freudenthal Instituut, UU
Petra Ponte	Faculteit Educatie, HU
Robert-Jan Simons	IVLOS, UU
Karel Stokking	Onderwijskunde, UU
Olle Ten Cate	Medische onderwijskunde, UU
Jan Vermunt	IVLOS, UU
Theo Wubbels	Onderwijskunde, UU

Aan de 76 duale en buitenpromovendi hebben we in de periode maart/ april 2009 een uitnodiging per email gestuurd om de internetvragenlijst in te vullen. Na een week ontvingen zij een eerste herinnering. En na twee weken ontvingen zij de tweede herinnering. Vier weken na de start van het veldwerk is de internetvragenlijst afgesloten. We hadden op dat moment 38 ingevulde vragenlijsten binnengekregen. Dat betekent dat we een respons van 50% hebben behaald.

BIJLAGE 2. CHECKLIST INTERVIEWS MET BEGELEIDERS

De interviews met de begeleiders werden gestructureerd via de volgende onderwerpen en vragen.

1. Kerngegevens wat betreft de promovendus

Naam Promovendus	De startdatum van het promotietraject	Het aantal uren per week dat de promovendus aan de promotie kan besteden	De geplande einddatum van het promotietraject	Emailadres (i.v.m. toesturen vragenlijst)

2. Totstandkoming van de relatie

Kunt u mij in grote lijnen vertellen hoe de relatie tussen u en de promovendi tot stand is gekomen?

- Welke procedure werd gevolgd?*
- Besliste u zelf over de start van de begeleiding of samen met anderen?*
- Wat voor materiaal presenteerde de promovendus aan u of het bredere gezelschap?*
- Op grond van wat voor overwegingen besloot u tot aanvaarding?*

3. De voortgang van het promotieonderzoek

- Kunt u iets vertellen over de stand van zaken bij de verschillende promovendi?*
- In het geval van problemen, kunt u mij de aard daarvan uitleggen?*
- En de oorzaken?*
- Welke verklaringen dragen de promovendi, met wie het niet zo goed gaat, zelf aan?*

Natuurlijk zijn er ook promovendi met wie het wel goed gaat.

- Wat zijn de kenmerken van een promovendus "die het goed gaat"?*
- Wat onderscheidt hen van de promovendi die met tegenspoed te kampen hebben?*

4. De promotieomstandigheden.

Als voor- en tegenspoed (ook) te maken hebben de omstandigheden waaronder gewerkt wordt door de promovendi, aan welke veranderingen in die omstandigheden zouden we dan kunnen denken ter voorkoming of oplossing van die problemen?

Enkele punten geef ik u hierbij als voorbeelden in overweging.

<i>De start (de wijze waarop selectie, toelating of aanvaarding van de promovendus vormt krijgt)</i>	<i>De voorbereiding (van de promovendus op het promotietraject)</i>	<i>De mate van structurering van het promotietraject, inclusief de beoordeling van de vorderingen</i>
<i>De begeleiding (de wijze waarop de relatie tussen promovendus en begeleider tot stand komt)</i>	<i>De verankering van een promovendus in een wetenschappelijke gemeenschap(↔isolement)</i>	<i>Aandacht voor andere "productie" naast het proefschrift (bijv. artikelen)</i>
<i>De transparantie van de wederzijdse verwachtingen (van promovendus en begeleider)</i>	<i>De beschikbaarheid van de begeleiding</i>	<i>Heldere informatie over waaruit een dissertatie moet bestaan en aan welke kwaliteitseisen voldaan moet worden</i>

5. De context van de begeleiding.

Ik wil nu wat nader ingaan op de omstandigheden waaronder u zelf het begeleidingswerk moet verrichten. **Kunt u hier eens naar kijken via de volgende invalshoek.**

Begeleidingswerk wordt een (te) zware klus als bijvoorbeeld:

1. *De start van de begeleiding niet het resultaat is van een zorgvuldig gepland toelatings- of acceptatieproces (waarin een weigering van de begeleiding een serieuze optie is)*
2. *De hoeveelheid promovendi te groot is in verhouding tot de daarvoor beschikbare tijd*
3. *De begeleiding niet erkend wordt als een apart onderscheiden en te honoreren onderdeel van de taken*
4. *De kwaliteit van de promovendi duidelijk te wensen overlaat¹⁸*
5. *Problemen van of met de promovendus helemaal 'solo' moeten worden aangepakt*
6. *Bepaalde fasen in het promotietraject keer op keer met iedere promovendus afzonderlijk moeten worden doorlopen en kansen worden gemist wat betreft een meer collectieve aanpak (bijvoorbeeld door bepaalde aspecten van de begeleiding tegelijkertijd aan te bieden aan meerdere promovendi)*

6. De begeleidingsstijl en de kwaliteit van de begeleiding

Tot slot wil ik u vragen beknopt te beschrijven hoe een goede begeleiding er uit hoort te zien en wat de meest kenmerkende kenmerken van uw begeleidingsstijl zijn.

¹⁸ U kunt daarbij bijvoorbeeld denken aan zaken als kennis van het onderwerp, analytische vaardigheden, inzet, schrijfvaardigheid, gebrekkig vermogen tot plannen, enthousiasme voor het onderwerp, etc.

