

Monitoring PhD trajecten

Wageningen, Vrijdag 15 december, 15.30 Decision



WAGENINGEN
UNIVERSITY & RESEARCH

Nederlands Expertise Centrum voor de Promotieopleiding

Hervé Tijssen, PhD Dean Tilburg Graduate Law School

Aanleiding project “lang promoveerders – ABD”

Als het fout gaat, wordt het vaak zichtbaar aan het einde van het tweede jaar.

Problemen met de basis van het onderzoek (PS, structuur, methoden, validiteit en betrouwbaarheid)

(belang onderstrepen van een heldere onderzoeksopzet in eerste jaar)

Geen match tussen het promotieonderzoek en overige wetenschappelijke activiteiten / publicaties

Er komt geen einde aan dataverzameling en het toevoegen van nieuwe informatie

Perfectionisme

Frustraties

Gebroken ambities / geknakt zelfbeeld

De lengte van de dissertatie, duur van het project

Combinatie dissertatie en work-life balance

Hiaten en gebreken in het CV

Monitoren van de voortgang is essentieel: beter voorkomen dan genezen

Monitoren: hoe doe je dat? PhD dean als aanspreekpunt

I Selectie, Intake, Introductie PhD programma en Start Up Week en Terugkomdag
(vier à vijf contactmomenten met PhD dean in 1^e jaar)

Onderdelen: belang DTSP, wake-up call op basis van ervaringen, SWOT, feedback onderzoeksopzet, projectmanagement, communicatie, kwaliteitscriteria en intervisie

II Vanaf 2^e jaar: jaarlijkse voortgangsgesprekken aan de hand van vaste formats gericht op persoonlijke aandacht en zorg en bijsturing. Eens in twee à drie jaar worden individuele rapportages omgezet in algemene aandachtspunten voor beleid. Na elk gesprek follow up - maatwerk afspraak.

III Einde 2e jaar: Risk Inventory: checklist voortgang: inhoudelijke, omgevings- en persoonlijke factoren

IV Exit gesprekken

V Via PhD community – PhD council (maandelijks + regelmatig bijwonen van bijeenkomsten)

Onafhankelijke positie; incidenteel als vertrouwenspersoon

Opzet monitoringsgesprek (gebaseerd op vertrouwen)

- Uitgangspunten: (omvang) aanstelling, go/no go, opleiding, achtergrond, DTSP en omstandigheden
- Voortgang proefschrift en hoe zien de supervisors dat?
- Communicatie met supervisors: frequentie, feedback, afspraken
- Bespreking Risk Inventory
- Institutionele aspecten: inbedding, opleiding, PhD council, cultuur
- Toekomst en arbeidsmarkt
- Overige zaken en afspraken

Risico-analyse / Risk Inventory

Theme	+	+/-	-
1. I have a research topic but no research questions.			
2. Up to now, I haven't written a first version of the introduction chapter.			
3. For me it was a huge disappointment when my supervisor told me that my dissertation will be acceptable, sufficient – but not more than that.			
4. Chapters I have finished have not yet been marked by my supervisor as “done, no more work to do”.			
5. Up to now, I don't have a table of contents, mentioning chapters and chapter paragraphs.			
6. I haven't decided yet when the collection of new data, cases, information will stop, in order to concentrate completely on the analysis of my research material and writing up of the results.			
7. Up to now, I haven't a title and subtitle of my dissertation.			
8. My dissertation will contain more than 250 pages in total.			
9. My supervisor is not on alert as regards the dangers connected to leaving my PhD trajectory (scholarship, appointment) without a full manuscript of the dissertation that can be sent to the committee.			
10. Sometimes, I feel depressed by the stress caused by my PhD trajectory.			
11. Next to my dissertation work, there is a considerable workload caused by other activities.			
12. My supervisor is the only person with whom I discuss my work in progress.			
13. I am worried. I am almost sure my dissertation can't be finished in the time still available.			
14. The writing of my dissertation is not guided by tentative answers to my research questions, or an argument I want to make and defend.			

Vervolg Risk Inventory

15. When giving feedback, my supervisor is not writing down his/her comments.
16. I want my work to be 100% perfect before sending it to my supervisor.
17. I don't see my supervisor at least every 3 to 4 weeks.
18. I foresee that my research project is too ambitious and needs to be adjusted.
- 18.a..... but I don't want that!
19. A lack of proficiency in English is hindering my work considerably.
20. My supervisor is inconsistent in his/her comments: one time he/she is telling me 'A'. The next time it can be 'B'. That makes me very uncertain.
21. My supervisor continues and continues to give suggestions and advices.
22. I have two supervisors. Their comments and suggestions are not consistent.
23. At this moment, my dissertation contains chapters I am not sure of whether they should be included.
24. I don't have clear ideas of the evaluation criteria used when my dissertation will be evaluated.
25. If I have a problem with part of my dissertation, it's difficult to discuss it with my supervisor. The comments are not helpful enough, but I feel it is my duty to find the solution on my own.
26. If I have a problem with a section of my dissertation, I will postpone the tackling of it by, for example, starting with easy things.
27. When I write a new chapter, I start with a title and an overview of the sections of the chapter ...
- 28.... but I will not specify bullet wise the paragraphs of the section and the questions I want to answer in those paragraphs.

Observatie Succesfactoren

- **Opleiding (ReMa) en achtergrond, selectie, ontwikkeling eigen project**
- **Gericht op externe presentatie onderzoek voor vakgenoten**
- **Intrinsieke motivatie, gedreven → niet alleen op PhD gericht**
- **Goede balans van (samenhangende) taken (onderwijs – onderzoek)**
- **Goede planners → bewust van voordelen TM**
- **Outline of research project → Introductie → Kompas**
- **Uitstekende relatie met begeleiders / supervisors**
- **“Kill their darlings”**
- **SWOT → realistische zelfreflectie (individuele kenmerken)**
- **Goede netwerkers**
 - **Life balance**
 - **Bewust van leven na PhD**

Red flags:

Spiegelbeeld vorige punten maar meer expliciet:

- **Wederzijdse verwachtingen m.b.t. met name eindresultaat**
- **Onzekerheid over kwaliteit → te weinig interactie met forum**
- **Gebrek aan inzicht in beoordelingscriteria**
- **Gebrek aan inhoudelijke expertise supervisors (geen optimale fit)**
- **Gebrek aan Engelstalige taalvaardigheid**
- **Lage frequentie contactmomenten met supervisors → kwaliteit commentaar**
- **Misbruik van arbeidsinzet (*te hoge werkdruk* en last)**
- **Beschikbaarheid supervisors, (gebrek aan) communicatie**

Andere vertragingfactoren

- **Over (onder) waardering eigen kunnen, expertise en onderzoeksvaardigheden**
- **Overwaardering belang, onderwaardering omvang van het traject**
- **Methodologische deficiënties**
- **Gebrek aan focus, ongelimiteerde reikwijdte → onduidelijke doelgroep**
- **Gebrek aan planmatige werkwijze (of in elk geval geen duidelijke koers)**
- **Gebrek aan academische attitude**
- **Geïsoleerd / neerslachtig / stress / andere persoonlijkheidskenmerken**
- **Perfectionisme**
- **Gebrek aan opleiding (methodologische cursussen)**
- **Gebrek aan interesse vanuit begeleiders**
- **Afleiding, gebrek aan prioriteitstelling, vluchtgedrag**
- **Bijzondere omstandigheden (in- of extern)**
- **Institutionele verstoringen / gebrekkige inbedding**

Exit-gesprekken (als sluitstuk van monitoring)

- Evaluatie, terugblik op traject bij einde contract
- Voor einde dienstverband
- Vast format

Gevolgd route bij geslaagd traject (manuscript binnen de tijd ingeleverd)

- 12 stellingen op ja / nee getoetst
- Twee open vragen -> eigen succesfactoren en advies aan collega's en organisatie.
- Carrière
- Link met TGLS

Vervolg exit gesprekken

Vragen behorende bij beëindiging contract zonder PhD:

- 1) Verstoringen die voltooiing hinderen
- 2) Kernvraag over afronding (commitment)
- 3) Plan van aanpak
- 4) Eerstvolgende ontmoeting met begeleider
- 5) Andere opties ter bespoediging PhD-traject
- 6) Vervolggesprek
- 7) Verslag met het oog op preventie

Vragen en discussie