Opening:

1. Welkom namens Inge, Gab, Linda en Hervé

2. Speciaal voor Hannerieke, Joris en Annemarie

3. Plaatsing van deze bijeenkomst in internationale context

*Quality Assurance Agency for Higher Education 2004 .*

*All supervisors need appropriate expertise for their role. They will wish, and*

*institutions will require them, to engage in development of various kinds to equip*

*them to supervise students.*

*New supervisors will participate in specified development activities, arranged*

*through their institutions, to assure their competence in the role.*

*Institutions will expect existing supervisors to demonstrate their continuing*

*professional development through participation in a range of activities designed to*

*support their work as supervisors.*

--

15 jaar later start met onze bijeenkomst een gedachtewisseling op landelijk niveau. Maar we bevinden ons dus in het goede gezelschap van de Britten.

4. We gaan het vandaag hebben over:

Een robuust experiment in de professionalisering - Hannerieke

De praktijkervaringen van een trainer - Joris

De opinies van een groep promovendi over de verplichte componenten van een trainingsprogramma voor begeleiders – Annemarie Balvert

5. We beginnen niet bij nul. Er gebeurt het nodige aan een deel van de universiteiten.

Joris en ik hebben geprobeerd daarvan een overzicht te maken – dat vinden jullie in onderdeel drie van de stellingen die ik heb geformuleerd.

Dat zal niet volledig zijn. Laat mij alsjeblieft correcties en aanvullingen weten.

Met z’n allen dekken alle aanbieders alle belangrijke aspecten van de begeleiding. Per aanbieder is er eigenlijk altijd wel een versterking mogelijk.

Er zijn belangrijke aspecten van het begeleiden die ondermaats vertegenwoordigd zijn.

Dat lijkt op de situatie bij de begeleiders: als je een groep bij elkaar zet, heb je alle belangrijke onderdelen van goed begeleiding bij elkaar. Individueel is er altijd werk aan de winkel.

6. Opvallend is de focus op de individuele verbetermogelijkheden. De zo bepalende context blijft heel vaak buiten schot.

Dat stip ik aan in deel 1 van de stellingen

De context krijgt weinig aandacht. Denk aan:

1. Eigen plan / begeleidersplan als basis
2. Een of meerdere beoordelaars van de voortgang
3. Dissertatie cultuur - bijv. boek/artikelen
4. Onderwijslast – geven van onderwijs
5. Selectiepraktijk
6. Solo of duo begeleiding
7. Beleid inzake Internationale beurzen – ihb in relatie tot toelatingsprocedure
8. Rol grad school in monitoren voortgang en o&b plannen (de communicatie)

Gevolg: als er sprake is van problemen, dan lijken dat individuele problemen

De omgeving doet ertoe - rendementen verschillen per discipline, maar ook per vestigingsplaats in een en dezelfde discipline.

Wat we vandaag ook gaan concluderen, een goed trainingsprogramma kan alleen functioneren als het locatie-specifiek is ingericht en gebaseerd is op een Sterkte/Zwakte analyse van die omgeving.

Dat was voor mij de reden om al als managing director en later als docent/onderzoeker steeds geboeid te zijn voor het doen van onderzoek in de directe omgeving: langpromoveerders , afgewezen dissertaties, de kwaliteit van de verdedigde dissertaties, supervisie-kwaliteit

Onderdeel van een trainingsprogramma is het bespreken van de mogelijkheden om die omgeving te veranderen.

7. Ook wat betreft wat de promovendi belangrijk vinden hebben we het nodige in handen.

Deel twee behandelt wat de promovendi belangrijk vinden. En we gaan daarvan een specificatie horen bij monde van Annemarie Balvert, promovenda hier in Tilburg.

Stellingen ter inleiding, HS – 11 8 2019

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| De context van het begeleiden  1. Begeleiders zijn onderdeel van een promotie-omgeving. Rendement en promotieduur verschillen per discipline. Disciplines doen ertoe.  2. Rendement en duur verschillen per vestiging, in een en dezelfde discipline. Graduate schools en onderzoeksgroepen doen ertoe.  3. Geen aanbieder van een professionaliserings-programma kan maatwerk leveren zonder kennis van de specifieke promotieomstandigheden waarin de begeleiders en promovendi werken. Denk aan problemen van promotierendement, promotieduur, dissertatie-kwaliteit, omstandigheden waarin promovendi werken, aantal promovendi per begeleider, etc. Een intake-procedure is een minimaal vereiste.  4. Die kennis moet de desbetreffende universiteit of graduate school beschikbaar hebben en ter beschikking stellen.  Redenen voor professionalisering  5. Pleidooien voor een professionalisering van de begeleiding worden niet onderbouwd door een onvoldoende *gemiddelde* tevredenheid van promovendi inzake de begeleiding, de *gemiddelde promotieduur*, het *gemiddelde promotierendement* of de commentaren van de beoordelaars op de verdedigde dissertaties.  6. Er is altijd onder onze promovendi een kleine minderheid die ongelukkig is met de begeleiding of de promotie-situatie in bredere zin. Wij zijn niet met hen in contact.  7. Als promovendi en begeleiders tevreden zijn over de begeleiding, wil dit niet zeggen dat er ook goed begeleid wordt. | Waar de begeleiding beter kan  8. Als het gaat om suggesties van promovendi ter verbetering van de begeleiding, dan gaat het nationaal en internationaal met name om:  • Frequentie van het contact/ beschikbaarheid  • Kwaliteit van de feedback  • Structurering en aansturing van het traject  • Inbedding in de onderzoeksomgeving  • Voorbereiding op het post-promotie bestaan  • Betrokkenheid, steun  9. Bij veel onderzoek is er sprake van een gemiddelde tevredenheidsscore van tussen de 7 en 8. En steeds is er ook weer het kleine percentage dat problemen in de begeleiding ervaart.  De professionalisering van de begeleiding, de situatie  10. In Nederland is sprake van een grote variatie aan programma’s voor begeleiders. De opdrachtgevers en aanbieders daarvan zijn niet met elkaar in gesprek. Van een uitwisseling van ervaringen is geen sprake. De kwaliteit van de programma’s is, op enkele uitzonderingen na, niet optimaal.  11. Gezamenlijk bestrijken alle aanbieders de belangrijke aspecten van de begeleiding. Per programma is er, op enkele uitzonderingen na, het nodige werk aan de winkel.  12. De beperkte hoeveelheid tijd per programma (tussen de12 en 30 uur) is hier een hinderpaal. | 13. Twee à vier aanbieders vinden elkaar op de volgende punten:   * Het begeleiden van het schrijven en de voortgangsbeoordelingen. * Planning en mijlpalen * Probleem-signalering * Communicatiestijlen en rollen. Begeleidingsstijlen. Begeleiden naar onafhankelijkheid. * Probleem signalering en individuele behoeften van de promovendus * Uitwisselingen van praktijkervaringen * Interculturele begeleiding   14. Slechts in twee programma’s vertrekt men vanuit een analyse van de promotiesituatie. Bijvoorbeeld door het promotierendement te analyseren, of op basis van een SWOT-analyse van de eigen promovendi of de eigen graduate school omgeving.  15. Van een verplichting tot deelname is slechts bij twee universiteiten sprake (een maal op universitair en een maal op graduate school niveau).  16. Slechts in een programma komt de kwestie van de wetenschappelijke integriteit aan de orde.  17. De ethische aspecten van de begeleiding en de stress onder promovendi komen nergens aan bod.  18. De selectie en het sollicitatieproces komen slechts in twee programma’s aan de orde.  19. Uitwisseling van ervaringen tussen begeleiders komt in veel programma’s voor.  20. De vindbaarheid van de programma’s op de lokale websites is gebrekkig. Ook voor de begeleiders? |