



Profiel van de succesvolle aio

Onderzoek heeft aangetoond¹ dat bepaalde eigenschappen van promovendi van belang zijn voor het met succes afronden van een promotieproject. Een selectie van die eigenschappen wordt hieronder gegeven..

- Praktische Intelligentie, d.w.z. efficiënt kunnen werken, doelstellingen bepalen en die ook halen, bereid en in staat zijn om zo nodig zelf beslissingen te nemen.
- Informele kennis, d.w.z. procedurele kennis over het onderzoeksgebied, die verkregen wordt door te praten met mensen op de faculteit, op wetenschappelijke bijeenkomsten en congressen, etc.
- Geduld, omdat degelijk onderzoek en het schrijven van artikelen over het algemeen niet erg snel gaan, en je moet in staat zijn dat tenminste vier jaar vol te houden.
- Bereidheid om hard te werken, en zelfdiscipline.
- Doorzettingsvermogen, ook bij frustraties, bijvoorbeeld wanneer het niet lukt het eerste artikel gepubliceerd te krijgen.
- Intellectuele nieuwsgierigheid, echte belangstelling voor het onderzoeksveld waar je bij betrokken zult zijn, en openstaan voor nieuwe ideeën.
- Geen faalangst, omdat dit je vermogen om te experimenteren, een presentatie te geven, of echt de laatste versie van een paper te maken erg in de weg kan staan. Geen perfectionist zijn.

Volgens de VSNU omvat het functieprofiel voor een aio, gekoppeld aan het systeem van Universitair Functie Ordenen (UFO), de volgende competenties²:

- Conceptueel vermogen: het formuleren van denkbeelden, ideeën of concepten op basis van complexe informatie en het opbouwen van denkkaders of modellen.
- Presenteren, ideeën en informatie op heldere wijze presenteren, rekening houdend met de doelgroep.
- Plannen en organiseren, overzien van werkzaamheden, doelen en prioriteiten stellen, activiteiten, tijd en middelen plannen.
- Voortgang bewaken, acties uitvoeren om de voortgang van activiteiten of taken te bewaken en te controleren.

¹ bijv. Lovitts, B.E. (2008). The transition to independent researcher: Who makes it, and who doesn't, and why. *The Journal of Higher Education*, 79, 296-325.

² zie <http://www.vsnul.nl/files/documenten/CAO/2010.12.01%20Competentie%20Instrument%20VSNU.pdf>. De VSNU website geeft ook gedragsindicatoren van deze competenties, voorbeelden van competentiegerichte vragen die in sollicitatiegesprekken gebruikt kunnen worden, en ontwikkeltips.