

每个导师都告诉我他或她自己的事情： 与两位博士生导师一起工作的个人生活经历

马伊，宾度
南非

摘要：各种研究探讨了世界范围内的博士指导，但很少有关于两位导师经验的研究。本文叙述了与两位博士生导师一起工作的个人生活经历，以激励当地、地区和全球的新生博士生。运用解释现象学的分析框架，本文重述了与两位博士生导师合作的正面和负面经验，重点关注三种矛盾类型的经验：(I) 与资历保持平衡的态度和毅力；(II) 与导师-被导师的工作节奏相匹配；(III) 处理两位导师不同的内容取向，从而及时完成博士学业。该论文认为，与两位博士生导师共事的经历既令人愉快又充满挑战，但候选人必须具备战略性的人际交往能力。它告诉新生博士候选人关于应对两位导师的策略技巧和及时完成博士之旅的经验教训。

关键词：个人生活经验；博士生导师；两位导师；解释现象学分析

Every Supervisor tells me his or her own things: a personal lived experience with working with two PhD Supervisors

Mayi, Bindu
South Africa

Abstract: Various studies have explored PhD supervision worldwide, but with a paucity of studies on experiences with two supervisors. This paper recounts the personal lived experience with working with two supervisors at the PhD level to inspire fresher PhD candidates locally, regionally and globally. Using Interpretative Phenomenological Analysis framework, the paper retells both positive and negative experiences, focusing on three ambivalent types of experience with working with two PhD supervisors: (i) balanced attitudes and perseverance with seniority, (ii) matching the supervisors-supervisee working pace, and (iii) handling two supervisors' diverging content orientations, which led to timely completion of PhD studies. The paper argues that experience with two PhD supervisors is both enjoyable and challenging, but candidates have to be equipped with strategic interpersonal skills. It informs fresher PhD candidates about tips on strategies to deal with two supervisors and lessons for timely completion of PhD journey.

Keywords: Personal lived experiences, PhD supervision, two supervisors, Interpretative Phenomenological Analysis

1. 介绍和背景

博士生导师的经验，无论是正面的还是负面的经验，在候选人和导师方面都得到了广泛的探讨 (DeVos, Boudrenghien, van der Linden, Frenay, Azzi, Galand&Klein, 2016; Gazzola 等人, 2014年; 哈曼, 2003年; 1996年, 温菲尔德, 1987年; 赖特和洛德威克, 1989年; Hill 等人, 1994年)。然而，关于两名主管的经验的研究仍然有限，而非洲大学、该区域内外的新生候选人需要听取和学习这些经验。这是因为非洲大学的博

士课程，包括非洲某大学——教育学院，自2015-2016学年第一批开始以来仍然是新的。这暗示了博士级别的监督部分仍处于起步阶段，不仅对博士候选人如此，对导师也是如此。因此，可以说，监督经验对候选人和监督者来说都可能是可怕的。这篇论文是在反思最近完成博士学位的讲师的生活经验的框架内构思的，以便让候选人了解这些生活经验，目的是让他们了解及时完成和顺利进行博士之旅所采取的策略和行为，这是大多数新博士候选人非常关心的问题。正是在这一背景下，本文

对两位博士生导师的个人生活经历进行了反思,叙述了积极和消极的经历、满意度水平,特别是及时完成学业的策略和态度。该论文认为,复述这些经验和所采取的策略可能会带来新的见解,并激励当地、地区和全球的博士生。因此,新生博士生和初级博士生导师可能会从本文所述的经验中吸取教训,这些经验可能会影响他们的博士之旅,减轻他们的恐惧,并最终实现顺利和及时完成博士课程的目标。

2. 博士指导经验的简要文献

大量文献对博士指导的经验进行了一些研究。回顾文献的重点是博士生及其导师对博士生指导的满意度,特别是当指导由两位导师完成时。它还探讨了博士生导师的积极经验,以及两位博士生导师的消极经验。

2.1 对博士指导的满意度

目前,指导博士研究项目是全世界所有大学和高等教育机构的普遍做法。Harman (2003)指出,任命两名或两名以上的主管已日益成为一种普遍做法,并被视为大学的最佳做法。关于博士生导师和学生的指导经验,已有大量文献(DeVos, Boudrenghien, Van der Linden, Frenay, Azzi, Galand&Klein, 2016; Gazzola等人, 2014年;哈曼, 2003年;1996年,曲棍球;温菲尔德, 1987年;赖特和洛德威克, 1989年;Hill等人, 1994年)。

例如,在导师方面,Hockey (1996)研究了导师选择指导博士生的动机。三种混合动机从调查结果中脱颖而出:(i)导师的智力动机,这与他们在特定学科中获得的知识有关;(ii)他们的功能性动机,这与他们对物质或其他有形利益的看法以及他们与博士生的关系有关;(iii)主观动机,基于他们在履行博士生导师的学术职责时的自尊。无论监督是由一名还是两名导师完成,这些不同的动机都适用,它们可能适用于大学教育学院的博士指导。

在博士生方面,Harman (2003)分析了澳大利亚两所大学的学生对男导师和女导师的满意或不满意程度,发现女生比男生对导师更不满意。不满意的主要原因是监管人员因工作繁重而难以接近,以及监管实践中的弱点(Harman, 2003)。同样,DeVos、Boudrenghien、Van der Linden、Frenay、Azzi、Galand和Klein (2016)探讨了与博士生和导师之间的不适应和不一致有关的经历。这项研究的结果表明,博士生要么学会与这种不合群的人相处;无法与主管一起解决问题,无法与主管一起解决问题,或者无法解决问题,因为问题已经到了无法挽回的地步。这些经验也可以激励和告知大学教育学院的

博士生和他们的导师。

基于上述描述,很明显,博士指导的经验是矛盾的,既有积极的经验,也有消极的经验。本文的下一部分探讨了博士指导的积极与消极经验。

2.2 博士指导的积极经验

博士指导有许多良好和积极的经验,世界各地的各种研究都探讨了这一组成部分。一个说明性的例子来自Gazzola等人。(2014)世卫组织调查了首次在加拿大大学进行博士指导的导师的积极经验。这些主管描述的积极的一面经验包括:(i)反馈的积极价值;(ii)增强了使用各种监督任务的信心;(iii)监督经验对其他专业实践的积极影响;(iv)增加对博士生的熟悉程度;(v)担任主管和共同主管的舒适度增加。同样,Paglis, Green和Bauer (2006)指出,有效的导师和质量监督对博士生的研究生产力、自我效能和承诺有积极影响。在同样的视角下,Jairam和Kahl (2012)证明,当导师的专业支持、有效反馈、建议和解决问题的协助等作用得到有效发挥时,可以快速完成博士学业。所有这些积极的经验与作者在博士之旅中的经历是一致的,这导致了博士研究项目的及时完成。这就是为什么本文认为,无论监督是由一名主管还是由两名或多名主管进行,这种积极的经验都适用。尽管有这些积极的经验,博士指导有时会嵌入消极的经验,如下所述。

2.3 与两位博士生导师的负面经历

根据两位导师的经验,布拉姆森(Bramson, 1988)认为,博士生导师的严重负面经验是得到两位被归类为“难搞的人”的导师。在这方面,那些被Bramson (1988)认为是“难相处的人”的主管据说表现出恶劣的性格,包括敌对和好斗;总是超级忙;爱抱怨、沉默、反应迟钝、消极、无所不知、优柔寡断和过于事必躬亲的微观管理者(Bramson, 1988)。据说这样的导师会耽误学生完成博士课程。同样,Kristof-Brown, Zimmerman和Johnson (2005)分析了个人-主管匹配,参考个人与他/她的主管之间的价值观和人格一致性,发现存在促使不匹配的负面影响,包括态度差、表现差、退缩行为。应变和任期(Kristof-Brown等人, 2005年)。DeVos、Boudrenghien、Van der Linden、Frenay、Azzi、Galand和Klein (2016)将其他负面经验描述为不适应,包括:(I)学生和导师对博士项目的期望不匹配;(II)导师与学生的价值观和优先次序不一致;以及(III)导师的支持方式与学生对指导的需求或期望之间的不匹配。毫无疑问,这种负面的博士指导经验阻碍了这种指导的顺利进行,

导致了博士候选人和他们的导师的痛苦和不满。因此, 这样的负面经验可以告知新生博士候选人和他们的导师, 使他们能够在监督过程中选择最佳实践。下一节将介绍指导本文的理论框架。

3. 指导生活经验反思的理论框架

本研究探讨两位主管的生活经验。解释现象学分析 (IPA) 是由史密斯、弗劳尔斯和拉金 (2009) 提出的。(2001, p.8) 已经描述了它, 是“从所涉及的人的角度来理解人类行为”。根据 Kilbride (2003) 的描述, 国际音标处于现象学的哲学运动中, 因为它坚信哲学家埃德蒙德·胡塞尔 (Edmund Husserl) 提出的论点, 并得到后来的现象学家或解释学家的支持, 他们自己 (Smith et al., 2009, p.1) 主张回到事物, 并试图根据参与者自己如何理解他们的经验来理解生活经验。现象学的主要信念, 如奇利萨和普里斯 (2005, P.28) 争论, 是“真理存在于人类经验中, 因此是多重的; 它是“时间、空间和语境的约束”。

本文之所以选择这一理论框架, 是因为它适合于这类生活经验的研究。这样的选择与史密斯等人 (2009年, p.1) 认为解释现象学分析“关注以其自身的方式探索经验”的观点一致, 意味着它探索个人对事件或状态的个人感知或描述, 而不是试图对事件或状态本身进行客观记录 (Smith et al., 2009)。在本文中, 解释现象学分析作为一个理论框架, 既是指导反思的适当理论, 也是分析的工具。作为一种理论, 它形成了对生活经验的理解, 基于参与者自己, 即本文的作者如何理解他的经验, 反映了他潜在的情感和思想, 以及他的个人世界 (Kilbride, 2003)。尽管本文作者同时也是一个参与者, 反思自己的经历, APA使他能够复制事件的客观记录, 如史密斯等人 (2009) 争论过。作为一种分析工具, 解释现象学分析 (IPA) 的特点在于其详细而深入的描述以及对所研究现象的分析重点 (Smith et al., 2009)。因此, 它被认为是指导本文思考的最合适的方法。

4. 方法论

正如在理论框架中强调的那样, 指导对两位博士生导师的经验进行反思的理论视角是基于个人生活经验的。这就是为什么所采用的方法建立在个人叙述和个人故事的基础上 (Creswell, 2013; Orodho, Nzabaliwira, Odundo, Waweru&Ndayambaje, 2016), 其中个人生活经验构成了数据库, 解释现象学分析 (IPA) 试图对其进行分析并使其有意义。事实上, 这种反思是基于个人的生活经历, 这使得作者和导师的传记中的一些内容得到了

肯定, 尽管这听起来可能是不道德的。然而, 关于生活经验研究的争论是, 他们相信这种启示, 因为它们是一些经验的一部分, 构成了支持这些论点的数据。正是在这一背景下, 本文作者与两位导师合作完成了他的博士研究项目, 并在三年零三个月内通过研究完成了博士学位。本文叙述的生活经历时间跨度为三年零三个月, 即 2011年9月15日至2014年12月31日。我的博士研究项目有两位导师, 一位教授和一位高级讲师。下一部分反映并讨论了这些个人生活经历。

5. 对两位导师生活经验的反思与探讨

如上文理论框架部分所述, 反思是以解释现象学分析为指导的, 本文采用解释现象学分析来叙述两位博士生导师的生活经历。这一反思展示了作者如何设法与他们合作, 他遇到的挑战, 他如何处理这些挑战, 他采取的态度和策略, 以及他的经验如何能够激励当地、地区和其他地区的新博士生和初级导师。事实上, 经验甚至可能是相似的即使环境上可能不同。这些经验包含了帮助他两位主管完美合作并在分配的四年前完成的秘诀, 总结为三个主要经验, 如下所示:

经验1:

平衡的态度和主管的资历意识“当我来到大学攻读博士学位时, 我的老师告诉我, 我有两位导师, 但不清楚谁是主要导师, 谁是共同导师”。在这种情况下, 我不确定教师们是故意这样做的还是错误的。我正准备正式向教师们提出要求, 但我的意识告诉我不要为此费心, 只要平等对待他们就行了。在我完成博士学位之前, 我一直这样对待他们。我从来没有问过他们谁是主要监督人, 谁是共同监督人。他们总是作为平等的监督人签字, 或者任何可以协助我的人作为主要监督人。

“这种情况一开始让我很担心, 但最终对我这个博士候选人来说是有益的。这样做的好处是, 主管之间不存在基于资历的权力关系冲突。因此, 我从未在我的主管身上观察到任何基于作为主要主管或共同主管的优越感或自卑感。相反, 监督会议是在相互尊重的情况下举行的, 双方都出席并平等对待对方。从开始到结束, 我一直保持着这种平等对待他们的态度, 我可以证明, 我的坚持或我对这种状态的态度产生了积极的结果。因此, 我将这种体验定义为“在你的态度和你的主管对监督的态度 (态度取向) 之间取得平衡”。

这样的经验往往与加佐拉等人 (2014) 积极的经验一致, 特别是在担任主管和共同主管的舒适度方面, 我的主管不会为这些监督职位而烦恼。相反, 我观察到他

们被有效和高质量的监督所激励 (Paglis, Green&Bauer, 2006); 以及提供专业支持、有效反馈和建议, 如 Jairam 和 Kahl (2012) 的研究中所述。我观察到, 我与我的两位主管的经历并没有表现出布拉姆森 (Bramson, 1988) 所说的某些主管的坏品质或坏性格, 比如充满敌意和攻击性; 总是超级忙; 爱抱怨, 沉默, 反应迟钝, 消极, 自认为无所不知, 优柔寡断, 因为我从来没有从我的两个上司那里观察到这样的性格。大学教育学院的导师和新博士候选人可以借鉴这些经验。

经验2: 匹配主管-被管理者的工作节奏

在我的博士之旅开始时, 我的工作节奏比我的两位导师中的一位要快, 但我不得不放慢速度以适应他们的节奏。我记得我在头两个月内制作了一份70页的文件。当我把它提交给我的两位主管时, 它被退回未读, 并有两个不同的评论: 70页的作品还为时过早, 而且它太雄心勃勃了…!”

我对这样的负面反馈感到沮丧, 我采取的策略是坐下来逐一分析我的两位主管的日程安排。此后, 我选择一块一块地提交, 一节一节地提交, 或者一章一章地提交, 但每隔一段时间提交一次, 效果很好。通过定期提交可管理的组块或部分, 我的两位主管习惯了我的节奏, 慢慢地, 我们最终以同样的速度前进。在提交任何部分或任何章节后, 我试图将注意力集中在日程安排似乎不太紧张的主管身上, 以获得快速反馈。在这方面的问题是, 我的两位主管采取了在监督会议上一起或同时向我提供反馈。但我总是努力提前从其中一位主管那里得到一些意见。为了获得快速反馈, 我过去常常定期发送非常礼貌的约会和反馈提醒, 有时是通过非正式的会面。所有这些策略都帮助我将我的工作节奏与我的两位主管中的一位相匹配, 我将这种经验称为“将您的时间表或工作节奏与您的两位主管的时间表或工作节奏相匹配, 或者将您的时间表与您的两个主管的并行或不同的时间表一起主持”。

有了这次经历, 我的上司将未读的初稿退回的事实似乎与德沃斯等人 (2016) 的观点一致, 导师对博士项目的期望与我的渴望和期望不适合或不匹配。从 Kristof-Brown 等人 (2005) 的角度来看, 我可以这样说, 这次对初稿的拒绝代表了学生导师在一开始的不适应。然而, 沃斯等人 (2016) 回忆说, 这种不匹配很快就得到了解决, 学生设法与导师解决问题的不适应解决方案。博士之旅的顺利进行与 Kristof Brown、Zimmerman 和 Johnson (2005) 对个人主管匹配的描述是一致的, 即在个人和他/她的主

管之间观察到价值和个性的一致性。

经验3: 处理两个主管不同的内容取向

我将在一次博士周末会议上介绍我的理论框架。我准备了演示用的幻灯片, 在演示之前, 我必须与我的两位主管讨论并达成一致。我们把会议安排在星期五晚上, 报告安排在第二天早上。当我到达会议地点时, 一位主管在场, 而另一位主管正忙于学校管理会议。会议中的一位要求我将幻灯片通过电子邮件发送给他, 然后我开始与在场的主管合作。我和这位主管在理论框架上达成了一致, 我们塑造了它, 并完美地支持它。晚上11点左右, 讨论结束时, 第二位主管发来一封电子邮件, 完全驳斥了我们采用的理论框架, 并提出了完全相反的理论……!!看到这个反馈, 我很困惑, 已经是午夜了。主管不得不离开, 他给我留下的信息是我是那个做出判断的人, 毕竟这是我的研究, 而不是主管。

从我的两位导师那里观察到不同的理论方向后, 我立即困惑地回到自己的房间。已经是午夜了, 我的演讲被安排在第二天早上。我知道我的导师会出席演讲, 评估我如何遵守每个人的理论原则。我决定花一整晚的时间在他们不同的理论取向之间寻求平衡。我合并了他们的理论, 提出了一个混合的理论。第二天早上, 我提出了混合理论, 并注意到每个人都在点头表示满意。在演讲结束时, 他们向我表示祝贺, 说他们对我提出混合理论的方式感到满意。这种融合两位导师的理论观点的策略是有益的, 使我能够继续前进, 他们都很满意。这就是为什么我将这段经历称为“管理两位主管的不同但互补的观点或不同的内容取向”。

再一次, 这一经验和所采取的策略暗指加佐拉等人 (2014) 积极的反馈价值和高度的信心灌输给博士候选人。这是因为尽管我收到了很多积极的、互补的但又有分歧的反馈, 但我已经形成了高度的自信, 以至于我从我的两位主管那里得到的分歧方向中发展出了一种混合理论。下一节将重点介绍最近踏上博士之旅的候选人可以从本文中吸取的经验教训。从本文讨论的三种类型的经验中, 新博士候选人和初级导师可以吸取以下经验教训:

经验1: 本文可以启发每一位有两位导师的博士生, 努力使自己的态度和行为与两位导师或至少其中一位导师的态度和行为相适应;

经验2: 他们可以学会坚持, 而不太在意主要主管和共同主管的位置。因为, 有时不关心他们的立场而关心他们的想法是有益的;

经验3: 作为博士候选人, 他们应该努力自信。他们应该有策略地调动, 使他们的工作节奏与他们的主管相匹配。

经验4: 他们应该经常咨询导师, 但他们必须在博士论文中起带头作用, 因为“无论如何, 这是他们的论文, 而不是导师的”;

经验5: 他们总是需要考虑上司对内容的不同看法, 但他们必须尽可能努力用自己的论点说服上司。

6. 本文的意义

本文的反思和论证具有政策和态度上的含义。从正念较少的经验来看, 主要监督者和共同监督者的地位, 正如本文所反映的; 可以说, 大学需要重新审视他们的政策和态度, 关注管理者的立场。配置主要导师和共同导师是几乎所有大学的普遍做法, 其职位具有很大的合法性。这有时会造成监管人员之间的权力关系失衡, 有时会导致监管不力。本文的经验表明, 对主管的职位和资历的关注较少会导致质量监督。因此, 本文建议大学和高等院校重新审视其博士生指导政策, 平等配置导师, 取消主要导师和共同导师的职位。在这方面, 本文建议经济发达的大学对博士生导师和共同导师的职位保持沉默, 而应以平等的地位任命他们, 并邀请他们合作和负责地工作。这篇论文建议这样做, 因为一些博士生倾向于认为主要导师的意见比共同导师的意见更重要, 这可能会导致一些学术冲突。此外, 两位导师应平等地对博士生导师的工作进展负责, 而不是像各大学和高等院校那样, 将主要责任留给主要导师。

另一层含义是博士候选人的态度转变。目前的态度表明, 不同的候选人认为博士研究项目令人生畏, 难以按时完成。当然, 正如各种研究所揭示的那样, 它需要繁琐的工作和高水平的承诺, 但本文所描述的经验给人以鼓励, 具有战略性的人际交往技巧和积极的态度, 新的博士候选人可以在分配的时间内完成它, 甚至更少。同样, 我们认识到, 还有其他因素可能有助于或阻碍博士课程的及时完成和顺利监督, 但本文的重点是关于两位导师的监督。

结论

研究生学习, 包括博士课程, 有时令人生畏, 但它们是可以实现的。如果其他人已经设法完成了它们, 新的博士候选人应该建立信心, 并希望更快地完成它们。正是本着这种精神, 本文探讨了两位博士生导师的生活经历。本文的总体观点是, 与两位博士生导师的经历既令人愉快又充满挑战, 但必须通过努力在观点(内容导

向)、态度(态度导向)和工作节奏方面取得平衡来战略性地解决这一问题。因此, 为了成功指导和快速完成博士研究项目, 每个候选人和他/她的两个导师都需要从特定的道德和专业身份的描述中汲取经验(Goffman, 1959); 从作为学术研究者的“道德现实”(Silverman, 1985)的描述来看, 本文证明, 积极的道德描述有助于顺利和高质量的博士指导。总之, 本文所描述的经历与“知识就是力量”的哲学博士之旅是令人愉快的这一论点是一致的, 特别是从特纳(2015)的角度来看, 它是“更高层次和令人愉快的科学讨论”。同样, 本文中描述的其他一些经验也支持这样的观点, 即这样的博士之旅也是一种挑战, 即使它是鼓舞人心和令人愉快的。在本文中, 解释现象学分析(IPA)及其详细的描述和基于信息提供者对生活经验的理解的分析, 使作者能够从现象学的角度反思他与两位博士生导师的生活经验。两位导师的博士之旅的软和硬已经从三个角度解决了, 反映在三个经验中, 以及对新博士候选人的关键教训和建议。博士之旅变得更短, 当有策略地处理时, 积极的态度, 战略性的人际交往技巧, 批判性思维, 每个博士阶段的情景分析, 最重要的是两位导师的合作和负责。

References:

- [1]Bramson, R.M. (1988). *Coping with Difficult People: The proven-effective battle plan that has helped millions deal with the troublemakers in their lives at home and at work*. New York: Penguin Random House.
- [2]Creswell, J.W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 3rd Ed., Sage: Los Angeles.
- [3]Devos, C., Boudrenghien, G., Van der Linden, N., Frenay, M., Azzi, A., Galand, B., & Klein, O. (2016). Mis-fits between doctoral students and their supervisors: (How) Are they regulated? *International Journal of*
- [4]Doctoral Studies, 11, 467-486. Retrieved from <http://www.informingscience.org/Publications/3621>(accessed 26 March, 2017).
- [5]Gazzola, N., De Stefano, J., Thériault, A. & Audet, C. (2014). Positive experiences of doctoral-level supervisors in-training conducting group-format supervision: a qualitative investigation. *British Journal of Guidance & Counseling*, 42 (1), 26-42. DOI: 10.1080/03069885.2013.799263.
- [6]Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin.

- [7]Harman, G. (2003). PhD student satisfaction with course experience and supervision in two Australian Research-intensive Universities. *Prometheus*, 21 (3), 312-333. DOI:10.1080/0810902032000113460.
- [8]Hill, T., et al. (1994). Research students and their supervisors in education and psychology, in: R.G. Burgess (Ed.) *Postgraduate Education and Training in the Social Sciences: processes and products*. London: Jessica Kingsley.
- [9]Hockey, J. (1996). Motives and Meaning amongst PhD Supervisors in the Social Sciences. *British Journal of Sociology of Education*, 17 (4), 489-506. Taylor & Francis, Ltd. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1393160> (accessed 22 March, 2017).
- [10]Jairam, D., & Kahl Jr., D. H. (2012). Navigating the doctoral experience: The role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 311-329. DOI:10.1007/s10212-016-0290-0.
- [11]Kilbride, A. J. (2003). How Couples Appraise and Communicate about their Fertility Problems: A study using Interpretative Phenomenological Analysis. Unpublished PhD Thesis. The University of Hull.
- [12]Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.
- [13]Orodho, J.A., Nzabirwa, W., Odundo, J. Waweru, P.N. & Ndayambaje, I. (2016). *Quantitative and Qualitative Research Methods: A step by Step Guide to Scholarly Excellence*. Nairobi: Kanazja Publishers.
- [14]Paglis, L. L., Green, S. G., & Bauer, T. N. (2006). Does adviser mentoring add value? A longitudinal study of mentoring and doctoral student outcomes. *Research in Higher Education*, 47(4), 451-476. DOI: 10.1007/s11162-005-9003-2.
- [15]Silverman, D. (1985). *Qualitative Methodology and Sociology: Describing the social world*. Aldershot: Gower.
- [16]Smith, J. A., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London: SAGE publications Ltd.
- [17]Turner, G. (2015). Learning to supervise: four journeys. *Innovations in Education and Teaching International*, 52 (1), 86-98. DOI: 10.1080/14703297.2014.981840.
- [18]Welman, J. C. & Kruger, S. J. (2001). *Research methodology: for the business and administrative sciences*. Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.
- [19]Winfield, G. (1987). *The Social Science PhD: The ESRC Enquiry on Submission Rates*. The Report London: ESRC.
- [20]Wright, J. & Lodwick, R. (1989). The process of the PhD: a study of the first year of doctoral study. *Research Papers in Education*, 4, 22-56.