

Ethics, Care and Quality in Educational Development: uitwisselen van ervaringen in Zuid Afrika

Conferentieverslag van de tweejaarlijkse bijeenkomst van het International Consortium for Educational Development (ICED), 24 – 27 November 2016, Kaapstad , Zuid Afrika.

Hilde Creten, Annelies Gilis, Annick Hayen, Riekje de Jong, Monique Maelstaf, Jaap Mulder, Roeland van der Rijst, Daan Romein en Noël Vergunst

Het International Consortium for Educational Development (ICED) hield van 24 tot 27 november 2016 haar elfde conferentie in Kaapstad. Bij het ICED zijn verschillende nationale netwerken van onderwijskundige dienstverlening (Educational Development) in het hoger onderwijs aangesloten. In totaal spreken we over meer dan 30 landen met netwerken als EHON (Nederland), LNO² (België), HELTASA (Zuidelijk Afrika), SEDA (Groot-Brittannië), HERDSA (Australië) en POD (Verenigde Staten). Elke twee jaar wordt een conferentie gehouden met een breed gekozen thema waarbij inhoudelijke uitwisseling mogelijk is met collega onderwijskundigen uit diverse landen. Kaapstad deze keer, iets verder van huis dan de vorige keer in Stockholm. Deze conferentie, georganiseerd in samenwerking met HELTASA, werd bezocht door meer dan 500 onderwijskundige ondersteuners en onderwijsontwikkelaars om good practices uit te wisselen en om nieuwe uitdagingen te identificeren. Het thema was 'Ethics, Care and Quality in Educational Development'. ICED 2016 gaf een ideale gelegenheid om wereldwijd te benchmarken en te reflecteren over de huidige rol van de onderwijsondersteuner. Dit verslag behandelt enkele terugkerende thema's in de conferentie. De proceedings zijn te vinden op: <http://www.iced-2016.co.za>

Inleiding

Dit jaar werd de ICED-conferentie gecombineerd met de jaarlijkse bijeenkomst van HELTASA (de organisatie van onderwijsontwikkelaars van Zuidelijk Afrika) in Kaapstad. Ruim twintig jaar na de afschaffing van de apartheid is er nog steeds veel onvrede over het (hoger) onderwijs in Zuid-Afrika. Afgelopen jaar kwam dit tot een hoogtepunt in studentenprotesten op veel universiteiten. Meest zichtbaar waren de protesten tegen de verhoging van het collegegeld met zo'n 10%, onder het motto #feesmustfall. Veel universiteiten werden bezet en enkele protesten liepen uit in vernielingen en geweld. Om het onderwijs zo veel mogelijk door te laten gaan namen docenten hun colleges op en ontwikkelden ze online cursussen. Als reactie op de heftige protesten, werd het collegegeld voorlopig bevroren, al blijft het met zo'n 4.000 euro per jaar (afhankelijk van de instelling) nog steeds onbetaalbaar voor grote groepen Zuidafrikanen.

Studenten zijn niet alleen boos vanwege de verhoging van het collegegeld, maar zijn ook ontevreden over de inhoud van het curriculum. Ze vinden dat het onderwijs nog te veel bepaald wordt door Westerse wetenschappers en theorieën en roepen op tot een dekolonisatie van het curriculum en de universiteiten als geheel. Veel van de behandelde theorieën kunnen ze niet gebruiken voor het oplossen van de problemen in de samenleving en ze vragen aandacht voor eigen ideeën in plaats van het overnemen van ideeën van elders.

In Nederland en Vlaanderen vinden ook discussies plaats over de toegankelijkheid van het hoger onderwijs. Onderwijs kan sterk bijdragen aan de emancipatie van verschillende groepen in de samenleving. De laatste jaren blijkt dat te haperen evenals de diversiteit van de instroom in hoger onderwijsinstellingen (cf. Wekker et al., 2016).

Dekolonialisering van het curriculum

Om meer inzicht te krijgen in de huidige crisis en de betekenis van het dekoloniseren van het curriculum is tussen de lezingen en workshops door met collega's uit Zuid-Afrika gesproken over hun ervaringen, hun positie hierin en welke stappen moeten worden genomen om de transformatie naar een meer stabiele en toekomstbestendige fase te bereiken.

Ondanks dat hier sprake is van een nationaal probleem wordt een onderscheid gemaakt in de mate waarin de problemen zich voordoen in zogenaamde witte en zwarte universiteiten, ook wel historical (dis)advantaged universities genoemd. De opstanden ontstonden in de historical advantaged instellingen en verspreidde zich snel naar andere hoger onderwijs instellingen. Het bestuur en de docenten zijn erg geschrokken van de felheid van de protesten. Hoewel er niet sprake is van een duidelijke organisatie (en verantwoordelijke leiders), is het wel de eerste keer dat de studenten het heft in eigen handen nemen.

Wat er in ieder geval zou moeten gebeuren volgens onze collega's is een grote verandering op een aantal fronten, te weten:

1. Hervorming van het bekostigingsmodel: Het huidige bekostigingsmodel is onwerkbaar. Vooral de minder bedeelde studenten zijn de dupe van de selectiemechanis-

men en (financiële) drempels die worden opgeworpen (voor toelating tot en tijdens de studie).

2. Herdefiniëren van student-staf relaties: De relatie tussen studenten en staf zal opnieuw moeten worden onderhandeld en worden bepaald.
3. Dekolonialisering van het curriculum: De inhoud van het curriculum en de manier van doceren zal worden aangepast om beter aan te sluiten bij behoeften van de studenten en toekomstige leiders.

Kortom, zal er opnieuw moeten worden bepaald hoe een inclusief en toekomst bestendig hoger onderwijs eruit ziet in Zuid-Afrika.

De organisatie deed een beroep op de ICED-deelnemers om deel te nemen in deze dialoog. Interessante keynotes waren afkomstig van Joan Tronto (*HE for Citizens of Caring Democracies*) and Michalinos Zembylas (*Practicing an ethic of discomfort as an ethic of care in higher education*). Bijdragen die ons uitdaagden om onderwijskundige vertalingen naar de bovengenoemde praktijk te maken (<http://iced-2016.co.za/keynote-speakers.html>)

Internationalisering van hoger onderwijs is ook in Nederland en Vlaanderen een heet hangijzer. Deze ICED-Conferentie had impact en was blik verruimend. Om met Johan Cruijff te spreken: "Je gaat het pas zien als je het door hebt". Alhoewel er nog veel vragen en weinig gemeenschappelijke antwoorden zijn, heeft internationalisering van hoger onderwijs er tijdens deze conferentie een dimensie bij gekregen.

Diversiteit en inclusiviteit

Een substantieel aantal workshops en lezingen tijdens de conferentie behandelde de thema's diversiteit en inclusiviteit. Het zijn thema's die ook aan Nederlandse universiteiten steeds meer aandacht krijgt. Zo zijn er bij verschillende universiteiten Diversity Officers aangesteld om deze onderwerpen op de kaart te zetten. Inclusiviteit is een breed begrip dat te maken heeft met het creëren van een leer- en onderwijsomgeving waar iedereen zich welkom, betrokken en uitgedaagd voelt, onafhankelijk van cultuur, etniciteit, geloof, gender of functiebeperking.

Wat uit de verschillende lezingen naar voren kwam is dat, om inclusiviteit te laten slagen, het noodzakelijk is om op meerdere niveaus binnen een instituut samen te werken. Dat betekent dat er in samenwerking met studenten en docenten zowel top-down als bottom-up moet worden overlegd, uitgewisseld en ontwikkeld. Een sterk voorbeeld uit University of Free State (Zuid-Afrika), waar in pilotvorm studenten die extra ondersteuning nodig hadden, individueel werden begeleid door medestudenten. Het ging in dit voorbeeld om studenten met een visuele of auditieve uitdaging die werden geholpen door ouderejaars studenten met soms ook een functiebeperking. De studentbegeleiders werden getraind in het begeleiden van deze studenten. Na de pilotfase zouden de studenten vervolgens extra begeleiding geven aan alle studenten die dit nodig hebben.

Het creëren van een leer- en onderwijsomgeving waar iedereen zich welkom, betrokken en uitgedaagd voelt is een complexe taak. Uit de conferentie kwam duidelijk naar voren hoe de cultuur, structuur en organisatie van een instelling onbewust ongewenste ongelijkheid teweeg kan brengen. Helaas bleken er geen lezingen te zijn over hoe docentprofessionalisering een rol kan spelen bij het

doorbreken van deze ongelijkheid. Hier ligt een taak en uitdaging voor ons als onderwijsadviseurs en trainers.

Holistische aanpak van docentprofessionalisering

Academici ondersteunen in hun verdere ontwikkeling als docent is voor onderwijsondersteuners vertrouwd terrein. Maar kan je dit louter vanuit een onderwijs(kundig) perspectief benaderen? Een van de uitgangspunten in de workshop van Shelda Debowski (University of Western Australia), *Through the looking glass of higher education development: Creating a safe space for academics to learn, grow, question and challenge*, is dat het voor academici een hele uitdaging is om zich tegelijkertijd als docent, onderzoeker en manager te ontwikkelen. Doorheen de verschillende fases van hun loopbaan moeten zij continu bouwen aan hun identiteit, competenties, impact en resultaten. Heel wat academici worstelen hiermee volgens Debowski en ze stelt dat onderwijsondersteuners een cruciale rol kunnen spelen door een 'safe space' te creëren waarbinnen academici deze verschillende perspectieven kunnen verkennen, kritisch bekijken en eigen keuzes maken. Na een introductie over kenmerken van academici tijdens verschillende stadia van hun loopbaan gingen de deelnemers aan de slag met verschillende casussen. Zo werd er onder andere gediscussieerd over hoe je kan voorkomen dat een nieuwe academicus geïsoleerd raakt in het onderzoek of onderwijs en hoe je meer ervaren docenten kan motiveren om te blijven investeren in hun onderwijs of hoe academici met een leidinggevende taak zich verder kunnen ontwikkelen. Het werd een boeiende uitwisseling van ideeën, waarbij ook bleek dat de academische contexten en eisen die aan academici worden gesteld tussen landen verschillen.

Jacquelyn Miller & David Green (Seattle University) hielden in hun presentatie een pleidooi voor een meer holistische aanpak en formuleerden het in hun titel als *More than a teacher: Educational development for the whole person*. Hun dienst biedt academici ondersteuning in drie domeinen: (a) leren en instructie, (b) professionele ontwikkeling en (c) onderzoekspraktijk. Zo krijgen zij niet alleen materiaal, vormingen en advies aangeboden rond het ontwerpen van onderwijs, maar ook rond loopbaanplanning, leven-werk balans, begeleiding, leergemeenschappen, tijdmanagement met betrekking tot onderzoek en het uitwerken van een onderzoeksagenda.

Ook tijdens het panelgesprek *Academic development: A need for upgrading?* ging het onder meer over het individu als deel van een organisatie en hoe je dat kunt meenemen in ondersteuning en professionalisering. Onder andere het onderzoek van Torgny Roxå & Katarina Mårtensson (Lund University) over het belang van micro-cultures in de ontwikkeling van academici toont aan dat onderwijsondersteuning nooit in een vacuüm plaatsvindt en rekening moet houden met verschillende rollen, contexten en de individuele behoeften van academici.

Een dergelijke kijk op de ontwikkeling van academici betekent ook dat je de rol van de ondersteuner anders gaat bekijken. Het gaat dan niet enkel om onderwijsondersteuning en -ontwikkeling, maar breder om 'academic capacity building'. En de uitdaging ligt dan niet alleen in hoe je academici hierin best begeleid, maar ook wat je rol en impact kan zijn in ruimere institutionele processen. Het nieuwe boek van Debowski met de titel: *Developing academics: The essential higher education handbook*, is een interessant vertrekpunt voor verdere discussie hierover in de eigen instelling.

Netwerken van docenten

Het studiesucces en het welbevinden van studenten hangt mede af van de interactie met de docent(en), die vaak zonder enige leservaring aan hun docentenloopbaan beginnen. Daarom staan onderwijsontwikkeling en docentprofessionalisering in zowel binnen- als buitenland op de agenda's van onderwijsondersteuners. Het effectief en efficiënt kunnen delen van kennis uit het vakdomein met de studenten is een belangrijke doelstelling van professionaliseringsactiviteiten. Het deel uitmaken van een leergemeenschap, een netwerk waarin een individuele docent kan leren van collega's en samen met hen naar oplossingen kan zoeken, is een tweede doelstelling waarvan het belang in verschillende bijdrages over onderwijskundig leiderschap werd benadrukt. De vormgeving waarin professionaliseringsactiviteiten verpakt worden is afhankelijk van de lokale universitaire context. De effecten bleken in het verleden helaas niet altijd eenduidig.

In heel wat bijdragen werd gerapporteerd over manieren om professionalisering productiever te maken. Een belangrijke voorwaarde hierbij is de focus op het leren van studenten en de ommezwaai van de docentenrol van kennisoverdrager naar coach. Zo werd bijvoorbeeld in de bijdrage van Vania Guerra (Zurich University of Applied Sciences) met de titel *Educational development practices in Switzerland or conquering the Swiss alps of higher education* twee trainingsprogramma's vergeleken. Afhankelijk van de beschikbaarheid van de docent werd een afstandstraject dan wel een face-to-face-traject gekozen. In beide trajecten werden echter gezamenlijke momenten ingebouwd om een leergemeenschap te creëren waarin micro-teaching een plaats kreeg. Door elkaar te observeren in een kleine groep werden zaken ontdekt die lastig te expliciteren zijn, zoals de impact van het verborgen curriculum.

De respons van de participanten was in de beginfase essentieel om de programma's bij te sturen. Een belangrijke bevinding was de aandacht die zij zelf wilden als actieve student. Achteraf werd een interview afgenomen om na te gaan wat de deelnemers van de module hebben geleerd. De output was in eerste instantie verrassend in die zin dat de inhoud niet op de eerste plaats stond, maar wel het proces dat de participanten doormaakten tijdens het trainingsprogramma. Ook de gesprekken met collega's over leren werden aangehaald als prioritair. Op de tweede plaats kwam de inhoud en als derde het onderzoek omtrent leren. De voorlopige conclusie die we hieruit trekken is dat het gesprek over academische en pedagogische waarden werd gewaardeerd door deelnemers van de docentprofessionaliseringsactiviteiten. Dit is een duidelijke boodschap voor onderwijsondersteuners gericht op het faciliteren van overlegmomenten tussen docenten.

Een bijkomende vraag in dit verband is het valoriseren en certificeren van professionaliseringsactiviteit(en). Naast Engeland en Scandinavië komt daar ook meer aandacht voor in Duitstalige landen. Nederland kent BKO en SKO. In Vlaanderen worden in alle universiteiten en hogescholen op dit zelfde niveau professionaliseringsactiviteiten georganiseerd en BKO-erkenningen verworven. Toch blijft ook hier de vraag, wat moet primeren, een basis-didactische opleiding of een aanbod direct op maat dat inspeelt op de behoeften van de docenten.

Senior docenten

De Jong en Mulder (*Senior teaching qualification in the Netherlands: Developing senior teaching skills in response to educational innovation*) presenteerden hun onderzoek naar de introductie van de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO) in Nederland als invulling van de prestatie afspraken. Naast de kwaliteitsindicator met betrekking tot de Basiskwalificatie Onderwijs (percentage docenten met een BKO) is ook een afspraak gemaakt om stappen te zetten in de ontwikkeling van de SKO. De meeste Nederlandse universiteiten (11 van de 14) hebben de SKO als opvolger van de BKO of zijn deze aan het ontwikkelen. Bij deze ontwikkeling moet rekening gehouden worden met criteria (profielen), faciliteiten (programma, dossiers, projecten) en beoordelingsprocedures. Het onderzoek inventariseerde de overeenkomsten en verschillen tussen de instellingen om antwoord te vinden op de vraag: 'is wederzijdse erkenning van de SKO mogelijk en wenselijk gelijk de wederzijdse erkenning van de BKO?'

Uit het onderzoek blijkt dat deze vraag niet eenduidig is te beantwoorden. Gelet op de overeenkomsten zou wederzijdse erkenning goed mogelijk zijn aangezien alle kenmerken van de BKO overeenkomst ook bij de SKO aan de orde zijn. Wat betreft de verschillen is de vraag of die een erkenning in de weg zullen staan. Discussie is nodig over het de relatie tussen SKO, het loopbaanbeleid en de gewenste specificiteit van de SKO profielen. Verder zijn de SKO-projecten sterk gerelateerd aan de eigen strategische onderwijsprioriteiten die per universiteit verschillen. Daarentegen zijn in alle instellingen de SKO-projecten vervlochten met de vernieuwing en verbetering van het onderwijs. Als de SKO vervolgens voor alle instellingen gepaard gaat met een serieuze toetsing dan hoeven de verschillen een wederzijdse erkenning niet in de weg te staan. Een SKO-erkenning maakt publiekelijk zichtbaar hoe universiteiten onderwijsinnovatie en de ontwikkeling van docenten waarderen. Die les is geleerd bij de BKO.

Identiteit van onderwijsondersteuners

De ICED-conferentie is 'the place to be' voor onderwijsondersteuners, het congres waar je mensen wereldwijd ontmoet die met dezelfde insteek naar onderwijs kijken, de plaats waar je ten volle beseft wat het is om 'educational developer' te zijn. Onderwijsondersteuning is een duidelijke niche, een vakdomein. Maar om het met de woorden van Debowski (2014) te zeggen "Educational developers have been around for many years, but the profession is still rather new and continues searching for its identity." Noem het een zoektocht of een domein in volle evolutie, ook op deze conferentie was de aandacht voor de identiteit van onderwijsondersteuners sterk aanwezig.

In de workshop *Professional development for educational developers* deelden Celia Popovic (York University) en collega's uit andere universiteiten de resultaten van een bevraging rondom de toetreding van jonge professionals tot de wereld van onderwijsontwikkeling. Daaruit bleek onder andere hoe belangrijk het is om nieuwe ondersteuners onder te dompelen in de geschiedenis van onderwijsondersteuning en de evolutie hiervan, om hen voeling te geven met het vakdomein dat ze betreden. Deze workshop werd opgebouwd als een 'world café' waarin werd gediscussieerd over hoe een opleiding voor nieuwe onderwijsondersteuners wereldwijd eruit kan zien. Ideeën over een blended opleiding, waarin algemene en meer specifieke modules gecombineerd zouden worden met

wereldwijde meetings, werden gedeeld. De trekkers van de workshop gaan hier verder mee aan de slag.

David Baume (onafhankelijk adviseur) duidde in zijn presentatie over de *Three pillars of professionalism in academic development: Being scholarly, being effective and enacting principles or values*, de indentiteit van onderwijsontwikkelaars. Baume gaf aan hoe het concept 'professionalisme' een moeilijk punt blijft voor onderwijsondersteuners. Om de uitdaging aan te gaan en stappen vooruit te zetten, stelt hij drie pijlers van professionalisme in onderwijsondersteuning voor. In de sessie werden de pijlers bediscussieerd aan de hand van enkele richtvragen. Op zijn website (www.davidbaume.com) vind je het werkdocument terug; een interessante oefening, die aanzet tot zelfreflectie. Zeker de moeite waard om met een groep onderwijsondersteuners zelf hiermee aan de slag te gaan.

Debowski wees in haar workshop *Increasing the reach, influence and impact of higher education development* op het belang van een goed netwerk als onderwijsondersteunende dienst en hoe je hiermee de invloed en impact als onderwijsondersteuners kan vergroten. Deelnemers werden uitgedaagd om na te denken over de plaats van de eigen dienst binnen de instelling om zo het eigen netwerk in kaart te brengen. Deze oefening dwingt je om stil te staan bij de verschillende partners, de plaats die zij hebben in je netwerk en de richting die je daar verder mee uit wil. Een vernieuwende piste die heel wat interessante resultaten teweeg kan brengen.

Vanuit de KU Leuven schetsten Annelies Gilis en collega's een nieuwe uitdaging in onderwijsondersteuning, namelijk de samenwerking tussen onderwijsondersteunende diensten. Onderwijsondersteuners zijn, door meer betrokken te worden in complexere beleidsdossiers, geëvolueerd van de 'onderwijsexpert' naar een ruimere rol in een 'collaboratief samenwerkingsmodel'. Onderwijsondersteunende diensten werken vanuit verschillende insteken (onderwijskundig, beleidsvoorbereidend, IT, video, HR, administratieve processen) samen om de expertises te bundelen in deze meer omvattende projecten. In deze workshop werden op basis van een samenwerkingsmodel van Thomson et al. (2009) aangrijpingspunten geformuleerd om in samenwerking verder te geraken dan 'een-plus-een-is-twee' en tot echte collaboratie te komen, 'partners in arms' te worden.

[hoofdstuk] De organisatie (ICED) en het tijdschrift (IJAD) De redactie van het *International Journal for Academic Development (IJAD)* organiseerde tijdens deze conferentie een workshop over academisch schrijven en een aanvullende sessie over schrijven van artikelen voor het tijdschrift. *IJAD* is het huisblad van ICED en publiceert reeds sinds 1996 manuscripten over academische en onderwijskundige veranderingsprocessen in den brede. Amundsen & Wilson (2012) omschrijven het veld van 'educational Development' als gericht op het assisteren en adviseren van universiteiten en hogescholen om effectief te functioneren als onderwijsleergemeenschappen. Ter aansluiting hierop gaven van Green & Little (2016) uitvoerig uitleg over een vragenlijststudie waarin onderwijskundig adviseurs vanuit diverse landen werden bevraagd over hun werkzaamheden, functies en rollen. Hieruit bleek dat onderwijskundig adviseurs alle academische rollen en functies vertegenwoordigen. Maar tevens ook dat het veld van onderwijsontwikkeling in het hoger onderwijs zich nog verder kan ontwikkelen door de wetenschappelijke onderbouwing

van onderwijsontwikkeling verder te expliciteren en te exploreren. Dat blijkt ook uit de publicatie van Baume (2016) over publicaties verschenen in *IJAD* in de afgelopen jaren. Het overgrote deel van deze publicaties gaat over onderwijskundige ontwikkelpraktijken en over de identiteit van onderwijskundig adviseurs. Baume geeft aan dat een dergelijke 'naar binnen gerichte' reflectie belangrijk is en roept op tot het aanleveren van publicaties over de eigen rol van onderwijskundig adviseurs. Door eerst zelf in te zien wat de waarde is van onderwijskundig advies voor de ontwikkeling van het hoger onderwijs, is het beter mogelijk om anderen te overtuigen. Tevens zijn publicaties waarin de effectiviteit van onderwijsadvies en -training bediscussieerd worden van grootte waarde. Iedere ontwikkelpraktijk of trainingsactiviteit is interessant en relevant voor anderen om kennis van te nemen. De redactie van het tijdschrift roept iedereen op tot het schrijven over het relevante werk dat onderwijsadviseurs en trainer uitvoeren.

Voorafgaande aan de ICED-conferentie, vergaderde de ICED-council. Daar was ruimte voor uitwisseling van ervaring van de nationale netwerken, waar EHON een van is. In de meeste landen heeft men een breed gedragen structuur van docentenontwikkeling. Een belangrijk discussiepunt was hoe ICED meer zichtbaar zou kunnen zijn als organisatie en de nationale netwerken kan helpen met het bereiken van hun ambities. In de komende periode zal een inventarisatie worden gedaan van onderwerpen waar ICED mee bezig is en wordt een visiedocument geschreven met uitgangspunten die de ICED-leden belangrijk vinden. Ook werd vooruit gekeken naar de volgende ICED-conferenties in 2018 in Atlanta en 2020 in Zürich. We hopen daar weer veel onderwijsadviseurs en trainers te ontmoeten.

Personalia

- Hilde Creten is onderwijskundig adviseur bij de Dienst Onderwijsprofessionalisering en -Ondersteuning aan de Katholieke Universiteit Leuven (hilde.creten@kuleuven.be).
- Annelies Gilis onderwijskundig adviseur bij de Dienst Onderwijsprofessionalisering en -Ondersteuning aan de Katholieke Universiteit Leuven (annelies.gilis@kuleuven.be).
- Annick Hayen is onderwijskundig adviseur bij de Centrale Administratieve Dienst Onderwijsontwikkeling, diversiteit en innovatie coördinatie aan de Universiteit Hasselt en voorzitter LNO² (annick.hayen@uhasselt.be).
- Riekje de Jong is onderwijskundig adviseur en domeinleider Ontwikkeling docent en onderwijsorganisatie, Onderwijsadvies & Training, Centrum voor Onderwijs en Leren, Universiteit Utrecht (r.dejong@uu.nl).
- Monique Maelstaf is coördinator van de Dienst Onderwijsontwikkeling, diversiteit en innovatie (monique.maelstaf@uhasselt.be).
- Jaap Mulder (red.) is coördinator docentprofessionalisering aan de Rijksuniversiteit Groningen en voorzitter van de Studiegroep Onderwijskundige Professionalisering (SOP) van het EHON (j.a.mulder@rug.nl).
- Roeland van der Rijst (red.) is universitair docent aan de Universiteit Leiden, ICLON (rrijst@iclon.leidenuniv.nl).
- Daan Romein is onderwijskundig adviseur en trainer aan de Universiteit Leiden, ICLON Afdeling Hoger Onderwijs (d.m.romein@iclon.leidenuniv.nl).
- Noël Vergunst is hoofd van de afdeling onderwijsondersteuning aan de Radboud Universiteit Nijmegen en voorzitter van EHON (n.vergunst@oo.ru.nl).

Referenties

- Amunden, C., & Wilson, M. (2012). Are we asking the right questions? A conceptual review of the educational development literature in higher education. *Review of Educational Research*, 82(1), 90-126.
- Baume, D. (2016). Analysing IJAD, and some pointers to futures for academic development (and for IJAD). *International Journal for Academic Development*, 22(2), 96-104.
- Bostock, S., & Baume, D. (2016). Professions and professionalism in teaching and development. In D. Baume & C. Popovic (Eds.), *Advancing practice in academic development* (pp. 32–51). United Kingdom: Routledge.
- Debowski, S. (2014). From agents of change to partners in arms: The emerging academic developer role. *International Journal for Academic Development* 19(1), 50-56.
- Debowski, S. (2017). *Developing academics: The essential higher education handbook*. Abingdon: Routledge.
- Green, D. A., & Little, D. (2016). Family portrait: A profile of educational developers around the world. *International Journal for Academic Development*, 22(2), 135-150.
- Mårtensson, K. (2014). *Influencing teaching and learning microcultures. Academic development in a research intensive university*. Lund: Lund University/ Media-Tryck.
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2009). Conceptualizing and measuring collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 23-56.
- Wekker, G., et al. (2016). Diversity let's do: Summary report. Amsterdam: UvA.