

Datum: Donderdag 10 december 2009, van 9.00 tot 13.00 uur  
Plaats: Hogeschool-Universiteit Brussel, Campus Stormstraat  
Verslag: Magali Decloedt

Deelnemers: Marie-Astrid Balcean (HoGent), Yoeri Bellemans (HUBrussel), Ann Bosch (EhB), Magda Brijssinck (HoGent), Matthieu Calu (KHBO), Valérie Cappuyns (HUBrussel), Kim Ceulemans (HUB), Ingrid Claus (HoGent), Marc Craps (HUBrussel), Luc De Grez (HUBrussel), Marijke De Prins (HUBrussel), Catharina De Roo (HoGent), Luc De Wispelaere (EhB), Magali Decloedt (DHO Vlaanderen), Joris Dessyn (HUBrussel), Krista Diels (EhB), Katie Goeman (HUBrussel), Nadine Goffart (EhB), Erik Happaerts (EhB), Guido Hendrickx (Artesis), Greet Langie (Wenk), Leen Maes (EhB), Ingrid Molderez (HUB), Caroline Pieters (EhB), Eline Poelmans (KULeuven), Silvia Prins (Groep T), Frederik Questier (VUB), Els Raemdonck (EhB), Ilse Rottiers (Ecocampus), Gie Segers (KdG), Nico Storme (Howest), Karen Strobbe (EhB), Christel Theunissen (EhB), Agna Thys (Xios), Martin Valcke (UGent), Nadia Van Broeckhoven (EhB), Els Van Orlé (KHM), Rudy Van Damme (Van Damme Instituut), Han Vandevyvere (KULeuven), Fien Verelst (Wenk), Steven Van Passel (UHasselt).

Verontschuldigd: Paul Bertels (VIK), Hilde Bevers (KHLeuven), Jan Brodala (KHK), Johan Cottyn (Katho), Rudy Dhont (KHLeuven), Grietje Goris (VUB), Aimé Heene (UGent), Wim Lambrechts (KHLeuven), Dirk Le Roy (DHO Vlaanderen/Sustenuto), Jan Lepoutre (Vlerick) Vanessa Meersdom (Katho), Danny Schepens (HoGent), Mon Schepers (KHM), Karel Van Acker (KULeuven), Koen Van de Maele (Katho), Annemarie Van Onsem (Arteveldehs), Anki Van Heden (Plantijn), Bea Vanmechelen (KHLim), Inge Vanroose (HoGent)

## Overzicht

1. Inleiding
2. Activerende hoorcolleges
3. Boekbesprekingen
4. Volgende samenkomst

---

## 1. Inleiding

Het lerend netwerk is een netwerk voor en door docenten uit economische en bedrijfseconomische opleidingen. Indien je zelf een thema wil agenderen op een samenkomst, aarzel niet om het door te mailen naar [Magali Decloedt](#).

Gezien het thema 'activerende hoorcolleges' vond deze samenkomst plaats in een auditorium. Normaal gezien is de setting van een lerend netwerk anders. De tafels worden in een U-vorm geplaatst, zodat deelnemers zoveel mogelijk met elkaar in contact komen, informatie uitwisselen en samen kennis opbouwen.

## 2. Activerende hoorcolleges

### Inleiding

De deelnemers van de samenkomst van het lerend netwerk geven hoorcolleges aan groepen van 20 tot 300 studenten. Prof. Valcke zelf heeft reeds ervaringen met hoorcolleges aan een groep van meer dan 1000 studenten. Hij is gespecialiseerd in innovatie in onderwijs en het onderzoek naar de effecten ervan.

De bijdrage van prof. Valcke gaat over het microniveau, meer bepaald over de lespraktijk tussen docent en een (grote) groep studenten. Hij gaat niet dieper in op strategieën die veranderingen op mesoniveau vragen, zoals projectonderwijs, probleem gestuurd leren, ervaringsgericht leren, enz.

In hoorcolleges worden vaak powerpoint presentaties gebruikt. Het verbindt de spreker aan een bepaalde volgorde voor zijn/haar verhaal. Het gebruik van powerpoint wordt bovendien vaak negatief ervaren door studenten. Ook Prof. Valcke gebruikt tijdens zijn hoorcolleges powerpoint, maar past daarbij verschillende technieken en hulpmiddelen toe om de hoorcolleges interactief te maken. Doorheen zijn presentatie, geeft hij tal van tips en toepassingen.

Eén van deze technologische instrumenten is de *Turning Point*<sup>1</sup>. Het is een soort afstandsbediening, waarmee studenten hun antwoord kunnen doorsturen naar een centrale computer, die deze antwoorden direct weergeeft op het projectiescherm. Bovendien kan je deze data bewaren in het powerpoint document. Als docent kan je vragen stellen aan de studenten, ook over thema's waar je normaal gezien moeilijk een antwoord op zal krijgen (bvb. euthanasie, hoofddoekenverbod, etc.).

Uitgangspunten:

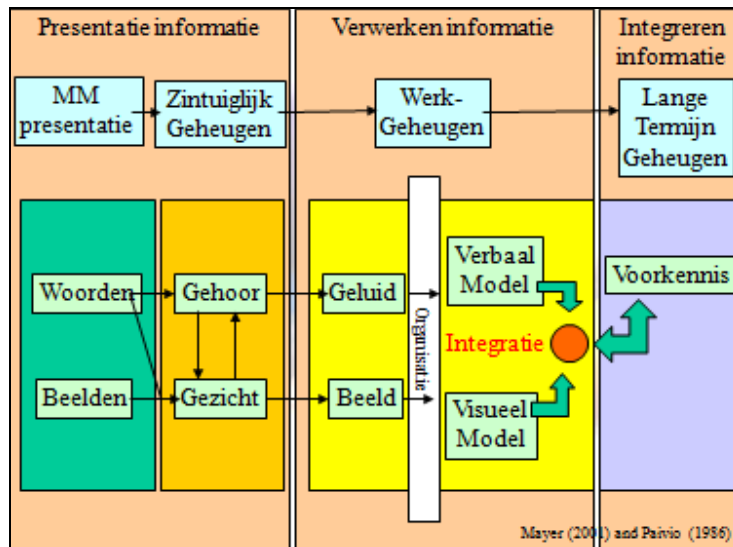
- Activerende werkvormen vereisen reflectie op wat "leren" is
- Bestaande aanpakken kunnen "ge(re)activeerd" worden

### Theoretische basis voor 'actief' leren

- De vraag 'Wat betekent actief leren in de context van een hoorcollege' wordt aan de groep gesteld. Iedereen begint spontaan te noteren. De antwoorden worden direct door prof. Valcke in het powerpoint document aangevuld.
- Voorkennis uitdagen
  - Notities nemen
  - Vragen stellen aan lesgever
  - Assimileren (intern proces)
  - Opzoeken
  - Nadenken
  - Toepassen
  - Inzien en verbanden leggen
  - Voorbereid zijn
  - Reflecteren
  - Delen – samenwerken
  - Linken met eigen level, ervaringen, context, ...

---

<sup>1</sup> Turning Point © Zie [www.turningtechnologies.com](http://www.turningtechnologies.com)



Schema: fases leerproces

Tijdens een hoorcollege geef je als docent een multimedia presentatie (je spreekt, toont ppt, ...), en je verwacht dat de studenten de informatie opnemen, verwerken en dat jouw hoorcollege ook op lange termijn effect heeft (integratie in het geheugen). Doorgaans wordt maar 30% van de informatie onthouden, en is het meeste vergeten één uur na het hoorcollege. Drie fases zijn belangrijk bij het leerproces: selectie, organisatie en integratie.

→ Na afloop van dit stukje informatie vraagt prof. Valcke om in groepjes van twee à drie personen te noteren wat men geleerd heeft. Vanuit de groep komen zeer verschillende antwoorden. Afhankelijk van de eigen voorkennis, zal iedereen andere informatie oppikken en verankeren in zijn/haar geheugen. Ook bij studenten is dit het geval. De student is immers geen kloon van jezelf!

Voorkennis activeren is zeer belangrijk wanneer volledig nieuwe informatie wordt aangebracht (bvb. training voor 1<sup>ste</sup> bachelor verpleegsters over palliatieve zorg of een abstract vak binnen de ingenieurswetenschappen). Het kan helpen om op voorhand een 'organizer' te geven, die de voorkennis activeert. Het kan bvb. gaan om een mindmap, waarin je de structuur aanbiedt, of het tonen van een videoclip, die een rijke leerervaring biedt waarop je vervolgens kan voortbouwen.

Een goed hoorcollege heeft de drie processen (selectie, organisatie en integratie) in de hand. Veel didactische werkvormen zijn echter eenzijdig. De groep wordt gevraagd om via het *Turning Point* toestelletje aan te geven welk van de drie processen het meest aandacht krijgt in het eigen hoorcollege. Dit bleek het selecteren van informatie te zijn (wat breng ik over en hoe? Wat moeten studenten meenemen?). Veel minder aandacht gaat naar processen van informatie organisatie en integratie. Enkele tips om deze processen te stimuleren:

- Sluit aan bij de voorkennis van de studenten
- Voorkom *cognitive overload*
- Bouw toetsing in
- Laat studenten samenwerken in kleine groepjes

### Bestaande aanpakken (re)activeren

Prof. Valcke schetst **enkele types van activerende hoorcolleges** waarbij extra aandacht besteed wordt aan de organisatie van informatie en de integratie ervan in het lange termijn geheugen van de student.

1. Hinkstapsprong hoorcolleges

- Pauzes inbouwen voor het stimuleren van opslag en verwerking van nieuwe inhoud: elke 12-18 minuten een pauze van 2-3 minuten waarin studenten in koppels overlopen wat net gezien is en elkaar verduidelijking geven.
- Op het einde 3 minuten waarin studenten alles op een rij plaatsen wat in die les is gepresenteerd (free recall).

2. Geleide colleges

- De doelen van de lezing worden helder en operationeel aangegeven voor de lezing. Je gaat 'kleerhangers' aanmaken in de kast, waar de studenten hun kennis vervolgens aan kunnen ophangen.  
Vb. les geschiedenis:

	Frankrijk	Nederland	Duitsland
Politiek			
Cultureel			
Sociaal			
Economisch			

- De lezing duurt 20-30 minuten. Studenten nemen notities. Dan krijgen ze 5 minuten om hun nota's op orde te brengen. Vervolgens reconstrueren ze in groepjes van 2-3 de lezing en passen ondertussen hun nota's aan.

3. Feedbackcolleges

- Studenten kennen de doelen, hebben alle stof op voorhand doorgenomen (zelfstudie), hebben voor- en navragen opgelost en hebben meestal ook een schema/structuur van de inhoud.
- De lezing duurt 20 minuten, gevolgd door een studiesessie van 20 minuten. Daarin werken groepjes van 2/3 studenten aan de vragen in het materiaal. Zeer succesvol bij studenten!

4. Responscolleges

- De lezing is gebaseerd op de (open) vragen van de studenten die bijv. via een forum zijn doorgestuurd of die midden in een klassieke lezing worden ingezameld onder de studenten.
- Stelt eisen i.v.m. zelfstudie

5. Knijpertjescolleges

- Inbouwen van interactief toetsen
- Wasknijpers met cijfers, kleuren op je schrijfplank (gekleurde kaartjes of Turning point kan ook)
- Zeer grote effectiviteit

6. Inbouwen discussie

- Softball duidt team aan
- Lesgever bespreekt antwoord
- Gekozen team mag bal "doorspelen"

### **Gebruik van ICT: case uit lessen onderwijskunde**

Parallel met de hoorcolleges starten online discussiegroepen. De tijd die studenten investeren in de discussiegroepen is ingerekend in de studiebelasting. De studenten worden verdeeld in groepen. Elke groep heeft een online discussieomgeving en wiki-omgeving. Voor elke student wordt bijgehouden wanneer hij/zij een bijdrage geplaatst heeft. De studenten krijgen zowel een individuele score als een groepsscore. De online leeromgeving leidt tot een permanente toetsing op 8 punten, het theoretisch examen staat op 12 punten. In de tweede zittijd is er enkel een examen. Dit staat expliciet in het reglement.

De begeleiding gebeurt voornamelijk door één persoon: door prof. Valcke zelf. Hij probeert diverse methodes uit, bvb. ook om studenten elkaar te laten evalueren.

- Studenten zijn strenger, gebruik het enkel om jouw eigen evaluatie richting te geven.
- Studenten gaan bewuster om met de kwaliteitscriteria, waardoor hun eigen werk ook verbetert.
- Het is belangrijk dat ze elkaars beoordeling niet kunnen zien.

### **Belang van afspraken**

In de les van prof. Valcke zijn de eerste rijen van het auditorium nooit leeg. Hij eist dit van zijn studenten. Afspraken over hoe je gaat samenwerken zijn volgens hem cruciaal. Enkele voorbeelden van afspraken in zijn lessen:

- Een student die te laat komt, komt zich persoonlijk vooraan excuseren.
- Een student die vroeger weggaat, komt zich persoonlijk verantwoorden.
- Een groep van 300 studenten, in een auditorium met een capaciteit van 800 studenten, gaat samen in één blok zitten en dus niet verspreid over het hele auditorium.
- De docent klapt in de handen om opnieuw de aandacht te vragen.
- Wanneer de microfoon wordt doorgegeven, moet de student die de microfoon ontvangt antwoorden.

### **Belangrijke opmerkingen**

- Het is belangrijk om met elk antwoord van studenten positief aan de slag te gaan.
- Hoeveel studenten weten op voorhand waarover de les zal gaan?! De oorzaak van dit weinig aantal voorbereide studenten ligt in het opzet van een hoorcollege. Als je een hooractiviteit organiseert, zullen de studenten komen luisteren.
- Wanneer je studenten een oefening laat uitwerken, is het belangrijk om zelf rond te lopen en na te gaan of de studenten werken aan de opdracht.
- Probeer tijdens een hoorcollege niet alles te geven wat in je hoofdstuk zit. Selecteer de belangrijkste informatie.
- Herhaling is belangrijk

### **Interessante ideeën en tips om zelf mee aan de slag te gaan**

- Geef uitleg bij enkele slides, en vraag vervolgens aan een student om de uitleg opnieuw te geven.
- Geef een 'organizer' (zie terug)
- Gebruik geanimeerde visualiseringen (schema's, structuren, diagrammen, illustraties, ...)
- Verplicht studenten tot nota nemen en deze onderling te bediscussiëren
- Gebruik probleemstellingen, vragen en opdrachten als uitgangspunt en niet enkel inhouden
- Buig cursussen om tot opdrachtgerichte en evaluatiegerichte activiteiten i.p.v. een grote focus op de "tekst"
- Stimuleer contact met de lesgever. Gebruik bvb. een draadloze microfoon. Laat deze microfoon door het auditorium gaan om de studenten aan het woord te laten.
- Stimuleer het samen werken van studenten aan omvattende taken

- Geef snel feedback op hun vorderingen
- Geef aan dat er heel wat van hen verwacht wordt
- Maak de evaluatiecriteria en de eisen zeer concreet (checklist)
- Wachten: na het stellen van een vraag niet onmiddellijk een antwoord verwachten. Je verplicht elk individu toch na te denken.
- Vraag studenten opmerkingen van andere te herhalen/samen te vatten
- Vraag studenten om een examenvraag op te stellen die U gaat beantwoorden de volgende keer.
- Vraag om hun nota's te visualiseren (mind map)
- Vraag om hun nota's te vergelijken en aan te vullen

*"Learning is not a spectator sport. Students do not learn much just sitting in classes listening to teachers, memorizing prepackaged assignments, and spitting out answers. They must talk about what they are learning, write reflectively about it, relate it to past experiences, and apply it to their daily lives. They must make what they learn part of themselves (Chickering & Gamson, 1987)."*

### **Nabespreking**

In een hoorcollege moet je proberen les te geven voor de 'gemiddelde' student. De instroom van het hoger onderwijs is aan het veranderen. Er worden een aantal middelen voorzien om op specifieke behoeften in te spelen. Er kunnen bvb. 10 videoclipps met meer uitleg over de meest ingewikkelde informatie uit de cursus statistiek aangeboden worden. Een docent werd gevraagd om haar lessen volledig uit te schrijven voor studenten die niet kunnen luisteren en schrijven op hetzelfde moment. Dit gaat volgens prof. Valcke te ver. Een basisniveau moet aan het einde van het eerste jaar behaald worden.

Wanneer studenten een les gemist hebben, is dat hun eigen verantwoordelijkheid volgens Valcke. Dit heeft te maken met discipline binnen de organisatie.

Aan de ingenieursopleidingen zijn de ingangsexamens afgeschaft. Het is belangrijk dat studenten vooraf weten wat de einddoelstellingen zijn. Zo kan je een voorbeeld van het ingangsexamen of van het eindexamen bij de aanvang van de 1<sup>ste</sup> bachelor geven als zelf evaluatie-instrument. Alle examens van prof. Valcke, met de juiste antwoorden, staan online.

De presentatie is terug te vinden op de [webpagina van het lerend netwerk Economie en MVO](#).

### **3. Boekbesprekingen**

#### **Maatschappelijk verantwoord ondernemen. Van strategische visie tot operationele aanpak.**

Een terugkomende vraag binnen het lerend netwerk is of MVO als een apart vak in het curriculum moet opgenomen worden, of dat het in de bestaande vakken dient geïntegreerd te worden. Dit boek kan in allebei de situaties gebruikt worden.

De inleiding en de eerste twee hoofdstukken geven de kerninformatie rond MVO weer. Deze hoofdstukken zijn voor elk vak relevant.

- Een inleiding over pionierschap naast transitie
- Hoofdstuk 1: Over bewust en bewogen verantwoord ondernemen
- Hoofdstuk 2: Denkkaders van maatschappelijk verantwoord ondernemen

De volgende drie hoofdstukken betreffen algemeen management en MVO:

- Hoofdstuk 3: MVO als strategische managementoptie
- Hoofdstuk 4: MVO-managementinstrumenten ter ondersteuning van de strategische optie
- Hoofdstuk 5: Stakeholdermanagement als afstemming tussen multiële actoren

Vervolgens volgen hoofdstukken rond specifieke thema's:

- Hoofdstuk 6: HRM en MVO: kansen om samen op weg te gaan
- Hoofdstuk 7: Sustainability accounting & reporting
- Hoofdstuk 8: Maatschappelijk verantwoorde marketing
- Hoofdstuk 9: Duurzaam aankopen – van sluitstuk naar sterke schakel van de keten
- Hoofdstuk 10: Duurzaamheidgedreven innovatie

Deze hoofdstukken kunnen gebruikt worden om binnen bestaande vakken dieper in te gaan op het thema MVO.

In het boek komen de belangrijkste denkkaders en de mogelijke obstakels aan bod. Zo wordt een totaal overzicht gegeven van de verschillende domeinen waarop de keuze voor MVO gevolgen heeft bij implementatie binnen de onderneming. Praktijkvoorbeelden – typische en atypische – en businesscases vormen de input voor een praktijkgeoriënteerde benadering. Al vanaf het voorwoord komt de bedrijfsleider, met Thomas Leysen van Umicore, aan het woord. De inleiding over pionierschap naast transitie laat drie corresponderende cases aan bod komen: Triodos Bank, Oxford Fietsen en Group Machiels.

Dit boek is het werk van een gespecialiseerd auteursteam uit het onderwijs en de professionele wereld. Editors Marijke De Prins, Kurt Devooght, Geert Janssens en Ingrid Molderez coördineerden deze uitgave.

De Prins, M., K. Devooght, G. Janssens & I. Molderez (Eds.) (2009) *Maatschappelijk verantwoord ondernemen. Van strategische visie tot operationele aanpak*. Antwerpen: De Boeck

### **Diversiteit en vertrouwen in sociale systemen; relationeel organiseren**

Een collectie artikels rond de thema's diversiteit en vertrouwen vanuit een organisatiepsychologisch perspectief. Ter ere van het emeritaat van Professor Tharsi Taillieu, professor in het Centrum voor Organisatie- en Personeelspsychologie, KU Leuven.

Prins, S., S. Schruijer, J. Verboven & K. De Witte (Eds.) (2007) *Diversiteit en vertrouwen in sociale systemen. Liber amicorum naar aanleiding van het emeritaat van Prof. Dr. T. Taillieu*. Leuven: Lannoo Campus.

In dezelfde reeks:

Hovelynck, J., S. De Weerd & Art Dewulf (Red.) (2006) *Relationeel organiseren. Samen leren en werken in en tussen organisaties. Liber amicorum naar aanleiding van het emeritaat van Prof. Dr. R. Bouwen*. Leuven: Lannoo Campus.

### **Multi-organizational Partnerships**

Een tweetal voorbeelden van publicaties van het netwerk MOPAN (Multi-organizational Partnerships, Alliances and Networks). Een verzameling van congressbijdragen rond specifieke thema's.

Schruijer, S. (Red.) (1999) *Multi-organizational partnerships and cooperative strategy*. Dutch University Press.

Taillieu, T. (Red.) (2001). *Collaborative Strategies and Multi-organizational Partnerships*. Leuven: Garant.

### **Bemiddeling voor leidinggevenden**

Aansluitend op het samenwerkingsperspectief, een boekje over conflicten. Een praktisch, maar toch theoretisch onderbouwd boekje over bemiddeling als preventieve en proactieve manier om met spanningen en conflicten om te gaan in de werkcontext. Specifiek geschreven vanuit het perspectief van leidinggevenden maar ook breder toepasbaar.

Prins, S. (2008) *Bemiddeling voor leidinggevenden. Pocket in de reeks 'Professionele vaardigheden: handboek voor leidinggevenden'*. VVSG. Brussel: Uitgeverij Politeia.

### **De Vork. Methodiek voor persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling**

Dit boek is in de eerste plaats bestemd voor professionals die binnen of buiten een organisatie werkzaam zijn. Bijvoorbeeld in onderwijs, hulpverlening, zorg, management en stedenbouw. De praktische handvatten in dit boek helpen je om de ontwikkeling van studenten, cliënten, patiënten, medewerkers of bewoners ook vanuit groter en lange termijnperspectief te kunnen benaderen.

Daarnaast is het boek een uitnodiging aan de filosofen onder ons om mee te denken over een nieuwe visie op de menselijke levensloop. In een complexe en soms verwarrende samenleving, ontstaat bij een grote groep mensen behoefte aan meer veerkracht. Dit boek wil een gebruiksaanwijzing zijn voor het ontwikkelen van deze levensvaardigheid.

Vandamme, R. (2009) *De Vork. Methodiek voor persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling*. Oostende: Partners & Van Damme

## **4. Volgende samenkomst**

DHO Vlaanderen is een project met financiële steun van de Vlaamse ministers van Onderwijs, Leefmilieu en Sociale Economie. Helaas is de voortzetting van de financiering in 2010 niet gegarandeerd. Via de website van DHO Vlaanderen zullen we hierover verder communiceren. Indien een volgende activiteit georganiseerd wordt, sturen we u houden we u ook via mail op de hoogte.