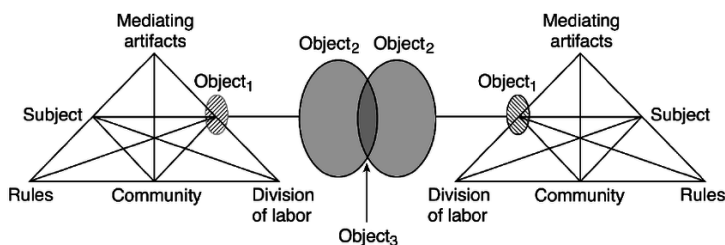


Conceptueel kader en theorie Boundary Crossing

In dit hoofdstuk wordt het concept boundary crossing, de factoren in het proces van boundary crossing en de wijze waarop boundary crossing een rol speelt in het realiseren van teamleren besproken. Als één van de belangrijkste grondleggers van de cultuur-historische activiteitentheorie (CHAT) beschrijft Engeström als één van de eersten het fenomeen boundary crossing (1987; 1995). Hij beschrijft dat professionals niet enkel verticaal leren, en zich van beginner tot expert ontwikkelen maar dat het juist ook van belang is dat zij horizontaal leren, door samen te werken met andere disciplines of verschillende contexten. Dit bewegen tussen of samenwerken met andere systemen, boundary crossing, visualiseert Engeström aan de hand van Figuur 1 (Engeström, 2001, p. 136). In dit figuur weerspiegelen de piramides de verschillende organisaties die, vanuit een gemeenschappelijk doel (het realiseren van teamleren) met elkaar in aanraking komen. Daar vindt boundary crossing plaats (object3). Meer recent beschrijven Akkerman en Bakker (2011) de concepten boundary crossing en boundary objects. In het literatuuronderzoek dat zij uitvoeren valt op dat de interesse in deze concepten toeneemt. Dit ligt ten eerste aan het gegeven dat organisaties vanuit een breder perspectief worden geanalyseerd, zowel vanuit organisatiewetenschappen als vanuit de sociale psychologie. Daarnaast ligt de focus meer op het waarderen van sociaal culturele verschillen in plaats dit als problematisch te ervaren. Grenzen, zoals men deze sociaal culturele verschillen beschrijft, zijn bronnen voor leren (Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2016; Engeström, 1987; Wenger, 1998). Het zoeken naar verschillende manieren om met deze grenzen om te gaan beschrijven Bakker, Zitter, Beausaert en de Bruijn (2016) als boundary crossing: "Boundary crossing verwijst naar de inspanningen die mensen leveren om continuïteit in actie of interactie tussen praktijken te waarborgen of te herstellen" (p.13).



Figuur 1. Two interacting activity systems as minimal model for the third generation of activity theory. Herdrukt van "Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization," door Y. Engeström, 2001, Journal of Education and Work, 14(1), p. 136.

Factoren in het proces van boundary crossing


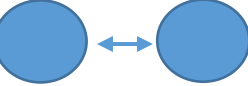

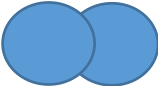
Om het leerpotentieel van grenzen te kunnen beschrijven is het eerst belangrijk te duiden wat grenzen zijn. Grenzen bevinden zich tussen twee of meer omgevingen en weerspiegelen een verschil (Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2016). Maar niet ieder verschil is een grens. Het hangt van de betrokkenen af hoe verschillen worden ervaren. Daarmee zijn grenzen niet statisch en kunnen ze telkens veranderen. Grenzen weerspiegelen 'niemandsland' waar enerzijds niemand verantwoordelijk voor is, maar tegelijkertijd beide omgevingen of praktijken (Akkerman & Bakker, 2011). Gorodetsky en Barak (2008) spreken over cultural edges, waar boundary crossers vanuit kritische zones interacteren tussen verschillende omgevingen. De boundary crossers, brokers of grensgangers zijn mensen die elementen van de ene praktijk naar de andere praktijk brengen en vice versa (Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2016; Wenger, 1998). Dit kan betekenen dat ze een structurele positie hebben in een sociaal netwerk, maar dit is niet altijd het geval (Akkerman & Bruining, 2016). En hoewel ze een

invloedrijke positie hebben, ervaren boundary crossers deze ook als moeilijk (Akkerman & Bakker, 2011; Akkerman & Bruining, 2016). Ze zijn weliswaar de personen die een brug slaan tussen twee werelden, maar dat kan er tegelijkertijd voor zorgen dat ze nergens echt bij horen. Bovendien wordt van hen verwacht dat ze betekenis kunnen geven aan beide perspectieven. Dat vraagt om specifieke vaardigheden (Akkerman & Bakker, 2011; Engeström, 1987), zoals persoonlijke kracht, het voeren van de dialoog met beide praktijken alsook met jezelf als boundary crosser. Akkerman en Bruining (2016) stellen zelfs dat de kwaliteit van boundary crossing nauw samenhangt met wat boundary crossers daadwerkelijk zeggen en doen. Juist dat vertelt waar uitdagingen zich bevinden. Een boundary crosser die hiermee om weet te gaan wordt veelal gewaardeerd om zijn innovatieve rol.

Hoewel boundary crossers een belangrijke functie vervullen, worden ook boundary objects gebruikt om grenzen te overbruggen. Een boundary object (bijvoorbeeld een kwalificatiedossier of portfolio) is een voorwerp dat in beide praktijken een functie vervult, met als doel informatiestromen te coördineren (Akkerman & Bakker, 2011; Akkerman & Bruining, 2016; Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2016; Gorodetsky & Barak, 2008). Daarbij is het belangrijk dat ze een eigen identiteit behouden in beide praktijken en daar flexibel toepasbaar zijn. Ze moeten kaders aanreiken, maar tegelijkertijd ruimte bieden voor eigen invulling (Star & Griesemer, 1989). Boundary objects zijn een goede manier om risico op groepsdenken of fragmentatie te voorkomen (Engeström, 1987). Ook zijn ze behulpzaam in het communicatieproces, in het stroomlijnen van feitelijke informatie (Akkerman & Bakker, 2011). Daarbij is het wel van belang te realiseren dat feiten verschillend kunnen worden gebruikt en geïnterpreteerd in verschillende contexten. Bovendien zijn boundary objects behulpzaam in het leermechanisme van coördinatie, maar hebben ze geen functie in de leermechanismen van reflectie, transformatie of identificatie. Deze leermechanismen zoals door Akkerman en Bakker (2011) worden beschreven, weerspiegelen op welke wijze en waar er geleerd kan worden in het proces van boundary crossing: het leerpotentieel. Daar waar het leermechanisme van coördinatie gericht is op het realiseren van een effectieve afstemming tussen praktijken, richt het leermechanisme identificatie zich op het verhelderen van verschillen (Akkerman & Bakker, 2011; Akkerman & Bruining, 2016; Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2016). Op deze manier wordt duidelijk hoe praktijken zich tot elkaar verhouden, welke expliciete grenzen er zijn en wat ieders onderscheidend vermogen is. Door het leermechanisme van reflectie te gebruiken en daarbij het eigen perspectief alsook die van de ander in te nemen, leren betrokkenen verschillen te waarderen. Dit zorgt voor wederzijds begrip. Soms is het echter nodig praktijken te veranderen en ontstaat een nieuwe praktijk tussen de grenzen van andere praktijken. Dit leermechanisme wordt transformatie genoemd. In Tabel 1 illustreren we de verschillende leermechanismen (Akkerman & Bruining, 2016) en de kenmerkende processen (Akkerman & Bakker, 2011).

Met behulp van de leermechanismen wordt duidelijk hoe geleerd kan worden in het proces van boundary crossing. Maar hoe kan boundary crossing een rol spelen in het op gang brengen van teamleren? Allereerst is boundary crossing een belangrijke vorm van teamleren doordat boundary crossing teamleren faciliteert (Decuyper, Dochy, & Van den Bossche, 2010; Kasl, Marsick, & Dechant, 1997). Het ondernemen van grensactiviteiten (boundary activities) leidt bovendien tot een verbeterde teameffectiviteit en innovatie (Choi, 2002; Decuyper, Dochy, & Van den Bossche, 2010). Het team kan leren of groeien door wat er buiten het team of organisatie gebeurt. Bijvoorbeeld door kennis uit te wisselen, informatie te zoeken of te geven of de interactie aan te gaan met individuen of organisaties over ideeën en gedachten. Boundary crossing voorkomt daarnaast de valkuil van groepsdenken, waarbij een team zo'n sterke identiteit en groepsnorm hanteert dat conflicten worden vermeden, waardoor niet of minder kan worden geleerd. Tegelijkertijd kan een te sterke oriëntatie op extern teamleren ervoor zorgen dat de identiteit van het team vervaagt en onder druk komt te staan (Choi, 2002). Een goede balans tussen intern en extern teamleren is daarom wenselijk. Tevens pleiten Akkerman en Bruining (2016) voor een benadering op meerdere niveaus, waarbij boundary crossing op institutioneel, interpersoonlijk en intrapersoonlijk niveau wordt beschreven.

Tabel 1
Overzicht leermechanismen met kenmerkende processen

Leermechanisme	Beschrijving	Kenmerkende processen
Identificatie 	Identificatie gaat over hernieuwd inzicht in hoe verschillende praktijken zich van elkaar onderscheiden of hoe een individu zich verhoudt tot verschillende praktijken. De grenzen worden expliciet gemaakt en er wordt een manier gezocht om met die grenzen om te gaan zonder verschillen op te heffen.	<p><u>Othering</u>: het proces waarbij de eigen praktijk wordt vergeleken met een andere praktijk, zodat daarmee de eigen praktijk beter kan worden gedefinieerd.</p> <p><u>Legitimeren van co-existentie</u>: het proces waarbij de eigen identiteit wordt vergeleken met een andere identiteit, waarbij de verschillen elkaars bestaan rechtvaardigen.</p>
Coördinatie 	Coördinatie is de inzet van nieuwe of bestaande middelen en procedures om effectieve afstemming tussen praktijken mogelijk te maken.	<p><u>Communicatieve connectie</u>: het proces waarbij er met de andere praktijk wordt gecommuniceerd aan de hand van een boundary object, zoals bijvoorbeeld een portfolio of kwalificatiedossier.</p> <p><u>Inspanning in de vertaling tussen beide praktijken</u>: het proces waarbij er naar balans wordt gezocht tussen gezamenlijkheid en het behouden van diversiteit.</p> <p><u>Vergroten van grensdoorlaatbaarheid</u>: het proces waarbij mensen zich niet meer bewust zijn van grenzen omdat ze deze van nature al oversteken. De praktijken lopen meer vloeiend in elkaar over.</p> <p><u>Creëren van routines</u>: het proces waarbij procedures worden gevonden die het oversteken van grenzen automatiseren.</p>
Reflectie 	Reflectie verwijst naar een eigen perspectief verwoorden (perspective making) of dat van een ander innemen (perspective taking).	<p><u>Perspectief maken</u>: het proces waarbij iemands inzicht of kennis expliciet wordt gemaakt ten aanzien van een onderwerp.</p> <p><u>Perspectief nemen</u>: het proces waarbij het perspectief van iemand anders wordt ingenomen om iets vanuit een ander licht te bekijken.</p>
Transformatie 	Transformatie duidt op de vorming van nieuwe praktijken (grenspraktijken) of identiteit. Typerende processen zijn confrontatie, erkennen van een wederzijds probleem, ontwikkeling van nieuwe grensobjecten, hybridisering en integratie.	<p><u>Confrontatie</u>: het proces van transformatie gebeurt alleen wanneer hiervoor aanleiding is en men met problemen wordt geconfronteerd.</p> <p><u>Erkennen gezamenlijk probleem</u>: het proces waarbij beide praktijken erkennen gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor het probleem.</p> <p><u>Hybridisering</u>: het proces waarbij ingrediënten van verschillende contexten worden gecombineerd tot iets nieuws en onbekend, bijvoorbeeld school-werk partnerschap.</p> <p><u>Kristallisatie</u>: het proces waarbij hybridisering wordt ingebed, bijvoorbeeld community studenten, leraren, lerarenopleider.</p> <p><u>Handhaven eigenheid betrokken praktijken</u>: het handhaven van verschillende praktijken maakt het relevant om te transformeren en grenzen over te steken.</p> <p><u>Continu samenwerken aan de grens</u>: om productiviteit van grenzen oversteken te behouden.</p>

Opmerking: Tabel is samengevoegd, waarbij kolom 1 en 2 bewerkt zijn van "Multilevel Boundary Crossing in a Professional Development School Partnership," by Sanne Akkerman and Ton Bruining, 2016, *Journal of the Learning Sciences*, p. 7. Copyright 2016 by Taylor & Francis Group, LLC en kolom 3 bewerkt is van "Boundary Crossing and Boundary Objects," by Sanne F. Akkerman and Arthur Bakker, 2011, *Review of Educational Research*, 81 (2), p. 151. Copyright 2011 by AERA

