

Kunst als **boundary object** ter bevordering van samenwerking in nieuwe ontwikkelteams op Montessori College Arnhem

Art as a **boundary object** to promote collaboration in new development teams at Montessori College Arnhem

Annebel Hofhuis
3025387
Cohort 2022-2023
Master Leren en Innoveren
Aeres Hogeschool Wageningen
12 Juni 2023



4. HET INSTITUTIONELE FRAME

Hoe wil jouw organisatie bijdragen aan de wereld en wat betekent dit voor jou?
Wat maakt dat jij je thuis voelt?

1. HET PERSOONLIJKE ZELF

Waar voel jij je verantwoordelijk voor?
Wat laat je zien van jezelf?
Wat inspireert je of ontroert je?

2. HET PROFESSIONELE ZELF

Wat kenmerkt jouw manier van werken?
Welke vaakkennis zet je regelmatig in?
Waar in blink jij uit?

3. HET PROFESSIONELE FRAME

Wat kenmerkt de werkwijze van jouw team?
Welke waarden staan centraal?
En waar raakt dit jou?



KUNST ALS BOUNDARY OBJECT 3X INTERVENTIES ONDERZOEKDATA 3X ONDERZOEKSVRAAG

In hoeverre worden bij het voeren van een dialoog over kunst bij docenten van een nieuw samengesteld team, leermechanismen 'identificatie' en 'reflectie' geactiveerd en lukt het hierdoor samen het nieuwe professionele frame te verkennen?



INTERVENTIE 1 SEE-THINK-ME-WE

Tijdens de eerste interventie gaan docenten in drietallen een Visual Think Strategie: SEE-THINK-ME-WE toepassen bij een gezamenlijk gekozen kunstwerk in het Museum Arnhem.

Onderzoeksdata 1

Aan de hand van vragenkaartjes wordt er terug gekeken op de interventie. Iedereen kiest 1 kaartje en vertelt over zijn of haar beleving. Het gesprek wordt opgenomen en als kwalitatieve data geanalyseerd op het optreden van boundary crossing leermechanismen (Bakker en Akkerman, 2016) 'identificatie' en 'reflectie'.

INTERVENTIE 2 ART-BASED LEARNING

Tijdens de tweede interventie worden de docenten eerst individueel op pad gestuurd met het kijkkader (stap 1-3) waarin ART-BASED-LEARNING vragen worden gesteld. Tijdens stap 4 zoeken ze elkaar op en delen ze in duo's 'hun verhaal'.

Onderzoeksdata 2

Het delen van de eigen verhalen (stap 4), wordt na de tweede interventie besproken met de groep. Daarbij wordt gevraagd of iedereen een fragment wil delen aan de hand van de eigen (aan)tekeningen in zijn/haar dummy.



INTERVENTIE 3 ART-BASED- RESEARCH

Tot slot wordt er aan elke docent gevraagd om een foto te maken van een kunstwerk (of een detail daarvan) dat voor hen zelf weergeeft, wat hij of zij wil bijdragen aan de groep. Om te inspireren wordt het kijkkader dat af geleid is uit het PI-model (Ruijters et al. 2016) meegegeven.

Onderzoeksdata 3

Alle deelnemers bekijken het gemaakte kunstbeeld van de groep. Vragen of er door het kunstwerk te bekijken en te horen over de eigen gemaakte foto kennis is genomen van elkaars professionele identiteit en/of het nieuwe professionele frame.



Neem een moment in stilte om goed naar het gekozen werk te kijken. Wat zie je? Deel je observaties.

1. SEE

2. THINK

3. ME

4. WE

Welke gedachten heb je over het werk. Wat gebeurt er? Wat zie je, waardoor je dat denkt?

Welke persoonlijke verbinding kan je maken tussen het werk en jezelf? Wat doet het met je?

Hoe sluit het aan bij de actualiteit van vandaag? Over de wereld en onze plaats daarin? Ga in dialoog met elkaar.



Visual Thinking Strategie

In hoeverre heeft de eerste VTS-opdracht geholpen om elkaar (nog beter) te leren kennen?

1. SEE

2. THINK

3. ME

4. WE

Neem een moment in stilte om goed naar het gekozen werk te kijken. Wat zie je? Deel je observaties.

Welke gedachten heb je over het werk. Wat gebeurt er? Wat zie je, waardoor je dat denkt?

Welke persoonlijke verbinding kan je maken tussen het werk en jezelf? Wat doet het met je?

Hoe sluit het aan bij de actualiteit van vandaag de dag? Over de wereld en onze plaats daarin? Ga in dialoog met elkaar.


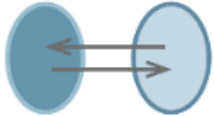
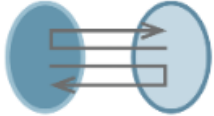
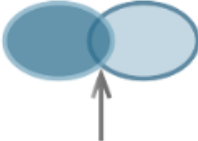


Museum Arnhem

Montessori College Arnhem

"Je deelt de emoties en de gedachte die bij die je legt ook in relatie tot het kunstwerk zelf. Dus je doet hè je gaat je reflecteert op hè, ik zie dit en wat doet dat met mij?"

BOX 1. VISUALISATIE EN INTERPRETATIE VAN DE VIER BOUNDARY CROSSING LEERMECHANISMEN IN DE CONTECT VAN SAMENWERKEN MET EXTERNE PARTIJEN (STAKEHOLDERS)

Visualisatie van leermechanisme	Doel van leermechanisme	Welk soort vragen stel je hier?
	Identificatie Verkrijgen van inzicht in de manier waarop verschillende praktijken zich van elkaar onderscheiden of elkaar aanvullen.	<ul style="list-style-type: none"> • Welke expertise heb ik? • Welke expertise mis ik in de context van het vraagstuk? • Wie zijn relevante stakeholders? • Wat is hun kennis, belang en perspectief? • Hoe verhouden zij zich tot elkaar?
	Coördinatie Samenwerking bij het oplossen van het probleem, maar gericht op efficiënt en naast elkaar functioneren (taken verdelen).	<ul style="list-style-type: none"> • Op welke manier kan ik de verschillende stakeholders benaderen en betrokken krijgen? • Hoe kunnen we effectief met elkaar communiceren en samenwerken? • Welke afspraken maken we met elkaar? • Wie kan ik waarvoor inzetten?
	Reflectie Leren door de ogen van de ander naar de eigen praktijk te kijken. Er vindt zowel een definiëring als een uitwisseling van perspectieven plaats gericht op wederzijdse betekenisverlening en het verbinden van verschillende kennis.	<ul style="list-style-type: none"> • Wat kunnen we leren van elkaar? • Hoe zorg ik dat andere stakeholders mijn perspectief begrijpen? • Wat kan ik leren van het perspectief van anderen?
	Transformatie Transformatie treedt op als nieuwe praktijken worden gevormd. Het eindresultaat had niet had kunnen ontstaan zonder daadwerkelijke samenwerking en integratie van verschillende perspectieven/wensen.	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is mijn visie op de nieuwe praktijk? • Hoe kunnen we onze kennis, inzichten en perspectieven verbinden in een (innovatieve, maar realistische) oplossing? • Hoe maak ik anderen enthousiast voor die nieuwe praktijk? • Hoe zorg ik ervoor dat de nieuwe praktijk wordt opgepakt en er vervolgcacties op komen (duurzame nieuwe praktijk)?

BOUNDARY CROSSING (Oonk,				
Mechanisme	Code	Vertaling	Operationalisering	Voorbeeldquotes
Identificatie				
Knowing yourself	I1	I1 Jezelf kennen	Kennen en/of expliciteren van eigen expertise en de beperkingen daarvan (specifiek binnen deze samenwerking)	I1 Jezelf kennen. Je deelt de emoties en de gedachte die bij die je legt ook in relatie tot het kunstwerk zelf. Dus je doet hē je gaat je reflecteert op hē, ik zie dit en wat doet dat met mij?
Knowing other perspectives	I2	I2 Het perspectief van de ander kennen	De kennis, interesse, perspectieven en wederzijdse relaties tussen de betrokkenen te identificeren (herkennen/benoemen)	I2 Het perspectief van de ander kennen. ...dat je heel verschillend kijkt. En dat je vanuit verschillende ideeën of iets een keuze maakt. En dat het heel verhelderend is om daarover te praten en te luisteren naar wat een ander daarin ziet en dit geval een kunstwerk. Dat het je ook wel aan het denken zet van.
Clarifying complementarity	I3	I3 Verduidelijken van aanvulling/complementariteit anderen	Verduidelijken van complementariteit en/of het verduidelijken van de grenzen tussen de eigen en mogelijke bijdragen van anderen	I3 Verduidelijken van aanvulling/complementariteit anderen (kennis, vaardigheden etc) Wat zijn je voorkeuren? Wat, hoe zit je in elkaar? Wat zou je willen. Ja, dat dat bij iedereen zo compleet anders is.
Exploring mutual expectations	I4	I4 Onderzoeken van wederzijdse verwachtingen	Onderzoeken en afstemmen van wederzijdse verwachtingen bij aanvang van het project (bij aanvang van deze samenwerking)	I4 Onderzoeken van wederzijdse verwachtingen: Dat is altijd zo 'n punt van wie gaat nu uiteindelijk de knoop doorhakken en welke kiezen we dan en?
Knowing the stakeholders	I5	I5 Stakeholders kennen	Identificeren van (herkennen/benoemen) welke stakeholders relevant zijn in het licht van dit project/deze samenwerking	I5 Stakeholders kennen. Op de korte tijd die wij nog maar samenwerken, heel kort zelfs. Het geeft vrij snel in onze samenwerking een behoorlijke verdieping, denk ik. Ja. En misschien ontstaan dat processen normaal wat later of zo, word je nu, mede door de opdracht ook, wat versneld in dat proces gegooid.
Reflectie				
Recognizing others	R1	R1 (H)erkennen van anderen	Herkennen, erkennen en expliciteren van de karakteristieken van een andere persoon of een andere praktijk	R1 (H)erkennen van anderen. En ik vond het ook wel een aanvulling geven van hoe de persoon dan misschien is. Dus dat het gaf mij wel een soort beeld van Oh ja, zo zit die persoon in elkaar.
Learning from another	R2	R2 Leren van een ander	Expliciteren van datgene wat geleerd is van een ander persoon of de andere praktijk	R2 Leren van een ander. Doordat iemand bepaalde dingen erin ziet en die vertelt. Dat je daar ook over gaat nadenken dan. Ja nou ja. Je bliken eigenlijk verruimd. Doordat je andere ideeën wordt aangedragen, andere manieren van kijken, zoals een ander ernaar kijkt.
Perspective making	R3	R3 Perspectief opmaken	Herzien van het eigen perspectief vanwege datgene wat je hebt geleerd van een andere persoon of andere praktijk	R3, perspectief opmaken. En als je zo staat te praten met elkaar en verschillende associaties en de verschillende inbreng dat dat dat over de associatie bij mij oproept en soms een deurtje naar het... maar wat nou niet over was.
Facilitating perspective making	R4	Faciliteren van perspectief opmaken	Faciliteren van het leerproces en/of het perspectief opmaken van een ander	
Mutual learning	R5	Wederzijds leren	Expliciteren van het wederzijds leren	

ONT SPO REN

van de Boel

Kunst en
filosofie als
rigoristisch voor
systeem-
ontdekking



“We hebben kunst nodig om te beseffen wie we zijn, wat onze wortels zijn en welke rol we in de wereld hebben” (Van de Boel, 2023).



Kun je vooruit gaan door achteruit te kijken?



>> THEORIE



Kopstukken

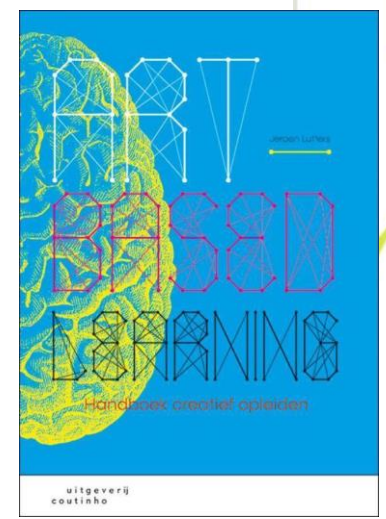
Steeds meer mensen krijgen de smaak te pakken

Zelf op onderzoek uit

Auteur: **Suzanne Verdonschot**

Je hoeft het boek niet op te tillen om het vast te stellen: de nieuwe editie van het *Handboek creatief opleiden* (Poell & Kessels, 2021) is een stuk dikker geleden. Meer artikelen, meer onderwerpen en van de *Canon van leren & ontwikkelen* (Ruijters et al., 2019) is er gekregen ten opzichte van de eerste uitgave. Het is er wel op. Er zijn in elk geval meer mensen die er gebruik van maken. Het is er ook kort in op de beweging in het vakgebied 'leren en ontwikkelen' te zien. Het is er ook kort in op een ontwikkeling die ik zelf, in samenwerking met mijn collega's, in uitenlopende organisaties, sterk terug zie komen. Het is er ook kort in op het gebruik van vragen om een

https://www.kessels-smit.com/files/2023_TV00_Verdonschot_Zelf_op_onderzoek_uit-111843897078.pdf



IMPACT onderzoek

Samen in kaart brengen wat een leertraject oplevert

Suzanne Verdonschot en Diederik Stevens

als organisatie en veranderkunde (Kolkhuis)

Tanke et al., 2021). We kwamen er toen achter dat er veel trends zijn, dat die blijven bestaan, en dat er nieuwe trends bijkomen. We moesten vaststellen dat ons vakgebied inhoudelijk groeit. De conclusie die wij in 2011 trokken past bij het beeld van de dikker geworden handboeken tien jaar later. Veel onderwerpen hadden al een plaats in ons vakgebied en houden die. Neem een onderwerp als leren tijdens het werk. Dit komt in het *HRD handboek* in 2001 (Poell & Kessels, 2001) terug in

