



Team Teacher Reflection (TTR) Handleiding

#iBelong: Towards a Sense of Belonging in
an Inclusive Learning Environment.

Januari 2022



Inleiding

In deze handleiding bieden wij het concept en de procedure van het Team Teacher Reflection programma. Het programma werd ontwikkeld binnen het Erasmus+-project: #IBelong: Towards a Sense of Belonging in an Inclusive Learning Environment.

Deze handleiding is vertaald vanuit het Engels. 'Sense of belonging' is consistent vertaald naar gevoel van belonging of belonging.

Auteurs

Pravini Baboeram (ECHO, Expert Center Diversity Policy)
Dr. Marieke Meeuwisse (Erasmus University Rotterdam)
Dr. Rick Wolff (Risbo/Erasmus University Rotterdam)

Ontwerp-tekenaar

Tara Drev, Knowledge Innovation Centre

Gepubliceerd door

KIC – Knowledge Innovation Centre



Co-funded by the European Commission, as per grant decision no.
2018-1-NLO1-KA203-038965

Programme: Erasmus+

Key Action: Cooperation for innovation and the exchange of good practices

Action Type: Strategic Partnerships for higher education

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TEAM TEACHER REFLECTION

Inleiding



Het #iBelong-programma richt zich vooral op ondervertegenwoordigde studenten, zoals eerstegeratiestudenten en studenten met een niet-westerse achtergrond. Onderzoek toont aan dat deze studentenpopulaties vaak achtergesteld zijn en minder een gevoel van belonging ervaren. #iBelong wil het gevoel van belonging en de resultaten van deze studenten verbeteren door meer inclusieve leeromgevingen in het hoger onderwijs te creëren. Omdat het onderwijzend personeel een belangrijke impact heeft op de institutionele cultuur en praktijken (bv. in de klassendynamiek, de leraar-student machtsrelatie) is het van cruciaal belang dat docenten, vooral docenten in jaar 1 van een opleiding, zich bewust zijn van de diversiteit van studenten en effectief kunnen omgaan met studenten met diverse achtergronden om een inclusieve leeromgeving te creëren en vorm te geven. Voor dit doel is de Team Teacher Reflection (TTR) ontworpen als onderdeel van het #iBelong-programma.

TTR is een inspanning van het lerarenteam: deelnemers zijn actief in jaar 1 van dezelfde opleiding. Dit is belangrijk om te benadrukken, omdat de duurzaamheid van het gevoel van belonging afhangt van de actieve steun, betrokkenheid en samenwerking binnen een docententeam (inclusief management en ondersteunend personeel). Daarom raden wij aan de TTR uit te voeren met al het personeel van jaar 1 of – indien niet mogelijk – met een minimum van 8 deelnemers.

Bovendien is TTR het best ingebed in de andere activiteiten die ook door het #iBelong-project aangeboden worden: de Dialoogdagen en het Community Mentoring Program. Leerkrachten kunnen rechtstreeks betrokken worden bij de organisatie en facilitering van de Dialoogdagen en kunnen putten uit ervaringen in het Community Mentoring Program.

TTR-doelstellingen

TTR is een reeks interactieve samenwerkings-sessies ontworpen voor docententeams (docenten van hetzelfde opleidingsprogramma), met als doel het onderwijs inclusiever te maken en te ondersteunen van/voor een diverse studentenpopulatie en het onderwijzend personeel tools en ondersteuning te bieden die

nodig zijn om constructief om te gaan met uitdagingen en vragen in een diverse klas. Het hoofddoel van TTR is:

Docententeams faciliteren in de ontwikkeling van hun capaciteiten en zelfvertrouwen om een diverse studentenpopulatie in staat te stellen zich te engageren, thuis te voelen en succesvol te leren.

Doelstelling op korte termijn: bewustwording van een diverse studentenpopulatie en een inclusieve leeromgeving.

Tussentijdse doelstelling: uitbreiden van onderwijsvaardigheden met betrekking tot diversiteit en inclusief onderwijs door na te denken over gevallen van uitsluiting in de opleiding.

Doelstelling op lange termijn: in een docententeam een mentaliteit en praktijk van 'belonging' tot stand brengen die een inclusieve leeromgeving bevordert.

TTR Ontwerp

TTR is zo ontworpen dat:

- activiteiten kunnen worden geïntegreerd in de reguliere personeelsvergaderingen om de sessies zo toegankelijk mogelijk te maken voor het onderwijzend personeel van leerjaar 1.
- activiteiten worden over het jaar verspreid om de aandacht vast te houden gedurende het hele academische jaar op het thema belonging.
- het kan zowel offline als online worden uitgevoerd.
- het is contextonafhankelijk. Docententeams formuleren hun eigen Sense of Belonging-prioriteiten en ondernemen actie op basis van hun specifieke institutionele context en de ervaringen van studenten.

TTR bestaat uit 3 tot 4 sessies, afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden:

- Inleidende sessie: Naar een referentiekader voor belonging (90-120 min).

- De uitvoering van deze sessie is verplicht. Het doel is om a) het concept Sense of Belonging op een interactieve manier te introduceren bij je docententeam en b) input te verzamelen voor een Referentiekader over Sense of Belonging (SB-Frame of Reference), met daarin een definitie van Sense of Belonging en 4 voorwaarden om Sense of Belonging te bevorderen, geformuleerd/geschreven door leden van het docententeam (zogenaamde Team Leads).
- 2 tot 3 follow-upvergaderingen: Reflectie op gevallen van Sense of Belonging (30-45 minuten). Het doel van deze bijeenkomsten is om het repertoire van het personeel uit te breiden om het gevoel van belonging van een diverse groep studenten te versterken door te reflecteren op gevallen van belonging

en constructieve strategieën voor de toekomst te bespreken.

In deze casussen worden situaties beschreven waarin (eerstejaars) studenten een gebrek aan belonging voelden en/of waarin docenten werden geconfronteerd met uitdagingen of dilemma's met betrekking tot belonging. De reflecties op de casuïstiek worden gedaan aan de hand van het Referentiekader Sense of Belonging. De leden van het docententeam schrijven een kort verslag van elke follow-up bijeenkomst.

De exacte planning van TTR-sessies hangt af van het programma van de opleiding. We raden echter sterk aan om de inleidende sessie zo snel mogelijk na de opening van het academisch jaar te plannen om het meeste voordeel uit TTR te halen. Wij stellen de volgende planning voor:

| Activiteit | Periode | Betrokken |
|---|---|---|
| Bevordering en voorbereiding van de inleidende SB-bijeenkomst | Eerste twee weken van het academisch jaar | Beheer/SB-leider |
| Inleidende SB-bijeenkomst* | Derde/vierde week van het academisch jaar | Onderwijzend personeel/ Directie |
| Formuleren van het SB-referentiekader van het lerarenteam | Begin herfst | SB-leiding |
| Verzamelen van SB-gevallen onder eerstejaars studenten | Tot anderhalve week voor Follow up sessie 1 | Mentoren/docenten |
| Vorbereiding Follow-up sessie 1 | Anderhalve week voor Follow up sessie 1 | SB-leiding |
| Vervolgsessie 1* | Einde van de herfst | Onderwijzend personeel/ Directie/SB-leiding |
| Verslag van de follow-up sessie 1 | Einde van de herfst | SB-leiding |
| Verzamelen van SB-gevallen onder eerstejaars studenten | Tot anderhalve week voor Follow-up sessie 2 | Mentoren/docenten |
| Vorbereiding Follow-up sessie 2 | Anderhalve week voor Follow-up sessie 2 | SB-leiding |

| Activiteit | Periode | Betrokken |
|--|---|---|
| Vervolgsessie 2* | Winter | Onderwijzend personeel/ Directie/SB-leiding |
| Verslag van follow-up sessie 2 | Einde van de winter | SB-leiding |
| Verzamelen van SB-gevallen onder eerstejaars studenten | Tot anderhalve week voor Follow-up sessie 2 | Mentoren/docenten |
| Vorbereiding Follow-up sessie 3 | Anderhalve week voor Follow-up sessie 2 | SB-leiding |
| Vervolgsessie 3* | Lente | Onderwijzend personeel/ Directie/SB-leiding |
| Jaarverslag (met inbegrip van het SB-referentiekader en de follow-up van de verslagen) | Einde van de lente | SB-leiding |

Het is belangrijk dat één of twee leden van het docententeam de leiding nemen tijdens dit traject, de zogenaamde Team Leads. De Team Lead(s) formuleren het SB-Frame of Reference op basis van de Introductiesessie, modereren de vervolgbijeenkomsten en maken de korte verslagen op basis van deze bijeenkomsten. Deze opzet zal het eigenaarschap van het docententeam vergroten. Wanneer iemand van buiten het team deze taken uitvoert, zal TTR beschouwd worden als een extern initiatief en met als mogelijk gevolg dat dit proces niet als onderdeel van de eigen dagelijkse praktijk wordt ervaren.

Een voorbereidende activiteit:

TTR in kaart brengen via een Teacher Team Scan
Wij raden aan om een Teacher Team Scan uit te voeren voor aanvang van de Introductiesessie. De Teacher Team Scan geeft informatie over zowel de inhoud, het niveau van kennis en vaardigheden over diversiteit, inclusie/inclusief onderwijs en enthousiasme binnen het docententeam om deel te nemen aan de TTR. Deze informatie dient als input voor het kader van de TTR. Als de scan bijvoorbeeld laat zien dat een docententeam een hoog niveau van expertise heeft op het gebied van diversiteit en inclusie, dan kan de TTR gepositioneerd worden als een unieke kans voor leraren om hun expertise te

delen en gezamenlijk het gevoel van belonging van leerlingen te vergroten.

Als de scan een laag niveau van enthousiasme laat zien, dan kan de TTR worden gepositioneerd als een kans om professionele onderwijsvaardigheden te ontwikkelen om het onderwijs meer inclusief te maken.

De scan kan op verschillende manieren worden uitgevoerd. Als voorbeeld stellen wij de volgende elementen voor:

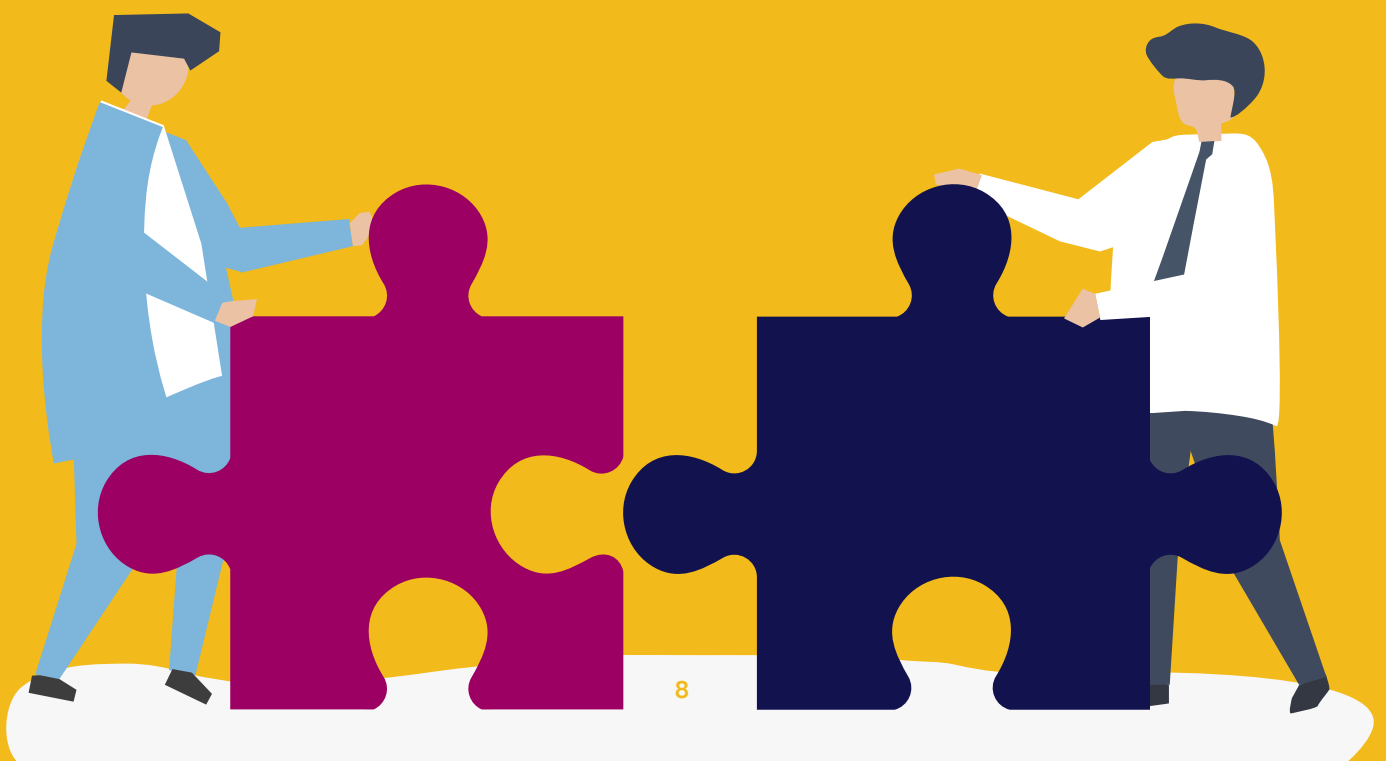
- een webanalyse van het personeel, waarbij informatie wordt verzameld over deskundigheidsgebieden, onderzoeksprojecten, publicaties en gegeven cursussen.
- een voorbereidende vergadering met personeelsleden op sleutelposities om na te gaan hoe betrokken het personeel is bij diversiteit, inclusief onderwijs en het gevoel erbij te horen.

In aanvulling: hoewel het hoofddoel van de TTR-instelling contextonafhankelijk is, hangt de specifieke toepassing van dit doel wel af van deze institutionele context. Zo kan in de ene opleiding de nadruk van de activiteiten liggen op het gevoel van belonging van eerstegeneratiestudenten, terwijl in een andere opleiding de activiteiten gendergericht kunnen zijn of gericht op studenten met een niet-westerse achtergrond.

TEAM TEACHER REFLECTION



TTR Sessies



TTR Sessies

Inleidende sessie: Naar een referentiekader over belonging (90–120 min)

De doelstellingen van deze inleidende sessie zijn:

1. Het ervaren van in- en uitsluiting door het uitvoeren van de Power Walk-oefening. Deze oefening kan leiden tot een (verdere) bewustwording van kwesties gerelateerd aan diversiteit en inclusie.
2. Formulering van een referentiekader over het gevoel van belonging door het docententeam, dat als leidraad zal dienen voor verdere acties op het gebied van het gevoel van belonging tijdens de rest van het academisch jaar.

Deel 1: De Power Walk oefening¹

In de Power Walk oefening worden deelnemers uitgenodigd om in de schoenen van iemand anders te stappen (een student persona). Ze worden uitgedaagd om ervaringen te verkennen die ze niet kennen uit hun eigen dagelijkse realiteit en om na te denken over wat dit betekent voor het bewegen in een omgeving zoals die van het hoger onderwijs. De oefening benadrukt het feit dat het gevoel van belonging vaak te maken heeft met systemische kwesties en gevormd wordt door institutionele structuren binnen een instelling. Bovendien kunnen deelnemers, door in de schoenen van iemand anders te stappen, reflecteren op hun eigen beelden, stereotypen en vooroordelen over anderen².

De Power Walk oefening bestaat uit de volgende stappen:

1. De deelnemers stellen zich een student voor met – op sommige vlakken – een andere achtergrond dan hun eigen (zie voorbereidingsinstructie in Bijlage A).
2. Wanneer de inleidende sessie offline is, wordt de deelnemers gevraagd in de rij te gaan staan.

3. De gespreksleider presenteert een tiental uitspraken met betrekking tot inclusie/exclusie, bijvoorbeeld: “Ik herken mezelf in het onderwijzend personeel. (zie bijlage B voor meer voorbeelden van uitspraken).
4. Deelnemers doen een stap naar voren als ze denken dat een uitspraak van toepassing is op hun student persona, anders blijven ze op hun plaats staan.

Wanneer de introductiesessie online wordt uitgevoerd, geven de deelnemers zichzelf 10 punten als de stelling van toepassing is op hun student persona, 5 punten als ze twijfelen of het er gedeeltelijk mee eens zijn of 0 punten als dat niet het geval is. Aan het eind worden de deelnemers gevraagd hun totaalscore te berekenen en deze score te delen in de chat van het online platform. Een overzicht van alle scores kan worden gevisualiseerd in een Excel-grafiek en gepresenteerd in de modus ‘share screen’.

Na het antwoord op de laatste stelling wordt duidelijk dat sommige deelnemers meer stappen hebben gezet (in de offline versie) of meer punten hebben behaald (in de online versie) dan andere deelnemers.

5. Deelnemers onthullen hun student persona en reflecteren op het resultaat van de Power Walk. Suggesties voor vragen om te bespreken zijn:
 - Kan je in één woord vertellen wat je op dit moment voelt (deelnemers die niet willen antwoorden, mogen ‘pas’ zeggen)?
 - In welke mate vond je het gemakkelijk of moeilijk om de stelling van je student persona te beantwoorden?
 - Hoe ben je te werk gegaan om het perspectief van jouw personage aan te nemen? Had je iemand in je persoonlijke kringen als referentiepunt of was het gebaseerd op aannames?
 - Zijn er blinde vlekken die je bij deze oefening hebt ontdekt? Zo ja, welke blinde vlekken?

¹This exercise is designed by ECHO, Expert Center Diversity Policy, in collaboration with Risbo/EUR. The exercise is based on the Privilege Walk exercise performed by Lake Land College (https://slidelegend.com/the-privilege-walk-exercise-lake-land-college_59d6e71a1723ddb0c7a0df01.html) and the Power Walk developed by the British Council ([active_citizens_global_toolkit_2017-18.pdf](https://www.britishcouncil.org/active-citizens-global-toolkit-2017-18.pdf) ([britishcouncil.org](https://www.britishcouncil.org))).

²Alternatively, participants can be asked to take part in the exercise as themselves. However, we recommend doing this only in case of a high level of trust and safety for participants. The Power Walk is a ‘high risk’ activity and to expose oneself means that one exposes her/his own (under)privileged position. This may lead to challenging situations that may obstruct further sharing and openness.

- Hoe voelt het om één van de studenten achteraan in de groep te zijn?
- Hoe voelt het om één van de studenten vooraan in de groep te zijn?
- Hoe voelt het om één van de studenten in het midden van de groep te zijn?
- Heb je bepaalde uitspraken als meer impactvol ervaren dan andere? Welke? En waarom?
- Welke invloed heeft het volgens jou voor studenten die zich achteraan of vooraan in de groep voelen in termen van a) de machtsverhouding tussen docent en student b) inclusie in de opleiding en c) studieresultaten/succes?
- Wat zeggen uw antwoorden op deze stellingen ons over de norm in uw instelling?
- Welke invloed heeft dit volgens jou op het gevoel van belonging voor leerlingen die afwijken van de norm?
- Wat zijn acties of interventies die in je opkomen als je wilt bijdragen aan het thuis gevoel?

De bevindingen van de Power Walk-oefening kunnen worden gebruikt als input voor het formuleren van het referentiekader voor het thuis gevoel.

Vorbereitung "Power Walk" voor deelnemers

Een week voor de inleidende sessie wordt de deelnemers gevraagd vier identiteitsaspecten (bv. gender, etniciteit, seksualiteit, academische achtergrond) te selecteren – waarvan er minstens twee aspecten afwijken van hun eigen identiteit – van waaruit ze zullen deelnemen. Deze vier identiteitsaspecten vormen samen de 'student persona' (of Power Walk identiteit) van de deelnemer. In Bijlage B vindt u het voorbereidende instructiedocument voor de Power Walk.

Deel 2: Het formuleren van een referentiekader inzake het thuis gevoel

Een voorbeeld van een referentiekader, geformuleerd door de IBelong-partner Osnabrück Universiteit, vindt u in bijlage C.

Dit deel van de inleidende sessie heeft drie elementen (De deelnemers wordt gevraagd zich voor te bereiden op dit deel van de sessie. Zie instructie hieronder):

1. Vaststelling van sleutelbegrippen voor het thuis gevoel

Nodig de deelnemers uit om hun interpretatie van het gevoel van belonging in hun professionele context te delen en om die interpretatie uit te werken. Een vraag die je kunt stellen om hen op weg te helpen is

- Verwijzend naar de voorbereidende opdracht: wat is jouw definitie/statement/sleutelbegrip van Sense of Belonging van de student? Voor deelnemers die zich niet hadden voorbereid: Als je nadenkt over Sense of Belonging van de student, welke sleutelconcepten komen dan in je op?

Samenvatte: De teamleiders noteren de belangrijkste concepten die zijn genoemd en vatten de uitkomsten samen. Bespreek, indien mogelijk, de overeenkomsten en verschillen tussen de interpretaties. Benadruk het belang van het formuleren van een eigen definitie of verklaring van het gevoel van belonging als docententeam, want het team zal de eigenaar zijn van deze definitie of verklaring.

2. Formuleren van 4 voorwaarden om studenten het gevoel van belonging te geven in de opleiding

Na een samenvatting van de definitie/verklaringen/sleutelbegrippen voor het gevoel van belonging, is de volgende stap te bespreken hoe de deelnemers deze elementen die zij zelf hebben beschreven, kunnen waarborgen en koesteren.

- Nodig de deelnemers uit om hierover na te denken door 4 voorwaarden te delen die zij belangrijk vinden om een gevoel van verbondenheid voor hun leerlingen te creëren en te bevorderen (vorbereide docenten hebben al 4 voorwaarden geformuleerd).

- Leg uit dat de reflecties zullen worden gedaan in 2 rondes: Individuele reflectie & Reflectie in kleine groep

Individuele reflectie:

Geef de deelnemers 3-4 minuten om individueel na te denken over de genoemde kern-

begrippen door ze te relateren aan de 4 voorwaarden die ze al geformuleerd hadden voor de voorbereidende opdracht. Mogelijk willen ze deze 4 voorwaarden herformuleren naar aanleiding van hun ervaringen met de Power Walk oefening. (Deelnemers die de voorbereidende opdracht niet hebben gedaan, kunnen de 3-4 minuten gebruiken om de 4 voorwaarden op te schrijven die zij belangrijk vinden om het gevoel van belonging te waarborgen en te voeden op basis van de vermelde sleutelconcepten).

Reflectie in kleine groep:

Verdeel de groep in kleine groepjes (2-4 deelnemers) en vraag hen om samen opnieuw 4 voorwaarden op te stellen, gebaseerd op hun individuele reflecties. Als ze op één lijn zitten in hun opvattingen, kan het gemakkelijk zijn om de overeenkomsten te identificeren en met voorwaarden te komen waar ze het allemaal mee eens zijn. Als ze verschillende ideeën hebben over de voorwaarden, is het de uitdaging om tot een formulering van voorwaarden te komen die al hun perspectieven weerspiegelt.

3. Afronding van 4 voorwaarden voor het thuis gevoel: plenaire reflectie

Breng de groep terug en nodig hen uit om plenair hun 4 voorwaarden te delen. Kijk of je op basis van de input van de deelnemers een rode draad kunt vinden in hun input die je kunt samenvatten in 4 voorwaarden. Schrijf dit op en vraag de deelnemers of ze het eens zijn met deze laatste 4 voorwaarden.

Vorbereiding "Formuleren van een referentiekader over het thuis gevoel" voor de deelnemers

Een week voor de inleidende sessie wordt de deelnemers gevraagd zich op dit deel van de sessie voor te bereiden door over de volgende vragen na te denken:

- Hoe zou je Sense of Belonging omschrijven? Wat zijn voor jou de sleutelbegrippen, denkend aan Sense of Belonging?

- Wat zijn volgens jou vier voorwaarden om studenten aan jouw faculteit/opleiding een gevoel van verbondenheid te geven?

(Voor moderator/facilitator: omdat we denken dat het voor deelnemers niet al te moeilijk is om twee of drie voorwaarden te bedenken, vragen we om vier voorwaarden om hun creatieve denkvermogen te stimuleren).

Inleidende sessie: programma en tijdschema

| | |
|---|--|
| <p>Tijdschema</p> | <p>10 notulen: Inleiding 35 minuten: Power Walk 10 minuten: Pauze 10 minuten: Het gevoel van belonging definiëren 30 minuten: Het formuleren van 4 voorwaarden voor het thuis gevoel 10 minuten: Afronding van 4 voorwaarden voor het thuis gevoel 5 minuten: Wrap-up</p> |
| <p style="text-align: center;">Programmaoverzicht</p> | |
| <p>Inleiding 10min</p> | <p>De noodzaak van de Team Teacher Reflection in de opleiding. De initiatiefnemers van de Team Teacher Reflection zullen het belang van het TTR-initiatief voor de opleiding toelichten en de nadruk leggen op de teaminspanning die TTR vereist.</p> <p>Om TTR in een bredere context te plaatsen, kunnen de initiatiefnemers dieper ingaan op de oorsprong van de Team Teacher Reflection (meer informatie op de IBelong-website: ibelong.eu).</p> <ul style="list-style-type: none"> • #Ibelong wil de ervaringen en resultaten van studenten met diverse achtergronden verbeteren door een meer inclusieve leeromgeving in het hoger onderwijs te creëren. • Drie pijlers van interventies voor een thuisgevoel op het niveau van de opleidingsprogramma's: <ul style="list-style-type: none"> Dialogodagen Team Teacher Reflection Student Community Mentoring <p>Ga verder met het uitleggen van de doelen van deze sessie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Power Walk oefening: ervaren van inclusie en exclusie. Deze oefening kan leiden tot een (verdere) bewustwording van kwesties met betrekking tot diversiteit en inclusie 2. Het formuleren van een Referentiekader over Sense of Belonging voor het docententeam. Het SB-referentiekader zal dienen als richtlijn voor toekomstige acties van het docententeam. |
| <p>Power Walk oefening 35min</p> | <p>Zie instructie hierboven</p> |
| <p>Pauze 10min</p> | |

Inleidende sessie: programma en tijdschema

| | | |
|--|-------|--|
| Het gevoel erbij te horen definiëren | 10min | Zie instructie hierboven |
| Formulering van 4 voorwaarden voor het gevoel erbij te horen | 30min | Zie instructie hierboven |
| Afronding van 4 voorwaarden voor het gevoel erbij te horen | 10min | Zie instructie hierboven |
| Wrap-up | 5min | <p>De moderator zal de vervolgstappen van TTR aankondigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De teamleiders stellen een kort referentiekaderdocument op (een halve of één pagina) met a) de definitie van het team van het gevoel van belonging en b) 4 voorwaarden om het gevoel van belonging te creëren en te bevorderen voor hun leerlingen. Dit document is gebaseerd op de input van de inleidende sessie en zal gedeeld worden met de leden van het docententeam. • De teamleiders organiseren 2-3 follow-up bijeenkomsten (30-45 minuten) waarin deelnemers reflecteren op Sense of Belonging-cases tijdens de opleiding. De bijeenkomsten worden gepland tijdens reguliere bijeenkomsten en een lid van het docententeam is moderator. |

2 tot 3 follow-up bijeenkomsten: Reflecties over Sense of Belonging Cases bij de opleiding (30-45 minuten)

In de follow-up bijeenkomsten reflecteert het docententeam op casussen (situaties) waarin eerstejaars studenten van hun opleiding een gebrek aan verbinding voelden en/of waarin docenten werden geconfronteerd met uitdagingen of dilemma's met betrekking tot het thuis gevoel. Het doel van de bijeenkomsten is het repertoire van het personeel uit te breiden om het gevoel van belonging van een diverse groep studenten te versterken door te reflecteren op casussen gerelateerd aan belonging en door constructieve strategieën voor de toekomst te bespreken. De follow-up bijeenkomsten worden georganiseerd door de Team Leads, gepland tijdens de reguliere bijeenkomsten en gemoderd door een teamlid.

De casussen worden verzameld en beschreven door de Community Mentors, maar ook docenten van het docententeam kunnen casussen inbrengen. Om een duidelijk beeld te geven, raden we aan de casussen te beschrijven

volgens de volgende vraagstelling:

- Wat was het probleem in deze casus?
- Wie waren er bij de casus betrokken?
- Hoe gedroeg de docent zich en hoe reageerde die op de kwestie?
- Hoe gedroeg de leerling zich en hoe reageerde die op de kwestie?
- Hoe hebben anderen (medeleerlingen, ander onderwijzend personeel) zich gedragen en gereageerd op de kwestie?
- Wat betekende de kwestie voor het gevoel van belonging van de student?

Vergeet niet om de gevallen zo anoniem mogelijk te maken vanwege de gevoelige informatie die ze kunnen bevatten. De follow-up sessies zijn bedoeld om als team constructief over de casussen na te denken, zonder individuele collega's in een ongemakkelijke situatie te brengen. Een alternatief is om fictieve situaties te bespreken. Reflecteren op casussen uit de eigen leeromgeving/opleiding wordt echter sterk aanbevolen, omdat dit de casussen zijn waarmee docenten in hun dagelijkse praktijk te maken hebben.

In elke bijeenkomst zal één casus worden besproken. Het docententeam kan beslissen of een casus vóór de bijeenkomst wordt uitgedeeld als voorbereidende lectuur, of dat de casus tijdens de bijeenkomst wordt uitgedeeld.

Wij raden aan de casus als voorbereidende stof uit te delen om de reflectietijd tijdens de bijeenkomst te maximaliseren. Het programma, het tijdschema en de instructies voor de vervolgbijeenkomsten zijn als volgt:

| Follow-up vergaderingen: Reflecties over de casussen van het thuis gevoel | |
|--|---|
| Tijdschema | 10 minuten: Inventarisatie 20 notulen: Reflectie 10 notulen: Formulering van actiepunten |
| Programmaoverzicht | |
| Inventaris | Wat hebben de leden van het docententeam gedaan om het gevoel van belonging te verbeteren sinds de laatste vergadering, gebaseerd op a) het referentiekader van het gevoel van belonging en/of b) de casus die tijdens de laatste vergadering werd besproken? |
| Reflectie | Introduceer de casus en reflecteer op de casus door de volgende vraag te beantwoorden: hoe kunnen we met deze casus omgaan door gebruik te maken van het Referentiekader van Sense of Belonging, zoals besproken in de inleidende TTR-sessie? |
| Actiepunten | Formuleer actiepunten door antwoord te geven op de volgende vraag: welke concrete vervolgstappen gaan we zetten om deze casus op te lossen en het gevoel van belonging van de leerlingen te verbeteren? Formuleer actiepunten door antwoord te geven op de volgende vraag: |
| Concrete output | Na elke follow-up-vergadering schrijven de teamleiders een kort verslag van de vergadering om het met de leden van het docententeam te delen. |

TTR opbrengsten

De TTR opbrengsten worden op verschillende tijdstippen in de loop van het jaar geleverd.

Inleidende Sessie Opbrengst

Een referentiekaderdocument over het gevoel van belonging (een halve of één pagina) met a) de definitie van het team van het gevoel van belonging en b) 4 voorwaarden om het gevoel van belonging te creëren en te bevorderen voor hun leerlingen.

Follow-up Sessie Opbrengst

Een kort verslag met a) de beschrijving van de casus en b) actiepunten die zijn geformuleerd om deze casus op te lossen en het gevoel van belonging van de leerlingen te verbeteren.

Jaarlijks TTR-verslag

Dit verslag bevat a) het Sense of Belonging Referentiekader, b) de verslagen van de Follow-up sessies en c) een 'lessons learned' gedeelte. Het TTR-jaarverslag kan dienen als uitgangspunt voor TTR-activiteiten in het komende academiejaar.

TTR na het eerste jaar van uitvoering

TTR is bedoeld voor onderwijzend personeel in leerjaar 1. Het is mogelijk dat de samenstelling van het onderwijzend personeel van leerjaar 1 in de loop der jaren grotendeels dezelfde blijft. In dat geval is het misschien niet nodig om de inleidende sessie elk jaar te herhalen. De vervolgsessies moeten echter wel worden voortgezet als onderdeel van het voortdurende proces van het creëren van een inclusieve leeromgeving in de opleiding. De uitdagingen in verband met het gevoel van belonging kunnen immers van jaar tot jaar veranderen, zoals de pandemie in Coronatijd duidelijk heeft aangetoond. Bovendien kan het docententeam na het eerste jaar van implementatie regelmatig nagaan of het referentiekader over het gevoel van belonging moet worden bijgewerkt.

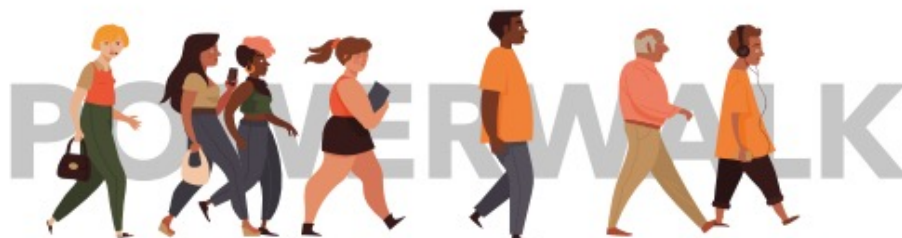
TEAM TEACHER REFLECTION



Aanhangsel



Aanhangsel A: Pe voorbereidende instructie power walk voor deelnemers



In this activity we invite you to step into someone else's shoes and challenge you to explore the other person's experience. In preparation for this activity, we want to ask you to formulate an identity from which you will participate.

Identities are layered and consist of different dimensions, all of which influence views and experiences. For this activity we limit ourselves to the dimensions that are frequently reflected in policy.

EXERCISE

1. View the four dimensions of identity as shown below.
2. Select three dimensions to formulate an identity, of which at least two dimensions deviate from your own identity.
3. Write down the chosen "power walk identity".

1 Gender

- Male
- Female
- Non-binary
- Other,

2 Ethnicity

- White
- Black
- Asian
- Other,

3 Sexuality

- Heterosexual
- Gay
- Bisexual
- Other,

4 Academic background

- No family experience of HE
- No recent education experience
- Alternative entry qualification
- Other,

YOUR POWERWALK IDENTITY:

| | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Bijlage B: EVoorbeelden Power Walk Verklaringen

Hieronder vindt u enkele voorbeelden van uitspraken die u kunt gebruiken voor de Power Walk. Natuurlijk kunt u uw eigen uitspraken formuleren die meer geschikt zijn voor uw specifieke context:

- Ik kan mijn ouders om hulp vragen bij het navigeren op de universiteit.
- In mijn vooropleiding (lager onderwijs, middelbaar onderwijs) bestudeerde ik de geschiedenis van mijn voorouders.
- Mijn stem en ervaringen zijn vertegenwoordigd in de studentenorganen van de universiteit.
- Ik herken mezelf in het onderwijzend personeel.
- Ik kan zonder problemen aan mijn lessen deelnemen.
- Ik zie mezelf weerspiegeld in door de universiteit gepubliceerd communicatiemateriaal.
- In het algemeen word ik zelden geconfronteerd met stereotypen over mijn gemeenschap.
- Als ik iets aankaart wat ik ongepast vind, ben ik niet bang dat mensen denken dat ik overgevoelig ben.
- Ik ben opgegroeid in een huis met meer dan 50 boeken.
- Ik heb nooit leningen genomen voor mijn opleiding.

Aanhangsel C: E Voorbeeld van referentiekader inzake het gevoel erbij te horen

(bron: Universiteit Osnabrück, Vakgroep Onderzoek Beroepsonderwijs en -opleiding)

OUR CONCEPT OF SENSE OF BELONGING



Our concept of SoB at our institution is that our students share a common sense of community and feel socially integrated. This helps them build their identity and feel proud of where they study. The SoB leads to more participation, more agency and helps students master their academic and social skills.

Conditions for SoB @TeachingUOS



Activation and promotion of student participation

Use interactive methods

Activate students

Reflect expectations

Creating a friendly learning environment

Empathy and Flexibility

Responding to the needs of students

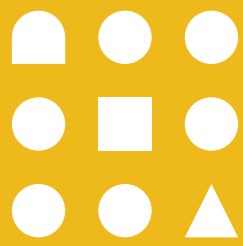
Awareness of diversity and reflection on one's own teaching

Show your own SoB, be a role model

Use Up-to-date Research and methods

Meeting students at their own eye level and seeking to engage them in dialogue

See students as individuals and not anonymous communicate



I Belong