



Team Teacher Reflection (TTR) Manual/Handbuch

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

Januar 2022



Einführung

Dieses Handbuch stellt das Konzept und die Vorgehensweisen der Team Teacher Reflection vor. Es wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts „#Ibelong: Hin zu einem Zugehörigkeitsgefühl in inklusiven Lernumgebungen“ entwickelt.

Autoren

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

Designerin

Tara Drev, Knowledge Innovation Centre

Veröffentlicht von

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

Einführung



Das #iBelong-Projekt richtet sich vornehmlich an Studierende der ersten Generation sowie Studierende mit Migrationshintergrund. Aus bisherigen Studienergebnissen geht hervor, dass diese unterrepräsentierten Studiengruppen oft benachteiligt sind und ein geringes Zugehörigkeitsgefühl zur Hochschule aufweisen. Das Ziel des #iBelong-Projekts besteht darin, den Sense of Belonging (SoB), sprich das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden zur Universität zu stärken und negative Folgen abzuschwächen, indem für die Studierenden ein inklusiveres Lernumfeld im Hochschulkontext kreiert wird. Lehrende haben einen besonderen Einfluss auf Kultur und Gebräuche einer Bildungseinrichtung (z. B. in Form von Kursdynamiken oder dem Machtverhältnis zwischen Dozierenden und Studierenden). Es ist daher besonders relevant, dass sich Dozierende im ersten Jahr eines Kursprogramms der Vielfalt der Studierenden bewusst sind, sich aktiv auf die Vorgeschichten der Studierenden einlassen und letztendlich eine inklusive Lernumgebung zur Verfügung stellen können. Zu diesem Zweck wurde die Team Teacher Reflection (TTR) als Teil des #iBelong-Projekts entwickelt.

TTR ist ein "teacher team effort", also die gemeinsame Leistung eines Teams von Lehrenden. Die teilnehmenden Lehrenden sind idealerweise in das gleiche Kursprogramm der Studienanfänger*innen involviert. Dies ist wichtig, da die nachhaltige Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls auf aktivem Support, Engagement und Zusammenarbeit im Team beruht (dies schließt auch Mitarbeitende auf der Verwaltungsebene ein). Wir empfehlen daher, die TTR mit sämtlichen Mitarbeitenden durchzuführen, die die Studienanfänger*innen in den ersten beiden Semestern, dem ersten Studienjahr begleiten, oder – falls nicht anders möglich – mit mindestens acht Teilnehmenden durchzuführen.

Außerdem sollte die TTR zusätzlich in andere Aktivitäten des #iBelong-Projekts integriert und verzahnt sein: der „Dialogue Day“ sowie das „Student Community-Mentoring“. Dozierende können so direkt in die Organisation und Umsetzung der Dialogue Days involviert werden und auf Erkenntnisse aus dem Student Community-Mentoring zurückgreifen.

Ziele der TTR

Bei der TTR handelt es sich um geleitete und gemeinsam umgesetzte Workshops, die speziell für Teams von Hochschullehrenden entworfen wurden. Ziel dieser Reflexionseinheiten ist es, die Lehrtätigkeit in Bezug auf die Heterogenität und Vielfalt innerhalb der Studierendenschaft inklusiver und unterstützender zu gestalten. Ebenfalls sollen den Dozierenden entsprechende Hilfsmittel und nötige Unterstützung an die Hand gegeben werden, um konstruktiv mit Herausforderungen und Fragestellungen im Seminarcontext umgehen zu können. Das Hauptziel der TTR lässt sich folgendermaßen formulieren:

Lehrenden-Teams werden ermutigt, eigene Ressourcen und Überzeugungen dazu zu nutzen, den Studierenden durch die Förderung von Engagement und Zugehörigkeit, eine Lernumgebung zu schaffen, die den Studierenden erfolgreiches Lernen ermöglicht. Im Vordergrund steht dabei insbesondere die Berücksichtigung verschiedener sozial-kultureller Hintergründe der Studierenden.

Kurzfristiges Ziel: Schaffung eines Bewusstseins für die Diversität und Vielfalt der Studierendenschaft und eine inklusive Lernumgebung.

Mittelfristiges Ziel: Erweiterung der Fähigkeiten von Dozierenden in Bezug auf Vielfalt und inklusive Bildung durch Reflexion von Ausgrenzungsfällen im Kursprogramm.

Langfristiges Ziel: Herausbildung einer Haltung im Lehrenden-Team, die die Förderung des Zugehörigkeitsgefühls und Ermöglichung eines inklusiven Lernumfelds fokussieren.

Aufbau und Konzept der TTR

Die TTR ist so konzipiert, dass:

- Aktivitäten in reguläre Besprechungen integriert und Einheiten dadurch für Dozierende möglichst niedrigschwellig gestaltet werden können.

- Aktivitäten auf das gesamte akademische Jahr verteilt werden, um den Schwerpunkt auf das Thema „Zugehörigkeit“ aufrecht zu erhalten.
- es sowohl offline als auch online durchgeführt werden kann.
- es kontextunabhängig umgesetzt werden kann. Lehrenden-Teams formulieren ihre individuellen Prioritäten in Bezug auf die Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls und handeln entsprechend des Kontexts ihrer Bildungseinrichtung sowie der Erfahrung der Studierenden.
- Zwei bis drei Folgetermine: Reflexionen zum Zugehörigkeitsgefühl (30–45 min). Ziel dieser Meetings ist eine Repertoire-Erweiterung der Mitarbeitenden, sodass diese das Zugehörigkeitsgefühl der Studierendenschaft (besser) stärken können. Dies kann durch Fallbeispiele zum Zugehörigkeitsgefühl und Diskussion von Zukunftsstrategien erfolgen. In Fallbeispielen werden Szenarien beschrieben, in denen sich Studierende nicht zugehörig fühlten und/oder Lehrende in diesem Zusammenhang vor Herausforderungen bzw. Dilemmata standen. Der Umgang mit den Fallbeispielen folgt dabei dem Bezugsrahmen des Zugehörigkeitsgefühls. Die Teilnehmenden erstellen ein kurzes Protokoll für jede Follow-Up-Session. Die tatsächliche Umsetzung der TTR-Einheiten hängt dabei vom zeitlichen Verlauf der Module im ersten Studienjahr des Studiengangs ab. Wir empfehlen, die Einführungseinheit so früh wie möglich (am besten zu Beginn des ersten Semesters) zu planen, um bestmöglich von der TTR zu profitieren. Ein entsprechender Plan könnte folgendermaßen aussehen:

Die TTR besteht – abhängig vom jeweiligen Kontext der Bildungs-/Hochschuleinrichtung – aus drei bis vier Einheiten:

- Einführung: Erstellen eines Orientierungsrahmens für das Zugehörigkeitsgefühl (90–120 min). Die Umsetzung dieser Einheit ist obligatorisch. Das Ziel besteht hierbei darin, a) dem Lehrenden-Team das Konzept des Zugehörigkeitsgefühls auf interaktive Weise vorzustellen und b) eine Ideensammlung für den Orientierungsrahmen des Zugehörigkeitsgefühls (SoB-Orientierungsrahmen) zu erstellen. Letzteres umfasst eine Definition bzw. Aussage zum Zugehörigkeitsgefühl sowie vier Voraussetzungen, wie dieses gefördert werden können. Diese Leitlinien werden von den Teammitgliedern formuliert und schriftlich festgehalten.

Aktivität	Zeitraum	Zielgruppe/ Teilnehmende
Bewerben und Vorbereitung der SoB-Einführung	1. und 2. Woche des ersten Semesters	Mitarbeitende (auch Verwaltung)/Lehrende/ SoB-Lead
SoB-Einführung*	3./4. Woche des akademischen Jahres	Mitarbeitende (auch Verwaltung)/Lehrende
Formulierung des SoB-Orientierungsrahmens für das Lehrenden-Team Formulierung des SoB-Orientierungsrahmens für das Lehrenden-Team	Anfang Herbst	SoB-Lead
Sammeln von Sob-Fallbeispielen unter Studierenden des Semesters Sammeln von Sob-Fallbeispielen unter Studierenden des Semesters	Bis zu 1,5 Wochen vor Follow-Up 1	Community Mentor*innen/ Lehrende

Aktivität	Zeitraum	Zielgruppe/ Teilnehmende
Vorbereitung Follow-Up 1	1,5 Wochen vor Folgetermin 1	Lehrende
Follow Up 1*	Ende Herbst	Lehrende/Management
Bericht zu Follow-Up 1	Ende Herbst	SoB-Lead
Sammeln von SoB-Fallbeispielen unter Studierenden des 1. Semesters	Bis zu 1,5 Wochen vor Folgetermin 2	Community Mentor*innen/ Lehrende
Vorbereitung Follow-Up 2	1,5 Wochen vor Follow-Up 2	SoB-Leader
Follow Up 2*	Winter	Lehrende/ Mitarbeitende (auch Verwaltung)
Bericht zum Follow-Up 2	Ende Winter	ZG-Leader
Sammeln von SoB-Fallbeispielen unter Studierenden des 1. Semesters	Bis zu 1,5 Wochen vor Follow-Up 3	Community Mentor*innen/ Lehrende
Vorbereitung Follow-Up 3	1,5 Wochen vor Follow-Up 3	SoB-Leader
Follow-Up 3*	Frühling	Dozierende/Management/ SoB-Leader
Bericht (inkl. SoB-Orientierungsrahmen und Folgetermin-Berichte)	Ende Frühling	SoB-Leader

Es ist entscheidend, dass ein oder zwei Mitglieder des Lehrenden-Teams die Führungsrolle als sog. „SoB-Leader“ übernehmen. Diese formulieren den in der Einführung erarbeiteten SoB-Orientierungsrahmen, moderieren die Folgetermine und erstellen die daraus resultierenden Berichte.

Diese Vorgehensweise stärkt das Gefühl des Lehrenden-Teams, selbst aktiv gestalten zu können. Die Durchführung der Aufgaben durch eine außenstehende Person kann stattdessen dazu führen, dass die TTR von den Lehrenden als externe Initiative wahrgenommen und letztendlich losgelöst von deren alltäglicher Praxis eingeordnet wird.

Die dabei erhaltenen Informationen dienen als Input für die Gestaltung der TTR. Beispielsweise kann die TTR so gestaltet werden, dass ein Lehrenden-Team mit ausgeprägter Kompetenz im Bereich Vielfalt und Inklusion die Möglichkeit hat, diese mit der Gruppe zu teilen und somit das Zugehörigkeitsgefühl der Studierenden gemeinsam gestärkt wird. Falls der Scan wiederum ergeben sollte, dass ein eher geringes Begeisterungsniveau bzgl. der Thematik vorherrscht, kann die TTR zur Entwicklung Pädagogischer Professionalität/ professioneller Lehrkompetenz genutzt werden, um inklusivere Bildungsangebote entwickeln zu können.

Der Team-Scan kann auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden. Wir empfehlen die folgenden (beispielhaften) Bestandteile:

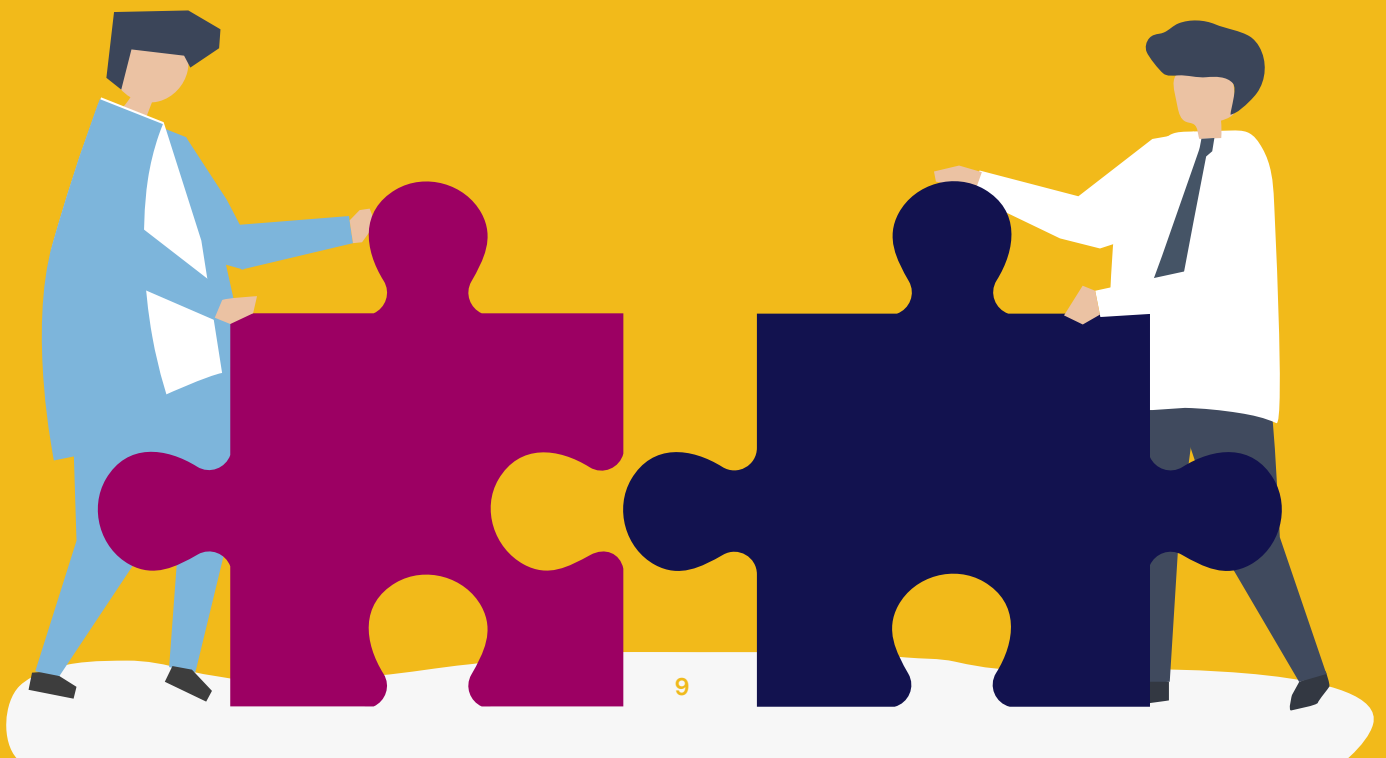
- Eine internet-basierte Mitarbeitendeanalyse, die Informationen zu Kompetenzfeldern, Forschungsprojekten Publikationen und gehaltenen Kursen liefert;
- Ein vorbereitendes Meeting mit zentralen Mitarbeitenden, um die Haltung zu Vielfalt, inklusiver Bildung und Zugehörigkeitsgefühl zu ermitteln.

Ergänzend: Obwohl das Hauptziel der TTR kontextunabhängig ist, richtet sich dessen Umsetzung nach den Gegebenheiten der Bildungseinrichtung. So kann beispielsweise in einem Kursprogramm der Fokus von Aktivitäten auf dem Zugehörigkeitsgefühl von First-Generation-Students liegen, während sich andere an der Heterogenitäts-Dimension Gender oder Migration orientieren.

TEAM TEACHER REFLECTION



TTR-Workshops



TTR-Workshops

Einführung: Entwicklung eines Orientierungsrahmens zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls

(90–120 min)

Ziel der Einführungs-Einheit:

1. Erfahrung von Inklusion und Exklusion durch die Power-Walk-Übung aufdecken. Diese Übung schärft das (weitere) Bewusstsein für Themen zu Vielfalt und Inklusion.
2. Formulierung eines Orientierungsrahmens zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls durch das Lehrenden-Team. Dieser dient als Leitfaden für das weitere Vorgehen im Verlauf des Semesters.

Teil 1: Übung: Der Power-Walk-¹

In dieser Übung werden die Teilnehmenden dazu animiert, sich in die Rolle einer*s Studierenden zu versetzen. Die Herausforderung liegt hierbei darin, unvertraute Erfahrungen zu erforschen und zu hinterfragen, was diese für den akademischen Alltag der Studierenden bedeuten könnten. Die Übung verdeutlicht, dass ein Gefühl von Zugehörigkeit häufig systemischen Problematiken unterliegt und durch zugrundeliegende Strukturen einer Bildungseinrichtung geformt wird. Zusätzlich können Teilnehmende durch die veränderte Perspektivübernahme ihre eigenen Vorstellungen, Stereotypen und Vorurteile gegenüber anderen reflektieren².

Die Power-Walk-Übung besteht aus den folgenden Schritten:

1. Die Teilnehmenden nehmen die Perspektive einer Studierenden-Rolle mit – zumindest teilweise – anderer Herkunft und Vergangenheit ein (siehe Anleitung zur Vorbereitung in Anhang A).
2. Falls die Einführung offline erfolgt, stellen sich die Teilnehmenden nebeneinander in einer Reihe auf.

3. Die moderierende Person nennt ca. 10 Aussagen zum Thema Inklusion/Exklusion. Zum Beispiel: „Ich fühle mich von den Lehrenden wahrgenommen“ (siehe Anhang B für weitere Aussagebeispiele).
4. Die Teilnehmenden treten vor, wenn sie der Meinung sind, dass die Aussage auf ihre Studierenden-Rolle zutrifft; andernfalls bleiben sie auf ihrem Platz stehen. Falls die Einführung online umgesetzt wird, weisen sich die Teilnehmenden 10 Punkte zu, wenn die Aussage auf ihre Rolle zutrifft, 5 Punkte, wenn sie Zweifel haben/teilweise zustimmen und 0 Punkte, wenn diese nicht zutrifft. Zum Schluss summieren die Teilnehmenden ihre Punktzahl und teilen diese im Chat der Online-Plattform. Ein Überblick aller Punktzahlen kann mit Hilfe einer Grafik in Excel visualisiert und via Screen-Sharing geteilt werden.

Nach Rückmeldung zum letzten Statement wird deutlich, dass einige Teilnehmende mehr Schritte nach vorne gegangen (offline) oder mehr Punkte gesammelt (online) haben als andere.

5. Die Teilnehmenden legen ihre eingenommene Rolle offen und reflektieren das Ergebnis des Power-Walks. Fragen, die diskutiert werden, können folgendermaßen lauten:
 - Können Sie in einem Satz mitteilen, wie Sie sich gerade fühlen (Teilnehmende, die nicht antworten möchten, können passen)?
 - Inwiefern fanden Sie es einfach oder schwer, die Aussage in Ihrer Rolle zu beantworten?
 - Wie ist es Ihnen gelungen, die Perspektive Ihrer Rolle einzunehmen? Kennen Sie jemanden in Ihrem persönlichen Umfeld oder haben Sie Vermutungen angestellt?

¹Diese Übung wurde entwickelt von ECHO, Expertisecentrum Diversitätsbeleid, in Zusammenarbeit mit Risbo/EUR. Die Übung basiert auf der Privilege-Walk-Übung des Lake Land College (https://slidelegend.com/the-privilege-walk-exercise-lake-land-college_59d6e71a1723ddb0c7a0df01.html) und dem Power Walk entwickelt vom British Council ([active_citizens_global_toolkit_2017-18.pdf](https://www.britishcouncil.org/active-citizens-global-toolkit-2017-18.pdf) ([british-council.org](https://www.britishcouncil.org)))

²Teilnehmende können alternativ auch in ihrer eigenen Rolle an der Übung teilnehmen. Dies empfehlen wir jedoch nur, wenn ein hohes Maß an Vertrauen und Sicherheit vorliegt. Der Power Walk ist eine Aktivität mit "hohem Risiko": sich zu öffnen bedeutet auch, die eigene (unter-)privilegierte Stellung offenzulegen. Dies kann zu herausfordernden Situationen führen, die ein weiteres Teilen und Öffnen potenziell erschweren.

- Haben Sie irgendwelche Schwachpunkte während der Übung wahrgenommen? Falls ja, welche waren das?
- Wie fühlt es sich an, eine*r der Studierenden am Ende der Gruppe zu sein?
- Wie fühlt es sich an, eine*r der Studierenden an der Spitze der Gruppe zu sein?
- Wie fühlt es sich an, eine*r der Studierenden in der Mitte der Gruppe zu sein?
- Haben Sie bestimmte Aussagen als besonders wirkungsvoll wahrgenommen? Welche waren das und warum?
- Welchen Einfluss hat Ihrer Meinung nach für Studierende die Position am Ende oder an der Spitze der Gruppe in Bezug auf a) das Machtverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden, b) Inklusion im Kursprogramm und c) Studienziele bzw. -erfolg?
- Was sagen Ihre Antworten über die Norm Ihrer Bildungseinrichtung aus?
- Welchen Einfluss hat dies Ihrer Meinung nach auf das Zugehörigkeitsgefühl von Studierenden, die von dieser Norm abweichen?
- Welche Handlungsschritte oder Interventionen kommen Ihnen in den Sinn, wenn Sie zum Zugehörigkeitsgefühl beitragen möchten?

Die Reflexionsergebnisse der Power-Walk-Übung können als Input für die Entwicklung des Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl herangezogen werden.

Vorbereitung des 'Power-Walks' für Teilnehmende:

Die Teilnehmenden werden eine Woche vor der Einführungs-Einheit gebeten, aus vier Heterogenitätsdimensionen (z. B. Geschlecht, Ethnizität, Sexualität, Bildungshintergrund) auszuwählen (wobei mind. zwei davon von ihrer eigenen Identität abweichen), mit denen sie sich an der Übung beteiligen. Diese vier Heterogenitätsdimensionen bilden die "Studierenden-Rolle" (oder Power-Walk-Identität) der Teilnehmenden. Eine Anleitung für die Vorbereitung auf den Power-Walk finden Sie in Anhang B.

Teil 2: Formulierung eines Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl

Dieser Teil der Einführung besteht aus drei Elementen:

(Teilnehmende werden gebeten, sich auf diesen Teil der Einheit vorzubereiten. Eine Anleitung hierfür folgt weiter unten):

1. Definition von Schlüsselbegriffen zum Zugehörigkeitsgefühl

Die Teilnehmenden teilen ihre Interpretationen des Konzepts Zugehörigkeitsgefühl im beruflichen Kontext und führen diese aus. Um die Diskussion in Gang zu setzen, können Sie folgende Frage stellen:

- Bezüglich der Vorbereitungs-Aufgabe: Wie lautet Ihr(e) Definition von Zugehörigkeit? Was macht das Zugehörigkeitsgefühl für Sie aus? Für Teilnehmende, die sich nicht vorbereitet haben: Welche Schlüsselbegriffe fallen Ihnen ein, wenn Sie über das Zugehörigkeitsgefühl von Studierenden nachdenken?

Fassen Sie zusammen!

Die Team-Leader notieren die genannten Schlüsselbegriffe und fassen die Ergebnisse zusammen. Weisen Sie, falls möglich, auch auf Überschneidungen und Unterschiede in den Interpretationen hin. Verdeutlichen Sie, dass es wichtig ist, eine eigene Definition oder Aussage zum Zugehörigkeitsgefühl im Lehrenden-Team zu formulieren, da das Team als Urheber dieser Erklärung ist und als Grundlage ihrer Arbeit definiert.

2. Formulierung von vier Voraussetzungen für das Zugehörigkeitsgefühl v

Studierenden im Kursprogramm

Nachdem die Definitionen zum Zugehörigkeitsgefühl zusammengefasst wurden, wird diskutiert, wie diese von den Teilnehmenden umgesetzt und gefördert werden können.

Hierfür teilen die Teilnehmenden vier Voraussetzungen, die sie als wichtig im Rahmen der Herausbildung und Förderung des Zugehörigkeitsgefühls von Studierenden erachten (Lehrende, die sich vorbereitet haben, hatten diese Voraussetzungen bereits formuliert).

Reflektionen hierzu finden in zwei Durchgängen statt:

- individuelle Reflexion
- Reflexion in der Kleingruppe

Individuelle Reflexion:

Teilnehmende erhalten 3 bis 4 Minuten, um die Schlüsselbegriffe mit den vier Voraussetzungen in Verbindung zu setzen. Es kann vorkommen, dass sie diese aufgrund ihrer Erfahrungen mit der Power-Walk-Übung neu formulieren möchten

(unvorbereitete Teilnehmende können die Zeit nutzen, ihre vier Voraussetzungen zu verschriftlichen).

Reflexion in der Kleingruppe

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen von 2 bis 4 Personen aufgeteilt und gebeten, die vier Voraussetzungen auf Basis eigener Reflexion nach Priorität zu sortieren. Geschieht dies einvernehmlich, können Überschneidungen relativ einfach identifiziert und Voraussetzungen, mit denen alle einverstanden sind, entwickelt werden. Falls es Diskrepanzen in den Ideen bzgl. Voraussetzungen gibt, besteht die Herausforderung darin, eine Formulierung zu finden, die allen Perspektiven gerecht wird.

3. Festlegung der vier Voraussetzungen für ein Zugehörigkeitsgefühl: Reflexion im Plenum

Lösen Sie die Kleingruppen auf und animieren Sie die Teilnehmenden, ihre erarbeiteten vier Voraussetzungen mit dem Plenum zu teilen. Finden Sie auf Basis des Teilnehmenden-Inputs einen gemeinsamen Nenner, der in vier Voraussetzungen zusammengefasst werden kann. Notieren Sie diese und vergewissern Sie sich, dass sie mit den Vorstellungen der Teilnehmenden übereinstimmen.

Vorbereitung der Teilnehmenden auf „Formulierung eines Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl“

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich eine Woche vor der Einheit auf die Einführung vorzubereiten, indem sie über die folgenden Fragen nachdenken:

- Wie würden Sie den Begriff „Zugehörigkeitsgefühl“ definieren? Was sind hierbei für Sie besondere Schlüsselbegriffe?
- Welche vier Voraussetzungen sind Ihrer Meinung nach nötig, um in Ihrem Fachbereich bzw. Studiengang ein Zugehörigkeitsgefühl für Studierende sicherzustellen?

(Für moderierende Personen: Da wir der Ansicht sind, dass es für Teilnehmende nicht zu schwer ist, zwei bis drei Voraussetzungen zu formulieren, soll deren Kreativität durch vier Voraussetzungen angekurbelt werden).

Einführungs-Einheit: Entwicklung eines Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl

<p>Zeitplan</p>	<p>10 Minuten: Einführung 35 Minuten: Power-Walk-Übung 10 Minuten: Pause 10 Minuten: Definition Zugehörigkeitsgefühl 30 Minuten: Formulierung von vier Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls 10 Minuten: Festlegung der vier Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls 5 Minuten: Abschluss</p>
<p>Programm-Überblick</p>	
<p>Introduction 10min</p>	<p>Die Notwendigkeit der Team Teacher Reflection im Kursprogramm. Die Initiatoren des Programms erklären die Relevanz der Initiative und verdeutlichen den Fokus auf die Teamarbeit.</p> <p>Um einen tieferen Einblick zu ermöglichen, können die Initiatoren auf die Ursprünge der Team Teacher Reflection eingehen (weiterführende Informationen finden sich auf der ibelong-Website: ibelong.eu).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziel von #iBelong ist die Verbesserung der Erfahrungen und Ziele von Studierenden vielfältiger Herkunft und Vorgeschichten durch die Schaffung inklusiver Lernumgebungen in der weiterführenden Bildung. • Die drei Interventions-Säulen auf dem Weg zu einem Zugehörigkeitsgefühl im Rahmen des Studiengangs: <ul style="list-style-type: none"> - Dialogue Day - Team Teacher Reflection - Student Community Mentoring <p>Erklärung der Ziele dieser Einheit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Power-Walk-Übung: Erfahren von Inklusion und Exklusion Diese Übung stärkt das Bewusstsein zu Themen bzgl. Vielfalt und Inklusion. 2. Formulierung eines Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl. Der SoB-Orientierungsrahmen fungiert als Richtlinie für weitere Handlungen des Dozierenden-Teams.
<p>Power-Walk-Übung 35min</p>	<p>Siehe Anleitung oben</p>
<p>Pause 10min</p>	

Einführungs-Einheit: Entwicklung eines Orientierungsrahmens zum Zugehörigkeitsgefühl

Definition Zugehörigkeitsgefühl 10min	Siehe Anleitung oben
Formulierung von vier Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls 30min	Siehe Anleitung oben
Festlegung der vier Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls 30min	Siehe Anleitung oben
Abschluss 5min	<p>Die moderierende Person stellt die weiteren Schritte der TTR vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Team-Leader erstellen ein kurzes Dokument zum Orientierungsrahmen (eine halbe bis ganze Seite), das a) die Zugehörigkeitsgefühl-Definition des Teams und b) die vier Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls Studierender beinhaltet. Grundlage des Dokuments ist der Input der Einführungs-Einheit; dieses wird den Teammitgliedern zur Verfügung gestellt. • Die Team-Leader organisieren 2 bis 3 Follow-Up-Termine (30-45 Minuten), in denen die Teilnehmenden das Zugehörigkeitsgefühl im Studiengang reflektieren. Diese Termine finden während der regulären Team-Meetings bzw. Besprechungen statt und ein Mitglied des Teams übernimmt die Moderation.

Zwei bis drei Follow-Up-Termine: Reflexionen zum Zugehörigkeitsgefühl im Studiengang

(30-45 minutes)

Die Folgetermine werden von den Lehrenden-Teams genutzt, um über Fallbeispiele (oder Situationen) zu reflektieren, in denen Studierende/ Studienanfänger*innen des Studiengangs einen Mangel an Zugehörigkeit wahrgenommen haben und/oder in denen Lehrende mit Herausforderungen oder Dilemmata zu dieser Thematik konfrontiert wurden. Ziel dieser Meetings ist eine Repertoire-Erweiterung der Mitarbeitenden, sodass diese das Zugehörigkeitsgefühl einer vielfältigen Gruppe von Studierenden stärken können. Dies kann durch Fallbeispiele zum Zugehörigkeitsgefühl und Diskussion von Zukunftsstrategien erfolgen. Diese Termine finden während der regulären Team-Meetings/-Besprechungen statt; ein Mitglied des Teams übernimmt die Moderation.

Die Fallbeispiele werden von den Community-Mentor*innen gesammelt und vorgestellt, Lehrende aus den Teams können aber ebenfalls Beispiele einbringen. Um einen klaren Blick auf die Thematik zu gewährleisten, empfehlen wir, die Vorstellung der Fallbeispiele an folgender Fragereihenfolge zu orientieren:

- Was war in diesem Fall das Problem?
- Wer war in den Fall involviert?
- Wie ist die*der Lehrende mit dem Problem umgegangen bzw. wie hat diese darauf reagiert?
- Wie ist der*die Studierende mit dem Problem umgegangen bzw. wie hat diese darauf reagiert?
- Wie sind andere mit dem Problem umgegangen bzw. wie haben diese darauf reagiert?
- Welche Bedeutung hat das Problem für das Zugehörigkeitsgefühl des*der Studierenden?

Denken Sie daran, die Fallbeispiele aufgrund der Sensibilität der Thematik so anonym wie möglich zu gestalten. Die Follow-Up-Termine sind dafür gedacht, als Team konstruktiv über die Fallbeispiele zu reflektieren, ohne dabei einzelne Peers in schwierige Situationen zu bringen. Alternativ bietet es sich an, auf fiktive Beispiele zurückzugreifen. Es wird jedoch empfohlen, Beispiele aus der eigenen Lernumgebung/des eigenen Studiengangs zugrunde zu legen, da diese eine höhere Bedeutung für die beteiligten Lehrenden besitzen.

Pro Meeting wird ein Fallbeispiel besprochen. Dabei kann das Lehrenden-Team entscheiden, ob zur Vorbereitung auf das Meeting eine Beschreibung des Falls verteilt wird oder ob diese währenddessen ausgeteilt werden soll.

Wir empfehlen hierbei, dass die Beschreibung des Fallbeispiels vorbereitend vor dem Meeting verteilt wird, um die Zeit zur Reflexion vor Ort maximal nutzen zu können. Das Programm, der Zeitplan und die Anleitungen der Follo-Up-Termine gestalten sich folgendermaßen:

Follow-up meetings: Reflexionen zu Fallbeispielen	
Zeitplan	10 Minuten: Bestandsaufnahme 20 Minuten: Reflexion 10 Minuten: Formulierung von Handlungsempfehlungen
Program outline	
Bestandsaufnahme	Teilen einander mit, was die Team-Mitglieder seit dem letzten Meeting umgesetzt haben, um das Zugehörigkeitsgefühl in Bezug auf a) den Orientierungsrahmen und/oder b) das im vorherigen Meeting diskutierte Fallbeispiel zu verbessern.
Reflexion	Stellen Sie das aktuelle Fallbeispiel vor und reflektieren Sie darüber, indem Sie die folgende Frage beantworten: Wie können wir diesen Fall mittels des erarbeiteten SoB-Orientierungsrahmens handhaben?
Handlungspunkte	Formulieren die Handlungspunkte, indem Sie folgende Frage beantworten: Welche konkreten Schritte müssen von unserer Seite eingeleitet werden, um den Fall zu lösen und das Zugehörigkeitsgefühl des*der Studierenden zu verbessern?
Konkrete Ergebnisse	Nach jedem Folgetermin erstellen die Team-Leader einen kurzen Bericht und stellen ihn den Team-Mitgliedern zur Verfügung.

TTR-Ergebnisse

Die Ergebnisse der TTR werden im Laufe der gemeinsamen Arbeit im Semester zu unterschiedlichen Zeitpunkten ausgehändigt.

Ergebnisse der Einführung

Ein Dokument zum Zugehörigkeitsgefühl (eine halbe bis ganze Seite), dass a) die Begriffsdefinition des Teams sowie b) die vier Voraussetzungen für die Herausbildung und Förderung eines Zugehörigkeitsgefühls für die Studierenden enthält.

Ergebnisse der Follow-Up-Termine

Ein kurzer Bericht, der a) die Beschreibung des Fallbeispiels und b) Handlungsempfehlungen für den konkreten Umgang sowie Möglichkeiten zur Verbesserung des Zugehörigkeitsgefühls Studierender beinhaltet.

Jährlicher TTR-Bericht

Dieser Bericht enthält a) den Bezugsrahmen des Zugehörigkeitsgefühls, b) die Berichte der Follow-Up-Termine sowie c) einen Abschnitt zu gewonnenen Erkenntnissen. Der Jahresbericht kann als Initialzündung für TTR-Aktivitäten im darauffolgenden Semester genutzt werden.

TTR ein Jahr nach Umsetzung

Die TTR wurde für Lehrende, die im Studiengang die Studierenden in den Einführungsveranstaltungen begleiten, entwickelt. Möglicherweise bleibt die Zusammensetzung dieses Teams über die kommenden Jahre bestehen. In solch einem Fall ist es nicht notwendig, die Einführungs-Einheit jedes Jahr erneut durchzuführen. Die Follow-Up-Termine werden jedoch im Rahmen eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses inklusiver Lernumgebungen im Kursprogramm fortgesetzt. Wie die Corona-Pandemie beispielsweise gezeigt hat, können sich Herausforderungen bzgl. des Zugehörigkeitsgefühls von Jahr zu Jahr ändern. Zusätzlich kann das Lehrenden-Team nach der Umsetzung des Orientierungsrahmens im ersten Semester schauen, ob dieser eventuell ein Update benötigt.

TEAM TEACHER REFLECTION

Anhang



Anhang A: Anleitung zur Vorbereitung auf den Power-Walk

echo



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

--	--	--	--

Anhang B: Beispielaussagen für den Power-Walk

Unten aufgeführt finden Sie ein paar Beispielaussagen, die Sie für den Power-Walk nutzen können. Sie können selbstverständlich auch Ihre eigenen Formulierungen verwenden, falls diese sich besser für ihren spezifischen Kontext eignen:

- Ich kann bei universitären Fragen meine Eltern um Hilfe bitten.
- Während meiner Zeit vor der Universität (Grundschule, Sekundarstufe) habe ich mich mit der Kultur und Geschichte meiner Vorfahren auseinandergesetzt.
- Meine Meinungen und Erfahrungen werden in der Studierendenschaft repräsentiert.
- Ich fühle mich von den Dozierenden wahrgenommen.
- Ich kann an meinen Kursen teilnehmen, ohne auf große Herausforderungen zu stoßen.
- Ich sehe mich in der öffentlichen Kommunikation der Universität repräsentiert.
- Allgemein werde ich selten mit Stereotypen bzgl. meiner Community konfrontiert.
- Wenn ich etwas anspreche, das ich für unangebracht halte, habe ich keine Angst, dass ich von anderen Personen als übersensibel abgestempelt werde.
- Ich bin in einem Haus mit mehr als 50 Büchern aufgewachsen.
- Ich habe nie einen Kredit für meine Bildung aufgenommen.

Anhang C: Beispiel für einen Orientierungsrahmen zum Zugehörigkeitsgefühl

(Quelle: Universität Osnabrück, Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik)

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

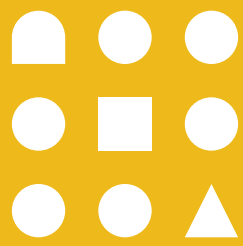
Awareness of diversity and reflection on one's own teaching

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