



Team Teacher Reflection (TTR) Manual

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

Dezembro 2021



Introdução

Neste Manual fornecemos o conceito e o procedimento do programa Team Teacher Reflection. O programa foi desenvolvido no âmbito do projeto Erasmus+: #Ibelong: Towards a Sense of Belonging in an Inclusive Learning Environment.

Autores/as:

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

Design por:

Tara Drev, Knowledge Innovation Centre

Tradução:

Sara Faria, FPCEUP

Publicado por:

KIC – Knowledge Innovation Centre



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

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

Introdução



O programa #iBelong centra-se principalmente em estudantes não tradicionais, tais como estudantes universitários/as de primeira geração e estudantes de origem migrante. A investigação mostra que estas populações estudantis estão frequentemente em desvantagem e têm menos sentimento de pertença (SP). #iBelong visa melhorar o sentimento de pertença e os resultados destes/as estudantes através da criação de ambientes de aprendizagem mais inclusivos no ensino superior. Porque o pessoal docente tem um impacto importante na cultura e práticas institucionais (por exemplo, na dinâmica de turma, a relação de poder entre professor/a-aluno/a), é crucial que os/as professores/as, especialmente os/as professores/as do 1º ano de um programa de curso, estejam conscientes da diversidade dos/as estudantes e possam efetivamente envolver-se com estudantes de diversas origens para criar e moldar um ambiente de aprendizagem inclusivo. Para este efeito, a Team Teacher Reflection (TTR) foi concebida como parte do programa #iBelong.

TTR é um esforço em equipa dos/as professores/as: os/as participantes estão ativos/as no 1º ano do mesmo programa do curso. Isto é importante salientar, porque a sustentabilidade das iniciativas de sentimento de pertença depende do apoio ativo, envolvimento e colaboração no seio de uma equipa de professores/as (incluindo gestão e staff). Portanto, recomendamos a realização da TTR com todo o pessoal do 1º ano ou - se não for possível - com um mínimo de 8 participantes.

Além disso, a TTR está integrada nas outras atividades que também são fornecidas pelo projeto #iBelong: os Dialogue Days/Dias de Diálogo e o Programa de Mentoria Comunitária. Os/as professores/as podem estar diretamente envolvidos na organização e facilitação dos Dias de Diálogo e tirar partido das experiências do Programa de Mentoria Comunitária.

Objetivos da TTR

TTR é um conjunto orientado de sessões de colaboração imersiva concebido para equipas de professores/as (professores/as do mesmo programa do curso), com o objetivo de tornar o ensino mais inclusivo e de apoio a/para um cor-

po estudantil diversificado e oferecer ao pessoal docente ferramentas e apoios necessários para lidar construtivamente com desafios e questões numa sala de aula diversificada. O principal objetivo da TTR é:

Capacitar as equipas de professores/as a desenvolver a sua capacidade e confiança para permitir que uma população estudantil diversificada se envolva, pertença e aprenda com sucesso.

Objetivo a curto prazo: criar uma consciência sobre um corpo estudantil diversificado e um ambiente de aprendizagem inclusivo.

Objetivo a médio prazo: expandir as competências pedagógicas relacionadas com a diversidade e a educação inclusiva, refletindo sobre casos de exclusão no programa do curso.

Objetivo a longo prazo: estabelecer um sentimento de pertença a uma equipa de professores/as que promova um ambiente de aprendizagem inclusivo.

Desenho da TTR

A TTR está concebida de tal forma que:

- as atividades podem ser integradas em reuniões regulares de pessoal para tornar as sessões tão acessíveis quanto possível ao pessoal docente do 1º ano.
- as atividades são distribuídas ao longo do ano para manter o foco no Sentimento de Pertença ao longo do ano académico.
- pode ser realizado tanto offline como online.
- é independente do contexto. As equipas de professores/as formulam as suas próprias prioridades e tomam medidas com base no seu contexto institucional específico e nas experiências dos/as alunos/as.

A TTR consiste em 3 a 4 sessões, dependendo das circunstâncias locais:

- Sessão introdutória: Quadro de Referência para o Sentimento de Pertença (90-120 min). A implementação desta sessão é obrigatória. O objetivo é a) introduzir o conceito de Sentimento de Pertença à sua Equipa de Professores/as de forma interativa e b) recolher contributos para um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença (Quadro de Referência da SP), que incluem uma definição/afirmação sobre o Sentimento de Pertença e 4 condições para fomentar o Sentimento de Pertença, formulado/escrito por membros da equipa de professores/as/as (os chamados Líderes de Equipa).
- 2 a 3 reuniões de follow-up: Reflexão sobre os casos de Sentimento de Pertença (30-45 minutos). O objetivo destas reuniões é expandir o repertório do pessoal para reforçar o sentimento de pertença de um grupo di-

versificado de estudantes, refletindo sobre o sentimento de pertença dos casos e discutindo estratégias construtivas para o futuro. Nestes casos, são descritas situações em que os/as estudantes do (primeiro ano) sentiram menos sentimento de pertença e/ou em que os/as professores/as foram confrontados com desafios ou dilemas relativos ao sentimento de pertença. As reflexões de casos serão guiadas pelo Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença. Os membros da equipa de professores/as escrevem um breve relatório de cada reunião.

O planeamento exato das sessões TTR depende do calendário do programa do curso. Contudo, recomendamos vivamente o planeamento da sessão introdutória o mais cedo possível após a abertura do ano académico para beneficiar ao máximo da TTR. Propomos o seguinte planeamento:

Atividade	Período	Envolvido
Promoção e preparação da Sessão Introdutória SP	Primeiras duas semanas do ano académico	Gestão/Líder SP
Sessão introdutória SP*	Terceira/quarta semana do ano académico	Pessoal docente/ Direção
Formulação da Equipa de Professores SP -Quadro de Referência	Início do Outono	Líder SP
Reunião de casos SP entre estudantes do primeiro ano	Até uma semana e meia antes da sessão de follow-up 1	Mentores/professores
Preparação da sessão de follow-up 1	Uma semana e meia antes da sessão de follow-up 1	Líder SP
Sessão de follow-up 1*	Fim do outono	Pessoal docente/ Direção/ Líder SP
Relatório da Sessão de Acompanhamento 1	Fim do outono	Líder SP
Reunião de casos SP entre estudantes do primeiro ano	Até uma semana e meia antes da sessão de follow-up 2	Mentores(as)/professores(as)
Preparação da sessão de follow-up 2	Uma semana e meia antes da sessão de follow-up 2	Líder SP

Activity	Period	Involved
Sessão de follow-up 2*	Inverno	Pessoal docente/ Direção/ Líder SP
Relatório da Sessão de Acompanhamento 2	Fim do Inverno	Líder SP
Reunião de casos SP entre estudantes do primeiro ano	Até uma semana e meia antes da sessão de	Mentores(as)/professores(as)
Preparação da sessão de follow-up 3	Uma semana e meia antes da sessão de follow-up	Líder SP
Sessão de follow-up 3*	Primavera	Pessoal docente/ Direção/ Líder SP
Relatório Anual (Incluindo SP - Quadro de Referência e Sessão de Acompanhamento de Relatórios)	Fim da Primavera	Líder SP

É fundamental que um ou dois membros da equipa de professores/as assumam a liderança durante esta trajetória, os chamados Líderes de Equipa. O(s) Líder(es) de Equipa formula(m) o Quadro de Referência SP com base na Sessão Introdutória, modera as reuniões de follow-up e produz os relatórios curtos com base nestas reuniões. Esta criação reforçará a adequação da equipa de professores/as. Quando alguém de fora da equipa executa estas tarefas, a TTR será considerada como uma iniciativa externa e, conseqüentemente, será colocada fora da prática diária dos/as professores/as.

Uma atividade preparatória: Enquadramento da TTR através de um Scan de Equipa de Professores

Recomendamos a realização de um Scan da Equipa de Professores antes de iniciar a Sessão Introdutória. O Scan da Equipa de Professores/as fornece informações tanto sobre o conteúdo, o nível de conhecimentos e competências sobre diversidade, inclusão/educação inclusiva e entusiasmo no seio da equipa de professores/as para participar na TTR. Esta informação serve como contributo para o enquadramento da TTR. Por exemplo, se o scanner mostrar que uma equipa de professores/as tem um elevado nível de conhecimentos sobre diversidade e inclusão, a TTR pode ser enquadrada como uma oportunidade única para os/as professores/as

partilharem os seus conhecimentos para, em conjunto, reforçarem o sentimento de pertença dos/as estudantes. Se o scan mostrar um baixo nível de entusiasmo, então a TTR pode ser enquadrada como uma oportunidade de desenvolver competências de ensino profissional para tornar a educação mais inclusiva.

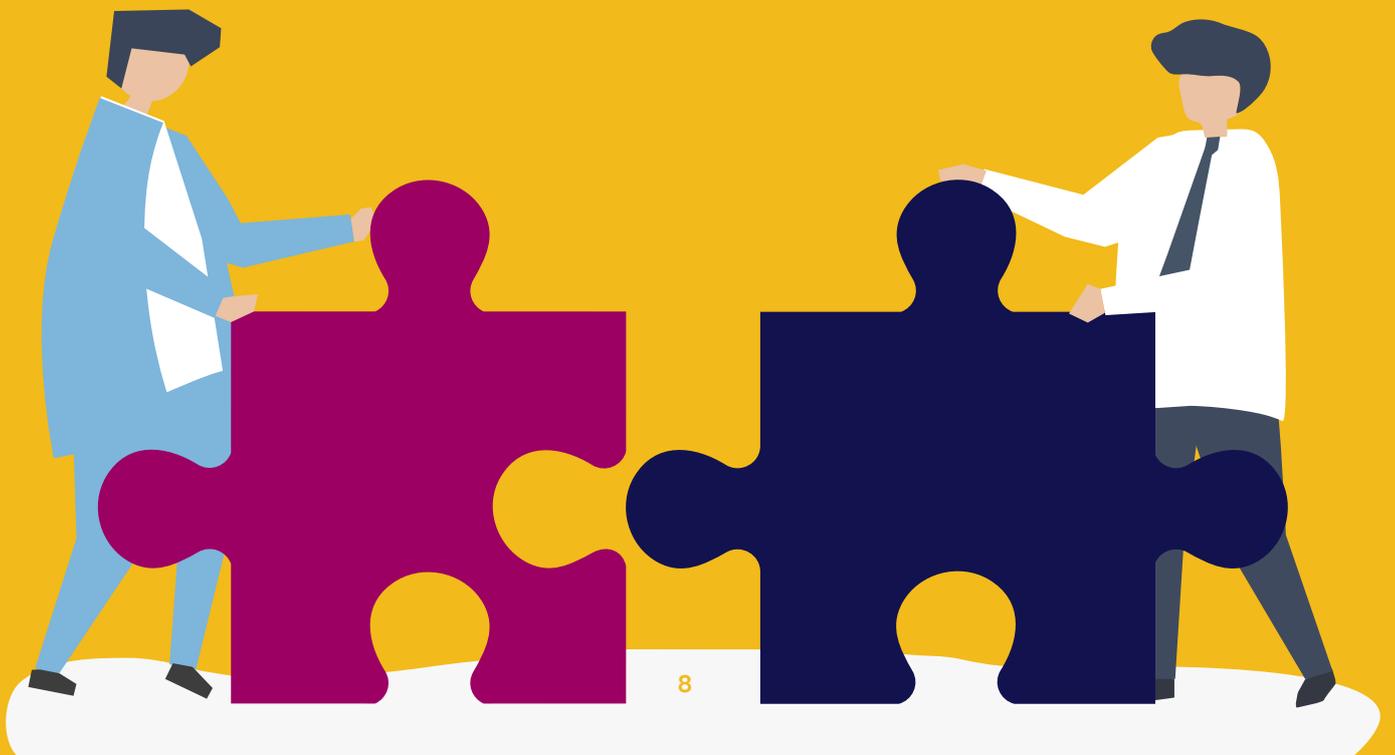
O scan pode ser realizado de diferentes maneiras. A título de exemplo, sugerimos os seguintes elementos:

- uma análise web do staff, recolhendo informações sobre campos de especialização, projetos de investigação, publicações e cursos ministrados.
- uma reunião preparatória com membros-chave do pessoal para determinar o envolvimento do pessoal na diversidade, educação inclusiva e sentimento de pertença.

Além disso: embora o objetivo principal da TTR institucional seja independente do contexto, a aplicação específica deste objetivo depende deste contexto institucional. Por exemplo, num programa de curso, a ênfase nas atividades pode estar no sentimento de pertença dos/as alunos/as da primeira geração, enquanto noutro programa de curso as atividades podem ser orientadas para o género ou centradas em alunos/as migrantes.

TEAM TEACHER REFLECTION

Sessões



TTR Sessions

Sessão introdutória: Para um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença

(90-120 min)

Os objetivos desta sessão introdutória são:

1. Experienciar a inclusão e exclusão através da realização do exercício Power Walk. Este exercício sensibilizará (mais) para as questões relativas à diversidade e à inclusão.
2. Formulação de um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença pela equipa docente, que servirá de orientação para novas ações de sentimento de pertença durante o resto do ano académico.

Parte 1: O exercício da Power Walk¹

No exercício da Power Walk, os/as participantes são convidados/as a colocarem-se “nos sapatos” de outra pessoa (criar uma persona de estudante). São desafiados a explorar experiências vividas desconhecidas da sua própria realidade quotidiana e a refletir sobre o que isto significa para navegar num ambiente de ensino superior. O exercício salienta o facto de que o sentimento de pertença tem muitas vezes a ver com questões sistémicas e é moldado por estruturas institucionais dentro de uma instituição. Além disso, ao colocar-se “nos sapatos” de outra pessoa, os/as participantes podem refletir sobre as suas próprias imagens, estereótipos e preconceitos em relação aos outros².

O exercício Power Walk contém os seguintes passos:

1. Os/as participantes imaginam que são uma pessoa estudante com – em algumas dimensões – um passado diferente do seu (ver instruções de preparação no Apêndice A).
2. Quando a Sessão Introdutória é feita offline, os/as participantes são convidados/as a alinharem-se.

3. O/a moderador/a apresenta cerca de 10 frases relacionadas com a inclusão/exclusão, por exemplo: ‘Reconheço-me no corpo docente’. (ver anexo B para mais exemplos de frases).
4. Os/as participantes dão um passo em frente se pensarem que uma frase é aplicável à sua persona de estudante, caso contrário permanecem na mesma posição.

Quando a Sessão Introdutória é executada on-line, os/as participantes concedem-se 10 pontos se a frase for aplicável à sua persona de estudante, 5 pontos se estiverem em dúvida/parcialmente de acordo ou 0 pontos se não estiverem. No final, os/as participantes são convidados/as a calcular a sua pontuação total e a partilhar esta pontuação no chat da plataforma online. Uma visão geral de todas as pontuações pode ser visualizada num gráfico Excel e apresentada em modo de ecrã partilhado.

Quando a Sessão Introdutória é executada on-line, os/as participantes concedem-se 10 pontos se a frase for aplicável à sua persona de estudante, 5 pontos se estiverem em dúvida/parcialmente de acordo ou 0 pontos se não estiverem. No final, os/as participantes são convidados/as a calcular a sua pontuação total e a partilhar esta pontuação no chat da plataforma online. Uma visão geral de todas as pontuações pode ser visualizada num gráfico Excel e apresentada em modo de ecrã partilhado.

5. Os/as participantes revelam a sua personalidade de estudante e refletem sobre o resultado da Power Walk. As sugestões de perguntas a discutir são:
 - Pode partilhar o que sente neste momento, capturado numa só palavra (os/as participantes que não querem responder podem dizer ‘passar’)?
 - Até que ponto achou fácil ou difícil responder à frase da sua persona de estudante?
 - Qual foi a sua abordagem ao assumir a perspectiva da sua persona? Tinha alguém no seu círculo pessoal como ponto de referência ou baseava-se em suposições?

Este exercício foi concebido pelo ECHO, Centro de Especialistas em Política da Diversidade, em colaboração com a Risbo/EUR. O exercício baseia-se no exercício Privilege Walk realizado pelo Lake Land College (https://slidelegend.com/the-privilege-walk-exercise-lake-land-college_59d8e7a1723d9b3c7a0d01.html) e no Power Walk desenvolvido pelo British Council ([active_citizens_global_toolkit_2017-18.pdf](https://www.britishcouncil.org/global-toolkit_2017-18.pdf) ([britishcouncil.org](https://www.britishcouncil.org))).

¹Em alternativa, os/as participantes podem ser convidados/as a participar no exercício como eles/as próprios/as. No entanto, recomendamos fazer isto apenas em caso de um elevado nível de confiança e segurança para os/as participantes. O Power Walk é uma atividade de “alto risco” e expor-se significa que se expõe a sua própria posição (sub)privilegiada. Isto pode levar a situações desafiantes que podem obstruir uma maior partilha e abertura.

- Were there any blind spots you discovered in doing this exercise? If so, which blind spots?
- How does it feel to be one of the students at the back of the group?
- Houve algum ponto cego que tenha descoberto ao fazer este exercício? Em caso afirmativo, que pontos cegos?
- Qual é a sensação de ser um dos/as alunos/as na parte de trás do grupo?
- Qual é a sensação de ser um dos/as alunos/as na frente do grupo?
- Qual é a sensação de ser um dos/as alunos/as no meio do grupo?
- Sentiu certas declarações como mais impactantes do que outras? Quais delas? E porquê?
- Na sua opinião, que impacto tem para os/as alunos/as sentirem-se atrás, ou na frente do grupo em termos de a) a relação de poder entre professor/a e aluno/a b) a inclusão no programa do curso e c) os resultados/sucessos dos estudos?
- O que é que as suas respostas a estas declarações nos dizem sobre a norma na sua instituição?
- Na sua opinião, qual o impacto disto no sentimento de pertença dos/as estudantes que se desviam da norma?
- Quais são as ações ou intervenções que lhe vêm à mente se quiser contribuir para o sentimento de pertença?

Os resultados da reflexão do exercício Power Walk podem ser utilizados como contributo para a formulação do Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença.

Preparação 'Power Walk' para os/as participantes

Uma semana antes da sessão introdutória, os/as participantes são convidados/as a selecionar quatro sub-identidades (por exemplo, género, etnia, sexualidade, origem académica) – das quais pelo menos duas dimensões se desviam da sua própria identidade – das quais irão participar. Estas quatro sub-identidades em conjunto formam a 'persona estudante' (ou identidade Power Walk) do/a participante. No Apêndice B encontra-se o documento de instrução preparatória para a Power Walk.

Parte 2: Formulação de um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença

Pode encontrar um exemplo de um Quadro de Referência, formulado pela Universidade de Osnabrück, parceira do projeto # iBelong, no Apêndice C.

Esta parte da Sessão Introdutória tem três elementos (Os/as participantes são convidados/as a preparar-se para esta parte da sessão. Ver instruções abaixo):

1. Definição de conceitos-chave para o sentimento de pertença

Convidar os/as participantes a partilhar as suas interpretações de sentimento de pertença no seu contexto profissional e a desenvolver estas interpretações. Uma questão que pode colocar para os/as ajudar a começar é:

- Referindo-se ao trabalho preparatório: qual é a sua definição/declaração/conceitos-chave do Sentimento de Pertença do/a Estudante? Para os/as participantes que não se prepararam: Pensando no sentimento de pertença do/a aluno/a, que conceitos-chave surgem na sua mente?

Resumir

Os/as líderes de equipa anotam os conceitos-chave mencionados e resumem os resultados. Se possível, abordar as semelhanças e diferenças entre as suas interpretações. Sublinhar a importância de formular uma definição ou declaração própria de sentimento de pertença como equipa docente, porque a equipa será a proprietária desta definição ou declaração.

2. Formulação de 4 Condições para assegurar o sentimento de pertença dos/as alunos/as ao programa do curso

Depois de resumir a definição/declarações/conceitos-chave para o sentimento de pertença, o passo seguinte é discutir como os/as participantes podem assegurar e alimentar estes elementos que eles/as próprios/as descreveram.

Convidar os/as participantes a refletir sobre isto, partilhando 4 condições que consideram importantes para criar e fomentar o sentimento de pertença dos/as seus/as alunos/as (professores/as preparados/as já formularam 4 condições).

Explicar que as reflexões serão feitas em 2 rondas:

- Reflexão individual
- Reflexão em pequenos grupos

Reflexão individual:

Dar aos/as participantes 3-4 minutos para refletir individualmente sobre os conceitos-chave mencionados, relacionando-os com as 4 condições já formuladas para a tarefa preparatória. Possivelmente, eles/as poderão querer reformular estas 4 condições devido às suas experiências com o exercício da Power Walk. (Os/as participantes que não fizeram o trabalho preparatório podem usar os 3-4 minutos para escrever as 4 condições que consideram importantes para assegurar e fomentar o sentimento de pertença com base nos conceitos-chave mencionados).

Reflexão em pequenos grupos

Divida o grupo em pequenos grupos (24 participantes) e peça-lhes que elaborem conjuntamente uma lista de 4 condições prioritárias, com base nas suas reflexões individuais. Se estiverem alinhados/as nas suas opiniões, pode ser fácil identificar as semelhanças e encontrar as condições com as quais todos/as concordam. Se existirem ideias diferentes sobre as condições, o desafio é chegar a uma formulação de condições que reflita todas as suas perspetivas.

3. Finalização de 4 condições para o sentimento de pertença: reflexão plenária

Reúna o grupo e convide-os a partilhar em plenário as suas 4 condições. Com base na contribuição dos/as participantes, veja se consegue encontrar um fio condutor comum na sua contribuição que pode ser resumida em 4 condições. Tome notas e verifique com os/as participantes se concordam com estas 4 condições finais.

Preparação 'Formulação de um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença' para os/as participantes

Uma semana antes da Sessão Introdutória é pedido aos/as participantes que se preparem para esta parte da sessão, pensando nas seguintes questões:

- Como definiria Sentimento de Pertença? Quais são os conceitos-chave para si, pensando no Sentimento de Pertença?
- Quais são, na sua opinião, quatro condições necessárias para assegurar o Sentimento de Pertença ao seu corpo docente/curso (programa)?

(Para moderador(a)/facilitador(a): porque pensamos que não é muito difícil para os/as participantes arranjar duas ou três condições, pedimos quatro condições para forçar o seu pensamento criativo).

Sessão introdutória: Para um quadro de referência sobre o sentimento de pertença

<p>Tabela de horários</p>	<p>10 minutos: Introdução 35 minutos: Power Walk 10 minutos: Intervalo 10 minutos: Definindo o sentimento de pertença 30 minutos: Formulação de 4 condições para o sentimento de pertença 10 minutos: Finalização de 4 condições para o sentimento de pertença</p>
<p>Esboço do programa</p>	
<p>Introdução 10min</p>	<p>A necessidade da Team Teacher Reflection no programa do curso.</p> <p>Os/as participantes da Team Teacher Reflection explicarão a importância da iniciativa TTR para o programa do curso, salientando o esforço de equipa exigido pela TTR.</p> <p>Para ampliar o contexto da TTR, os/as participantes podem elaborar sobre as origens do Team Teacher Reflection (mais informações no site ibelong-website: ibelong.eu).</p> <p>#Ibelong visa melhorar as experiências e os resultados dos/as estudantes de diversas origens através da criação de ambientes de aprendizagem mais inclusivos no ensino superior.</p> <p>Três pilares de intervenções para um sentimento de pertença ao nível dos programas dos cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dias de Diálogo • Team Teacher Reflection • Mentoria da comunidade <p>Prosseguir explicando os objetivos desta sessão:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exercício Power Walk: experienciando a inclusão e a exclusão. Este exercício sensibilizará (mais) para as questões relativas à diversidade e à inclusão. 2. Formulação de um Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença para a equipa docente. O Quadro de Referência da SP servirá de orientação para ações futuras da equipa de professores/as.
<p>Exercício de caminhada de poder 35min</p>	<p>Ver instruções acima</p>
<p>Intervalo 10min</p>	

Sessão introdutória: Para um quadro de referência sobre o sentimento de pertença

Definindo o sentido de pertença	10min	Ver instruções acima
Formulação de 4 condições para o sentimento de	30min	Ver instruções acima
Finalização de 4 condições para o sentimento de	10min	Ver instruções acima
Wrap-up	5min	<p>O moderador anunciará as etapas de follow up da TTR:</p> <ul style="list-style-type: none">• Os/as Líderes de Equipa produzirão um pequeno Documento de Referência (meia ou uma página) que contém a) a definição de Sentimento de Pertença da equipa e b) 4 condições para criar e fomentar o sentimento de pertença dos/as seus/as alunos/as. Este documento baseia-se no contributo da Sessão Introdutória e será partilhado com os membros da equipa de professores/as.• A Equipa Líder organizará 2-3 Reuniões de Acompanhamento (30-45 minutos) nas quais os/as participantes refletem sobre casos de Sentimento de Pertença no programa do curso. As reuniões são marcadas durante as reuniões regulares e o membro da equipa de professores/as é moderador.

2 a 3 reuniões de follow-up: Reflexões sobre os casos de sentimento de pertença no programa do curso (30-45 minutos)

Nas reuniões de follow-up, a equipa de professores/as reflete sobre casos (situações) em que os/as alunos/as do primeiro ano do seu programa de curso sentiram pouco sentimento de pertença e/ou em que os/as professores/as foram confrontados com desafios ou dilemas relativamente ao sentimento de pertença. O objetivo das reuniões é expandir o repertório do pessoal para reforçar o sentimento de pertença de um grupo diversificado de estudantes, refletindo sobre casos de sentimento de pertença e discutindo estratégias construtivas para o futuro. As reuniões de follow-up serão organizadas pelos/as líderes de equipa, marcadas durante reuniões regulares e moderadas por um membro da equipa.

Os casos são recolhidos e descritos pelos/as Mentores/a Comunitários, mas os/as professores/as da equipa de professores/as também podem trazer casos.

Para dar uma imagem clara, recomendamos a descrição dos casos de acordo com a seguinte linha de perguntas:

- Qual foi a questão no caso?
- Quem esteve envolvido/a no caso?
- Como é que o/a professor/a se comportou e reagiu à questão?
- Como é que o/a estudante se comportou e reagiu ao problema?
- Como é que outros (pares, outro pessoal docente) se comportaram e reagiram à questão?
- O que significava a questão para o sentimento de pertença do/a estudante?

Lembre-se de tornar os casos tão anónimos quanto possível devido às informações sensíveis que possam conter. As sessões de follow-up destinam-se a refletir construtivamente sobre os casos como uma equipa, sem colocar os pares individuais numa situação difícil. Uma alternativa é discutir casos fictícios.

No entanto, a reflexão sobre casos do próprio ambiente de aprendizagem/ programa do curso é fortemente recomendada porque são estes os casos que os/as professores/as têm de tratar na sua prática diária.

Recomendamos que o caso seja distribuído como leitura preparatória para maximizar o tempo de reflexão durante a reunião. O programa, o horário e as instruções para as reuniões de follow-up são os seguintes:

Em cada reunião será discutido um caso. A equipa docente pode decidir se um caso é distribuído antes da reunião como leitura preparatória, ou distribuir o caso durante a reunião.

Reuniões de follow-up: Reflexões sobre os casos de Sentimento de Pertença	
Tabela de horários	10 minutos: Inventário 20 ata: reflexão 10 ata: formulação de pontos de ação
Esboço do programa	
Inventário	Partilhar o que os membros da equipa de professores/as fizeram para melhorar o sentimento de pertença desde a última reunião com base a) no Quadro de Referência do Sentimento de Pertença e/ou b) no caso discutido na última reunião?
Reflexão	Introduzir o caso e refletir sobre o caso respondendo à seguinte pergunta: como podemos lidar com este caso utilizando o Quadro de Referência do Sentimento de Pertença tal como discutido na sessão introdutória TTR?
Pontos de ação	Formular pontos de ação respondendo à seguinte pergunta: que medidas concretas de follow-up tomaremos para resolver este caso e melhorar o sentimento de pertença dos/as estudantes?
Output concreto	Após cada reunião de follow-up, a Equipa de Líderes redigirá um breve relatório da reunião para partilhar com os membros da equipa de professores/as.

TTR Output

A produção/output da TTR é realizada em diferentes momentos ao longo do ano.

Output da Sessão Introdutória

Um documento de Referência de Sentimento de Pertença (meia ou uma página) que contém a) a definição da equipa de Sentimento de Pertença e b) 4 condições para criar e fomentar o sentimento de pertença dos/as seus/as alunos/as

Output da Sessão de Acompanhamento

Um breve relatório contendo a) a descrição do caso e b) pontos de ação formulados para lidar com este caso e melhorar o sentimento de pertença dos/as estudantes

Relatório anual da TTR

Este relatório contém a) o Quadro de Referência da Pertença, b) os relatórios das sessões de follow-up e c) uma secção de 'lições aprendidas'. O relatório anual da TTR pode servir como ponto de partida para as atividades da TTR no próximo ano académico.

TTR após o primeiro ano de implementação

A TTR foi concebida para o pessoal docente no 1º ano. Possivelmente, a composição do pessoal docente do 1º ano permanece, em grande parte, a mesma ao longo dos anos. Neste caso, pode não ser necessário repetir todos os anos a Sessão Introdutória. No entanto, as sessões de follow-up têm de continuar como parte do processo em curso de criação de um ambiente de aprendizagem inclusivo no programa do curso. Afinal, o sentimento de pertença aos desafios pode mudar de ano para ano, como a Pandemia COVID-19 demonstrou claramente. Além disso, após o primeiro ano de implementação, a equipa docente pode verificar regularmente se o Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença precisa de ser atualizado.

TEAM TEACHER REFLECTION

Apêndice



Apêndice A: Instrução Preparatória Power Walk para os/as participantes



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"/>

Apêndice B: Exemplos de Frases para a Power Walk

Abaixo encontra alguns exemplos de frases que pode utilizar para a Power Walk. É claro que pode formular as suas próprias frases que são mais adequadas ao seu contexto específico:

- Posso pedir ajuda aos meus pais para navegar na universidade.
- No ensino pré-universitário (ensino primário, ensino secundário) estudei a cultura da história dos/as meus/minhas antepassados.
- A minha voz e as minhas experiências estão representadas nos corpos estudantis da universidade.
- Reconheço-me no corpo docente.
- Posso participar nas minhas aulas sem ter de enfrentar quaisquer desafios.
- Vejo-me refletido/a nos materiais de comunicação publicados pela universidade.
- Em geral, raramente sou confrontado/a com estereótipos sobre a minha comunidade.
- Se eu abordar algo que considero inadequado, não me preocupa que as pessoas pensem que sou demasiado sensível.
- Cresci numa casa com mais de 50 livros
- Nunca fiz empréstimos para a minha educação.

Apêndice C: Exemplo Quadro de Referência sobre o Sentimento de Pertença
 (fonte: Universidade de Osnabrück, Departamento de Investigação em Educação e Formação Profissional)



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

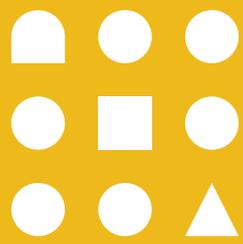
Show your own SoB, be a role model

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