



Co-funded by
the European Union



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich,

Część 1

Zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna

Zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna

Szkolenie inkluzywne zaczyna się od samoświadomości. Zanim będziemy mogli stworzyć sprawiedliwe przestrzenie edukacyjne, musimy najpierw zrozumieć, jak nasze własne przekonania, uprzedzenia i doświadczenia kształtują sposób, w jaki nauczamy i wchodzimy w interakcje. Opracowanie „Zrozumieć siebie i praktyka refleksyjna” zachęca osoby trenerskie, aby „zaczęły od siebie” – od zbadania swoich motywacji, bodźców emocjonalnych i założeń.

Ta kompetencja pomaga rozwinąć autentyczną obecność, równowagę emocjonalną i refleksyjny sposób myślenia, niezbędne do świadomego, a nie impulsywnego reagowania. To fundament wszystkich innych praktyk inkluzywnych, ponieważ prawdziwa inkluzywność zaczyna się od poznania samego siebie.

Z tego opracowania dowiesz się:

1. Czym jest kompetencja Zrozumieć siebie i praktyka refleksyjna?
2. Co może Cię powstrzymać, aby ją stosować?
3. Jak identyfikować zachowania wykluczające w jej obszarze?
4. Jakie dobre praktyki pomogą Ci rozwinąć tę kompetencję?
5. Jak zacząć?

Rozwijaj swoje kompetencje inkluzywne!

Sprawdź inne kompetencje naszego modelu!

Zespół INCLUDE





1 Zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna

1. Czym jest zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna?



1.1 Definicja

Zrozumienie Siebie i Praktyka Refleksji to ciągła, pełna współczucia praktyka zagłębienia się w siebie, aby zrozumieć swoją tożsamość i jej powiązanie z otaczającym światem. Dla trener_ oznacza to badanie nie tylko swoich umiejętności i stylu nauczania, ale także głęboko zakorzenionych przekonań, uprzedzeń i przywilejów.

To aktywny proces obserwacji swoich reakcji emocjonalnych i poznawczych podczas sesji, zwłaszcza w momentach tarcia lub dyskomfortu. Dzięki temu możesz zidentyfikować, jak Twoja osobista perspektywa może wpływać na środowisko uczenia się. Ta samoocena stanowi podstawę refleksyjnej praktyki skoncentrowanej na równości i integracji, w której świadomie pracujesz nad stworzeniem bezpiecznej i sprawiedliwej przestrzeni dla każdego ucznia.

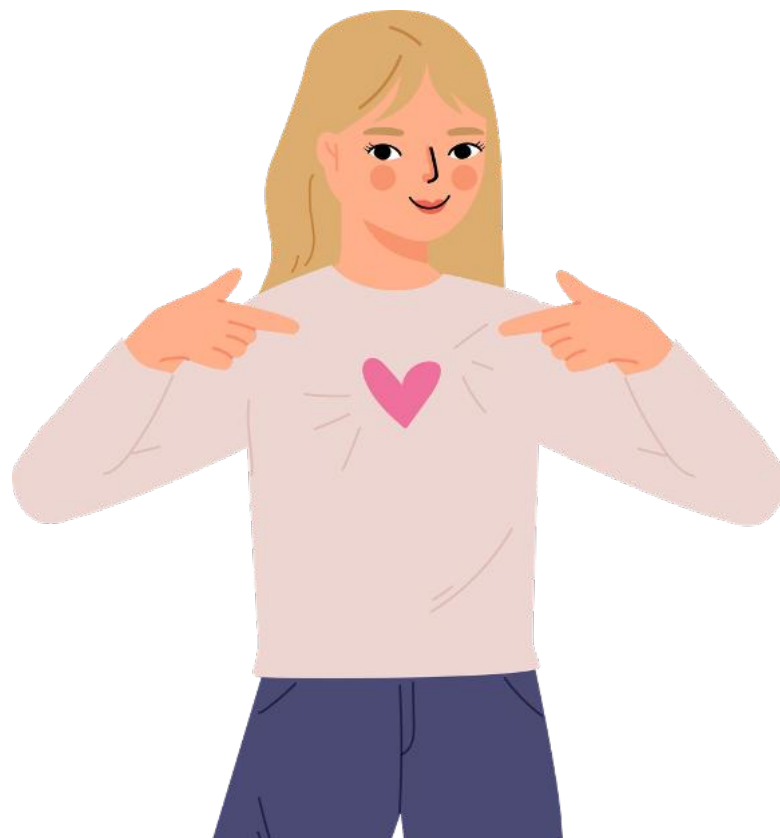
1.2 Jeśli jesteś zainteresowan_ poszerzeniem swojej wiedzy na temat badań i źródeł:

- Teorię „Refleksyjnego Praktyka” zbadał i spopularyzował Donald Schön. Jego główną ideą jest to, że profesjonaliści, w tym trener_y, mogą doskonalić się poprzez świadomą refleksję nad swoimi działaniami. Schön wyróżnia dwa kluczowe rodzaje refleksji: refleksję w działaniu (myślenie na bieżąco) i refleksję nad działaniem (analiza zdarzenia po jego zakończeniu). Dla trener_ oznacza to przetwarzanie własnych reakcji w trakcie sesji, a także ich późniejszą analizę w celu identyfikacji i skorygowania błędów (The Reflective Practitioner, 1983).
- Intersekcjonalność, termin ukuty przez Kimberlé Crenshaw, opisuje, jak różne tożsamości społeczne (takie jak rasa, płeć, klasa, orientacja seksualna, niepełnosprawność) przecinają się i nakładają na siebie, tworząc unikalne doświadczenia dyskryminacji i przywilejów. Dla trener_ki zrozumienie intersekcjonalności oznacza uznanie, że doświadczenia uczestników nie są jednorodne, a na pewno nie są jednakowe z odczuciami i potrzebami trener_ki (Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, 1989).



1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji będziesz:

- Bardziej autentyczn_ w kontakcie z uczestnikami: Kiedy rozumiesz swoje wartości i styl komunikacji, możesz pojawić się na sali szkoleniowej jako prawdziw_ ja. Ta autentyczność buduje zaufanie i wiarygodność wśród uczestników. Ludzie nie chcą po prostu uczyć się umiejętności; chcą uczyć się od prawdziwej osoby, która przyjmie ich takimi jakimi są i pomoże lepiej działać lub rozumieć świat.
- Poruszać się w trudnych sytuacjach z większym opanowaniem: Szkolenia z zakresu umiejętności miękkich bywają nieprzewidywalne. Gdy pojawia się trudne pytanie, uczestnik stawia opór lub pojawia się nieoczekiwana reakcja emocjonalna, samoświadomość staje się Twoim wsparciem, a autorefleksja jest Twoim punktem odniesienia. Rozumiejąc własne style reakcji, uprzedzenia, możesz reagować z przemyślaną intencją, a nie impulsywnymi emocjami, zachowując kontrolę i profesjonalizm w danej chwili, zapobiegając eskalacji, czy sytuacji trudnej.
- Utrzymywać swoją energię: Regularna autorefleksja pozwala zidentyfikować źródła stresu i frustracji, zanim doprowadzą one do wypalenia zawodowego. Zrozumienie własnego stanu emocjonalnego i granic pomoże Ci skutecznie zarządzać swoją energią, co pomoże przychodzić na kolejne zajęcia, rok po roku, z pasją i wytrwałością.





2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
Nie potrzebuję formalnego procesu refleksji. Mam doświadczenie i wiem co robię, a jak coś pójdzie nie tak to zauważę.	Bez ustrukturyzowanego i procesowego podejścia Twoja nauka staje się powierzchowna i reaktywna. Możesz skupiać się wyłącznie na pozytywnych opiniach lub ignorować negatywne, minimalizować ich wpływ, co uniemożliwia Ci identyfikację wzorców zachowań i prawdziwe zrozumienie swojego wpływu.
Podczas profesjonalnej sesji szkoleniowej nie ma miejsca na moje osobiste odczucia i opinie.	Może to sprawić, że będziesz wyglądać na nieautentycznego lub pozbawionego kontaktu. Chociaż profesjonalizm jest kluczem, tłumienie wszelkich osobistych przekonań i emocji uniemożliwia rozpoznanie, w jaki sposób Twoje uprzedzenia mogą wpływać na dynamikę grupy lub zdolność uczestnika do pełnego zaangażowania. "
Jestem zbyt zajęty, żeby się zastanawiać nad inkluzywnością. Radzę sobie. Muszę przygotować się do następnej sesji.	Nieustanny cykl przygotowania-szkolenia-powtórki, bez czasu na refleksję prowadzi prosto do wypalenia. Uniemożliwia doładowanie baterii, utrwalenie wiedzy i wprowadzenie danych korekt kursu.

Jeśli dostrzegasz u siebie podobne przekonania, nie martw się!

Poniżej omówimy, co zrobić, aby zaktualizować je w duchu inkluzywności.



3. Zidentyfikuj zachowania wykluczające

Zanim coś zmienisz, musisz to najpierw zauważyć. Oto kilka zachowań, które mogą powodować wykluczenie ludzi.

Czy któryś z nich brzmi znajomo?

Być może zauważył_ś je u siebie, uczestników lub kolegów i koleżanek.

W drugiej kolumnie dokładnie wyjaśniamy, dlaczego te zachowania mają charakter wykluczający, dzięki czemu możesz uzyskać pełniejszy obraz.



Zachowanie	Dlaczego wyklucza?
Wyciąganie wniosków na podstawie wcześniejszych doświadczeń, takich jak „ten typ uczestnika zawsze stawia opór” lub „to ćwiczenie zawsze działa”.	Ta sztywność sprawia, że jesteś mniej skuteczn_ trener_, ponieważ przestajesz postrzegać uczestników jako wyjątkowe jednostki. Kiedy działasz z pozycji założeń, nie możesz autentycznie reagować na to, czego dana osoba lub grupa naprawdę potrzebuje
Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub informację zwrotną	Priorytetem staje się komfort trener_ nad psychologicznym bezpieczeństwem uczestników. Kiedy trener_ przyjmuje postawę defensywną, zamyka dialog, skutecznie komunikując, że kwestionowanie status quo nie jest mile widziane
Nadmierne poleganie na swojej osobistej narracji jako uniwersalnej prawdzie.	Kiedy prezentujesz swoje osobiste doświadczenie, jako jedyną słuszną perspektywę na dany temat (np. „Tak właśnie jest najlepiej to przeprowadzać...”, „To działa, ponieważ ja tego doświadczam ...”), może to zająć możliwość uczestnictwa niektórym osobom lub unieważnić doświadczenia osób o innym pochodzeniu.



4. Jak zrobić to inaczej?

Najlepszy sposób na naukę? Konkret i praktyka! Skoro już wiesz, jak zachowania wykluczające wyglądają w praktyce refleksyjnej, odwróćmy sytuację. W kolumnie poniżej znajdziesz podejścia inkluzywne do zachowań z poprzedniego punktu.

Zachowanie	Inkluzywna alternatywa
<p>Wpadnięcie w pułapkę rutyny i sztywnego myślenia. Zaczynasz formułować założenia oparte na wcześniejszych doświadczeniach, takie jak „ten typ uczestnika zawsze stawia opór” lub „to ćwiczenie zawsze działa”. Co się dzieje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nie modyfikuje instrukcji mimo sygnałów, że grupa jest niejednorodna • Obserwuje wybiórczo — widzi pary, które pracują, ignoruje te, które siedzą w ciszy lub rozmawiają na inny temat • Interpretuje milczenie jako skupienie, nie jako zagubienie • Zamyka temat szybko — bo „to ćwiczenie zawsze działa”, więc wynik jest z góry znany • Przy podsumowaniu pyta tylko chętnych — co daje mu potwierdzenie własnej tezy 	<p>Podchodź do sesji z nastawieniem początkującego. Świadomie porzuć założenia, uprzedzenia i bądź obecny z aktualną energią i potrzebami grupy. Zanim zaczniesz, zadaj sobie pytanie: „Co by było, gdybym podszedł do tej grupy tak, jakbym prowadził to szkolenie po raz pierwszy?”</p>
<p>Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub informacje zwrotne. Defensywna reakcja na feedback to zestaw zachowań, które chronią ego przed dyskomfortem, ale blokują uczenie się. Rozpoznasz ją po kilku wzorcach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tłumaczenie się — „Tak, ale to dlatego, że...” (zanim w ogóle usłyszmy całość) • Kwestionowanie źródła — „A skąd on w ogóle wie, jak to wygląda?” • Minimalizowanie — „To drobiazg, nie ma o czym mówić” • Atak zwrotny — „Sam też to robi, czemu tylko mnie dotyczy?” • Zgoda pozorna — „Okej, okej” (żeby skończyć rozmowę, nie żeby zmienić zachowanie) <p>Defensywność nie oznacza złej woli — to często automatyczna reakcja ochronna.</p>	<p>Zacznij od uznania tego, co powiedział uczestnik. Możesz powiedzieć: „Dziękuję za ...”, „Zwracając mi na to uwagę...” lub „Doceniam, że się tym podzieliłeś”. To potwierdza wkład i pokazuje, że słuchasz, nawet jeśli informacja, czy opinia jest trudna do przyjęcia. Możesz zapytać o intencję lub doprecyzowanie, jeśli informacja nie jest dla Ciebie czytelna, np. „Słyszę co powiedziałaś, powiedz proszę ...?”</p>
<p>Nadmierne poleganie na swojej osobistej narracji jako uniwersalnej prawdzie. Co się dzieje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trener_ nie słyszy — słyszy „opór”, nie „inny punkt widzenia” • Jego własna droga rozwoju staje się miarą dla wszystkich • Feedback jest zneutralizowany przez autorytet własnego doświadczenia • Uczestniczka zostaje odesłana do pracy nad sobą — zamiast trener_ zakwestionować swój model 	<p>Umieść swoje osobiste historie jako jeden z wielu przykładów. Po podzieleniu się, celowo stwórz przestrzeń dla innych narracji. Używaj sformułowań takich jak: „To jest moje doświadczenie i jest to tylko jeden element układanki. Kto ma inne doświadczenie, którym chciałby się podzielić?”. Możesz aktywnie zachęcać do innej perspektywy, np. poprzez pytania: „Kto widzi to inaczej?”.</p>



5. Dobre praktyki

- **Stwórz rytuał refleksji.** Przed każdym treningiem poświęć 5–10 minut na skupienie się na swoich myślach. Zadaj sobie pytanie: „Jakie są moje cele dla tej grupy? Z jakimi założeniami mogę się wiązać? Czy są jakieś tematy, które sprawiają, że czuję się niekomfortowo i dlaczego?”. Ta praktyka pomoże Ci zostawić własne uprzedzenia za drzwiami.
- **Uznaj swoje przywileje, siłę, “przewagę” w oczach uczestników** (np. płeć, pochodzenie, wykształcenie czy stanowisko trener_). Zastanów się, jakie to może nieść konsekwencje dla relacji w tej konkretnej dynamice grupy. Uznaj, że te przywileje będą wpływać na to, jak jesteś postrzegany_ i jak wchodzisz w interakcje z innymi. Ta świadomość pomoże Ci świadomie unikać dominacji i budować równościową przestrzeń dla odbiorców.
- **Praktykuj aktywną samoobserwację.** Zwróć uwagę na swoje wewnętrzne reakcje. Kiedy uczestnik powie coś, co stawia cię w defensywie lub budzi w tobie dyskomfort, zatrzymaj się na chwilę. Zamiast reagować, zadaj sobie pytanie: „Jaka reakcja emocjonalna lub poznawcza występuje teraz? Czy mój dyskomfort jest związany z moimi własnymi przekonaniami lub uprzedzeniami?”. Ta wewnętrzna kontrola zapobiega przenoszeniu swoich uczuć na grupę w sposób niekonstruktywny.
- **Dokumentuj swoje refleksje.** Prowadź dziennik lub plik cyfrowy, w którym zapisujesz swoje autorefleksje. Notuj, co poszło dobrze, a co stanowiło wyzwanie. Z czasem możesz przeglądać te notatki, aby zidentyfikować wzorce w swoim zachowaniu i śledzić postępy w budowaniu... samoświadomości i praktyk inkluzywnych.





6. Pierwszy krok

Świetnie, znasz już teorię i prawdopodobnie dobrze rozumiesz, co mamy na myśli mówiąc o zrozumieniu siebie i praktyce refleksyjnej.

Zachęcamy Cię teraz do wsłuchania się w emocje, myśli i reakcje, które towarzyszyły Ci podczas pracy nad tą kompetencją.

Możesz zrobić pierwszy krok już teraz.

Nie musisz do nikogo dzwonić, umawiać spotkań ani niczego ustalać. Po prostu zostań jeszcze chwilę i odpowiedz na jedno z poniższych pytań. Albo wypróbuj je wszystkie:

- Jak się czuł_ś pracując nad tą kompetencją?
- Jakie działania możesz zacząć wdrażać od razu?
- Czy coś Cię niepokoiło podczas czytania materiału?
- Które części chciał_ś pominąć? Z jakiego powodu?
- Co Twoja reakcja mówi o Tobie? do czego Cię zaprasza?
- Co chcesz zrobić?



„Zacznij od siebie”

Inclusive Training Proficiency – model kompetencji dla trenerów biznesowych i edukatorów, którym zależy.

Ta opracowanie elektroniczne jest częścią projektu „Zacznij od siebie – model kompetencji dla osób trenerskich będącego produktem projektu

INCLUDE. Rozwój i ocena kompetencji włączających
2024-2-PL01-KA210-VET-000277155

Autorski: Agnieszka Brongiel, Martyna Orlik, Hazel Nicholl, Joe Cabello

Redaktorzy: Hazel Nicholl, Joanna Zwolińska, Paula Pain

Układ i projekt: Paula Pain, Joanna Zwolińska
Obsługiwane przez Canva

Redakcja i korekta językowa: PL - Hazel Nicholl

© 2025. Współautorzy projektu INCLUDE

Niniejsza publikacja jest bezpłatna i dostępna również pod adresem: www.includetraining.eu



Partnerzy projektu:



Agnieszka Brongiel



Otwarta licencja:



CC BY-SA 4.0 DEED



Co-funded by
the European Union

