



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych  
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich

**Część 2**

# Projektowanie szkoleń inkluzywnych



Co-funded by  
the European Union

# Projektowanie szkoleń inkluzywnych

Włączanie nie dzieje się przypadkiem – jest projektowane.

Projektowanie szkoleń włączających koncentruje się na tym, jak budować doświadczenia edukacyjne, które odpowiadają potrzebom każdego uczestnika, niezależnie od pochodzenia, zdolności czy stylu uczenia się. Chodzi o włączenie dostępności, reprezentacji i elastyczności w strukturę sesji od samego początku, a nie na później. Opanowując tę kompetencję, stworzysz środowiska, w których wszyscy uczestnicy będą mogli angażować się w sposób znaczący i pełny – a różnorodność stanie się zasobem, a nie wyzwaniem.

**Z tego elektronicznego opracowania dowiesz się:**

1. Czym jest kompetencja Projektowanie szkoleń inkluzywnych?
2. Co może Cię powstrzymać?
3. Jak identyfikować zachowania wykluczające w obszarze tej kompetencji?
4. Jak zrobić to inaczej?
5. Dobre praktyki, które pomogą Ci rozwinąć tę kompetencję.
6. Jak zacząć wdrażanie zmian?

## Rozwijaj swoje kompetencje inkluzywne!

Sprawdź inne kompetencje naszego modelu!

Zespół projektu INCLUDE





# 2 Projektowanie szkoleń inkluzywnych

## 1. Czym jest projektowanie szkoleń inkluzywnych?

### 1.1 Definicja

Projektowanie szkoleń inkluzywnych to celowy proces tworzenia doświadczeń edukacyjnych, które są dostępne, angażujące i dostosowane do zróżnicowanych potrzeb, środowisk i stylów uczenia się wszystkich uczestników. Wykracza to poza uniwersalne podejście, obejmując projektowanie adaptacyjne, które przewiduje i uwzględnia różne konteksty kulturowe, możliwości fizyczne, style przetwarzania poznawczego i doświadczenia życiowe.

Kompetencja ta wiąże się z przemyślanym przygotowaniem struktur szkoleniowych, materiałów i działań, które usuwają bariery utrudniające uczestnictwo, a jednocześnie aktywnie włączają elementy antydyskryminacyjne i różnorodne perspektywy w cały proces kształcenia. To projektowanie od tego, kim są uczestnicy - zamiast projektowania od środka na zewnątrz — od tego co trener umie, lubi i zna.

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

- Uniwersalne Projektowanie Uczenia Się (UDL): Opracowane przez Anne Meyer, Davida Rose'a i Davida Gordona z CAST, UDL zapewnia ramy do tworzenia środowisk edukacyjnych dostępnych dla wszystkich uczestników od samego początku działań rozwojowych, zamiast późniejszego dostosowywania ich do potrzeb. Ramy te kładą nacisk na wielość sposobów reprezentacji, zaangażowania i ekspresji (Universal Design for Learning: Theory and Practice, Meyer, Rose i Gordon, 2014).
- Wrażliwość kulturowa w edukacji: badania Glorii Ladson-Billings na temat pedagogiki uwzględniającej aspekty kulturowe pokazują, że nauka przebiega lepiej, gdy treść edukacyjna wiąże się z odniesieniami kulturowymi i doświadczeniami życiowymi uczestników (The Dreamkeepers: Successful Teachers of African American Children, 1994).
- Teoria obciążenia poznawczego: John Sweller pokazuje, że proces uczenia się jest optymalny, gdy sposób nauczania uwzględnia ograniczenia pamięci roboczej uczestników. Uzasadnia to potrzebę zróżnicowanych metod prezentacji i ustrukturyzowanych doświadczeń edukacyjnych (Cognitive Load Theory, Sweller, 1988; rozwinięcie: 2010).



### 1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji:

- Zwiększysz efektywność szkoleń w zróżnicowanych grupach: gdy materiały i metody są od samego początku projektowane w sposób inkluzywny, wszyscy uczestnicy mogą się w pełni zaangażować, co przekłada się na lepsze efekty nauczania i wyższy poziom zadowolenia we wszystkich grupach demograficznych.
- Ograniczysz konieczność dostosowywania materiałów szkoleniowych w ostatniej chwili pod presją: proaktywne, inkluzywne projektowanie zapobiega konieczności dostosowywania ich do konkretnych potrzeb pod presją i w sposób improwizowany np. przy całej grupie; pozwala to zaoszczędzić czas i zapewnić przyjemniejsze doświadczenia zarówno osobom trenerskim, jak i uczestniczącym w szkoleniu.
- Zbudujesz reputację jako rozważn\_ i profesjonaln\_ trener\_: organizacje coraz bardziej cenią trener\_, któr\_ wykazują się kompetencjami włączającymi i świadomością w tym zakresie, co przekłada się na większą satysfakcję uczestni\_ oraz wfektywność wdrożeniową.

## 2. Co może Cię powstrzymać?

### 2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
Projektowanie inkluzywne wymaga zbyt dużo dodatkowego czasu i wysiłku.	To przekonanie prowadzi do pospiesznych, generycznych materiałów szkoleniowych, które nie angażują skutecznie różnorodnych uczestników. „Dodatkowy czas” poświęcony na projektowanie inkluzywne w rzeczywistości oszczędza czas później, zapobiegając konieczności wielokrotnych poprawek i dostosowań.
Większość ludzi uczy się w ten sam sposób, więc standardowe podejścia sprawdzają się dobrze. Nie da się dopasować do wszystkich.	To założenie ignoruje obszerne badania dotyczące różnic w uczeniu się oraz społecznych i kulturowych różnic w stylach komunikacji. W rezultacie szkolenia działają dobrze tylko dla uczestników, którzy odpowiadają preferencjom trener_ i je_ pochodzeniu społecznemu lub kulturowemu.
Jeśli spróbuję włączyć wszystkich, rozwodnię treść i zmniejszę skuteczność.	Ta fałszywa dychotomia zakłada, że dostępność i cel wzajemnie się wykluczają. W rzeczywistości projektowanie inkluzywne często poprawia jakość treści, zmuszając osoby trenerskie do jaśniejszego myślenia o celach nauczania i zróżnicowanych ścieżkach do osiągnięcia sukcesu.



### 3. Zidentyfikuj zachowania wykluczające

Zanim coś zmienisz, musisz to najpierw zauważyć. Oto kilka zachowań, które mogą wykluczać ludzi. Czy któreś z nich brzmi znajomo? Być może zauważyłeś je u siebie, uczestników lub innych trenerów.

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

Zachowanie	Dlaczego wyklucza?
Stosowanie tylko jednego rodzaju aktywności lub metody uczenia się przez całe szkolenie lub intensyfikacja stylu preferowanego przez trenera.	To podejście służy tylko uczestnikom, którzy najlepiej uczą się lub koncentrują za pomocą tej konkretnej metody, pozostawiając innych uczestników zniechęconych lub z niepełnym rozumieniem tematu. Osoby potrzebujące skupienia mogą gubić się w sesjach z dużą ilością dyskusji bez instrukcji pisemnych, czy wizualizacji pytań. Osoby potrzebujące doświadczeń i praktyki mogą się wyłączać podczas prezentacji i długich omówień w formie wykładów.
Uwzględnianie przykładów i studiów przypadków, które odzwierciedlają tylko jedną perspektywę kulturową lub demograficzną, czy branżową, niespójną ze strukturą grupy. Brak uwzględnienia poziomu doświadczeń uczestników.	Gdy wszystkie przykłady dotyczą tego samego typu osób lub sytuacji, uczestnicy z różnych środowisk nie widzą siebie w treści, mogą czuć, że ta sytuacja nie dotyczy ich działania, przez co nauka wydaje się nieistotna lub nieadekwatna. Coraz częściej w ankietach uczestnicy zwracają uwagę, że nie czują możliwości przełożenia treści szkolenia na swoją rzeczywistość.
Projektowanie aktywności wymagających określonych zdolności fizycznych lub otwartości bez alternatyw.	To stwarza bariery dla uczestników z niepełnosprawnościami, problemami z poruszaniem się lub o innej sprawności fizycznej, osoby z lękiem przed kontaktem skutecznie wykluczając ich z pełnego uczestnictwa w procesie uczenia się.
Planowanie intensywnej sesji bez odpowiednich przerw lub nie uwzględnianie różnych poziomów koncentracji uwagi.	To podejście faworyzuje uczestników o wysokim poziomie energii i neurotypowych wzorcach uwagi, jednocześnie dyskryminując tych, którzy potrzebują częstszych przerw ze względu na stan zdrowia, specyficzne potrzeby lub neuroodmienne style przetwarzania. Przez co osoby te uczą się nieefektywnie lub nie w pełni czerpią z procesu nauki.



## 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	Zachowania inkluzywne
<p>Stosowanie tylko jednego rodzaju aktywności lub metody uczenia się przez całe szkolenie lub intensyfikacja stylu preferowanego przez trenera.</p> <p>Przykłady zachowań:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Skraca lub pomija ćwiczenia indywidualne — „żeby nie tracić czasu”</li><li>• Przyspiesza ciszę — każda pauza powyżej kilku sekund jest dla niego sygnałem, że coś nie działa</li><li>• Nagradza głośnych — utrzymuje kontakt wzrokowy, kiwa głową, podchwytuje wątki od tych, którzy mówią dużo</li><li>• Nieświadomie ignoruje osoby, które potrzebują czasu na przetworzenie — nie zadaje im pytań, nie zaprasza ich głosu</li><li>• Intensyfikuje to, co lubi, gdy czuje dobrą energię w grupie — dokłada kolejną rundę dyskusji zamiast zmieniać formę</li></ul>	<p>Włączaj różnorodne metody uczenia się do każdej sesji. Uwzględniaj elementy wizualne (infografiki, diagramy), elementy słuchowe (dyskusje, muzykę), ćwiczenia kinestetyczne (odgrywanie ról, ruch) oraz zadania indywidualne lub w parach. Dzięki temu każdy uczestnik zapozna się z treściami w swoim preferowanym stylu uczenia się”.</p>
<p>Uwzględnianie przykładów i studiów przypadków, które odzwierciedlają tylko jedną perspektywę kulturową lub demograficzną, czy branżową, niespójną ze strukturą grupy. Brak uwzględnienia poziomu doświadczeń uczestników.</p>	<p>Aktywnie różnicuj swoje przykłady, uwzględniając różne kultury, branże, grupy wiekowe i doświadczenia życiowe. Przed sfinalizowaniem materiałów, przejrzyj je pod kątem ich reprezentatywności. Zadaj sobie pytanie: „Czy uczestnicy z różnych środowisk widzieliby tu swoje odbicie?” Z jaką grupą pracuję, czy będzie to dla nich materiał osadzony w ich kontekście.</p>



Zachowanie	Including behaviour
<p>Projektowanie aktywności wymagających określonych zdolności fizycznych lub otwartości bez alternatyw. Możliwe zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie pyta na początku czy forma ćwiczenia jest dla wszystkich dostępna</li> <li>• Improwizuje rozwiązanie na gorąco — publicznie, co wyróżnia i zawstydzia osobę zamiast jej pomagać</li> <li>• Ustawia krzesła i stoły nie myśląc o przestrzeni do poruszania się</li> <li>• Nie ma planu B — alternatywa powstaje dopiero gdy problem jest już widoczny dla całej grupy</li> <li>• Przy ćwiczeniu w kręgu nie zauważa, że osoba po operacji stoi z bólem — bo jest skupiony na prowadzeniu, nie na obserwacji uczestników</li> <li>• W przerwie nie podchodzi do osób, które miały trudność — temat znika</li> </ul>	<p>Projektuj ćwiczenia z wbudowanymi alternatywami od samego początku. Do każdej aktywności fizycznej uwzględnij opcje siedzące lub o ograniczonej mobilności. Zapewnij wiele sposobów uczestnictwa w odgrywaniu ról (obserwator, osoba sporządzająca notatki, moderator), aby każdy mógł wnieść znaczący wkład.</p>
<p>Planowanie intensywnych sesji bez odpowiednich przerw lub nie uwzględnianie różnych poziomów koncentracji uwagi. Zachowania trenerskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skraca przerwy gdy czuje dobry flow — nie zauważa że jego flow nie jest flow grupy</li> <li>• Nie obserwuje sygnałów zmęczenia — rozgląda się po sali wybiórczo, patrzy na tych, którzy są zaangażowani</li> <li>• Ignoruje fizjologię — nie myśli o tym, że ktoś może mieć cukrzycę, przyjmować leki o określonej porze, potrzebować toalety częściej niż inni</li> <li>• Mierzy sukces przerobionym materiałem, nie tym co zostało przyswojone</li> <li>• Najważniejsze ćwiczenia planuje na koniec dnia — gdy zasoby poznawcze grupy są najniższe</li> <li>• Nie daje czasu na ciszę i integrację — przeskakuje od aktywności do aktywności</li> <li>• Po przerwie natychmiast wchodzi w trudny temat — bez rozgrzewki, bez powrotu do kontekstu</li> </ul>	<p>Zaplanuj regularne przerwy co 45–90 minut i zróżnicuj intensywność ćwiczeń. Po ćwiczeniach o wysokiej energii przeznacz czas na refleksję. Poinformuj uczestników o harmonogramie z wyprzedzeniem, aby mogli się przygotować i samodzielnie reprezentować swoje potrzeby.</p>



## 5. Dobre praktyki

**Przed projektowaniem szkolenia** wyślij uczestnikom krótką ankietę z pytaniami o preferencje edukacyjne, potrzeby związane z dostępnością, ograniczenia dietetyczne i wszelkie inne udogodnienia. Informacje te pozwolą Ci projektować w sposób inkluzywny od samego początku, zamiast dostosowywać się do sytuacji później. Jeśli nie uda Ci się zaspokoić wszystkich potrzeb, zapytaj o te, które możesz zaspokoić. Ustal co powinno się wydarzyć, w jaki sposób będziesz pracować z grupą.

**Zapytaj uczestników** nie tylko o cele szkolenia, ale również o kontekst, wcześniejsze doświadczenia w zakresie tematu szkolenia, zbierz oczekiwania w trakcie rundy na start.

**Stwórz listę kontrolną „audytu reprezentacji”**. Opracuj systematyczny sposób przeglądu materiałów pod kątem reprezentacji inkluzywniej. Sprawdź, czy Twoje przykłady, studia przypadków i zdjęcia odzwierciedlają różnorodność pod względem płci, wieku, sprawności, struktur rodzinnych i kontekstów branżowych. Niech ten przegląd stanie się standardowym elementem Twojego procesu przygotowawczego.

**Opracuj modułowy sposób dostarczania treści**. Strukturyzuj treści szkoleniowe tak, aby można je było przekazywać wieloma kanałami – prezentacjami wizualnymi, ćwiczeniami praktycznymi, dyskusjami w małych grupach i refleksjami indywidualnymi. Ta elastyczność pozwala na dostosowywanie się w czasie rzeczywistym do potrzeb i poziomu energii grupy.

**Współpracuj z przedstawicielami społeczności**. Nawiąż relacje z osobami z różnych społeczności, które mogą ocenić Twoje materiały pod kątem wrażliwości kulturowej i dostępności. Ich opinie pomogą Ci wychwycić słabe punkty i zapewnią, że Twoje treści autentycznie dotrą do zróżnicowanej publiczności.

**Zbuduj bibliotekę zajęć integracyjnych**. Zbierz i udokumentuj zajęcia szkoleniowe, które sprawdzają się w przypadku zróżnicowanych grup. Uwzględnij warianty dostosowane do liczebności grup, ograniczeń czasowych i potrzeb w zakresie dostępności. Ten zasób oszczędza czas i gwarantuje, że zawsze będziesz mieć pod ręką gotowe rozwiązania integracyjne.



## 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](http://www.includetraining.eu)



Partnerzy projektu:



Agnieszka Brongiel



Otwarta licencja:



**CC BY-SA 4.0 DEED**



Co-funded by  
the European Union

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami i opiniami wyłącznie autora/autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej ani Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Co-funded by  
the European Union

