



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich

Part 4

Tworzenie inkluzywnego środowiska uczenia się



Co-funded by
the European Union

Tworzenie inkluzywnego środowiska uczenia się

Środowisko uczenia się przemawia, zanim Ty powiesz pierwsze słowo. Tworzenie inkluzywnych środowisk uczenia się polega na kształtowaniu przestrzeni – fizycznej i emocjonalnej – w których każdy uczestnik może wnieść swój wkład bez strachu i dyskomfortu. Od układu sali i dostępności, po normy grupowe i bezpieczeństwo psychologiczne – drobne decyzje mogą mieć ogromne znaczenie. Ta kompetencja uczy, jak tworzyć warunki sprzyjające zaangażowaniu, szacunkowi i autentycznemu poczuciu przynależności dla wszystkich uczestnik_.

Z tej książki elektronicznej dowiesz się:

1. Czym jest kompetencja: Tworzenie inkluzywnych środowisk edukacyjnych?
2. Co może Cię powstrzymać?
3. Jak identyfikować zachowania wykluczające?
4. Jak zrobić to inaczej?
5. Dobre praktyki, które pomogą Ci rozwinąć tę kompetencję
6. Jak zacząć?

**Rozwijaj swoje
kompetencje inkluzywne!**

Sprawdź inne kompetencje naszego modelu!

Zespół projektu INCLUDE





4 Tworzenie inkluzywnych środowisk edukacyjnych



1. Czym jest tworzenie inkluzywnych środowisk edukacyjnych?

1.1 Definicja

Tworzenie inkluzywnych środowisk edukacyjnych to umiejętność świadomego kształtowania warunków fizycznych i emocjonalnych, które pozwalają wszystkim uczestnikom czuć się bezpiecznie psychicznie, komfortowo fizycznie i mieć siłę, by autentycznie angażować się w proces uczenia. Wymaga to świadomego zwracania uwagi na czynniki środowiskowe, od oświetlenia i rozmieszczenia miejsc siedzących, po normy grupowe i klimat emocjonalny. Kompetencja ta jest zbudowana w oparciu o fakt, że ludzie uczą się najlepiej, gdy mają poczucie bezpieczeństwa, przynależności, akceptacji, mogą być sobą, a ich zróżnicowane potrzeby są przewidywane i uwzględniane.

Chodzi o stworzenie warunków, w których różnice będą traktowane jako atuty, a nie przeszkody do pokonania.

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

- Bezpieczeństwo psychologiczne: Amy Edmondson, profesor Harvard Business School, definiuje bezpieczeństwo psychologiczne jako przekonanie, że można wyrażać myśli, obawy i błędy bez ryzyka kary lub upokorzenia. Jej wieloletnie badania pokazują, że jest ono podstawą efektywnego uczenia się i pracy zespołowej (The Fearless Organization, 2018).
- Psychologia środowiskowa: Sally Augustin, psycholog środowiskowy, pokazuje że otoczenie fizyczne — jakość oświetlenia, poziom hałasu i układ przestrzenny — znacząco wpływa na sprawność poznawczą, poziom stresu i interakcje społeczne, a tym samym na efektywność uczenia się (Place Advantage, 2009).
- Klimat sprzyjający włączeniu społecznemu: Shaun Harper z Race and Equity Center (University of Southern California) dokumentuje w swoich badaniach, że klimat środowiskowy — fizyczny i społeczny — istotnie wpływa na to, czy osoby z grup marginalizowanych czują się częścią społeczności i mogą w niej funkcjonować skutecznie. (2019).



1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji wpłyniesz na:

- Podniesienie zaangażowania i utrzymania uwagi uczestników: gdy ludzie czują się bezpiecznie i komfortowo, wiedzą, jak mogą zadziałać i gdzie znajdą niezbędne instrukcje lub opcje udziału - chętniej biorą aktywny udział, zadają pytania, koncentrują się na treściach szkolenia, zamiast na swoich emocjach, co przekłada się na zauważalnie lepsze wyniki szkoleń.
- Zapobieganie rezygnacji i wycofaniu się: środowiska inkluzywne zmniejszają prawdopodobieństwo, że uczestnicy wycofają się lub opuszczą programy szkoleniowe z powodu poczucia niemile widzianego uczestnictwa lub niemożności pełnego uczestnictwa.
- Pozytywny marketing szeptany na temat Twoich programów szkoleniowych. Uczestnicy, którzy czują się naprawdę włączeni, stają się entuzjastycznymi zwolennikami programu, co przekłada się na lepszą reputację programu i wzrost liczby zapisów.

2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
Środowisko fizyczne nie ma znaczenia, o ile treść jest dobra.	To przekonanie ignoruje fakt, że bariery środowiskowe mogą uniemożliwiać uczestnikom dostęp nawet do doskonałych treści. Słabe oświetlenie, niewygodne siedzenia lub niedostępne układy mogą powodować dyskomfort fizyczny, który całkowicie uniemożliwia naukę, koncentrując uwagę uczestników na emocjach lub odczuciach fizycznych.
Ludzie powinni po prostu dostosować się do otoczenia, jakie im się oferuje.	To przerzuca ciężar dostosowania całkowicie na uczestników, zwłaszcza tych ze szczególnymi potrzebami. Sygnalizuje to, że ich komfort i sukces nie są priorytetem, co prowadzi do wycofania i wykluczenia.
Tworzenie środowisk inkluzywnych jest zbyt kosztowne i skomplikowane.	To założenie uniemożliwia trener_ poszukiwanie prostych, niedrogich modyfikacji środowiska, które mogą znacząco poprawić dostępność i komfort. Wiele inkluzywnych rozwiązań jest darmowych lub niedrogich, ale wymaga świadomego myślenia.
Na moich szkoleniach są głównie typowi ludzie, nie pracuję w międzynarodowym środowisku.	Przekonanie „nie pracuję w międzynarodowym środowisku” sprawia, że trener_ myli narodowość z różnorodnością — i traci z oczu całą resztę. Część uczestników czuje się niewidzialna — ale tego nie powie. Dostosowuje się do formatu zamiast uczyć się.



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 zauważył_ś 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 to wyklucza?
Ignorowanie lub odrzucanie próśb o dostosowanie otoczenia (oświetlenie, temperatura, miejsca siedzące).	Wysyła to sygnał, że potrzeby uczestników w zakresie komfortu i dostępności nie mają znaczenia, co potencjalnie powoduje dyskomfort fizyczny, który utrudnia naukę i sygnalizuje brak przynależności.
Zakładanie, już na etapie projektowania zajęć, że wszyscy widzą, słyszą, poruszają się i koncentrują się w ten sam sposób.	Tworzy to bariery dla uczestników z dysfunkcjami sensorycznymi, problemami z mobilnością lub problemami z przetwarzaniem informacji, skutecznie wykluczając ich z pełnego uczestnictwa.
Wykorzystywanie przestrzeni z barierami architektonicznymi lub niedopasownego do potrzeb - bez poszukiwania alternatyw.	Kiedy do miejsca szkolenia jest dostęp tylko po schodach, wejście jest przez wąskie drzwi, toalety są niedostępne, jest ostre światło lub głośny dźwięk z zewnątrz - fizycznie uniemożliwia to niektórym osobom udział, co prowadzi do oczywistego wykluczenia.
Brak ustanowienia podstawowych zasad interakcji opartych na szacunku.	Bez jasnych norm dotyczących zachowań inkluzywnych, osoby o dominujących stylach funkcjonowania mogą monopolizować przestrzeń, podczas gdy inne czują się niepewnie. Tworzy to emocjonalnie wykluczające środowisko.



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	Uwzględnianie zachowań
<p>Ignorowanie lub odrzucanie próśb o dostosowanie otoczenia (oświetlenie, temperatura, miejsca siedzące). Możliwe zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none">• Słyszy prośbę, kiwa głową i wraca do prowadzenia bez żadnego działania• Pyta grupę „czy komuś przeszkadza?” i gdy większość milczy, uznaje temat za zamknięty• Traktuje prośbę jako próbę zwrócenia na siebie uwagi, a nie jako realną potrzebę• Obiecuje zmianę „po przerwie” i zapomina	<p>Aktywnie pytaj o potrzeby środowiskowe i dostosowuj je, na ile to możliwe. Na początku sesji powiedz: „Czy oświetlenie/temperatura/głośność są odpowiednie dla wszystkich? Proszę dać mi znać, czy/jakie zmiany pomogłyby Wam lepiej się zaangażować”. Szukaj możliwości i wprowadzaj zmiany łatwo i bez uciążliwości dla uczestników.</p>
<p>Zakładanie, już na etapie projektowania zajęć, że wszyscy widzą, słyszą, poruszają się i koncentrują się w ten sam sposób. Zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none">• Projektuje materiały tylko w jednym formacie tekst pisany, bez alternatyw.• Mówi odwrócon_ do tablicy lub ekranu utrudniając kontakt wzrokowy, odczyt mowy z ust lub słyszalność• Nie sprawdza czy instrukcja do ćwiczenia dotarła do wszystkich, rusza dalej gdy większość zaczyna działać• Daje jednakowy czas na zadania niezależnie od ich złożoności• Interpretuje wolniejsze tempo lub brak reakcji jako koniec pracy lub brak zaangażowania, nie jako inny rytm przetwarzania	<p>Zaprojektuj zajęcia z wieloma opcjami dostępności. Zapowiedz: „Będziemy wykonywać ćwiczenia: Przekazuję wydrukowaną instrukcję, a wcześniej opiszę wszystko na głos”. Udzielaj instrukcji zarówno pisemnych, jak i ustnych. Zaproponuj alternatywy dla zajęć w pozycji siedzącej. Pytaj o potrzebny czas na zadanie, ustalaj zakres pracy - zbuduj ćwiczenie opcjonalnie z możliwością dokończenia po zajęciach nie tracąc głównego celu.</p>



Zachowanie	Uwzględnianie zachowań
<p>Wykorzystywanie przestrzeni z barierami architektonicznymi lub niedopasownego do potrzeb - bez poszukiwania alternatyw.</p> <ul style="list-style-type: none">• Nie sprawdza dostępności sali przed szkoleniem - dopiero na miejscu improwizuje• Nie informuje uczestników o warunkach/ograniczeniach lokalowych z wyprzedzeniem• Nie szuka alternatywnego ustawienia sali, gdy standardowe jest nieadekwatne	<p>Przy wyborze miejsca priorytetowo traktuj dostępność. Uwzględnij wymagania dotyczące dostępności w kryteriach dotyczących miejsca. Jeśli nie ma odpowiednich przestrzeni, poinformuj o ograniczeniach z wyprzedzeniem i współpracuj z uczestnikami, aby znaleźć rozwiązania.</p>
<p>Brak ustanowienia podstawowych zasad interakcji opartych na szacunku.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pomija kontrakt grupowy lub traktuje go jako stratę czasu i szybko "odhacza" to działanie• Nie nazywa wprost norm dotyczących słuchania, przerywania, poufności• Gdy dochodzi do naruszenia zasad - nie reaguje, licząc że sytuacja sama się rozładuje• Reaguje na treść wypowiedzi, ignorując jej formę, nawet jeśli forma była wykluczająca	<p>Wspólnie twórz umowy grupowe, które wyraźnie uwzględniają integrację i budują poczucie bezpieczeństwa. Uwzględnij normy takie jak „dzielenie się czasem”, „szanowanie różnych perspektyw” i „zakładanie pozytywnych intencji”, „możliwość pytania i zgłaszania potrzeb”. Wywieś je w widocznym miejscu i odwołuj się do nich w razie potrzeby.</p>





5. Dobre praktyki

- Przeprowadź kontrolę dostępności otoczenia i sali. Przed każdym treningiem przejdź się po pomieszczeniu, zwracając uwagę na dostępność. Sprawdź poziom oświetlenia, poziom hałasu w tle, widoczność ze wszystkich miejsc, szerokość ścieżek i dostępność toalet. Udokumentuj, co działa, a co wymaga poprawy.
- Stwórz elastyczne rozwiązania w zakresie aranżacji miejsc siedzących. Wyjdź poza tradycyjne rozwiązania stosowane w salach. Zaoferuj różnorodne opcje miejsc siedzących (krzesła, miejsca stojące, poduszki podłogowe, jeśli to możliwe) i zaaranżuj je tak, aby zachęcały do interakcji, jednocześnie uwzględniając różne potrzeby fizyczne i preferencje kulturowe.
- Ustal normy komunikacji już na wczesnym etapie. Podczas pierwszej sesji wspólnie ustalcie zasady interakcji w grupie. Uwzględnij szczegółowe normy dotyczące przerywania, dzielenia się czasem antenowym, zadawania pytań i udzielania informacji zwrotnej. Zadbaj o to, aby były widoczne podczas całego szkolenia.
- Zapewnij wiele sposobów uczestnictwa. Nie każdy przetwarza i wyraża informacje w ten sam sposób. Zaproponuj takie możliwości, jak odpowiedzi pisemne, dzielenie się informacjami ustnie, jeśli to ważne - ekspresja artystyczna lub demonstracja fizyczna. Ta różnorodność gwarantuje, że każdy może wnieść swój wkład w sposób, który wydaje się autentyczny.
- Wprowadź regularne kontrole środowiska. Podczas dłuższych sesji, okresowo pytaj: **„Jak się czujecie z temperaturą/oświetleniem/poziomem hałasem?”**

Bądź naprawdę otwarty na prośby o zmiany i zaakceptuj fakt, że komfortowe otoczenie sprzyja uczeniu się.





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 w zakresie tworzenia inkluzywnych środowisk edukacyjnych?
- 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

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

