



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich

Część 5

Wspieranie równego i sprawiedliwego uczestnictwa



Co-funded by
the European Union

Wspieranie równego i sprawiedliwego uczestnictwa

W każdej grupie niektóre głosy są głośniejsze, inne cichsze, a jeszcze inne niesłyszane. Promowanie sprawiedliwego i równego uczestnictwa polega na zapewnieniu przestrzeni do zaistnienia każdej perspektywy. Zachęca trener_ do zauważania, kto mówi – a kto nie – i tworzenia struktur wyrównujących szanse. Ta kompetencja pomaga zrównoważyć dynamikę grupy, zachęcać cichszych uczestników i budować wspólną odpowiedzialność za naukę, gdzie równość i szacunek kierują każdą rozmową.

Z tego e-booka dowiesz się:

1. Czym jest kompetencja „Promowanie sprawiedliwego i równego uczestnictwa”?
2. Co może Cię powstrzymywać?
3. Jak identyfikować zachowania wykluczające?
4. Jak zrobić to inaczej?
5. Jakie dobre praktyki pomogą Ci rozwinąć tę kompetencję?
6. Jak zacząć?

Rozwijaj swoje kompetencje inkluzywne!

Sprawdź inne kompetencje naszego modelu!

INCLUDE Project Team





5 Promowanie sprawiedliwego i równego uczestnictwa

1. Czym jest promowanie sprawiedliwego i równego uczestnictwa?

1.1 Definicja

Promowanie sprawiedliwego i równego uczestnictwa to sztuka tworzenia środowiska, w którym każda osoba czuje się upoważniona do wnoszenia wkładu, niezależnie od pochodzenia czy osobowości.

Chodzi o aktywne tworzenie równych szans, tak aby sukces sesji był prawdziwym odzwierciedleniem zbiorowej siły grupy. Obejmuje to tworzenie porozumień grupowych skoncentrowanych na szacunku i integracji.

Polega to na zachęcaniu do wypowiadania się w sposób „ja” i dbaniu o dominację grupy, aby zapewnić zrównoważony udział. Oznacza to również promowanie otwartego dzielenia się intencjami, aby każdy głos był słyszany i ceniony.





1.2 Jeśli chcesz poszerzyć swoją wiedzę na temat badań i źródeł:

- Dynamika grupy i próżniactwo społeczne: Psycholog społeczny Kurt Lewin jest powszechnie uznawany za twórcę naukowych badań nad dynamiką grupy. Jednym z wyzwań dla sprawiedliwego uczestnictwa jest próżniactwo społeczne, zjawisko polegające na tym, że jednostki wkładają mniej wysiłku w pracę w grupie niż w pojedynkę. (Rozwiązywanie konfliktów społecznych: Wybrane artykuły na temat dynamiki grupy [1935–1946], 1948)
- Komunikaty „ja” lub komunikaty „ja”: ta technika komunikacyjna, spopularyzowana przez psychologa Thomasa Gordona w latach 60. XX wieku, przesuwając punkt ciężkości z obwiniania innych na wyrażanie osobistych uczuć i doświadczeń (Trening Skuteczności Rodziców (P.E.T.), 1970)
- Teoria tożsamości społecznej: Opracowana przez Henriego Tajfela i Johna Turnera, teoria ta wyjaśnia, w jaki sposób poczucie własnej wartości jednostki wynika z przynależności do grupy. Pomaga zrozumieć uprzedzenia grupowe i grupowe, w których ludzie mogą podświadomie faworyzować osoby z własnej grupy (Human Groups and Social Categories, 1981).
- Bezpieczeństwo psychologiczne. Termin ten został ukończony przez Amy Edmondson: bezpieczeństwo psychologiczne to przekonanie, że nie zostanie się ukaranym ani upokorzonym za dzielenie się pomysłami, pytaniami, obawami lub popełnianie błędów (The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth, 2018).



1.3 Rozwijając tę kompetencję, możesz:

- Zwiększyć swoją wiarygodność: trener_, który_ potrafią umiejętnie zarządzać dynamiką grupy i zapewnić sprawiedliwy udział, są postrzegani jako bardziej kompetentni i profesjonalni. Buduje to zaufanie i szacunek uczestników.
- Uzyskać lepszą jakość informacji zwrotnej: promując otwarte dzielenie się, trenerzy otrzymują bardziej autentyczne i konstruktywne informacje zwrotne. Pomaga im to lepiej zrozumieć wpływ sesji i wprowadzić niezbędne zmiany.
- Wprowadzić bardziej innowacyjne rozwiązywanie problemów: gdy słyszane są różne głosy, pojawia się większa różnorodność pomysłów i rozwiązań. Prowadzi to do bardziej kreatywnych i solidnych rezultatów wszelkich działań związanych z rozwiązywaniem problemów w ramach szkolenia.

2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe



Przekonania	Możliwe konsekwencje
Cisi ludzie są po prostu nieśmiali i nie chcą się odzywać.	Założenie, że tak jest, może sprawić, że przegapisz cenne spostrzeżenia i perspektywy. Często ci, którzy nie zabierają głosu, to głębocy myśliciele, którzy potrzebują innego rodzaju zachęty lub przestrzeni do dzielenia się swoimi przemyśleniami. Ignorowanie ich milczenia może wzmocnić ich poczucie niewidzialności i pozbawić grupę ich wyjątkowego wkładu.
Moją rolą jest bycie ekspert i przekazywanie informacji, a nie bycie terapeut_ grupowym	Takie podejście zawęży zakres roli trener_. Je_ rola wykracza poza samo przekazywanie wiedzy. Obejmuje ona również tworzenie środowiska, w którym wiedza może być skutecznie przyswajana i stosowana. Ignorowanie dynamiki grupy może sprawić, że uczestnicy poczują się jak na wykładzie, a nie w interaktywnym doświadczeniu edukacyjnym, co ogranicza potencjał głębokiego uczenia się i rozwoju umiejętności.
Umowy grupowe to strata czasu, każdy wie, jak być respectful	Założenie wspólnego rozumienia szacunku i inkluzywności może być poważną pułapką. Umowy grupowe zapewniają jasne, wspólnie tworzone ramy funkcjonowania grupy. Bez nich pozostawia się wszystko przypadkowi, co może prowadzić do nieporozumień, nieumyślnego wykluczenia i braku odpowiedzialności w razie wystąpienia problemów.

Jeśli dostrzegasz u siebie podobne przekonania, nie martw się! Poniżej omówimy, jak je zaktualizować w duchu inkluzywności.



3. Identyfikacja zachowań wykluczających

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 wykluczają, abyś mógł uzyskać pełniejszy obraz.

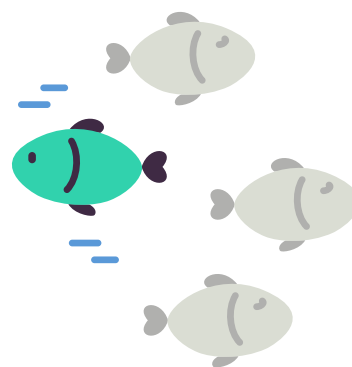


Zachowanie	Dlaczego to wyklucza?
Zadawanie pytań tylko określonym osobom lub osobom pełniącym określone role (np. starszym liderom, ekstrawertykom)".	To sygnał, że tylko niektóre głosy są cenne i że od innych nie oczekuje się wkładu. Może to sprawić, że uczestnicy, którzy nie są zapraszani, poczują się niewidzialni i zdystansowani.
Dokańczanie zdania uczestni_ lub zajmowanie je_ miejsca.	Takie zachowanie jest lekceważące i pozbawia głosu uczestnika. Wysyła sygnał, że jego wkład nie jest wystarczająco ważny, aby został w pełni wysłuchany, i może zniweczyć przyszłe próby zabrania głosu.
Zignorowanie lub zignorowanie odmiennej opinii lub negatywnej opinii uczestni_	To działanie blokuje sprzeciw i krytyczne myślenie, tworząc środowisko, w którym mile widziane są tylko pozytywne lub konformistyczne poglądy. Może to sprawić, że uczestnicy poczują się niepewnie, będąc szczerymi, i prowadzić do urazy.
Śmianie się z pytania lub pomysłu uczestni_ lub robienie z niego żartów.	Nawet jeśli żart ma dobre intencje, może zostać odebrany jako poniżający. Stwarza to wrogą atmosferę i może sprawić, że uczestnik czuje się zażenowany, co zniechęci go i innych do ponownego zadawania pytań.



4. Jak to zrobić inaczej

Najlepszy sposób na naukę? Konkret i praktyka! Skoro już wiesz, jak wyglądają zachowania wykluczające w praktyce refleksyjnej, odwróćmy sytuację. W drugiej kolumnie poniżej znajdziesz podejścia inkluzywne w tych samych sytuacjach.



Zachowanie	Podejście inkluzywne
Zadawanie pytań tylko wybranym osobom lub osobom pełniącym określone role (np. starszym lider_, ekstrawertyk_).	Zadawanie pytań otwartych całej grupie i umożliwienie „czasu na zastanowienie się” przed oczekiwaniem na odpowiedź. To zachęca każdego do sformułowania swoich myśli i poczucia, że ma szansę wnieść swój wkład.
Dokończanie zdań za uczestni_ lub mówienie za ni_	Aktywne słuchanie i umożliwienie uczestni_ dokończenia swoich myśli bez przerywania. Używaj niewerbalnych sygnałów, takich jak kiwanie głową, aby pokazać, że jesteś zaangażowan_.
Zignorowanie lub zignorowanie odmiennej opinii lub negatywnej opinii uczestni_	Uznawanie i potwierdzanie odmiennych opinii. Na przykład: „To ważna perspektywa do rozważenia. Czy możesz nam powiedzieć więcej, dlaczego tak to postrzegasz?”. To pokazuje, że cenisz ich szczerość..
Śmiech lub żartowanie z pytania lub pomysłu uczestni_	Traktuj każdą wypowiedź z szacunkiem i profesjonalizmem. Jeśli czegoś nie rozumiesz, poproś o wyjaśnienie w neutralnym i wspierającym tonie.



5. Dobre praktyki

1. Ustal kontrakt grupowy na wczesnym etapie: wspólnie z grupą ustalcie podstawowe zasady na początku sesji. Mogą to być normy takie jak „jedna osoba mówi na raz” lub „słuchaj, aby zrozumieć, a nie tylko odpowiedzieć”. To buduje fundament szacunku i wspólnej odpowiedzialności.

2. Stosuj różnorodne metody uczestnictwa: nie polegajcie wyłącznie na otwartych dyskusjach grupowych. Stosujcie metody takie jak „pomyśl-podziel się-podziel”, małe grupy dyskusyjne, pisemne refleksje lub ankiety. To uwzględnia różne style komunikacji i poziomy komfortu.

3. Aktywnie monitoruj czas : zwracaj uwagę na to, kto mówi i jak często. Bądź przygotowany na delikatne przerywanie dominującym mówcom, mówiąc: „To świetna uwaga, posłuchajmy teraz kogoś innego” lub „Dziękuję za Twój wkład, chcę mieć pewność, że każdy ma szansę się nim podzielić”.

4. Potwierdź i parafrazuj wypowiedzi: gdy uczestnik dzieli się pomysłem, sformułuj go własnymi słowami, aby pokazać, że słuchałeś i zapewnić grupie jasność przekazu. Na przykład: „Słyszę, że mówisz...”. To potwierdza jego wkład i wzmacnia jego wartość.

5. Poproś o konkretne głosy: zamiast pytać po prostu: „Czy ktoś jeszcze ma jakiś pomysł?”, możesz być bardziej świadomy. Na przykład:

„Słyszeliśmy głosy kilku osób po tej stronie sali, a co z głosami tutaj?”
lub

„Chętnie wysłucham głosu kogoś, kto jeszcze się nie odezwał”.





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

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

