



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich

Część 6

Działanie antydyskryminacyjne



Co-funded by
the European Union

Działanie antydyskryminacyjne

Włączenie nie jest bierne - wymaga działania. Interwencja antydyskryminacyjna przygotowuje trener_ do rozpoznawania i reagowania na zachowania dyskryminacyjne, uprzedzenia lub wykluczenie w czasie rzeczywistym. Potrzeba odwagi, aby interweniować, ale także umiejętności, aby robić to konstruktywnie i bez zawstydzania. Ta kompetencja pomaga pewnie reagować na trudne sytuacje, przekształcać napięcie w naukę i być przykładem tego, jak wygląda odpowiedzialność i szacunek w praktyce. Jako trener_, nie możemy zapobiec każdej dyskryminacji, ale możemy decydować, jak reagować, gdy się zdarzy.

Z tej książki elektronicznej dowiesz się:

1. Czym jest kompetencja w zakresie interwencji antydyskryminacyjnej?
2. Co może Cię powstrzymać?
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!

Zespół projektu INCLUDE





6 Interwencja antydyskryminacyjna

1. Czym jest interwencja antydyskryminacyjna?

1.1 Definicja

Interwencja antydyskryminacyjna to umiejętność rozpoznawania, reagowania i przekształcania sytuacji dyskryminacyjnych, wskazujących na uprzedzenia lub na zachowania wykluczające w czasie rzeczywistym podczas sesji szkoleniowych.

Kompetencja ta wymaga przede wszystkim świadomości i uważności, aby zauważyć sytuację wymagającą interwencji. A w drugiej kolejności wymaga odwagi, panowania nad emocjami i praktycznych umiejętności, aby przerwać szkodliwą dynamikę, jednocześnie zachowując bezpieczeństwo psychologiczne i przekształcając te trudne chwile w okazje do nauki.

Kompetencja ta wykracza poza samo powstrzymanie problematycznych zachowań; obejmuje ona również tworzenie konstruktywnego dialogu, wspieranie osób dotkniętych problemem oraz pomaganie grupom w rozwijaniu większej świadomości i odpowiedzialności w kwestiach równości i integracji. Uważamy, że działając w branży rozwojowej i edukacyjnej, ważnym aspektem działań trenerskich jest wzmacnianie świadomości uczestników i uczestniczek w zakresie włączającej postawy.





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

- Teoria interwencji widza: John Darley i Bibb Latané wykazali, że obecność innych świadków zdarzenia zmniejsza prawdopodobieństwo interwencji — każda osoba zakłada, że ktoś inny zareaguje (dyfuzja odpowiedzialności). Badania te pokazują, że świadomość tego mechanizmu oraz konkretne przygotowanie do interwencji znacząco zwiększają prawdopodobieństwo podjęcia działania (The Unresponsive Bystander: Why Doesn't He Help?, Latané i Darley, 1970).
- Badania nad mikroagresjami: obszerna praca Derald Winga Sue na temat mikroagresji (subtelnych, często nieświadomych, dyskryminujących komentarzy i działań) dostarcza ram umożliwiających zrozumienie i radzenie sobie z tymi powszechnymi, ale szkodliwymi interakcjami (Microaggressions in Everyday Life, 2010).
- Praktyki sprawiedliwości naprawczej: Howard Zehr, jeden z twórców koncepcji sprawiedliwości naprawczej, pokazuje, że skupienie się na naprawie szkody i przywróceniu relacji — zamiast wyłącznie na karaniu — otwiera przestrzeń dla głębszego rozliczenia się i uczenia. Dla trener_ki oznacza to, że konstruktywne reagowanie na błędy i trudne sytuacje na sali szkoleniowej może prowadzić do wzmocnienia relacji uczestników i wzmacniania procesu uczenia się (The Little Book of Restorative Justice, Zehr, 2002).

1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji:

- Zadbasz o bezpieczeństwo psychologiczne w sytuacjach napięcia: umiejętna interwencja zapobiega eskalacji incydentów dyskryminacyjnych i podważaniu zaufania oraz bezpieczeństwa, których uczestnicy potrzebują do efektywnej nauki.
- Przekształć trudne momenty w okazję do rozmowy i cennej nauki: jeśli odpowiednio się z nimi poradzi, incydenty dyskryminacji staną się szansą dla całej grupy na pogłębienie zrozumienia idei integracji oraz rozwinięcie większej empatii i świadomości.
- Zbudujesz wiarygodność jako trener_, któr_ potrafi radzić sobie ze złożonością: uczestnicy i organizacje ufają trener_, którzy potrafią poruszać się w trudnych relacjach interpersonalnych z umiejętnościami i profesjonalizmem, co prowadzi do efektywnej nauki i rozwoju uczestnik_.



2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
Reagowanie na zachowania dyskryminujące pogorszy sytuację lub doprowadzi do jeszcze większych konfliktów.	To unikanie pozwala na kontynuowanie i eskalację szkodliwych zachowań, sygnalizuje dotkniętym uczestnikom, że nie są chronieni, i normalizuje dyskryminację w środowisku edukacyjnym.
Nie chcę nikogo obrazić ani zawstydzić, krytykując jego zachowanie.	Chociaż dobre intencje dotyczące godności mają znaczenie, to przekonanie to stawia komfort osób krzywdzących ponad bezpieczeństwo osób krzywdzonych, często pozwalając na kontynuację dyskryminacyjnych wzorców.
Przekonania o skuteczności: „I tak nic to nie zmieni”, „Jedna reakcja nie zatrzyma tego zachowania.”	Takie przekonanie powoduje, że uczestnik, działając z poziomu nieświadomego, może nigdy nie dowiedzieć się o tym, że to, co powiedział lub w jaki sposób się zachował, negatywnie wpływa na inne osoby.
Ludzie powinni sami rozwiązywać te problemy, bez mojej interwencji.	To przekonanie nakłada na osoby doświadczające dyskryminacji niesprawiedliwy obowiązek edukowania lub konfrontowania się z osobami krzywdzącymi, często w sytuacjach, w których dynamika władzy sprawia, że jest to niebezpieczne lub nieskuteczne.

Większość tych przekonań nie wynika ze złej woli. Wynikają z lęku przed oceną, przed błędem, przed konsekwencjami. Dlatego interwencja antydyskryminacyjna to nie kwestia charakteru to kwestia przygotowania i ćwiczenia konkretnych zachowań.



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?
Ignorowanie lub udawanie, że nie zauważa się dyskryminujących komentarzy, zachowań lub „żartów”.	To ciche przyzwolenie sygnalizuje, że takie zachowanie jest akceptowalne, zachęca do jego kontynuacji i daje osobom, których dotyczy, do zrozumienia, że nie mogą oczekiwać ochrony ani wsparcia.
Usprawiedliwianie innych za dyskryminujące zachowania (np. „Nie mieli tego na myśli” lub „Taki po prostu są”).	To może obniżyć poczucie pewności siebie i sprawstwa w grupie osób dotkniętych dyskryminacją, zdejmując odpowiedzialność z osoby, która wyrządziła krzywdę i uczy grupę, że dyskryminacja będzie tolerowana, jeśli istnieje wiarygodna wymówka.
Rozwiązywanie problemów z dyskryminacją wyłącznie w prywatnych rozmowach, bez uwzględniania jej wpływu na opinię grupy. Traktuje incydent jako sprawę między dwiema osobami - nie jako zdarzenie które dotknęło całą grupę.	Chociaż prywatna rozmowa może być potrzebna, ograniczenie się do tego działania pozostawia szkodliwy przekaz dla całej grupy. Nie dają świadkom możliwości zrozumienia sytuacji, uczenia się. Wpływa osłabiająco na zakontraktowane normy związane z szacunkiem, obniżając poczucie bezpieczeństwa i chęć nauki.
Przechodzenie obok incydentów dyskryminacyjnych bez analizy i wyciągania wniosków.	To podejście pozbawia cennych okazji do budowania zrozumienia i umiejętności w grupie. Ważnym aspektem jest jednak fakt, że brak uważności w tym zakresie utrwała stare wzorce zachowań trenerskich. Brak reakcji może wynikać z zaskoczenia, jednak przejście obok incydentu bez refleksji nie jest końcem sytuacji - jest początkiem następnej, dąży do powielania go.



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	Zachowanie włączające
<p>Ignorowanie lub udawanie, że nie zauważa się dyskryminujących komentarzy, zachowań lub „żartów”. Możliwe zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ucieka wzrokiem gdy pada komentarz • Przyspiesza tempo, przechodzi do kolejnego slajdu jakby nic się nie stało • Śmieje się razem z grupą, co jest sygnałem, że komentarz był akceptowalny • Zauważa napięcie osoby dotkniętej komentarzem i ignoruje je świadomie, żeby „nie komplikować” • Po szkoleniu mówi współprowadzącemu: „był jeden nieśmieszny żart, ale nie chciałem robić sceny” 	<p>Odnos się do problematycznych komentarzy bezpośrednio i bezzwłocznie. Używaj sformułowań takich jak: „Chcę zrobić pauzę, ponieważ ten komentarz nie jest zgodny z naszymi wartościami szacunku oraz kontrkatem” lub „Przeanalizujmy to, co właśnie powiedziano, ponieważ może to być krzywdzące dla niektórych członków grupy”. Wyjaśnij swoją intencję ze spokojem i poproś o uważność.</p> <p>W wybranych sytuacjach: Stwórz świadomą przestrzeń do nauki i naprawy. Zadaj pytania takie jak: „Co inni zauważyli w tej interakcji?” lub „Jak moglibyśmy inaczej poradzić sobie z podobnymi sytuacjami?” Pomóż grupie wspólnie przetworzyć i uczyć się.</p>
<p>Usprawiedliwianie innych za dyskryminujące zachowania (np. „Nie mieli tego na myśli” lub „Taki po prostu są”). Działania trenerskie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rozmawia z osobą dotkniętą, która skupia się na tłumaczeniu sprawy, nie na jej doświadczeniu • Używa kontekstu kulturowego lub pokoleniowego jako wymówki normalizując zachowanie • Kończy rozmowę stwierdzeniem że „wszystko jest okej idźmy dalej” bez sprawdzenia czy osoba dotknięta rzeczywiście tak czuje • Na forum grupy zachowuje się wobec sprawy dokładnie tak samo jak przed zdarzeniem, bez żadnego sygnału, że cokolwiek było nie tak 	<p>Skup się na wpływie, a nie na intencjach. Powiedz: „Niezależnie od intencji, ten komentarz może zostać odebrany jako krzywdzący przez osoby o [określonej tożsamości]. W trakcie szkolenia możesz:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zaproponować: Porozmawiajmy o tym, dlaczego i jak możemy to inaczej ująć. 2. poprosić o pytania dotyczące Twojej interwencji. 3. poprosić o uważność i kontynuować szkolenie. <p>Przydatne zwroty: „Zatrzymajmy się na chwilę: ten komentarz mnie niepokoi.” „Chcę wrócić do tego co przed chwilą padło: nie chcę żebyśmy to pominęli.” „To co teraz usłyszałem/am nie jest zgodne z normami, które ustaliliśmy.” „Widzę że ta sytuacja mogła być trudna dla części z nas, chcę ją nazwać.”</p>



Zachowanie	Zachowanie włączające
<p>Rozwiązywanie problemów z dyskryminacją wyłącznie w prywatnych rozmowach, bez uwzględniania jej wpływu na opinię grupy. Traktuje incydent jako sprawę między dwiema osobami - nie jako zdarzenie które dotknęło całą grupę.</p>	<p>Odniesie się do otwarcie "na grupie" do sytuacji, zachowania uczestnik_ „Chcę odnieść się do tego, co się właśnie wydarzyło, ponieważ dotyczy nas wszystkich”. Przydatne sformułowania: „Nie wiem czy taka była intencja — ale efekt tego komentarza jest wykluczający.” „Niezależnie od tego co miałeś/aś na myśli — takie słowa mogą ranić.” „Intencja i wpływ to dwie różne rzeczy — skupmy się na tym co się wydarzyło.” Potwierdź u uczestni_, czego potrzebują. Nie pytaj wprost uczestnika na grupie, jak się czuje - możesz zaproponować rozmowę na przerwie, aby umożliwić głębsze przetworzenie/zrozumienie.</p>
<p>Przechodzenie obok incydentów dyskryminacyjnych bez analizy i wyciągania wniosków. Możliwe zachowania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nie analizuje dlaczego nie zareagował_, co czuł_, czego się bał_, co go/ją powstrzymało przed reakcją • Nie szuka narzędzi ani języka, który mógł_by wykorzystać następnym razem • Nie omawia sytuacji z superwizorem, mentorem ani zaufanym współpracownikiem • Często powtarza ten sam wzorzec na kolejnych szkoleniach, bo brak refleksji utrwala brak reakcji 	<p>Stwórz własną praktykę refleksji poszkoleniowej. Nie jako jednorazowe ćwiczenie, ale jako stały nawyk.</p> <p>Pytania do refleksji własnej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co dokładnie się wydarzyło: kto, co powiedział, w jakim kontekście? • Jak zareagował_ i dlaczego tak, a nie inaczej? • Co mnie powstrzymało: lęk, zaskoczenie, brak języka? • Co powiedział_ gdybym miał_ więcej czasu? • Co zrobię konkretnie inaczej następnym razem? <p>Zasada: refleksja bez konkretnego wniosku nic nie zmienia. Pytaj nie tylko „co się stało” ale „co zrobię następnym razem.”</p>



5. Dobre praktyki

- Opracuj osobisty zestaw narzędzi do interwencji. Ćwicz konkretne zwroty i podejścia do różnych typów zachowań dyskryminacyjnych. Przygotowanie języka zmniejsza lęk i zwiększa prawdopodobieństwo skutecznego reagowania w przypadku wystąpienia incydentów.
- Ustal jasne oczekiwania dotyczące szacunku już na wczesnym etapie. Wprowadź wyraźne sformułowania antydyskryminacyjne do umów grupowych. Gdy uczestnicy znają standardy od samego początku, interwencje wydają się mniej zaskakujące i bardziej zgodne ze wspólnymi zobowiązaniami.
- Porozmawiaj z osobami dotkniętymi dyskryminacją na przerwie - zapytaj o potrzeby. Po publicznym zgłoszeniu problemu, skontaktuj się prywatnie z każdym, kto mógł paść ofiarą dyskryminacji lub zostać skrzywdzony. Zapytaj, jakiego wsparcia potrzebują i jak można lepiej rozwiązać tę sytuację w przyszłości.
- Skoncentruj się na nauce, a nie na karaniu. Traktuj interwencje, jako okazje do rozwoju: „To szansa dla nas, aby przećwiczyć, jak wygląda komunikacja włączająca”, zamiast zawstydzać lub atakować osobę, która niewłaściwie się zachowała.
- Regularne dyskusje na temat nieświadomych uprzedzeń, przywilejów i zachowań inkluzywnych sprawiają, że interwencje wydają się naturalnym przedłużeniem ciągłego uczenia się.

Stale obserwuj siebie w różnych sytuacjach społecznych i przyłapuj myśli, słowa, działania, które mogą być wykluczające. To pomaga być uważn_ i zmieniać swoje nawyki.





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 kontekście interwencji antydyskryminujących?
- 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

