



„Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich,



Co-funded by
the European Union

Przedmowa



Dlaczego w ogóle miałyby Cię to obchodzić?

Ten przewodnik jest dla Ciebie, jeśli:

- prowadzisz procesy rozwojowe i szkoleniowe dla osób dorosłych,
- myślisz, że nie masz problemów z komunikacją z innymi,
- po treningu otrzymujesz informację zwrotną, że wszystko jest OK,
- zwracasz uwagę na to, jak mówisz do innych,
- uważasz, że rozumiesz, czym jest inkluzyność.

Dziwne, prawda? Brzmi, jakbyś już wszystko wiedział, więc po co czytać dalej?

Spotykamy się z pierwszą pułapką rozwoju kompetencji – im lepiej czujemy się w danym obszarze, tym trudniej dostrzec obszar rozwoju, tzw. „płaskowyż kompetencyjny” – moment, w którym rozwój zwalnia, ponieważ czujemy się wystarczająco dobrzy.

Inkluzyność jest szczególnie podstępna, ponieważ twoje nieświadome zachowania mogą wykluczać innych, nawet jeśli masz najlepsze intencje. I możesz nigdy się o tym nie dowiedzieć, jeśli nie pomyślisz, aby ... lub nie wiesz, jak... zapytać.

Wierzmy w Twoje dobre intencje i to, że robisz wszystko, co w Twojej mocy, aby zapewnić uczestnikom dostęp do wiedzy, materiałów i... Ciebie same_ podczas sesji szkoleniowych.

Ale czy dostęp ten jest równy dla wszystkich?

Czy jesteś pewn_, że milczący uczestnik nie chciał nic powiedzieć, nie miał nic do powiedzenia lub czuł, że nie ma przestrzeni, by się wypowiedzieć? Czy wiesz, jak zwracać się do kogoś, kto zwraca się do siebie per „oni”? Czy kiedykolwiek sprawdzał_ś, czy w drzwiach prowadzących do sali szkoleniowej jest próg?

Przez kilka tygodni współpracowaliśmy z trenerami korporacyjnymi, instruktorami kształcenia zawodowego, tutorami, coachami, osobami niepełnosprawnymi i neuroatypowymi oraz organizatorami szkoleń o różnym doświadczeniu zawodowym, aby zrozumieć potrzeby grup i uczestników.

Zwrócili uwagę na wiele sytuacji i zachowań dyskryminacyjnych, które mają miejsce na sali szkoleniowej. To była świetna wymiana doświadczeń, a także ważna lekcja dla nas – zespołu Include Project – ponieważ również działamy na rynku szkoleniowym.

Sklasyfikowaliśmy te negatywne zachowania w osiem kategorii, a następnie przekształciliśmy je w zachowania pożądane, które opisują osiem fundamentalnych kompetencji w obszarze facylitacji szkoleń inkluzywnych. Tworzą one model metakompetencji Inclusive Training Proficiency. Stanowią uzupełnienie podstawowych kompetencji osób trenerskich.

W tym e-booku znajdziesz szczegółowy opis każdej kompetencji. Dodatkowo, dzięki naszemu narzędziu do autorefleksji, możesz zastanowić się nad swoim przygotowaniem do szkoleń inkluzywnych, a także poszerzyć swoją wiedzę i świadomość w tym temacie dzięki naszym krótkim materiałom informacyjnym, tzw. „kąskom wiedzy”.

Wierzymy, że Ty również możesz sprawić, że nauka stanie się bardziej dostępną i otwartą.

Jak pracować z przewodnikiem?

Zacznij od pytań do autorefleksji, obejmujących 8 kompetencji. Narzędzie do autorefleksji online znajdziesz na stronie www.includetraining.eu.

Pomoże Ci to zidentyfikować obszary, w których skutecznie angażujesz uczestników w proces rozwoju oraz takie, na które należy zwrócić uwagę w kontekście inkluzywności. Na podstawie wyników zarekomendujemy kompetencje, nad którymi warto popracować.

**Rozwijaj swoje
kompetencje inkluzywne!**





Spis treści

Część 1. Zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna

Część 2. Projektowanie szkoleń inkluzywnych

Część 3. Komunikacja inkluzywna

Część 4. Tworzenie inkluzywnych środowisk edukacyjnych

Część 5. Promowanie sprawiedliwego i równego udziału

Część 6. Interwencja antydyskryminacyjna

Część 7. Świadomość emocjonalna i uważność

Część 8. Umiejętności cyfrowe i innowacje w służbie równości



Co-funded by
the European Union

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.

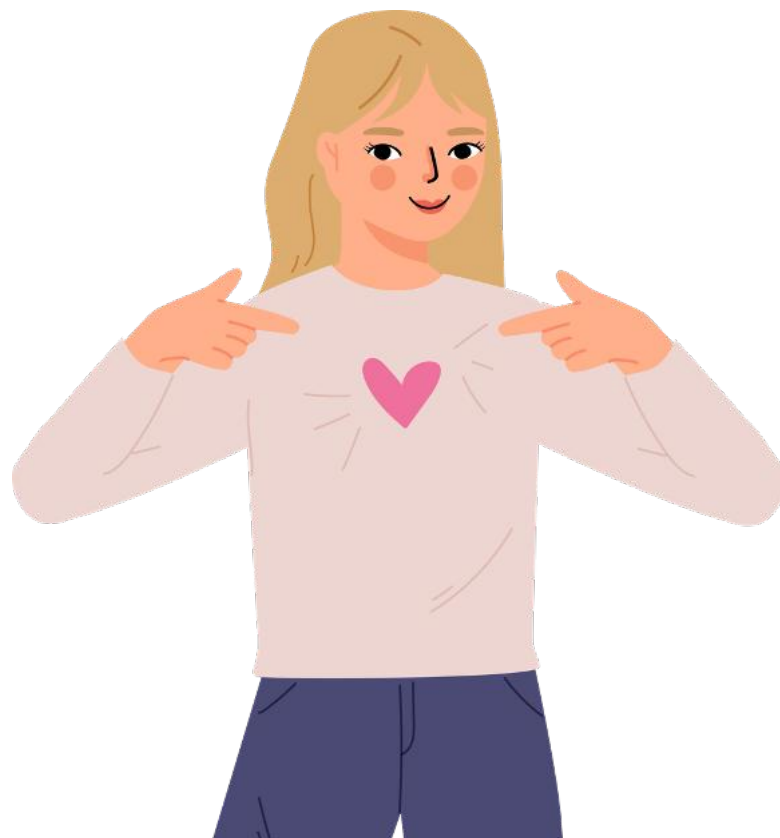
1.2 Jeśli jesteś zainteresowan_ poszerzeniem swojej wiedzy na temat badań i źródeł:

- 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.
- Utrzymać 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?





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">• Skraca lub pomija ćwiczenia indywidualne — „żeby nie tracić czasu”• Przyspiesza ciszę — każda pauza powyżej kilku sekund jest dla niego sygnałem, że coś nie działa• Nagradza głośnych — utrzymuje kontakt wzrokowy, kiwa głową, podchwytuje wątki od tych, którzy mówią dużo• Nieświadomie ignoruje osoby, które potrzebują czasu na przetworzenie — nie zadaje im pytań, nie zaprasza ich głosu• Intensyfikuje to, co lubi, gdy czuje dobrą energię w grupie — dokłada kolejną rundę dyskusji zamiast zmieniać formę	<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"> • Nie pyta na początku czy forma ćwiczenia jest dla wszystkich dostępna • Improwizuje rozwiązanie na gorąco — publicznie, co wyróżnia i zawstydzia osobę zamiast jej pomagać • Ustawia krzesła i stoły nie myśląc o przestrzeni do poruszania się • Nie ma planu B — alternatywa powstaje dopiero gdy problem jest już widoczny dla całej grupy • Przy ćwiczeniu w kręgu nie zauważa, że osoba po operacji stoi z bólem — bo jest skupiony na prowadzeniu, nie na obserwacji uczestników • W przerwie nie podchodzi do osób, które miały trudność — temat znika 	<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"> • Skraca przerwy gdy czuje dobry flow — nie zauważa że jego flow nie jest flow grupy • Nie obserwuje sygnałów zmęczenia — rozgląda się po sali wybiórczo, patrzy na tych, którzy są zaangażowani • Ignoruje fizjologię — nie myśli o tym, że ktoś może mieć cukrzycę, przyjmować leki o określonej porze, potrzebować toalety częściej niż inni • Mierzy sukces przerobionym materiałem, nie tym co zostało przyswojone • Najważniejsze ćwiczenia planuje na koniec dnia — gdy zasoby poznawcze grupy są najniższe • Nie daje czasu na ciszę i integrację — przeskakuje od aktywności do aktywności • Po przerwie natychmiast wchodzi w trudny temat — bez rozgrzewki, bez powrotu do kontekstu 	<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?**





3 Komunikowanie się w sposób inkluzywny

1. Czym jest komunikacja inkluzywna?

1.1 Definicja

Komunikacja Inkluzywna to celowe działanie mające na celu tworzenie równych środowisk dialogu, w których wszyscy uczestnicy czują się doceniani, szanowani i mogą wносить autentyczny wkład. Polega ono na konsekwentnym używaniu języka, który unika stereotypów i nikogo nie wyklucza, a jednocześnie aktywnie niweluje bariery komunikacyjne wynikające z różnych środowisk kulturowych, tożsamości lub stylów.

Osoby komunikujące się w sposób inkluzywny wykazują wrażliwość zarówno na interakcje werbalne, jak i niewerbalne, w tym na świadomość przestrzenną i różnice kulturowe w komunikacji. Konstruktywnie wyjaśniają nieporozumienia i reagują bezpośrednio w przypadku języka wykluczającego, niestosownego humoru lub dyskryminujących zachowań, tworząc środowiska, w których wszystkie głosy są słyszane i szanowane poprzez proaktywne budowanie mostów ponad różnicami.





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

- Relatywność językowa: Lera Boroditsky, kognitywistka z UC San Diego, w oparciu o szereg badań empirycznych pokazuje, że język którego używamy wpływa na sposób postrzegania czasu, przestrzeni i koloru. Efekty te są mierzalne i powtarzalne — choć język kształtuje percepcję, a nie ją determinuje (How Language Shapes Thought, Scientific American, 2011).
- Porozumienie bez Przemocy (NVC) Marshalla Rosenberga, psychologa i założyciela Center for Nonviolent Communication, to narzędzie komunikacji empatycznej. Koncentruje się na wyrażaniu uczuć i potrzeb bez obwiniania i osądzania, a także kładzie nacisk na empatyczne słuchanie innych (Nonviolent Communication: A Language of Compassion, 1999).
- Bezpieczeństwo psychologiczne: badanie przeprowadzone przez profesor Harvard Business School Amy Edmondson, odnosi się do definiowania poczucia bezpieczeństwa psychologicznego, jako wspólnego przekonania grupy, że można się wypowiedzieć, popełnić błąd i podjąć ryzyko interpersonalne — bez obawy o karę lub odrzucenie. (Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, 1999).

1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji osiągniesz:

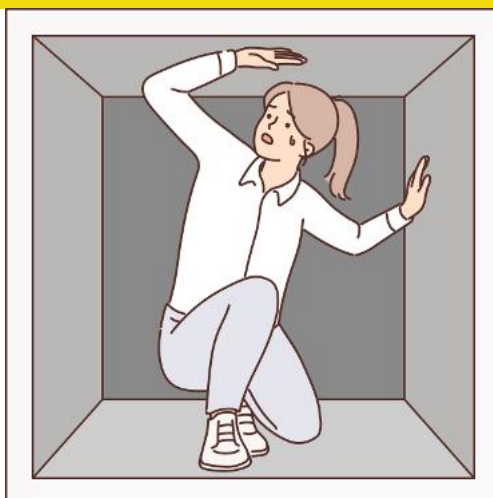
- Zwiększone zaangażowania uczestnik_ – uczestnic_ czują się bezpieczniej, zadając pytania, dzieląc się doświadczeniami i ćwicząc nowe umiejętności bez obawy przed osądem lub wykluczeniem;
- Ograniczenie konfliktów i skarg – włączająca efektywna komunikacja trenerska oraz wyposażanie uczestnik_ w narzędzia, które pomogą im radzić sobie z mikroagresjami i błędną komunikacją, obniżą napięcie i pozwala zrozumieć intencje, zanim przerodzą się w negatywne opinie w ankiecie lub inne formalne kwestie po szkoleniu;
- Modelowanie zmiany zachowania u uczestnik_ – pokaż komunikację inkluzywną w czasie rzeczywistym, pokazując uczestnikom dokładnie, jak to wygląda w praktyce.





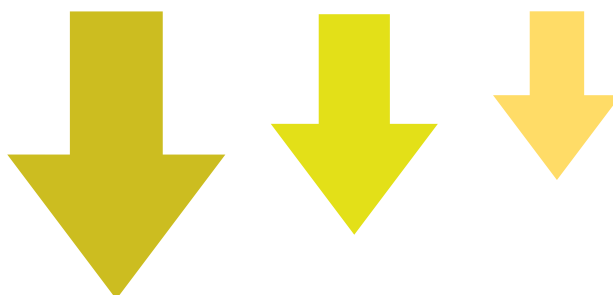
2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:



Przekonania	Możliwe konsekwencje
Przecież już komunikuję się w sposób inkluzywny	Bardzo możliwe, że masz dużą wrażliwość i komunikujesz się w sposób inkluzywny. Silne przekonanie, że nic już nie musisz powoduje, że przestajesz zauważać mikroagresje, których możesz nieświadomie dopuścić się w niestandardowych lub niespodziewanych sytuacjach.
Traktowanie wszystkich tak samo oznacza inkluzywność. Często mówi się "Traktuj innych tak jak Ty chcesz być traktowan_" - przecież tak robię.	Możesz nie dostrzegać, że „takie samo traktowanie” często faworyzuje osoby, które pasują do Twojego dominującego stylu komunikacji lub potrzeb.
Powinni się dostosować do grupy.	Trener_ oraz grupa może tracić okazje do nauki z różnych podejść komunikacyjnych i perspektyw kulturowych, społecznych, doświadczeń, spojrzeń.

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 wykluczać ludzi. Czy któreś z nich brzmi znajomo? Być może zauważył_ś je u siebie, uczestników lub innych trener_.

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

Zachowanie	Dlaczego wyklucza?
Wykluczenia ze względu na język i formę wypowiedzi. Używanie określenia formy męskiej w odniesieniu do grup mieszanych. Używanie żargonu branżowego lub zwrotów np. anglojęzycznych bez wyjaśnienia. Tempo mówienia.	Językowo wyklucza, sugerując, że osoby, które rozumieją lub do których skierowany jest komunikat są "lepsi", "domyślni", a inni stanowią wyjątki lub tło oraz, że powinni się dostosować.
Wykluczenie ze względu na założenia o uczestnikach np.: zakładanie że wszyscy mają rodzinę, znają te same narzędzia, mają wspólne wartości.	Wzmacnia stereotypy dotyczące zdolności uczenia się, odrzuca możliwości w oparciu o założenia, a nie dowody i zniechęca do uczestnictwa, niszcząc zaangażowanie, pewność siebie uczestnik_.
Wykluczenia przez ocenę i etykietowanie. Przyjmowanie założeń dotyczących wiedzy na podstawie rodzaju organizacji, np. Jest to oczywiste dla osób z korporacji; na wiek - W twoim wieku to prawdopodobnie zbyt trudne.	Tworzy hierarchię między środowiskami zawodowymi i sprawia, że osoby z organizacji non-profit, osoby młodsze itp. czują się nieadekwatne lub mniej cenione.
Wykluczenia przez strukturę interakcji. Zadawanie pytań tylko do tych, którzy już mówią. Przerwanie wypowiedzi uczestników. Kontakt wzrokowy tylko z częścią sali.	Powoduje, że osoby "nie objęte" mogą mieć poczucie odrzucenia lub irytacji; trudno im koncentrować się na celu szkolenia, ponieważ mogą czuć silne emocje.



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
Wykluczenia ze względu na język i formę wypowiedzi. Używanie określenia formy męskiej w odniesieniu do grup mieszanych. Używanie żargonu branżowego lub zwrotów np. anglojęzycznych bez wyjaśnienia. Tempo mówienia.	Zwracając się do grupy, używaj inkluzywnych określeń, takich jak „wszyscy”, „zespół”, formy osobowe. Dbaj o dopasowanie do grupy w kontekście branży, środowiska; używając trudnych słów - wyjaśniaj ich znaczenie lub stosuj formę dopasowaną do kontekstu każdego uczestnika. Pytaj, na ile sposób mówienia jest czytelny i tempo mówienia adekwatne.
Wykluczenie ze względu na założenia o uczestnikach np.: zakładanie że wszyscy mają rodzinę, znają te same narzędzia, mają wspólne wartości.	Zapytaj: Jakie jest twoje preferowane podejście do nauki nowych pojęć? – skup się na indywidualnych potrzebach, a nie na założeniach dotyczących np. wieku. Pytaj przed szkoleniem.
Wykluczenia przez ocenę i etykietowanie. Przyjmowanie założeń dotyczących wiedzy na podstawie rodzaju organizacji, np. Jest to oczywiste dla osób z korporacji; na wiek - W twoim wieku to prawdopodobnie zbyt trudne.	Powiedz: Dla osób znających tę koncepcję z dowolnego kontekstu... – potwierdź, że cenne doświadczenie istnieje we wszystkich sektorach. Doceniaj zachowania, nie oceniaj. Nie porównuj uczestników między sobą.
Wykluczenia przez strukturę interakcji. Zadawanie pytań tylko do tych, którzy już mówią. Przerwanie wypowiedzi uczestników. Kontakt wzrokowy tylko z częścią sali.	<ul style="list-style-type: none"> • Zaoferuj wiele sposobów uczestnictwa. Świadomie zapraszaj do głosu osoby, które jeszcze nie mówiły. • Daj czas na odpowiedź — licz w myśli do 10 zanim wejdiesz z pomocą. • Parafrazuj tylko z potwierdzeniem — „czy dobrze rozumiem, że...?” • Poruszaj się po całej sali — kontakt wzrokowy równomiernie.



5. Dobre praktyki

- Świadomie odchodź od określeń związanych z płcią, na rzecz uniwersalnych, takich jak „wszyscy”, „ludzie”, „osoby” czy „zespół”. Taka praktyka sygnalizuje, że przestrzeń treningowa jest dla wszystkich, niezależnie od tożsamości.
- Unikaj zakładania, że dana osoba ma umiejętności lub wiedzę na podstawie swojego wieku, doświadczenia, pracy w określonej instytucji, czy miejsca pochodzenia. Zamiast używać sformułowań oceniających, zadawaj pytania otwarte, które koncentrują się na indywidualnych doświadczeniach i preferencjach edukacyjnych osoby.
- Po każdym szkoleniu zadaj sobie jedno pytanie: „Kogo dzisiaj nie słyszał_m?”
- Nagrywaj się — i słuchaj jak mówisz, nie tylko co mówisz. Poproś zaufaną osobę, aby słuchała Twoich wypowiedzi i wskazywała Ci zagrożenia, nawyki.

Wybierz jeden nawyk językowy na kwartał i świadomie go zmieniaj.

Choć dzielenie się osobistymi historiami może być inspirujące, unikaj przedstawiania swoich doświadczeń jako jedynej słusznej perspektywy. Uzupełnij swoje opowieści pytaniami, które zachęcą uczestników do podzielenia się swoimi różnorodnymi doświadczeniami.

Gdy jesteś świadkiem mikroagresji (subtelny, często niezamierzony komentarz lub działania o charakterze dyskryminacyjnym), zareaguj na nią spokojnie i konstruktywnie. Dopytaj o intencję, daj konstruktywny feedback i pozakujac możliwe konsekwencje takiego działania.

Chroni to osobę objętą atakiem i edukuje grupę w zakresie zachowań inkluzywnych.

Inkluzywna komunikacja nie jest stanem który się osiąga. Jest praktyką którą się podtrzymuje — przez ciekawość, uważność i gotowość do korekty.





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?**





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?





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, przesuwa 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 ukuty 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 zawęża 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.

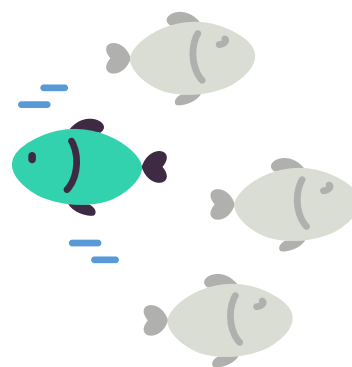


Zachowanie	Dlaczego to wyklucza?
Zadawanie pytań tylko określonym osobom lub osobom pełniącym określone role (np. starszym liderom, ekstrawertykom)".	To sygnał, że tylko niektóre głosy są cenne i że od innych nie oczekuje się wkładu. Może to sprawić, że uczestnicy, którzy nie są zapraszani, poczują się 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?**





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 zawstydząć, 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.</p> <p>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?



7 Świadomość emocjonalna i uważność

1. Czym jest świadomość emocjonalna i uważność?

1.1 Definicja

Świadomość emocjonalna i uważność to umiejętność rozpoznawania, rozumienia i zarządzania własnymi emocjami w danej chwili, a także empatycznego postrzegania i reagowania na emocje innych. To praktyka bycia w pełni obecni i nieosądzając.

Kompetencja ta pozwala trenerowi zmienić się ze osoby dostarczającej informacje w doświadczonego moderatora, który potrafi poruszać się w skomplikowanej, niewypowiedzianej dynamice sesji szkoleniowej.

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

- Inteligencja emocjonalna (IE) została spopularyzowana przez Daniela Golemana — doktora psychologii i dziennikarza naukowego. Zasugerował on, że IE jest kluczowym czynnikiem sukcesu i skuteczności w przywództwie i można ją rozwijać z czasem. Model Golemana z 1995 roku wyróżnia pięć komponentów: samoświadomość, samoregulację, motywację, empatię i umiejętności społeczne (Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, 1995).
- Redukcja stresu oparta na uważności (MBSR), opracowana przez Jonę Kabat-Zinnę w 1979 roku w Stress Reduction Clinic na University of Massachusetts, to oparty na dowodach program łączący medytację uważności, świadomość ciała i jogę. Badania wykazały, że MBSR może znacząco zmniejszyć stres, lęk i depresję, jednocześnie poprawiając ogólne samopoczucie psychiczne (Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness, Kabat-Zinn, 1990).



1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji będziesz:

Prowadzić trudne rozmowy z pewnością siebie: zamiast dać się zaskoczyć silnej reakcji emocjonalnej uczestnika, będziesz w stanie rozpoznać ją jako cenną informację zwrotną. Pozwoli Ci to zareagować konstruktywnie, bezpośrednio odnosząc się do sedna problemu i zapobiegając jego zaburzeniu.

Sprawisz, by doświadczenia uczestników były bardziej zrozumiane. Twoja umiejętność odczytywania atmosfery i reagowania na sygnały emocjonalne gwarantuje, że szkolenie odpowiada ich aktualnym potrzebom. Nie poczują się oni skrępowani, ale doświadczą dynamicznej sesji, która dopasuje się do ich energii i zrozumienia.

Stworzysz odporne i otwarte środowisko uczenia się: modelując ciekawość i otwartość na wszystkie emocje (w tym własne), tworzysz psychologicznie bezpieczną przestrzeń dla grupy. To pomaga uczestnikom czuć się na tyle pewnie, by podejmować ryzyko, zadawać trudne pytania i szczerze się angażować, co pogłębia proces uczenia się.

2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
„Moim zadaniem jest być ekspert_ a nie zarządzać emocjami”	To przekonanie może prowadzić do sztywnego, jednostronnego przekazywania treści. Możesz przeoczyć kluczowe oznaki braku zaangażowania, dezorientacji lub oporu uczestników, co sprawi, że szkolenie nie spełni ich potrzeb i ostatecznie okaże się nieskuteczne”.
„Nie potrafię czytać ludziom w myślach, więc nie wiem, co czują”	Chociaż nie potrafisz czytać w myślach, potrafisz obserwować sygnały niewerbalne. Jeśli w to wierzysz, nie będziesz doszukiwać się oznak wycofania emocjonalnego (np. opadniętych ramion, braku kontaktu wzrokowego) ani przytłoczenia, przez co uczestnicy czują się niesłyszani i nie otrzymują wsparcia.
„Jeśli przyznam się do negatywnej emocji, pogorszy to sytuację”	Ignorowanie napięcia lub frustracji może w rzeczywistości doprowadzić do ich narastania i narastania. To, co było drobnym problemem, może przerodzić się w poważny konflikt lub bierny opór, tworząc wrogie lub obojętne środowisko uczenia 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_ 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?
Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub krytyczną opinię	Reakcja obronna (np. zdenerwowanie, sarkazm) może blokować szczerość. Tworzy wrogą atmosferę, w której uczestnicy czują się niepewnie, kwestionując pomysły lub udzielając konstruktywnej krytyki, co prowadzi do wycofania się i urazy.
Informowanie uczestników, co powinni czuć lub jakie są ich doświadczenia emocjonalne	To lekceważy osobiste doświadczenia danej osoby i może zostać odebrane jako protekcyjne. Sformułowania takie jak „Nie powinieneś się tym martwić” podważają jej uczucia i uniemożliwiają autentyczną rozmowę.
Ignorowanie lub odrzucanie sygnałów niewerbalnych (np. westchnienie, skrzyżowanie ramion lub zdeorientowanie)	Takie zachowanie świadczy o braku świadomości i sprawia, że uczestnik czuje się niesłyszany i niewidzialny. Może to sygnalizować, że jego uczucia nie mają znaczenia i zniechęcać go do dalszego angażowania się.



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	Inkluzywne zachowanie
Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub krytyczną opinię	Podziękuj uczestnikom za opinie i ciekawość. Na przykład: „To naprawdę ważne pytanie. Dziękuję za poruszenie tego tematu”. To model profesjonalizmu i dowód, że cenisz ich wkład, niezależnie od tego, czy jest pozytywny, czy negatywny.
Informowanie uczestników, co powinni czuć lub jakie są ich doświadczenia emocjonalne	Rozpoznawanie i akceptowanie emocji bez osądzania. Używaj empatycznych sformułowań, takich jak: „Rozumiem, dlaczego to może być frustrujące” lub „Wygląda na to, że czujesz się trochę przytłoczony”. To pokazuje, że rozumiesz i akceptujesz ich uczucia jako ważne.
Ignorowanie lub odrzucanie sygnałów niewerbalnych (np. westchnienie, skrzyżowanie ramion lub zdezorientowanie)	Zatrzymanie się i sprawdzenie, co słyhać w grupie. Na przykład: „Zauważam kilka sfrustrowanych spojrzeń. Czy jest coś, co powinniśmy wyjaśnić?”. To potwierdza ich uczucia i daje im bezpieczną możliwość wyrażenia swoich obaw..



5. Dobre praktyki

Praktykuj autorefleksję

- Przed i po treningu poświęć chwilę na przyjrzenie się swoim emocjom. Zadaj sobie pytanie: „Jak się teraz czuję?” lub „Jaka była moja reakcja emocjonalna na to pytanie?”. To buduje Twoją osobistą świadomość emocjonalną.

Obserwuj atmosferę

- Świadomie obserwuj klimat emocjonalny grupy. Zwracaj uwagę na sygnały niewerbalne, takie jak zmiany w mowie ciała, mimice czy poziomie energii. Wykorzystaj te informacje do planowania kolejnych kroków.

Użyj „Parkingu” do reakcji emocjonalnych

- Jeśli uczestnik ma silną reakcję emocjonalną lub ma trudne pytanie, uznaj jego uczucia i zaproponuj omówienie ich w przerwie lub po sesji. To potwierdzi jego emocje, nie zakłócając postępów grupy.

Znormalizuj wszystkie emocje

- Stwórz przestrzeń, w której uczestnicy czują się bezpiecznie i mogą wyrażać całą gamę emocji. Daj im do zrozumienia, że to normalne, że czują się zdezorientowani, sfrustrowani lub podekscytowani i że te uczucia są naturalną częścią procesu uczenia się.

Zachęcaj i doceniaj odwagę

- Gdy uczestnik dzieli się trudną emocją lub wrażliwą myślą, docenij jego odwagę. Proste: „Dziękuję, że się tym podzieliłeś, wiem, że rozmowa o tym może być trudna” potwierdza jego uczucia i wzmacnia bezpieczne środowisko uczenia 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?
- 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?





8 Kompetencje cyfrowe i innowacje w służbie równości

1. Czym są umiejętności cyfrowe i innowacje w służbie równości?



1.1 Definicja

Umiejętności cyfrowe i innowacje w służbie równości to strategiczne wykorzystanie technologii i narzędzi cyfrowych w celu usuwania barier, zwiększania dostępności i tworzenia bardziej inkluzywnych doświadczeń edukacyjnych dla wszystkich uczestników.

Polega ona na wykorzystaniu innowacji cyfrowych nie tylko w celu zwiększenia efektywności i zaangażowania, ale także w celu rozwiązania problemu nierówności i zagwarantowania, że technologia będzie stanowić pomost, a nie barierę dla uczestnictwa.

Kompetencja ta wymaga zarówno biegłości technicznej, jak i myślenia zorientowanego na równość, wykorzystywania narzędzi cyfrowych w celu wzmocnienia głosów marginalizowanych, zapewnienia wielu punktów dostępu do nauki i tworzenia bardziej demokratycznego uczestnictwa w wirtualnych i hybrydowych środowiskach edukacyjnych.



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

- Badania nad przepaścią cyfrową: Pew Research Center dokumentuje w swoich wieloletnich badaniach utrzymujące się różnice w dostępie do technologii ze względu na dochody, wiek i lokalizację geograficzną. Zrozumienie tych różnic ma kluczowe znaczenie dla sprawiedliwego projektowania szkoleń i narzędzi cyfrowych (Pew Research Center, Digital Divide research series, 2021).
- Uniwersalne projektowanie uczenia się (UDL) w środowiskach cyfrowych: Narzędzia cyfrowe mogą zapewnić wyjątkowe możliwości spersonalizowanego uczenia się, jeśli zostaną zaprojektowane zgodnie z zasadami UDL — oferując wiele sposobów reprezentacji, zaangażowania i ekspresji. CAST dokumentuje te możliwości w swoich wytycznych UDL Guidelines oraz zasobach platformy UDL on Campus (CAST, UDL Guidelines, cast.org).
- Badania nad technologiami wspomagającymi: Gdy narzędzia cyfrowe od samego początku zawierają funkcje ułatwień dostępu, zwiększają użyteczność dla wszystkich — nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami. Koncepcja ta, znana jako „efekt obniżonego krawężnika”, pokazuje że projektowanie inkluzywne tworzy lepsze produkty dla szerokiego grona użytkowników (Microsoft Inclusive Design Toolkit, 2016).



1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji będziesz:

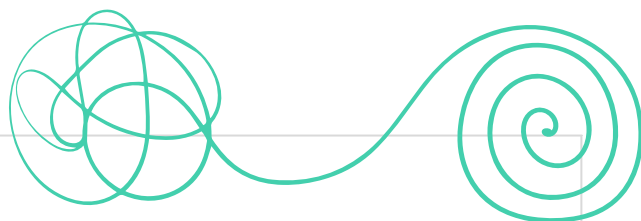
Zwiększysz zasięg, docierając do uczestników, którzy nie mają dostępu do tradycyjnych formatów: narzędzia cyfrowe mogą wyeliminować bariery geograficzne, związane z mobilnością i planowaniem, umożliwiając włączenie uczestników, którzy w przeciwnym razie mogliby zostać wykluczeni ze szkoleń stacjonarnych.

Tworzyć bardziej angażujące i spersonalizowane doświadczenia edukacyjne: technologia umożliwia adaptacyjne dostarczanie treści, przekazywanie informacji zwrotnych w czasie rzeczywistym i wiele trybów interakcji, co przekłada się na lepsze wyniki w nauce i zadowolenie uczestników.

Przygotujesz swoją praktykę szkoleniową na przyszłość: w miarę jak cyfrowe i hybrydowe nauczanie staje się standardem, cyfrowe umiejętności skoncentrowane na równości gwarantują, że pozostaniesz istotny i konkurencyjny, jednocześnie skutecznie obsługując zróżnicowanych odbiorców.

2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:



Przekonania	Możliwe konsekwencje
Technologia jest zbyt skomplikowana i będzie wykluczać uczestników mniej obeznanych z technologią.	To założenie uniemożliwia korzystanie z narzędzi, które mogłyby faktycznie zwiększyć dostępność. Wielu uczestników czuje się swobodniej w korzystaniu z technologii, niż zakładają trenerzy, a odpowiednie wsparcie może pomóc innym w budowaniu pewności siebie.
Narzędzia cyfrowe są bezosobowe i ograniczają kontakty międzyludzkie.	Choć źle wdrożona technologia może sprawiać wrażenie chłodnej, przemyślane wykorzystane narzędzia cyfrowe mogą w rzeczywistości wzmocnić więzi, zapewniając uczestnikom więcej sposobów na dzielenie się treściami i interakcję, zwłaszcza tym, którzy wstydzą się rozmawiać twarzą w twarz.
Każdy ma taki sam dostęp do technologii i Internetu.	To przekonanie prowadzi do wykluczenia cyfrowego uczestników z ograniczonymi urządzeniami, wolnym internetem lub ograniczeniami technologicznymi. Zakłada powszechny dostęp, który nie odzwierciedla rzeczywistości wielu społeczności.



3. Zidentyfikuj zachowania wykluczające



Zanim coś zmienisz, musisz to najpierw zauważyć.

Oto kilka zachowań, które mogą powodować wykluczenie ludzi.

Czy któreś z nich brzmi znajomo? Być może zauważył_ je u siebie, uczestników lub innych trenerów.

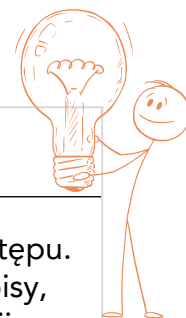
W drugiej kolumnie dokładnie wyjaśniamy, dlaczego te zachowania mają charakter wykluczający, dzięki czemu możesz uzyskać pełniejszy obraz.

Zachowanie	Dlaczego to wyklucza?
Korzystanie z platform cyfrowych bez uwzględnienia funkcji ułatwień dostępu (napisy, kompatybilność z czytnikami ekranu, nawigacja za pomocą klawiatury)".	Tworzy to bariery dla uczestników niepełnosprawnych, którzy polegają na technologiach wspomagających, skutecznie uniemożliwiając im pełne uczestnictwo w cyfrowych doświadczeniach edukacyjnych.
Zakładając, że wszyscy uczestnicy mają szybki dostęp do Internetu i najnowsze urządzenia.	Założenie to wyklucza uczestników o ograniczonych zasobach ekonomicznych, tych, którzy mieszkają na obszarach o słabym dostępie do sieci lub tych, którzy korzystają ze starszych technologii, tworząc podział klasowy w dostępie do edukacji oparty na technologii.
Dostarczanie treści cyfrowych w jednym formacie, bez alternatyw.	Jeśli materiały są dostępne wyłącznie w formie filmów bez transkrypcji lub wyłącznie jako tekst bez opcji audio, uczestnicy o innych potrzebach w zakresie przetwarzania lub wymaganiach dotyczących dostępności nie mogą zapoznać się z treścią.
Pospieszne wykonywanie instrukcji technicznych bez upewnienia się, że wszyscy są w stanie je zrozumieć.	W rezultacie w grupie pozostają osoby mniej obeznane z technologią, co powoduje niepokój i brak zaangażowania, a także sygnalizuje, że do wzięcia udziału wymagana jest biegła znajomość technologii.



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.



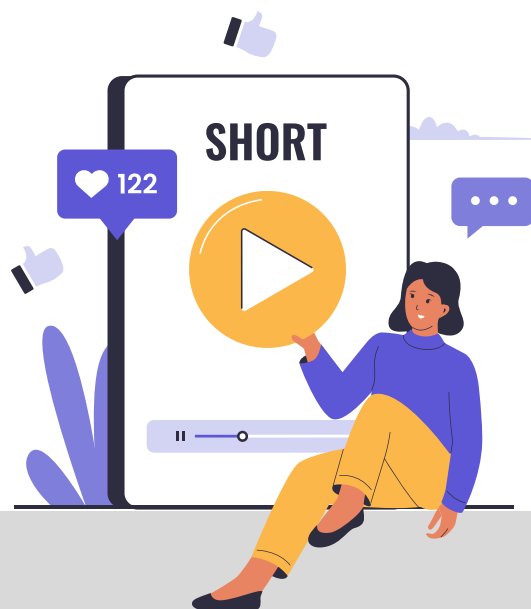
Wykluczające zachowania	Zachowania inkluzywne
„Korzystanie z platform cyfrowych bez uwzględnienia funkcji ułatwień dostępu (napisy, kompatybilność z czytnikami ekranu, nawigacja za pomocą klawiatury)”.	Zawsze włączaj i podkreślaj funkcje ułatwień dostępu. Rozpoczynaj sesje od pokazania, jak włączyć napisy, dostosować rozmiar tekstu i korzystać z nawigacji za pomocą klawiatury. Przed rozpoczęciem głównej części prezentacji udostępnij samouczki dotyczące funkcji ułatwień dostępu.
Zakładając, że wszyscy uczestnicy mają szybki dostęp do Internetu i najnowsze urządzenia.	Projektuj z myślą o urządzeniach o niskiej przepustowości i starszych. Zapewnij opcje połączeń internetowych korzystaj z platform działających na urządzeniach mobilnych, udostępniaj materiały z wyprzedzeniem w celu uzyskania dostępu offline i oferuj uproszczone interfejsy, gdy są dostępne.
Dostarczanie treści cyfrowych w jednym formacie, bez alternatyw.	Twórz treści w wielu formatach od samego początku. Dostarczaj filmy z napisami i transkrypcjami, nagrania audio z pisemnymi podsumowaniami oraz elementy interaktywne z alternatywami tekstowymi.
Pospieszne wykonywanie instrukcji technicznych bez upewnienia się, że wszyscy są w stanie je zrozumieć.	Zaplanuj dedykowany czas na orientację w technologii. Rozpocznij sesje 15 minut wcześniej, aby umożliwić konfigurację sprzętu, zapewnij wizualne przewodniki krok po kroku i przydziel uczestników obeznanym z technologią do pomocy innym.



5. Dobre praktyki

- Sprawdź poziom kompetencji technologicznych. Przed sesjami cyfrowymi przeprowadź ankietę wśród uczestników dotyczącą ich dostępu do technologii, szybkości internetu i poziomu komfortu. Wykorzystaj te informacje, aby dostosować wybór platformy i zapewnić dodatkowe wsparcie w razie potrzeby.
- Opracuj standard dostępności cyfrowej. Stwórz listę kontrolną obejmującą napisy, kompatybilność z czytnikami ekranu, nawigację za pomocą klawiatury, kontrast kolorów i alternatywne formaty dla wszystkich treści cyfrowych. Uczyń dostępność nieodzownym elementem procesu projektowania cyfrowego.
- Zapewnij wiele ścieżek uczestnictwa. Wykorzystaj funkcje platformy, które umożliwiają udział poprzez czat, głos, reakcje, ankiety i pokoje spotkań. Daje to uczestnikom możliwość zaangażowania się w sposób, który jest dla nich wygodny i przystępny.
- Stwórz możliwości mentoringu technologicznego. Połącz uczestników, którzy dobrze radzą sobie z technologią, z tymi, którzy potrzebują wsparcia. Buduje to społeczność, a jednocześnie zapewnia, że nikt nie zostanie pominięty z powodu trudności technicznych.
- Nagrywaj kompleksowe samouczki. Twórz krótkie filmy.

Przewodniki pokazujące, jak korzystać z funkcji platformy, uzyskiwać dostęp do materiałów i rozwiązywać typowe problemy. Udostępnij je przed, w trakcie i po sesjach, aby uczestnicy mogli uczyć się we własnym tempie.





6. Pierwszy krok

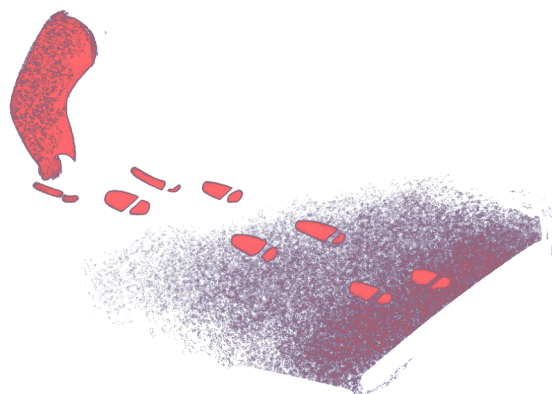
Świetnie, znasz już teorię i prawdopodobnie dobrze rozumiesz, co mamy na myśli mówiąc o zrozumieniu siebie i praktyce refleksyjnej.

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

