



Rekomendacje dla biznesu



Co-funded by
the European Union



Model Kompetencji Włączających dla Osób Trenerskich (ITP)



Nasze doświadczenia pokazują, że im bardziej doświadczony zespół, tym trudniej zmotywować go do refleksji dotyczącej własnej inkluzyjności – bo „**przecież wszystko działa i wszyscy są zadowoleni**”. Trudność tę potwierdzają wyniki przeprowadzonych przez nas ankiet i rozmów.

Faktycznie może być tak, że większość praktyk działa – ale czy wszystkie? Czy na pewno wszyscy uczestnicy oceniliby szkolenie równie wysoko? Co z osobami, które milczały przez całe spotkanie?

Model Kompetencji Włączających dla Osób Trenerskich (ITP – Inclusive Training Practitioner) stanowi **solidną podstawę dla organizacji, firm szkoleniowych oraz działów HR** nastawionych na budowanie bezpiecznego środowiska do rozwoju – dla wszystkich. Praca z modelem umożliwia **praktykowanie podejścia włączającego** oraz wzmocnienie kompetencji edukatorów i osób prowadzących szkolenia w zakresie inkluzyjności.

Poniżej znajdziesz kilka prostych wskazówek, które **możesz wdrożyć w zespole trenerskim od razu**. Większość z nich nie wymaga konsultowania z innymi działami ani ustalania nowych procesów. **Potrzebne są tylko Twoje chęci i decyzja, a potem mniej-więcej 8 minut na wdrożenie** :)



Jak możesz wykorzystać model w swojej organizacji?

8 kompetencji, 8 minut zmiany

1 Zrozumienie siebie i praktyka refleksyjna

Działanie: „Wspominki”

Jak wdrożyć:

Na kolejnym spotkaniu zespołu poświęć ostatnie 10 minut na krótką autorefleksję – zacznij od siebie :). Następnie zaprosz trenerów, aby i oni przypomnieli sobie trudny moment z ubiegłego tygodnia i odpowiedzieli na jedno pytanie: „Co pomyślał_m o uczestniku? Czy moja reakcja może mówić coś o mnie?”.

Dlaczego to działa:

Zachęca zespół do rozpoznania osobistych uprzedzeń i emocji po fakcie, budując fundament współczującej samoświadomości. Często drobne „przytapywanie się” na nieefektywnych zachowaniach pozytywnie wpływa na wdrażanie drobnych zmian, które wiele zmieniają.

2 Projektowanie szkoleń włączających

Działanie: „Trzy perspektywy”

Jak wdrożyć:

Przed ważną sesją zaprosz trenerki/ów, aby wymienili się jednym kluczowym materiałem (slajdami, opisem studium przypadku lub instrukcją do ćwiczenia grupowego).

Celem wymiany jest sprawdzenie materiału pod kątem trzech aspektów: zróżnicowanej reprezentacji (w obrazach/nazwach), trafności kulturowej (przykładów) i dostępności tekstu (czcionka, kontrast, żargon).

Dlaczego to działa:

Takie działanie mobilizuje wdrażanie zasad Uniwersalnego Projektowania dla Ucznia się (UDL) poprzez wzajemną odpowiedzialność, zapewniając dostosowanie materiałów do różnorodnych kontekstów i osób.



Jak możesz wykorzystać model w swojej organizacji?

8 kompetencji, 8 minut zmiany

3 Komunikowanie w sposób włączający

Działanie: „Przewodnik po języku włączającym”

Jak wdrożyć:

Utwórz wspólny dokument (np. Google Doc lub wątek na czacie) i zachęć zespół trenerski do wpisywania tam wykluczających zwrotów, które usłyszą lub których przypadkowo użyją (np. zastępując „wy” w sensie ogólnym zwrotem „wszyscy”, albo „zdrowy rozsądek” przez „jak być może wiecie”).

Następnie wspólnie wypracujcie włączające alternatywy.

Dlaczego to działa:

Stworzycie unikalny Przewodnik po Języku Włączającym, który będzie istotny dla kultury i kontekstów Waszej organizacji. Dzięki temu wspólnie zwiększycie prawdopodobieństwo zwrócenia uwagi na aspekty, które zwykle, jako jednostki, możecie pomijać.

4 Tworzenie przyjaznych przestrzeni edukacyjnych

Działanie: „Typowy kontrakt”

Jak wdrożyć:

Standaryzuj obowiązkowy 3-punktowy zapis kontraktu na początku każdego szkolenia. Niech zawiera np. zasadę poufności/bezpiecznej przestrzeni (doprecyzujcie, co ona oznacza w praktyce!), zaproszenie do podania preferowanych zaimków/formy zwracania się, krótką informację o opcjach uczestnictwa.

Pamiętaj o zadaniu ważnego pytania otwartego o potrzeby uczestników.

Dlaczego to działa:

Realna otwartość na potrzeby innych wzmacnia bezpieczeństwo psychologiczne uczestników o różnorodnych potrzebach.



Jak możesz wykorzystać model w swojej organizacji?

8 kompetencji, 8 minut zmiany

5 Wzmacnianie sprawiedliwego i równego uczestnictwa

Działanie: „Licznik czasu z mikrofonem”

Jak wdrożyć:

Podczas rutynowych obserwacji koleżeńskich, daj obserwatorowi tylko jedno zadanie: śledzenie rozkładu czasu wypowiedzi. Rejestruje on kto mówi, jak długo i czy komuś została przerwana wypowiedź.

W podsumowaniu skupcie się na mikrotechnikach interwencyjnych. Omówcie również sposób angażowania uczestników w trakcie miniwykładów przez osobę prowadzącą.

Dlaczego to działa:

Buduje umiejętności trenerskie w aktywnym monitorowaniu zaangażowania i zarządzaniu dynamiką grupy.

6 Reagowanie na dyskryminację i zapobieganie jej

Działanie: Scenka „Zwrot interwencyjny”

Jak wdrożyć:

Co miesiąc poświęć 10 minut na szybką scenkę dotyczącą sytuacji trudnej w obszarze inkluzywności. Jedna osoba wypowiada stronniczy lub wykluczający komentarz, mówi używając języka wykluczającego. Ćwiczący trener lub zespół ma za zadanie zareagować.

Dlaczego to działa:

Praktyka eliminuje zaskoczenie i wahanie, umożliwiając trenerom natychmiastową i skuteczną reakcję, gdy incydenty mają miejsce na sali szkoleniowej.



Jak możesz wykorzystać model w swojej organizacji?

8 kompetencji, 8 minut zmiany

7 Świadomość emocjonalna i uważność

Działanie: „5-sekundowy skan”

Jak wdrożyć:

Zaproponuj wprowadzenie prostej praktyki dla wszystkich trenerów: zanim odpowiedzą na jakiegokolwiek trudne pytanie, silną emocję lub nieoczekiwaną krytykę – mają wziąć głęboki oddech oraz zrobić 5-sekundową mentalną pauzę, aby zeskanować swój własny stan emocjonalny i atmosferę w sali.

Dlaczego to działa:

Skontaktowanie się ze swoimi emocjami pomaga wrócić do równowagi i przybliżyć do spokojnej i otwartej postawy. Dzięki temu łatwiej będzie Wam rozpoznać oznaki wycofania emocjonalnego lub przeciążenia, co umożliwi wrażliwą reakcję zamiast defensywnej lub ofensywnej.

8 Włączenie cyfrowe i innowacje

Działanie: Wyzwanie „Jedno cyfrowe usprawnienie”

Jak wdrożyć:

Raz w miesiącu zespół trenerski loguje się na platformę szkoleniową w roli uczestników z określoną trudnością (np. z ograniczonym dostępem, bez dźwięku lub przez telefon). Następnie niech zespół przygotuje konkretne rozwiązanie, które wdroży, jeśli kiedyś dojdzie do takiej sytuacji naprawdę.

Przykład: przygotowana alternatywa dla zwykłych slajdów, użycie wbudowanej funkcji napisów na żywo podczas sesji wirtualnych lub dostarczenie materiałów w alternatywnych formatach.

Dlaczego to działa:

Bezpośrednie doświadczenie barier cyfrowych buduje empatię i inspiruje do prostych rozwiązań, które ułatwiają uczestnikom dostęp do procesu rozwojowego.



Pamiętaj!

Zaproponowane przez nas **mikro rozwiązania** to propozycje przygotowane z potrzeby **wdrażania zmian tu i teraz** zamiast żmudnego planowania i konsultowania procesów.

Wierzmy, że lepiej działać niż tylko planować działania 😊

Jeśli któraś z praktyk jest Ci szczególnie bliska - zachęcamy do eksperymentowania i dopasowania jej do Twojej organizacji, zespołu i... Ciebie.

Wybieraj tylko te zmiany, wobec których masz gotowość i które są zgodne z Tobą.

Pamiętaj, że ideą podejścia inkluzywnego jest włączanie do procesu rozwojowego osób z różnymi potrzebami.

A jedną z tych osób jesteś Ty ❤️



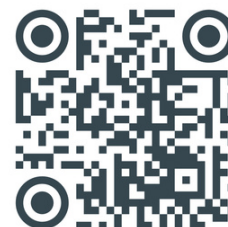


Ta książka elektroniczna jest produktem projektu INCLUDE.
Rozwój i ocena kompetencji włączających.
2024-2-PL01-KA210-VET-000277155

Autorki i autorzy: Agnieszka Brongiel, Martyna Orlik, Hazel Nicholl,
Joe Cabello
Redaktorki: Hazel Nicholl, Joanna Zwolińska, Paula Pain
Układ i projekt: Paula Pain, Joanna Zwolińska
Obsługiwane przez
Canva

© 2025. Współautorzy projektu INCLUDE

Niniejsza publikacja jest bezpłatna i dostępna również pod
adresem: www.includetraining.eu



Partnerzy projektu:



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

