



---

# RAPORT Z PROJEKTU

---

PROJEKT ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOM W POLSKOJĘZYCZNEJ WIKIPEDII



PROJEKT PROWADZONY PRZEZ STOWARZYSZENIE WIKIMEDIA POLSKA

RAPORT PRZYGOTOWAŁ:

BARTŁOMIEJ GIOŁBAS

**SPIS TREŚCI**

WSTĘP .....	3
Cele projektu .....	3
Strategia Ruchu Wikimedia.....	3
ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW W POLSKOJĘZYCZNEJ WIKIPEDII .....	4
Obowiązujące zasady, zalecenia i wizje projektu .....	4
Wikietykieta.....	4
Zakładaj dobrą wolę .....	4
Chłodne nastawienie .....	5
Wybacz i zapomnij.....	5
WikiLove .....	5
Nie przeszkadzaj w pracy Wikipedii tylko po to, aby coś udowodnić.....	6
Prosimy nie gryźć nowicjuszy .....	6
Wikistres.....	6
Prawo do odejścia .....	7
Wojna edycyjna i wojna administratorów.....	7
Metody rozwiązywania konfliktów .....	9
Zaproponuj dialog .....	9
Strony dyskusji.....	9
Strony wikiprojektów .....	9
Kawiarenka .....	10
Mediacja .....	10
Grupy osób specjalizujące się w rozwiązywaniu konfliktów.....	11
Mediatorzy .....	11
Komitet Arbitrażowy .....	11
Administratorzy .....	12
Wikitrenerzy i Komitet powitalny.....	12
PODJĘTE DZIAŁANIA SZKOLENIOWE .....	14
Szkolenie z mediacji .....	14
Szkolenia Wikitrenerów .....	26
Szkolenie z facylitacji .....	34
Szkolenie z myślenia wizualnego.....	36
POZOSTAŁE DZIAŁANIA ORGANIZOWANE W RAMACH PROJEKTU .....	38
Spotkanie robocze Wikitrenerów .....	38

Prelekcje oraz warsztaty antykonfliktowe na (W)zlocie .....	38
Prelekcja oraz warsztaty antykonfliktowe.....	39
Prelekcja o różnicach pokoleń.....	39
Spotkanie administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii dotyczące zasad blokowania, uzasadnień blokad oraz nowego gadżetu ułatwiającego ich pisanie.....	40
Szkolenie na temat mediacji i najczęstszych przyczyn odrzucania wniosków przez Komitet Arbitrażowy .....	40
Prelekcje podczas Konferencji Wikimedia Polska .....	41
ZESPÓŁ .....	42
Osoby odpowiedzialne za realizację projektu .....	42
ŹRÓDŁA .....	43



## WSTĘP

### CELE PROJEKTU

Projekt zapobiegania konfliktom w polskojęzycznej Wikipedii to ogół działań realizowanych przez stowarzyszenie Wikimedia Polska w 2023 roku, mających na celu rozwój społeczności świadomej występujących w niej konfliktów, mechanizmów je zapoczątkowujących oraz działań prowadzących do rozwiązywania powstałych sporów. Projekt zakładał zwiększenie grupy osób mających wiedzę potrzebną do radzenia sobie przy zdarzeniach spornych, zdolnych pokierować sytuacją ku wyjściu z impasu przy wykorzystaniu umiejętności miękkich oraz dostępnych narzędzi technicznych.

Zamierzonymi celami projektu było również: obniżenie ogólnego poziomu stresu w społeczności, zmniejszenie liczby konfliktów interpersonalnych oraz znalezienie ścieżki umożliwiającej skrócenie czasu i zaangażowania ze strony innych osób dla procesu rozwiązywania konfliktów. Zadania realizowane przez stowarzyszenie stanowiły kontynuację prac z 2021 roku, które skupiały się na szkoleniu mediatorów wspierających społeczność polskojęzycznej Wikipedii. Przeprowadzone działania miały budować miejsce przyjazne nowicjuszom dzięki edukowaniu grupy osób odpowiedzialnych za ich przyjęcie. Jednym z założeń dokonanych przez Wikimedia Polska była też integracja edytorek i edytorów poprzez połączenie szkoleń, wsparcia organizacyjnego i wydarzeń o charakterze integracyjnym, co miało skutkować otwarciem się i wzmocnieniem członków społeczności przy zachowaniu zaangażowania w wysoką jakość treści dostarczanych czytelnikom.

### STRATEGIA RUCHU WIKIMEDIA

Zespół Wikimedia Polska realizował projekt między lutym a listopadem 2023 roku. Przeprowadzone w jego ramach działania opierały się na rekomendacjach Strategii Ruchu Wikimedia:

- Działania na rzecz włączania i bezpieczeństwa, w szczególności na działaniach:
  - Zbadaj i opracuj adaptowalny plan oceny bezpieczeństwa i wykonania, a także infrastrukturę szybkiego reagowania i wsparcia.
  - Procedury reagowania na wyzwania o dużej skali, takie jak niepokoje społeczno-polityczne i zagrożenia środowiskowe.
  - Szkolenia i możliwości podnoszenia świadomości i budowania zdolności reagowania w zakresie bezpieczeństwa społeczności i zarządzania konfliktami.

Inne połączone rekomendacje strategiczne to inwestycje w rozwój umiejętności oraz zarządzanie wiedzą wewnątrz ruchu.

Wiedzę i praktyki z projektu można zaadaptować w innych kontekstach i wspierać społeczności w budowaniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska.

## ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW W POLSKOJĘZYCZNEJ WIKIPEDII

### OBOWIĄZUJĄCE ZASADY, ZALECENIA I WIZJE PROJEKTU

Program realizowany przez stowarzyszenie Wikimedia Polska miał na celu promowanie działań służących pokojowemu rozwiązywaniu konfliktów powstających podczas edytowania Wikipedii. Osoby tworzące treści w tej internetowej encyklopedii są zobowiązane do przestrzegania konkretnych zasad i zaleceń regulujących sposób zapobiegania sporom i procedurę ich rozpatrywania. Obowiązujące regulacje są wzbogacone o pewne wizje projektu, które mogą stanowić wskazówkę w podobnych sytuacjach.

### WIKIETYKIETA

Wikipedia jest projektem społecznym, a jej cennymi zasobami są zarówno artykuły i treści merytoryczne, jak i tworzące je osoby. Żaden z tych obszarów nie jest uprzywilejowany, choć każdy jest równie cenny i powinien być w takim samym stopniu chroniony. Z tej zależności wynika konieczność przestrzegania netykiety, jednej z głównych zasad Wikipedii, będącą jednym z jej pięciu filarów. Do jej elementów należą: szacunek do innych twórców i twórczyń, zachowanie odpowiedniej kultury w kontaktach z innymi, chłodne nastawienie, unikanie wojen, ataków osobistych, krzywdzących opinii czy utrzymywanie chęci współpracy. Spory powinny mieć charakter merytoryczny i twórczy, a nie personalny i wyniszczający. Netykieta stanowi zbiór podstawowych ustaleń między członkami i członkiniami społeczności – zostały one przyjęte w celu zapewnienia łatwego, szybkiego, sprawnego i kulturalnego rozwiązywania konfliktów. Ważnym elementem jest punkt stanowiący, iż na przypadki łamania wikietykiety należy reagować od razu, a nie czekać, aż działanie podejmie inna osoba z dłuższym stażem lub z większymi uprawnieniami. Niedopuszczalne jest zwalczanie chamstwa chamstwem, czyli dokonywanie odwetu – jest to nieskuteczne, powoduje napiętą atmosferę w projekcie i eskaluje konflikt.<sup>i</sup>

### ZAKŁADAJ DOBRĄ WOLĘ

Podczas pracy w Wikipedii potrzebne jest zakładanie dobrej woli drugiej osoby, tzn. przyjęcie, że interlokutor działa w dobrej wierze. Konsensus najłatwiej uzyskać, gdy obie strony są zainteresowane jego osiągnięciem w atmosferze spokojnej, merytorycznej dyskusji, opartej na danych źródłowych i zachowaniu neutralnego punktu widzenia. Większość edytorów stanowią osoby pragnące wspomagać i rozwijać encyklopedię, a nie celowo ją niszczące i wandalizujące. Zakładanie dobrej woli adwersarza nie oznacza konieczności zgadzania się we wszystkich kwestiach, nie wyklucza wymiany argumentów, różnic poglądów ani sceptycyzmu wobec przedstawionych informacji. Zakładanie złej woli natomiast z góry prowadzi do wzrostu

negatywnych emocji, braku zaufania oraz wątpliwości co do motywacji przeciwnika. W takim przypadku uzyskanie satysfakcjonującego konsensusu jest trudniejsze bez wsparcia zewnętrznego, dlatego nie należy oskarżać o brak dobrej woli bez oczywistych dowodów w tej sprawie.<sup>ii</sup>

---

#### CHŁODNE NASTAWIENIE

Wikipedia to projekt społeczny. Przewijają się w nim różnorodne opinie, odmienne punkty widzenia czy przeciwstawne interpretacje faktów. Jego ciągły rozwój jest możliwy, jeśli osoby spierające się nie zatracą się przesadnie przy swoim stanowisku. Długie i męczące dyskusje mogą nadmiernie angażować siły i emocje. Jednocześnie system, w którym komunikujemy się bez realnego kontaktu bezpośredniego z innymi wikipedystami i wikipedystkami, opierając się jedynie na medium przekazu komunikatu w postaci tekstu pisanego, może skutkować zapomnieniem, że po drugiej stronie klawiatury znajduje się prawdziwy człowiek. Można temu zjawisku zapobiec poprzez zachowanie chłodnego nastawienia do prezentowanych treści i wstawianych komentarzy. Próba pozbycia się obciążających emocji może pomóc w spojrzeniu na kontrowersyjny temat z zachowaniem neutralności cechującej encyklopedystę. Ten proces jest ułatwiony, gdy wprowadzane zmiany oparte są na rzetelnych, wiarygodnych i opublikowanych źródłach.<sup>iii</sup>

---

#### WYBACZ I ZAPOMNIJ

Jedną z metod rozwiązywania konfliktów nosi nazwę „Wybacz i zapomnij”. Zakłada ona, iż zamiast poświęcać czas i energię na kolejne wpisy eskalujące spór, lepiej przebaczyć niewłaściwe zajścia oraz kontynuować twórczą i merytoryczną pracę. Ciągłe dyskusje mogą wywoływać wysoki poziom stresu, ostatecznie skutkując odejściem cennych edytorów i edytorów ze społeczności. Niektóre błahе sprawy lepiej zatem przemilczeć lub w uprzejmy sposób zwrócić uwagę na to, co można by w przyszłości poprawić, nie zapominając o podziękowaniu za dotychczasowy wkład i poświęcony czas.<sup>iv</sup>

---

#### WIKILOVE

Innym hasłem, które pojawia się w kontekście wymiany opinii wśród osób tworzących Wikipedię, jest konieczność zachowania tzw. WikiLove. Pojęcie to stanowi odwołanie do szacunku, koleżeństwa i wzajemnego zrozumienia dyskutantów. W trakcie pracy w projekcie nieuniknione jest spotykanie osób o odmiennych światopoglądach, co może sprzyjać występowaniu kłótni. Niezmiennie jednak wszystkich prowadzi jeden cel, a więc zbieranie i udostępnianie sumy ludzkiej wolnej wiedzy. Koncentracja na tym aspekcie pozwala zrozumieć

zamiary drugiej strony i osiągnąć stan *WikiLove*. Jeśli w trakcie wymiany zdań zabraknie tego elementu, przegranymi jesteśmy wszyscy – wojny prowadzą do utraty zainteresowania wikipedystek i wikipedystów, a artykuły z zauważalnymi błędami odrzucają czytelników. W rezultacie Wikipedia traci zarówno osoby dodające w niej treści, ewentualnych przyszłych twórców, jak i zmniejsza się reputacja całego projektu.<sup>v</sup>

---

#### NIE PRZESKADZAJ W PRACY WIKIPEDII TYLKO PO TO, ABY COŚ UDOWODNIĆ

Podczas pracy w Wikipedii, nawet jeśli jest się przekonany o racji w konkretnym temacie, nie powinno się wprowadzać zamieszania w celu zmanifestowania swojego punktu widzenia i triumfalnego pokazania słuszności swojej sprawy. Przeszkadzanie w pracy tylko po to, aby coś udowodnić, jest kontrproduktywne i konfliktogenne. Siłowe udowadnianie własnego spojrzenia na temat jest najgorszym rozwiązaniem w sytuacji, gdy nie zgadzamy się z występującym stanem faktycznym lub mamy zastrzeżenia co do treści obowiązujących zasad. Dużo skuteczniejszym rozwiązaniem wówczas jest zainicjowanie dyskusji i podzielenie się wątpliwościami na szerszym forum.<sup>vi</sup>

---

#### PROSIMY NIE GRYŻĆ NOWICJUSZY

Istotną rolę w rozwijaniu i ulepszaniu Wikipedii odgrywają nowicjusze. Warto doceniać i wspierać nowych użytkowników, ponieważ są oni potencjalnymi twórcami rozwijającym projekt. Wszyscy kiedyś byli nowicjuszami, nawet ci, którzy teraz są doświadczonymi edytorami. Stąd pojawiają się apele, aby traktować nowicjuszy z uprzejmością i cierpliwością, zaznaczając, że wrogość i hermetyczność mogą zniechęcać przyszłych edytorów. Ważny wpływ na poprawę jakości encyklopedii niesie różnorodność wiedzy i opinii wzbogacających Wikipedię, a także zachowanie jej neutralności i integralności, co jest możliwe jedynie przy stałym napływie nowych twórców. Ewentualne błędy nowicjuszy należy poprawiać w konstruktywny sposób, a nie krytykować czy intensywnie nadzorować. Nie wolno zapominać o empatii i swoich pierwszych doświadczeniach w Wikipedii. Warto podkreślić, że wszelkie uwagi kierowane do edytorów i edytorek z najkrótszym stażem powinny być formułowane w duchu wspierania, a przyjazna i otwarta atmosfera przyczyniają się do zdrowego rozwoju społeczności Wikipedii.<sup>vii</sup>

---

#### WIKISTRES

Wikistres to emocjonalne napięcie wynikające z różnych nieprzyjemnych sytuacji obecnych w Wikipedii, takich jak działalność wandalów, trolli lub uczestnictwo w wojnach edycyjnych. Długotrwałe doświadczanie stresu związanego z edytowaniem może prowadzić do zjawiska

wypalenia wśród twórców i twórczyń, przekładając się na wycofywanie się z życia społeczności lub całkowite zaprzestanie edytowania. W celu zapobiegania wikistresowi zaleca się postępowanie zgodne z wikietykietą, utrzymywanie chłodnego nastawienia oraz wyrażanie pozytywnych emocji w duchu WikiLove. Pomocne może okazać się zaznajomienie z najczęstszymi błędami popełnianymi przez nowych wikipedystów, co może zmniejszyć ryzyko konfliktów i stresu związanego z edytowaniem.<sup>viii</sup>

---

## PRAWO DO ODEJŚCIA

Nadmierny wikistres oraz inne negatywne wydarzenia dziejące się wewnątrz projektu mogą prowadzić do odejścia wikipedysty bądź wikipedystki. Każda osoba może skorzystać z prawa do odejścia, czyli zawieszenia swojej aktywności w projekcie na stałe lub tymczasowo. Jako że udział w projekcie jest dobrowolny i nie niesie za sobą żadnych zobowiązań, nie ma konieczności udzielania wyjaśnień dotyczących decyzji o zakończeniu swojej działalności. W każdym momencie można zdecydować o swoim powrocie i ponownym dołączeniu do społeczności.<sup>ix</sup>

---

## WOJNA EDYCYJNA I WOJNA ADMINISTRATORÓW

Jedną z najczęstszych sytuacji konfliktu merytorycznego w Wikipedii jest tzw. wojna edycyjna. Występuje on w sytuacji, gdy co najmniej dwie osoby edytujące artykuł nie zgadzają się co do jego treści i wielokrotnie anulują swoje edycje lub modyfikują kontrowersyjne fragmenty tekstu. Wojny edycyjne to sytuacje niedopuszczalne, tworzące niechęć pomiędzy twórcami i twórczyniami, ponadto mogą one wprowadzać zamieszanie wśród czytelników. Nieistotne jest uzasadnienie ani motywacja uczestnika wojny, a przekonanie o poprawności własnych edycji nie stanowi żadnego usprawiedliwienia ani obrony. Konsekwencjami wojny może być zablokowanie edycji artykułu bądź ograniczenia możliwości edycji haseł przez edytora, co daje czas na uspokojenie napięcia i przedyskutowanie kontrowersyjnych kwestii. Aby zapobiec wojnie edycyjnej, strony sporu powinny osiągnąć konsensus co do zawartości hasła lub skorzystać z innej z metod rozwiązywania konfliktów. Najprostszym rozwiązaniem jest dobrowolne zaprzestanie edycji hasła przez obie strony konfliktu i ustalenie jednej, wspólnej wersji na stronie dyskusyjnej artykułu. Inną metodą jest ograniczenie się przez każdą osobę uczestniczącą w konflikcie do jednej zmiany na dzień w budzącym wątpliwości fragmencie hasła. Takie podejście pozwala na spokojną analizę racji drugiej strony.<sup>x</sup>

Jedną z odmian wojny edycyjnej jest tzw. wojna administratorów. Jest to sytuacja konfliktowa, w której co najmniej dwójka administratorów na przemian wykonuje przeciwstawne akcje wymagające zaawansowanych uprawnień. Wojną administratorów nie jest natomiast pojedyncze odwrócenie decyzji innego administratora, choć taka czynność i tak powinna być



wcześniej skonsultowana z tymże administratorem. Ten rodzaj wojny edycyjnej jest znacznie gorzej odbierany przez społeczność ze względu na swoje konsekwencje, niszczycielski charakter, podważanie zaufania do projektu oraz zniechęcanie użytkowników do aktywnego w nim udziału.<sup>xi</sup>

## METODY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW

---

### ZAPROPONUJ DIALOG

Kluczowym krokiem w procesie rozwiązywania konfliktu jest dialog. Propozycja przejścia do dyskusji jest bardziej opłacalna niż wszczynanie wojen edycyjnych, pisanie wniosków do Komitetu Arbitrażowego czy przeszkadzanie w pracy, aby coś udowodnić. Ważnym elementem jest zakładanie dobrej woli drugiej strony. Tak naprawdę konflikt nie wynika z wad drugiej strony, jej złej woli czy charakteru. Przyczyny konfliktu mogą być błahe, natomiast może być wręcz przeciwnie – spór może nie być rozwiązywalny. Może się okazać, że z rozwiązania sytuacji konfliktowej wszyscy będą zadowoleni, jednak istnieje też możliwość, że każdy będzie odczuwał niedosyt. Początki rozmowy mogą być trudne, pełne niechęci, dlatego trzeba być przygotowanym na często długie dochodzenie do konsensusu.<sup>xii</sup>

---

### STRONY DYSKUSJI

Jednym z miejsc przekazywania wiadomości i pochylania się nad nieprawidłowościami są strony dyskusji. Stanowią one miejsce wymiany opinii i rozwiązywania sporów związanych z treścią i całością artykułów. Wśród stron dyskusji wyróżnia się m.in. strony dyskusji artykułów oraz innych metaprzestrzeni oraz strony dyskusji indywidualnych wikipedystów. Pierwsze z nich są szerokim obszarem pracy dla wszystkich zainteresowanych danym tematem, drugie są przeznaczone dla konkretnych twórców i twórczyń, do których zwracamy się bezpośrednio np. z występującymi wątpliwościami. Strony dyskusji artykułów służą wyłącznie do wyjaśniania kwestii obejmujących artykuł, do którego są przypisane. Są odpowiednią przestrzenią, w której można proponować zmiany lub komentować niepoprawności redakcyjne, stylistyczne itp., nie są natomiast miejscem wyrażania własnych opinii o temacie hasła ani nie stanowią rodzaju forum dyskusyjnego z luźnymi uwagami niezwiązanymi z zawartością artykułu. Na stronach dyskusji obowiązują zasady Wikipedii, kultura osobista i wikietykieta, a dodatkowo należy pamiętać, że będą one już zawsze dostępne publicznie.<sup>xiii</sup>

---

### STRONY WIKIPROJEKTÓW

Wikiprojekty są strefą, w której grupa wikipedystów i wikipedystek zainteresowanych określoną tematyką pracuje zespołowo w celu poprawy i rozwoju Wikipedii. Wikiprojekt może obejmować określony zakres tematyczny, może również koordynować sprecyzowany rodzaj zadań. Wikiprojekty koordynują i organizują działania pojedynczych edytorów i edytorek. Ich strony dyskusji mogą być szerszym i obejmującym więcej niż jeden artykuł miejscem wymiany

wiadomości, ale mniejszym niż kwestie wymagające zaangażowania całej społeczności. Dlatego też konsensus wypracowany wewnątrz wikiprojektu nie może być różny od konsensusu całej społeczności.<sup>xiv</sup>

---

#### KAWIARENKA

Kawiarenka, nazywana też Barem, to główne miejsce dyskusji w polskojęzycznej Wikipedii. Jest przestrzenią ścierania się poglądów, przedstawiania argumentów, poszukiwania odpowiedzi i wypracowywania rozwiązań. Miejscem, w którym każdy uczestnik i każda uczestniczka projektu mogą się swobodnie wypowiedzieć na dany temat, w poszanowania obowiązujących reguł. Kawiarenka to obszar, w którym społeczność podejmuje najważniejsze decyzje, pole koordynacji wikiprac.<sup>xv</sup>

---

#### MEDIACJA

Mediacja w Wikipedii stanowi poufny i dobrowolny proces, w ramach którego poszukiwane jest porozumienie osób skonfliktowanych ze sobą. Mediacja jest prowadzona przez bezstronnego i neutralnego mediatora, który pomaga stronom postępowania w znalezieniu akceptowalnego i zadowalającego rozwiązania zaistniałej sytuacji. Ten proces pozwala zachować bezpośredni wpływ na podejmowane decyzje i rozwiązanie konfliktu. Dzięki niemu można zmienić wyniszczającą walkę i kłótnie na twórcze działania zmierzające do rozwikłania wspólnego problemu.<sup>xvi</sup>

---

**GRUPY OSÓB SPECJALIZUJĄCE SIĘ W ROZWIĄZYWANIU KONFLIKTÓW**

---

**MEDIATORZY**

Mediatorzy to grupa ochotników, którzy wyrazili gotowość prowadzenia mediacji. Jeżeli strony zgodzą się na to, mediatorem może zostać osoba spoza listy dostępnych mediatorów. Aktualnie lista aktywnych mediatorów obejmuje trzech wikipedystów. Ponadto siedmiu wikipedystów w przeszłości znajdowało się na liście, jednak obecnie nie wykazują się wystarczającą aktywnością w projekcie.

Mediator musi wykazywać szereg cech umożliwiających sprawne i poprawne prowadzenie procesu mediacji. Taka osoba nie może przekazywać osobom trzecim informacji otrzymanych podczas mediacji. Mediator musi traktować wszystkie strony sporu w ten sam sposób, nie może żadnej strony faworyzować, a przy tym dba o równowagę między stronami. Mediatorowi nie wolno narzucać swoich rozwiązań, nawet jeśli jego zdaniem byłyby one najlepsze; jego przekonania i system wartości nie wpływają na całość procesu. Osoba mediująca ma prawo przerwać mediację, jeśli uzna jej przebieg za eskalujący problem i niesłużący porozumieniu. Mediator nie może wykorzystywać całej sytuacji do osiągnięcia własnej korzyści; ma obowiązek odznaczać się profesjonalizmem; dba o to, aby strony odnosiły się do siebie z szacunkiem i zgodnie z przyjętymi regułami. Mediator organizuje proces mediacji, sprzyja utrzymaniu bezpiecznych warunków jego realizacji, wspiera uczestników w komunikacji, motywuje do poszukiwania różnych form rozwiązania konfliktu i dba o zapewnienie ich realności.<sup>xvii</sup>

---

**KOMITET ARBITRAŻOWY**

Komitet Arbitrażowy to kolegialny organ utworzony w celu skutecznego rozstrzygnięcia konfliktów personalnych pomiędzy zwaśnionymi stronami. Jego działania mają charakter wiążący i ostateczny. Komitet stanowi instancję odwoławczą, dostępną dla wszystkich zarejestrowanych użytkowników, z której można skorzystać, gdy zawiodą wszystkie inne metody rozwiązywania sporów. Przed złożeniem wniosku arbitrażowego konieczne jest wykorzystanie innych form rozwiązania konfliktu, takich jak bezpośrednia rozmowa między stronami lub mediacja z udziałem niezaangażowanej osoby. Komitet Arbitrażowy zajmuje się wyłącznie najpoważniejszymi sprawami i rażącymi przypadkami naruszeń zasad Wikipedii. Konflikty oparte na treści merytorycznej artykułów nie są rozpatrywane. Jego działalność reguluje polityka arbitrażu oraz szczegółowy regulamin, obejmujący organizację pracy, komunikację między arbitrami oraz inne aspekty związane z podejmowaniem decyzji. Komitet nie jest uprawniony do zastępowania społeczności w formułowaniu zasad i zaleceń.

Zadaniem arbitrów jest skrupulatne zbadanie przebiegu konfliktu, jego genezy, interakcji między stronami i analiza ich stanowisk, a także zebranie dowodów niezbędnych do wydania werdyktu. Po gruntownym przestudiowaniu całości konfliktu Komitet podejmuje decyzję dotyczącą jego rozwiązania. Członkowie Komitetu uwzględniają przy tym ogólnie przyjęte zasady, zalecenia, zwyczaje i praktyki obowiązujące w Wikipedii, reguły obejmujące wszystkie projekty Wikimedia oraz aktualne normy prawne mające zastosowanie do projektu i jego uczestników. Komitet kieruje się ponad wszystko zdrowym rozsądkiem, swoim najlepszym rozeznanem oraz oczekiwaniami społeczności. Podejmowane werdykty nie działają na zasadzie precedensu, a każdy wniosek oceniany jest indywidualnie, przy czym brane pod uwagę są utrwalone dobre praktyki i doświadczenie nabyte przy rozpatrywaniu wcześniejszych spraw.<sup>xviii, xix</sup>

---

#### ADMINISTRATORZY

Administratorzy i administratorki to grupa zaangażowanych i godnych zaufania użytkowników. Decyzją społeczności otrzymali oni dodatkowe narzędzia służące głównie celom porządkowym i prewencyjnym. Dodatkowe uprawnienia nie dają kontroli merytorycznej i edytorskiej nad Wikipedią. Narzędzia administratora powinny być używane z rozwagą. Nowi administratorzy są zdecydowanie zachęceni, aby zaczynać powoli, zbierając doświadczenie w obszarach, które znają, i pytać innych członków grupy w przypadku występujących wątpliwości.

Administratorzy powinni być przykładem dla innych i, podobnie jak wszyscy edytorzy, powinni zachowywać się z poszanowaniem praw pozostałych członków ruchu. Powinni również pamiętać, że w sytuacjach kłopotliwych mają możliwość zasięgnięcia opinii swoich koleżanek i kolegów. Wówczas mogą przekazać problem za pomocą odpowiedniego kanału komunikacji innym administratorom do rozwiązania, zamiast potencjalnie pogarszać sytuację nieodpowiednim postępowaniem.

Aktualnie w polskojęzycznej Wikipedii uprawnieniami administratorskimi posługuje się 96 osób.<sup>xx</sup>

---

#### WIKITRENERZY I KOMITET POWITALNY

Wikitrenerzy są grupą wolontariuszy, którzy prowadzą szkolenia zarówno w formie zdalnej, jak i stacjonarnej dla nowych osób chcących włączyć się w prace projektów Wikimedia oraz dla zaawansowanych edytorów i edytorek. Pomagają oni rozpoczynać działania, zdobywać wiedzę oraz rozwijać już posiadane umiejętności. Grupa angażuje twórczynię i twórców w obszarach wsparcia społeczności, GLAM oraz edukacji. Składa się z około 15 osób, jednak jest to otwarte gremium, do którego każdy może dołączyć w dowolnym momencie.<sup>xxi</sup>

Komitet powitalny to zbiór chętnych wolontariuszy, którzy poświęcają swój czas na powitanie i wprowadzenie nowych autorów i autorek w zawitości procesu edytowania Wikipedii. Stanowią oni wsparcie dla nowicjuszy, odpowiadają na ich pytania, zachęcają do pozostania na dłużej.<sup>xxii</sup>

## PODJĘTE DZIAŁANIA SZKOLENIOWE

W ramach projektu zapobiegania konfliktom zaproponowano zestaw szkoleń mających na celu rozwinięcie umiejętności członków społeczności w zakresie radzenia sobie z sytuacjami spornymi. Projekt zakładał edukację grup użytkowników aktualnie zajmujących się zadaniami z tego zakresu, jak również zaangażowanie nowych wolontariuszy i wolontariuszek oraz zachęcenie ich do aktywnego włączenia się w prace określonych wikigrup. Stowarzyszenie Wikimedia Polska zaoferowało zainteresowanym możliwość wzięcia udziału w warsztatach z zakresu mediacji, facylitacji spotkań prowadzonych w sposób stacjonarny oraz zdalny, a także z tematyki myślenia wizualnego. Po zakończonym treningu uczestnicy otrzymywali certyfikaty poświadczające nabyte zdolności oraz uprawnienia, z których mogą korzystać w życiu prywatnym.

Wszystkie szkolenia prowadzone były przez ekspertów z danej dziedziny, w warunkach sprzyjających pełnemu przyswajaniu wiedzy i praktycznemu treningowi nowych umiejętności, przy uwzględnieniu liczebności grup zaproponowanej przez osoby szkolące. Proces wyboru trenerów odpowiedzialnych za przebieg wydarzeń składał się z kilku etapów, przy czym kluczowymi kryteriami dla ostatecznego wyboru były m.in. merytoryczna zawartość programu szkolenia, referencje i doświadczenie trenera, liczba uczestników, koszty szkolenia, historia współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz możliwość zapoznania się z metodami wykorzystywanymi przez szkoleniowca (np. poprzez przykładowe webinaria lub otwarte szkolenia).

Cały cykl jesiennych szkoleń, obejmujący warsztaty z zakresu mediacji, facylitacji i myślenia wizualnego, wymagał od uczestniczek i uczestników dużego zaangażowania, determinacji i poświęcenia swojego wolnego czasu. W trakcie spotkań skutecznie integrowano wiedzę teoretyczną z praktycznym doświadczeniem, co przekładało się na końcowe rezultaty. Gotowość do dzielenia się pomysłami, współpracy z innymi uczestnikami oraz aktywne uczestnictwo w dyskusjach sprawiły, że każda sesja zajęciowa była pełna inspiracji i twórczej energii.

### SZKOLENIE Z MEDIACJI

Pierwszym głównym wydarzeniem organizowanym w ramach projektu zapobiegania konfliktom było szkolenie bazowe z zakresu mediacji. Warsztaty miały miejsce w dniach 21–22 października 2023 roku w Ośrodku Mediacyjno-Szkoleniowym Zarządu Głównego Polskiego Centrum Mediacji w Warszawie. Organizatorzy we współpracy z Polskim Centrum Mediacji zaprosili do udziału w szkoleniu wszystkie osoby zaangażowane w procesy rozwiązywania konfliktów w Wikipedii, skupiając się przede wszystkim na mediatorach, członkach Komitetu Arbitrażowego, administratorach projektów Wikimedia, umożliwiając zapisanie się również

innym zainteresowanym wolontariuszom i wolontariuszkom. Trenerem prowadzącym warsztaty był dr Jerzy Książek, prezes Zarządu Głównego Polskiego Centrum Mediacji, mediator z wieloletnim doświadczeniem, doświadczony trener, autor licznych publikacji.



Zdjęcie 1. Grupa wikipedystów podczas szkolenia z mediacji. Fot. Małgorzata Gramatnikowska, CC BY-SA 4.0, Wikimedia Commons

Pierwszy dzień szkolenia skupił się na wprowadzeniu do programu, regulaminu oraz oczekiwań uczestników. Prelegent zaprezentował mediację jako skuteczną formę rozwiązywania problemów i konfliktów. Uczestnicy zostali zaznajomieni z rodzajami konfliktów, postawami oraz indywidualnymi strategiami radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych. Jednym z elementów była również nauka diagnozowania konfliktów interpersonalnych oraz rozwijanie umiejętności komunikacyjnych w kontekście mediacji. Drugiego dnia skoncentrowano się na zagadnieniach związanych z negocjacjami. Uczestnicy mieli okazję zgłębić różne style, techniki oraz psychologiczne i społeczne mechanizmy wpływu w procesach negocjacyjnych i mediacji. Warsztaty obejmowały również tematykę procedur i etapów mediacji, zarządzanie emocjami w procesie negocjacyjnym oraz istotną rolę mediatora. Całość podsumowana została za pomocą próbki procesu mediacji w wykonaniu uczestników szkolenia.



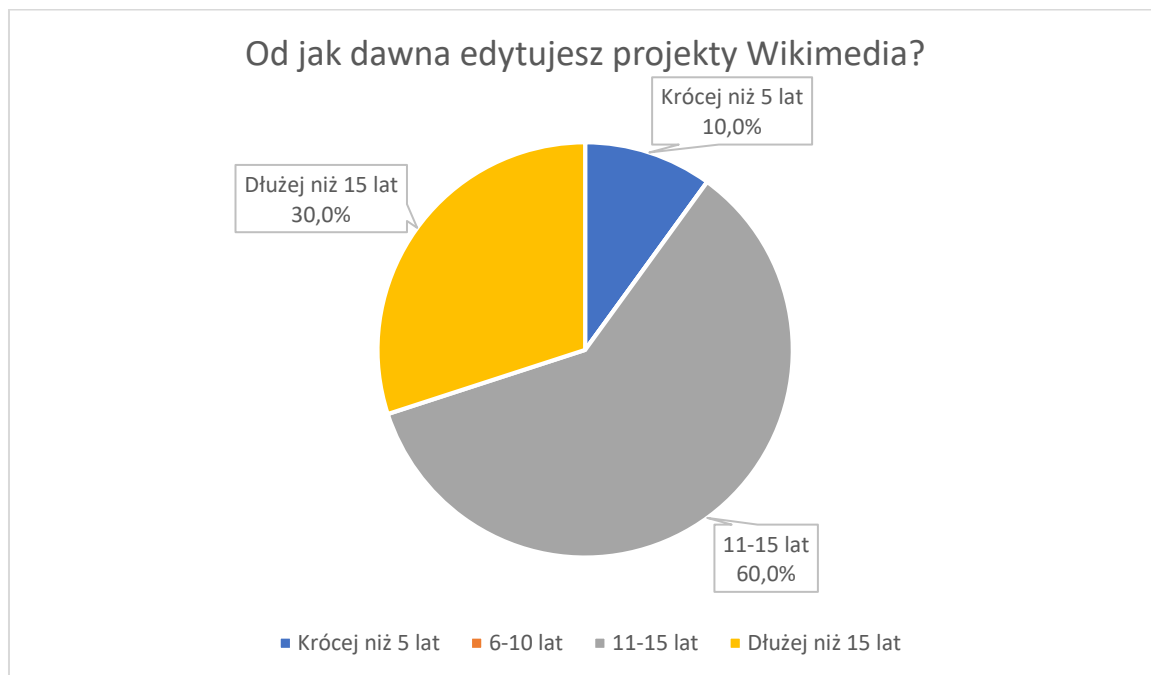
Szkolenie prowadzone było metodą warsztatową z elementami prezentacji. To interaktywne podejście pozwoliło uczestnikom na zdobycie wiedzy teoretycznej, jak również na praktyczne stosowanie nowo nabytych umiejętności. Osoby biorące udział w warsztatach z zakresu mediacji otrzymały dyplom ukończenia szkolenia bazowego.

Szkolenie z mediacji było nie tylko okazją do zdobycia wiedzy z tego zakresu, ale również do praktycznego rozwijania umiejętności niezbędnych w prowadzeniu skutecznych procesów mediacji w środowisku Wikipedii i w życiu pozawirtualnym. Podczas wydarzenia trwającego ponad 22 godziny szkoleniowe znalazło się też miejsce do odpoczynku we wspólnym gronie i integracji. Rozmowy w niezobowiązującej atmosferze pogłębiły relacje i wzmocniły więzy w grupie mediatorów.

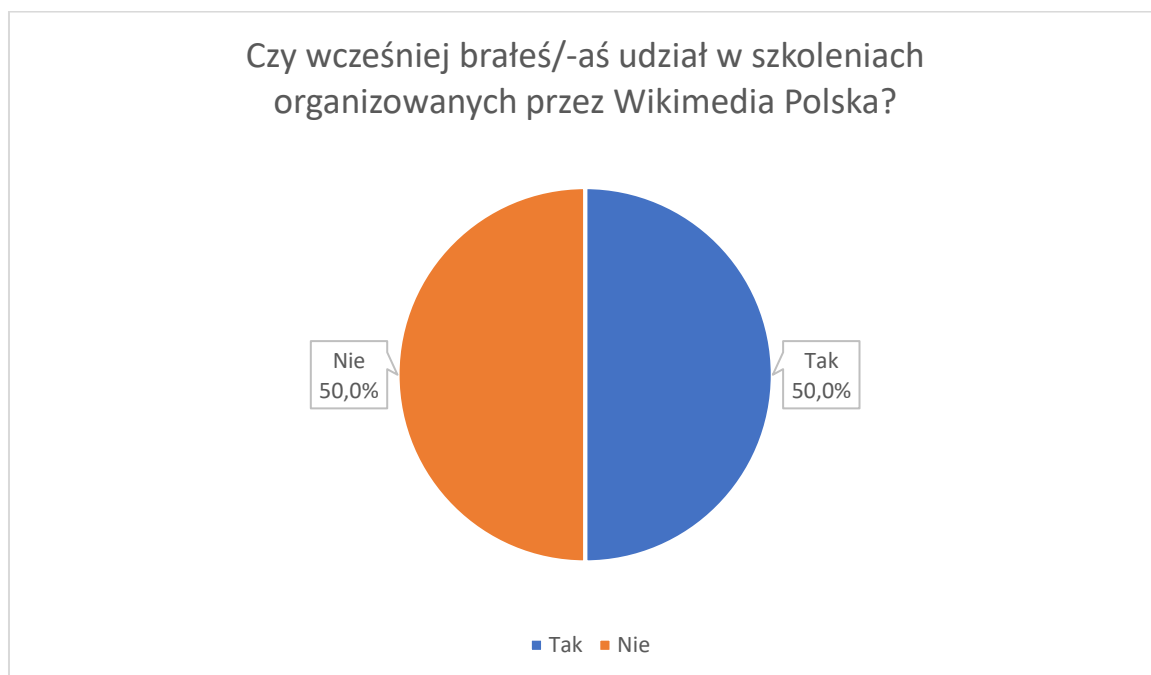


Zdjęcie 2. Grupa wikipedystów przy wspólnej kolacji. Fot. Małgorzata Gramatnikowska, CC BY-SA 4.0, Wikimedia Commons

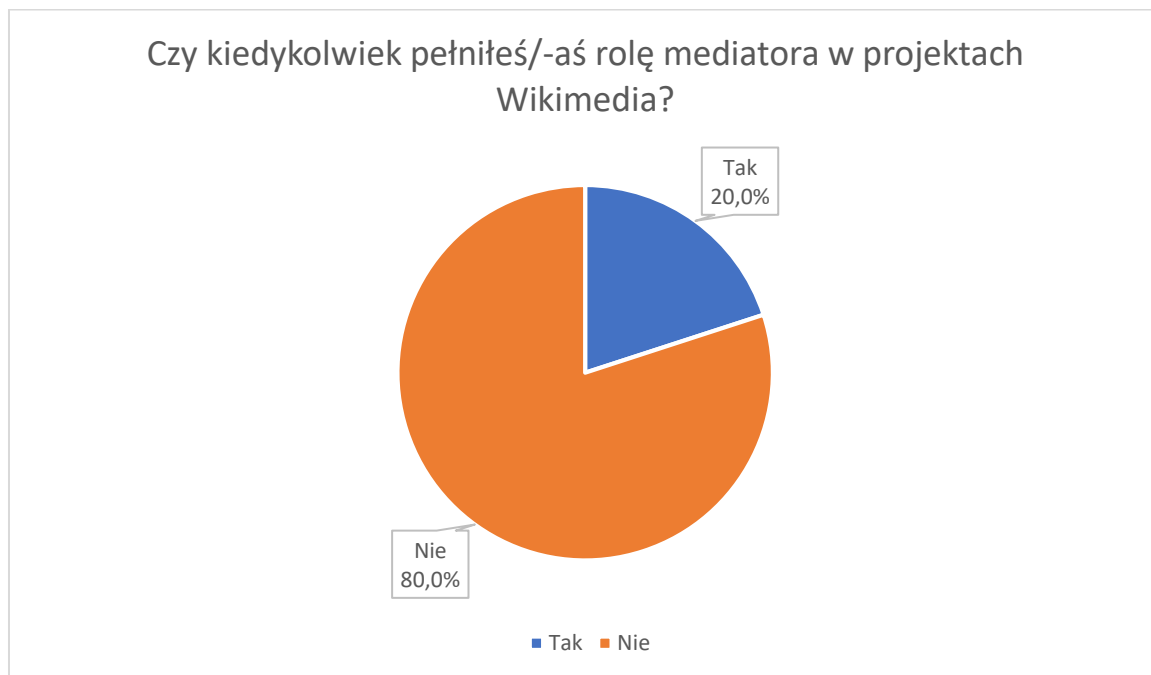
W szkoleniu uczestniczyło 14 osób – 4 wikipedystki oraz 10 wikipedystów. Po zakończonym wydarzeniu każda z tych osób miała możliwość wypełnienia i przesłania anonimowej ankiety podsumowującej, wskazującej na mocne i słabe strony warsztatów. Na podstawie nadesłanych odpowiedzi można wnioskować, że większość uczestników i uczestniczek stanowiły osoby od dawna związane z projektami Wikimedia – edytorzy i edytorki ze stażem ponad dziesięcioletnim stanowiły 90% osób wypełniających ankietę.



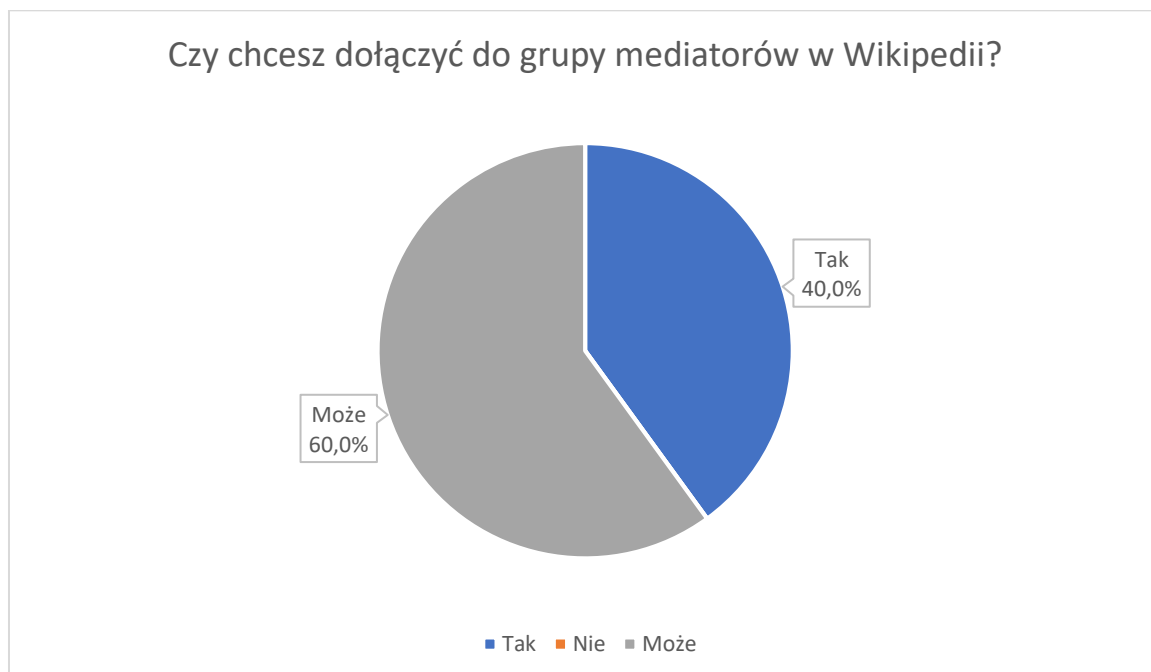
Połowa spośród osób, które udzieliły odpowiedzi, nigdy wcześniej nie uczestniczyła udziału w szkoleniach organizowanych przez Wikimedia Polska.



Do udziału w warsztatach zachęceni byli zarówno ówcześni przedstawiciele grupy mediatorów, jak i osoby potencjalnie zainteresowane dołączeniem do tego wikigrona. Z przeprowadzonego badania wynika, iż większość stanowiły osoby niemające praktycznego doświadczenia z rolą mediatora w projektach Wikimedia.

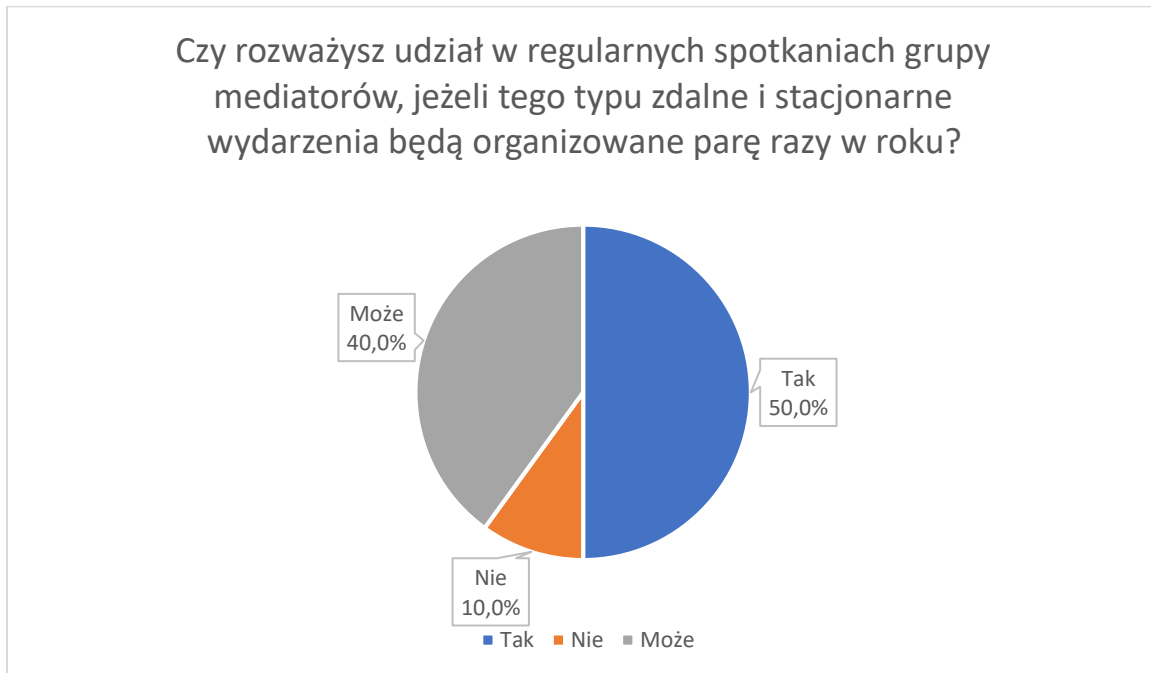


Przeprowadzone szkolenie stanowiło dla znacznej grupy uczestników pierwszy kontakt z mechanizmem mediacji jako metody rozwiązywania konfliktów. Żadna z osób ankietowanych kategorycznie nie zaprzeczyła chęci dołączenia do grona mediatorów – 40% to osoby chętne do włączenia się w jego prace, pozostali natomiast nie podjęli dotychczas ostatecznej decyzji względem takiej możliwości.



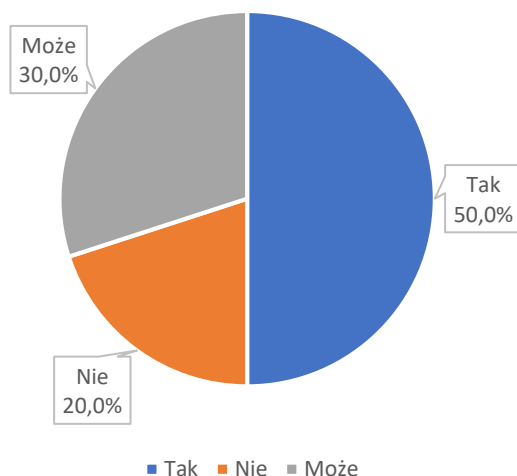
Do tej pory mediatorzy nie prowadzili regularnych spotkań jedynie we własnym gronie. Udział w cyklicznie organizowanych zgromadzeniach przypadł do gustu połowie ankietowanych, 40% odpowiadających wyraziła możliwość rozważenia uczestnictwa w tego typu spotkaniach, część

osób zaś nie jest zainteresowana tego typu aktywnością. Jednym z wyzwań, które stoją przed uczestnikami i organizatorami po zakończeniu projektu, jest rozeznanie i zebranie grona chętnych mediatorów i mediatorok oraz ustalenie zasad regularnych spotkań.



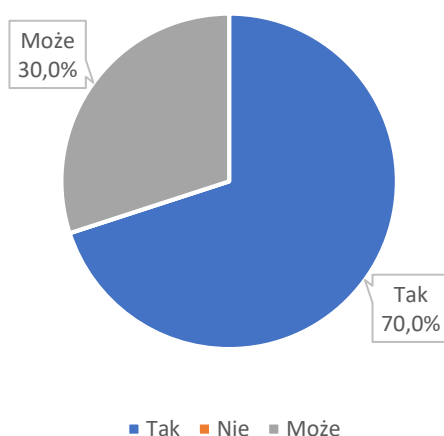
Co więcej, znaczna część osób uczestniczących w warsztatach wykazała zainteresowanie pracą nad merytoryczną zawartością metastron poświęconych mediacji w Wikipedii. Z tak wyrażonego zapału należałoby skorzystać, dodatkowo poszukując zainteresowanych tym wyzwaniem wśród nie-mediatorów. Świeże spojrzenie i nowo nabyta wiedza mogą pozwolić na dopracowanie trudnego tematu, jakim jest mediacji w Wikipedii, i uczynienie go bardziej zrozumiałym dla wszystkich potencjalnych stron konfliktu.

Czy pomożesz w pracach nad stronami związanymi z mediacją w projektach Wikimedia?



Duża część ankietowanych rozważyłaby udział w szkoleniu drugiego stopnia z zakresu mediacji, jeżeli tego typu warsztaty zorganizuje Wikimedia Polska. Sugeruje to po części zainteresowanie tą tematyką wśród członków społeczności, chęć dalszego rozwoju swoich umiejętności, przeświadczenie, że tego rodzaju wsparcie ze strony stowarzyszenia stanowi wartość nabytą, którą warto rozwijać i należy kontynuować.

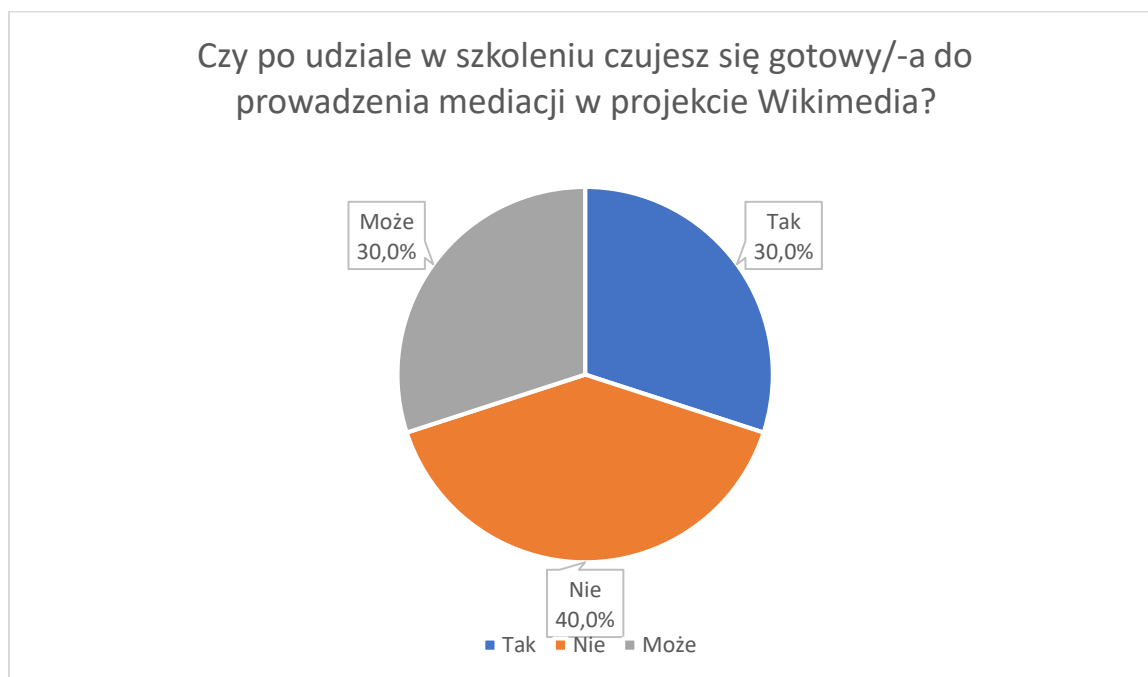
Czy rozważysz udział w szkoleniu drugiego stopnia z zakresu mediacji, jeżeli tego typu warsztaty zorganizuje Wikimedia Polska?



W ankiecie zadano pytanie o pomysły na działania związane z mediacją, które przysłużyłyby się projektom Wikimedia oraz mediatorom. Zapytano też o tematy, które warto poruszyć w grupie mediatorów lub w całej społeczności. Wśród pojawiających się odpowiedzi pojawił się

rozwój techniki mediacji na odległość i prowadzenie kolejnych szkoleń w tym zakresie. Jedną z propozycji było położenie większego nacisku na mediacji jako obligatoryjnego kroku w ramach procedury postępowania przed Komitetem Arbitrażowym. Inna propozycja opierała się na rozpropagowaniu mediacji wśród wikipedystów i wikipedystek. Wszystkie propozycje są warte rozważenia – być może miejscem pierwszych rozważań i niezobowiązujących decyzji co do dalszego rozwoju mogłoby być jedno ze spotkań mediatorów.

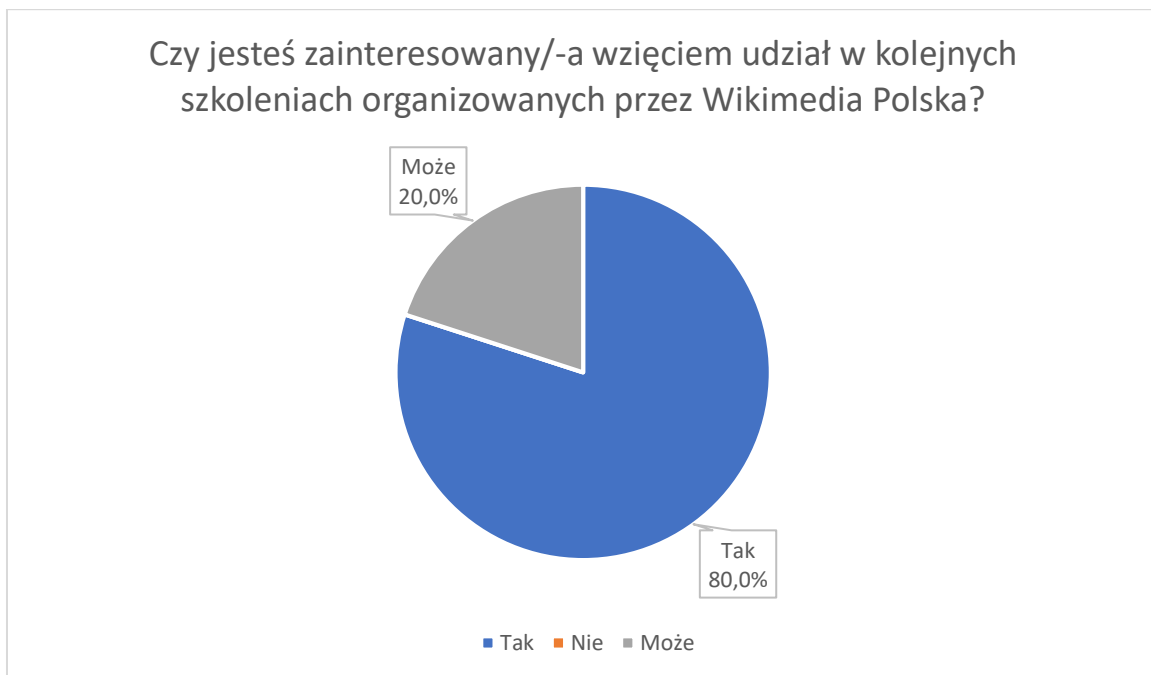
Mimo pomyślnego ukończenia szkolenia organizowanego przez doświadczony ośrodek mediacyjny, zgodnego z ministerialnymi rozporządzeniami i podstawą programową, duża część uczestników nie czuje się gotowa do prowadzenia mediacji w jednym z projektów Wikimedia. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne. Dla jednych czynnikiem ograniczającym jest braku czasu. Inni wskazują, że potrzebne byłoby szkolenie z większą ilością praktycznego ćwiczenia, *case studies*, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki projektów, odnoszące się do realiów społeczności polskojęzycznej Wikipedii. Jeszcze inni są bardziej zainteresowani pomocą zasadniczą w postaci doprecyzowania zasad, informowania o możliwościach, niż pracą nad konkretnym przypadkiem. Wśród odpowiedzi znalazła się także taka, która sugeruje, aby w przyszłości dokonywać dokładniejszej analizy potrzeb uczestników i przekazywać jej wyniki prowadzącemu, tak aby znał on specyfikę projektu, jak i stowarzyszenia. Informacje o potrzebach mediatorów stanowią cenną wiedzę pomocną przy rozważaniu sensu organizacji lub planowaniu programu kolejnych edycji warsztatów.



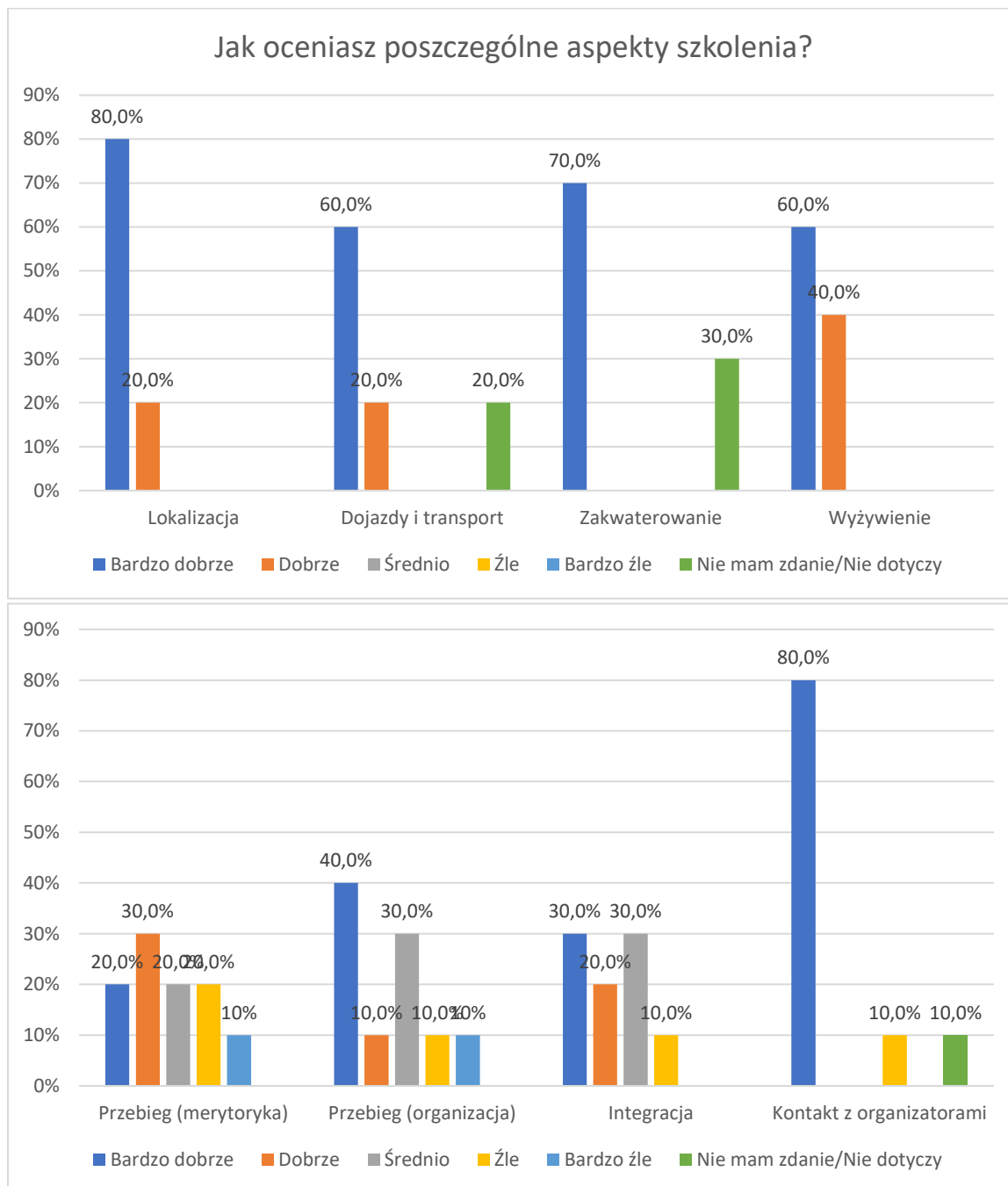
Szerokie grono ankietowanych odpowiedziało twierdząco na pytanie, czy wzięliby udział w innym szkoleniu organizowanym przez Wikimedia Polska. Do interesujących tematów uczestnicy zaliczali m.in. szkolenia z zakresu:

- działań operacyjnych wobec spraw niepoddających się mediacji,

- mediacji zdalnej,
- komunikacji,
- blokowania zakresów (powtórzenie warsztatu),
- Wikidanych,
- podstaw technikaliów,
- diversity & inclusion.



Odpowiedzi udzielone w ankiecie wskazują, że uczestnicy dość dobrze oceniają kwestie związane z organizacją szkolenia, natomiast opinie na temat jego przebiegu i wartości merytorycznej są zróżnicowane. Większych kontrowersji nie wzbudzały lokalizacja, dojazdy i transport, zakwaterowanie, wyżywienie oraz kontakt z organizatorami ze strony Wikimedia Polska – są to aspekty oceniane przeważnie jako bardzo dobre, a czasem jako dobre. Duży rozrzut wśród ankietowanych występuje przy pytaniach o przebieg warsztatów z mediacji – ich wartość merytoryczną, kwestie organizacyjne (ramy czasowe, długość paneli, czas na przerwę itp.) oraz czas i przestrzeń do integracji. W tych przypadkach co najmniej połowa odpowiedzi wskazuje na bardzo dobry i dobry charakter w tym zakresie, jednak pojawiają się odpowiedzi sugerujące zły i bardzo zły kierunek.



W przypadku integracji przyczyną może być bardzo obfity i bogaty w treści merytoryczne program szkolenia. Wymagania prawne postawiły przed uczestnikami i organizatorami konieczność takiego zaplanowania programu, aby ponad 20 godzin szkoleniowych zmieścić w ciągu jednego weekendu. Niewątpliwie wymagało to dużej dyscypliny i samozaparca, prowadziło do zmęczenia, jednak wszyscy podołali temu zadaniu. Chwilami na integrację były momenty spożywania posiłków, wspólnie spędzane wieczory i toczące się nocami dyskusje. Również przerwy między poszczególnymi punktami harmonogramu były skrócone do minimum – w przyszłości być może warto byłoby zastanowić się nad innym sposobem zaplanowania podobnego wydarzenia. Można zadbać też o to, by jeszcze więcej czasu



poświęcać na zadania warsztatowe, a mniej na bierne wykładowe słuchanie prelegenta. Zastanowić można się również nad asynchroniczną metodą udziału w szkoleniu.

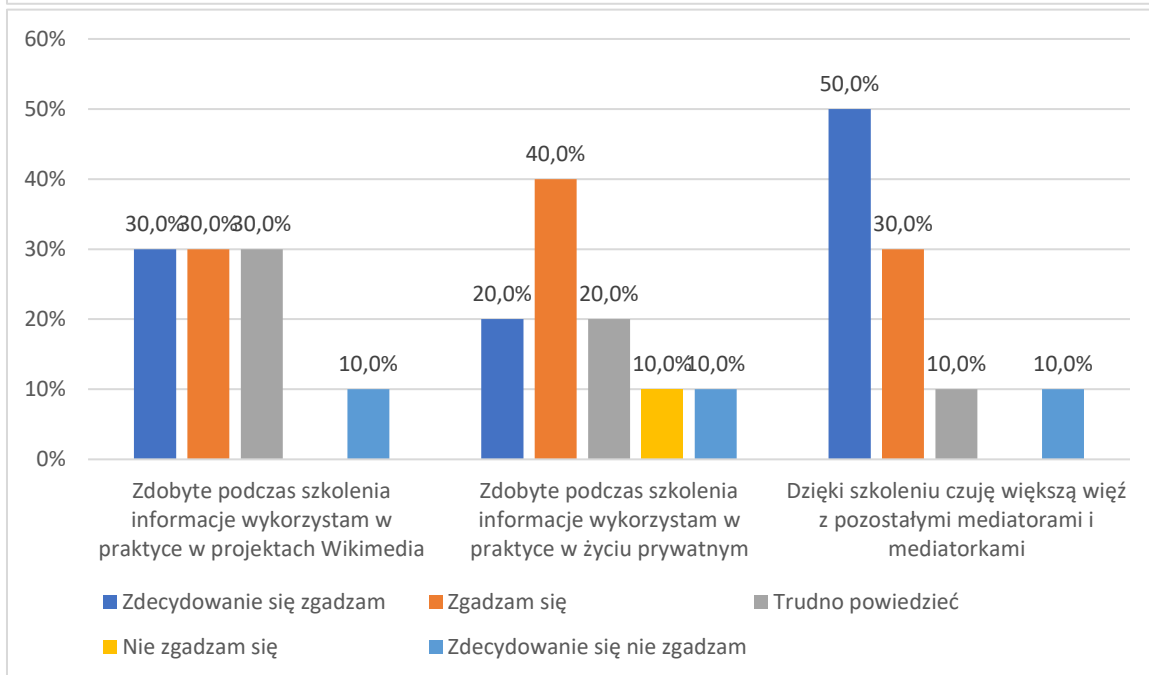
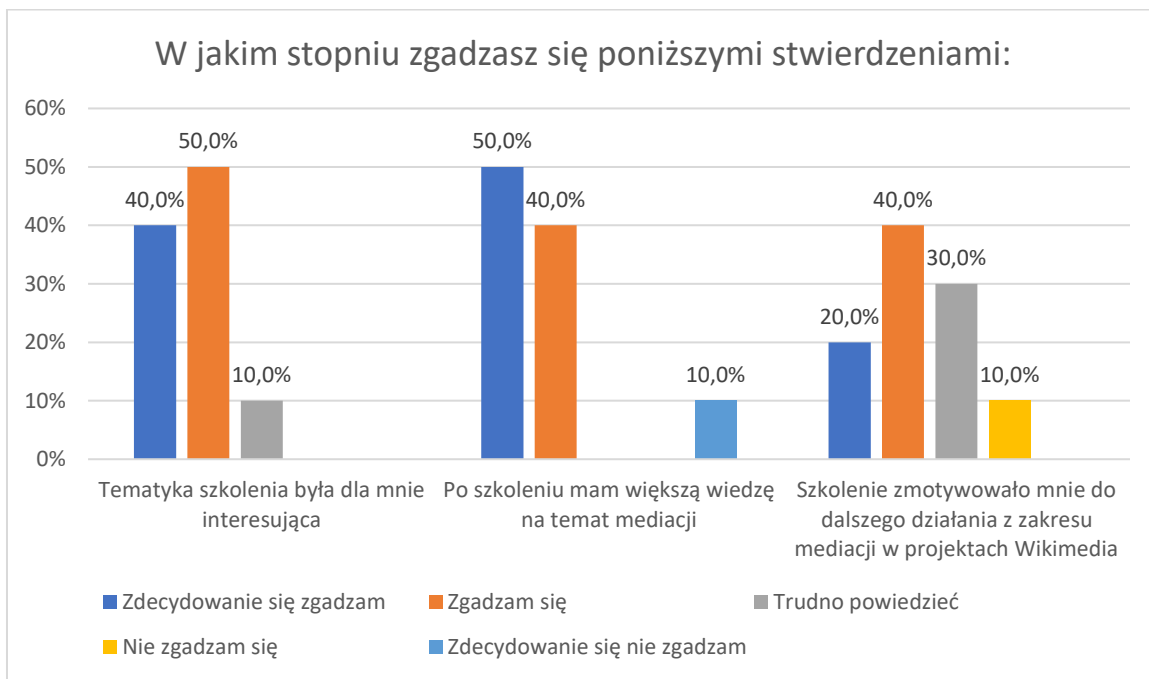
Ankiety wykazały, że aspektami szczególnie pozytywnie odbieranymi przez osoby biorące udział w wydarzeniu były: integracja z innymi wikimedianami, ćwiczenia praktyczne i przykłady, wręczone materiały ćwiczeniowe oraz fizyczne certyfikaty ukończenia szkolenia, które można wykorzystać też w życiu prywatnym, prowadzenie treningu przez doświadczoną praktyka.

Mediatorzy i mediatorzy wskazywali na główne korzyści wyniesione przez nich z warsztatów. Odpowiedzi skupiały się głównie na wartości merytorycznej:

- poznanie podstaw technik mediacyjnych i manipulacji,
- zapoznanie z zasadami i procesem mediacji,
- usystematyzowanie wiedzy na temat mediacji i technik mediowania,
- poznanie tematyki mediacji,
- uzyskanie ogólnej wiedzy o mediacjach,

Jedna z osób przekazała, że szkolenie zainspirowało ją do tego, by pomyśleć jak różne rozwiązania z mediacjami można by zastosować w naszej społeczności.

Podsumowując szkolenie, duża część ankietowanych określiła, iż tematyka szkolenia była dla nich interesująca – z tym stwierdzeniem zgodziło się lub zdecydowanie się zgodziło 90% odpowiadających. Taki sam odsetek głosów zgadzających się lub zdecydowanie zgadzających się pojawił się w odpowiedzi na stwierdzenie, jakoby po szkoleniu osoba uczestnicząca posiadała większą wiedzę na temat mediacji. Ponad połowa ankietowanych jest zmotywowana do dalszego zaangażowania w działania z zakresu mediacji w projektach Wikimedia. Duża różnorodność występuje w odpowiedzi na stwierdzenia, iż zdobyte informacje wykorzystano się w praktyce w projektach Wikimedia oraz w życiu prywatnym, choć i w tych przypadkach więcej niż połowa osób zgadza się z tą kwestią. U dużego grona mediatorów i mediatorzy szkolenie wzmocniło więź z pozostałymi przedstawicielami wikigrupy.



## SZKOLENIA WIKITRENERÓW

Drugim głównym wydarzeniem organizowanym w ramach projektu zapobiegania konfliktom były szkolenia wiktrenerskie. Składały się one z trzech oddzielnych szkoleń. Dwa z nich przeprowadzone zostały w sposób stacjonarny w Warszawie (4 i 5 listopada), jedno natomiast odbyło się w sposób zdalny za pomocą narzędzi umożliwiających komunikację zespołową (25 listopada). Warsztaty stacjonarne mogły się odbyć dzięki gościnności Biblioteki Publicznej m. st. Warszawy na ul. Koszykowej. Do udziału w szkoleniach zaproszono wszystkie osoby, które należą lub chciałyby dołączyć do grupy Wikitrenerów, administratorki i administratorów projektów Wikimedia, a także wszystkie inne zainteresowane osoby. Nie było wymagane doświadczenie w przeprowadzaniu szkoleń ani uczestnictwo w poprzednich edycjach szkoleń wiktrenerskich z 2021 i 2022 roku.



Zdjęcie 3. Grupa wikipedystów podczas warsztatów. Fot. Bartłomiej Giotbas, CC BY-SA 4.0

Zajęcia w sobotę 4 listopada i w sobotę 25 listopada poświęcone były facylitacji jako drodze do efektywnych spotkań. Uczestnicy szkoleń poznali fundamentalną wiedzę na temat procesu facylitacji, kiedy i dlaczego warto go zastosować, a także jakich użyć narzędzi i technik podczas facylitowania procesów online i stacjonarnie. W ramach warsztatów można było wziąć udział w procesie facylitowanym dającym perspektywę doświadczenia z poziomu uczestnika.

Uczestnicy zostali też zaznajomieni z narzędziownikiem stron i aplikacji wspierających facylitatora w aktywizowaniu uczestników spotkań online. W trakcie szkoleń prowadzona była prezentacja z elementami dyskusji moderowanej, praca w parach i grupach dająca przestrzeń do wniesienia własnego wkładu, dzielenia się doświadczeniem i dochodzeniem do wniosków dzięki autorefleksji oraz ćwiczenia indywidualne. Szkolenia prowadziła Joanna Kominiak, trener biznesu i facylitator, trener sprzedaży i lider zespołu, a także samodzielny trener wewnętrzny dedykowany zespołom back office. Moderując i facylitując spotkania, wspiera zespoły w podejmowaniu decyzji i w wychodzeniu z impasu. Obszary jej kompetencji to: umiejętności leaderskie, przywództwo, przeprowadzanie przez zmianę w organizacji, budowanie zespołów, radzenie sobie w sytuacjach trudnych, rozwiązywanie problemów oraz budowanie odporności na stres i zwiększanie własnej efektywności. W swojej pracy używa narzędzi z nurtów m.in. design thinking, liberating structures czy problems solving. W szkoleniu stacjonarnym brało udział 5 wikipedystek i 8 wikipedystów, w szkoleniu online zaś uczestniczyło 5 wikipedystek i 4 wikipedystów.

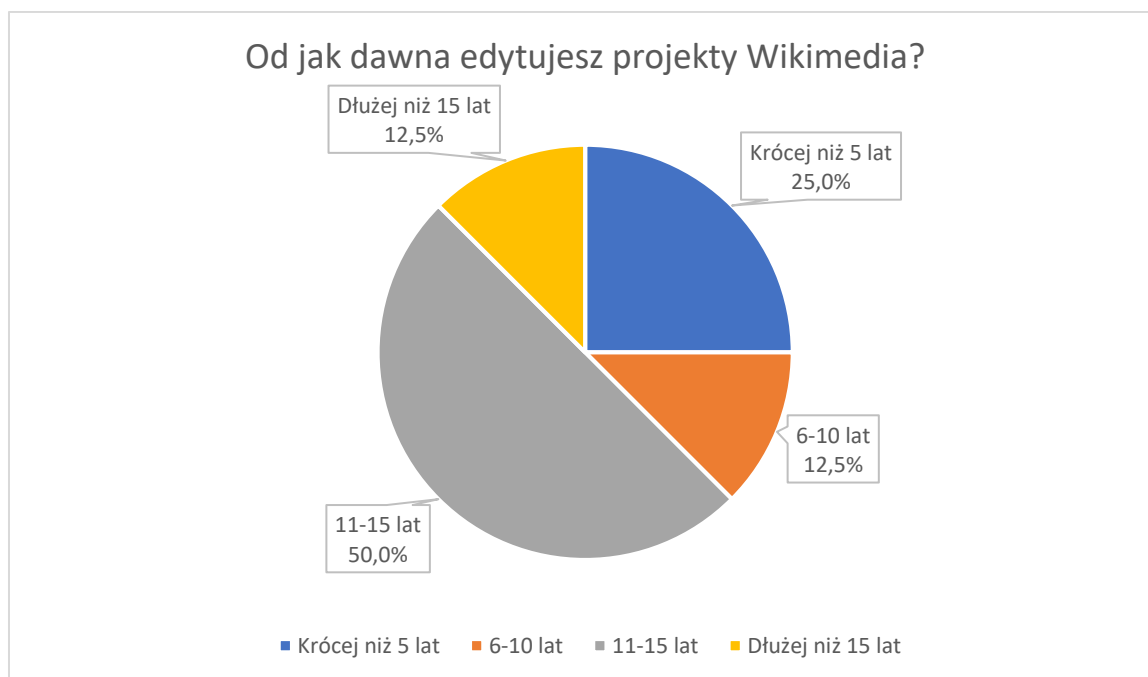
W niedzielę 5 listopada uczestnicy mieli okazję wziąć udział w szkoleniu z myślenia wizualnego. Odbył się kurs flipcharmingu, tworzenia notatek graficznych i myślenia wizualnego dla dorosłych. W programie szkolenia uczestnicy poznali odpowiednie narzędzia i ćwiczenia na pobudzenie półkul mózgowych, łączyli kolory, rysowali ikony, projektowali człowieczki, dowiedzieli się jak ładnie, elegancko i szybko pisać, poznali układy notatek graficznych. Warsztaty prowadziła Julia Parzonka, znana jako Julia Anna Maluje. Zajmuje się ona zapisem graficznym z konferencji, szkoleń i wystąpień, maluje notatki wizualne, prowadzi szkolenia z myślenia wizualnego. W szkoleniu brało udział 6 wikipedystek i 9 wikipedystów.



Zdjęcie 4. Efekt wspólnej pracy uczestniczek i uczestników szkolenia. Fot. Bartłomiej Giotbas, CC BY-SA 4.0

Listopadowe szkolenia zostały pozytywnie odebrane i ocenione w ankietach podsumowujących wydarzenia – tak jak w przypadku warsztatów z zakresu mediacji, również i tutaj każda z osób uczestniczących w spotkaniach stacjonarnych miała możliwość wypełnienia i przesłania anonimowej ankiety podsumowującej, wskazującej na mocne i słabe aspekty. Uczestnicy i uczestniczki, jak zawsze, mieli mnóstwo wartych rozważenia pomysłów i uwag. Duża grupa z uznaniem odnosiła się do działań stowarzyszenia pozwalających podnosić kompetencje członków społeczności. Pojawiły się głosy wyrażające chęć wzięcia udziału w kolejnych warsztatach organizowanych przez Wikimedia Polska, a zgłoszone pomysły pozwalają mieć nadzieję, że plany szkoleniowe w jak największym stopniu będą odpowiadać zapotrzebowaniu wśród wolontariuszy.

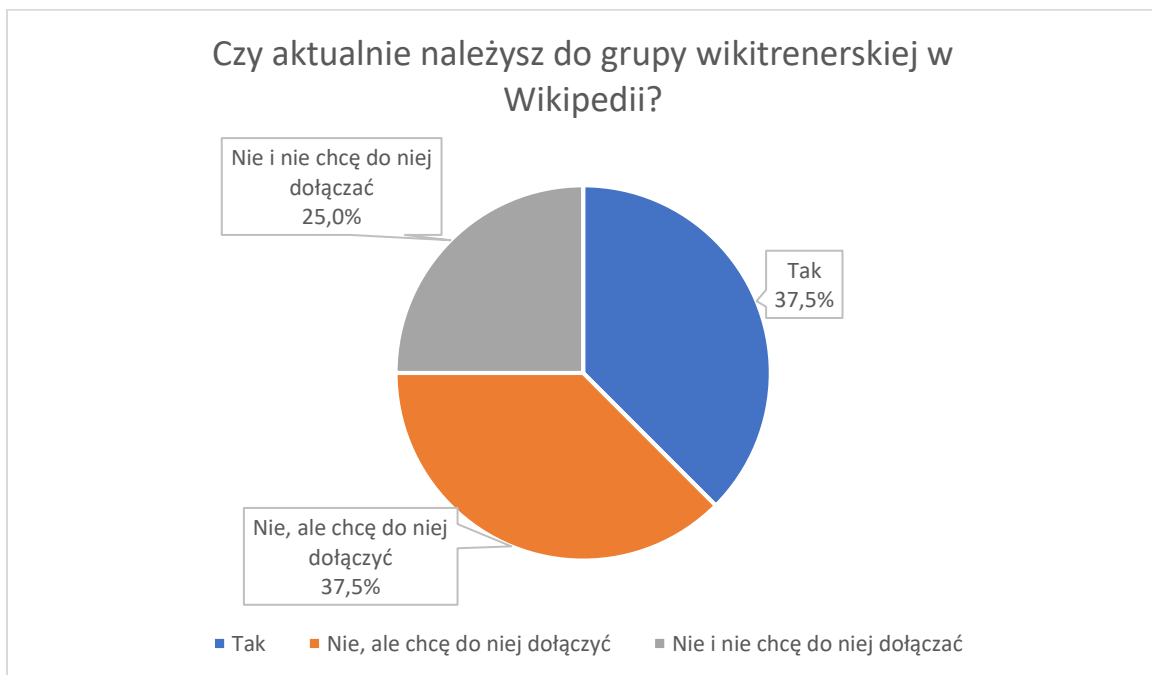
Uczestnikami stacjonarnych szkoleń Wikitrenerów były w większości osoby z bogatą historią działalności w ruchu Wikimedia. Ponad połowę spośród osób, które udzieliły odpowiedzi na nadesłaną ankietę, stanowili twórcy edytujący projekty już od ponad 10 lat. 25% uczestników to natomiast osoby ze stażem krótszym niż 5 lat. W porównaniu ze szkoleniem z zakresu mediacji przesuwają się średnia stażu w stronę nowych użytkowników.



Trzy czwarte odpowiedzi pochodziły od osób, które już wcześniej uczestniczyły w jednym ze szkoleń organizowanych przez Wikimedia Polska. W przypadku szkolenia z zakresu mediacji głosy rozłożyły się równo po połowie.

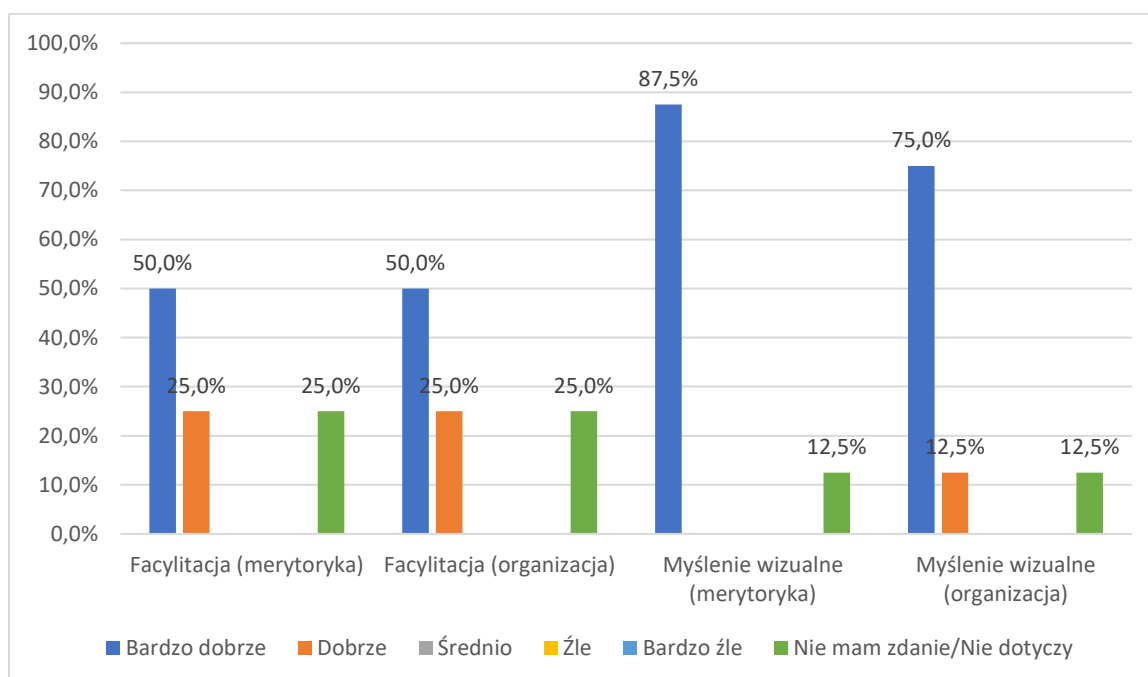
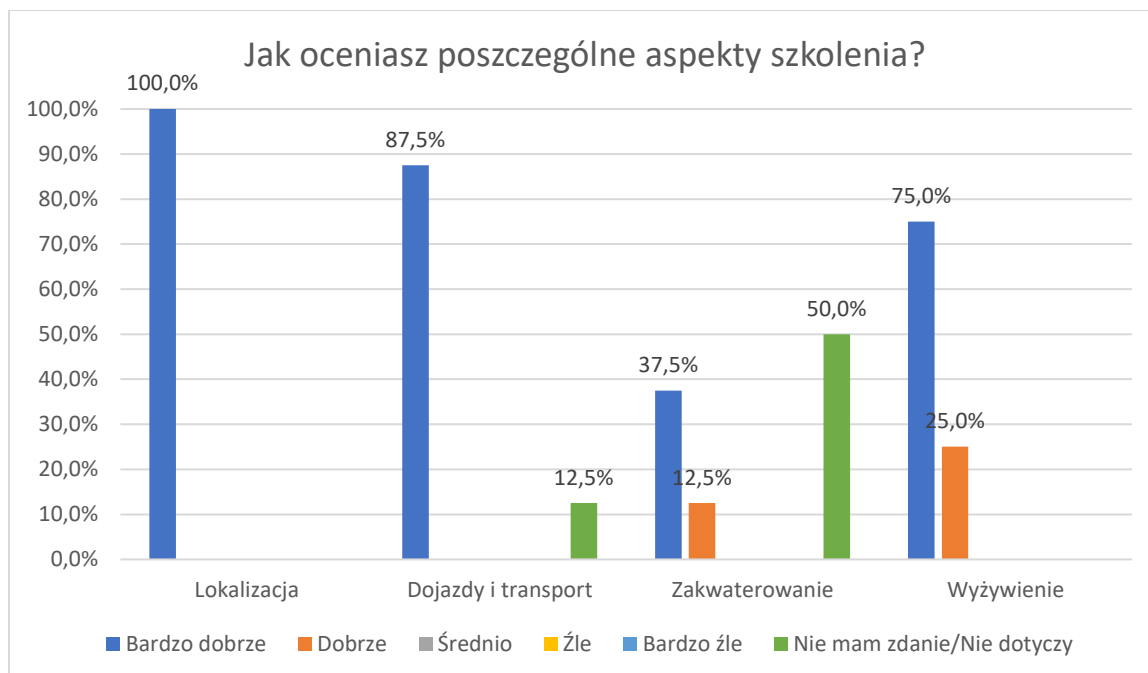


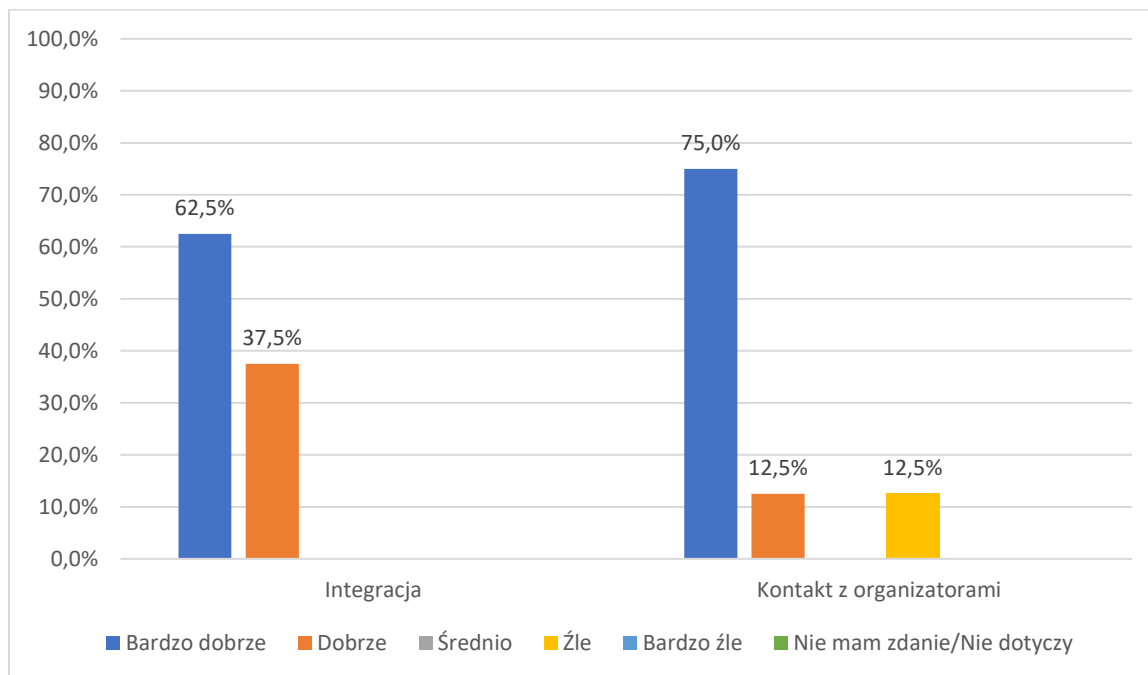
37,5% ankietowanych należy do grupy Wikitrenerów i taki sam odsetek chciałby do niej dołączyć. Natomiast 25% odpowiedzi neguje chęć wstąpienia do grona wikitrenerkiego. Ta statystyka obrazuje wciąż dostępne zasoby ludzkie możliwe do zagospodarowania i zachęcenia do stania się wikitrenerami.



Wszystkie osoby, których te pytania dotyczyły, bardzo dobrze lub dobrze oceniły lokalizację, dojazd i transport, zakwaterowanie, wyżywienie, przebieg warsztatów oraz przestrzeń i czas do integracji. Część osób za zły uznała kontakt z osobami ze stowarzyszenia Wikimedia Polska. Porównując uzyskane dane z analizowanymi informacjami dotyczącymi październikowych

warsztatów, widać znacznie lepsze rezultaty praktycznie we wszystkich kategoriach. Cieszy ogólne zadowolenie uczestników, co wskazuje, że uzyskane wnioski zostały wcielone w życie.





W wolnych odpowiedziach pojawiały się głosy, że wydarzenie zostało zorganizowane w sposób bardzo profesjonalny. Wśród uwag znaleźć można komentarze, aby w przyszłości jeszcze więcej czasu poświęcić na integrację, a także by zadbać nie tylko o słodkie przekąski do kawy, ale też o paluszki i krakersy.

Uczestnicy mieli możliwość odpowiedzenia na pytanie, co szczególnie im się podobało w warsztatach i całym wydarzeniu. Odpowiedzi to m.in.:

- Lokalizacja, prezenty podczas warsztatów z myślenia wizualnego.
- Jasność i klarowność przekazu.
- Bardzo dobra organizacja, zadania praktyczne i miła atmosfera.
- Inspirująca atmosfera.

Odpowiedzi na pytanie o główne korzyści wyniesione ze szkoleń były bardzo różnorodne, co wskazuje na fakt, iż różne osoby poszukują różnych wartości. Warto brać to pod uwagę przy planowaniu celów kolejnych szkoleń. W nadesłanych ankietach pojawiło się:

- Integracja, rozwój różnych umiejętności, które mogą później wykorzystać.
- Szersze patrzenie na problemy, szukanie nowych metod pracy w grupie.
- Integracja ze Społecznością.
- Mam motywację do korzystania z owych umiejętności w pracy, wolontariacie i życiu prywatnym.

W pytaniu o dodatkowe uwagi odnośnie do szkoleń wystąpiły wątpliwości, iż być może facylitacja nie będzie miała dużego zastosowania w przypadku wikiszkoleń, jednakże na pewno rozwija pewne obszary naszych umiejętności. Zgłoszono, że przydałoby się więcej informacji opartych na przykładach zastosowania technik facylitacji, jak również, że

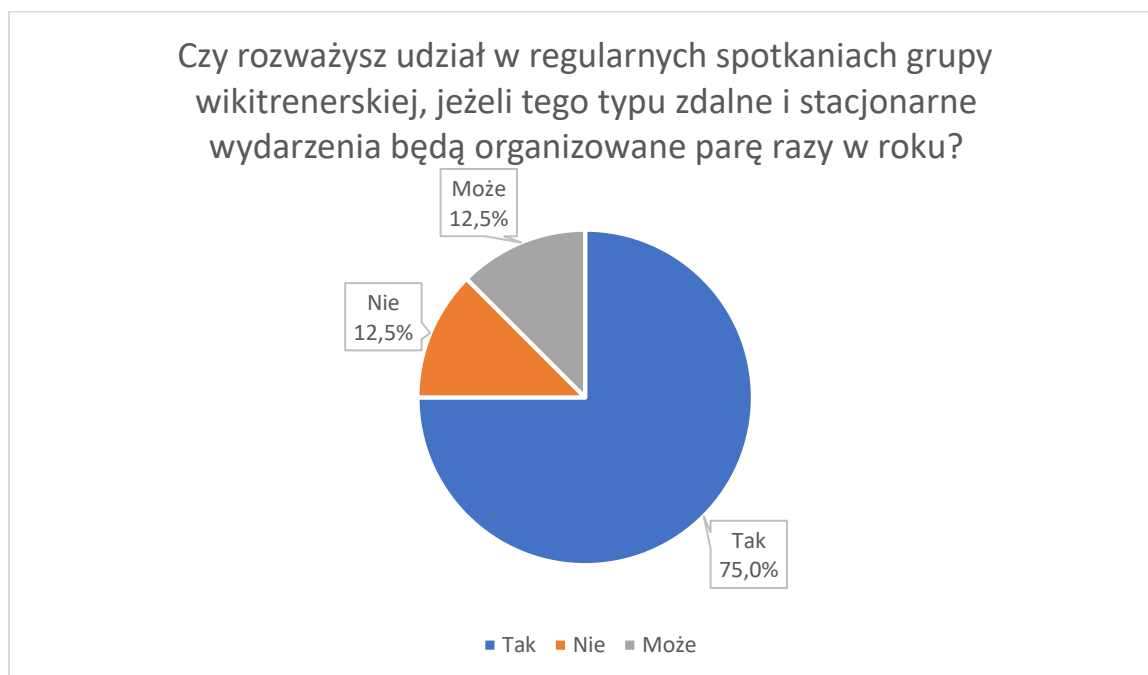


potrzebne byłoby lepsze dopasowanie szkoleń katalogowych do wyzwań dotyczących projektów Wikimedia.

Wiadomością, która bardzo ucieszyła organizatorów, był komentarz:

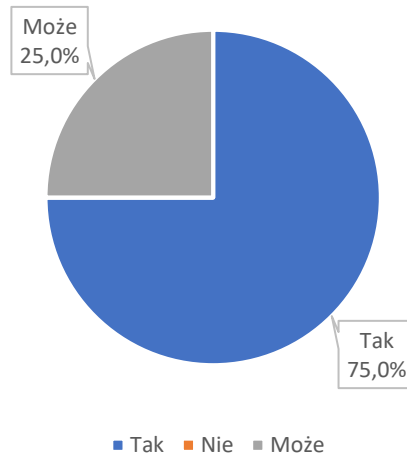
„Uwielbiam szkolić z Wami!”

75% odpowiedzi wskazywało na chęć rozważenia udziału w regularnych spotkaniach grupy wiktrenerskiej, jeżeli tego typu zdalne i stacjonarne wydarzenia byłyby organizowane parę razy w roku.



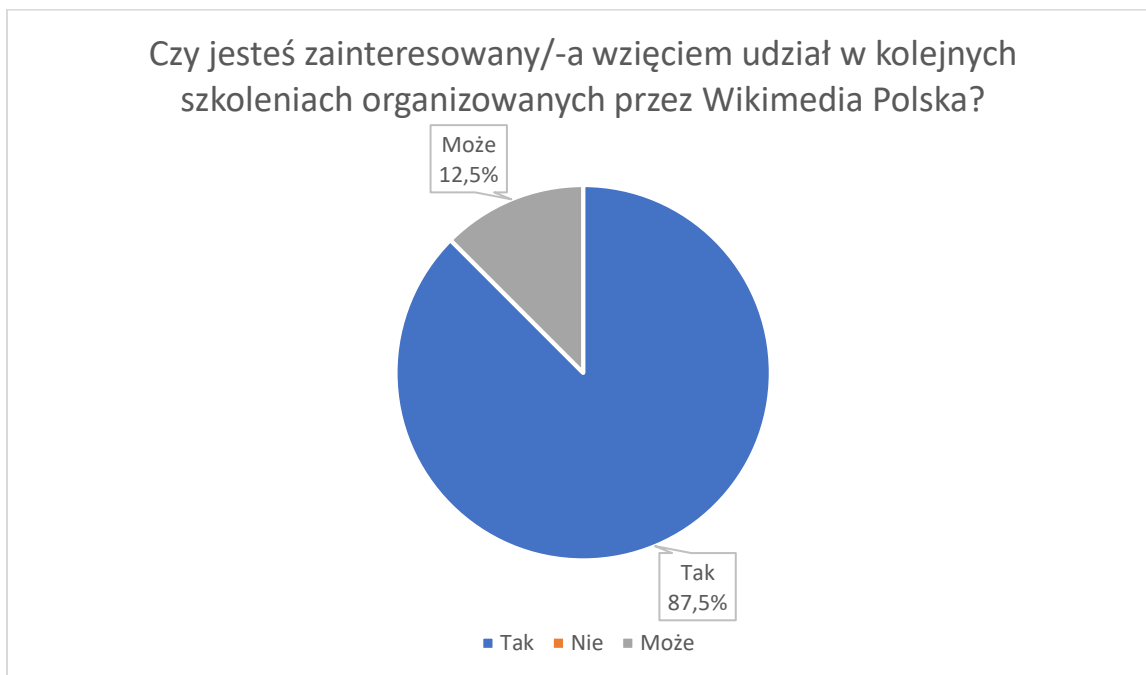
Taki sam procent badanych rozważyłby udział w kolejnych szkoleniach przeznaczonych dla grupy wiktrenerskiej, jeżeli tego typu warsztaty byłyby zorganizowane przez Wikimedia Polska. Wskazuje to na duże zaufanie uczestników ruchu i swego rodzaju renomę proponowanych szkoleń.

Czy rozważysz udział w kolejnych szkoleniach przeznaczonych dla grupy wiktrenerskiej, jeżeli tego typu warsztaty zorganizuje Wikimedia Polska?



Wśród zgłoszonych potencjalnych działań związanych z pracą grupy wiktrenerskiej lub zakończonymi szkoleniami, które przysłużyłyby się projektom Wikimedia oraz samym Wikitrenersom i Wikitrenerskom wymieniono kolejne szkolenia warsztatowe, szkolenia z zakresu diversity & inclusion oraz kontakt z tzw. Uniwersytetami Trzeciego Wieku i kierowanie przekazu do seniorów jako grupy potencjalnych edytorów mających czas i wiedzę z pracy zawodowej.

Znaczna większość osób odpowiadających jest zainteresowana wzięciem udziału w kolejnych szkoleniach organizowanych przez stowarzyszenie. Uczestnicy wykazują przy tym zainteresowania szkoleniami pozwalającymi rozwijać się jako wikipedysta, warsztatami z zakresu budowania zespołów zadaniowych, myślenia projektowego w organizowaniu pracy redaktorów, prowadzenia dialogu online w środowisku Wiki. Pojawił się głos, iż ciekawą formułą byłyby szkolenia e-learningowe poprzedzające warsztaty stacjonarne.



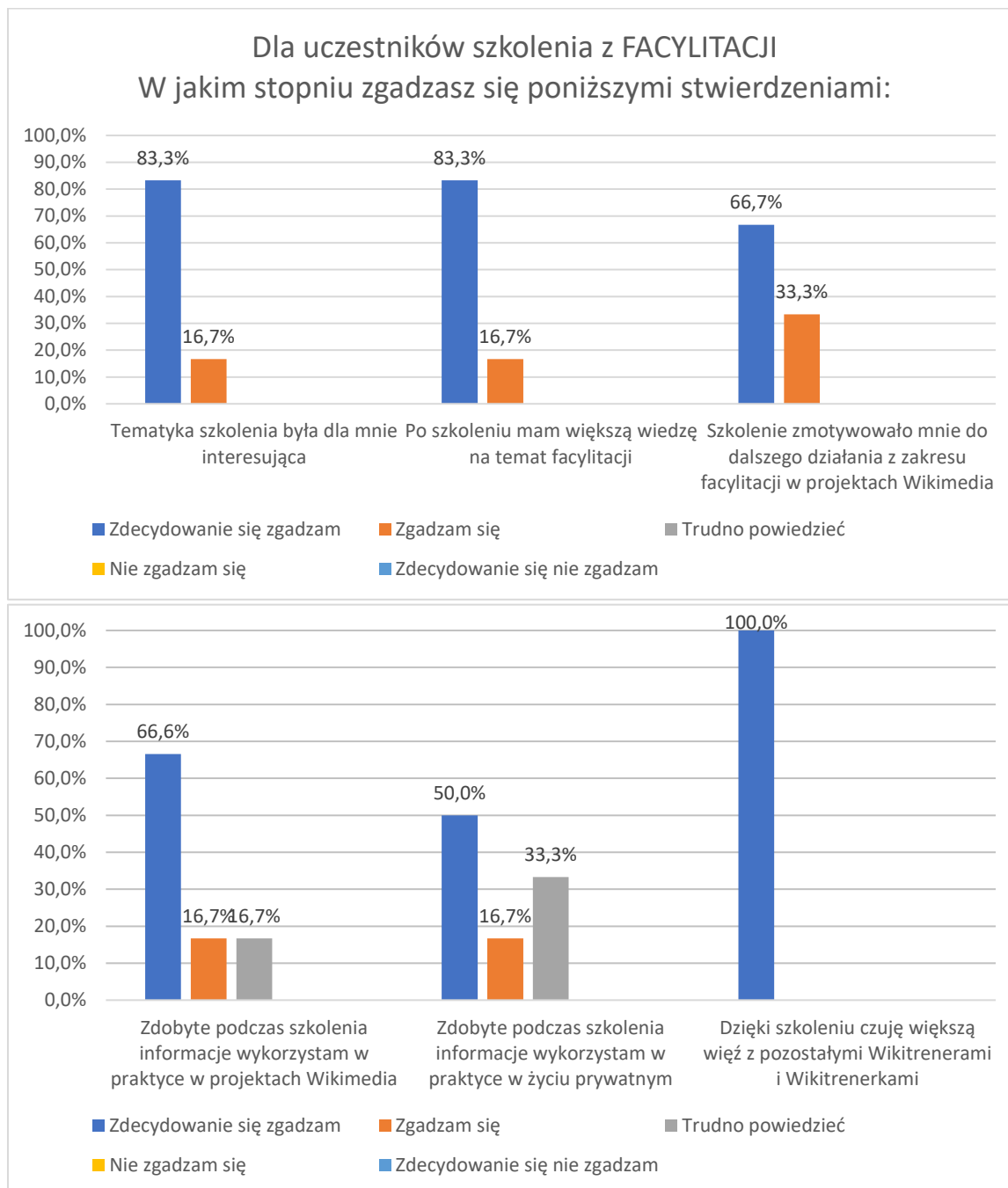
W podsumowaniu szkoleń znalazł się ciekawy wpis, który warto zacytować w całości:

„Jest to doskonała okazja do poznania ludzi z Wiki. Porozmawiania o naszych pasjach, rzeczach, które nas motywują do pracy nad Wikipedią. Takie warsztaty powinny odbywać się na Wzlotach, gdzie jest dużo ludzi. Wykłady są zbyt statyczne, forma warsztatowa sprawia, że natychmiast poznaje się ludzi, czy się chce, czy nie. Może też warto po takim szkoleniu zorganizować spotkanie online uczestników i sobie szczerze pogadać o tym, co zaobserwowaliśmy, wynieśliśmy z zajęć. Bez jakiegoś przymusu – dla chętnych. Zastanowić się, co możemy z tą wiedzą zrobić. Natomiast przed szkoleniem przydałoby się krótkie wprowadzenie – dlaczego Stowarzyszenie robi to szkolenie, jakie w założeniu ma to przynieść zastosowania i korzyści.”

---

#### SZKOLENIE Z FACYLITACJI

Wszyscy odpowiadający na ankietę uczestnicy szkolenia stacjonarnego z zakresu facylitacji zdecydowanie się zgadzają lub zgadzają się ze stwierdzeniem, iż tematyka była interesująca, po szkoleniu mają większą wiedzę na ten temat, szkolenie zmotywowało ich do dalszej pracy w zakresie facylitacji w projektach Wikimedia oraz dzięki szkoleniu czują głębszą więź z pozostałymi członkami grupy wiktrenerskiej. Odpowiedzi na pytanie, czy zdobyte wiadomości wykorzystają w przyszłości w pracy w projektach Wikimedia lub w życiu prywatnych również w większości zostały przypisane do wymienionych wcześniej grup, jednak tym razem pojawiły się pojedyncze głosy w kategorii „trudno powiedzieć”.



Na postawione pytanie, czy po udziale w szkoleniu z facylitacji osoba ankietowana czuje się gotowa do prowadzenia tego procesu, a jeżeli nie, to co można zrobić w celu uzyskania większej pewności siebie, pojawiły się odpowiedzi:

- Tak.
- Tak, w podstawowym zakresie – potrzeba więcej treningu dla doskonalenia w tych obszarach.

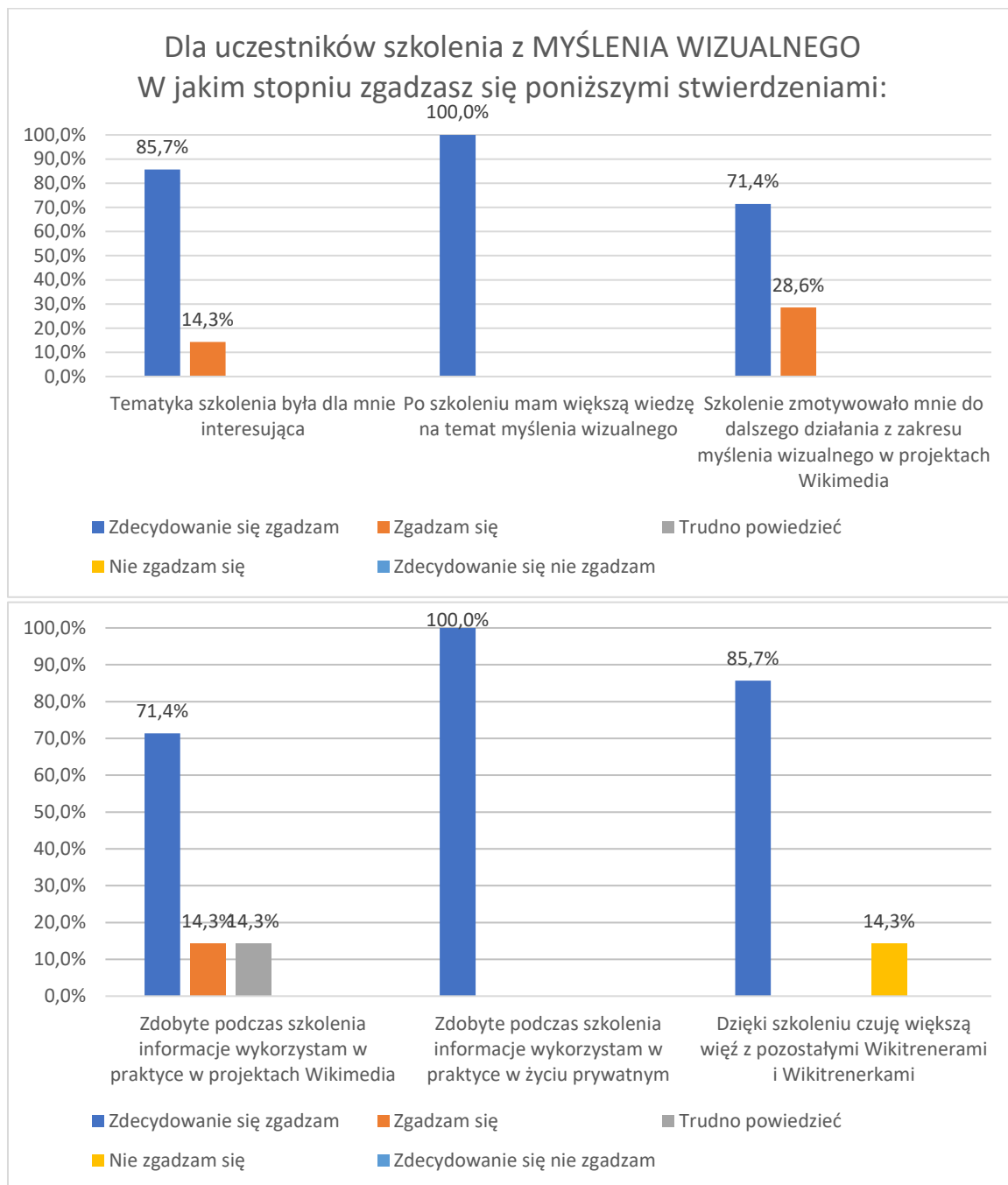
- Nie do końca, nigdy takiego procesu nie przeprowadzałem, pewnie chciałbym go kiedyś przeprowadzić, ale w jakiejś małej grupie w kontrolowanym środowisku.
- Jedne zajęcia to za mało. To trzeba przegadać, pokazać jakieś scenariusze prowadzenia zajęć – przynajmniej jakieś ramowe. *Case study*, przykłady z prowadzonych facylitacji dałyby lepszy ogląd tej techniki. Sama teoria opowiedziana w 8 h to za mało, żeby poprowadzić proces.

Uzyskane odpowiedzi wskazują, że nadal występują zasoby do kontynuacji podobnych szkoleń, a także mogą znaleźć się osoby chętne do uczestnictwa.

---

#### SZKOLENIE Z MYŚLENIA WIZUALNEGO

Podobnie jak w przypadku pytania o szkolenie z zakresu facylitacji, również i przy odpowiedziach dotyczących warsztatów z myślenia wizualnego ankietowani zdecydowanie się zgadzają lub zgadzają się ze stwierdzeniem, iż tematyka była interesująca i po szkoleniu mają większą wiedzę na ten temat. Dodatkowo wszyscy zdecydowanie się zgadzają, że wykorzystają informacje w życiu prywatnym. Pojedyncze odpowiedzi „trudno powiedzieć” znalazły się w pytaniu o motywację do dalszego zagłębiania w działania w zakresie tematyki szkolenia oraz praktyczne wykorzystanie w przyszłej pracy w ruchu Wikimedia. Część osób natomiast nie zgadza się z wnioskiem, jakoby warsztaty pogłębiły ich więź z pozostałymi Wikitrenerami i Wikitrenerkami.



Wszystkie uzyskane odpowiedzi na pytanie o to, czy po udziale w szkoleniu z myślenia wizualnego osoba ankietowana czuje się gotowa do korzystania z tego narzędzia podczas działalności wiktrenerskiej, są twierdzące. Osoby szkolone wskazują, że mają chęć, odwagę i czują się gotowe, przynajmniej w podstawowym zakresie, jednak wciąż potrzeba treningu dla doskonalenia w tych obszarach.

## POZOSTAŁE DZIAŁANIA ORGANIZOWANE W RAMACH PROJEKTU

### SPOTKANIE ROBOCZE WIKITRENERÓW

W dniach od 17 do 19 lutego 2023 roku odbyło się spotkanie robocze Wikitrenerów w Warszawie. W wydarzeniu wzięli udział zaproszeni uczestnicy, będący aktualnymi członkami tej wikigrupy lub osobami, które ukończyły podstawowe szkolenie Wikitrenerów w latach 2021 lub 2022. Spotkanie było nie tylko okazją do wymiany doświadczeń, ale także do współtworzenia modelowego scenariusza szkoleń, który miał służyć jako wzór dla przyszłych inicjatyw edukacyjnych.

Podczas trwania wydarzenia uczestnicy skupili się na omówieniu planów rozwoju grupy oraz wewnętrznych projektów na bieżący rok. Wspólnie dyskutowano nad kierunkami rozwoju, identyfikowano obszary, w których można podnieść jakość szkoleń, a także poszukiwano innowacyjnych metod i narzędzi, które mogłyby wzbogacić doświadczenie uczestników podczas szkoleń Wikitrenerów.

Spotkanie zapewniło atmosferę integracji w ramach grupy, ale także stanowiło okazję do rozwijania kompetencji trenerskich uczestników. Poprzez wymianę pomysłów, doświadczeń oraz wspólne planowanie przyszłych inicjatyw edukacyjnych uczestnicy zyskali inspirację i narzędzia do dalszego udoskonalania procesów szkoleniowych w ramach społeczności Wikitrenerów. To wydarzenie nie tylko umocniło wspólnotę Wikitrenerów, ale także wpłynęło pozytywnie na jakość edukacji w różnych obszarach projektów Wikimedia.

### PRELEKCJE ORAZ WARSZTATY ANTYKONFLIKTOWE NA (W)ZŁOCIE

W dniach 22–23 kwietnia 2023 w Krakowie odbył się kolejny Wiosenny Złot Wikimedian, czyli w skrócie (W)złot. Była to okazja do spotkania się edytorek i edytorów z różnych projektów siostrzanych, integracji we wspólnym gronie i wymiany opinii. W trakcie spotkania organizowane były wykłady, szkolenia, warsztaty i dyskusje, poszerzające horyzonty uczestników, rozwijające umiejętności i rozwiązujące praktyczne kłopoty. Nie zabrakło też przestrzeni do wspólnego edytowania i dyskutowania o problemach występujących w poszczególnych projektach. Zaproszeni do udziału w wydarzeniu byli wszyscy – zarówno doświadczeni wikimedianie, jak i nowicjusze.

---

## PRELEKCJA ORAZ WARSZTATY ANTYKONFLIKTOWE

Stowarzyszenie Wikimedia Polska we współpracy ze Wszechnicą Uniwersytetu Jagiellońskiego zorganizowało spotkanie na temat potencjału konfliktu, źródeł i strategii jego rozwiązywania. Głównym celem prelekcji było przekazanie wiedzy dotyczącej różnych podejść do procesu rozwiązywania konfliktów oraz umożliwienie uczestnikom samodzielnego radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi. Spotkanie miało interaktywny charakter, a prowadzący, Paweł Grzesik, zachęcał uczestników do praktycznego zastosowania prezentowanych rozwiązań oraz do rozmowy na ich temat.

Program warsztatów obejmował takie zagadnienia jak:

- Czy konflikt to naprawdę coś złego? Potencjał konfliktu i korzyści, które mogą z niego wynikać.
- Dlaczego ludzie się kłócą? Źródła konfliktów i adekwatne do nich sposoby ich rozwiązywania.
- Co mi się bardziej opłaca w tym konflikcie i dlaczego? Style rozwiązywania konfliktów.

Spotkanie prowadził Paweł Grzesik, absolwent polonistyki na Uniwersytecie Jagiellońskim i coachingu w biznesie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Studiował też wiedzę o teatrze, a zdobyte doświadczenie w tym zakresie wykorzystywał w coachingu i przy szkoleniach. Jego autorska metoda szkoleń technikami teatralnymi stanowi źródło innowacyjnych metod trenerskich.

---

## PRELEKCJA O RÓŻNICACH POKOLEŃ

Podczas jednej z prelekcji wygłoszonych na (W)zlocie osoby uczestniczące próbowały znaleźć odpowiedź na pytanie „dlaczego młodzi ludzie nie angażują się we współtworzenie naszych projektów”? W toku wystąpienia zauważono, że średnia wieku osób edytujących cały czas się zwiększa, a projekty Wikimedia borykają się z problemem braku nowych edytorów, zwłaszcza wśród młodzieży. Poszukiwano rozwiązania dla problemu braku nowicjuszy w tej grupie wiekowej – zastanawiano się, dlaczego nie stanowią oni istotnej grupy uczestników, mimo swojej dużej aktywności w świecie internetowym.

Spotkanie i poszukiwanie odpowiedzi na postawione wyżej pytanie współprowadziła Zuza Karcz, studentka globalnego biznesu, finansów i zarządzania w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie i prawa na Uniwersytecie Warszawskim, uczestniczka projektów fundacji Ashoka i Fundacji OFF School. Jej zaangażowanie i doświadczenie pozwoliło na prowadzenie dyskusji



będącej wartościowym miejscem do zastanowienia się nad przyczynami obecnej sytuacji i poszukiwania potencjalnych rozwiązań.

#### SPOTKANIE ADMINISTRATORÓW I ADMINISTRATOREK POLSKOJĘZYCZNEJ WIKIPEDII DOTYCZĄCE ZASAD BLOKOWANIA, UZASADNIENI BLOKAD ORAZ NOWEGO GADŻETU UŁATWIAJĄCEGO ICH PISANIE

W dniu 22 maja 2023 roku odbyło się spotkanie poprowadzone przez sekretarza Komitetu Arbitrażowego, wikipedystę Openbk, na które zaproszono administratorów i administratorki polskojęzycznej Wikipedii. Spotkanie podzielone było na dwie części. Pierwsza część wydarzenia skupiała się na interpretacji aktualnie obowiązujących zasad dotyczących blokowania użytkowników oraz związanej z tym linii orzeczniczej Komitetu Arbitrażowego. W drugiej części spotkania osoby uczestniczące dyskutowały na temat uzasadnień blokad i ich zasadności. W tej części zaprezentowano gadżet autorstwa Msz2001, który dodaje funkcję do interfejsu na stronie Specjalna:Blokuj umożliwiającą bezpośrednio wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady. Celem utworzenia gadżetu było ułatwienie osobom blokującym pisanie uzasadnień swoich akcji. Spotkanie było częścią programów wsparcia dla administratorów oraz rozwiązywania konfliktów. Brało w nim udział ok. 15 osób. Podczas wydarzenia wywiązała się dyskusja na temat uzasadniania akcji adminiskich – tego, czy większa skrupulatność przy ich uzupełnianiu może pozytywnie wpłynąć na zmniejszenie liczby konfliktów w społeczności. Wskazano, że może to przynieść dobry skutek, szczególnie w przypadku już zarejestrowanych użytkowników. Zastanawiano się również, w jakich innych obszarach podobny gadżet mógłby się przydać oraz na jakie inne gadżety grono administratorów wciąż oczekuje. Do chwili publikacji raportu gadżet został zaimplementowany przez 18 osób.

#### SZKOLENIE NA TEMAT MEDIACJI I NAJCZĘSTSZYCH PRZYCZYŃ ODRZUCANIA WNIOSKÓW PRZEZ KOMITET ARBITRAŻOWY

W dniu 29 maja 2023 odbyło się spotkanie z Hektorem Absurdusem, członkiem Komitetu Arbitrażowego, na temat mediacji i najczęstszych przyczyn odrzucania wniosków przez Komitet Arbitrażowy. W spotkaniu brało udział ok. 15 osób.

Podczas szkolenia przedstawiono prezentację, w której podano zalety mediacji; w trakcie dyskusji pojawił się pomysł, aby je spisać na odpowiedniej stronie w Wikipedii – aktualnie znajduje się na niej opis mediacji od strony technicznej, ale brakuje informacji ogólnych o samym procesie i w jakim celu jest stosowany. Uczestnicy i uczestniczki rozmawiali na temat własnych doświadczeń w procesie mediacji i co można by zmienić. Rozgorzała dyskusja o powołaniu asystenta z ramienia Komitetu, który dawałby rady zgłaszającym wnioski, co jeszcze

należałoby w takim wniosku poprawić. Osoby zaangażowane debatowały nad poprawą formularza zgłaszania nowych wniosków do Komitetu.

Podczas szkolenia zastanawiano się, jaka jest potencjalna przewaga mediacji nad zgłoszeniem sprawy do rozpoznania przez arbitrów bez wcześniejszych kroków przedarbitrażowych. Wśród wniosków pojawiła się opinia, że praca członków Komitetu w sprawach, które dałoby się rozwiązać bez ich angażowania, jest marnotrawieniem zasobów ludzkich.

Na zakończenie uczestniczki i uczestnicy zostali zapytani, czy byliby zainteresowani wzięciem udział w warsztatach z zakresu mediacji. Odpowiedzi były pozytywne, co przełożyło się również na późniejsze prace stowarzyszenia w tym zakresie.

#### PRELEKCJE PODCZAS KONFERENCJI WIKIMEDIA POLSKA

W dniach 24–25 czerwca 2023 roku w Olsztynie zorganizowana została Konferencja Wikimedia Polska. Jest to coroczne spotkanie mające na celu wymianę doświadczeń użytkowników biorących udział w tworzeniu projektów Wikimedia oraz osób związanych z problematyką wolnego oprogramowania, dostępu do wiedzy w tworzącym się społeczeństwie informacyjnym, jak i twórców działających na rzecz wolnej kultury. Podczas wydarzenia odbywały się wykłady, panele dyskusyjne i warsztaty związane z tą tematyką.

Do wygłoszenia prelekcji zaproszono gości zagranicznych: Barbarę Klen, która opowiadała o działaniach CEE Hub w kontekście wielu interesariuszy, Pavla Bednarika, który przygotował wystąpienie na temat relacji w społeczności i metod łagodzenia konfliktów, a także gości z Ukrainy z prezentacją o Wikipedii w czasie wojny.

W ramach swoich wystąpień goście opowiadali i odpowiadali na pytania związane z wojnami edycyjnymi i sposobami ich rozwiązywania w projektach macierzystych prelegentów, przedstawili sytuacje konfliktowe w społecznościach członkowskich, zmianach sposobu zarządzania w organizacjach. Zastanawiano się, jak wspierać mniejszościowe projekty. Zaprezentowano jak działają ukraińscy wikipedyści i wikipedystki w czasie wojny – pokazano, ile udało się zrobić mimo niesprzyjających warunków.

Prelekcje były poruszające, ale jednocześnie pozwalały na optymistyczne spojrzenie w przyszłość. Spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony osób uczestniczących w Konferencji.

## ZESPÓŁ

## OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ PROJEKTU

Projekt został zrealizowany przez stowarzyszenie Wikimedia Polska.

Odpowiedzialność za rozwój projektu i jego przeprowadzenie ponosili:

- **Bartłomiej Giołbas** (asystent projektu)
  - wkład w zapoznanie partnerów projektu ze specyfiką społeczności ruchu Wikimediów,
  - ustalenie ze specjalistami programu szkoleń i innych działań merytorycznych, a także ich harmonogramu,
  - organizacja spotkań online i na żywo,
  - utrzymywanie komunikacji ze społecznością i innymi stronami zaangażowanymi w projekt,
  - sporządzenie raportu podsumowującego projekt,
- zespół wsparcia społeczności WMPL w składzie: **Paulina Studniczka** (koordynatorka ds. wsparcia społeczności), **Małgorzata Gramatnikowska** (młodsza specjalistka ds. wsparcia społeczności), **Ada Jakubowska** (młodsza specjalistka ds. wsparcia technicznego)
  - udział w planowaniu i ustalaniu harmonogramu projektu,
  - wsparcie w zarządzaniu projektem,
  - wsparcie organizacyjne i merytoryczne,
- **Grzegorz Kopaczewski** (dyrektor operacyjny)
  - zadania administracyjne, logistyczne i budżetowe,
- **Marek Lewandowski** (koordynator ds. organizacji wydarzeń), **Jacek Broda** (menadżer ds. fundraisingu i PR)
  - wsparcie organizacyjne,
  - koordynacja wydarzeń stacjonarnych,
- **Natalia Ćwik** (dyrektorka generalna)
  - wsparcie merytoryczne projektu.

## ŹRÓDŁA

- i [Wikipedia:Wikietykieta](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 14 lutego 2023
- ii [Wikipedia:Zakładaj dobrą wolę](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 2 stycznia 2023
- iii [Wikipedia:Chłodne nastawienie](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 11 lutego 2020
- iv [Wikipedia:Wybacz i zapomnij](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 12 czerwca 2023
- v [Wikipedia:WikiLove](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 23 lipca 2021
- vi [Wikipedia:Nie przeszkadzaj w pracy Wikipedii tylko po to, aby coś udowodnić](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 13 stycznia 2020
- vii [Wikipedia:Prosimy nie gryźć nowicjuszy](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 21 listopada 2022
- viii [Wikipedia:Wikistres](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 2 marca 2021
- ix [Wikipedia:Prawo do odejścia](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 10 listopada 2020
- x [Wikipedia:Wojna edycyjna](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 8 sierpnia 2020
- xi [Wikipedia:Wojna administratorów](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 4 lutego 2021
- xii [Wikipedia:Zaproponuj dialog](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 26 października 2022
- xiii [Pomoc:Strona dyskusji](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 11 maja 2023
- xiv [Wikipedia:Wikiprojekt](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 6 października 2023
- xv [Wikipedia:Kawiarenka pod Wesołym Encyklopedystą](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 21 listopada 2023
- xvi [Wikipedia:Mediacja](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 26 października 2022
- xvii [Wikipedia:Mediacja/Mediatorzy](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 22 października 2023
- xviii [Wikipedia:Komitet Arbitrażowy](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 29 września 2023
- xix [Wikipedia:Komitet Arbitrażowy/Polityka arbitrażu](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 26 października 2022
- xx [Wikipedia:Administratorzy](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 20 listopada 2023
- xxi [Wikipedia:Wsparcie/Grupy eksperckie](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 14 listopada 2023
- xxii [Wikipedia:Komitet powitalny](#), Wikipedia, wolna encyklopedia, 30 grudnia 2022