



# PROJEKT WSPARCIA I INTEGRACJI ADMINISTRATORÓW I ADMINISTRATOREK POLSKOJĘZYCZNEJ WIKIPEDII.



---

**RAPORT  
Z PROJEKTU**

---

PROJEKT PROWADZONY PRZEZ ZESPÓŁ  
WSPARCIA SPOŁECZNOŚCI STOWARZYSZENIA  
WIKIMEDIA POLSKA BYŁ FINANSOWANY  
Z GRANTÓW NA IMPLEMENTACJĘ STRATEGII  
WIKIMEDIA 2030.

RAPORT Z PROJEKTU STWORZYŁA:  
FOKA – PAULINA ANNA STUDNICZKA  
KOORDYNATORKA DS. WSPIERANIA SPOŁECZNOŚCI  
WIKIMEDIA POLSKA

(CC BY-SA 4.0)



## Spis treści

Wstęp.....	6
Założenia projektu .....	7
Bezpieczeństwo w projektach Wikimedia opiera się na niewielkiej grupie użytkowników, którzy muszą rozwiązywać trudne i wymagające problemy bez odpowiednich narzędzi lub wsparcia....	7
Administratorom Wikipedii grozi wypalenie.....	8
Działania realizowane w ramach projektu .....	9
Camp Admiński (marzec 2023).....	9
Zdalne spotkania i szkolenia administratorów.....	9
Pakiety admińskie.....	9
Badania społeczności admińskiej.....	9
Działania dodatkowe.....	10
Grupa odbiorców projektu.....	11
W Wikipedii dominują mężczyźni .....	11
Administratorów pl.wiki wciąż ubywa, a ich średnia wieku rośnie.....	12
Czym zajmują się admini i adminki pl.Wiki? .....	14
Zmiany, jakie nastąpiły w społeczności admińskiej w trakcie trwania projektu .....	16
Poziom stresu wśród administratorów i administratorek .....	16
Nękanie związane z działalnością lub rolą administratorską .....	17
Poczucie wsparcia i docenienia.....	19
Camp Admiński – konferencja administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii	24
Camp Admiński w Józefowie koło Warszawy. Pierwsze spotkanie wewnętrzne adminów pl.wiki na żywo! .....	24
Warsztaty.....	25
Najważniejsza okazała się integracja.....	30
Wpływ uczestnictwa w Campie Admińskim na pracę administratorów/ek i poczucie przynależności do grupy .....	32
Organizacja .....	33
Dostępność wydarzenia .....	37

Spotkania i szkolenia zdalne:.....	38
Październik – wewnętrzne spotkanie admińskie.....	38
Grudzień – końcoworoczne wewnętrzne spotkanie admińskie.....	38
Styczeń – zwiększamy wiedzę techniczną wśród administratorów polskojęzycznej Wikipedii. Szkolenie z blokowania zakresów i maskowania IP.....	38
Marzec – szkolenie z cyberbezpieczeństwa .....	40
Maj – spotkanie administratorów i administratorek dotyczące zasad dotyczących blokowania, uzasadnień blokad i nowej funkcji dla adminów. ....	41
Czerwiec – warsztaty „Budowanie odporności na stres – radzenie sobie z wyzwaniami i presją w życiu zawodowym i roli wolontariusza” .....	41
Działania dodatkowe: .....	43
Pakiety admińskie.....	43
Program Wiosennego Wzlotu Wikimedian.....	45
Nowa funkcja (gadżet) dla adminów i adminek umożliwiająca bezpośrednie wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady .....	46
Pokaz uprawnień. Seria filmów instruktażowych przedstawiająca czynności admińskie oraz czynności zastrzeżone dla węższych grup. ....	46
Spotkanie z Hektorem Absurdusem, członkiem Komitetu Arbitrażowego polskiej Wikipedii .....	48
Ocena projektu przez administratorów i administratorki polskojęzycznej Wikipedii.....	49
Jak generalnie oceniasz realizację projektu admińskiego? .....	49
Co wyniosłeś/aś z uczestnictwa w spotkaniach/wydarzeniach, w których uczestniczyłeś/aś? ....	50
Co Twoim zdaniem wymagałoby poprawy w spotkaniach/wydarzeniach, w których uczestniczyłeś/aś? .....	51
Co najbardziej podobało Ci się podczas spotkań/wydarzeń, w których uczestniczyłeś/aś? .....	52
Co najmniej podobało Ci się podczas spotkań/wydarzeń, w których uczestniczyłeś/aś? .....	52
Czy chciał(a)byś kontynuować udział w tego typu spotkaniach/wydarzeniach? .....	52
Co było trudne? Co nam się nie udało? .....	55
Najtrudniejsza była... komunikacja.....	55
Zapewnienie bezpiecznej przestrzeni a kwestie organizacyjne.....	56
Jakie mamy plany na przyszłość? .....	58
Pomysły adminów i adminek na różne formy wsparcia.....	58
Pomysły na tematy spotkań i szkoleń dla adminek i adminów pl.Wiki .....	59

Zespół..... 61

## Wstęp

Projekt wsparcia i integracji administratorów oraz administratorek polskojęzycznej Wikipedii, realizowany przez zespół Wsparcia Społeczności Wikimedia Polska, miał na celu wzmocnienie współpracy i zapobieganie wypaleniu w gronie administratorów. Admini i adminki są odpowiedzialni za zapewnienie bezpieczeństwa polskojęzycznej Wikipedii. Ta grupa jest szczególnie wrażliwa na wypalenie, ze względu na konieczność rozwiązywania sytuacji trudnych i kontakt z uporczywymi, nierzadko nękającymi wandalami.

Zespół Wsparcia Społeczności WMPL realizował projekt od czerwca 2022 roku do czerwca 2023 roku.

Projekt odnosi się do trzeciej rekomendacji Strategii Ruchu Wikimedia – [Działania na rzecz włączenia 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.

## Założenia projektu

**Bezpieczeństwo w projektach Wikimedia opiera się na niewielkiej grupie użytkowników, którzy muszą rozwiązywać trudne i wymagające problemy bez odpowiednich narzędzi lub wsparcia.**

Podobnie jak w wielu innych dużych projektach Wikimedia, bezpieczeństwo społeczności polskiej Wikipedii w dużej mierze zależy od pracy administratorów. Administratorzy muszą rozwiązywać trudne przypadki, reagować na akty wandalizmu, egzekwować zasady i zalecenia społeczności. Stanowi to wyzwanie, ale nie wymaga przygotowania ani szkolenia w zakresie komunikacji, rozwiązywania konfliktów czy bezpieczeństwa cybernetycznego. Administratorzy nie zostali również przeszkoleni w zakresie radzenia sobie z własnym stresem, wyczerpaniem emocjonalnym i ryzykiem wypalenia zawodowego.

Istnieją kanały komunikacji, które często służą administratorom i administratorkom do wewnętrznych konsultacji. Nie są one jednak wykorzystywane do udzielania wsparcia emocjonalnego, które byłoby pomocne w podejmowaniu trudnych decyzji i reagowaniu na trudne sytuacje. Nie ma tu miejsca na omawianie ogólnych kwestii związanych z bezpieczeństwem.

Ponadto interwencje adminów są bacznie obserwowane, a ich błędy – łatwiejsze do popełnienia przy braku odpowiedniego przeszkolenia – są surowo oceniane przez ogół społeczności.

Wszystko to sprawia, że wielu administratorów unika angażowania się w szczególnie trudne i konfliktowe sytuacje, zwłaszcza te skomplikowane i trwające przez długi czas. Pozostawia to wiele spraw nierozwiązanych i szkodzi ogólnemu zdrowiu społeczności, a także przeciąża tych administratorów, którzy nadal angażują się w pracę związaną z bezpieczeństwem społeczności.

Projektując program wsparcia i integracji administratorów oraz administratorek polskojęzycznej Wikipedii staraliśmy się zaproponować działania, które przyczyniłyby się do rozwiązania tego problemu. Były to:

- 👤 Wyposażenie administratorów w ważne umiejętności, które pomogą im w rozwiązywaniu trudnych i konfliktowych sytuacji oraz dadzą im większą motywację do wychodzenia im naprzeciw.
- 👤 Spotkania administratorów online jako sposób na wsparcie wymiany wiedzy i rozmów o bezpieczeństwie.
- 👤 Grupa wzajemnego wsparcia jako sposób na zachęcenie administratorów do reagowania na przypadki nękania, angażowania się w rozwiązywanie konfliktów i pracę nad dobrem społeczności.

W dalszej części raportu znajdziecie informacje o realizacji tych działań i ich efektów.

## Administratorom Wikipedii grozi wypalenie

Wypalenie jest powszechnym ryzykiem w rolach związanych z bezpieczeństwem, a którego stopień narażenia zależy od jakości kontaktu z innymi ludźmi. Wiąże się to również ze stresem i brakiem uznania. Wszystkie te czynniki są obecne w kontekście administratorów Wikipedii. A im bardziej komuś zależy i się angażuje – tym większe ryzyko wypalenia zawodowego, co oznacza, że zdarza się to najbardziej oddanym wolontariuszom.

Należy również zauważyć, że administratorzy często sami stają się celem nękania i że w pl.wiki mogą oni doświadczać zwiększonego stresu związanego z wyzwaniem pracy na rzecz ochrony treści i neutralności projektu w napiętym środowisku politycznym.

Kiedy pojawia się wypalenie, dotyka ono nie tylko osobę, która go doświadcza. Objawy wypalenia obejmują cynizm, brak empatii i współczucia. Wszystko to silnie wpływa na sposób, w jaki administratorzy mogą wypełniać swoje role **oraz na jakość środowiska, w którym operują**.

Jako Wikimedia Polska od dawna staramy się zapobiegać wypaleniu wolontariuszy. Podczas realizacji projektu mogliśmy wykorzystywać wiedzę i doświadczenie zdobyte w trakcie działań dla administratorów pl.wiki, które są prowadzone przez WMPL od 2021 roku ([zobacz naszą prezentację podczas Wikimani 2022](#)), a także nasze doświadczenia z ogólnych działań na rzecz przeciwdziałania wypaleniu (zobacz na przykład: [nasze warsztaty mindfulness dla Wikimedian](#)). Czerpiąc z tych doświadczeń, w ramach projektu zaproponowaliśmy działania zapobiegające wypaleniu wolontariuszy. Były to:

- 👤 wzajemne wsparcie i regularne spotkania jako sposób na zmniejszenie stresu
- 👤 budowanie poczucia przynależności do społeczności skupionej wokół wspólnej misji i wartości jako sposób na zapobieganie wypaleniu
- 👤 wyposażenie administratorów w umiejętności i wiedzę, które mogą pomóc w redukcji stresu
- 👤 wspieranie kultury doceniania

W dalszej części raportu znajdziecie informacje o realizacji tych działań i ich efektów.



## Działania realizowane w ramach projektu

### Camp Admiński (marzec 2023)

Weekendowy zjazd dla administratorów i administratorek zorganizowano na żywo. Celem wydarzenia była integracja, bliższe poznanie się i szerokie dyskusje wśród administratorów. Camp Admiński skoncentrowany był na budowaniu zespołu i zdobywaniu umiejętności. Stworzyliśmy przestrzeń do rozmów i współpracy dla adminów i adminek (zwłaszcza tych, którzy często ze sobą nie współpracują), aby mogli łączyć się przez wspólne wartości. W wydarzeniu wzięło udział 24 administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii.

### Zdalne spotkania i szkolenia administratorów.

Zorganizowane spotkania, podczas których administratorzy i administratorki mogli omawiać wyzwania związane z ich pracą, dzielić się umiejętnościami, pogłębiać rozmowy na temat bezpieczeństwa i zdrowia społeczności oraz ich roli. Do udziału w spotkaniach zaprosiliśmy ekspertów z różnych dziedzin (cyberbezpieczeństwo, budowanie odporności na stres, komunikacja i rozwiązywanie konfliktów, kwestie techniczne w Wikimediach), którzy przeprowadzili szkolenia, warsztaty i dyskusje.

### Pakiety admińskie

W ramach projektu docenialiśmy pracę społeczności administratorów i administratorek przez wręczenie im drugiej edycji pakietów admińskich. Osoby uczestniczące w Campie Admińskim dostały je właśnie tam, natomiast pozostali admini i adminki otrzymali je kurierem w późniejszym terminie.

### Badania społeczności admińskiej

Na początku i na końcu realizacji projektu zostały przeprowadzone w społeczności adminów ankiety oraz wywiady indywidualne. Dzięki nim mogliśmy zaobserwować, czy nastąpiła jakakolwiek zmiana w poczuciu wsparcia oraz poziomie wiedzy administratorów w zakresie bezpieczeństwa i zapobiegania nękanii. Zapytaliśmy też adminów i adminki o to, jak oceniają realizację projektu i poszczególne spotkania i szkolenia. Dowiedzieliśmy się, jakie korzyści z uczestnictwa w projekcie zdobyli, co, ich zdaniem, moglibyśmy poprawić oraz jakie mają oczekiwania względem kontynuacji

projektu. Wykresy przedstawiające wyniki ankiet oraz cytaty z wywiadów indywidualnych są przedstawione w dalszej części raportu.

## **Działania dodatkowe**

- 👤 Spotkania i szkolenia w ramach prowadzonego równoległe przez Wikimedia Polska programu rozwiązywania konfliktów.
- 👤 Prezentacje, dyskusje i wykłady na organizowanych przez Wikimedia Polska zlotach i konferencjach na żywo.
- 👤 Stworzenie gadżetu ułatwiającego pisanie uzasadnień blokad użytkowników, który umożliwia bezpośrednio wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady.
- 👤 ***Błąd uprawnień: procesy, o których wiemy, ale nie wiemy, jak wyglądają.*** Seria nagrań przedstawiające poszczególne procesy na oprogramowaniu MediaWiki. Seria filmów może posłużyć przyszłym administratorom i administratorkom w polskojęzycznych projektach Wikimedia we wdrażaniu się do nowej roli.

## Grupa odbiorców projektu

### W Wikipedii dominują mężczyźni

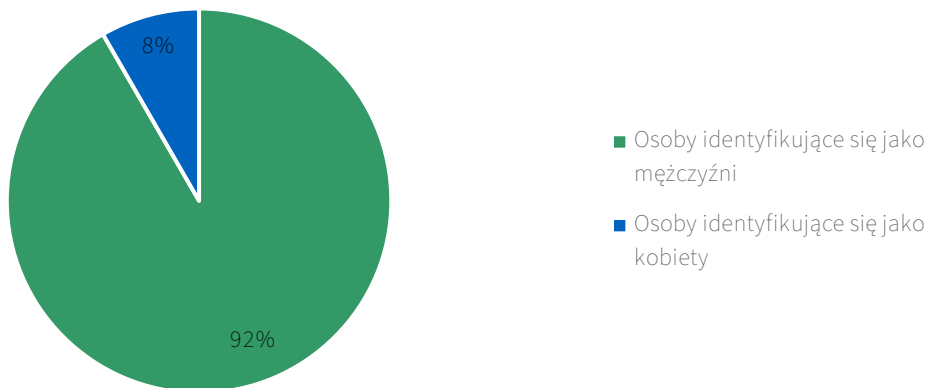
Obecnie (lipiec 2023 roku) w polskojęzycznej Wikipedii jest 99 administratorów, w tym 96 osób, 2 boty oraz filtr nadużyć.



[Robert Drózd, Camp Admiński 2023 RD 19, CC BY-SA 4.0](#)

Spółeczność admińska cechuje się niezwykle wysokim stopniem maskulinizacji. Osoby identyfikujące się jako kobiety stanowią mniej niż 10% wszystkich osób z uprawnieniami admińskimi w polskojęzycznej Wikipedii. Ta wartość zmalała w poprzednich latach, ostatni raz osoba identyfikująca się jako kobieta dołączyła do grona admińskiego w 2014 roku. W przeciągu ostatnich dziewięciu lat żadna z osób identyfikujących się jako kobiety nie przeszła pozytywnie procesu przyznawania uprawnień administracyjnych (a co więcej, żadna nie została do niego zgłoszona).

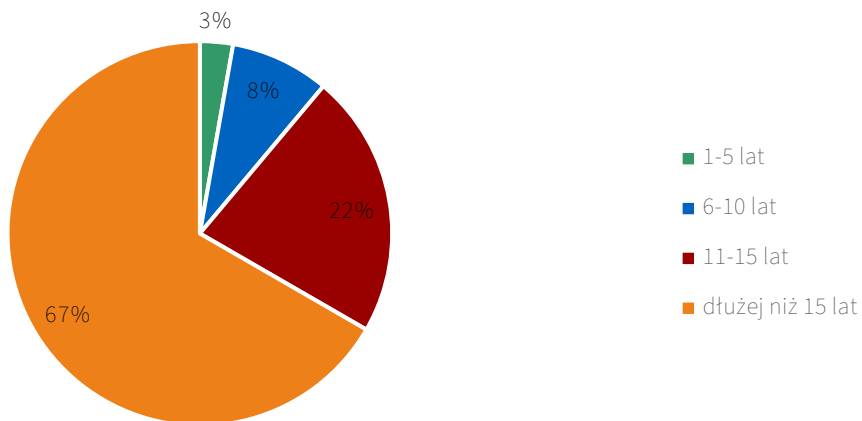
### Administratorzy i administratorki pl.wiki (wyłączając boty i narzędzia).



### Administratorów pl.wiki wciąż ubywa, a ich średnia wieku rośnie

Jak wynika z przeprowadzonego badania większość administratorów i administratorek ma za sobą długi staż w edycji projektów Wikimedia. Dłużej niż piętnaście lat edytuje je aż 67% ankietowanych. Z kolei 22% tworzy projekty od jedenastu do piętnastu lat. Następna grupa prowadzi edycje od sześciu do dziesięciu lat, co stanowi 8% ankietowanych. Najmniej adminów ma za sobą krótki staż, który wynosi pomiędzy rokiem a pięcioma latami – jest to zaledwie 3% badanych. Oznacza to, że większość osób, które obecnie są adminami i adminkami pojawiło się w projektach Wikimedia w pierwszych siedmiu latach istnienia polskojęzycznej Wikipedii.

### Od jak dawna edytujesz projekty Wikimedia?





Najstarszy (82 lata) oraz najmłodszy (16 lat) administrator polskojęzycznej Wikipedii podczas Campu Admińskiego w Józefowie. [Jolanta Drzewakowska \(WMPL\)](#), [Camp Adminski 14](#), [CC BY-SA 4.0](#)

---

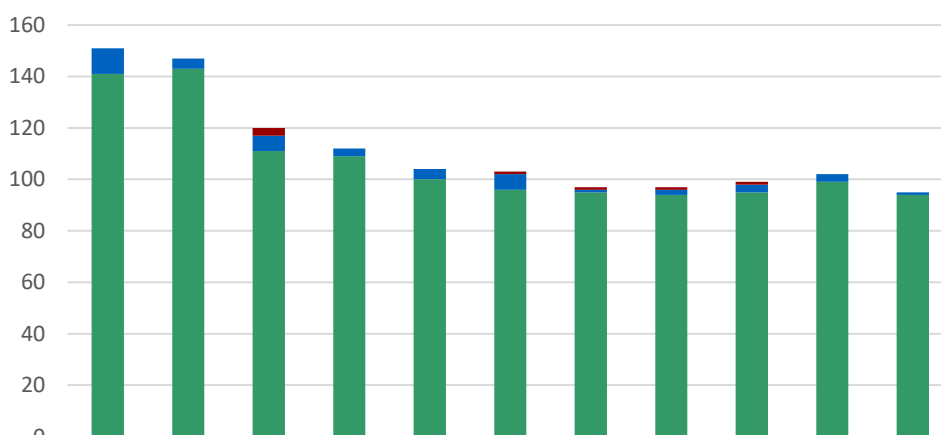
***Udział w Campie Admińskim przypomniał mi, że jest to stan tymczasowy. Administratorzy starzeją się, chorują, są nie tylko wypaleni, ale i zwyczajnie zmęczeni; to ewidentnie nie było spotkanie okazji zdrowia.***

---

Analiza danych pozwala dostrzec tendencję spadkową w liczbie administratorów i administratorek pl.wiki w ciągu dziesięciu lat – pomiędzy rokiem 2012 a 2022. Liczba wszystkich osób będących administratorami i administratorkami zmniejszyła się na przestrzeni zarysowanego okresu o 37% – w roku 2012 było to 151 osób, a w 2022 roku było ich 95. W tym czasie grono administratorów i administratorek pl.wiki opuściło aż 107 osób (w tym 6 osób identyfikujących się jako kobiety) i 1 bot, a dołączyło do niego jedynie 45 nowych osób (w tym tylko jedna osoba identyfikująca się jako kobieta) oraz 2 boty. Jak wynika z wykresu przeważająca część administratorów i administratorek jest doświadczona w swojej roli.

2022 rok był rokiem utraty aż ośmiu adminów. Czterech z nich zrezygnowało samodzielnie, natomiast kolejni czterej zostali pozbawieni uprawnień. W tym samym czasie do grona administratorów i administratorzek pl.wiki dołączył jedynie jeden nowy administrator. Oznacza to, że w ubiegłym roku grono administratorów i administratorzek dotknął ośmiokrotnie większy odpływ osób z uprawnieniami, niż napływ nowych.

### Liczba administratorów i administratorzek pl.wiki na przestrzeni lat 2013-2023 (wyłączając boty i narzędzia)

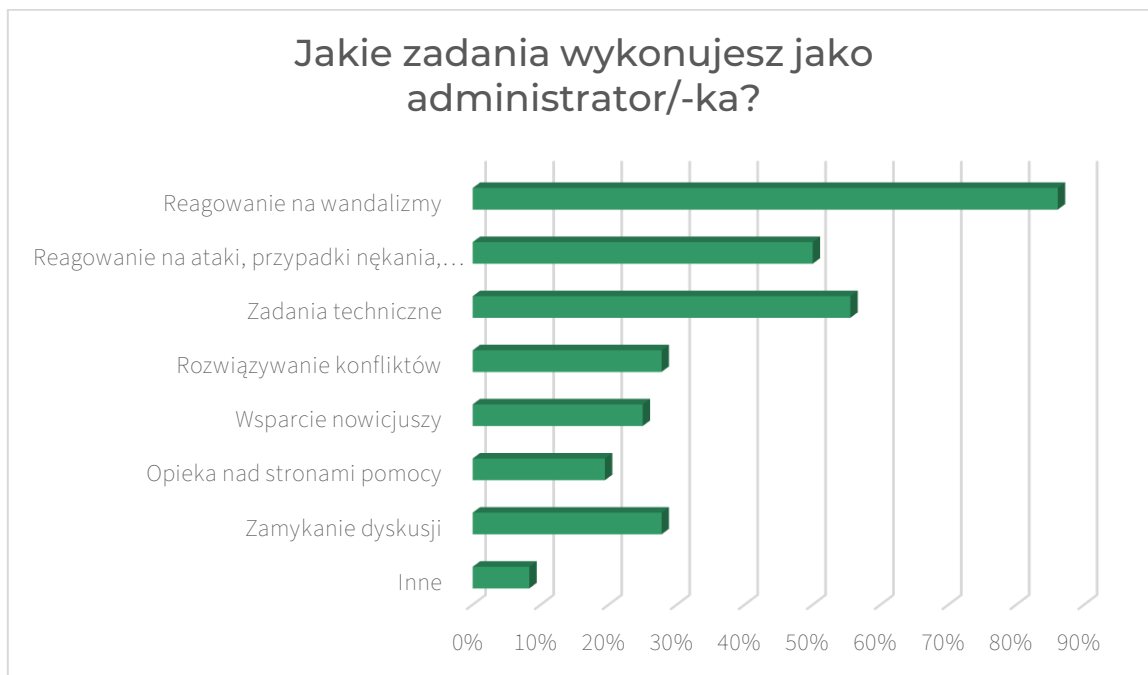


	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Admini wybrani ponownie	0	0	3	0	0	1	1	1	1	0	0
Nowi admini	10	4	6	3	4	6	1	2	3	3	1
Admini (z przynajmniej rocznym stażem)	141	143	111	109	100	96	95	94	95	99	94

■ Admini (z przynajmniej rocznym stażem) ■ Nowi admini ■ Admini wybrani ponownie

### Czym zajmują się admini i adminki pl.Wiki?

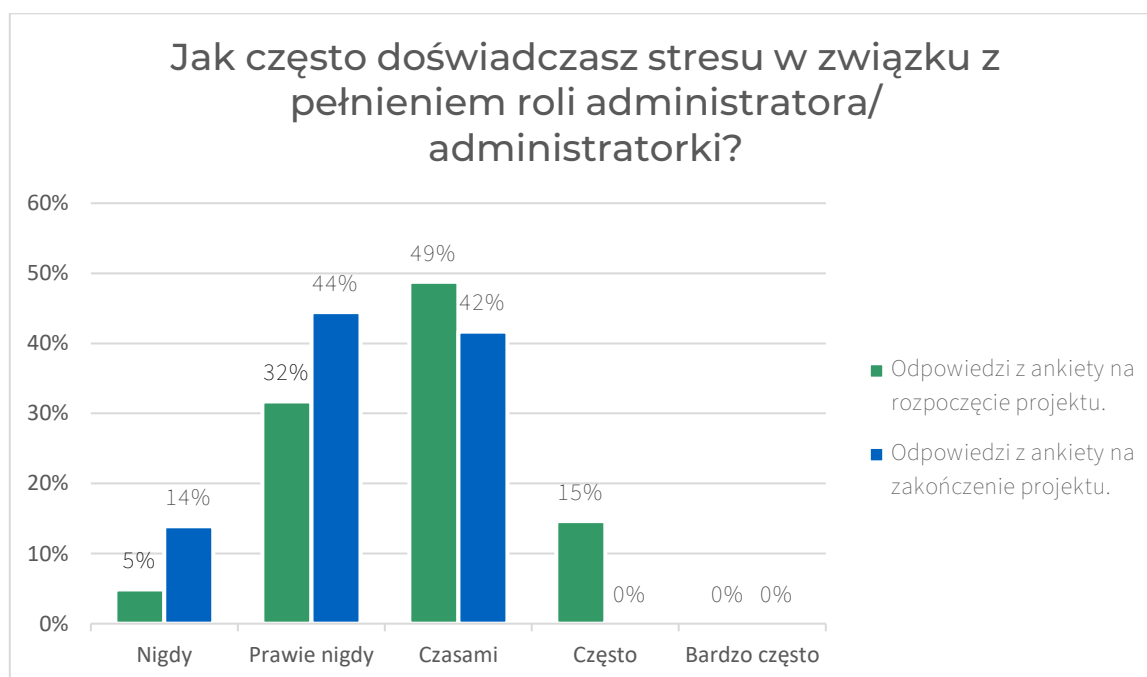
Większość, bo ponad połowa ankietowanych, pełniąc funkcję administratorów i administratorzek, zajmuje się reagowaniem na wandalizmy (86,1%) i zadaniami technicznymi (55,6%). Rzadziej zajmują się natomiast reagowaniem na ataki, przypadki nękania i naruszenia Wikietykiety (50%), zamykaniem dyskusji (27,8%), rozwiązywaniem konfliktów (27,8%), wsparciem nowicjuszy (25%) oraz opieką nad stronami pomocy (19,4%). Niekiedy wykonują także inne zadania takie jak usuwanie stron i odtwarzanie usuniętych stron.



## Zmiany, jakie nastąpiły w społeczności admińskiej w trakcie trwania projektu

### Poziom stresu wśród administratorów i administratorek

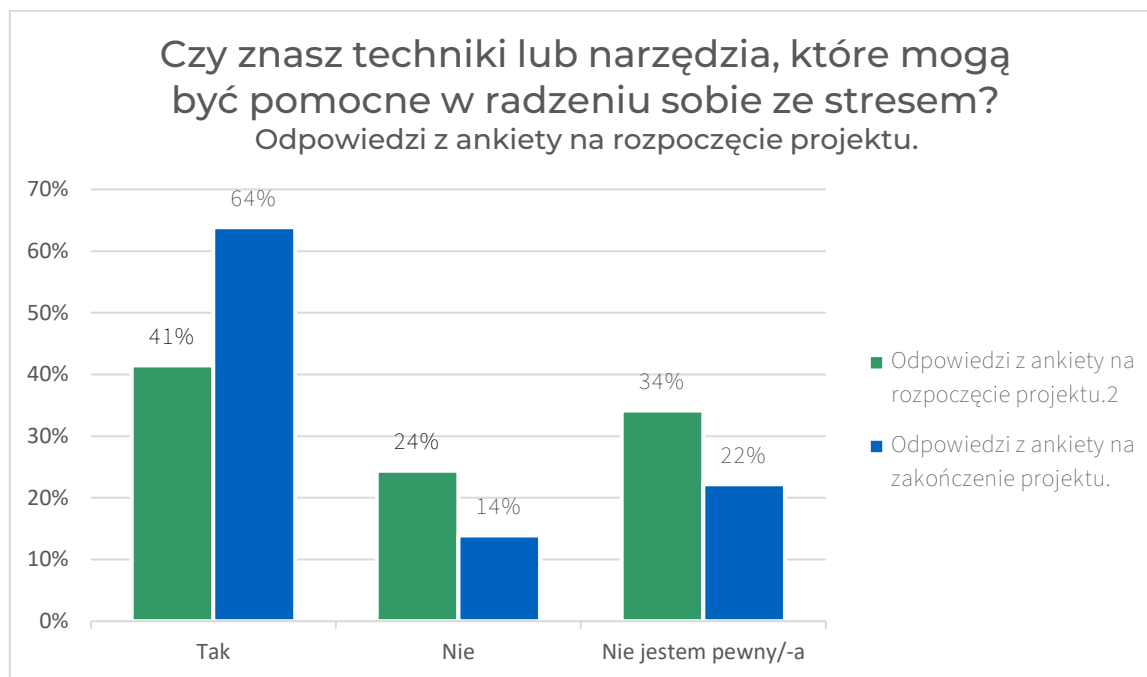
W ankiecie zostało zadane pytanie o doświadczenie stresu w związku z pełnieniem funkcji administratora lub administratorki. Przed rozpoczęciem projektu połowa z nich twierdziła, że zdarza im się odczuwać stres czasami (49%). Około jednej trzeciej nie odczuwa stresu w tej roli prawie nigdy (32%). Często stres czuło 14%, zaś nigdy – 5% ankietowanych. Nikt z nich nie twierdził, że stresuje się bardzo często. Na zakończenie projektu pytanie zostało ponowione. Zmniejszyła się liczba osób doświadczających stresu czasami, pełniąc rolę administratora lub administratorki – tym razem było to 42%, a zwiększyła liczba tych, które nigdy bądź prawie nigdy nie doświadczają stresu – kolejno: 14 i 44%. Po zakończeniu żadna administratorka ani administrator nie twierdził, że stresują się często lub bardzo często. Oznacza to, że w trakcie trwania projektu u administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii zmniejszył się poziom stresu.



Przed rozpoczęciem projektu mniej niż połowa ankietowanych znała techniki lub narzędzia, które mogą być pomocne w radzeniu sobie ze stresem (42%), jedna czwarta nie znała takich technik w ogóle (24%), pozostałe osoby nie były tego pewne (34%). Kiedy projekt admiński dobiegł końca ponad połowa administratorów i administratorek zgodziła się ze stwierdzeniem, że znają sposoby na zaradzenie stresowi (55%). 12% badanych stwierdziło, że nie zna takich technik, zaś 33% nie ma



co do tego pewności. Z zestawienia tych danych wynika, że w trakcie trwania projektu niemal jedna czwarta administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii opanowała techniki i narzędzia pomocne w przypadku odczuwania stresu.

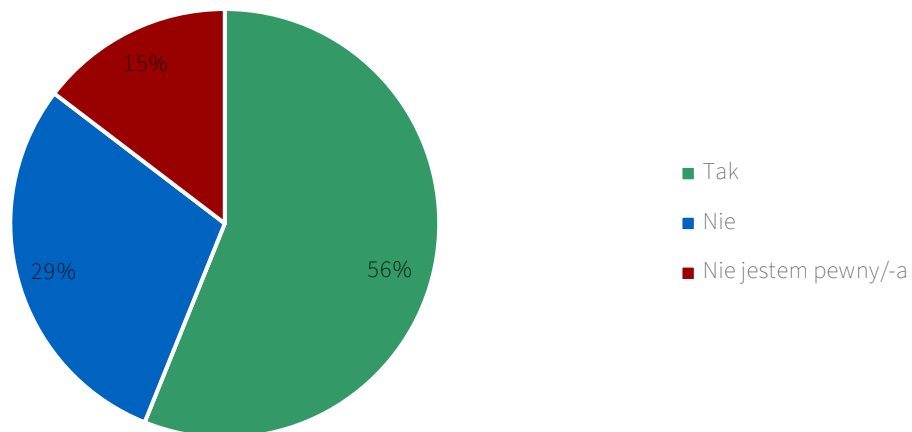


Administratorzy i administratorki pl.wiki przyznają, że w większości sami byli ofiarami nękania (56%). Mniej niż jedna trzecia z nich (29%) twierdzi, że nie mieli takiego doświadczenia, zaś niektórzy nie mają co do tego pewności (15%).

## Nękanie związane z działalnością lub rolą administratorską

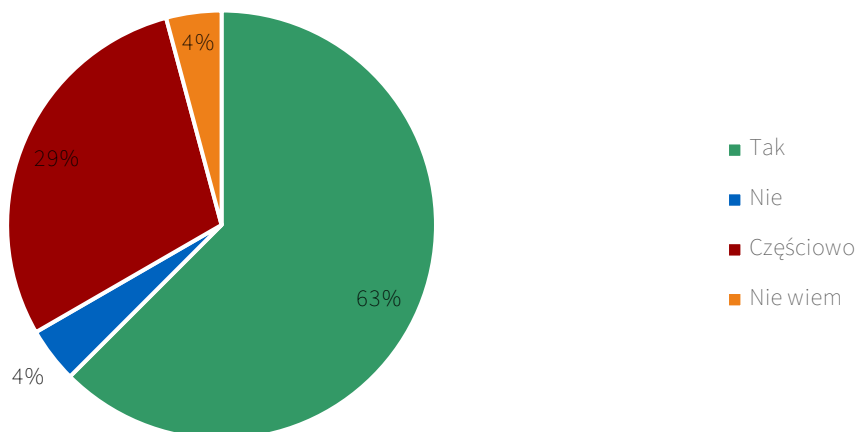
Administratorzy i administratorki pl.wiki przyznają, że w większości sami byli ofiarami nękania (56%). Mniej niż jedna trzecia z nich (29%) twierdzi, że nie mieli takiego doświadczenia, zaś niektórzy nie mają co do tego pewności (15%).

### Czy kiedykolwiek sam(a) byłeś/byłaś ofiarą nękania?

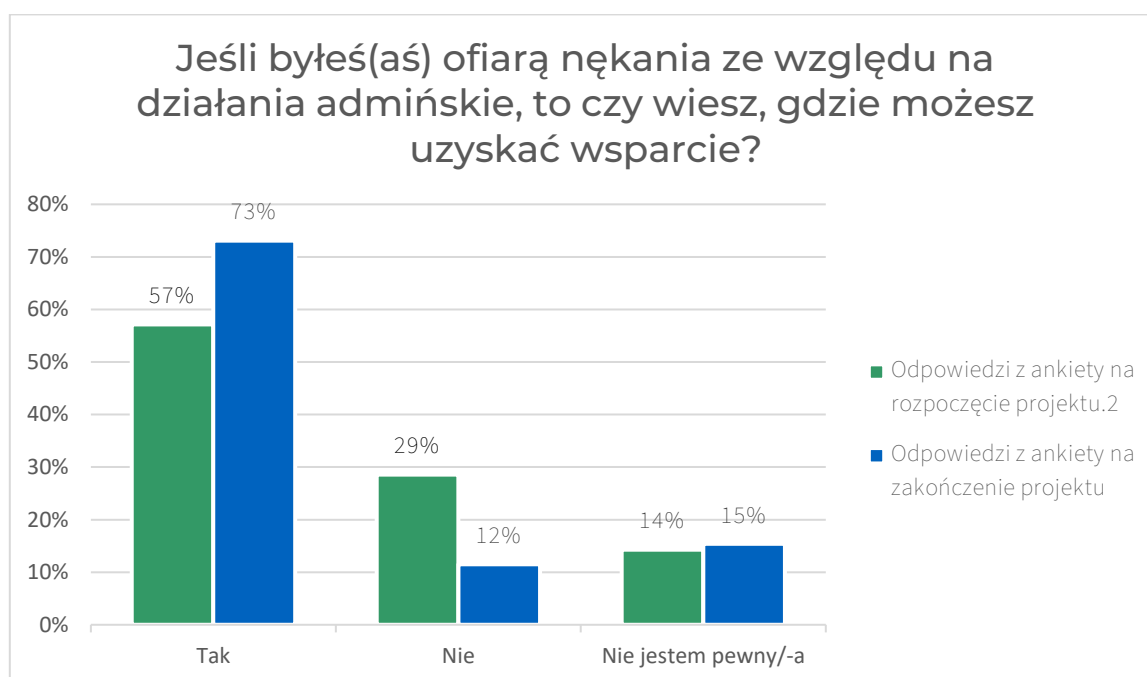


Większość spośród osób, które doświadczyły nękania, przyznaje, że było ono związane lub częściowo związane z ich działalnością administratorską – kolejno 63% ankietowanych i 29%. Wśród ankietowanych 4% twierdziło, że nie jest to związane z ich rolą w projektach Wikimedia, a kolejne 4% nie ma co do tego pewności.

### Jeśli tak, to czy to nękanie było związane z Twoją działalnością lub rolą administratorską?



Jeszcze przed rozpoczęciem projektu admińskiego większość badanych, którzy byli ofiarami nękania ze względu na działania admińskie twierdziła, że wie, gdzie może uzyskać wsparcie (57%). Około jednej trzeciej z nich nie wiedziało (29%), zaś kilkoro z nich nie było pewnych (14%). Po zakończeniu projektu pytanie zostało zadane ponownie. Tym razem prawie trzy czwarte ankietowanych z doświadczeniem nękania przez wzgląd na pełnienie funkcji administratora lub administratorki zaznaczyło, że wiedzą, gdzie szukać wsparcia (73%). Takiej wiedzy nie posiada obecnie 12% badanych, zaś 15% z nich nie jest pewnych. Oznacza to, że ponad połowa osób, które wcześniej nie wiedziały, gdzie mogą uzyskać wsparcie w przypadku nękania, dowiedziały się tego w trakcie trwania projektu.

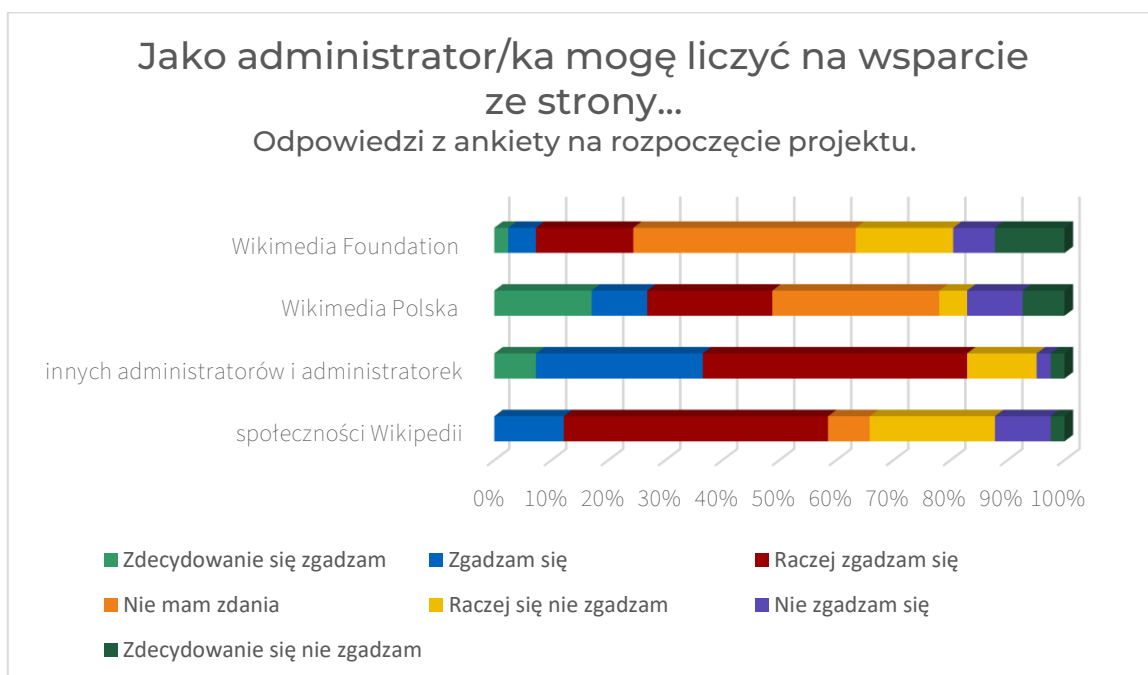


## Poczucie wsparcia i docenienia

Administratorki i administratorzy pl.wiki zostali poproszeni o określenie tego, w jakim stopniu czują się wspierani, pełniąc swoją funkcję. Szkolenia i warsztaty proponowane w ramach projektu admińskiego miały także na celu zwiększenie świadomości tych osób na temat wsparcia, jakie mogą uzyskać od Stowarzyszenia Wikimedia Polska. Zapytaliśmy również o wsparcie, które otrzymują od Wikimedia Foundation, innych adminów i adminek czy szerzej – społeczności Wikipedii.

*Udzielając odpowiedzi na pytania często pisałem o wzajemnym wsparciu, ale to moim zdaniem bardzo ważne – poczucie, że w podejmowanych decyzjach z użyciem UA admin nie jest osamotniony, że nie popełnia (choćby przypadkowych) błędów, że jego decyzje są akceptowane, a przyjmowane rozwiązania słuszne.*

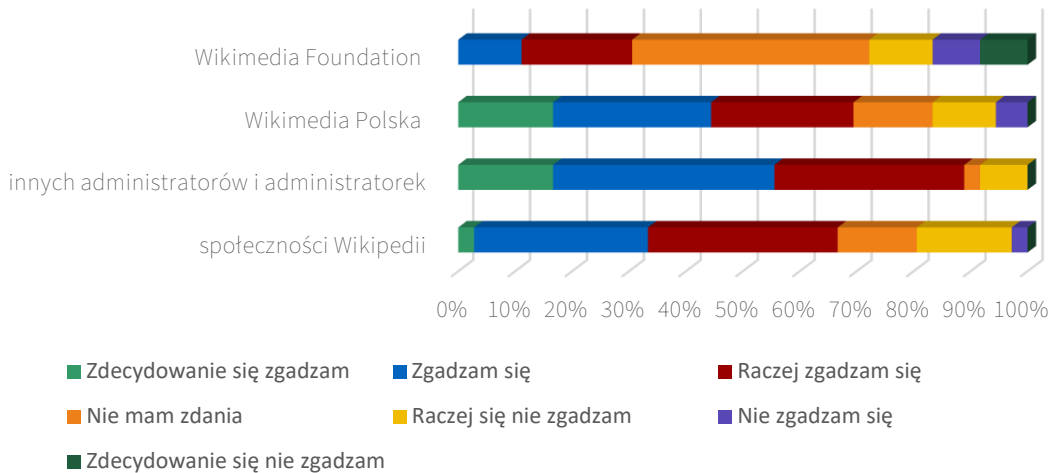
Osoby, które wzięły udział w ankiecie przed rozpoczęciem projektu czuły, że wsparcie mogą otrzymać przede wszystkim od innych administratorów i administratorek. Przy wsparciu od Wikimedia Foundation i Wikimedia Polska przeważały głosy osób, które nie miały wyrobionego w tym temacie zdania. Społeczność Wikipedii zdaniem części ankietowanych jest raczej pomocna, chociaż znaczna liczba osób z grona administratorów twierdziła, że nie da się uzyskać od niej wsparcia. Wsparcie dość ciężko otrzymać także od Wikimedia Foundation.



Na zakończenie projektu zadaliśmy pytania o źródła wsparcia ponownie. Ankietowani dostrzegli tym razem, że mogą liczyć na wsparcie Wikimedia Polska oraz to płynące od innych administratorów i administratorek Wikipedii oraz samej społeczności. W przypadku Wikimedia Foundation zmniejszyła się liczba badanych, którzy stwierdzili, że nie mogą dostać od tej instytucji wsparcia, zwiększyła natomiast liczba osób, które nie mają na ten temat zdania. Mimo to, projekt adminiński stanowił szansę na dostrzeżenie potencjalnych osób i instytucji, które mogą udzielić wsparcia.

## Jako administrator/ka mogę liczyć na wsparcie ze strony...

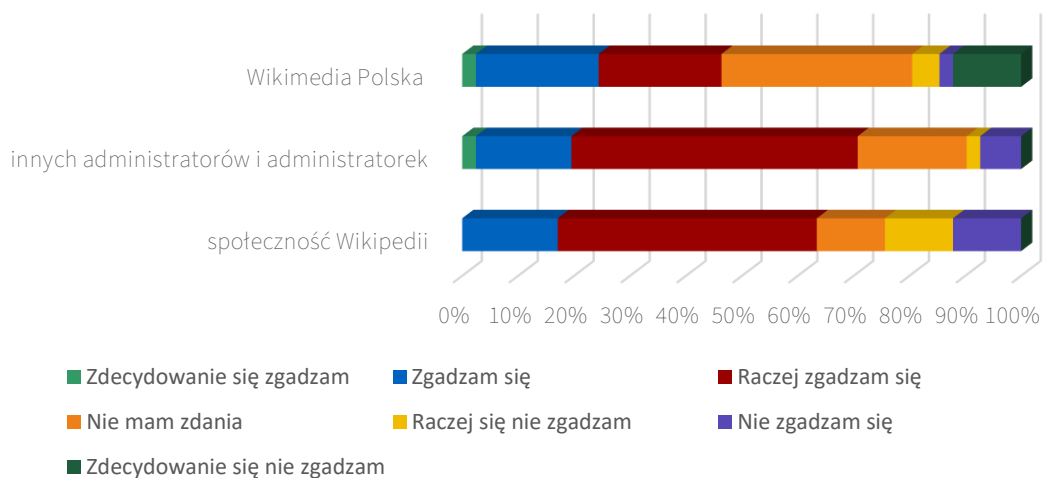
Odpowiedzi z ankiety na zakończenie projektu.



Ankietowani mieli także za zadanie określić, przez kogo zauważana i doceniana jest ich praca. Przed startem projektu najczęściej z nich twierdziło, że ich pracę doceniają przede wszystkim inni administratorzy oraz administratorki, zaś w drugiej kolejności społeczność. Większość administratorów i administratorek nie miała zdania na temat doceniania ich działań przez Wikimedia Polska.

## Moja praca admińska jest zauważana i doceniana przez...

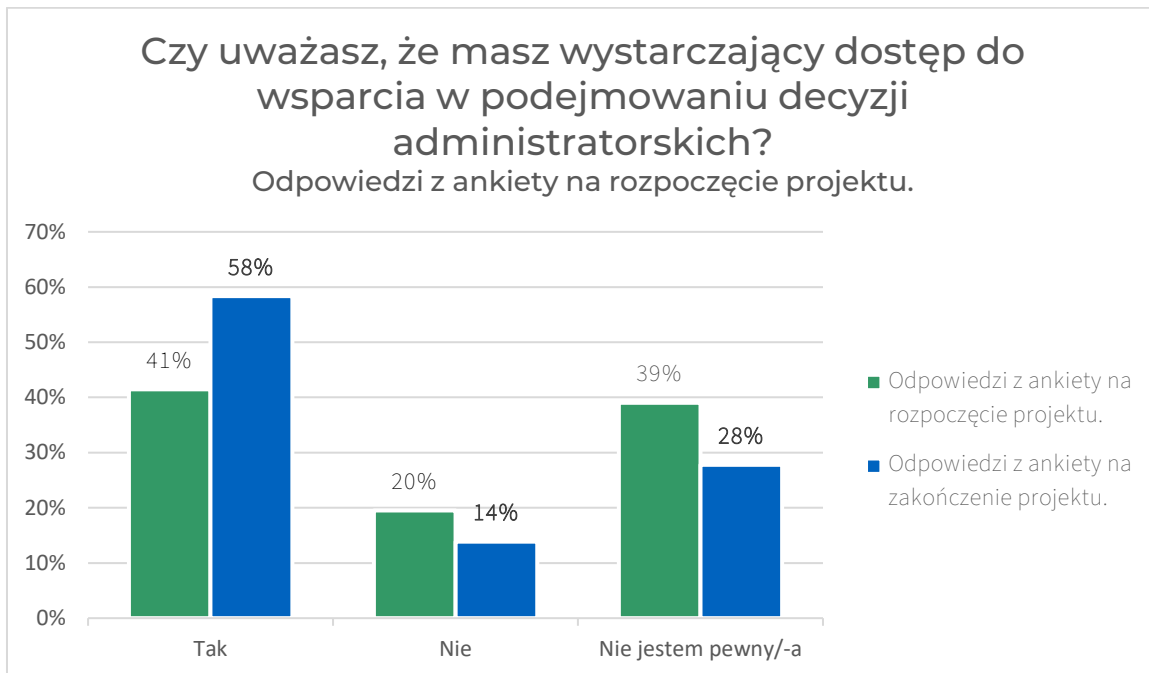
Odpowiedzi z ankiety na rozpoczęcie projektu.



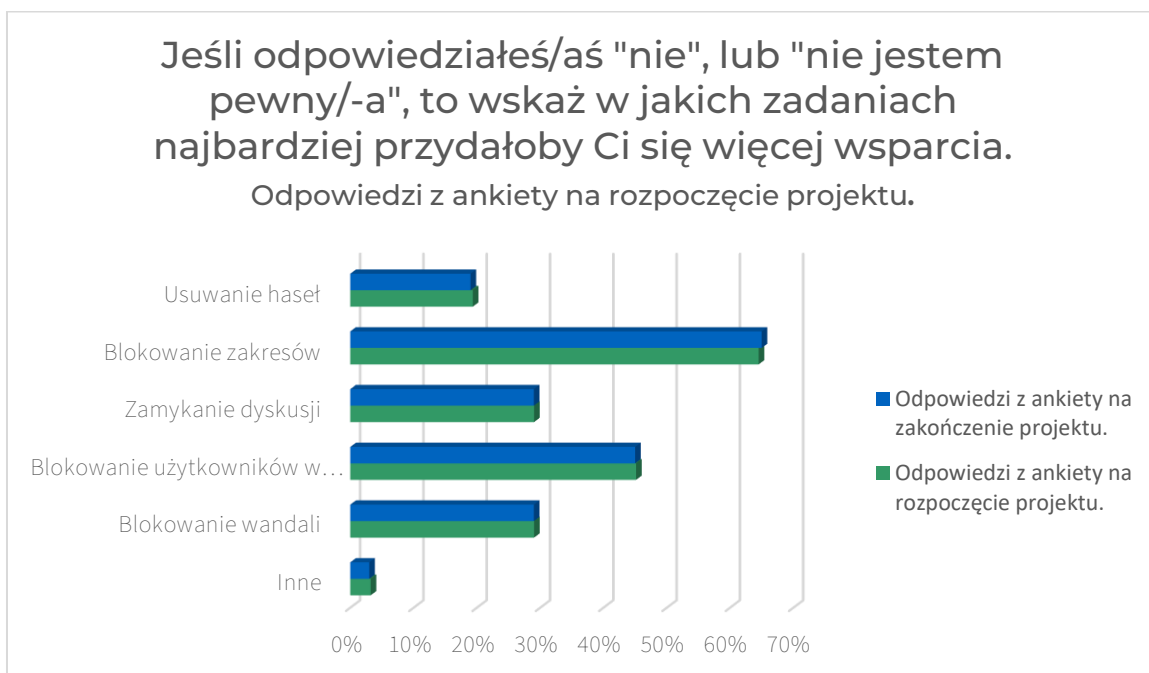
Po zakończeniu projektu zwiększył się odsetek osób, które zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem, że ich praca admińska jest zauważana i doceniana przez wszystkie wskazane grupy – Wikimedia Polska, innych administratorów i administratorki oraz społeczność Wikipedii, a zmniejszył odsetek tych, którzy twierdzili, że inni nie doceniają ich pracy. Więcej administratorów i administratorek dostrzega, że ich pracę docenia Wikimedia Polska.



Podczas trwania projektu admińskiego zwiększył się odsetek osób, które twierdzą, że mają wystarczający dostęp do wsparcia w podejmowaniu decyzji administratorskich. Liczba osób, które twierdzą, że tak jest zwiększyła się o 17 punktów procentowych (z 41 do 58%), zaś osób, które nie zgadzają się z tym zdaniem spadła o 6 punktów procentowych (z 20 do 14%). Więcej adminów i adminek zyskało pewność w tym zakresie – przed projektem było to 39%, po jego zakończeniu – 28% (zmiana o 11 punktów procentowych). Projekt admiński sprawił, że zaangażowane w niego osoby wiedzą, gdzie mogą szukać wsparcia.



Administratorzy i administratorki pl.wiki przed rozpoczęciem projektu stwierdzili, że najwięcej wsparcia przyda im się kolejno przy: blokowaniu zakresów; blokowaniu użytkowników w sytuacji nękania lub konfliktu; po równo – zamykaniu dyskusji i blokowaniu wandalii oraz we wsparciu nowicjuszy. Szkolenia i warsztaty proponowane przez Wikimedia Polska miały służyć zdobyciu przez nich informacji w tym zakresie. Gdy projekt dobiegł końca odpowiedzi ankietowanych pokryły się z tymi, których udzielili na początku projektu.



## Camp Admiński – konferencja administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii

### Camp Admiński w Józefowie koło Warszawy. Pierwsze spotkanie wewnętrzne adminów pl.wiki na żywo!

W pierwszy weekend marca w Józefowie koło Warszawy miał miejsce Camp Admiński. Administratorzy i administratorki polskojęzycznej Wikipedii po raz pierwszy spotkali się w takim gronie na żywo! Celem zlotu była integracja, bliższe poznanie się i szerokie dyskusje wśród administratorów.



[Jolanta Drzewakowska \(WMPL\)](#), [Camp Admiński](#), [Zdjęcie grupowe](#), [CC BY-SA 4.0](#)

Pierwszy dzień, podczas którego uczestnicy i uczestniczki przybywali na miejsce wydarzenia, został przez nich wykorzystany na nieformalną integrację. Wspólna kolacja, rozmowy i czas poświęcony na relaks i zabawę był doceniany przez uczestników w ankiecie pokonferencyjnej:

---

*Szczególnie podobało mi się to, że był czas i przestrzeń na bardziej swobodne, ogólne dyskusje z innymi administratorami.*

---



## Warsztaty

Drugiego dnia wydarzenia uczestnicy Campu wzięli udział w warsztatach: *Wsparcie komunikacji i współpracy w zespole administratorów polskiej Wikipedii*. Dzięki nim administratorzy i administratorki dowiedzieli się, jak dobrze współpracować, wykorzystując konstruktywnie różnice indywidualne i różnorodność stylów funkcjonowania. Miało im to pozwolić na lepsze współdziałanie dla dobra projektu. Warsztaty były podzielone na cztery części:

- storytelling – wprowadzenie tematu roli wzajemnego wsparcia w zespole administratorów, udzielania sobie pozytywnego feedbacku i konstruktywnego korzystania z różnic indywidualnych;
- diagnoza typu psychologicznego uczestników wg. metodologii MBTI (Myers-Briggs Type Indicator);
- dyskusja grupowa nad wynikami uzyskanymi przez poszczególnych członków zespołu, w tym zidentyfikowanie mocnych stron zespołu oraz obszarów współpracy mogących stanowić wyzwanie w codziennych kontaktach; wypracowywanie możliwych sposobów dostosowywania się do wzajemnych potrzeb;
- gra szkoleniowa, dająca możliwość dostrzeżenia wpływu typu psychologicznego na sposób pracy własnej oraz współpracy w zespole, w tym w warunkach niepewności oraz presji czasowej.



[Robert Drózd](#), [Warsztaty prowadzone przez Artura Szczukę](#), CC BY-SA 4.0

Z wyżej wymienionych metod osoby biorące udział w warsztatach najlepiej oceniły autodiagnozę typu psychologicznego wg. metodologii MBTI oraz dyskusję grupową.

Za najmniej pomocny element warsztatów została uznana przez uczestników gra szkoleniowa. Jej uczestnicy uzasadniali swoje stanowisko w ankiecie ewaluacyjnej:

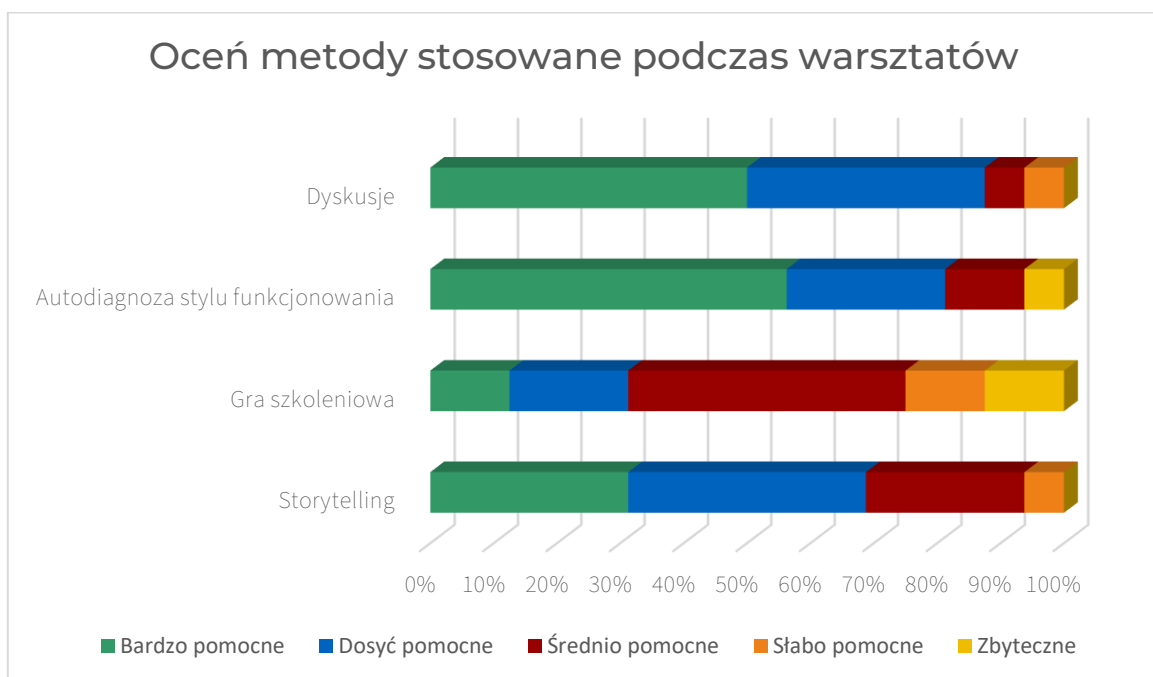
- ☹ *Pomysł gry szkoleniowej – to troszkę jak na integracji w korpo, ludzie siedzą razem, więc się ich losuje, aby popracowali z kimś, z kim nie pracują na co dzień. No i gra zakłada pracę zespołową, a choć jesteśmy zespołem jako admini, to jednak praca na Wikipedii wygląda inaczej.*
- ☹ *Zabawa była za długa i brak było konkluzji, jaki miała dokładny cel.*
- ☹ *Zasady gry były nieco za mało precyzyjnie wyjaśnione.*

Inni komentowali grę w ten sposób:

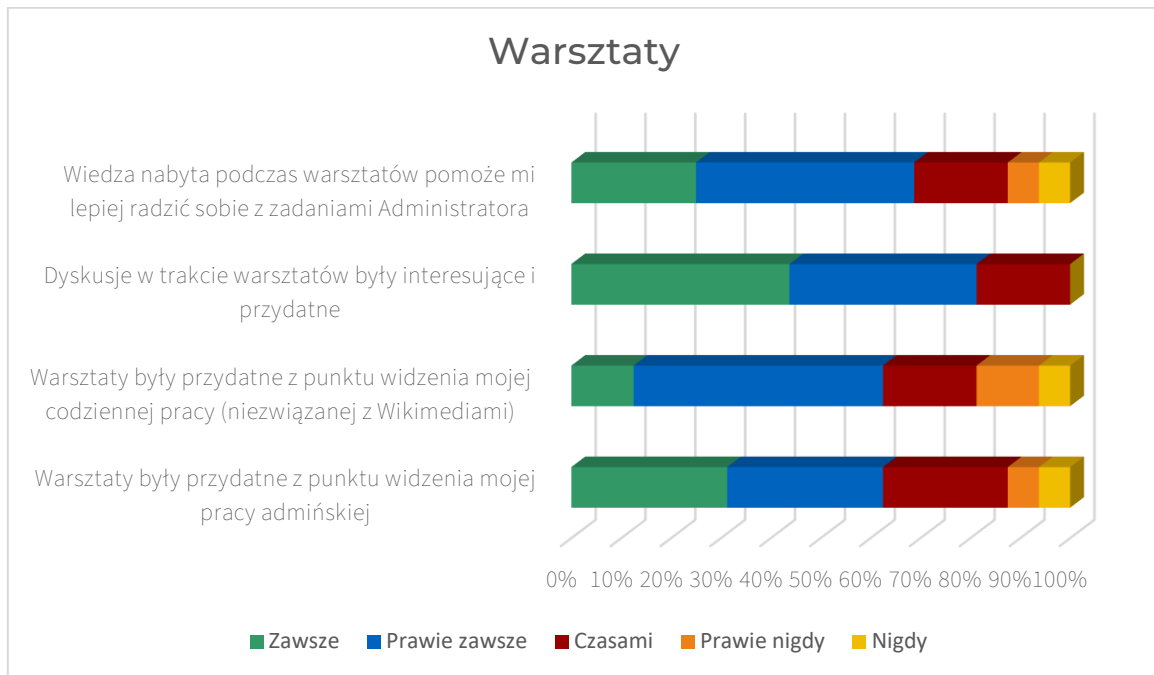
---

*Początkowo myślałem, że gra jest niepotrzebna, zmieniłem zdanie podczas drugiej tury.*

---



Większość uczestników warsztatów uważa, że były one przydatne z punktu widzenia ich pracy admińskiej, wiedza w ich trakcie pomoże im lepiej radzić sobie z zadaniami administratora, a dyskusje prowadzone podczas warsztatów były interesujące i przydatne.

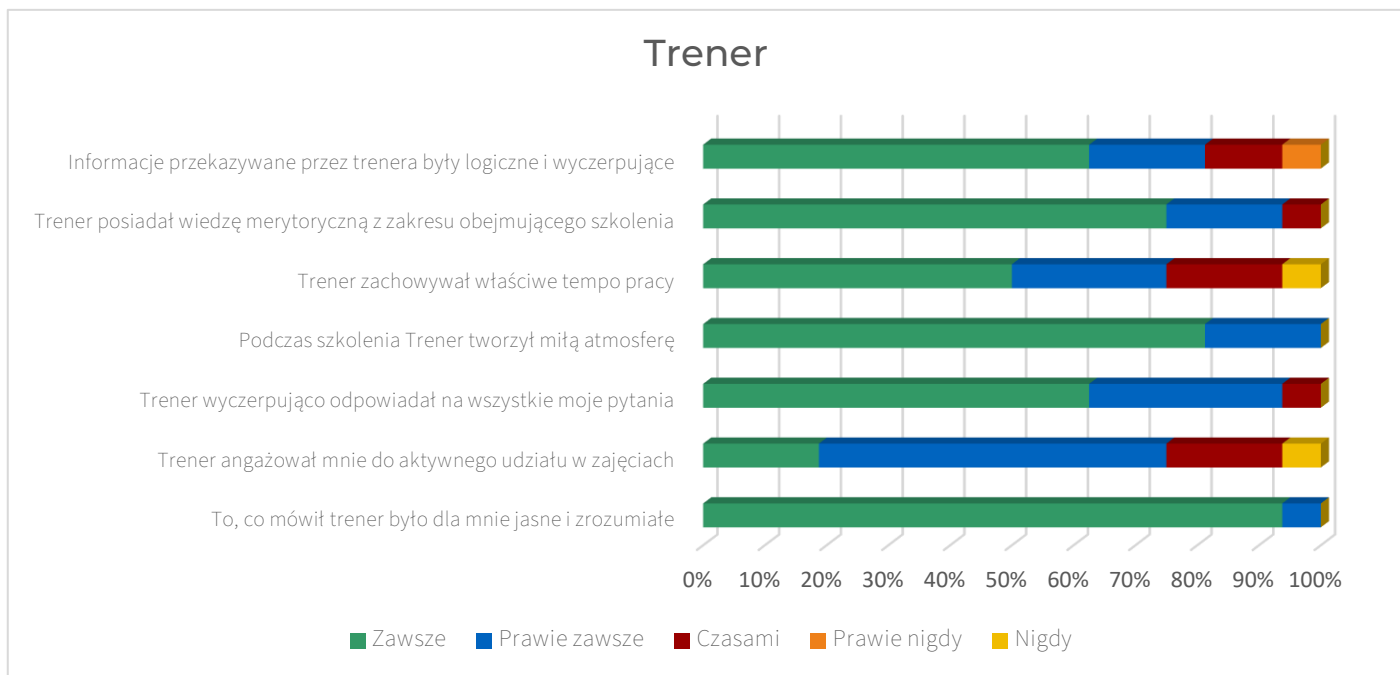



---

***Widać było, że prowadzący nie podszedł do nas "taśmowo", jak do kolejnego zlecenia z całej masy, jakie z pewnością otrzymuje, tylko zadał sobie trud researchu na temat Wikimediów.***

---

Trener Artur Szczuka został oceniony zdecydowanie pozytywnie przez administratorki i administratorów biorących udział w Campie. Wszyscy uczestnicy warsztatów twierdzą, że podczas szkolenia trener stworzył miłą atmosferę, a to, co mówił, było jasne i zrozumiałe. Zdecydowana większość uważa, że trener posiadał wiedzę merytoryczną z zakresu, którego dotyczyło szkolenie, wyczerpująco odpowiadał na wszystkie pytania, a jego odpowiedzi były logiczne i wyczerpujące. Większość uczestników uważa też, że trener generalnie zachowywał właściwe tempo pracy i angażował ich do aktywnego udziału w zajęciach.



Oprócz pytań zamkniętych, uczestnicy Campu Admińskiego mieli szansę wyrazić swoje opinie na temat warsztatów w pytaniach otwartych. Część z nich została już przytoczona w formie cytatów, poniżej prezentujemy pozostałe odpowiedzi.

Co Ci się w warsztatach najbardziej podobało?

- 👍 *Nawet powierzchowna analiza społeczności administratorów dała asumpt do ciekawych wniosków i spostrzeżeń.*
- 👍 *Uświadamianie ludzi o różnych typach osobowości; wesota atmosfera.*
- 👍 *Empatia prowadzącego, który przenosi doświadczenia policyjne na "admińskie".*
- 👍 *Wspólna praca i dyskusje.*
- 👍 *Dyskusja nad cechami osobowości w kontekście społeczności Wikipedii, gra szkoleniowa*
- 👍 *Atmosfera!*
- 👍 *Bardzo pouczająca była ta historia prowadzącego o jego pracy na Policji; jak widać, nawet w tych kompletnie "dzikich" latach policjanci mogli liczyć na ogromne, realne wsparcie ze strony instytucji. Oczywiście nie jesteśmy policjantami, i nie podejmujemy ani ułamka ich ryzyka, ale też pilnujemy porządku i narażamy się na kłopoty prawne. Takie dosyć otrzeźwiający to było.*

Co było zbędne, co Ci się nie podobało?

- 👍 *Rozumiem potrzebę zapewnienia miłej i niezobowiązującej atmosfery, ale chwilami brakowało mi lepszej moderacji dyskusji i dbałości o to, by wszyscy uczestnicy mieli przestrzeń do wypowiedzenia się, by nikt nie zdominował nadmiernie całej dużej grupy.*

- ☹ *Zbyt przydługi wstęp, za bardzo rozwlekła i zbyt szczegółowa opowieść o doświadczeniach w pracy w policji.*

Czego zabrakło podczas warsztatów?

- ☹ *Były bardzo teoretyczne. Może na kolejnych jednak trochę bardziej pójść w praktykę?*
- ☹ *Konkretnego podsumowania naszych dyskusji.*
- ☹ *Więcej rozmów.*

---

*Podczas zlotu najbardziej podobała mi się kameralność spotkania oraz zajęcia z psychologiem.*

---



[Jolanta Drzewakowska \(WMPL\), Camp Admiński 2023, gra szkoleniowa, CC BY-SA 4.0](#)

## Najważniejsza okazała się integracja

Oprócz warsztatów, administratorzy i administratorki mieli dużo czasu na integrację. Praca admińska, która często wykonywana jest w samotności, polega jednak na stałej współpracy z innymi. Dlatego też Camp Admiński okazał się świetną możliwością do nawiązania nowych znajomości, odświeżenia kontaktów i spędzenia razem czasu. Zostało to dostrzeżone przez uczestniczki i uczestników wyjazdu, którzy możliwość integracji przedstawiali jako najwyższą wartość zorganizowanego dla nich spotkania.

---

*W Campie Admińskim najważniejsza była dla mnie sama możliwość spotkania na żywo innych administratorów.*

---



[Robert Drózd](#), Administratorzy i Administratorki podczas nieformalnej integracji, [CC BY-SA 4.0](#)

Mimo licznych aktywności zaproponowanych uczestnikom i uczestniczkom Campu, kluczowe było to, że mogli zobaczyć się na żywo i porozmawiać. Jak dostrzega jeden z uczestników, same warsztaty również były istotne, ponieważ zachęciły adminów i adminki do wejścia ze sobą we współpracę.

---

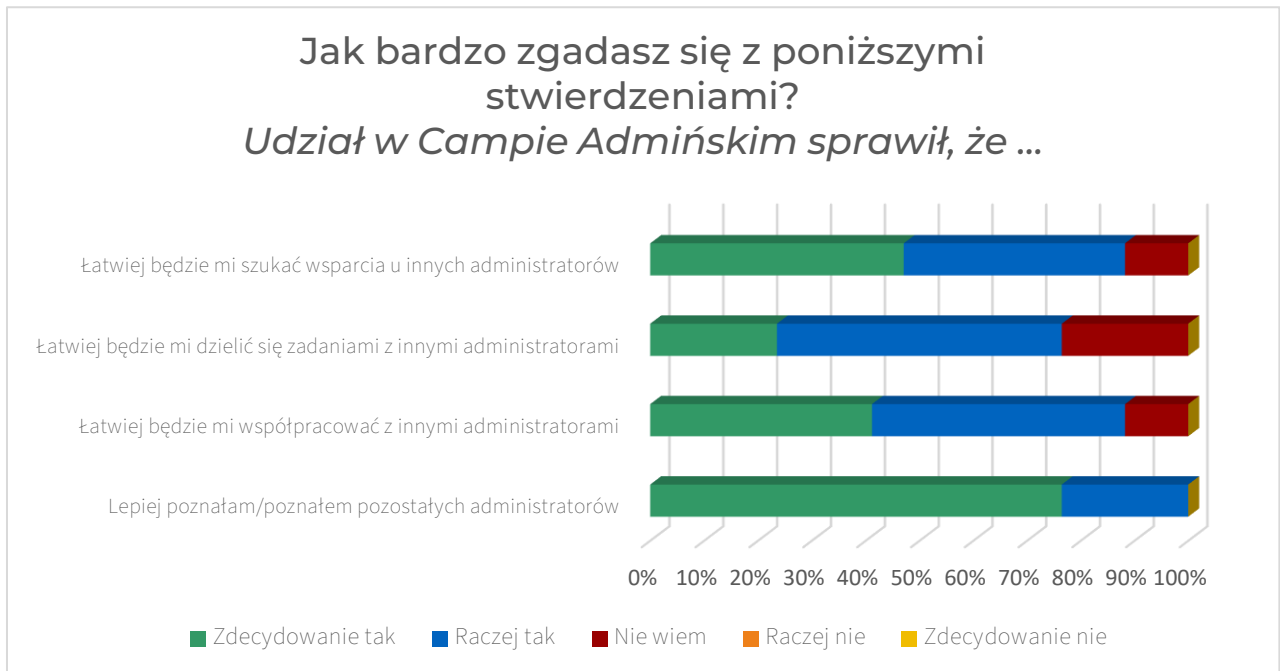
*Te warsztaty dały mi poczucie, że admini to jednak zespół, a nie wolne elektrony.*

---



[Robert Drózd, Camp Admiński 2023 RD 18, CC BY-SA 4.0](#)

Wszyscy uczestnicy wyjazdu uważają, że dzięki niemu lepiej poznali pozostałych administratorów i administratorki. Zdecydowana większość z nich twierdzi, że udział w Campie sprawił, że łatwiej będzie im współpracować z innymi administratorami oraz szukać u nich wsparcia.



## Wpływ uczestnictwa w Campie Admińskim na pracę administratorów/ek i poczucie przynależności do grupy

W kolejnej części ankiety uczestniczki i uczestnicy Campu Admińskiego zostali zapytani o postrzeganie roli adminów, a także przynależność do grupy administratorów i administratorek pl.wiki w kontekście wiedzy zdobytej na wyjeździe. Okazuje się, że udział w wydarzeniu przyczynił się do poprawy stosunków z innymi członkami tej grupy, a także sprawił, że wiele adminek i adminów zyskało motywację do dalszych działań. Odpowiedzi osób, które wzięły udział w ankiecie prezentowane są poniżej:

- ☺ Można było poznać ludzi. Można było być uświadomionym, że jest wsparcie. Dedykowane wydarzenie i integracja.
- ☺ Przede wszystkim: Camp Admiński podkreślił, że admini to ludzie niosący na sobie wielkie ciężary, ale jednocześnie chętni do pomocy i współpracy.
- ☺ Udało nam się szczerze przegadać pewne kwestie w części niedzielnej i to było cenne, choć nadal była to dyskusja w gronie 1/3 adminów (bo tylko tyle osób zdecydowało się przyjechać), więc można mieć wątpliwości, czy długofalowo będzie miała znaczenie dla ogółu.



- 👤 Poprawiałem swój kontakt z innymi administratorkami i adminami.
- 👤 Bardzo cenię sobie bezpośredni kontakt i możliwość nawiązania nowych znajomości.
- 👤 Udział w Campie pokazał różnice, ale też wspólny cel.
- 👤 Camp Admiński pomógł mi się bardziej zintegrować i zrozumieć postępowanie innych osób.
- 👤 Uświadomiłem sobie, skąd pochodzą różnice w podejściu pomiędzy adminami.
- 👤 Udział w Campie Admińskim przypomniał mi, że jest to stan tymczasowy. Administratorzy starzeją się, chorują, są nie tylko wypaleni, ale i zwyczajnie zmęczeni; to ewidentnie nie było spotkanie okazji zdrowia.
- 👤 Od Campu minęło kilka dni i na razie widać wzmożoną aktywność osób uczestniczących w Campie, jednak nie wiadomo czy to będzie miało długofalowy efekt.
- 👤 Dzięki udziałowi w Campie uważniej zwrócę uwagę na poruszane problemy.
- 👤 Udział w wydarzeniu skłonił do posiedzenia na ożetach parę dni później.
- 👤 Camp Admiński przekonał mnie o potrzebie bycia adminem.
- 👤

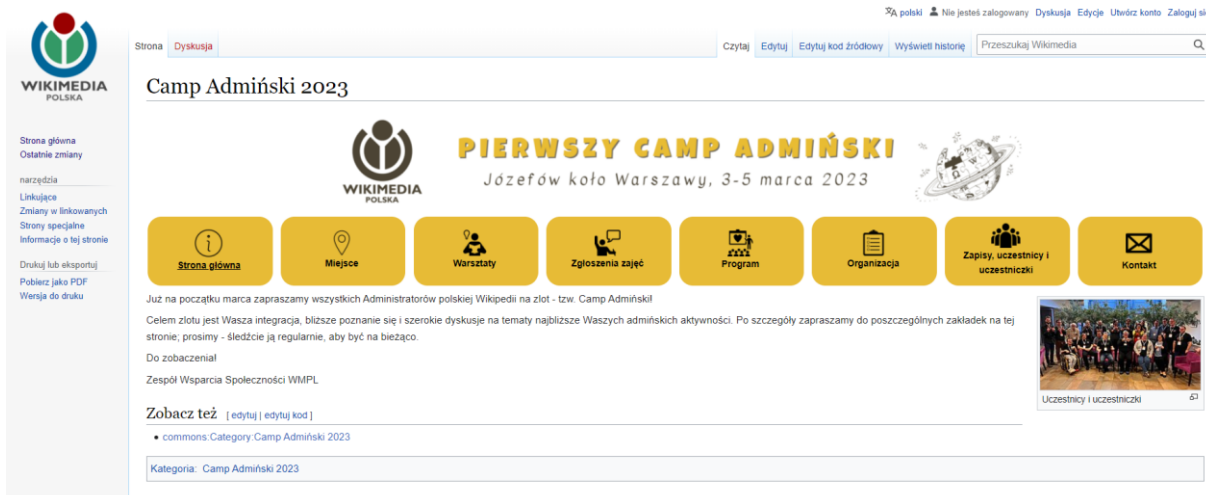
---

*Camp Admiński był sympatyczną, świetną imprezą jeżeli chodzi o stronę towarzyską. Również i możliwość porozmawiania z ludźmi o edytowaniu Wikipedii i problemach z tym związanych bardzo mi się spodobała. Powstały ciekawe pomysły, niektóre zostały zrealizowane. Ale ogólnie z Campu wyjechałem trochę przygnębiony i z obawami na przyszłość. Zobaczyłem, że jest nas mało, średnia wieku wysoka, okazami zdrowia nie jesteśmy. Zdawałem sobie wcześniej sprawę z tego, że w razie jakiejś poważniejszej wpadki, czy też poważniejszych problemów z użytkownikiem, admin jest zdany głównie na siebie – ale na Campie to do mnie naprawdę dotarło.*

---

## Organizacja

Uczestnicy mieli możliwość wypowiedzieć się na temat swojej oceny organizacji wydarzenia.

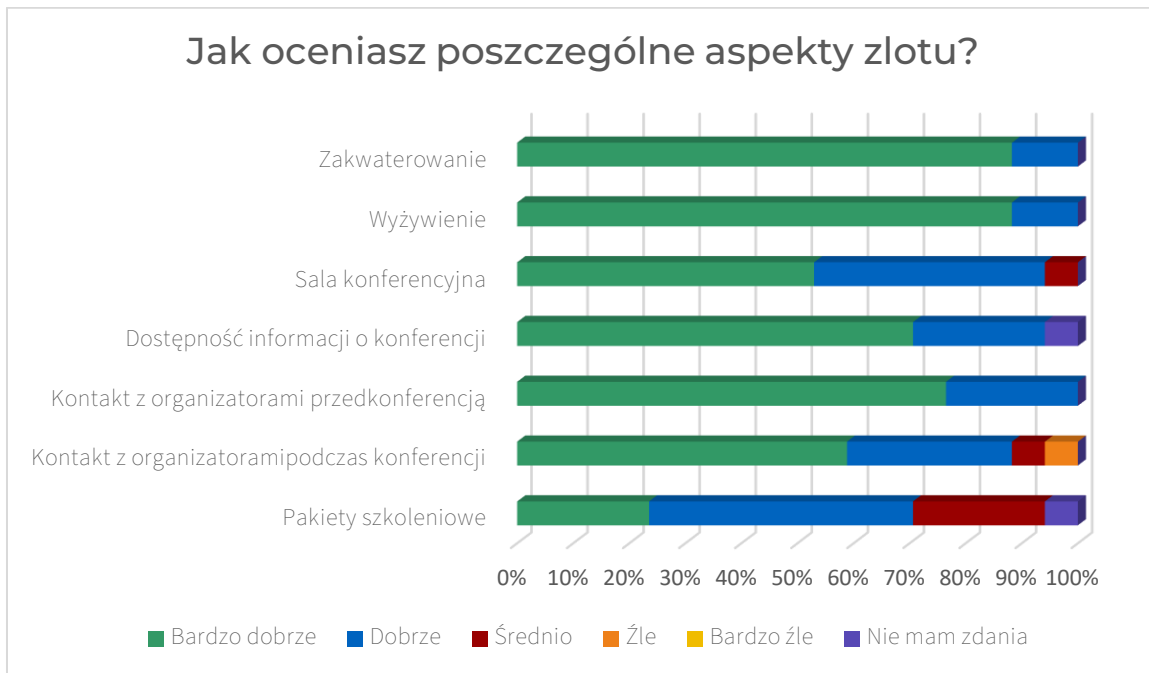


[Strona wydarzenia w wiki Stowarzyszenia Wikimedia Polska.](#)

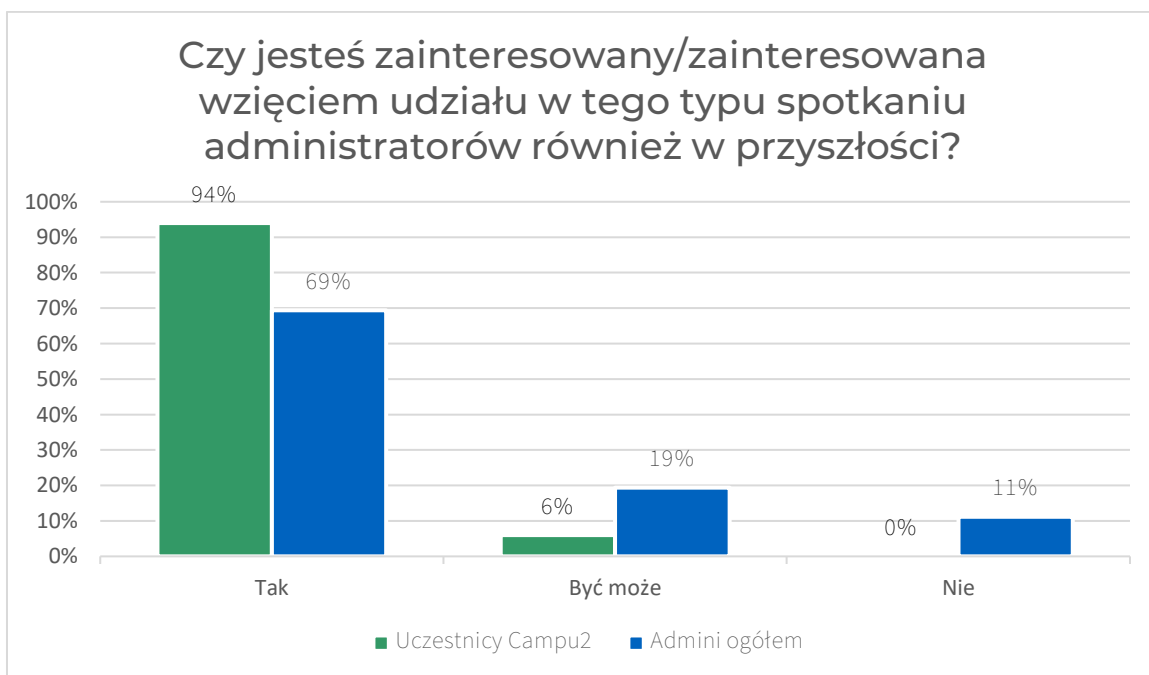
Zdecydowana większość uczestników i uczestniczek projektu admińskiego (94%) brała wcześniej udział w zlotach, szkoleniach lub konferencjach związanych z projektami Wikimedia. Spośród ankietowanych 6% zdecydowało się nie odpowiadać na to pytanie.



Uczestniczki i uczestnicy zlotu ocenili większość aspektów zlotu pozytywnie. Najlepiej ocenili kolejno: zakwaterowanie, wyżywienie, kontakt z organizatorami przed konferencją oraz dostępność informacji o konferencji. Obszary, które wymagają udoskonalenia to: sala konferencyjna, kontakt z organizatorami podczas konferencji i pakiety szkoleniowe.



Przeważająca większość osób uczestniczących w Campie Admińskim stwierdziła, że chciałyby powtórzyć w przyszłości takie doświadczenie (94%), zaledwie 6% rozważa taką opcję. Pozostałe administratorki i administratorzy w większości chcieliby wziąć udział w takim wydarzeniu (69%), co piąty z nich jest niezdecydowany, zaś 11% stwierdziło, że nie jest zainteresowanych taką formą spotkania.



Osoby, które wzięły udział w Campie, doceniły możliwość dopasowania formy spędzania wolnego czasu do własnych preferencji. Zarówno nocna integracja, jak i odpoczynek w ciszy w hotelowym pokoju nie wykluczały się nawzajem w warunkach zapewnionych przez organizatorów wyjazdu.

---

***Super rozwiązana została kwestia zapewnienia nam możliwości integracji aż do późnego wieczora czy właściwie nocy w taki sposób, że z jednej strony mogliśmy czuć się swobodnie i nie musieliśmy co chwilę uciszać się nawzajem, a z drugiej strony nie zakłócaliśmy spokoju innym gościom hotelu.***

---

W ankiecie znalazło się też miejsce na uwagi, dotyczące tego, co przy organizacji kolejnych tego typu wydarzeń organizatorzy mogą zrobić lepiej. Wskazano dwa pola do poprawy – przeniesienie niektórych szkoleń online do przestrzeni offline, co mogłoby skutkować rozwinięciem się ciekawej dyskusji oraz zorganizowanie aktywności na niedzielę, wolną od szkoleń, dla administratorów i administratorek biorących udział w Campie. Poniżej prezentujemy oba komentarze.

- 🗣️ Wydaje mi się, że na Campie Admińskim miałyby sens też jakieś szkolenie stricte techniczne, np. szkolenie z cyberbezpieczeństwa mogłoby nawet lepiej zadziałać na żywo ze względu na możliwość dyskusji.
- 🗣️ Brak planów na niedzielę oceniam bardzo negatywnie. Moim zdaniem organizator konferencji zmarnował dużo potencjału zostawiając go tak jak to było.

## Dostępność wydarzenia

Camp Admiński, tak jak pozostałe wydarzenia organizowane przez Stowarzyszenie Wikimedia Polska, był organizowany z uwzględnieniem specjalnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami (m.in. związanych z noclegiem, dojazdem, opieką medyczną). Aby ograniczyć inne bariery uczestnictwa, wprowadziliśmy też program stypendialny. Robimy wszystko, aby nasze wydarzenia były inkluzywne, a udział w nich był możliwy i komfortowy dla każdego wikimedianina i wikimedianki.



Robert Drózd, Uczestnicy Campu Admińskiego, [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## Spotkania i szkolenia zdalne:

### Październik – wewnętrzne spotkanie admińskie

Październikowe spotkanie administratorów i administratorek, organizowane w formie zdalnej było skupione na omówieniu wyników ankiety dla adminów. Uczestnicy spotkania wspólnie porozmawiali o tym, co oznaczają wyniki ankiet, a także o tym, jakie działania można podjąć w ramach projektu admińskiego. Podczas spotkania znalazł się czas również na zwykłe rozmowy na tematy około-admińskie i około-wikimediowe.

### Grudzień – końcoworoczne wewnętrzne spotkanie admińskie

W grudniu administratorzy polskojęzycznej Wikipedii po raz kolejny spotkali się na spotkaniu zdalnym! Podczas niego podsumowali 2022 rok, odpowiadając na pytanie *Co dobrego zdarzyło się Wikipedii w 2022 roku?*, a także mieli przestrzeń do powiedzenia dobrego słowa o pracy innych administratorów i administratorek, podając przykłady działań wartych pochwały.

### Styczeń – zwiększamy wiedzę techniczną wśród administratorów polskojęzycznej Wikipedii. Szkolenie z blokowania zakresów i maskowania IP.

Podczas kolejnego spotkania w ramach programu admińskiego (w styczniu) administratorzy polskojęzycznej Wikipedii spotkali się, aby rozwijać swoją wiedzę i umiejętności techniczne.

Szkolenie z blokowania zakresów i dyskusję o maskowaniu IP przeprowadził gość specjalny, doświadczony steward i administrator w różnych projektach Wikimedia – DerHexer! Szkolenie (w którym udział wzięło 15 osób) było tłumaczone symultanicznie z języka angielskiego na język polski dzięki pomocy wolontariusza – administratora Wojciecha Pędzicha. Osoby, które nie mogły wziąć udziału w spotkaniu, otrzymały materiały szkoleniowe wysłane do wszystkich administratorów polskojęzycznej Wikipedii. Dzięki temu do wiedzy dotyczącej blokowania zakresów i maskowania IP będzie można wrócić w każdej chwili!

Serdecznie dziękujemy Martinowi za przygotowanie materiałów i przeprowadzenie szkolenia oraz Wojtkowi za jego tłumaczenie.

## IP range blocks training

Martin Rulsch  
martin.rulsch@wikipedia.de  
plwiki peer support for administrators  
31 January



Slajd z prezentacji na temat blokowania zakresów IP.

[Martin Rulsch, IP range blocks training, plwiki admin training, CC BY-SA 4.0](#)

## Martin Rulsch

- active in Wikimedia projects since 2005
- photographer, admin, author, organizer, mentor, software developer and lecturer
- Wikimedia Steward since 2007
- Wikimedia Deutschland: board 2011–13, employee since 2015
- Classical philologist (M.A. 2014)



License: Sandro Halank (WMDE), 2019-09-04 Martin Rulsch by Sandro Halank (WMDE), crop by Martin Rulsch, CC BY-SA 4.0



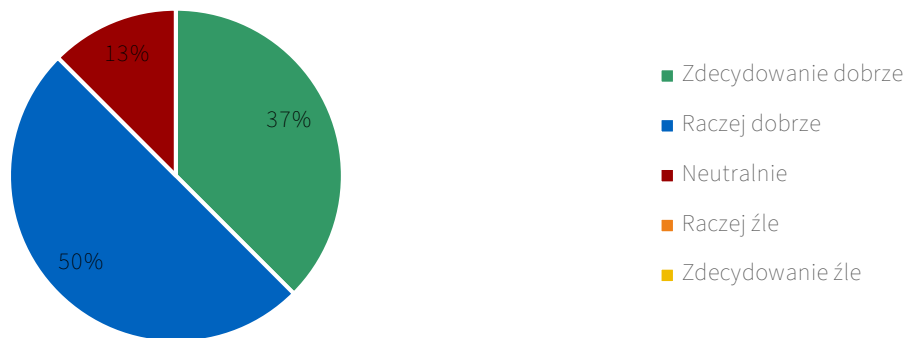
Martin Rulsch, IP range blocks, plwiki admin training 2023

2

Slajd z prezentacji temat blokowania zakresów IP.

[Martin Rulsch, IP range blocks training, plwiki admin training, CC BY-SA 4.0](#)

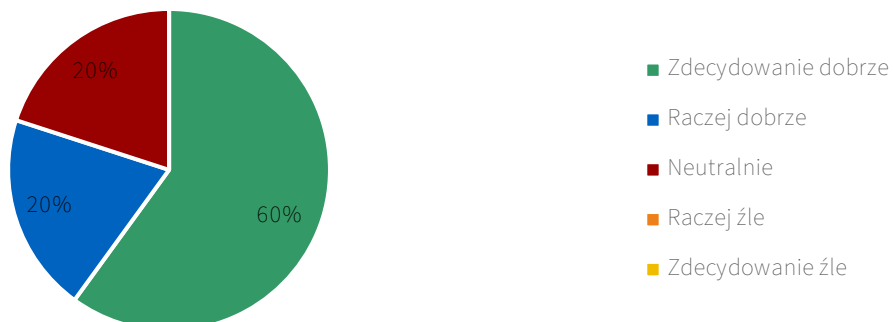
### Jak oceniasz wartość merytoryczną szkolenia z z blokowania zakresów i maskowania IP?



### Marzec – szkolenie z cyberbezpieczeństwa

9 marca odbyło się kolejne zdalne spotkanie administratorów i administratorek z ekspertem. Tym razem wykład oraz dyskusja poświęcone były tematowi cyberbezpieczeństwa. Dzięki szkoleniu członkowie i członkinie społeczności adminińskiej dowiedzieli się, jak chronić swoje konto i swój sprzęt przed wszelkimi cyberzagrożeniami. Szkolenie poprowadził Janusz Pietraczuk z CQURE.

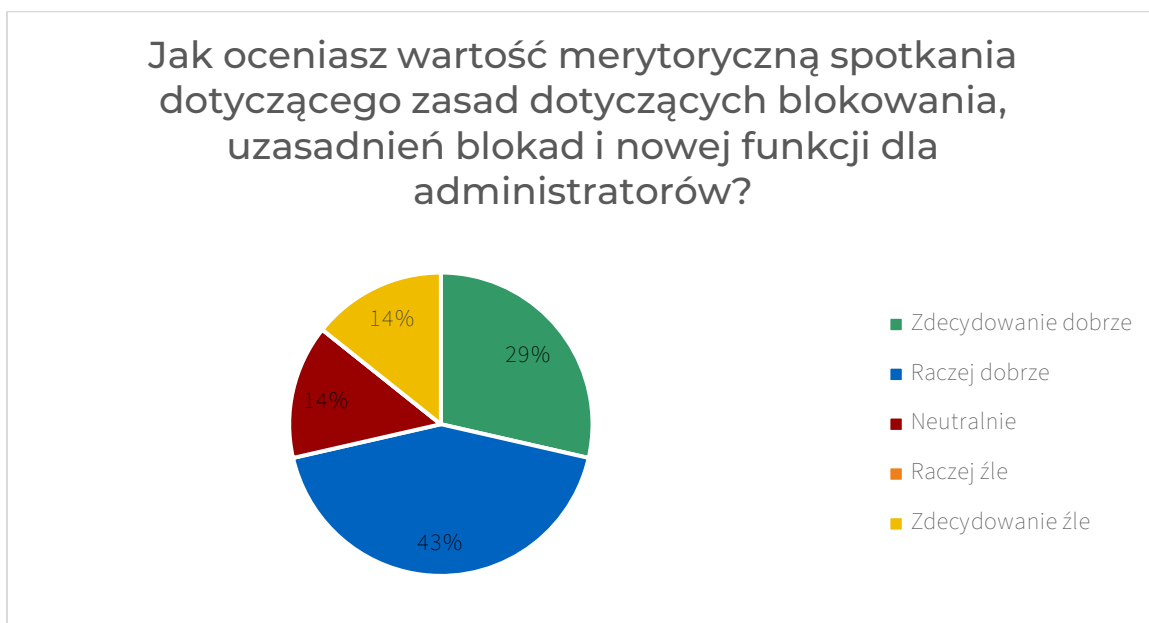
### Jak oceniasz wartość merytoryczną szkolenia z cyberbezpieczeństwa?





## Maj – spotkanie administratorów i administratorek dotyczące zasad dotyczących blokowania, uzasadnień blokad i nowej funkcji dla adminów.

W dniu 22 maja miało miejsce spotkanie administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii. Pierwsza część spotkania poświęcona była interpretacji zasad dotyczących blokowania oraz linii orzeczniczej Komitetu Arbitrażowego. W drugiej części odbyła się dyskusja na temat uzasadnień blokad, ich zasadności oraz został zaprezentowany gadżet autorstwa Msz2001, który dodaje funkcję do interfejsu Specjalna:Blokuj, umożliwiającą bezpośrednio wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady (co ułatwia pisanie uzasadnień). Spotkanie było częścią programów wsparcia dla administratorów oraz rozwiązywania konfliktów i zostało poprowadzone przez Wikipedystę Openbk.



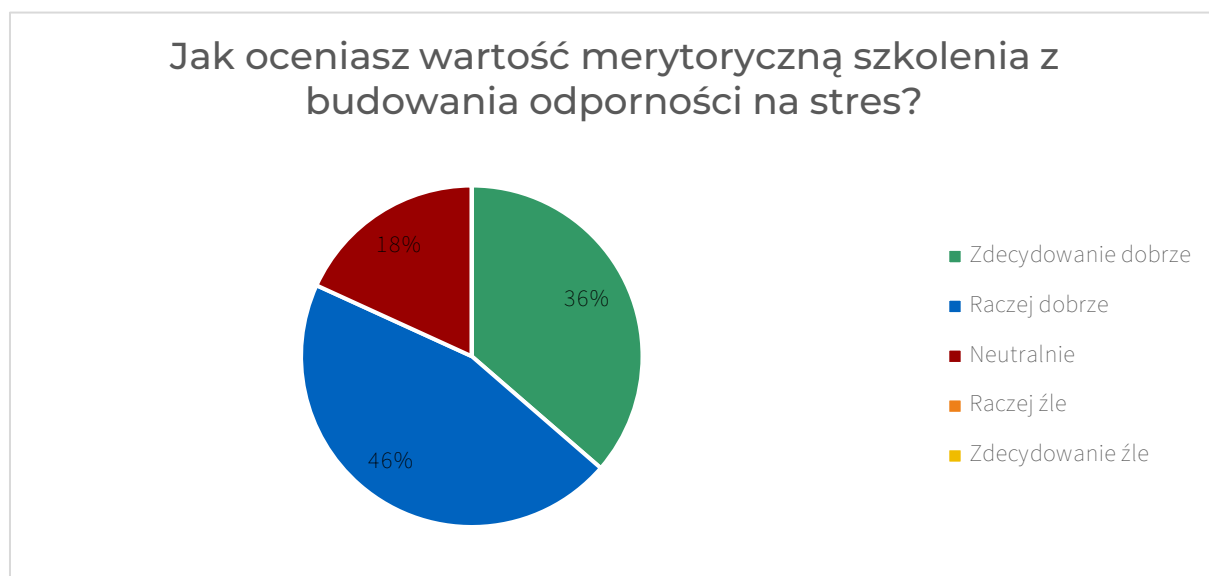
## Czerwiec – warsztaty „Budowanie odporności na stres – radzenie sobie z wyzwaniami i presją w życiu zawodowym i roli wolontariusza”

W ostatni piątek czerwca odbyły się warsztaty „Budowanie odporności na stres – radzenie sobie z wyzwaniami i presją w życiu zawodowym i roli wolontariusza”, prowadzone przez Krystynę Kornas. Rola administratora lub administratorki Wikipedii często wiąże się z narażeniem na stres. W odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez administratorów i administratorki zdecydowaliśmy się

zakończyć projekt warsztatami dotyczącymi odporności psychicznej – zdolności człowieka do radzenia sobie ze stresem, wyzwaniem i presją dzisiejszego świata.

Celem warsztatów było dostarczenie uczestnikom wiedzy oraz praktycznych umiejętności w obszarze radzenia sobie w sytuacjach stresowych oraz redukcji napięcia stresowego. Program szkolenia obejmował poznanie naukowej koncepcji budowania odporności psychicznej na podstawie Modelu 4C oraz praktyczne wskazówki jak zarządzać swoim umysłem i reakcjami, aby lepiej wyposażyć się w sposoby opanowywania emocji w kluczowych momentach. W ramach warsztatów uczestnicy otrzymali dedykowaną prezentację oraz workbook z praktyczną wiedzą, ćwiczeniami wdrożeniowymi oraz dalszymi wskazówkami, dotyczącymi rozwijania indywidualnej odporności na stres. Warsztaty przeprowadziła Krystyna Kornas – trenerka umiejętności psychospołecznych, certyfikowana konsultantka Modelu Odporności Psychiczej, psychoterapeutka, wykładowczyni akademicka MBA.

Było to ostatnie spotkanie organizowane w ramach projektu wzajemnego wsparcia administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii, finansowanego z grantu na wdrażanie strategii Ruchu Wikimedia. Ostatnie spotkanie w ramach projektu nie oznacza oczywiście zakończenia działań Stowarzyszenia Wikimedia Polska na rzecz społeczności admińskiej. Po pozytywnym feedbacku dotyczącym marcowego Campu Admińskiego i wyrażenia chęci kontynuowania spotkań – także na żywo – będziemy starać się dawać administratorom i administratorkom taką możliwość również w przyszłości.



## Działania dodatkowe:

### Pakiety admińskie

W ramach projektu docenialiśmy pracę społeczności administratorów i administratorek przez wręczenie im drugiej edycji pakietów admińskich.

Pierwsza edycja pakietów admińskich, które administratorzy i administratorki polskojęzycznej Wikipedii obejmowała koszulkę w wersji damskiej lub męskiej, herbatę, a także personalizowaną kartkę, personalizowany dyplom i słodycze.



[Maciej Nadzikiewicz](#), [Pakiet admiński Wikimedia Polska 2021](#), [CC BY-SA 4.0](#)

Druga edycja projektów admińskich obejmowała koszulkę z logo Wikipedii oraz napisem „Jestem administratorem Wikipedii” (lub „Jestem administratorką Wikipedii”), kubek i torbę. Osoby uczestniczące w Campie Admińskim dostały je właśnie tam, natomiast pozostali admini i adminki otrzymali koszulki kurierem w późniejszym terminie.



[Nostrix](#), Grafika na koszulki dla administratorów, [CC BY-SA 4.0](#)



[Nostrix](#), Grafika na koszulki dla administratorek, [CC BY-SA 4.0](#)

## Program Wiosennego Wzlotu Wikimedian

W kwietniu 2023 odbył się doroczny WZłot, czyli Wiosenny Złot Wikimedian. Spośród niemal 40 różnych aktywności przewidzianych dla jego uczestników, kilka sesji było przygotowanych ze specjalną myślą o administratorach i administratorkach.



Jedną z nich była prezentacja „Błąd uprawnień: procesy, o których wiemy, ale nie wiemy, jak wyglądają”. Podczas pokazu Msz2001 skorzystał z testowej wiki i konta z maksymalnymi uprawnieniami, aby zobaczyć, jak wyglądają między innymi: blokowanie użytkowników i zabezpieczanie stron, usuwanie stron oraz wersji, zmiana uprawnień, masowe usuwanie (nuke), tączenie historii, działania rewizorów oraz dochodzenia checkuserów. Prezentacja została oceniona pozytywnie przez uczestników wydarzenia.

Warsztaty „Potencjał konfliktu. Źródła i strategie rozwiązywania konfliktów” prowadzone przez Pawła Grzesika z Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego były kolejną propozycją programową skierowaną przede wszystkim do administratorów i administratorek polskojęzycznych projektów Wikimedia, a także m.in. członków Komitetu Arbitrażowego pl.Wiki i innych osób zainteresowanych tematem. Głównym celem wystąpienia było przekazanie wiedzy dotyczącej różnych podejść do rozwiązywania konfliktów, tak aby uczestnicy mogli wykorzystać ją do samodzielnego radzenia sobie z konfliktami, w których uczestniczą.

Kolejną propozycją, której jedną z grup docelowych byli administratorzy i administratorki była prezentacja i dyskusja dotycząca zmian w Warunkach Użytkowania projektów Wikimedia, poprowadzona przez jednego z administratorów pl.Wiki, Nadzika. Podczas niej zostały przedstawione wprowadzane zmiany, m.in. wdrożenie Powszechnych Zasad Postępowania (Universal Code of Conduct), aktualizacja licencji treści projektów do Creative Commons BY-SA 4.0, propozycja lepszego rozwiązania kwestii nieujawnianych płatnych edycji oraz doprowadzenie zgodności Warunków Użytkowania do przepisów mających wpływ na WMF, w tym European Digital Services Act. Dyskutowano m.in. o tym, czy i w jaki sposób wprowadzane zmiany dotkną administratorów projektów oraz zwykłych użytkowników.

## **Nowa funkcja (gadżet) dla adminów i adminek umożliwiająca bezpośrednio wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady**

Gadżet autorstwa Msz2001 pozwala na dodanie do interfejsu Specjalna:Blokuj funkcji umożliwiającej bezpośrednio wysyłanie wiadomości do zablokowanego użytkownika po nałożeniu blokady (co ułatwia pisanie uzasadnień blokad). Gadżet ten dodaje do ekranu blokowania dodatkowe pole tekstowe. Administrator lub administratorka może w nim wpisać wiadomość, która zostanie przesłana użytkownikowi. Dostępne są także gotowe wzory z typowymi komunikatami o przyczynie blokady. Głównym zamysłem, dla którego ten gadżet powstał, było ułatwienie administratorom informowania użytkowników o tym, dlaczego zostali zablokowani. Taką funkcję może pełnić również opis blokady, widoczny w rejestrze, ale jest on krótki i może niewiele mówić osobie niezaznajomionej z funkcjonowaniem Wikipedii. Stąd właśnie pomysł, by ułatwić pisanie dłuższych komunikatów, które zostaną doręczone na stronę dyskusji użytkownika. Gadżet ten, o ile będzie wykorzystywany, może sprawić, że mniejszy odsetek nowych użytkowników, zrazi się do Wikipedii po np. krótkotrwałej blokadzie (a to dlatego, że np. zrozumieją z czego ona wynika albo co mogą z nią zrobić). Gadżet został zaprezentowany na spotkaniu admińskim w maju.

Planując projekt wsparcia i integracji administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii, nie zakładaliśmy powstania wyżej wymienionego gadżetu. Był to jeden z zasobów, o którym wcześniej nie wiedzieliśmy, że go posiadamy. Pomysł padł z inicjatywy jednego z administratorów, podczas jego przygotowań do spotkania na temat dobrych praktyk w uzasadnieniach blokad. Co więcej, wikipedysta, który stworzył gadżet, sam nie był administratorem pl.Wiki w tamtym czasie. Stworzenie gadżetu (w maju), a także sukces prezentacji podczas Wiosennego Złotu Wikimedian (w kwietniu) mogły znacząco przyczynić się do zgłoszenia kandydatury wikipedysty Msz2001 do głosowania nad przyznaniem uprawnień administratora, które zakończyło się stuprocentowym poparciem społeczności pl.Wiki.

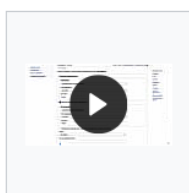


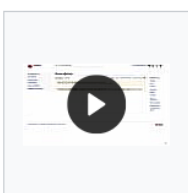

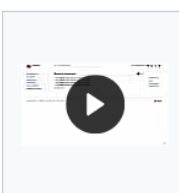

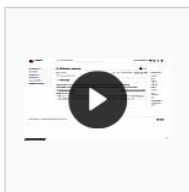
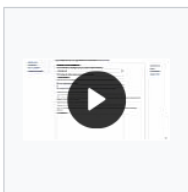
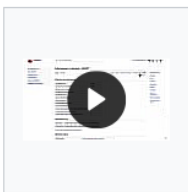
## **Pokaz uprawnień. Seria filmów instruktażowych przedstawiająca czynności admińskie oraz czynności zastrzeżone dla węższych grup.**

Po sukcesie prezentacji „Błąd uprawnień: procesy, o których wiemy, ale nie wiemy, jak wyglądają”, którą przeprowadził Msz2001 podczas WZłotu, zespół wsparcia społeczności otrzymywał liczne prośby o zorganizowanie powtórki z tej niezwykłej sesji! Msz2001 postanowił przekształcić jednak prezentację w serię krótkich filmów, podczas których pokazuje i dokładnie omawia poszczególne procesy na testowym oprogramowaniu MediaWiki. Są to m.in.: blokowanie użytkowników i

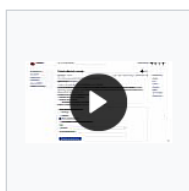
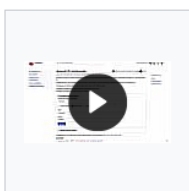
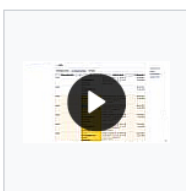
zabezpieczanie stron, usuwanie stron oraz wersji, zmiana uprawnień, masowe usuwanie (nuke), łączenie historii, działania rewizorów oraz dochodzenia checkuserów.

Wszystkie instruktaże są dostępne na wiki ([link](#)), a wkrótce pojawią się również na kanale Wikimedia Polska w platformie YouTube. Mamy nadzieję, że seria filmów pomoże przyszłym administratorom i administratorkom w polskojęzycznych projektach Wikimedia we wdrażaniu się do nowej roli, a może również zachęci członków i członkinie naszej społeczności do wnioskowania także o wyższe uprawnienia.

### Czynności administratorskie [\[ edytuj \]](#) [\[ edytuj kod \]](#)

					
Zabezpieczanie stron	Blokowanie użytkowników	Usuwanie stron	Ukrywanie wersji	Zmiana uprawnień użytkownika	Masowe usuwanie stron
					
Łączenie historii (stroną specjalną)	Łączenie historii (kasj-odtwórz)	Masowe wiadomości	Zmiana modelu zawartości		

### Czynności zastrzeżone dla węższych grup [\[ edytuj \]](#) [\[ edytuj kod \]](#)

		
Ukrywanie wersji przez rewizora	Dochodzenie checkusera	Dochodzenie checkusera (na stronie Specjalna:Investigate)

[Wikipedysta:Msz2001/Pokaz uprawnień](#)

## Spotkanie z Hektorem Absurdusem, członkiem Komitetu Arbitrażowego polskiej Wikipedii

29 maja odbyło się spotkanie z Hektorem Absurdusem, członkiem Komitetu Arbitrażowego polskiej Wikipedii. Spotkanie poświęcone było tematowi rozwiązywania sporów, zanim te zdążą eskalować. Uwzględniony został też wątek składania wniosku tak, żeby zmniejszyć prawdopodobieństwo jego odrzucenia. Hektor przygotował prezentację, w której przedstawił zalety mediacji. Podczas dyskusji pojawił się pomysł, aby te zalety również zostały podkreślone na stronie Wikipedii. Rozmawiano o doświadczeniach uczestników w procesie mediacji oraz o możliwych zmianach. Wyrażono zainteresowanie udziałem w kolejnej edycji warsztatów z mediacji. Zostały omówione możliwości poprawy formularza zgłaszania nowych wniosków do KA. W spotkaniu wzięło udział łącznie 12 osób. Spotkanie zostało zorganizowane w ramach projektu przeciwdziałania konfliktom.



## Ocena projektu przez administratorów i administratorki polskojęzycznej Wikipedii.

Przeprowadzając badania wśród społeczności administratorów i administratorek, zadaliśmy im kilka pytań otwartych, m.in. na temat ogólnej oceny projektu admińskiego, tego, co wynieśli z uczestnictwa w spotkaniach i wydarzeniach organizowanych w ramach projektu, czy też ich wad i zalet. Warto podkreślić, że na te pytania odpowiadali nie tylko uczestnicy projektu, ale ogół społeczności administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii.

### Jak generalnie oceniasz realizację projektu admińskiego?

---

*To dobra inicjatywa, która powinna być kontynuowana.*

---

Osoby, które wzięły udział w naszej ankiecie po projekcie admińskim różnie oceniały realizację tego przedsięwzięcia. Część z ankietowanych zdecydowała się nie udzielać na to pytanie odpowiedzi między innymi dlatego, że nie uczestniczyła we wszystkich wydarzeniach. Pozostali wskazywali zarówno na mocne jak i na słabe strony inicjatywy.

---

*Myślę że idea wspierania administratorów jest słuszna i warto to robić.*

---

Zdaniem ankietowanych to, co się nie udało i wymagałoby ulepszenia to poprawienie jakości niektórych szkoleń, tak by wszystkie miały równy i wysoki poziom; lepsze informowanie o wydarzeniach online czy dostosowanie przedsięwzięcia do potrzeb osób, które doświadczają problemów w projektach Wikimedia, nie tylko będąc administratorem czy administratorką.

---

*Cieszę się, że po latach WMPL zauważa nieraz bardzo zarobionych członków społeczności i wychodzi im naprzeciw, może być ciężko, ale nikt nie powie, że nie ma to sensu.*

---

Realizacja projektu została natomiast doceniona ze względu na dobrze przygotowany program, wysoki poziom szkoleń i odpowiednie przygotowanie ekspertów; możliwość przyswojenia nowej wiedzy; różnorodność sesji – zarówno online jak i offline; docenienie przez WMPL pracy administratorów i administratorek oraz zadbanie o ich potrzeby; a także zapewnienie im okazji do spotkania i integracji. Admini i adminki podkreślali, że dzięki udziałowi w projekcie zdobyli wiele

nowych dla nich informacji. Kilka osób zwróciło uwagę na konieczność kontynuowania tej inicjatywy w przyszłych latach.

---

*Projekt jest bardzo cenny i dobrze byłoby go regularnie rozwijać, również powtórzyć część warsztatów tematycznych i dodawać nowe oraz zachęcać do udziału osoby, które jeszcze w projekcie nie uczestniczyły.*

---

### Co wyniosłeś/aś z uczestnictwa w spotkaniach/wydarzeniach, w których uczestniczyłeś/aś?

Uczestnicy i uczestniczki spotkań organizowanych w ramach projektu admińskiego wskazali na wiele różnych korzyści płynących z udziału w wydarzeniach. Jako szczególną wartość projektu administratorzy i administratorki podkreślali integrację społeczności admińskiej. Była to dla nich szansa na porozmawianie z osobami o podobnych doświadczeniach, zbudowanie poczucia wspólnoty i solidarności grupowej, wymianę doświadczeń oraz lepsze poznanie i zrozumienie innych administratorów i administratorek.

---

*Z uczestnictwa w szkoleniach wyniosłem dużo wiedzy, a także poczucie bycia częścią profesjonalnie zorganizowanej społeczności.*

---

Uczestnictwo w spotkaniach i szkoleniach pozwoliło respondentom uporządkować wiedzę i uzyskać nowe informacje; dowiedzieć się czegoś o sobie samych; poznać narzędzia związane z cyberbezpieczeństwem oraz te, z których mogą korzystać administratorzy i administratorki; nauczyć się radzenia sobie ze stresem. Niektórym uświadomiły także odpowiedzialność ciążącą na osobach sprawujących funkcję administratorów i administratorek oraz przyczyniły się do zrozumienia potrzeby współpracy.

---

*Projekt umożliwił poszerzenie wiedzy na temat niektórych aspektów oraz pozwolił uczestnikom wymieniać się doświadczeniami i spostrzeżeniami związanymi z pracą administratora.*

---

Administratorzy i administratorki podkreślali, że cenią możliwość zdobycia wiedzy o nowych, potencjalnie cennych, narzędziach, gadżetach i programach. czy też świadomość na temat właściwego uzasadnienia blokad i powstanie narzędzia ułatwiającego pisanie uzasadnień. Wymieniali też, że udział w spotkaniach i wydarzeniach dał im pozytywne wzmocnienie, a także entuzjazm i wiarę, że razem można więcej.

---

***To, co wyniosłem z uczestnictwa w projekcie to budowa więzi z innymi administratorami i administratorkami, wymiana poglądów i doświadczeń, wzbogacenie wiedzy na temat narzędzi admińskich (jak dot. blokowania zakresów).***

---

## **Co Twoim zdaniem wymagałoby poprawy w spotkaniach/wydarzeniach, w których uczestniczyłeś/aś?**

Jak zauważyli ankietowani niektóre aspekty projektu admińskiego wymagałyby poprawy. Najczęściej pojawiający się zarzut dotyczył tego, że spotkania nie były nagrane i dostępne dla nieobecnych w formie zdalnej, tak by mogli obejrzeć je już po samym wydarzeniu. Administratorki i administratorzy wskazali także na potrzebę zaproszenia większej liczby aktywnych administratorów i administratorek na spotkania prowadzone na żywo oraz urozmaicenie takich spotkań, a także zapewnienie szerszej dostępności. Zwrócili uwagę na konieczność informowania o spotkaniach kilkoma kanałami.

---

***Na pewno należałoby popracować nad wyciągnięciem na takie spotkania, zwłaszcza te na żywo, większej grupy adminów. Jeżeli mają tam zapadać w miarę wiążące i realizowane potem ustalenia, nie da się tego zrobić w gronie 30% czy 40% aktywnych adminów.***

---

Administratorzy i administratorki postulowali także kontynuację spotkań oraz wypracowanie kolejnych kroków w działaniach, których załączek stanowiły szkolenia oferowane przez WMPL. Wśród postulatów znalazły się także bardziej konkretne propozycje takie jak omówienie przykładów właściwego i niewłaściwego działania adminów i adminek, zwrócenie uwagi na zapisy zasad i zaleceń w kontekście konkretnych działań admińskich czy dyskusja nad różnymi sposobami rozwiązywania zgłoszeń na stronie próśb do administratorów.

## Co najbardziej podobało Ci się podczas spotkań/wydarzeń, w których uczestniczyłeś/aś?

Prawie wszystkie odpowiedzi udzielone na to pytanie dotyczyły kontaktów interpersonalnych z innymi administratorami i administratorami. Szczególnie doceniono możliwość wejścia w dyskusję z osobami o podobnym doświadczeniu i poznaniu ich perspektywy; integrację w miłej atmosferze; kontakt na żywo w zaufanym gronie; miło spędzony czas; zapoczątkowanie lepszej współpracy w przyszłości. Oprócz tego ankietowani wspomnieli o poszerzeniu wiedzy oraz merytorycznym wymiarze szkoleń.

---

*Tego typu spotkania mają tę korzyść, że później lepiej się pracuje z ludźmi, których się spotkało. To taka wartość dodana.*

---

## Co najmniej podobało Ci się podczas spotkań/wydarzeń, w których uczestniczyłeś/aś?

Według administratorów i administratorok tym, co mogło się nie podobać była niska frekwencja; niski poziom merytoryczny podczas niektórych wystąpień i wypowiedzi wolontariuszy oraz nie dość zaawansowana wiedza prezentowana podczas szkoleń technicznych.

---

*Dobrze byłoby zachęcić do udziału jeszcze więcej osób.*

---

## Czy chciał(a)byś kontynuować udział w tego typu spotkaniach/wydarzeniach?

Zdecydowana większość administratorów i administratorok ogółem jest zainteresowana kontynuowaniem udziału w spotkaniach i wydarzeniach, jakie były organizowane w ramach projektu admińskiego (36% z nich zaznaczyło odpowiedź zdecydowanie tak, kolejne 33% raczej tak). Około 17% społeczności admińskiej nie jest pewna, czy chce wziąć udział w wydarzeniach tego typu,

natomiast jedynie 14% spośród adminów i adminek nie jest nimi zainteresowana (8% – raczej nie, 6% – zdecydowanie nie).

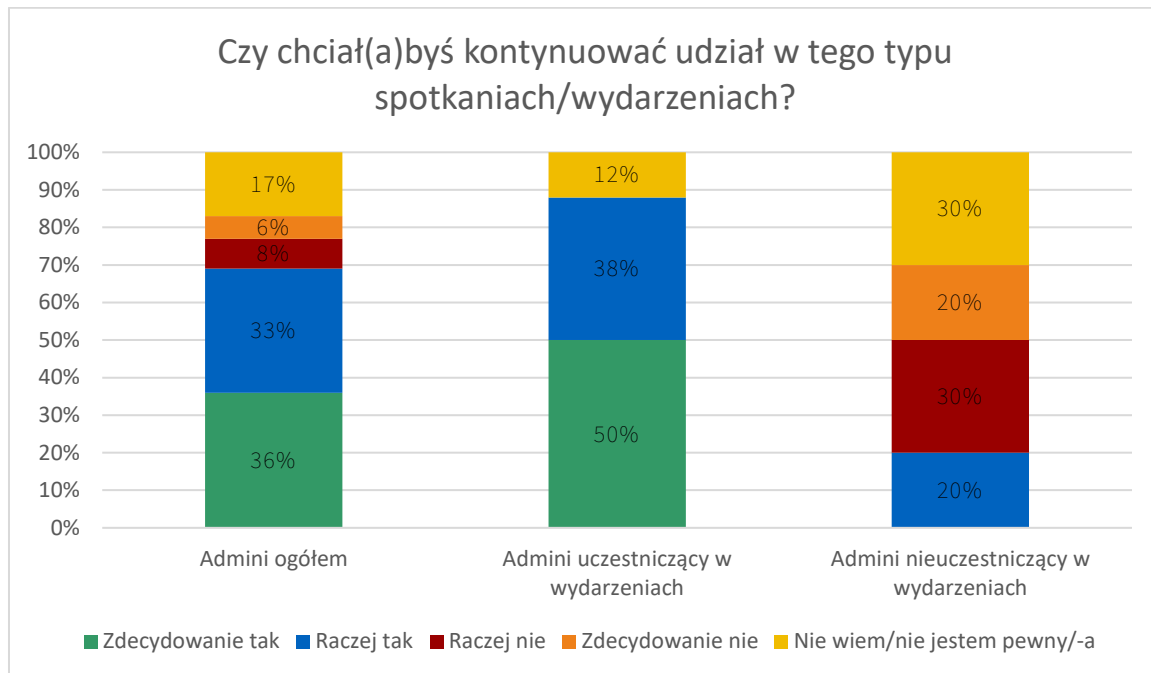
Co ciekawe, wszystkie osoby, które nie są zainteresowane udziałem w spotkaniach i wydarzeniach, nie brały udziału w żadnym z nich w przeciągu ostatniego roku. Spośród tej grupy – osób nieuczestniczących w wydarzeniach – dokładnie połowa nie zamierza brać w nich udziału (30% – raczej nie, 20% – zdecydowanie nie), 30% nie jest pewne, czy chce wziąć udział w kolejnych wydarzeniach, a 20% raczej jest zainteresowane udziałem w wydarzeniach tego typu w przyszłości. Oznacza to, że wśród administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii jest pewna grupa, która z różnych względów (np. braku czasu, wysokiego stopnia introwertyzmu) nie zamierza brać udziału w spotkaniach integrujących, szkoleniach i innych wydarzeniach organizowanych specjalnie dla nich.

---

*Nie jestem mocno aktywnym administratorem, działam w dość wąskim zakresie, dlatego sam wsparcia nie potrzebuję, natomiast uważam, że sama idea jest dobra i szkolenia są potrzebne. Jak będę miał okazję, to chętnie przystąpię do jakiegoś. Wcześniej terminy się nie zgrywały z osobistymi sprawami :-)*

---

Spośród osób, które do tej pory uczestniczyły w spotkaniach i wydarzeniach realizowanych w ramach projektu wsparcia administratorów, aż 88% jest zainteresowana ich kontynuowaniem (50% – zdecydowanie tak, 38% – raczej tak). Pozostałe 12% uczestników projektu nie jest tego pewna (ale zarazem nie wyklucza udziału w kolejnych spotkaniach).



Analiza wyżej wymienionych danych, a także odpowiedzi na pytania otwarte w ankiecie i wywiadach indywidualnych dowodzą tego, że społeczność administratorów i administratorzek polskojęzycznej Wikipedii jest zainteresowana udziałem w kolejnych spotkaniach, szkoleniach, a także – przede wszystkim – kolejnej edycji Campu Admińskiego. Z uwagi na to zespół wsparcia społeczności Wikimedia Polska zdecydował o kontynuacji projektu wsparcia i integracji administratorów i administratorzek.

## Co było trudne? Co nam się nie udało?

### Najtrudniejsza była... komunikacja

Jednym głównych z założeń realizacji projektu była wysoka troska o poufność w komunikacji pomiędzy administratorami i administratorkami pl.Wiki. Chcieliśmy, aby wszystkie spotkania mogły odbyć się w atmosferze pełnego zaufania, bez obecności osób postronnych. Część spotkań – z oczywistych względów – odbyła się z udziałem zewnętrznych, niezwiązanych z naszą społecznością ekspertów i ekspertek, którzy prowadzili szkolenia oraz warsztaty dla adminów i adminiek.

Przed rozpoczęciem projektu, a także w pierwszych miesiącach jego realizacji nie stanowiło to dla nas problemu, ponieważ koordynatorka projektu – kierowniczka zespołu wsparcia społeczności WMPL – w roli wolontariuszki była jedną z administratorek pl.Wiki. Trudności rozpoczęły się w momencie, kiedy zmieniła pracę i przestała koordynować projekt. Nikt z pozostałych pracowników i pracownic Wikimedia Polska nie posiadał uprawnień administratora, dlatego też nowa koordynatorka projektu oraz osoby zaangażowane w jego realizację z ramienia WMPL nie mogły brać udziału w spotkaniach i szkoleniach, które organizowały.

Komunikacja pomiędzy administratorami i administratorkami pl.Wiki odbywa się wyłącznie poprzez zamknięte kanały komunikacji: listę mailingową, a także kanał admiński na serwerze polskich Wikimedian na platformie Discord. Kanały te są dostępne jedynie dla zweryfikowanych adminiek i adminów, zarówno jeśli chodzi o odczytywanie treści, jak i ich wysyłanie. Oznacza to, że żaden z pracowników WMPL nie mógł korzystać z tych kanałów do bezpośredniego informowania społeczności admińskiej o aktywnościach organizowanych w ramach projektu.

Nasze możliwości kontaktu były ograniczone. Mogliśmy komunikować się przez strony wiki, co wykorzystywaliśmy m.in. podczas organizacji Campu Admińskiego. W celu bezpośredniego kontaktu z administratorami i administratorkami mogliśmy korzystać z opcji indywidualnego wysyłania wiadomości e-mail przez Wikipedię. Musieliśmy się jednak liczyć z koniecznością wysyłania każdej wiadomości do każdego z niemal stu administratorów i administratorek z osobna, co jest niezwykle czasochłonne. Wysyłanie indywidualnych wiadomości przez mechanizm Wikipedii (jeśli nie posiada się odpowiednich, wyższych uprawnień) jest również ograniczone do kilku wiadomości dziennie przez jednego użytkownika. Uniemożliwia to wysłanie wiadomości do wszystkich administratorów i administratorek pl.Wiki jednego dnia. Dlatego też zdecydowaliśmy się na korzystanie z drugiej opcji – każdorazowo, kiedy chcieliśmy wysłać wiadomość do społeczności admińskiej, prosiliśmy o jej przekazanie (na listę mailingową, a także kanał admiński na Discordzie) jednego z wolontariuszy. To również nie było idealnym rozwiązaniem, ponieważ wydłużało ścieżkę komunikacji pomiędzy organizatorami projektu, a jego uczestnikami. Utrudniało to zarazem kontakt ze strony

administratorów i administratorek - kliknięcie przycisku „odpowiedz”, sprawiało że odpowiadali oni osobie, która pośredniczyła w wysłaniu wiadomości, a nie jej autorce lub autorowi.

Rozwiązanie problemu wysyłania wiadomości do administratorów i administratorek pl.Wiki znaleźliśmy już po zakończeniu projektu, omawiając trudności przy jego realizacji. Planujemy wdrożyć je przed rozpoczęciem kolejnych działań na rzecz społeczności admińskiej, jeszcze w tym roku. Zdecydowaliśmy się założyć dodatkową listę mailingową dla administratorów i administratorek pl.Wiki, służącą do informowania o działaniach Wikimedia Polska dla społeczności admińskiej. Zapisanie się na listę nie będzie obowiązkowe. Dodatkowo zamierzamy kontynuować współpracę z wolontariuszami w celu przekazywania informacji na kanał admiński na Discordzie.

Dzięki nowemu rozwiązaniu będziemy mogli spełnić prośby społeczności admińskiej i lepiej informować o spotkaniach on-line, a także innych wydarzeniach.

## **Zapewnienie bezpiecznej przestrzeni a kwestie organizacyjne**

Podobnie jak z problematycznymi kwestiami związanymi z komunikacją ze społecznością admińską, niektóre z trudności organizacyjnych wynikały z troski o zapewnienie bezpiecznej przestrzeni dla administratorów i administratorek. Brak obecności osób postronnych miał zapewnić uczestnikom i uczestniczkom spotkań atmosferę pełnego zaufania, jednak – jak wynika z wywiadów indywidualnych – część administratorów i administratorek nie traktuje pracowników WMPL związanych ze wspieraniem społeczności jako osoby postronne i nie ma nic przeciwko ich uczestnictwu w spotkaniach. Byłoby to przydatne np. podczas organizacji spotkań on-line (szczególnie tych tłumaczonych symultanicznie lub z udziałem zewnętrznych ekspertów), aby zapewnić niezbędne wsparcie techniczne. Osoba zatrudniona w Stowarzyszeniu mogłaby pozwolić na uniknięcie części problemów związanych z obsługą spotkań zdalnych (jaki zdarzały się podczas organizacji projektu) i rozwiązywać je na bieżąco. Dodatkowo pracownik lub pracownica mógłby przedstawiać obowiązujące na spotkaniach organizowanych przez WMPL [Zasady Bezpiecznej Przestrzeni](#) (a jeśli taka będzie wola uczestników spotkania, osoba ta mogłaby być odpowiedzialna za ich moderację i egzekwowanie).

Organizując kolejne spotkania dla społeczności admińskiej (szczególnie szkolenia i warsztaty z zewnętrznymi ekspertkami i ekspertami) planujemy obecność pracownicy lub pracownika WMPL przy rozpoczęciu każdego ze spotkań, aby mógł rozwiązać ewentualne problemy techniczne i przedstawić Zasady Bezpiecznej Przestrzeni. Jeśli wszyscy uczestnicy i uczestniczki spotkania wyrażą na to zgodę, osoba zatrudniona w WMPL będzie mogła pozostać na dalszej części wydarzenia (z zastrzeżeniem, że administratorzy i administratorki będą mogli poprosić ją o opuszczenie spotkania na czas dyskusji na wrażliwe tematy).



Ze względu na komfort uczestników i troskę o poufność dyskusji zdecydowaliśmy, że spotkania w ramach projektu nie będą nagrywane. Wyniki ankiety przeprowadzonej na koniec projektu pokazały jednak, że w opinii administratorów i administratorek spotkania – w szczególności z zewnętrznymi ekspertami lub ekspertkami – powinny być nagrywane. Dzięki temu osoby, które nie mogą uczestniczyć w danym spotkaniu, miałyby możliwość obejrzenia zapisu wydarzenia, nie tracąc merytorycznej wartości szkolenia. Kontynuując działania dla społeczności adminińskiej planujemy nagrywać spotkania i szkolenia, aby udostępnić je nieobecnym administratorom i administratorkom.

## Jakie mamy plany na przyszłość?

---

*Ważne jest kontynuowanie spotkań adminów, dobrze byłoby kontynuować spotkania online raz na miesiąc, a na żywo raz do roku.*

---

Odbiór realizowanego przez zespół wsparcia społeczności projektu wsparcia i integracji administratorów i administratorek pl.Wiki był jednoznacznie pozytywny, dlatego też zdecydowaliśmy się kontynuować te działania. W roku 2024 zakładamy organizację jednego weekendowego spotkania na żywo – kolejnej edycji Campu Admińskiego – a także czterech tematycznych spotkań on-line.

Mamy nadzieję, że oprócz spotkań organizowanych dla społeczności admińskiej przez Wikimedia Polska, administratorzy i administratorki zdecydują się na organizację oddolnych, wewnętrznych spotkań. Możemy zapewnić wsparcie w ich organizacji, np. przez zapewnienie dostępu do platformy do organizacji spotkań zdalnych, wsparcie techniczne lub zapewnienie wyżywienia dla uczestników wydarzeń (również spotkań on-line).

Projekt wsparcia administratorów i administratorek w pl.Wiki na wielu płaszczyznach łączy się z organizowanym przez WMPL Programem Rozwiązywania Konfliktów. Jeszcze w tym roku odbędą się trzy szkolenia, do udziału w których zaprosimy szczególnie administratorów i administratorki polskojęzycznej Wikipedii:

- 🕒 certyfikowane szkolenie z mediacji (Warszawa, 21-22 października);
- 🕒 szkolenie z facylitacji (Warszawa, 4 listopada 2023);
- 🕒 szkolenie z facylitacji spotkań zdalnych (25 listopada 2023, on-line).

Zamierzamy też wesprzeć administratorów i administratorki w stworzeniu wewnętrznej platformy dla administratorów (służącej m.in. do gromadzenia materiałów, wymiany informacji).

## Pomysły adminów i adminiek na różne formy wsparcia

Zapytaliśmy administratorów i administratorki o to, czy są rzeczy, które mogłoby im pomóc w sprawowaniu funkcji admińskiej. Najczęściej wymienianą potrzebą była większa integracja społeczności admińskiej, stworzenie bardziej wspierającej atmosfery, większe poparcie w trudnych decyzjach. Administratorzy i administratorki zwracają uwagę, że mają zbyt mało czasu, a za swoją pracę nie otrzymują wynagrodzenia pieniężnego, dlatego też konieczne jest zwiększenie liczby osób

z uprawnieniami administratora (a do tego należy wypracować strategię, zmienić podejście do procesu przyznawania uprawnień itd.) Administratorzy i administratorki zwrócili uwagę, że konieczna jest większa komunikatywność administratorów. W tym celu można polepszyć funkcjonowanie listy dyskusyjnej, stworzyć wewnętrzną wiki dla adminów i adminek lub wprowadzić obowiązkową obecność na Discordzie. Pojawiły się też pojedyncze głosy, że administratorom przydaliby się asystenci, którzy tym samym mogliby się szkolić do roli admina lub też dostęp do danych, które posiadają checkuserzy (lub też powiększenie ich grona).

Administratorzy podkreślali, że należy wyjść do części adminów i adminek nieuczestniczących w spotkaniach i spróbować ustalić, jak oni chcą czy mogą się włączyć we wspólne działania czy ustalenia. Wskazują na problem, że nawet jeśli podczas wydarzeń zdalnych lub na żywo wspólnie coś wypracują, to ich ustalenia może nie przetrwać po powrocie do pracy na Wikipedii, ze względu na to, że nie wszyscy administratorzy biorą udział w takich spotkaniach.

## **Pomysły na tematy spotkań i szkoleń dla adminek i adminów pl.Wiki**

W ankiecie na zakończenie projektu zapytaliśmy adminów i adminki o to, jakie ich zdaniem tematy i zagadnienia warto byłoby poruszyć wśród społeczności administratorów i administratorek pl.Wiki, a także o to, jakie umiejętności warto byłoby rozwinąć np. przez spotkania i warsztaty. Poniżej zebraliśmy odpowiedzi na te pytania:

- 👤 Higiena pracy przy komputerze. Przy komputerach spędzamy mnóstwo czasu, dlatego warto przypomnieć jak to robić, aby później nie odbiło się to na zdrowiu.
- 👤 Omówienie strategii przyciągania nowych użytkowników. (Zwłaszcza najmłodszych i najstarszych.)
- 👤 Odporność na manipulację psychologiczną.
- 👤 Bezpieczeństwo prawne administratorów.
- 👤 Szkolenie z rzadziej wykorzystywanych narzędzi admińskich.
- 👤 Wypracowanie FAQ – odpowiedzi na najczęstsze pytania nowicjuszy.
- 👤 Wieloletni wandale – rozpoznawanie, rozróżnianie, sposoby reagowania.
- 👤 Wzajemne wsparcie, wzajemne docenianie działań admińskich.
- 👤 Spotkania z ciekawymi ludźmi, z innymi wikipedystami, którzy mają do przekazania przydatne lifehacki.
- 👤 Omówienie przykładów właściwego i niewłaściwego działania adminów, zwrócenie uwagi na zapisy zasad i zaleceń w kontekście konkretnych działań admińskich.
- 👤 Dyskusja nad różnymi sposobami rozwiązywania zgłoszeń na PdA.
- 👤 Szkolenia z różnych technikaliów (niekoniecznie związanych z działalnością admińską), np. działania Media Wiki, popularnych szablonów itd.

- ☹ Wypracowanie strategii pozyskiwania nowych administratorów i metod wprowadzania ich w tę rolę.

Wymienione wyżej pomysły pomogą nam stworzyć plan spotkań na najbliższe kilkanaście miesięcy, tak, abyśmy mogli jak najlepiej wspierać społeczność administratorów i administratorek polskojęzycznej Wikipedii.

## Zespół

Osoby odpowiedzialne za realizację projektu

Projekt został zrealizowany przez Zespół Wsparcia Społeczności w Wikimedia Polska.

Czerwiec 2022 – Grudzień 2022

- zarządzanie projektem, facylitacja grupy administratorów i administratorek pl.wiki, zarządzanie komunikacją z uczestnikami projektu – [Natalia Szafran-Kozakowska](#) (kierowniczka zespołu wsparcia społeczności WMPL, do końca października 2022, następnie jej zadania przejęła Paulina Studniczka)
- zadania administracyjne i logistyczne – [Grzegorz Kopaczewski](#) (kierownik biura WMPL)
- drobne zadania organizacyjne – [Paulina Studniczka](#) (młodsza specjalistka ds. wsparcia społeczności WMPL)

Styczeń 2023 – Czerwiec 2023

- zarządzanie projektem [Paulina Studniczka](#) (koordynatorka ds. wsparcia społeczności WMPL)
- zadania administracyjne i logistyczne – [Grzegorz Kopaczewski](#) (dyrektor operacyjny WMPL) i [Marek Lewandowski](#) (koordynator ds. organizacji wydarzeń WMPL)
- drobne zadania organizacyjne – [Małgorzata Gramatnikowska](#) (młodsza specjalistka ds. wsparcia społeczności WMPL), [Ada Jakubowska](#) (młodsza specjalistka ds. wsparcia technicznego WMPL)
- facylitacja grup wsparcia rówieśniczego – współpracujący wolontariusze – administratorzy polskojęzycznej Wikipedii