



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Diagnoza partycypacyjna (metody badań angażujące społeczność lokalną)

dr hab. Aneta Krzewińska, prof. UŁ

Gdańsk, 26 marca 2026

Forum Analityków Włączenia Społecznego

Wydarzenie współfinansowane ze środków programu

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027



Agenda warsztatu

- Część teoretyczna (30 minut):
 - Kryteria skutecznego procesu partycypacyjnego
 - Facylitacja a moderacja procesu partycypacyjnego
 - Wybrane techniki partycypacyjne i ich narzędzia
- Część praktyczna (3 x 50 minut):
 - Warsztaty przyszłościowe
 - Kawiarenka deliberacyjna
 - Spotkania deliberacyjne

Kryteria skutecznego procesu partycypacyjnego (1)

- Brak przymusu i nacisków zewnętrznych na osoby uczestniczące w procesie partycypacyjnym.
- Równość w wyrażaniu opinii (żadna z opinii nie jest dyskryminowana czy uprzywilejowana) oraz równość w dostępie do informacji dostarczanych przed debatami.
- Każde stanowisko, każdy pogląd, każda opinia, nawet jeśli nie są przez uczestników „mile widziane”, w trakcie debaty zostaną ujawnione i poddane pod rozważenie.
- Obowiązuje zasada bezstronnego rozważania poglądów osób uczestniczących, możliwość zaprezentowania przez nie własnych przemyśleń, zreferowania zdarzeń, w których brały udział, podzielenia się obawami, nadziejami i opiniami związanymi z przedmiotem dyskusji.

Kryteria skutecznego procesu partycypacyjnego (2)

- Osoby dyskutujące wszystkie swoje wypowiedzi powinny zaopatrywać w odpowiednie argumenty, które są rozpatrywane w toku dalszej dyskusji, zestawiane z kolejnymi kontrargumentami. Prezentowane argumenty powinny w jak najszerszy sposób ukazywać różne punkty widzenia danej sprawy i nie ograniczać się tylko do jednostronnej ich interpretacji.
- Istotnym elementem jest wymiana poglądów, dzielenie się pomysłami dotyczącymi sposobów rozwiązywania danej kwestii, weryfikowanie proponowanych rozwiązań.
- Gdy zgoda nie jest możliwa – zostają określone te kwestie, w których udało się wypracować rozwiązania oraz opisane obszary niezgody, co do których nie można ustalić wspólnego zdania.

Kryteria skutecznego procesu partycypacyjnego (3)

- Prezentowane argumenty powinny w jak najszerszy sposób ukazywać różne punkty widzenia danej sprawy i nie ograniczać się tylko do jednostronnej ich interpretacji.
- Wynikiem procesu partycypacyjnego ma być wypracowanie sprawiedliwego rozwiązania diskutowanych problemów, które uwzględniałoby interesy wszystkich stron, nawet tych nieobecnych.
- Spotkania prowadzone są zazwyczaj w obecności facylitatorów lub moderatorów.
- Opracowane wnioski odznaczają się wysokim poziomem legitymizacji.

Zadania moderatora/moderatorki związane z:

- **Organizacją:** przywitanie uczestników; przedstawienie tematu, realizatorów i podstawowych zasad; rozwianie wątpliwości; kontrolowanie czasu spotkania, podziękowanie za udział, zakończenie spotkania.
- **Dyskusją:** wprowadzanie poszczególnych wątków tematycznych, kontrola scenariusza spotkania.
- **Osobami uczestniczącymi w dyskusji:** zagwarantowanie komfortu i poczucia bezpieczeństwa, wpływanie na procesy grupowe, dbanie o dobrą atmosferę podczas dyskusji, aktywizacja osób uczestniczących.

Zadania dodatkowe: stworzenie scenariusza, napisanie raportu z badań, udział w rekrutacji uczestników.

Cechy dobrego moderatora/dobrej moderatorki

- **Osobiste:** zainteresowanie opiniami i emocjami osób badanych, dociekliwość, umiejętność ekspresji uczuć, wstrzeźliwość w okazywaniu własnych reakcji, spontaniczność, wyrazistość, poczucie humoru, empatia, introspektywne spojrzenie, klarowne i szybkie formułowanie myśli, elastyczność, zdolności do improwizacji.
- **Przywódcze (umiejętności leaderskie):** potencjał do zaciekawienia rozmówców tematem, selektywne przekazywanie uczestnikom informacji, kontrolowanie dynamiki grupowej, przewyciężanie chwil przerw i milczenia, dokonywanie jasnych i zrozumiałych podsumowań wypowiedzi, nakierowywanie badanych na rozwiązywanie problemów.

Narzędzia moderatora/moderatorki

- **Komunikaty typu:** aha, tak, rozumiem, ok
- **Refleksyjne pogłębianie:** Czyli to, o czym mówisz jest...
- **Ekspansywne pogłębianie:** Czy możesz coś powiedzieć o tym więcej? Czy możesz podać jakiś przykład? Czy możesz to bardziej dokładnie opisać?
- **Cisza**
- **Grupowe pogłębianie:** Czy ktoś jeszcze miał takie samo doświadczenie?
- **Grupowo wyjaśniane pogłębianie:** Wszyscy zrozumieli twoje stwierdzenie, czy moglibyście bardziej szczegółowo wyjaśnić swój punkt widzenia?
- **Rangowe pogłębianie:** Jak ważny jest to problem? Czy jest on większy niż...?
- **Pogłębianie na podstawie obserwacji gestów:** Wyglądasz na zmieszanego, zakłopotanego... Czy nie zgadzasz się z takim sformułowaniem problemu?

Zadania facylitatora/facylitatorki

- Dbą o to, aby uczestnicy deliberacji pracowali w sposób efektywny.
- Definiuje zasady dyskusji oraz prezentuje reguł, w oparciu o które dyskusja będzie prowadzona.
- Opiekują się komunikacją, zadają dodatkowe, pogłębiające pytania, pomagają w klarowny sposób formułować wnioski.
- Pełnią funkcje interwencyjne, gdy dyskusja się przedłuża lub dotyczy kwestii mało istotnych, pobocznych a także niezwiązanych z przedmiotem debaty.

Zadania facylitatora/facylitatorki w trakcie dyskusji

- Nadawanie pozytywnego tonu dyskusji.
 - Zachowanie neutralności wobec poruszanych kwestii.
 - Utrzymywanie koncentracji grupy.
 - Śledzenie czasu przeznaczonego na dyskusję.
 - Sugerowanie metod i procedur, które mogą pomóc grupie lepiej pracować.
 - Zachęcanie wszystkich do uczestnictwa.
 - Edukowanie/informowanie uczestników o działaniach, które mają jeszcze do zrealizowania.
-
- *Koordynowanie szczegółów administracyjnych.*
 - *Rejestrowanie informacji lub nadzorowanie ich rejestrowania.*

Narzędzia pracy facylitatora/facylitatorki (1)

1. **Zapobieganie** – przed pierwszym spotkaniem należy poświęcić czas na przedstawienie się, zrozumienie potrzeb każdej osoby w zespole oraz nawiązanie relacji z każdą osobą.
2. **Nieinterweniowanie** – ważne jest, aby nie reagować przesadnie, więc może lepiej zignorować pojedyncze momenty niewłaściwego zachowania.
3. **Interwencja na niskim poziomie** – zmiana zachowania w sposób niezagrażający osobom uczestniczącym
 - a. Uwzględnienie obaw danej osoby. Słuchaj tak uważnie i powtarzaj to, co usłyszałeś, tak dokładnie, że dana osoba czuje się wysłuchana. Zadawaj pytania, które sprawdzają założenia, ujawniają uprzedzenia i wydobywają ważne informacje.
 - b. Podziel grupę na podzespoły, aby pracować nad zadaniem, które zostało przerwane.

Narzędzia pracy facylitatora/facylitatorki (2)

c) Zajmij się problemem w grupie, odwołując się do podstawowych zasad i nazywając napięcie między różnymi potrzebami, które ujawniły się w grupie.

d) Przypomnij grupie o zadaniu do wykonania i o tym, że celem jest wypracowanie rozwiązania korzystnego dla wszystkich stron.

4. Interwencja na średnim poziomie – w przerwie porozmawiaj z daną osobą o jej potrzebach i zainteresowaniu dyskusją. Przypomnij, że zespół ma za zadanie współpracować w celu osiągnięcia określonych rezultatów, wyników, a jeśli zespół nie osiągnie zadowalających postępów, ktoś inny zrobi to za nich.

Narzędzia pracy facylitatora/facylitatorki (3)

5. Interwencja na wysokim poziomie – gdy zachowanie osoby eskaluje do punktu, w którym zarówno sukces zespołu, jak i pozycja facylitatora są zagrożone.

- a. Poproś poszczególne osoby o opisanie, jak się czują w tej sytuacji.
- b. Przenieś tymczasowo uwagę grupy na proces definiowania problemu, ustalania kryteriów podejmowania decyzji.
- c. Ponownie przedstaw problem, podziel go na mniejsze pytania, poszukaj wspólnych obaw, określ obszary porozumienia i poproś grupę o potwierdzenie, czy zgadzają się z twoim spojrzeniem na tę sytuację.
- d. Pomóż zespołowi zidentyfikować nowe opcje, badając stanowiska, które ich dzielą, jako potencjalne źródła rozwiązania.
- e. Jeśli zachowanie członka zespołu nadal zakłóca i zagraża postępowi zespołu, facylitator może publicznie nazwać to zachowanie i zapytać grupę, jak chce poradzić sobie z tą sytuacją.

Metody i techniki angażujące społeczność lokalną (1)

Techniki pozyskiwania opinii indywidualnych, sformułowanych niezależnie od aktywności innych uczestników procesu konsultacyjnego:

- Techniki ankietowe
- Wywiady indywidualne
- Wypowiedzi pisemne formułowane niezależnie od aktywności innych uczestników konsultacji w odpowiedzi na ogłoszenia o prowadzeniu konsultacji

Techniki zbierające szereg opinii indywidualnych powstałych w ramach interakcji w trakcie procesu konsultacyjnego:

- Spacer badawczy
- Wysłuchania publiczne
- Zogniskowane wywiady grupowe
- Wypowiedzi pisemne sformułowane w dyskusji na forum
- Spotkania otwarte

Metody i techniki angażujące społeczność lokalną (2)

Techniki polegające na wypracowaniu wspólnej opinii lub zestawu opinii podczas dyskusji lub prac warsztatowych:

- Panel obywatelski
- Warsztaty Charrette
- Warsztaty przyszłościowe
- Spotkania deliberacyjne
- Kawiarenka deliberacyjna

Część praktyczna

- Warsztaty przyszłościowe
- Kawiarenka deliberacyjna
- Spotkanie deliberacyjne