

# Scenariusz spotkania dialogowego

Zbieranie perspektyw eksperckich do tworzenia polityki młodzieżowej

GRUPA DOCELOWA Osoby dorosłe, eksperckie	LICZBA UCZESTNIKÓW 8–25 osób	CZAS TRWANIA 2,5–3 godziny
FORMA PRACY Dialog publiczny (na bazie podejścia dialogowego Centrum im. Nansena na rzecz Pokoju i Dialogu - NCPD <sup>12</sup> )	LICZBA PROWADZĄCYCH 1-2 osób	PRZESTRZEŃ PRACY ustawienie w kręgu

<sup>1</sup> Seehausen, Christiane; Thorsen, Siri Syverud (2024). *Dialog publiczny w praktyce. Jak stworzyć włączającą przestrzeń, w której każda osoba może porozmawiać o tym, co dla niej ważne*. Warszawa: Fundacja Edukacja dla Demokracji. (Tłum. Katarzyna Bartkowiak).

<sup>2</sup> Popovic, Tatjana; Seehausen, Christiane; Grande, Norunn (2019). *Podręcznik Nansena dla trenerów dialogu i transformacji konfliktu*. Warszawa: Orange Polska. (Tytuł oryg.: *The Nansen Handbook for Trainers in Dialogue and Conflict Transformation*, Nansen Center for Peace and Dialogue, 2018).

# I. Kluczowe założenie

---

Proponujemy Państwu narzędzie do pracy z osobami eksperckimi, które umożliwi wspólną rozmowę na temat tworzonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej strategii młodzieżowej.

Zależy nam na Państwa głosie – dlatego oddajemy w Państwa ręce metodę bazującą na rozwiązaniach *Centrum im. Nansena na rzecz Pokoju i Dialogu - NCPD*, która pomaga zebrać perspektywy osób pracujących z młodzieżą i młodymi ludźmi. Jej celem jest stworzenie warunków, w których każda osoba ma możliwość wyrażenia tego, co – z jej doświadczenia – powinno znaleźć się w strategii młodzieżowej.

Zaproponowane podejście opiera się na dialogu. Tworzy przestrzeń do spojrzenia na omawiane zagadnienia szerzej – z uwzględnieniem różnorodnych doświadczeń, potrzeb i perspektyw.

W dialogu nie chodzi o ustalenie jednej racji ani szybkie wypracowanie rozwiązań. Jego wartością jest pogłębione rozumienie – siebie nawzajem i złożoności omawianych tematów – poprzez uważne słuchanie.

Rola osoby prowadzącej wykracza poza klasyczne moderowanie. Nie polega ona na zbieraniu wniosków czy ocenianiu wypowiedzi, lecz na tworzeniu warunków sprzyjających autentycznej, pogłębionej rozmowie.

Wierzymy, że takie podejście pozwala uchwycić to, co w pracy z młodzieżą najważniejsze – doświadczenia, potrzeby i kierunki zmian widziane z różnych perspektyw.

Zebrane w toku dialogu głosy będą stanowiły istotny wkład w tworzenie strategii młodzieżowej – opartej na realnym rozumieniu sytuacji młodych ludzi.

## 1. Dialog jako narzędzie w procesach społecznych: Dialog ≠ Debata

Wykorzystana metoda bazuje na dialogu jako facylitowanym procesie rozmowy, w którym osoby uczestniczące – dzięki uważnemu słuchaniu i pogłębionym pytaniom – mogą lepiej rozumieć siebie nawzajem oraz złożoność omawianych kwestii. Uwaga kierowana jest na doświadczenia, znaczenia i perspektywy, a nie na argumentowanie czy dochodzenie do wspólnego stanowiska.

Warto wyraźnie podkreślić, że celem spotkania nie jest wypracowanie rozwiązań ani przekonanie innych do własnej racji. Kluczowe jest stworzenie przestrzeni do wzajemnego uczenia się, poszerzania sposobów rozumienia oraz budowania relacji mimo różnic.

Pomocne jest także nazwanie różnicy między dialogiem a debatą. W przeciwieństwie do debaty, w której dominuje przekonywanie, dialog koncentruje się na rozumieniu. W tym wypadku brak zgody jest naturalny i stanowi wartość, ponieważ pozwala dostrzec większą złożoność sytuacji.

W trakcie spotkania warto wracać do tych założeń – szczególnie w momentach, gdy rozmowa zaczyna zmierzać w stronę argumentowania lub poszukiwania szybkich rozwiązań. Przypominanie o celu dialogu pomaga utrzymać kierunek pracy oraz wspiera osoby uczestniczące w pozostawaniu w trybie eksploracji, a nie rozstrzygania.

Tak rozumiany dialog może wspierać budowanie zaufania, zwiększać udział różnych perspektyw – w tym tych rzadziej słyszanych – oraz umożliwiać głębsze rozumienie omawianych kwestii, które w dalszej perspektywie stanowią podstawę bardziej adekwatnych działań.

## **2. Rola osoby prowadzącej**

Osoba prowadząca nie pełni roli eksperckiej, nie kieruje rozmowy ku konkretnym wnioskowi ani nie zarządza treścią. Jej zadaniem jest towarzyszenie w tym procesie i tworzenie warunków do rozmowy – dba o stworzenie bezpiecznej przestrzeni, procesu budowania rozumienia i jakości rozmowy, tempo i możliwość wybrzmienia różnych głosów.

## **3. Rola osób uczestniczących**

Osoby uczestniczące są zaproszone do dzielenia się własną perspektywą oraz do słuchania innych bez potrzeby oceniania czy przekonywania. Celem jest poszerzenie rozumienia tematu, a nie wypracowanie wspólnego stanowiska.

### **PAMIĘTAJ**

Dialog nie służy rozwiązaniu problemu → służy lepszemu jego zrozumieniu.

W dialogu: można się nie zgadzać, nie trzeba mieć rozwiązania, ważniejsze jest „dlaczego myślisz tak” niż „czy masz rację”.

## II. Scenariusz spotkania

---

### 1. OTWARCIE / 20-30 min.

Na początku spotkania warto wyjaśnić metodę oraz rolę osoby prowadzącej i osób uczestniczących. Jasno nazwać, czym to spotkanie jest, a czym nie jest. Wskazanie na dialogowy charakter spotkania pomoże osobom uczestniczącym odnaleźć się w formule pracy, sprzyja to też odejściu od trybu zadaniowego na rzecz trybu eksploracyjnego.

#### 1.1. Wprowadzenie – ustawienie ram spotkania

##### Ćwiczenie: Góra lodowa

Narysuj górę lodową jako metaforę komunikacji. Podziel ją poziomą linią na część widoczną i ukrytą.

**Nad wodą:** opinie, stanowiska, deklaracje

**Pod wodą:** doświadczenia, emocje, potrzeby, wartości

##### WSKAZÓWKA DLA PROWADZĄCEGO

Wyjaśnij, że w dialogu najważniejsze jest to, co ukryte – nie tylko co ktoś mówi, ale co za tym stoi. Pracę w parach poprowadź spokojnie, bez pośpiechu.

##### PRZEBIEG ĆWICZENIA

#### A. Krótka refleksja indywidualna (2–3 min)

Poproś uczestników, aby pomyśleli o opinii, którą często wyrażają w kontekście tematu spotkania.

#### B. Praca w parach lub małych grupach (5–7 min)

Uczestnicy dzielą się wybraną opinią, a następnie próbują odpowiedzieć na pytania:

##### PYTANIA

*Co za tym stoi?*

*Z jakiego doświadczenia to wynika?*

*Dlaczego jest to dla mnie/dla tej osoby ważne?*

### C. Krótka refleksja na forum (5 min)

#### PYTANIE OTWIERAJĄCE

*Co się zmienia, kiedy schodzimy „pod powierzchnię”?*

*Jak wpływa to na sposób słuchania innych?*

#### 1.2. Ustalenie zasad

Przedstaw zasady nie jako formalny regulamin, ale jako warunek bezpieczeństwa i jakości rozmowy (przedstaw je w sposób prosty i czytelny):

- Mówienie z własnego doświadczenia
- Słuchanie w celu zrozumienia, a nie odpowiedzi
- Nie przerywanie wypowiedzi innym osobom
- Powstrzymywanie się od ocen

Podkreśl zasadę równości głosów – każda osoba ma taką samą wartość w rozmowie. To założenie stanowi fundament dialogu i wspiera budowanie przestrzeni opartej na wzajemnym szacunku.

#### WSKAZÓWKA DLA PROWADZĄCEGO

W trakcie spotkania warto w razie potrzeby wracać do zasad, aby wspierać ich stosowanie i utrzymanie dialogowego charakteru rozmowy.

#### 1.3. Pauza – tworzymy przestrzeń dialogu

Po wprowadzeniu zasad i wyjaśnienia samego procesu warto wyciszyć grupę. Można na chwilę się zatrzymać, wprowadzić pauzę. Krótka cisza pomoże osobom uczestniczącym oswoić się ze sposobem pracy i dać sygnał, że tempo rozmowy może być spokojniejsze.

#### PAMIĘTAJ

Istotne jest zarówno docenienie gotowości osób uczestniczących do wzięcia udziału w spotkaniu – na przykład poprzez krótkie podziękowanie za ich obecność – jak i jasne zakomunikowanie, na czym polega sam proces, tak aby był on dla wszystkich zrozumiały. Dialogowa forma pracy może być dla części osób nowa, a uczestnicy i

uczestniczki mogą naturalnie wracać do perspektywy eksperckiej i poszukiwania rozwiązań, dlatego też rekomendowane jest odwoływanie się do przyjętych założeń – można je zapisać na tablicy lub flipcharcie – tak aby wspierać utrzymanie wspólnego rozumienia celu spotkania. Może to też być częścią zasad, które stworzycie na początku. Ograniczy to frustrację i presję na szybkie formułowanie wniosków i wprowadzi bardziej eksploracyjny tryb pracy.

## 2. RUNDA OTWIERAJĄCA – PRZEŁĄCZENIE W TRYB DIALOGU

Zadaj pytanie spokojnie, pozostawiając przestrzeń na refleksję.

### PYTANIE OTWIERAJĄCE

***„Co w Twoim doświadczeniu pracy z młodzieżą jest dziś dla Ciebie szczególnie ważne lub poruszające?”***

Pamiętaj, że dobrze zadane pytania pomagają docierać do doświadczeń, znaczeń i potrzeb – i to one stanowią centrum dialogu. Dlatego nie oceniaj, nie podsumowuj ani nie wzmacniaj ich odpowiedzi. Unikaj pytań, które zamykają dialog lub sprowadzają go do ocen i zgody, np.: „Czy ktoś się zgadza?”

Zamiast tego formułuj pytania otwierające i pogłębiające.

### PYTANIA POGŁĘBIAJĄCE

***„Czy możesz powiedzieć więcej?”***  
***„Co sprawia, że to jest dla Ciebie ważne?”***  
***„Z czego to wynika?”***

### WSKAZÓWKA DLA PROWADZĄCEGO

- Zwracaj uwagę na swoją komunikację niewerbalną – wpływa ona na poczucie bezpieczeństwa i przebieg procesu.
- Utrzymuj kontakt wzrokowy i otwartą postawę ciała.

- Mów spokojnym tonem i korzystaj ze świadomych pauz.
- Obserwuj dynamikę grupy: kto mówi często, kto milczy, gdzie pojawia się napięcie.
- Daj przestrzeń ciszy – jest naturalną i potrzebną częścią procesu.
- Pamiętaj, że spokój buduje bezpieczeństwo, a pośpiech może zamykać dialog.
- Zwracaj uwagę na sygnały niewerbalne – często mówią więcej niż słowa.

### 3. RUNDA DIALOG POGŁĘBIONY W BLOKACH TEMATYCZNYCH

Wspieraj uczestników w przechodzeniu od opinii do doświadczeń, potrzeb i kierunków działania.

#### **Blok 1.** Doświadczenie → co realnie widzimy w pracy z młodzieżą:

##### PYTANIA

*„Co jest najważniejsze z Waszej perspektywy?”*

*„Czy możesz podać konkretną sytuację?”*

*„Jak to wpłynęło na młodych ludzi?”*

#### **Blok 2.** Potrzeby → co z tego wynika jako najważniejsze:

##### PYTANIA

*„Co się dzieje, gdy ta potrzeba nie jest spełniona?”*

*„Kogo to najbardziej dotyczy?”*

#### **Blok 3** – kierunki: → co powinno się zmienić:

##### PYTANIA

*„Co musiałoby się zmienić, żeby było lepiej?”*

*„Jaką rolę powinni mieć młodzi ludzie w tym procesie?”*

## Blok 4 – perspektywa młodych ludzi:

### PYTANIA

„Jakie potrzeby młodych osób są dziś systemowo niedostrzegane?”

„Które grupy młodzieży wypadają poza politykę publiczną – i dlaczego?”

„Co młodzi realnie odczuliby jako zmianę w ciągu 2–3 lat? “

### MOMENTY TRUDNE – JAK REAGOWAĆ

W trakcie pracy mogą pojawiać się sytuacje wymagające szczególnej uważności.

- **Gdy jedna osoba dominuje:** zatrzymaj proces i zaprosz innych do zabrania głosu, np.:  
„Zatrzymajmy się na chwilę i zobaczmy, czy ktoś jeszcze chciałby coś dodać.”
- **Gdy pojawia się konflikt:** nazwij sytuację i skieruj uwagę na zrozumienie różnych perspektyw, np.: „Słyszę różne perspektywy – spróbujmy je lepiej zrozumieć.”
- **Gdy pojawia się cisza:** nie reaguj od razu, daj grupie czas (5–10 sekund) na refleksję.
- **W dialogu nie unikamy napięcia** – traktujemy je jako część procesu i okazję do pogłębienia rozmowy.

## 4. ZAMKNIĘCIE – DOMKNIĘCIE PROCESU

Nie rób podsumowania eksperckiego. To moment integracji doświadczenia i osobistej refleksji.

### PYTANIE ZAMYKAJĄCE

“Co zabierasz z tej rozmowy?”