**Załącznik VIII.7**

Dyskusja moderowana

Metoda ta jest użyteczna, kiedy kilka grup pracuje razem nad wspólnym problemem. Jej celem jest analiza problemu czy zagadnienia kluczowego dla grupy, znalezienie przyczyn lub sposobów rozwiązania problemu, przewidywanie trudności, jakie mogą się pojawić na drodze do celu oraz wspólne wypracowanie satysfakcjonujących rozwiązań. Strategia wprowadzania zmian głosi, że łatwiej jest wdrożyć zaproponowane rozwiązania/zmiany, jeśli zostały one wypracowane przez całą grupę. Metoda jest użyteczna zwłaszcza w sytuacji, kiedy w grupie występują ukryte konflikty i trzeba wypracować rozwiązanie satysfakcjonujące wszystkie strony.

**Rola i zadania trenera w dyskusji moderowanej**

* Ustalenie reguł skutecznego współdziałania podczas dyskusji oraz pilnowanie, aby te reguły były przestrzegane;
* Zadawanie otwartych pytań eksplorujących główny problem, którego dotyczy dyskusja;
* Dbanie o to, aby każdy uczestnik spotkania miał równe szanse do wypowiedzenia się;
* Aktywizowanie wycofanych i małomównych nauczycieli;
* Wspieranie wymiany myśli między uczestnikami spotkania;
* Sygnalizowanie grupie, że zeszła z tematu podjętej dyskusji;
* Uświadamianie grupie jej zachowań tak, aby nie doprowadzić do eskalacji napięć   
  i konfliktów;
* Podsumowanie pomysłów wypracowanych przez grupę.

Dyskusja moderowana, jak każda metoda, ma również swoje zalety i wady. Niewątpliwą zaletą jest to, że wykorzystywane są umiejętności, wiedza i kreatywność możliwie największej liczby osób. Wszyscy uczestniczą w spotkaniu na równych prawach, każdy ma prawo się wypowiedzieć i może mieć wpływ na końcowy wynik dyskusji. Ta forma dyskusji wymaga jednak ze strony prowadzącego dużych umiejętności i doświadczenia, np.   
w radzeniu sobie z emocjami grupy.

Aby w pełni wykorzystywać swoje kompetencje, osoba wspomagająca może, w zależności od potrzeb, „wchodzić w rolę” facylitatora.

**Rola i zadania facylitatora w dyskusji moderowanej**

* Skupienie uwagi grupy na wspólnym problemie i wspólnym procesie działania,
* Ochrona poszczególnych członków grupy i dopilnowanie, by wszyscy brali udział   
  w dyskusji,
* Bycie osobą neutralną i budzącą zaufanie.

**Specjalista ds. wspomagania jako facylitator jest osobą, która:**

* wspiera grupę w prowadzeniu dyskusji nt. potrzeb rozwojowych szkoły,
* wspomaga proces podejmowania decyzji,
* ułatwia pracę nad rozwiązaniem potencjalnych problemów,
* nie podsuwa gotowych rozwiązań – to jest zadanie dla nauczycieli i dyrektora szkoły,
* ogranicza własne wypowiedzi do minimum,
* jest bezstronna – nie opowiada się za żadną ze stron,
* zachowuje neutralność wobec treści i pomysłów wypowiadanych przez uczestników,
* nie dysponuje większą władzą niż reszta grupy,
* stymuluje aktywność uczestników, włącza do pracy odpowiednie narzędzia/metody aktywizujące,
* pomaga w rozwiązywaniu konfliktów,
* bierze odpowiedzialność za proces grupowy, ale nie jest odpowiedzialna za efekt pracy, za który odpowiadają uczestnicy spotkania.

Źródło: Hajdukiewicz H., Jak wspomagać prace szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły, ORE Warszawa 2015, s. 26-27