

Spazi di Feedback

Sono spazi di cura e di salute del gruppo che permettono di rispondere alla domanda "come stiamo nel gruppo?" Sono quindi momenti comunitari in cui si permette alle varie voci di esprimersi sia sui progetti che sui ruoli e le emozioni vissute.

Perché usare lo strumento del feedback cicli di feedback?

Uno dei principi di XR è quello di dare valore alla riflessione e all'apprendimento, e lo spazio di feedback è lo strumento utilizzato per attuare questo ciclo di apprendimento. Inoltre, essendo anche spazi di ascolto, permettono di capire ed empatizzare con le altre persone/gruppi, mettendo in luce disagi personali, marginalizzazioni, dinamiche di potere. È un atto di prevenzione che permette di portare in luce eventuali tensioni evitando escalation future. **I gruppi sono come organismi** ed è buona pratica prendercene cura allo stesso modo. Quindi i motivi sono cura, igiene ed apprendimento.

Come funziona?

Non esiste una formula magica, ogni spazio di feedback è co-creato in base alle esigenze del momento e delle persone/gruppi

coinvolte.

Esistono due tipi di feedback: **emotivo e tecnico**, anche se il concetto generale è lo stesso. I feedback vengono scambiati fra coppie/persone, ruoli e cerchi (gruppo locale, gruppi di lavoro, gruppi di affinità).

Quando crearli e/o quando chiamarli?

Quando vogliamo creare uno spazio di feedback è buona pratica chiedersi "*Perché vogliamo creare questo spazio di feedback? Quali sono gli intenti e i bisogni che stanno dietro alla richiesta?*"

Tutto ciò porta a definire tre spazi tipici di feedback nei quali XR si muove: **feedback sui ruoli, sui progetti e sulle dinamiche**. Individuare lo spazio necessario permetterà al gruppo di avere chiarezza sull'argomento che si va ad analizzare e quindi eviterà di sovrapporre diversi piani. Come chiarito in seguito, solo gli spazi di feedback sui progetti sono feedback di tipo tecnico, negli altri ci sono sempre anche contenuti emotivi.

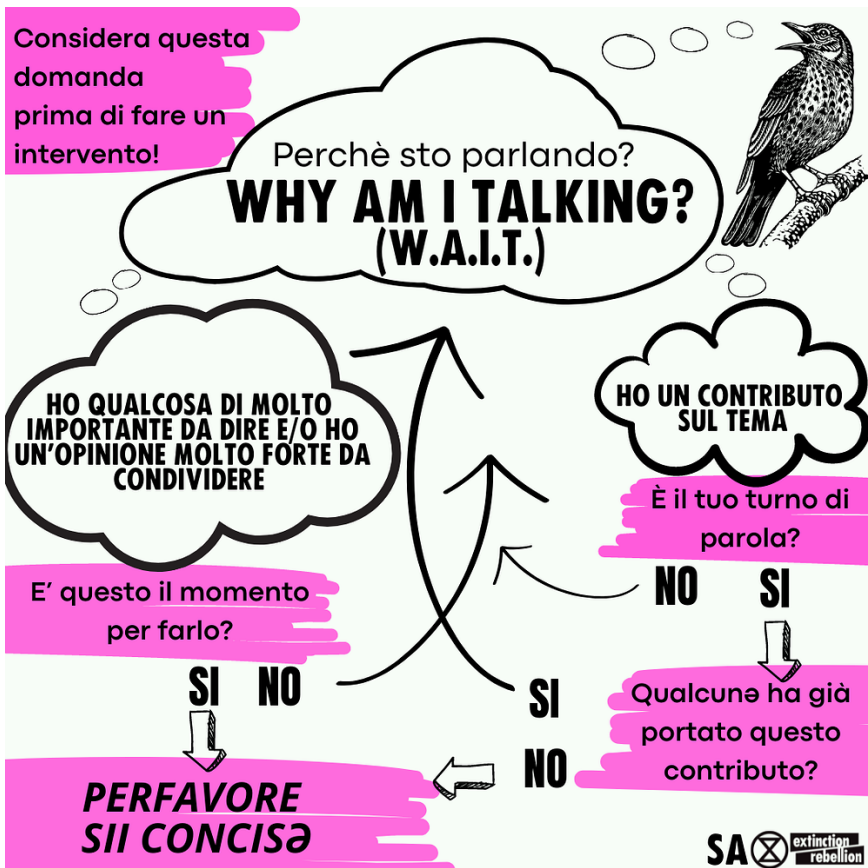
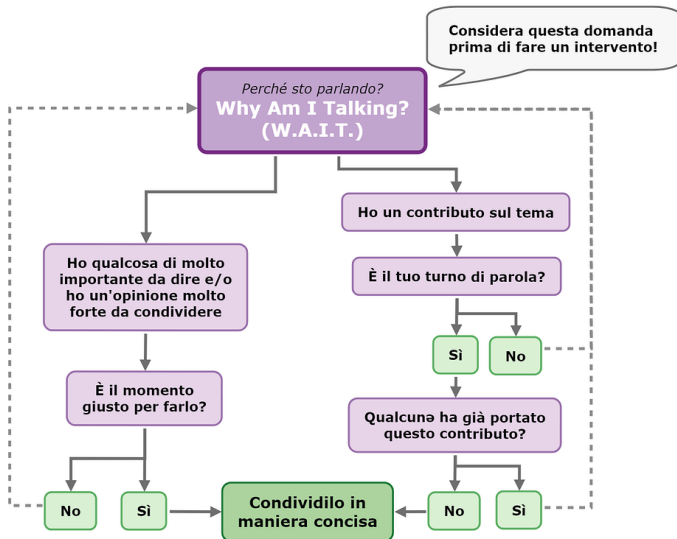
Alcuni accordi comuni per gli spazi di feedback:

Elementi che dovrebbe contenere un feedback:

- **onestà**: chiediamoci se portiamo il feedback con l'intento di migliorare le azioni che facciamo;
- **punto di vista**: esplicitiamo se parliamo come persona o come ruolo;
- **concretezza**: cerchiamo di essere specifiche rispetto alle situazioni, comportamenti e momenti di cui parliamo;
- **valorizzazione**: rinforziamo gli aspetti che hanno funzionato;

- **argomentazione:** riconosciamo ciò che non ha funzionato e cerchiamo di individuarne le cause.

Si può inoltre ricordare di contribuire solo nei punti in cui senti di avere qualcosa da riportare, seguendo la buona prassi del WAIT ("Why Am I Talking?" ovvero "Perché sto parlando?"), la pratica di chiedersi cosa stia portando il nostro intervento nella discussione riassunta in queste due versioni dello stesso schema di domande da farsi prima di prendere parola:



Versione #2

Creato 12 febbraio 2026 13:03:47 da SIT

Aggiornato 24 febbraio 2026 10:19:11 da SIT