

## **A1** Scala del feedback<sup>1</sup>

La “Scala del Feedback” è un approccio che intende la valutazione come mezzo per la comprensione e che cerca dunque di stabilire una cultura della fiducia e del supporto reciproco. La scala suggerisce una sequenza ben precisa di fasi che aiutano a fornire ad un'altra persona (compagno, collega) un feedback rispetto ad un artefatto, ad un lavoro, ad un prodotto o ad un'idea. Si chiama scala perché si passa da un livello di valutazione ad un altro, in modo ordinato e sequenziale, salendo anche in termini di complessità di analisi e commento.

### **1 Domande di chiarimento**

- Ci sono aspetti del lavoro/artefatto/prodotto che pensi di non aver capito?
- Di cos'altro non sei sicuro?

Assicurati di essere chiaro con il tuo compagno/a o collega formulando domande o commenti del “Non sono sicuro che tu abbia voluto dire questo, ma l'ho interpretato così, quindi adesso ti sarà più chiaro perché ti faccio questa domanda”.

### **2 Valorizzazione**

- Cosa noti che ti sembra essere particolarmente impressionante, innovativo, forte?

Valorizzare il lavoro di qualcuno costruisce una cultura della comprensione e del supporto reciproco e faciliterà il compagno/a o il collega nell'accoglimento del tuo feedback, anche in termini di punti di forza che magari prima non aveva considerato. Valorizzare sottolinea all'altro quei punti di forza che andrebbero preservati nel momento in cui si immaginano miglioramenti o cambiamenti. Esprimere apprezzamento per gli studenti e le loro idee/prodotti è fondamentale quando si vuole fornire un feedback costruttivo. Enfatizzare gli aspetti positivi del lavoro e fornire complimenti onesti stabilisce un legame supportivo.

### **3 Espressione delle preoccupazioni**

- Rintracci dei potenziali problemi o delle sfide che ti preoccupano nel lavoro dell'altro?
- Sei in disaccordo su alcune scelte fatte o su alcune parti del lavoro?

Esplicita ciò che ti lascia perplesso/a o ti preoccupa, senza accusare o deridere, senza sarcasmo ma con onestà, formulando commenti come “Hai considerato le conseguenze di questo...?” “Quello che mi preoccupa qui è che...” “Forse in questo punto non hai considerato che...”

### **4 Suggerimenti**

- Hai suggerimenti rispetto ai punti evidenziati come problematici o da migliorare?

Aiuta il tuo compagno/a o collega con suggerimenti che possano migliorare il suo lavoro, condividendo idee o suggerimenti (ovviamente non è detto che esse vengano usate, i consigli sono indicazioni e non prescrizioni!). Il lavoro “appartiene” a chi lo ha sviluppato.

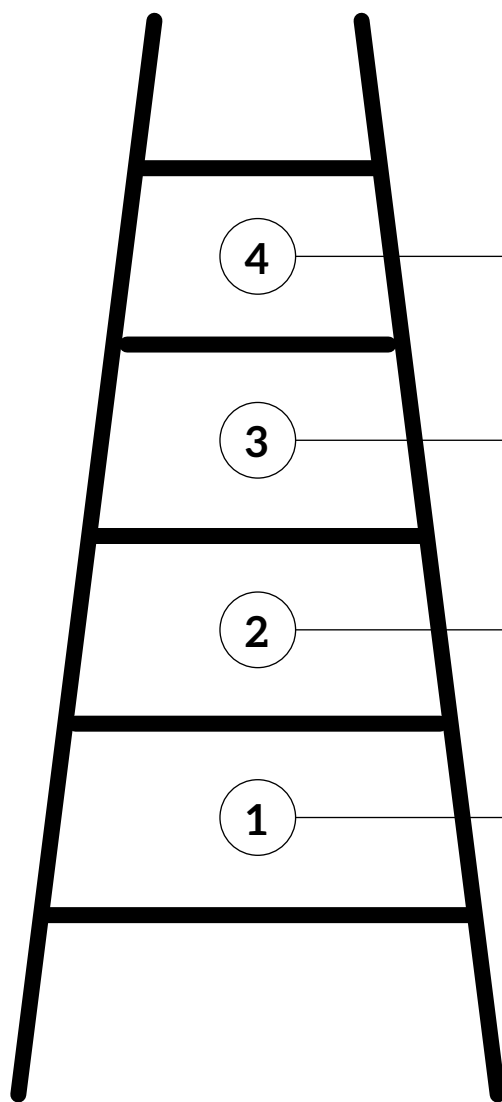
### **Come usare lo strumento**

Si può usare in classe sottoponendo lo strumento e raccogliendo fase per fase opinioni da tutto il gruppo classe oppure si può consegnare un foglio nel quale siano presenti le varie fasi e raccogliere i commenti per iscritto, oppure si può far lavorare i ragazzi con dei post-it ecc. Le modalità di impiego sono le più variegate ma lo strumento si presta sia per un uso in classe, con gli studenti, sia per un uso tra adulti (colleghe, docenti, ecc.).

1. Adattato da INDIRE a partire dal lavoro di Harvard College (and of Project Zero): [http://www.makinglearningvisibleresources.org/uploads/3/4/1/9/3419723/ladder\\_of\\_feedback\\_guide.pdf](http://www.makinglearningvisibleresources.org/uploads/3/4/1/9/3419723/ladder_of_feedback_guide.pdf).

Traduzione da Ladder of feedback ([http://schoolreforminitiative.org/doc/3\\_levels\\_text.pdf](http://schoolreforminitiative.org/doc/3_levels_text.pdf)) a cura di Michele Gabbanelli e Silvia Panzavolta.

## A1 Scala del feedback<sup>1</sup>



### Fase 4 - Sugerire

Proponi suggerimenti per il miglioramento. Questa fase può essere combinata con la fase 3: le persone individuano problematiche e offrono suggerimenti per affrontarle

### Fase 3 - Esprimere preoccupazioni

Esprimi i tuoi dubbi e preoccupazioni. Evita di usare espressioni tipo: "È sbagliato...". Usa espressioni tipo "E se..."; "Mi sembra che...". Evita di criticare la persona o la capacità. Confrontati su idee, prodotti o parti specifiche.

### Fase 2 - Valorizzare

Esprimi ciò che ti piace dell'idea o dell'argomento in termini specifici. Non contribuire con un frettoloso "buono, ma..." e non soffermarti troppo sugli aspetti negativi.

### Fase 1 - Comprendere

Chiedi chiarimenti per assicurarti di aver compreso l'idea o l'argomento presentato. Evita di fare domande che sono sottilmente critiche.

1. Adattato da INDIRE a partire dal lavoro di Harvard College (and of Project Zero): [http://www.makinglearningvisibleresources.org/uploads/3/4/1/9/3419723/ladder\\_of\\_feedback\\_guide.pdf](http://www.makinglearningvisibleresources.org/uploads/3/4/1/9/3419723/ladder_of_feedback_guide.pdf).

Traduzione da Ladder of feedback ([http://schoolreforminitiative.org/doc/3\\_levels\\_text.pdf](http://schoolreforminitiative.org/doc/3_levels_text.pdf)) a cura di Michele Gabbanelli e Silvia Panzavolta.



**A3**

## **Prototipo in base al feedback**

Rifletti e genera un'unica soluzione.

IL PROTOTIPO SCELTO

PERCHÉ È UTILE PER RAGGIUNGERE L'OBBIETTIVO

**A4** Mettere alla prova l'oggetto realizzato

Riflettete in gruppo.

COSA VA BENE?

COSA POTREBBE EESSERE MIGLIORATO?

DOMANDE?

IDEE?



### Routine di riflessione su come e perché è cambiato il nostro pensiero

Ricorda agli studenti l'argomento che vuoi prendano in considerazione. Potrebbe trattarsi di un concetto in sé (ad es., la lealtà, la verità, la comprensione o la creatività, ecc.) oppure un argomento trattato in una recente Unità di Apprendimento (UdA). Chiedi agli studenti di completare ciascuna delle due frasi che iniziano come segue:

- Prima pensavo...
- ... adesso penso ...

### Scopo: perché usare questa routine?

Questa Routine aiuta gli studenti a riflettere sulle loro opinioni rispetto a un argomento o concetto e ad esplorare come e perché il loro pensiero è cambiato. Può essere utile nel consolidamento di un nuovo apprendimento in quanto gli studenti hanno modo di identificare le loro nuove acquisizioni, opinioni e credenze. Esaminando e spiegando come e perché il loro pensiero è cambiato, gli studenti possono sviluppare abilità di ragionamento e riconoscere relazioni di causa-effetto.

### Applicazione: quando e come usare questa routine?

Questa Routine può essere usata ogni volta che si ritiene che le considerazioni, le opinioni e le credenze iniziali degli studenti siano cambiate in ragione di un'attività o di un'esperienza didattica (ad es., in seguito alla lettura di un testo, alla visione di un film, all'ascolto di un esperto o per aver fatto esperienza di qualcosa di nuovo o per aver discusso di qualcosa in classe, ecc.), soprattutto alla termine di un'UdA.

### Lancio della routine: quali sono i suggerimenti per lanciare e usare questa routine?

Spiega agli studenti che l'obiettivo di quest'attività è quello di aiutarli a riflettere sul loro pensiero rispetto a un argomento o a un concetto e a identificare come le loro idee sono cambiate nel tempo. Ad esempio, potresti introdurre la Routine come segue:

Quando abbiamo iniziato lo studio di \_\_\_\_\_, **tutti voi avevate qualche idea al riguardo**, avevate una vostra opinione.

Adesso vorrei che scriveste, in poche righe, cos'è che pensavate all'inizio rispetto a \_\_\_\_\_.

**Prendetevi un minuto per ricordare cosa** pensavate e poi scrivetelo iniziando con la formula "Prima pensavo...".

Ora vi chiedo invece di pensare a come sono cambiate le vostre idee su \_\_\_\_\_ grazie a quanto abbiamo studiato, fatto e discusso insieme.

Di nuovo, vi chiedo di essere brevi e scrivere un paio di frasi che spieghino **ciò che pensate adesso**, iniziando con la formula "Adesso penso...".

Chiedi agli studenti di leggere a voce alta cosa hanno scritto e di spiegare ai loro compagni perché hanno cambiato idea. All'inizio è consigliabile svolgere questa routine come gruppo classe, in modo che ciascuno venga accompagnato nel rilevare e spiegare questo cambiamento di posizione. Una volta che gli studenti hanno acquisito familiarità con la routine, la condivisione può avvenire anche in coppia o in piccolo gruppo<sup>3</sup>.

3. Traduzione e adattamento a cura di Silvia Panzavolta, ricercatore Indire (da I used to think..., Now I think... A routine for reflecting on how and why our thinking has changed, disponibile in [http://www.pz.harvard.edu/sites/default/files/VT\\_Usedtothink.pdf](http://www.pz.harvard.edu/sites/default/files/VT_Usedtothink.pdf)).