

**LA RICERCA AZIONE PARTECIPATA**  
*Participatory action research*  
**(RAP; PAR)**

## RICERCA AZIONE PARTECIPATA



## RICERCA AZIONE

**Attività sociale** al servizio della comunità

**Processo di ricerca** che coniuga scientificità e costruzione di senso

- Circolarità della conoscenza-azione
- Processo di ricerca-formazione-azione
- Approccio dialogico

Critica il paradigma positivista su comprensione comportamento umano perché non tiene conto di **intenzione**, **motivazioni** nella scelta di un comportamento, **significato** attribuito al comportamento (→ Focus su cause del comportamento senza guardare a dimensioni contestuali e di processo)

# LA RICERCA AZIONE DI LEWIN (1946)

processo di ricerca in cui la teoria si sviluppa e si verifica attraverso interventi e azioni pratiche



rigore metodologico



ricerca di senso

APPROCCIO  
DIALOGICO

non esiste un modo unico di leggere la realtà MA occorre dialogare con le persone per acquisire le conoscenze che sono presenti entro i sistemi di vita sociale, trasformati a loro volta dallo stesso agire di chi li vive

# LA RICERCA AZIONE DI LEWIN (1946)



La **comprensione dei fenomeni** (costruzione di senso) necessita del **dialogo** tra **conoscenza 'esperta'** (ricercatori accademici/professionisti) e **conoscenza 'profana'** (rappresentazioni, percezioni, legami, vissuti, risorse e difficoltà di cui sono portatrici le persone, i gruppi e le organizzazioni che vivono nei contesti in cui si realizza la RA)

ricercatore  
professionista



**FORMAZIONE**  
(metodo di lavoro e  
categorie di lettura)

**CONOSCENZA  
E RIFLESSIONE**

**AZIONE**

ricercatore  
profano



**processo ciclico**



## LA RICERCA AZIONE DI LEWIN (1946)

*NON C'È NIENTE DI PIÙ PRATICO  
DI UNA BUONA TEORIA*

Attenzione al processo di costruzione di conoscenza → fondamentale per ricercatore professionista al fine di **comprendere i processi esistenti nel contesto per favorire cambiamento** e implementare stili di convivenza responsabili **favorendo la cooperazione e lo sviluppo delle** idee utili ad affrontare un **problema sociale**

**capacità riflessiva:** competenza del ricercatore professionista necessaria per poter osservare il percorso avviato, apprendere da quanto accade e poter attivare le risorse necessarie a produrre cambiamento

# LA RICERCA AZIONE DI LEWIN (1946)

## Il *T-Group*

Obiettivo: approfondire lo studio del funzionamento delle istituzioni umane e elaborare strumenti per l'intervento nelle organizzazioni in difficoltà

Kurt Lewin



**Training Group**  
**(*T-Group*)**

London Tavistock Institute

laboratorio di formazione (8-10 persone) volto a generare consapevolezza dei processi che accadono nel gruppo, ovvero, della *dinamica di gruppo*, e sperimentare un metodo di intervento volto a promuovere il cambiamento degli atteggiamenti

# LA RICERCA AZIONE DI LEWIN (1946)



attraverso l'esperienza si acquisisce conoscenza non fine a se stessa ma volta ad attuare cambiamenti

FORMAZIONE

CONOSCENZA  
E RIFLESSIONE

AZIONE

- acquisizione di competenze relazionali, sviluppo competenze emotive, attitudine a osservare/comprendere i processi psicosociali
- promozione di: reti relazionali, sensibilità ai problemi degli altri, tolleranza della differenza

# IL CONTRIBUTO DI JACOB MORENO (1965)

SOCIODRAMMA



ROLE PLAYING (RP)

**Metodo drammaturgico** di intervento svolto con gruppi

**Focus:** collettivo e gruppale,  
**Lavoro:** incentrato sui ruoli collettivi; sviluppato attraverso scene rappresentative di quanto si vuol raccontare e affrontare

**Tecnica formativa** di simulazione basata su interpretazione di ruoli immaginari organizzativi o sociali

## 3 OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO – FOCUS SU:

- **problema** portato dal gruppo per migliorarne comprensione;
- **ruoli** da giocare per 'allenare' chi 'giocherà' e dovrà sperimentare nuovi/ vecchi ruoli
- **mondo interno** di chi rappresenta i ruoli per analizzare le dinamiche affettive, identitarie e relazionali

Avvio del percorso.  
Analisi dell'intervento in rapporto agli obiettivi.  
Definizione di azioni, strumenti e risorse per avviare il processo di ricerca

## PIANIFICAZIONE

## VALUTAZIONE

Revisione processo di ricerca e eventuale avvio ulteriore ciclo fino a raggiungimento soluzione situazione problematica

## ESECUZIONE

Avviata nel momento di analisi del fenomeno  
Consente ulteriori approfondimenti e inchieste con le quali proseguire attività

**Inchiesta** → **4 funzioni**: **1.** verifica se quanto eseguito corrisponde aspettative (valuta azione); **2.** fornisce possibilità di nuove conoscenze e intuizioni su validità o inefficacia di strumenti o tecniche; **3.** fornisce basi per fasi successive; **4.** consente di apportare modifiche al piano

## Le caratteristiche principali della ricerca-azione secondo Greenwood e Levin (1998)

- ✓ processo centrato su un problema di vita reale, in riferimento ad un contesto;
- ✓ indagine in cui i ricercatori professionisti e profani co-generano conoscenza attraverso la reciproca collaborazione;
- ✓ condivisione di esperienze diverse e competenze all'interno del gruppo in quanto opportunità di arricchimento;
- ✓ confronto generativo di significati nuovi che conducono all'azione sociale; inoltre, la riflessione sull'azione conduce alla costruzione di altri nuovi significati;
- ✓ la validità della conoscenza acquisita attraverso la ricerca-azione è data dalla capacità delle azioni di risolvere efficacemente i problemi e, allo stesso tempo, di aumentare il controllo dei membri della comunità locale sulla situazione.

## Riassumendo: direttrici per il lavoro di ricerca-azione:

- riconoscimento e valorizzazione delle potenzialità e delle risorse dell'individuo e del contesto cui è inserito;
- utilizzo di un approccio storico che facilita la comprensione dell'intreccio tra le storie individuali e le narrative collettive;
- assunzione del piccolo gruppo come contesto di azione privilegiato;
- considerazione della prospettiva temporale entro la quale si costruiscono forme di 'azione in contesto';
- promozione di un continuo processo di riflessione sulle rappresentazioni del problema per il quale si sta lavorando e sul processo di ricerca che si costruisce.

## La valenza del gruppo nella RA

GRUPPO → ricercatore-collettivo

ricercatori professionisti

+

ricercatori profani

'organizzazione temporanea di lavoro' (Kaneklin, 2010)

Il dispositivo di gruppo mira a **favorire il coinvolgimento** dei partecipanti, rendendo possibile **costruire conoscenza rigorosa e utile** per individuare una gestione efficace delle azioni da attuare, proprio perché **socialmente e contestualmente costruita**, nata dal dialogo, dal confronto, dalla riflessività del gruppo ricercatore-collettivo

## Ricerca-azione partecipata (PAR)



attenzione a  
dimensione  
emancipatoria e di  
giustizia sociale

- ✓ enfasi sulla dimensione partecipativa
- ✓ critica alla neutralità della scienza

processo democratico e partecipato volto a sviluppare conoscenza pratica (Reason e Bradbury, 2001).

prospettiva *partecipativa situata* (ovvero riferita a un contesto) e una modalità riflessiva (dove azione e riflessione si contaminano reciprocamente) (Reason & Bradbury, 2006).

## Community-Based Participatory Research CBPC



approccio partecipato  
a progettazione e  
implementazione di  
interventi di  
promozione della  
salute nelle comunità  
locali

# La ricerca-azione partecipata PAR

processo collaborativo di ricerca, educazione e azione orientato alle trasformazioni sociali (Mc Taggart, 1997)

- promuove interventi per migliorare i contesti di vita sociali **con** i protagonisti del cambiamento
- attenzione **all'interdipendenza tra i membri** e le dimensioni che costituiscono la **comunità** di appartenenza

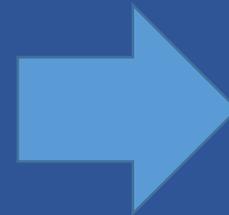
**Obiettivo: ridurre il divario** tra le responsabilità scientifiche, istituzionali e quelle sociali accrescendo il **senso di responsabilità** di ogni cittadino o comunità che prende **parte attiva alla definizione dei problemi** che sta vivendo e all'**individuazione di risposte** ai bisogni espressi o riconosciuti

**Il fine di una PAR è definire dei possibili cambiamenti nell'organizzazione/comunità attraverso spazi di riflessione, affinché il ricercatore professionista e i ricercatori profani/i partecipanti alla ricerca possano cogliere le proprie rappresentazioni, rivedere il proprio modo di agire in interazione con il contesto**

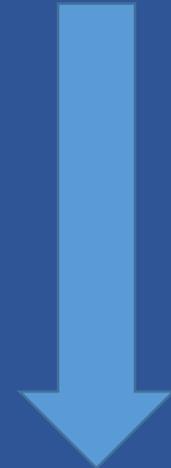


Con i partecipanti si possono attivare processi informativi condivisibili per:

- favorire la consapevolezza del modo di stare nei contesti;
- superare le divergenze e le conflittualità e gli interessi di cui possono essere portatori;
- costruire insieme strumenti;
- generare discorsi e veicolare significati, decidendo e scegliendo attraverso una prospettiva assunta collettivamente.



Valorizzazione aspetto relazionale, importanza di aspetti psicologici, psicosociali, interazioni e dinamiche di gruppo.



## *action inquiry, cooperative inquiry, human inquiry*



almeno 3 tipi di conoscenza concorrono al percorso di ricerca:

- **conoscenza esperienziale:** acquisita attraverso incontri con persone e luoghi
- **conoscenza pratica:** come fare le cose → dimostrata da capacità o competenze per realizzarle
- **conoscenza proposizionale:** inerente qualcosa, viene espressa attraverso teorie

## *action inquiry, cooperative inquiry, human inquiry*



ciclo di azioni e riflessioni  
(Reason, 1994)



1. Il gruppo **decide su quale problema porre attenzione e su quali aspetti esperienziali investigare, individuando competenze specifiche**. Decide quali debbano essere le procedure da osservare e rispettare in modo da memorizzare le esperienze di tutti i partecipanti.
2. applicazione idee e procedure precedentemente definite, registrando gli esiti dei comportamenti messi in atto. In questa fase si fa riferimento alla **conoscenza pratica**.
3. i co-ricercatori agiscono per avviare un modo nuovo di osservare la loro esperienza; pertanto viene utilizzata la **conoscenza esperienziale**.
4. riesame ipotesi di lavoro tenendo conto dell'esperienza effettuata

## Riassumendo: caratteristiche principali della PAR I

- Finalizzata a cambiare azioni e pratiche, servizi e strutture sociali, social media che potrebbero favorire ingiustizia e forme di esistenza insoddisfacenti (McTaggart, 1997)
- I partecipanti sono agenti competenti e riflessivi, in grado di partecipare a tutti gli aspetti del processo di ricerca
- Si sviluppa in relazione alla storia e ai bisogni esistenti in un contesto e affronta i problemi della vita reale
- Integra i valori e le convinzioni che sono propri della comunità di appartenenza nel nucleo centrale degli interventi
- Coinvolge partecipanti e ricercatori in processi collaborativi per generare conoscenza

## Riassumendo: caratteristiche principali della PAR II

- Tratta le diverse esperienze all'interno di una comunità locale come un'opportunità per arricchire il processo di ricerca
- Conduce alla costruzione di nuovi significati attraverso riflessioni sull'azione
- Favorisce la costruzione di reti locali e non quali luoghi di supporto alla sostenibilità del percorso da realizzare
- Crea sinergie e accessibilità alle amministrazioni e alle istituzioni
- Misura la credibilità / validità della conoscenza derivata dal processo a seconda che l'azione risultante risolva i problemi per le persone coinvolte e aumenti l'autodeterminazione della comunità di appartenenza

Il coinvolgimento dei diversi attori di una comunità (es. cittadini o amministratori locali) in una PAR è previsto nella costruzione del percorso di ricerca per analizzare e potenziare le loro risorse e le loro esperienze per la comunità di riferimento

# Community-Based Participatory Research

Promozione partecipazione di cittadini e organizzazioni della comunità in ogni fase della ricerca-azione.

salute di comunità come esito  
di processi di cittadinanza  
attiva

**COALIZIONI DI COMUNITÀ:** gruppi di cittadini e organizzazioni che accettano di lavorare insieme per raggiungere obiettivi condivisi

# Community-Based Participatory Research

Salute comunità → approccio ecologico alla promozione di salute e benessere

Focus su risorse comunità, con l'obiettivo di svilupparle e promuoverle in ottica di *capacity building*



«promuovendo e facilitando la costituzione di **partnership collaborative tra i soggetti della comunità e tra questi ed eventuali attori esterni**, quali i ricercatori accademici, col presupposto di **ridurre** il più possibile la **disparità di potere e controllo** tra questi ultimi e i membri della comunità come partecipanti. La **CBPR** si concretizza, dunque, in un **processo ciclico e iterativo** di **costituzione** di partnership, **definizione** del problema, **implementazione** delle azioni e **riflessione** sulle stesse per accrescere conoscenza. **Tale processo di co-apprendimento e empowerment facilita il trasferimento reciproco di conoscenza, abilità e potere tra comunità e ricercatori**» (Wallerstein & Durand, 2006)

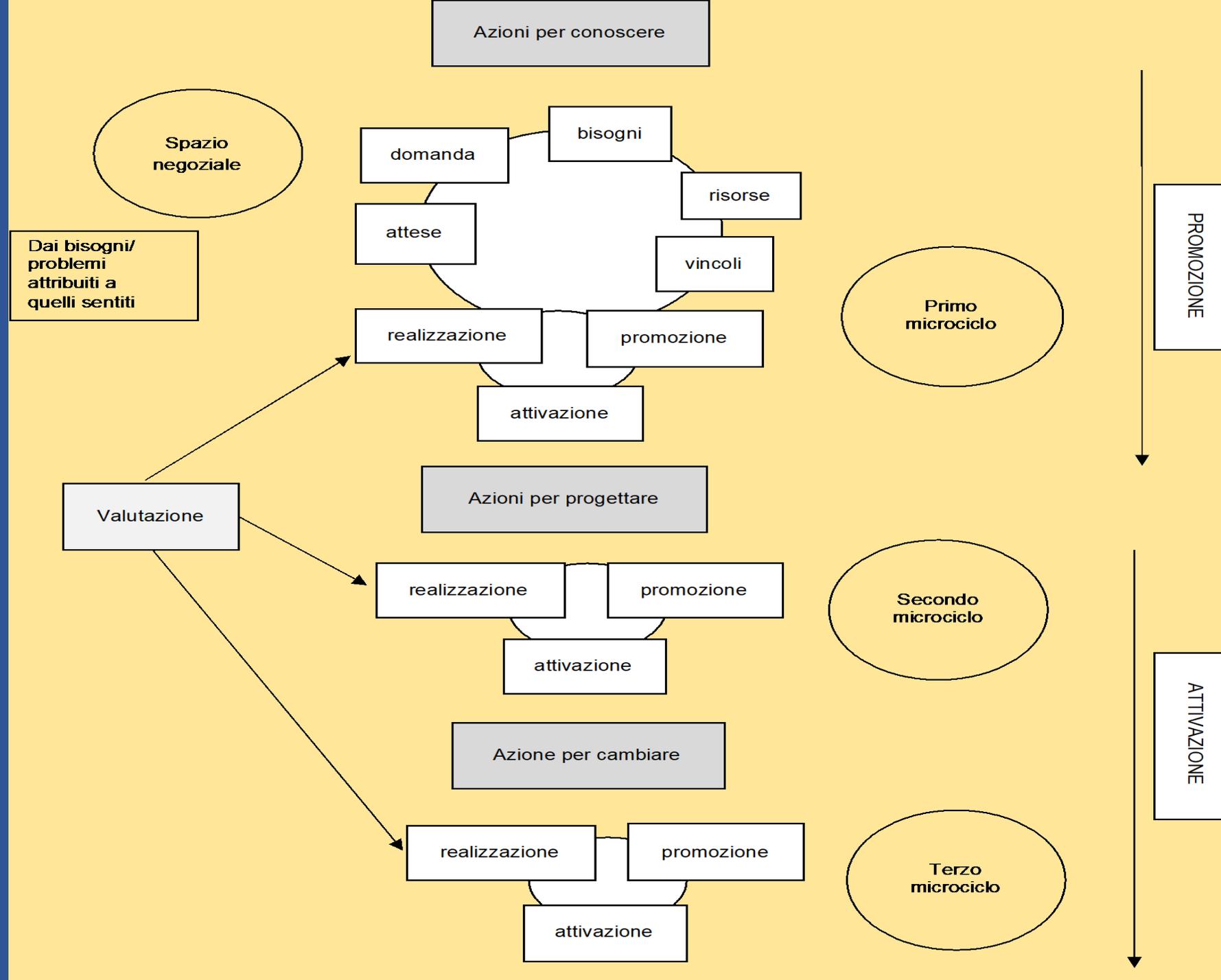
# PAR modello operativo

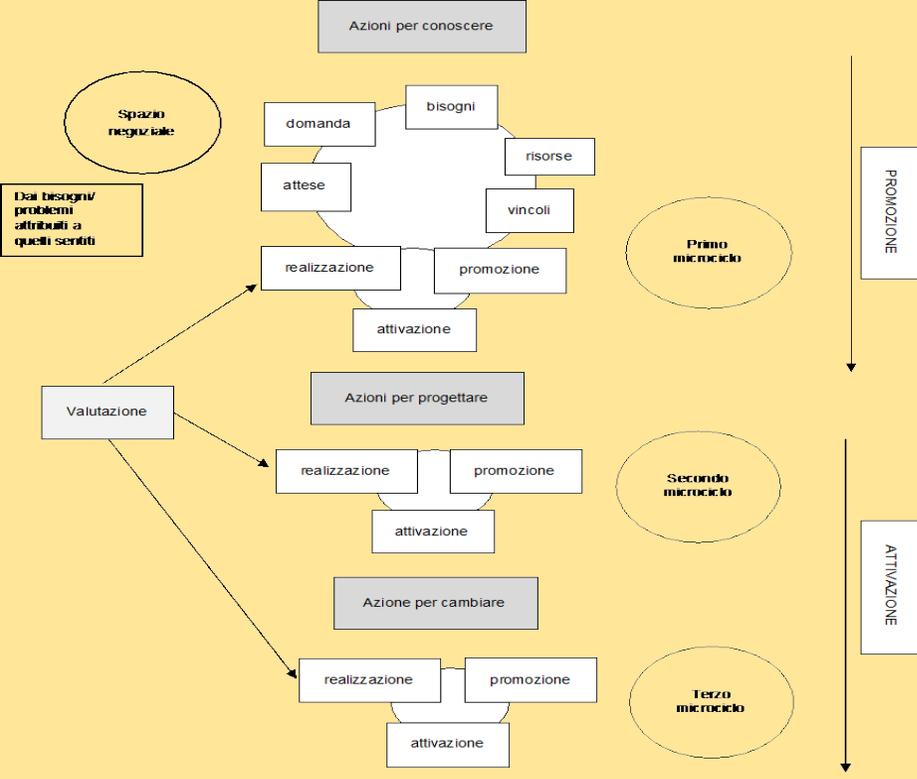
Branca e Colombo (2003)

psicologo di comunità  
*participant conceptualizer*



sostiene la funzione  
di identificazione,  
raccolta, e  
promozione  
dell'azione comune





## due macro-fasi

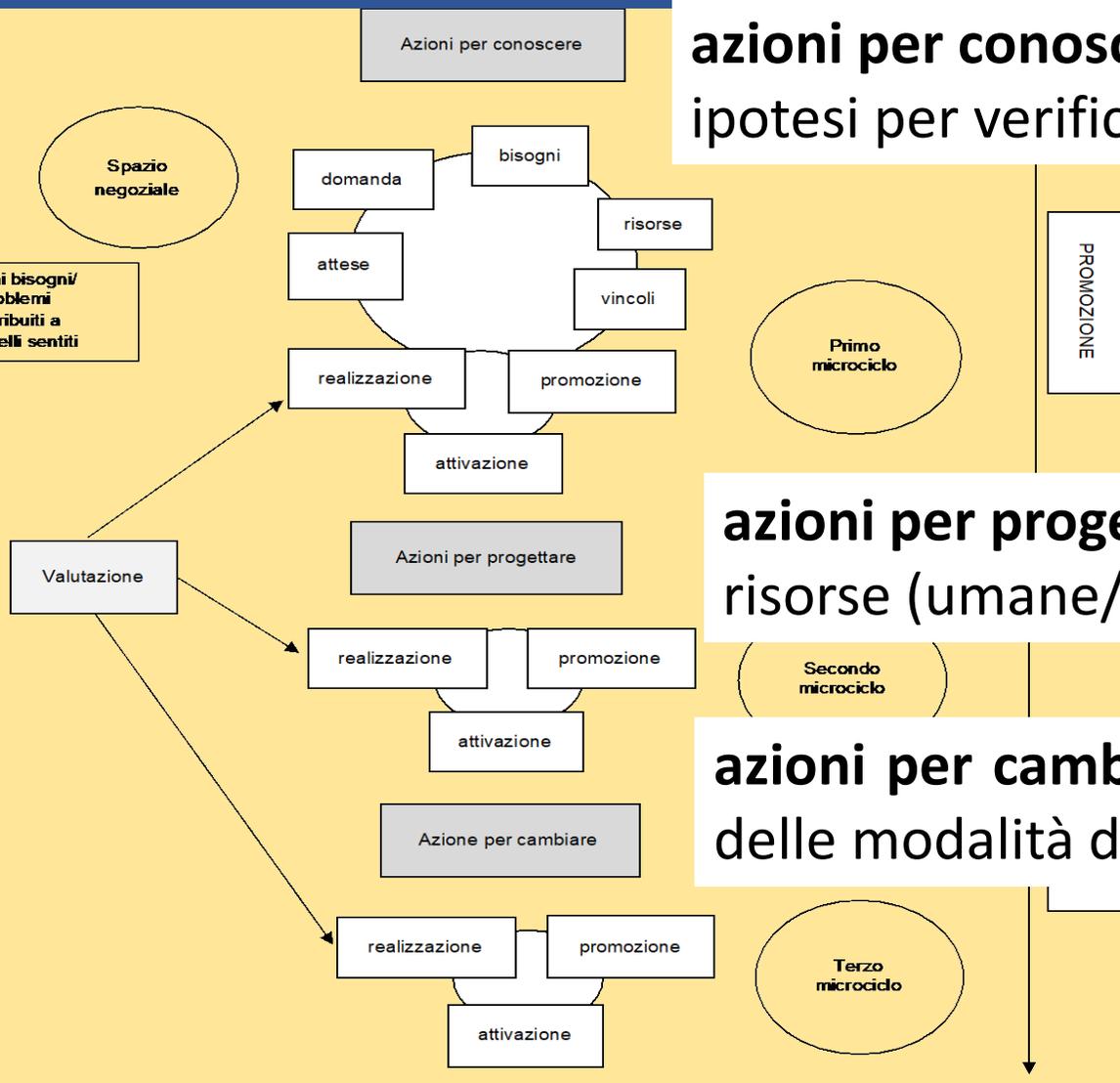
1. **promozione:** (a) coinvolgimento e partecipazione della comunità, anche grazie ad alcune parti della stessa capaci di sviluppare domande generative della ricerca-azione; (b) costruzione partnership

2. **attivazione** di un nuovo gruppo sociale che progetta e realizza attività.

Le due macro-fasi includono tre micro-cicli di ricerca-azione:

- ✓ azioni per conoscere
- ✓ azioni per progettare
- ✓ azioni per cambiare

# Ogni micro-ciclo è accompagnato da VALUTAZIONE



**azioni per conoscere:** processi di *revisione* degli obiettivi e delle ipotesi per verificare che siano adeguate

particolare importanza:  
apertura di spazio negoziale tra attori,  
rilevazione bisogni → domande e attese dei  
soggetti della comunità

**azioni per progettare:** processi di *riorganizzazione* delle risorse (umane/ economiche) per la realizzazione del progetto

**azioni per cambiare:** processi di *regolazione*, cioè di riverifica delle modalità d'intervento.

La ricerca-azione si chiude con la **valutazione finale** in termini di **rilevanza** per i partecipanti della ricerca-azione e di **impatto** sull'intera comunità.

# Metodologie e (alcuni) strumenti utilizzati nella PAR

## *L'analisi organizzativa multidimensionale partecipata (AOMP)*

modalità di valutazione partecipata di un'organizzazione che esamina le **interazioni tra quattro dimensioni: strategico-strutturale, funzionale, psicodinamica e psico-ambientale**. Le prime due dimensioni vengono definite **hard** in quanto si focalizzano su aspetti oggettivi e misurabili delle organizzazioni, mentre le ultime due dimensioni vengono definite **soft** perché si focalizzano maggiormente sugli aspetti affettivi e relazionali. Tale analisi individua mutamenti desiderabili e realizzabili tenendo conto delle opportunità e dei vincoli dei contesti ambientali in cui l'organizzazione opera

# L'analisi organizzativa multidimensionale partecipata (AOMP)

## dimensione strategico-strutturale

analisi dell'organizzazione a 'porte chiuse': cos'è e come si è sviluppata la struttura, esame bilanci, .... Focus su obiettivi strategici originari, e loro mutamento nel tempo, visione del futuro. Analisi di variabili di posizionamento (concorrenza, mercato attuale e futuro ...) dell'organizzazione rispetto ad altre simili.

## dimensione funzionale

focus su gestione operativa: ruoli, flussi e funzioni organizzative. Cerca di rispondere a tre fondamentali domande: Chi fa che cosa? Con che tempi? Con quali strumenti?

## dimensione psicodinamica

esplora aspetti soggettivi, vissuti irrazionali e non consapevoli di vita organizzativa. Livello individuale, di gruppo, di cultura

## dimensione psico-ambientale

analisi influenza di fenomeni riconducibili al fattore soggettivo consapevole su efficienza dell'organizzazione. Focus su percezioni consapevoli del rapporto tra individui, gruppi, contesti ambientali, reti di relazioni interne ed esterne all'organizzazione

# La dimensione funzionale → il modello funzionale di riferimento

Organizzazione come insieme di 3 sistemi interagenti

## CONTROLLO DI GESTIONE

pianifica attività operative considerando obiettivi interni, vincoli, risorse ambientali  
Ne verifica efficacia e efficienza

## OPERATIVO

comprende l'insieme delle funzioni legate ai processi di produzione e/o erogazione dei servizi (acquisizione risorse, trasformazione risorse per realizzare prodotti finiti e/o servizi alla collocazione delle risorse)

## INFORMATIVO

focus su informazioni, funzionamento e risultati aziendali (es. informazioni su output attività e utilizzo risorse)

L'analisi del profilo funzionale permette di valutare quali funzioni sono state eseguite bene e quali obiettivi operativi sono stati raggiunti (Francescato et al., 2022)

**dimensione  
psicodinamica**

analisi emozioni positive e negative con tecniche di tipo soggettivo e proiettivo. Es: disegni di gruppo sull'organizzazione, barzellette, aneddoti, immagini poste alle pareti e sceneggiature di film sull'organizzazione

**OBIETTIVO:** stimolare la creazione di nuove metafore e nuove narrative



tecniche narrative promuovono cambiamenti a livello personale e sociale

Nell'ambito dell'AOMP le narrative vengono prodotte non individualmente, ma in gruppo, ciò permette di comprendere e paragonare le diverse culture organizzative (Francescato et al., 2008)

## dimensione psico-ambientale

focus su clima  
organizzativo

Per analizzare questa dimensione vengono esaminate variabili quali:

stato di benessere e la salute organizzativa, stili di leadership, fenomeni di gruppo, pattern di comunicazione e risoluzione dei conflitti, motivazioni, realizzazione nel lavoro, bisogno di riconoscimento

Attenzione a:

accordo psicosociale, congruenza tra desideri e aspettative dei singoli e funzioni da svolgere per raggiungere obiettivi organizzativi.

Interviste semi-strutturate per individuare discrepanze tra desiderata individuali e desiderata collettivi

## Fase finale

Esame di: punti deboli punti forza delle dimensioni (SWOT), le loro interconnessioni e la loro interdipendenza.

Discussione su: priorità di cambiamento desiderabili e fattibili con le risorse presenti, dove e come reperire risorse mancanti

In un'ottica di psicologia di comunità il percorso metodologico dell'AOMP enfatizza l'importanza della **partecipazione** delle persone che lavorano nell'organizzazione nel processo di analisi organizzativa: **essa mira a creare non solo organizzazione empowered ma anche empowering**, in cui il potere non è concentrato in una persona o in un piccolo gruppo ma è maggiormente diffuso.

## I profili di comunità

consentono di **rilevare e raccogliere** dati, informazioni, rappresentazioni del funzionamento della comunità interlocutrice. Attraverso un **processo partecipato** di raccolta d'informazioni, rilevazione dei vissuti, dei legami, delle dimensioni identificative con la comunità, emozioni, desideri e speranze di coloro che abitano e vivono le comunità, si delinea il **rapporto con la comunità stessa e l'orientamento ad avviare processi di cambiamento attraverso l'uso delle risorse e delle potenzialità emergenti dalla lettura dei profili**

# I profili di comunità

**territoriale**

DESCRIZIONE	TECNICHE/STRUMENTI	FONTI
<b>Analizza i dati relativi al territorio: estensione, composizione fisica, clima, risorse naturali, infrastrutture, degrado ambientale, suddivisione degli spazi e la loro fruibilità</b>	Passeggiate Fotografie Osservazione Interviste Questionari	Uffici Comunali Biblioteche Mappe Guide Turistiche
<b>Analizza la struttura della popolazione e la sua stratificazione (numero di abitanti, divisi per fasce d'età, sesso, scolarizzazione, incremento/decremento della popolazione, flussi migratori e mobilità)</b>	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari	Anagrafe Questura Ufficio Anagrafe
<b>Analizza aspetti come l'occupazione, la produttività, la ricchezza, concorrenza</b>	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari	Agenzia per l'impiego Camera di Commercio Sindacati e Patronati

**demografico**

**attività  
produttive**

# I profili di comunità

## dei servizi

DESCRIZIONE	TECNICHE/STRUMENTI	FONTI
Analizza i dati relativi ai servizi socio-educativi, socio-sanitari e socio-ricreativi pubblici e privati (presenza, ubicazione e facilità di accesso, bacino di utenza, modalità organizzative e di funzionamento, lavoro di rete)	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Ufficio scolastico Uffici comunali ASL Associazioni

## istituzionale

Analizza l'organizzazione politico-amministrativa, i riferimenti ideologici, la presenza o meno di particolari istituzioni (Forze dell'Ordine, Istituti Penitenziari, Tribunali, Istituzioni religiose ecc.) e la loro capacità di collaborare	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Ufficio Comunale Uffici Giudiziari Ufficio Elettorale Sedi di partito Curia
--	--	---

## psicologico

Analizza le dinamiche affettive, il senso di appartenenza, il senso di comunità, i fattori di identificazione collettiva, l'estensione e la densità delle reti sociali, modalità di relazione tra i sottogruppi	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group Movies Drawing voice	Luoghi di incontro sociale Testimoni privilegiati
---	---	--

# I profili di comunità

**antropologico**

	DESCRIZIONE	TECNICHE/STRUMENTI	FONTI
	Analizza la storia di una comunità, i valori, le norme, le usanze che la caratterizzano, il grado di coesione, le modalità comunicative ecc.	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Biblioteche Feste e tradizioni Testimoni Privilegiati
<b>del futuro</b>	Analizza le aspettative sul futuro della comunità di appartenenza, l'influenza dei modelli di città e di convivenza proposti dai mass media sulla visione del futuro	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Testimoni privilegiati

# I profili di comunità

Kagan et al. (2011): considerare la dimensione del/i potere/i che agiscono nel contesto esaminato

## Profilo del potere

DESCRIZIONE	TECNICHE/STRUMENTI	FONTI
Analizza il contesto per individuare come sono ripartiti i poter formali e informali della comunità; la posizionalità degli attori della ricerca.	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Media locali Associazioni, Partiti Testimoni privilegiati

# I profili di comunità

Analizza i dati relativi ai servizi socio-educativi, socio-sanitari e socio-ricreativi pubblici e privati (presenza, ubicazione e facilità di accesso, bacino di utenza, modalità organizzative e di funzionamento, lavoro di rete)	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Ufficio scolastico Uffici comunali ASL Associazioni
Analizza l'organizzazione politico-amministrativa, i riferimenti ideologici, la presenza o meno di particolari istituzioni (Forze dell'Ordine, Istituti Penitenziari, Tribunali, Istituzioni religiose ecc.) e la loro capacità di collaborare	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group	Ufficio Comunale Uffici Giudiziari Ufficio Elettorale Sedi di partito Curia
Analizza le dinamiche affettive, il senso di appartenenza, il senso di comunità, i fattori di identificazione collettiva, l'estensione e la densità delle reti sociali, modalità di relazione tra i sottogruppi	Analisi dei dati Osservazione Interviste Questionari Focus Group Movies Drawing voice	Luoghi di incontro sociale Testimoni privilegiati

## I profili di comunità

Al termine dell'analisi di ciascun profilo, il gruppo di ricerca provvede a confrontare i dati oggettivi progressivamente raccolti con quelli relativi alle percezioni emerse dal lavoro svolto con la popolazione all'interno dei gruppi focus, delle interviste e nelle narrative visive e testuali raccolte. Da questa sintesi emerge un **quadro d'insieme** che sintetizza le connessioni tra le varie dimensioni.

**Fase conclusiva della ricerca:** elaborazione di proposte concrete di cambiamento, indicazione delle priorità di intervento e una programmazione specifica che comprenda anche i criteri di valutazione degli interventi attuati

# La ricognizione sociale

forma di ricerca-azione  
sviluppata da E. Martini



raccolta e diffusione di  
informazioni coinvolgendo i  
membri della comunità in un  
processo collaborativo



azione di conoscenza di una comunità  
territoriale, dei suoi problemi e delle sue  
risorse

efficace nelle fasi iniziali di promozione ed  
attivazione di un progetto e per la prima  
mobilitazione della comunità



promuove la presa di coscienza rispetto ai  
problemi del territorio.

dimensione della conoscenza **INSEPARABILE** da quella dell'azione: mentre si conosce, si agisce attivando e coinvolgendo i membri della comunità nella lettura della realtà della comunità stessa.

## La ricognizione sociale

In generale, la RS nasce da una domanda da parte di un soggetto del **territorio**, di solito un rappresentante istituzionale o un altro tipo di stakeholder. Una volta messa in atto l'analisi della domanda e identificati gli attori sociali da coinvolgere, si innesca un processo di conoscenza della comunità, solitamente attraverso il **metodo dei profili**; seguono una fase di **co-costruzione del problema** su cui lavorare tramite **focus group** e una **restituzione dei dati**, al fine di un'**attribuzione di senso condivisa e partecipata**. Con questa operazione la RS si conclude e, se vi sono le condizioni, si può costituire un gruppo guida, formato dai rappresentanti dei diversi gruppi, che si attiva nella progettazione di interventi per agire sui problemi identificati.

# La validità della ricerca-azione

spesso accusata di essere una *sloppy research*, tale cioè da non rispettare criteri e standard di scientificità e rigore metodologico.

## 3 tipi di validità:

### 1. ECOLOGICA

si produce quando le condizioni in cui si realizza la ricerca (anche se in laboratorio) sono equivalenti a quelle della vita quotidiana

La situazione sperimentale è resa il più possibile simile al contesto naturale

Oppure

Focus sulla percezione che i soggetti studiati hanno della situazione in corso

## 3 tipi di validità:

### 2. RELAZIONALE

origina dalla qualità delle relazioni costruite e sviluppate con i partecipanti alla ricerca



prevede la costruzione di relazioni 'autentiche', all'insegna della fiducia, del riconoscimento e del rispetto reciproco, che promuovono partecipazione dei membri della comunità

Da non confondere con la validazione da parte dei membri (*member validation*) «che consiste nel chiedere ai partecipanti, in quanto membri delle comunità studiate, come giudichino il resoconto finale o aspetti particolari della ricerca» (Lincoln & Guba, 1985; Guba & Lincoln, 1989)

## 3 tipi di validità:

### 3. PSICO-POLITICA O TRASFORMAZIONALE

si basa sui cambiamenti che si verificano nella comunità in seguito alla realizzazione della ricerca-azione

#### 2 diversi approcci possibili

##### approccio epistemico

riferimento a cambiamenti di potere psicologico e politico nelle comunità in esame

##### approccio trasformativo

riferimento alla possibilità di produrre cambiamenti di carattere strutturale nella comunità

La validità trasformazionale in senso **psico-sociale** fa riferimento alla possibilità di produrre dati autentici grazie alla condivisione e collaborazione con i soggetti della comunità e di promuovere processi di cambiamento di senso e relazionali entro la comunità, di rigenerare e rilanciare i legami comunitari, di promuovere lo sviluppo della comunità nel suo complesso

### 3 criteri per definire la validità trasformativale Trickett e Espino (2004)

**1. validità delle informazioni prodotte**, e delle narrazioni generate durante l'incontro con i membri della comunità grazie a processi di condivisione, partecipazione e collaborazione. Evidente è qui il riferimento alla **validità relazionale**: la validità trasformativale necessita sempre della validità relazionale, mentre quest'ultima non necessariamente implica sempre la presenza della prima.

**2. sostenibilità degli effetti della ricerca-azione**, ossia ciò che rimane alla comunità quando il ricercatore professionista conclude il suo lavoro e se ne allontana

## 3 criteri per definire la validità trasformativale Trickett e Espino (2004)

**3. utilità della conoscenza** per gli attori sociali: occorre evitare il rischio che la ricerca-azione sia condotta più per soddisfare i ricercatori che i membri della comunità (Edwards, 1989).

- utilità **strumentale**, ossia l'utilizzo di quanto prodotto per affrontare specifici problemi;
- utilità **concettuale**, ossia l'utilizzo di quanto prodotto per lo sviluppo di nuove conoscenze;
- utilità **persuasiva**, ossia l'utilizzo di quanto prodotto per convincere altri membri della comunità – disinteressati, indifferenti, scettici – a condividere il percorso delle ricerca-azione

## La questione della sostenibilità

«sostenibilità include la considerazione degli interventi che vengono mantenuti nel tempo, delle organizzazioni che modificano le loro azioni come esito della partecipazione alla ricerca, e degli individui che, attraverso il processo di ricerca, hanno acquisito conoscenza e competenze che riescono ad usare anche in altri ambiti della loro vita (...) **sostenibilità è più del mantenimento dell'intervento, è sviluppo di comunità, cambiamento organizzativo e incremento delle competenze della comunità**» Altman (1995, pp. 527-528):

sostenibilità come appropriazione o ri-appropriazione da parte della comunità della definizione dei problemi, degli obiettivi e scopi degli interventi, delle risorse, della ricerca di strategie per farvi fronte.

### **5 fasi dinamiche e cicliche**

1. la ricerca promossa per conoscere ed attivare le persone e la comunità nel suo complesso;
2. il trasferimento delle conoscenze all'intera comunità, azione già avviata nella fase di conoscenza ma che necessita di essere promossa, sostenuta e resa consapevole nel resto dell'intervento;
3. la transizione, ossia l'adattamento e verifica della ricerca-azione;
4. la rigenerazione da parte della comunità del processo di ricerca-azione attraverso l'individuazione e l'attivazione di nuove domande e di nuove risorse;
5. la diffusione di empowerment all'interno della comunità attraverso l'approfondimento dello scambio tra ricercatori e membri della comunità e il trasferimento di potere, controllo e responsabilità dai primi ai secondi.