

# GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DELLA RICERCA AZIONE PARTECIPATA (PAR)

Una guida per la realizzazione della Ricerca Azione Partecipata (PAR) nelle  
scuole dell'infanzia, primaria, secondaria di I e II grado.

## Indice

Introduzione .....	2
Il progetto “Teaching to Be” .....	3
Definizione di benessere .....	4
La Ricerca Azione Partecipata (PAR).....	5
Esperienze internazionali di implementazione della PAR a scuola .....	5
Difficoltà riscontrate durante la PAR e strategie possibili.....	6
Conclusioni e raccomandazioni per la realizzazione della PAR a scuola .....	7
Bibliografia.....	9

## Autori:

**Austria** — *Beate Schrank*, Karl Landsteiner University of Health Sciences; *Sylvia Dörfler*, Karl Landsteiner University of Health Sciences; *Hannes Karrer*, Karl Landsteiner University of Health Sciences.

**Italia** — *Veronica Ornaghi*, Department of Human Sciences for Education, University of Milano-Bicocca, Milan; *Elisabetta Conte*, Department of Human Sciences for Education, University of Milano-Bicocca, Milan; *Valeria Cavioni*, Department of Social Sciences, University of Foggia, Foggia.

**Portogallo** — *Ana Barqueira*, Instituto Superior de Educação e Ciências (ISEC, Lisboa); *Patricia Pacheco*, ISEC Lisboa; *José Reis-Jorge*, ISEC Lisboa; *Marco Ferreira*, ISEC Lisboa; *Isabel Baltazar*, ISEC Lisboa.

**Lituania** — *Daiva Šukytė*, Social and Emotional Learning Institute of Lithuania; *Irena Raudienė*, Ministry of Education, Science and Sports; *Loreta Žadeikaitė*, Ministry of Education, Science and Sports; *Aušra Rutkienė*, Vytautas Magnus university; *Vilma Žydžiūnaitė*, Vytautas Magnus university.

**Norvegia** — *Maria Therese Jensen*, National Reading Centre, University of Stavanger; *Trond Rekstad*, School Development Manager, Jærskulen, Rogaland.

**Slovenia** — *Matej Košir*, Institute for Research and Development “Utrip” (UTRIP); *Sanela Talić*, UTRIP; *Ana Bogdan Zupančič*, UTRIP; *Lea Avguštin*, UTRIP.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Introduzione

Questa guida intende fornire informazioni di carattere teorico e spunti pratici per gli istituti scolastici, ed in particolare per il personale delle scuole dell'infanzia, primaria, secondaria di I grado e biennio della secondaria di II grado. Questo lavoro combina costrutti teorici, esperienze internazionali e raccomandazioni per la realizzazione della Ricerca Azione Partecipata (dall'inglese "*Participatory Action Research*" - PAR) a scuola.

Nella prima parte della guida, viene presentato il progetto europeo "Teaching to Be - Supporting teachers' professional growth and wellbeing in the field of social and emotional learning", specificandone gli obiettivi e le principali caratteristiche. A seguire, vengono definiti i costrutti di benessere e di benessere professionale, sottolineando come quest'ultimo sia un importante predittore della soddisfazione lavorativa e dell'impegno lavorativo dei docenti a scuola. Vengono poi fornite informazioni sulla PAR e su come realizzarla a scuola. Dato che la PAR è una modalità di ricerca partecipativa, è fondamentale che gli insegnanti siano coinvolti poiché sono i diretti interessati.

Nella seconda parte della guida viene descritta l'implementazione della PAR nelle scuole europee coinvolte nel progetto "Teaching to Be". Alla luce delle esperienze presentate, vengono riportate alcune criticità, possibili strategie d'azione e raccomandazioni su come condurre la PAR a scuola e favorire così il benessere professionale degli insegnanti e di tutto il personale scolastico. Crediamo, infatti, che la PAR non sia solo un tipo di ricerca, ma anche un modo per trasformare la scuola in una comunità più democratica, partecipativa e responsabile, visto il suo approccio collaborativo.

Ci auguriamo che questa guida possa aiutare dirigenti scolastici, insegnanti e altri soggetti interessati alla pratica educativa, proponendo uno strumento che favorisca il cambiamento nella comunità scolastica e renda la scuola un'ambiente di sviluppo positivo.

## Il progetto "Teaching to Be"

Il progetto europeo Erasmus+ KA3 "Teaching to Be" mira a identificare pratiche innovative per promuovere e migliorare il benessere professionale dei docenti. Dopo la sperimentazione realizzata in un precedente progetto Erasmus+ KA3 dal titolo "Learning to Be", incentrato sulla promozione e valutazione delle competenze socio-emotive degli studenti, è emerso quanto il contributo degli insegnanti sia cruciale per lo sviluppo emotivo, sociale e cognitivo degli alunni e, in generale, per il loro benessere. Per questo motivo l'attenzione è stata spostata sui docenti. Nei paesi europei coinvolti nel progetto, la necessità di politiche educative volte a formare, reclutare e mantenere insegnanti di qualità è particolarmente sentita. Inoltre, si sente fortemente l'esigenza di iniziative efficaci, basate sull'evidenza scientifica, per migliorare il benessere professionale degli insegnanti.

Il progetto "Teaching to Be" si muove proprio in questa direzione. Il partenariato del progetto si compone di 13 istituzioni appartenenti ad 8 paesi europei, ossia Lituania, Lettonia, Slovenia, Portogallo, Italia, Spagna, Austria e Norvegia. Tra i partner del progetto vi sono ministeri dell'istruzione, università, centri di ricerca e centri di formazione per gli insegnanti. Per favorire il benessere professionale degli insegnanti, il progetto ha valutato l'efficacia delle seguenti misure innovative:

- La PAR, per aiutare la comunità scolastica a individuare le principali criticità a scuola e trovare soluzioni adeguate, migliorare il benessere professionale e sviluppare nuove competenze professionali di insegnanti e dirigenti scolastici;
- Un corso online per il benessere professionale degli insegnanti, che aiuta a sviluppare le competenze dei docenti e a sostenere il loro benessere attraverso una modalità di apprendimento autoregolato.

Il progetto ha esplorato se e in che misura queste azioni influenzino il benessere degli insegnanti a scuola. È stata condotta una ricerca quasi-sperimentale, ossia il campione è stato suddiviso in gruppo sperimentale e di controllo ed è stato utilizzato un disegno di ricerca pre- e post-test (cioè una raccolta

dati prima e dopo l'intervento). Inoltre, è stato utilizzato un approccio multi-metodo, caratterizzato dalla raccolta di dati sia quantitativi (questionari compilati dai docenti) sia qualitativi (dati raccolti durante la PAR). Il progetto è stato svolto nell'arco di tre anni, da febbraio 2021 a febbraio 2024. Le attività del progetto hanno coinvolto insegnanti e dirigenti scolastici.

I risultati del progetto contribuiranno a promuovere politiche per il benessere professionale a scuola, lo sviluppo di percorsi di formazione per gli insegnanti, e il miglioramento della qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento nelle scuole.

## Definizione di benessere

Il modello europeo LifeComp, sviluppato nel 2020 dalla Commissione Europea, identifica nove competenze necessarie per stare bene a livello fisico, mentale e sociale. Sulla base di un approccio sistemico, esso definisce il benessere come il risultato di molteplici fattori di natura fisica, cognitiva, emotiva, sociale, esistenziale e ambientale (Sala et al., 2020).

La letteratura ha riportato, negli anni, un quadro allarmante sugli effetti che lo stress lavoro-correlato ha sul benessere del personale scolastico (Von der Embse & Mankin, 2020). Pertanto, il concetto di benessere a scuola sta diventando sempre più oggetto di ricerca. In generale, il benessere soggettivo è stato studiato maggiormente con l'avvento della psicologia positiva, che ha posto l'attenzione sui punti di forza dell'individuo e come avere una buona qualità di vita (Seligman, 2002).

Il concetto di benessere soggettivo si avvicina a quello di "felicità", che include tre componenti: soddisfazione di vita, affetto positivo e affetto negativo. Mentre la soddisfazione di vita fa riferimento alla componente cognitiva del benessere soggettivo e dipende dalle valutazioni esplicite e consapevoli sulla propria vita, basate su fattori che l'individuo ritiene rilevanti, le altre due componenti fanno riferimento agli aspetti emotivi (Diener et al., 2018). Gli studi scientifici hanno dimostrato che gli individui con elevati livelli di benessere vivono più a lungo (Veenhoven, 2008), hanno una salute fisica migliore (Barak, 2006), sono più creativi (Baas et al., 2008), si sentono più capaci e hanno più successo al lavoro (Achor, 2011; Moeller et al., 2018). Dunque, il benessere soggettivo è un fattore determinante non solo per la salute fisica e psicologica dell'individuo, ma anche per la sua crescita personale e professionale (Rahm & Heise, 2019).

Per quanto riguarda in particolare gli insegnanti, gli studi hanno mostrato che livelli elevati di benessere soggettivo rappresentano un fattore protettivo contro il burnout e la depressione (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Inoltre, influiscono positivamente anche sul benessere degli studenti (Harding et al., 2019).

Quando il concetto di benessere viene applicato al mondo del lavoro, si parla di *benessere professionale*. Si tratta di un concetto teorico sfaccettato che si riferisce a diversi aspetti legati all'ambiente di lavoro. Nel progetto "Teaching to Be" ci si è concentrati in particolare sulle seguenti componenti del benessere professionale degli insegnanti:

- *Impegno lavorativo*, ossia uno stato mentale caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento (Schaufeli et al., 2002). L'impegno lavorativo è positivamente correlato al benessere e alle prestazioni lavorative (Halbesleben, 2010).
- *Soddisfazione lavorativa*, ossia la misura in cui le persone si sentono realizzate nel proprio lavoro, rispetto al quale sviluppano emozioni positive (Adams & Bond, 2000).
- *Supporto organizzativo*, ossia il supporto da parte dell'organizzazione di appartenenza (ad es., dirigente scolastico, colleghi, ecc.), che migliora le capacità di far fronte agli eventi negativi e stressanti sul posto di lavoro (Baumeister & Leary, 1995).
- *Autoefficacia*, che si riferisce alle credenze sulla propria capacità di pianificare, organizzare e svolgere attività per raggiungere determinati obiettivi educativi (Skaalvik & Skaalvik, 2007). L'autoefficacia degli insegnanti è correlata positivamente al loro benessere (Zee & Koomen, 2016) e alle prestazioni degli studenti (Henson et al., 2001; Tschannen-Moran et al., 1998).

- *Job crafting*, cioè azioni di cambiamento individuali con l'obiettivo di allineare il lavoro con le proprie preferenze, motivazioni e passioni (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Il job crafting non implica la riprogettazione completa del lavoro, ma piuttosto il cambiamento di alcuni aspetti specifici all'interno di una determinata mansione lavorativa (Berg et al., 2008).

## La Ricerca Azione Partecipata (PAR)

La PAR è un processo ciclico di ricerca in cui i partecipanti identificano le criticità, pianificano delle azioni, agiscono, riflettono sui risultati ottenuti e modificano il piano d'azione così da avviare nuovamente il ciclo. Il ciclo può essere tradotto nello schema "pianifica-realizza-studia-agisci". Questi passaggi vengono ripetuti fino al raggiungimento dell'obiettivo prefissato. La ricerca e l'azione sono condotte insieme, infatti la ricerca influenza ed è influenzata da ogni azione. I partecipanti sono coinvolti nell'identificazione del problema, nella progettazione delle soluzioni e nella valutazione del raggiungimento dell'obiettivo (Brydon-Miller et al., 2020). È dunque una forma di collaborazione in cui ricercatore e partecipanti agiscono in sinergia. La PAR permette di identificare insieme la metodologia più efficace, che può tradursi in un'implementazione di successo. Gli elementi chiave della PAR sono la generazione di nuove conoscenze, il cambiamento, la formazione, la creazione o perfezionamento della teoria, e la costruzione di relazioni (Anyon et al., 2018).

L'integrazione della PAR all'interno di un disegno di ricerca quasi-sperimentale riflette un approccio innovativo, ideale per un contesto complesso come la scuola. Nel progetto "Teaching to Be", la PAR è stata utilizzata come primo step, per poi realizzare l'intervento nelle scuole. In particolare, i docenti delle scuole del gruppo sperimentale sono stati coinvolti nella PAR con l'obiettivo di costruire insieme il Corso Online per il Benessere e avviare un processo di cambiamento rispetto al loro benessere professionale.

## Esperienze internazionali di implementazione della PAR a scuola

In questa sezione vengono riportate le esperienze relative all'implementazione della PAR negli otto paesi del partenariato. Sono state coinvolte complessivamente più di 40 scuole europee e in ciascuna di esse sono stati organizzati tre incontri. In funzione delle restrizioni per la pandemia da COVID-19 in atto nelle scuole di ciascun paese, gli incontri sono stati svolti online oppure in presenza.

Nonostante le difficoltà da parte dei docenti nel partecipare al progetto, a causa degli innumerevoli impegni lavorativi e ai vissuti di stress, la possibilità di contribuire attivamente allo sviluppo del corso con i propri colleghi è stata accolta molto positivamente. I docenti si sono mostrati interessati al progetto soprattutto perché l'attenzione per la prima volta veniva spostata sul benessere degli insegnanti e non degli studenti, che solitamente sono i destinatari di molte iniziative.

Gli insegnanti hanno partecipato attivamente alle discussioni e allo sviluppo del corso online. Hanno vissuto lo spazio e il tempo dedicati a loro e allo scambio con i colleghi al di fuori dell'orario scolastico come un arricchimento, che ha contribuito ad una maggiore consapevolezza delle difficoltà e al rafforzamento delle relazioni a scuola. I temi emersi durante la PAR hanno riguardato, ad esempio, la pianificazione e gestione del tempo, i comportamenti degli studenti e la gestione della classe, la collaborazione con i colleghi, la relazione con il dirigente scolastico e la sua capacità di creare un ambiente di lavoro sicuro e positivo, la relazione con le famiglie degli studenti.

Viene qui di seguito descritta in maggior dettaglio l'esperienza della PAR in Italia. Nella prima fase del progetto hanno partecipato 77 insegnanti di cinque scuole pubbliche situate nel Nord Italia, ed in particolare in Lombardia (N = 47; 3 scuole) e Piemonte (N = 30; 2 scuole). Si trattava di insegnanti di scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di I e II grado. I partecipanti avevano un'età compresa tra i 25 e i 65 anni (età media = 49 anni) ed erano in prevalenza donne. In media, avevano 19.7 anni di esperienza nell'insegnamento (range = 0-41 anni) e la maggior parte lavorava a tempo pieno a scuola.

La PAR è stata utile sia per i ricercatori che per gli insegnanti. Da un lato, infatti, ha aiutato il gruppo di ricerca a comprendere i sentimenti e le percezioni degli insegnanti rispetto al loro benessere professionale. Anche se la letteratura scientifica fornisce un quadro sulla situazione nelle scuole europee e italiane, l'esperienza sul campo ha permesso di individuare gli indicatori di stress e benessere che gli insegnanti italiani avvertivano nello specifico in quel momento. D'altro canto, gli insegnanti erano lieti di condividere le loro esperienze con i colleghi e hanno apprezzato il fatto di essere presi a cuore dai ricercatori che moderavano gli incontri. Infatti, hanno esplicitamente affermato che mancano queste occasioni di condivisione a scuola, nonostante sentano di averne bisogno. Inoltre, la PAR ha dato loro la sensazione di essere parte attiva nel processo e li ha motivati a partecipare.

Uno degli aspetti più interessanti emersi durante la PAR è che gli insegnanti di diversi istituti scolastici e ordini di scuola hanno riportato racconti ed esperienze simili, suggerendo che i fattori di stress, le sfide e i bisogni riportati appartengono all'intera categoria professionale.

La PAR ha messo in risalto, tuttavia, anche alcune limitazioni. In primo luogo, gli insegnanti hanno partecipato al progetto volontariamente, di conseguenza è possibile che abbiano aderito quelli più sensibili al tema del benessere. Ad esempio, è possibile che i partecipanti fossero coloro che di solito si adoperano per cambiare se stessi o le circostanze sfidanti. Pertanto, il coinvolgimento di tutti gli insegnanti dell'istituto scolastico avrebbe potuto essere un valore aggiunto e avrebbe permesso di avere un quadro più completo rispetto alle difficoltà e allo stato di benessere dei docenti. In secondo luogo, in alcuni casi anche i docenti coordinatori di classe/plesso e i vicepresidi hanno partecipato agli incontri di gruppo, creando nei colleghi difficoltà ad esprimere liberamente i propri pensieri. Queste dinamiche hanno coinvolto soprattutto gli insegnanti alle prime armi, che avevano paura di essere giudicati, criticati o sottovalutati dai colleghi. Infine, alcuni insegnanti avevano molto da raccontare ma sono stati cortesemente interrotti per dare spazio anche ai colleghi. Questo potenzialmente poteva essere percepito in maniera negativa, nonostante rispondesse alla necessità di avere l'opinione di tutti gli insegnanti.

## Difficoltà riscontrate durante la PAR e strategie possibili

Nonostante le differenze culturali e a livello di politiche educative negli otto paesi coinvolti nel progetto, sono emerse delle somiglianze nei temi e nelle difficoltà riportati durante la PAR. Le problematiche riscontrate dai docenti possono essere così riassunte:

- Mancanza di tempo e carico di lavoro eccessivo per poter partecipare agli incontri di gruppo;
- Scarsa partecipazione da parte di alcuni insegnanti della scuola;
- Mancanza di supporto da parte del dirigente scolastico nel realizzare i cambiamenti;
- Senso di sfiducia e mancanza di sicurezza all'interno del gruppo, per paura del giudizio da parte dei colleghi che ricoprono ruoli di direzione;
- Cooperazione troppo entusiasta o scarsa empatia da parte di alcuni membri del gruppo;
- Turnover degli insegnanti, con difficoltà nel creare continuità nei cambiamenti all'interno della comunità scolastica.

Per affrontare queste difficoltà, sono state identificate alcune possibili strategie d'azione:

- Incoraggiare l'introspezione, l'autoriflessione e lo sviluppo di competenze socio-emotive degli insegnanti e di tutto il personale scolastico.
- Introdurre percorsi di formazione per gli insegnanti sul tema del benessere professionale. Il corso online sviluppato all'interno del progetto "Teaching to Be" potrebbe ad esempio essere proposto a tutti gli insegnanti dell'istituto scolastico e la PAR potrebbe diventare un momento di discussione e riflessione di gruppo collegato al corso.
- Introdurre programmi di intervento basati sull'evidenza scientifica e iniziative di prevenzione della salute mentale e del benessere professionale di tutta la comunità scolastica. Ad esempio, i progetti "Learning to Be" e "Teaching to Be" adottano un approccio sistemico e potrebbero essere proposti nelle scuole per avere un impatto positivo su tutto il personale.

- Coinvolgere attivamente la leadership. I dirigenti scolastici potrebbero partecipare ad alcune discussioni di gruppo insieme agli insegnanti, con la moderazione di un professionista. In questo modo potrebbero essere più consapevoli dei sentimenti e delle esperienze degli insegnanti e trovare insieme le soluzioni più efficaci per affrontare i problemi. Inoltre, il loro coinvolgimento potrebbe motivare maggiormente gli insegnanti e garantire il raggiungimento degli obiettivi.
- Creare le condizioni per ridurre la burocrazia, in modo da lasciare più tempo agli insegnanti per la partecipazione ad attività costruttive.
- Fornire opportunità di collaborazione e compresenza in classe per gli insegnanti.
- Trovare soluzioni ai problemi emersi. Le scuole che implementano la PAR dovrebbero raccogliere le lamentele da parte degli insegnanti, ma anche le idee su come risolvere i problemi. Per gli insegnanti è importante avere uno spazio in cui sfogare le emozioni negative, poiché dà la sensazione di essere ascoltati e compresi nel gruppo. Il rischio è però che dopo gli incontri ci si senta “come prima”, dal momento che alle lamentele non seguono azioni specifiche per affrontare il problema.
- Coinvolgere gli psicologi scolastici. La PAR potrebbe essere condotta dagli psicologi scolastici operativi nell’istituto. Lo psicologo scolastico potrebbe infatti dedicare una percentuale del suo tempo agli insegnanti e coinvolgerli in discussioni di gruppo sul loro benessere professionale. La condivisione di tali esperienze potrebbe così informare lo psicologo scolastico su quali materiali, attività e iniziative sono necessarie per promuovere il benessere professionale nella scuola.
- Incorporare la PAR nelle iniziative già attive sia nella scuola che sul territorio.
- Lavorare in collaborazione con i genitori e le altre parti interessate per promuovere il benessere a scuola.
- Pianificare con precisione le attività della PAR. Se le attività sono pianificate con anticipo, gli insegnanti avranno modo di dedicare energie e tempo sufficiente alla PAR, concentrandosi sulle attività previste.
- Adottare diverse metodologie nella PAR. L’uso di materiali diversi, sia digitali che cartacei, potrebbe avere un effetto positivo sulla motivazione degli insegnanti. Inoltre, la PAR potrebbe essere più efficace se prevedesse sia incontri online che in presenza.

Predisporre spazi adeguati. È importante avere a cuore il benessere globale degli insegnanti. Per questo motivo, ad esempio, gli spazi di incontro potrebbero essere resi più accoglienti e durante le pause si potrebbero offrire cibi salutari.

## Conclusioni e raccomandazioni per la realizzazione della PAR a scuola

I risultati del progetto “Teaching to Be” hanno messo in evidenza una correlazione tra l’intervento effettuato e un miglioramento a livello di benessere professionale degli insegnanti. Dunque, la PAR risulta essere uno strumento efficace per gli insegnanti, accanto alla formazione specifica avvenuta tramite il corso online. Sulla base dell’esperienza negli otto paesi europei coinvolti nel progetto, vengono di seguito riportati alcuni suggerimenti generali che possono guidare l’implementazione della PAR nelle scuole che vorranno adottare questa metodologia.

- **Creare un ambiente di supporto**
  - Creare una cultura scolastica che valorizzi la collaborazione, la comunicazione assertiva e la presa di decisioni condivisa.
  - Creare un ambiente che incoraggi studenti, insegnanti e dirigenti scolastici a partecipare alle attività di ricerca.
- **Scegliere tematiche rilevanti**
  - Coinvolgere studenti e insegnanti nell’identificazione di argomenti significativi e rilevanti per la comunità scolastica.
  - Tenere in considerazione questioni attuali, come il clima scolastico, il bullismo, il successo scolastico, le strategie adottate nella didattica.

- **Formare e sviluppare le capacità**
  - Informare e formare docenti e studenti sui principi e sulla metodologia della PAR.
  - Sviluppare competenze di ricerca (es. raccolta di dati, analisi dei dati e interpretazioni) in docenti e studenti.
- **Creare gruppi di ricerca**
  - Formare gruppi di ricerca composti da studenti, insegnanti, dirigenti scolastici e genitori o membri della comunità, in modo da instaurare un rapporto di collaborazione.
  - Garantire la diversità nei gruppi in modo da lasciare spazio a diverse prospettive.
- **Sviluppare dei piani d'azione**
  - Guidare i gruppi nello sviluppo di piani d'azione specifici per i problemi riscontrati.
  - Incoraggiare i gruppi a formulare obiettivi tangibili e raggiungibili, che possano portare a un cambiamento positivo nell'ambiente scolastico.
- **Implementare i piani d'azione**
  - Supportare la realizzazione dei piani d'azione e monitorare i progressi.
  - Fare in modo che le azioni intraprese siano sostenibili e contribuiscano a dei miglioramenti a lungo termine.
- **Riflettere e valutare regolarmente**
  - Pianificare regolarmente degli incontri di riflessione per discutere i progressi, le sfide e le lezioni apprese durante il processo della PAR.
  - Utilizzare strumenti per valutare l'impatto della ricerca e l'efficacia delle misure implementate.
- **Divulgare i risultati ottenuti**
  - Incoraggiare la diffusione dei risultati della ricerca all'interno e all'esterno della comunità scolastica.
  - Considerare la possibilità di organizzare presentazioni, workshop o eventi per diffondere i risultati e raggiungere un pubblico più ampio.
- **Integrare la PAR nella didattica**
  - Integrare i principi e i metodi della PAR nel curriculum scolastico per creare continuità nell'esperienza educativa.
  - Considerare la possibilità di rendere la PAR un'attività scolastica per gli studenti.
- **Incoraggiare il coinvolgimento della comunità**
  - Estendere il processo della PAR a genitori, membri della comunità e organizzazioni locali.
  - Costruire reti in grado di supportare e sostenere i cambiamenti positivi avviati dalla PAR.
- **Fornire risorse e supporto**
  - Fornire risorse umane e materiali per sostenere le attività di ricerca e l'attuazione dei piani d'azione.
  - Stabilire un sistema di tutoraggio e supporto continui per coloro che sono coinvolti nella PAR.

È importante ricordare che la flessibilità e l'adattabilità sono due aspetti fondamentali nella PAR. Ciò implica che le attività della PAR debbano essere adattate al contesto specifico in modo da rispondere alle dinamiche e ai bisogni delle comunità scolastica in cui si opera.

## Bibliografía

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles that fuel success and performance at work*. Virgin Books.
- Adams, A. and Bond, S. (2000) Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual and Organizational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 536-543.
- Anyon, Y., Bender, K., Kennedy, H. in Dechant, J. (2018). A Systematic Review of Youth Participatory Action Research (YPAR) in the United States: Methodologies, Youth Outcomes, and Future Directions. *Health Education & Behavior*, 45(6), 865–878. <https://doi.org/10.1177/1090198118769357>
- Brydon-Miller, M., Kral, M. in Ortiz Aragón, A. (2020). Participatory Action Research: International Perspectives and Practices. *International Review of Qualitative Research*, 13(2), 103–111. <https://doi.org/10.1177/1940844720933225>
- Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin*, 134(6), 779–806. <https://doi.org/10.1037/a0012815>
- Barak, Y. (2006). The Immune System and Happiness. *Autoimmunity Review*, 5, 523-527.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497–529.
- Berg, J., Dutton, J., Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Michigan school of business.
- Diener E, Lucas, R., Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra Psychology*.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology Press.
- Harding S., Morris R., Gunnell D., Ford T., Hollingworth W., Tilling K., et al (2019). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing?. *Journal of Affective Disorders*, 242, 180-187. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>
- Henson, R. K., Kogan, L. R., & Vacha-Haase, T. (2001). A reliability generalization study of the Teacher Efficacy Scale and related instruments. *Educational and Psychological Measurement*.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155.
- Moeller, J., Ivcevic, Z., White, A.E., Menges, J.I. & Brackett, M.A. (2018). Highly engaged but burned out: Intra-individual profiles in the US workforce", *Career Development International*, 23(1), pp. 86-105. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0215>.
- Rahm, T. Heise, E., (2019). Autonomy support and well-being in teachers: differential mediations through basic psychological need satisfaction and frustration. *Social psychology of Education*. Springer.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020), *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 978-92-76-19417-0 (print), doi:10.2760/302967 (online), 10.2760/922681 (print), JRC120911. Open Access URL: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120911/lcreport\\_290620-online.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120911/lcreport_290620-online.pdf)

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness study*. Volume 3, 71–92.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3–9). Oxford University Press.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611–625.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., Hoy, W., K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, Vol. 68, No. 2, 202-248.
- Von der Embse, Nathaniel & Mankin, Ariel. (2020). Changes in teacher stress and wellbeing throughout the academic year. *Journal of Applied School Psychology*, No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1080/15377903.2020.1804031>
- Veehoven, R. (2008). *Sociological theories of subjective wellbeing. The science of subjective wellbeing*. The Guilford press.
- Wrześniewski, A., Dutton, J., (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86 (4), 981–1015.