



# Manuale di Equal Arts

03/08/2026

Redatto da Lori Cavrak, Associazione InDance International Bando: 2024, 1° ciclo, KA2,

KA210, FP

Partenariati su piccola scala nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (KA210, FP) ID del progetto:  
2024,1,ES01,KA210,VET,000248043

**INFORMAZIONI GENERALI**

|                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Identificativo:</b> Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210, FP – Associazioni su piccola scala nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (KA210, FP) |
| <b>Riferimento del progetto:</b> 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043                                                                                                   |
| <b>Data di inizio del progetto:</b> 01/10/2024                                                                                                                     |
| <b>Data di conclusione del progetto:</b> 30/09/2026                                                                                                                |
| <b>Pacchetto di lavoro:</b> WP2, A,2.1                                                                                                                             |
| <b>Tipo di documento:</b> Relazione                                                                                                                                |
| <b>Numero:</b> 1                                                                                                                                                   |
| <b>Versione:</b> 1.4                                                                                                                                               |
| <b>Data di presentazione:</b> 13/02/2026                                                                                                                           |
| <b>Organizzazione responsabile:</b> InDance International                                                                                                          |
| <b>Autori:</b> Harriet Macauley, Lori Cavrak                                                                                                                       |
| <b>Livello di diffusione:</b> Pubblico                                                                                                                             |

| TIPO DI DOCUMENTO |                                                                                                                                                    |   |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| PRO               | Relazione sullo stato di avanzamento tecnico-economico (relazioni interne sui pacchetti di lavoro che indicano lo stato di avanzamento dei lavori) |   |
| DEL               | Relazioni tecniche identificate come deliverable                                                                                                   | X |
| Verbale           | Verballi della riunione                                                                                                                            |   |
| MAN               | Procedure e manuali d'uso                                                                                                                          |   |
| WOR               | Documento di lavoro, pubblicato come documento preparatorio di una relazione tecnica                                                               |   |
| INF               | Informazioni e note                                                                                                                                |   |

|     |                                                                                        |   |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|---|
| PU  | Pubblico                                                                               | X |
| PP  | Riservato agli altri partecipanti al programma (compresi i servizi della Commissione)  |   |
| RE  | Riservato a un gruppo specificato dal consorzio (compresi i servizi della Commissione) |   |
| CO  | Riservato, solo per i membri del consorzio (compresi i servizi della Commissione)      |   |
| CON | Riservato, solo per i membri del consorzio                                             |   |

### CRONOLOGIA DELLE VERSIONI

| Versione | Data       | Autore/i         | Organizzazione associata | Descrizione          |
|----------|------------|------------------|--------------------------|----------------------|
| V1.1     | 15/06/26   | Rachel Playfair  | InDance International    | Versione preliminare |
| V1.2     | 20/06/26   | Rachel Playfair  | InDance International    | Versione preliminare |
| V1.3     | 24/06/26   | Rachel Playfair  | InDance International    | Versione preliminare |
| V1.3     | 28/06/26   | Harriet Macauley | InDance International    | Versione preliminare |
| V1.4     | 20/07/2026 | Lori Cavrak      | InDance International    | Versione preliminare |

### APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

| Versione | Data       | Revisore/i       | Organizzazione affiliata |
|----------|------------|------------------|--------------------------|
| V1.3     | 13/06/2026 | Harriet Macauley | InDance International    |
| V1.4     | 21/07/2026 | Harriet Macauley | InDance International    |
| V1.5     | 08/06/2026 | Harriet Macauley | InDance International    |

**AVVISO LEGALE – EQUAL ARTS**

Progetto Equal Arts n. 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043, finanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni espresse sono esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea né quelle dell'Agenzia spagnola per la protezione dei dati e dell'informazione (SEPIE). Né l'Unione Europea né la SEPIE se ne assumono la responsabilità.

## INFORMAZIONI SU QUESTO MANUALE

| COMPONENTI FONDAMENTALI DI UN MANUALE PER UN CORSO DI MICROAPPRENDIMENTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>1. PANORAMICA E OBIETTIVO DEL CORSO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di apprendimento</li> <li>● Destinatari</li> <li>● Perché questo argomento, perché proprio ora?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <b>2. QUADRO DI PROGETTAZIONE DIDATTICA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura del corso, moduli, durata delle lezioni, logica di sequenzialità</li> <li>● Modello di apprendimento utilizzato (ad es. brevi video + riflessione + questionario)</li> <li>● Approccio pedagogico (narrazione di storie, basato su scenari, al proprio ritmo, in gruppo)</li> </ul>                                                                                                                                                      |  |
| <b>3. LINEE GUIDA PER I CONTENUTI E MODELLI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Modello del modulo (introduzione, contenuto, attività, riflessione, questionario — formato coerente)</li> <li>● Linee guida relative al tono e allo stile</li> <li>● Linee guida relative all'immagine del marchio (stile visivo, caratteri tipografici, colori)</li> <li>● Standard di accessibilità (sottotitoli, tutto il testo, livello di leggibilità)</li> </ul>                                                                             |  |
| <b>4. FLUSSO DI LAVORO DI PRODUZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ruoli e responsabilità (chi redige i copioni, registra i video, progetta le diapositive e crea i contenuti sulla piattaforma)</li> <li>● Processo di produzione passo dopo passo (copione → revisione → registrazione/progettazione → sviluppo → controllo qualità → pubblicazione)</li> <li>● Strumenti e piattaforme utilizzati (ad es. Articulate Rise, Canva, piattaforma LMS)</li> <li>● Modello di calendario/piano di produzione</li> </ul> |  |
| <b>5. PIANO DI CONSEGNA E DISTRIBUZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Piattaforma/LMS su cui è ospitato il corso</li> <li>● Procedura di iscrizione</li> <li>● Piano di comunicazione e marketing per promuovere il corso</li> <li>● Programma (al proprio ritmo o in gruppo, contenuti a puntate o tutti in una volta)</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |  |
| <b>6. STRATEGIA DI PARTECIPAZIONE E VALUTAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipi di interazioni (questionari, riflessioni, argomenti di discussione)</li> <li>● Come si misura il completamento o la padronanza</li> <li>● Certificati o badge (se del caso)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| <b>7. VALUTAZIONE E CICLO DI FEEDBACK</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicatori di successo (tasso di completamento, tasso di partecipazione, punteggio di soddisfazione, ritenzione delle conoscenze)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |

- Modello di sondaggio post-corso
- Processo di iterazione e miglioramento basato sui feedback ricevuti

#### 8. NOTE SULLA RIUTILIZZABILITÀ E SULLA SCALABILITÀ

- Come adattare questa guida a futuri argomenti o moduli
- Modelli riutilizzabili (copioni, presentazioni con diapositive, banche dati di domande)
- Registro delle lezioni apprese e delle buone pratiche

#### MANUALE DELL'UNITÀ 2.2

Vendi i benefici, non l'arte: voce autentica e autogestione nelle arti dello spettacolo. Ti presentiamo Jessica

#### SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità segue Jessica Breitenfield, una creatrice di comunità indipendente, produttrice di eventi e facilitatrice che ha ideato e diretto più di 80 eventi in tutta Europa e oltre, mentre riflette su come costruire una voce professionale distintiva in un settore dominato dagli uomini. Man mano che procedi nell'unità, presta attenzione a queste tre idee correlate: la prima è l'unicità: Jessica sostiene che uno stile personale chiaro, anche polarizzante, sia un vantaggio, poiché basta entrare in sintonia con il pubblico giusto invece di piacere a tutti. La seconda è la presenza: distingue tra competenza nella materia e presenza sul palco, sostenendo che entrambe sono importanti e che possono essere sviluppate separatamente. La terza è la tensione: Jessica evidenzia un conflitto reale tra il comportamento socializzato e accomodante e quello assertivo e orientato agli obiettivi che spesso il successo imprenditoriale richiede, ed esplora ciò che serve per gestire tale tensione senza perdere la propria essenza autentica.

#### ALTRE PROSPETTIVE

Vediamo come l'esperienza di Jessica si colleghi ai temi dell'autenticità, della presenza e dell'autodifesa nel settore creativo. Infine, troverai una sezione di letture consigliate per chi fosse interessato a questi argomenti.

#### LA TUA VOCE È LA STRATEGIA

L'insistenza di Jessica sul fatto che uno stile personale distintivo, persino polarizzante, sia una risorsa professionale — anziché un ostacolo da smussare — va contro un istinto comune nell'immagine professionale: l'impulso di attrarre un pubblico ampio, per evitare di alienare qualcuno. La sua tesi è che l'appeal generico sia spesso una trappola, poiché uno stile creato per accontentare tutti tende a non entrare in sintonia profonda con nessuno, mentre una voce genuinamente distintiva costruisce quel tipo di pubblico fedele che genera davvero opportunità. Ciò si ricollega alla sua distinzione più ampia tra competenza in materia e presenza scenica: possedere conoscenze ed essere accattivanti sono abilità diverse che possono essere apprese separatamente, e confonderle porta gli esperti di talento a sottovalutare fino a che punto la presenza scenica debba essere costruita e praticata, e non semplicemente derivare dall'esperienza.

## CHI RIUSCIRÀ A DIVENTARE LEADER? MUOVERSI IN UN SETTORE DOMINATO DAGLI UOMINI

L'analisi di Jessica sulla tensione tra il comportamento socializzato e accomodante e quello assertivo e orientato agli obiettivi, spesso richiesto dal successo aziendale, è ben documentata nella ricerca sulla negoziazione. [Amanatullah e Morris](#) (2010) hanno scoperto che le donne si aspettano una reazione sociale negativa quando difendono i propri interessi in modo assertivo e, di conseguenza, moderano la propria assertività e si accontentano di risultati meno favorevoli, un modello che scompare quando le donne negoziano per conto di qualcun altro anziché per se stesse, poiché difendere gli altri non comporta la stessa penalizzazione sociale. Ricerche relative al divario di fiducia nella competenza hanno rivelato che le donne competenti devono risultare simpatiche per essere considerate sicure di sé, cosa che non accade nel caso degli uomini competenti; ciò significa che la simpatia di per sé diventa un requisito professionale piuttosto che un valore aggiunto. Questo aiuta a spiegare perché Jessica ritiene che l'adattabilità, e non la conformità, sia la vera abilità: adattare il proprio modo di esprimersi a diversi pubblici e contesti culturali senza perdere l'essenza autentica, invece di sopprimere completamente l'assertività o rinunciare all'autenticità per adattarsi a uno schema più convenzionale.

## MANTENERE UNA CARRIERA AUTENTICA

L'avvertimento di Jessica contro l'imitazione del «modello più dominante o convenzionale del proprio settore» e la sua insistenza nello scegliere modelli di riferimento il cui stile autentico si adatti davvero al proprio, riflettono un principio più ampio nella costruzione sostenibile di una carriera professionale: le personalità «preso in prestito» risultano estenuanti da mantenere nel tempo, mentre uno stile autentico, anche se controverso, può essere mantenuto indefinitamente perché non costa nulla rimanere se stessi. Gli studi sul pubblico confermano questa logica di fondo: il pubblico entra in una sala con aspettative genuinamente diverse; alcuni vogliono informarsi, altri vogliono divertirsi, e i relatori che tengono conto di questa distinzione, invece di ricorrere per default a un unico tono per tutti, riescono a stabilire un contatto più efficace indipendentemente dal contesto. La sezione 3 di questa unità riguarda il lungo termine: costruire una voce professionale in grado di sopravvivere al contatto con diversi pubblici, culture e figure influenti senza dover interpretare una versione di te stesso che non riconosci.

## GLOSSARIO DEI TERMINI CHIAVE

|                               |                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autenticità distintiva</b> | Termine coniato da Jessica per riferirsi a uno stile personale chiaro, persino polarizzante, che, secondo lei, crea un legame più profondo con il pubblico giusto rispetto a un fascino ampio e universale.                    |
| <b>Presenza scenica</b>       | Un'abilità autonoma e apprendibile, distinta dall'esperienza nella materia; essere accattivanti non è la stessa cosa che possedere conoscenze, e Jessica sostiene che entrambe le cose richiedono uno sviluppo mirato.         |
| <b>Adattabilità</b>           | Una capacità che si allena, non un tratto immutabile; si tratta di adattare lo stile di comunicazione a diversi pubblici e culture, mantenendo intatto un nucleo autentico.                                                    |
| <b>Adattamento sociale</b>    | La tendenza acquisita a dare priorità alla gentilezza e al consenso, che Jessica identifica come un elemento in contrasto con il comportamento assertivo e orientato agli obiettivi che spesso il successo aziendale richiede. |

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autodifesa</b>                                                                                                                                         | Parlare e agire in prima persona in modo professionale, il che, secondo le ricerche, comporta un costo sociale diverso per le donne rispetto a quando difendono gli interessi altrui.                               |
| <b>Allineamento con i modelli di riferimento</b>                                                                                                          | Il consiglio di Jessica di scegliere modelli di riferimento professionali il cui stile autentico si adatti genuinamente al proprio, piuttosto che l'esempio più dominante o convenzionale di un determinato ambito. |
| <b>PUNTI CHIAVE DA RICORDARE</b>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                     |
| Uno stile personale distintivo è un vantaggio, non uno svantaggio, se riesce a entrare in sintonia con il pubblico giusto.                                |                                                                                                                                                                                                                     |
| L'esperienza e la presenza scenica sono abilità distinte che si possono apprendere; possedere conoscenze non equivale a risultare attraenti.              |                                                                                                                                                                                                                     |
| L'adattabilità significa adeguare il proprio modo di esprimersi al pubblico, non rinunciare alla propria essenza autentica.                               |                                                                                                                                                                                                                     |
| L'adattamento sociale può entrare in conflitto con il comportamento assertivo e orientato agli obiettivi che spesso il successo imprenditoriale richiede. |                                                                                                                                                                                                                     |
| I modelli di riferimento sostenibili sono quelli il cui stile autentico è sinceramente in sintonia con il proprio.                                        |                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>RIFLESSIONE PERSONALE</b></p> <p>Utilizza lo spazio sottostante per riflettere sulla tua reazione all'esperienza di Jessica. Non ci sono risposte giuste o sbagliate.</p> <p><b>In quali occasioni hai attenuato qualche aspetto distintivo del tuo stile professionale per cercare di risultare più attraente a un pubblico più ampio, e quale prezzo hai dovuto pagare?</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Pensa a un momento in cui hai dovuto trovare un equilibrio tra dimostrare le tue competenze e risultare accattivante in un contesto professionale. Cosa hai imparato?**

**In quali situazioni hai percepito la tensione tra l'essere accomodante e l'essere diretto o orientato agli obiettivi nel tuo lavoro?**

## APPLICAZIONE

**Pensando al tuo attuale ruolo o progetto, quale piccolo dettaglio potresti introdurre per far trasparire un aspetto più distintivo e autentico del tuo stile?**

## PROSSIMI PASSI

- Individua un modello da seguire in ambito professionale il cui stile autentico sia davvero in sintonia con il tuo e individua nello specifico ciò che attira la tua attenzione.
- Presta attenzione a un momento di questa settimana in cui ammorbidisci il tuo modo di esprimerti per risultare più gradevole in generale e chiediti se ciò sia davvero necessario.
- Esercitati ad adattare la tua comunicazione a un pubblico o a un contesto diverso, mantenendo intatto un elemento chiaramente autentico.
- Porta queste riflessioni nell'Unità 3.1, dove viene analizzata l'esperienza di Antonia.

| RIFERIMENTI                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.                                                            | Amanatullah, E. T. e Morris, M. W. (2010). «Negoziare i ruoli di genere: le differenze di genere nella negoziazione assertiva sono mediate dalla paura delle donne di reazioni negative e si attenuano quando si negozia per conto di altri». Journal of Personality and Social Psychology.<br><a href="https://www.researchgate.net">Researchgate.net</a> |
| 2.                                                            | Mayo, M. Il divario di genere nella competitività e nella fiducia. <a href="https://margaritamayo.com">Margaritamayo.com</a>                                                                                                                                                                                                                               |
| 3.                                                            | Stanford Graduate School of Business. Avere più potere al tavolo delle trattative aiuta le donne, ma provoca anche reazioni avverse. <a href="https://gsb.stanford.edu">Gsb.stanford.edu</a>                                                                                                                                                               |
| 4.                                                            | Università di Pittsburgh, Dipartimento di Comunicazione. Come affrontare la situazione dell'intervento orale: pubblico, occasione e scopo. <a href="https://comm.pitt.edu">Comm.pitt.edu</a>                                                                                                                                                               |
| 5.                                                            | NPR (Babcock, L., Università Carnegie Mellon). Per le donne, le trattative salariali possono comportare un costo sociale. <a href="https://npr.org">Npr.org</a>                                                                                                                                                                                            |
| A cura di Lori Cavrak, dell'Association InDance International |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |