



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

Identificativo: Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210, FP – Associazioni su piccola scala nel campo dell'istruzione e della formazione professionale (KA210, FP)
Riferimento del progetto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043
Data di inizio del progetto: 01/10/2024
Data di conclusione del progetto: 30/09/2026
Pacchetto di lavoro: WP2, A,2.1
Tipo di documento: Relazione
Numero: 1
Versione: 1.4
Data di presentazione: 13/02/2026
Organizzazione responsabile: InDance International
Autori: Harriet Macauley, Lori Cavrak
Livello di diffusione: 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	Verbali 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	08/04/2026	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

1. PANORAMICA E OBIETTIVO DEL CORSO

- Obiettivi di apprendimento
- Destinatari
- Perché questo argomento, perché proprio ora?

2. QUADRO DI PROGETTAZIONE DIDATTICA

- Struttura del corso, moduli, durata delle lezioni, logica di sequenzialità
- Modello di apprendimento utilizzato (ad es. brevi video + riflessione + questionario)
- Approccio pedagogico (narrazione di storie, basato su scenari, al proprio ritmo, in gruppo)

3. LINEE GUIDA PER I CONTENUTI E MODELLI

- Modello del modulo (introduzione, contenuto, attività, riflessione, questionario — formato coerente)
- Linee guida relative al tono e alla voce
- Linee guida relative al marchio (stile visivo, caratteri tipografici, colori)
- Linee guida sull'accessibilità (sottotitoli, testo alternativo, livello di leggibilità)

4. FLUSSO DI LAVORO DI PRODUZIONE

- Ruoli e responsabilità (chi redige i copioni, registra i video, progetta le diapositive e crea i contenuti sulla piattaforma)
- Processo di produzione passo dopo passo (copione → revisione → registrazione/progettazione → sviluppo → controllo qualità → pubblicazione)
- Strumenti e piattaforme utilizzati (ad es. Articulate Rise, Canva, piattaforma LMS)
- Modello di calendario/piano di produzione

5. PIANO DI CONSEGNA E DISTRIBUZIONE

- Piattaforma o LMS su cui si svolge il corso
- Procedura di iscrizione
- Piano di comunicazione e marketing per promuovere il corso
- Programma (al proprio ritmo o in gruppo, contenuti a parti o tutti in una volta)

6. STRATEGIA DI PARTECIPAZIONE E VALUTAZIONE

- Tipi di interazioni (questionari, riflessioni, argomenti di discussione)
- Come si misura il completamento o la padronanza
- Certificati o badge (se del caso)

7. VALUTAZIONE E CICLO DI FEEDBACK

- Indicatori di successo (tasso di completamento, tasso di partecipazione, punteggio di soddisfazione, ritenzione delle conoscenze)

- 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 3.2

Fiducia, voce e tutoraggio: identità multiculturale nella leadership. Ti presentiamo Rachel

SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità segue Rachel Playfair, coach e formatrice interculturale specializzata nell'integrazione dell'identità multiculturale e del benessere individuale, mentre riflette sulla fiducia, sulla voce e sulla differenza pratica tra mentoring e coaching. Man mano che procedi nell'unità, presta attenzione a queste tre idee correlate: la prima è il potere: Rachel descrive il «delegare il proprio potere», la sua esperienza personale come forza creativa in una band mentre lasciava che fossero altri a prendere le decisioni aziendali, e sottolinea che è stata la fiducia, e non le circostanze, a rendere possibile tutto ciò. La seconda è l'identità: collega la fiducia direttamente alla sindrome dell'impostore, mostrando come la razza e il genere possano determinare se una persona si senta in grado di assumere pienamente la propria autorità. La terza è la distinzione: Rachel è precisa nel distinguere tra mentoring (orientamento basato sull'esperienza vissuta) e coaching (aiutare qualcuno a trovare le proprie risposte), e nel capire quale dei due sia realmente necessario e per chi.

ALTRE PROSPETTIVE

Vediamo come l'esperienza di Rachel si colleghi ai temi della fiducia, dell'identità e del mentoring nel settore creativo. Infine, troverai una sezione di letture consigliate per chi fosse interessato a questi argomenti.

ESTERNALIZZARE IL PROPRIO POTERE

Il racconto di Rachel sul suo ruolo di compositrice e forza creativa della propria band, mentre lasciava che due compagni di band maschi prendessero quasi tutte le decisioni aziendali, mette in luce un modello che lei definisce «esternalizzare il proprio potere», non perché le avessero tolto il potere, ma perché non aveva ancora la fiducia necessaria per rivendicare lo spazio che già le spettava. Questa distinzione è importante: ridefinisce il problema, passando da uno esterno (essere ignorati) a uno interno e superabile (rivendicare lo spazio a cui si ha già diritto). La sezione 1 di questa unità mira a riconoscere questo schema nelle proprie relazioni lavorative e a comprendere che la fiducia in se stessi è l'abilità che manca, non l'esperienza né il talento.

CHI PUÒ SENTIRSI PARTE DEL GRUPPO? LA SINDROME DELL'IMPOSTORE E L'IDENTITÀ

L'esempio di Rachel, che parla di una donna di colore che sente di non poter sviluppare appieno la propria autostima per paura di essere vista attraverso lo stereotipo della «donna chiassosa e arrabbiata», riflette un modello ben documentato nella

ricerca psicologica. Il termine «fenomeno dell'impostore» è stato coniato per la prima volta nel 1978 dalle psicologhe Pauline Rose Clance e Suzanne Imes, che hanno studiato donne di grande successo le quali, nel loro intimo, credevano di essere delle impostrici nonostante le chiare prove della loro competenza. Ricerche successive hanno dimostrato che questa esperienza non è distribuita in modo uniforme: uno studio del 2017 pubblicato sulla rivista **Journal of Counselling Psychology** ha rivelato che sia la discriminazione razziale che il genere influenzano in modo indipendente l'intensità dei sentimenti di impostura, il che significa che l'esperienza descritta da Rachel si colloca in un'intersezione reale, piuttosto che in una generica e universale. Ciò si ricollega a dati più ampi sul mondo del lavoro: una ricerca condotta da [Lean In.org](https://leanin.org) e McKinsey & Company ha rivelato che le donne di colore fanno carriera più lentamente e ricevono meno sostegno da parte della dirigenza rispetto alle donne bianche, un modello strutturale che può aggravare l'esperienza interna della sindrome dell'impostore con un'esperienza esterna molto reale.

MENTORATO, COACHING E COME CAPIRE DI COSA HAI BISOGNO

La precisa distinzione che Rachel fa tra mentoring — qualcuno che ha già percorso la strada prima di te e ti offre consigli diretti basati sulla propria esperienza — e coaching — che crea uno spazio affinché la persona trovi le proprie risposte — coincide con le definizioni utilizzate nella letteratura sullo sviluppo professionale. Le linee guida del settore, elaborate [dall'Associazione per lo Sviluppo del Talento](#), definiscono il mentoring come una relazione basata sulla crescita olistica a lungo termine, mentre il coaching è solitamente a breve termine e si concentra su obiettivi o competenze specifiche. L'avvertimento di Rachel di non dare per scontato che la propria esperienza rifletta pienamente quella di chi viene seguito, e la sua onestà riguardo ai limiti della propria esperienza (riconosce con franchezza di non essere la mentore adatta a chi ha bisogno di aiuto con sovvenzioni o finanziamenti, poiché la sua formazione è di natura culturale e psicologica, non amministrativa) costituiscono un esempio di disciplina pratica: sapere con precisione cosa si può e non si può offrire fa parte, di per sé, dell'essere un mentore responsabile.

GLOSSARIO DEI TERMINI CHIAVE

Esternalizzare il proprio potere	Termine coniato da Rachel per riferirsi alla rinuncia all'autorità decisionale a cui si ha diritto, non perché ti sia stata tolta, ma per mancanza di fiducia nel rivendicarla.
Sindrome dell'impostore	La convinzione interiore di non essere così competenti come suggeriscono le prove, definita per la prima volta da Clance e Imes nel 1978.
Sentimenti di impostore intersezionali	Le ricerche dimostrano che la sindrome dell'impostore è influenzata in modo indipendente sia dalla discriminazione razziale che da quella di genere, anziché colpire tutti allo stesso modo.
Mentoring	Guida diretta da parte di una persona con esperienza rilevante e vissuta, orientata verso uno sviluppo olistico e a lungo termine.
Coaching	Un processo che aiuta la persona a esplorare i propri pensieri, sentimenti e soluzioni, anziché offrire consigli diretti.

Trasparenza riguardo all'esperienza	L'approccio di Rachel di essere esplicita sui limiti specifici della propria esperienza, affinché le persone che segue sappiano con precisione quale tipo di supporto può offrire loro e quale no.
PUNTI CHIAVE DA RICORDARE	
«Cedere il controllo» è spesso una questione di fiducia, non una circostanza imposta da altri.	
La sindrome dell'impostore è determinata dall'identità, dalla razza e dal genere, che influenzano in modo indipendente il modo in cui viene vissuta.	
I modelli strutturali del posto di lavoro, come una promozione più lenta e un minore sostegno, possono aggravare l'esperienza interiore della sindrome dell'impostore.	
Il mentoring offre consigli basati sull'esperienza vissuta; il coaching aiuta la persona a trovare le proprie risposte, ed è importante capire quale delle due opzioni fa al caso tuo.	
Un mentore responsabile è trasparente riguardo ai limiti specifici della propria esperienza.	

RIFLESSIONE PERSONALE

Utilizza lo spazio sottostante per riflettere sulla tua reazione all'esperienza di Rachel. Non ci sono risposte giuste o sbagliate.

In quali momenti ti sei reso conto di aver ceduto potere, controllo o voce nel tuo lavoro, e come potresti recuperarli?

Hai mai provato o assistito a sentimenti di impostura che sembravano determinati sia dall'identità che dalla situazione stessa?

Pensa a un'occasione in cui avresti avuto bisogno di mentoring ma hai ricevuto coaching, o viceversa. Cosa chiederesti ora in modo diverso?

APPLICAZIONE

Pensando al tuo attuale ruolo o progetto, in quale ambito potresti rivendicare consapevolmente più potere o voce di quanto già ti spetti?

PROSSIMI PASSI

- Indica una situazione in cui hai «delegato il tuo potere» e individua un passo concreto per recuperarlo.
- Se stai fornendo consulenza a qualcuno, sii esplicito sui limiti specifici della tua esperienza prima di offrire consigli.
- Individua un momento di questa settimana in cui si manifesti un senso di impostura e rifletti su quali fattori identitari potrebbero influenzarlo.
- Porta con te queste riflessioni mentre completi il programma Equal Arts, mettendo in pratica ciò che hai imparato in tutte le unità.

RIFERIMENTI

1.	HR Dive. Per trattenere le donne di colore, bisogna affrontare innanzitutto la sindrome dell'impostore. Hrdive.com
2.	Bernard, D. L., Lige, Q. M., Willis, H. A., Sosoo, E. E. e Neblett, E. W. (2017). «Il fenomeno dell'impostore e la salute mentale: l'influenza del

	e del genere». Journal of Counseling Psychology. Sexgenlab.org
3.	Associazione per lo Sviluppo del Talento. Coaching e mentoring: qual è la differenza? Td.org
4.	CNBC. Perché le donne afroamericane e latine sono più inclini a soffrire della sindrome dell'impostore e come superarla. Cnbc.com
5.	EHL Hospitality Insights. Superare la trappola della sindrome dell'impostore per le donne e le minoranze. Hospitalityinsights.ehl.edu
A cura di Lori Cavrak, dell'Association InDance International	