



Equal Arts Play Book

03.08.2026

A cura di Lori Cavrak, Associazione InDance International Bando:

2024, 1° ciclo, KA2, KA210, VET

Partnership su piccola scala nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (KA210

VET) ID progetto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043

INFORMAZIONI GENERALI

Identificativo: Bando 2024, 1° ciclo, KA2, KA210, VET – Partenariati su piccola scala nell'istruzione e formazione professionale (KA210, VET)
Riferimento del progetto: 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043
Data di inizio del progetto: 01/10/2024
Data di fine del progetto: 30/09/2026
Pacchetto di lavoro: WP2, A, 2.1
Tipo di documento: Risultato
Numero: 1
Versione: 1.4
Data di presentazione: 13/02/2026
Organizzazione responsabile: InDance International
Autori: Harriet Macauley, Lori Cavark
Livello di diffusione: Pubblico

TIPO DI DOCUMENTO		
PRO	Relazione tecnica/economica sullo stato di avanzamento (relazioni interne sui pacchetti di lavoro che indicano lo stato di avanzamento)	
DEL	Relazioni tecniche identificate come risultati attesi	x
MoM	Verbale 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 partner	Descrizione
V1.1	27/07/26	Lori Cavrak	InDance International	Versione provvisoria
V1.2	29/07/2026	Lori Cavrak	InDance International	Versione provvisoria
V1.3	03/08/2026	Lori Cavrak	InDance International	Versione provvisoria

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Versione	Data	Revisore/i	Organizzazione partner
V1.1	30/07/2026	Harriet Macauley	InDance International
V1.2	06/08/2026	Harriet Macauley	InDance International

DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ – EQUAL ARTS

Progetto Equal Arts n. 2024,1,ES01,KA210,VET,000248043, finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o 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 DIDATTICO

COMPONENTI FONDAMENTALI DI UN MANUALE PER UN CORSO DI FORMAZIONE SU MICRO

1. PANORAMICA E OBIETTIVI DEL CORSO

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

2. STRUTTURA DEL PROGETTO DIDATTICO

- Struttura del corso, moduli, durata delle lezioni, logica di sequenzialità)
- Modello di apprendimento utilizzato (ad es. brevi video + riflessione + quiz)
- Approccio pedagogico (narrazione, basato su scenari, auto-guidato, basato su coorti)

3. STANDARD DEI CONTENUTI E MODELLI

- Modello del modulo (introduzione, contenuto, attività, riflessione, quiz, formato coerente)
- Linee guida sul tono e lo stile
- Linee guida sul branding (stile visivo, caratteri tipografici, colori)
- Standard di accessibilità (sottotitoli, testo alternativo, livello di leggibilità)

4. FLUSSO DI LAVORO DI PRODUZIONE

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

5. PIANO DI CONSEGNA E DISTRIBUZIONE

- Piattaforma/LMS su cui è ospitato il corso
- Procedura di iscrizione
- Piano di comunicazione/marketing per promuovere il corso
- Pianificazione (auto-guidato vs. basato su coorti, contenuti a rilascio graduale vs. tutti in una volta)

6. STRATEGIA DI COINVOLGIMENTO E VALUTAZIONE

- Tipi di interazioni (quiz, riflessioni, spunti di discussione)
- Come viene misurato il completamento/la padronanza
- Certificati o badge (se applicabile)

7. VALUTAZIONE E CICLO DI FEEDBACK

- Metriche di successo (tasso di completamento, tasso di coinvolgimento, punteggio di soddisfazione, ritenzione delle conoscenze)

- Modello di sondaggio post-corso
- Processo di iterazione/miglioramento basato sul feedback

8. NOTE SULLA RIUTILIZZABILITÀ E LA SCALABILITÀ

- Come adattare questo manuale per argomenti/moduli futuri
- Modelli riutilizzabili (copioni, presentazioni, banche dati di quiz)
- Registro delle lezioni apprese e delle migliori pratiche

MANUALE DELL'UNITÀ 2.1

Successo e opportunità: competenza finanziaria e struttura nel settore delle arti dello spettacolo, Vi presentiamo Lara

SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità segue Lara Albergo, responsabile dello sviluppo presso la Bruiser Theatre Company, mentre riflette su ciò che serve realmente per costruire e sostenere una carriera e una compagnia nel settore delle arti dello spettacolo. Mentre affronti l'unità, presta attenzione a queste tre idee correlate: la prima è la competenza: Lara descrive come ha scoperto che è l'alfabetizzazione finanziaria, e non solo l'abilità creativa, a determinare effettivamente ciò che viene realizzato, e definisce il proprio approccio alla leadership "gestione informata", imparando i meccanismi dei ruoli al di là del proprio in modo da poter guidare come una pari. La seconda è la struttura: Lara individua un modello persistente nel settore, in cui le donne rimangono significativamente sottorappresentate nei ruoli tecnici e di produzione, e sostiene che ciò rifletta una mancanza di competenze e opportunità piuttosto che di fiducia in sé stesse o di capacità. La terza è la tutela: i consigli pratici di Lara – imparare qualcosa di tecnico anche se nessuno lo richiede e mettere sempre per iscritto i termini dell'accordo – riflettono la sua tesi più ampia secondo cui una carriera è sostenuta dalla struttura, non solo dalla passione.

ULTERIORI PROSPETTIVE

Vediamo come l'esperienza di Lara si colleghi a temi quali la competenza finanziaria, le barriere strutturali e la sostenibilità nel settore creativo. Infine, troverete una sezione di letture consigliate per chiunque sia interessato a questi temi.

LA PARTE NOIOSA NON È NOIOSA

Il racconto di Lara sulla scoperta che è la competenza finanziaria, e non solo la creatività, a permetterle di avere un impatto reale sulle arti riflette un modello raramente discusso apertamente nel settore: l'autorità decisionale tende a risiedere dove si comprendono i bilanci, non necessariamente dove ha origine la visione creativa. Per molte persone che entrano nella gestione delle arti provenendo da un background creativo, l'istinto è quello di considerare la finanza come un lavoro altrui, un aspetto tecnico secondario piuttosto che una competenza di leadership. L'esperienza di Lara suggerisce il contrario: padroneggiare i numeri è spesso ciò che rende possibile, in primo luogo, sedersi al tavolo delle decisioni. La Sezione 1 di questa unità riguarda il modo in cui l'autorità professionale si costruisce spesso attraverso una competenza poco affascinante ma acquisibile – in materia di bilanci, contratti e meccanismi operativi del lavoro – piuttosto che attraverso il solo talento creativo.

CHI PUÒ ASSUMERE RUOLI DI LEADERSHIP? OSTACOLI NEI RUOLI TECNICI E DI PRODUZIONE

L'osservazione di Lara secondo cui le donne rimangono significativamente sottorappresentate nei ruoli tecnici e di produzione, tra cui la direzione di scena, le luci e il suono, è supportata da ricerche condotte in tutto il settore. Uno studio paneuropeo della [Convenzione Europea del Teatro](#), condotto con i ricercatori dell'[UCLouvain](#), ha rilevato che gli uomini dominano le posizioni tecniche e decisionali più visibili nella programmazione teatrale in tutto il continente, mentre le donne rimangono concentrate nei ruoli relativi ai costumi e all'accoglienza del pubblico. Una ricerca separata che ha monitorato la rappresentanza di genere nei teatri residenti conferma questo andamento a un livello più dettagliato, rilevando che le donne ricoprono solo circa un quinto dei ruoli nell'illuminotecnica e poco più di un decimo di quelli nel sound design, nonostante una rappresentanza di gran lunga superiore nella scenografia. Ciò si ricollega direttamente a ciò che Lara identifica come la vera barriera: non una mancanza di fiducia o di capacità, ma una mancanza di sviluppo delle competenze e di opportunità, determinata da preconcezioni su quali ruoli siano "tecnici" e a chi tali ruoli siano ritenuti adatti.

LA STRUTTURA PRIMA DELLA PASSIONE: SOSTENERE LA COMPAGNIA

La franchezza di Lara riguardo al lavorare in uno degli ambienti artistici più sottofinanziati dell'Irlanda e del Regno Unito, e la sua insistenza sul fatto che la passione da sola non può sostenere una carriera o una compagnia, riflette una realtà strutturale più ampia. L'Irlanda riceve meno finanziamenti pubblici per le arti pro capite rispetto a qualsiasi altra nazione del Regno Unito; una disparità che lo stesso [Arts Council Ireland](#) ha ripetutamente sollevato come un problema grave e in peggioramento. I lavoratori freelance e autonomi, che costituiscono la maggioranza della forza lavoro nel settore teatrale, segnalano una crescente precarietà finanziaria e condizioni di ingaggio poco chiare, proprio quelle situazioni contro cui il consiglio di Lara di «metterlo per iscritto» è pensato a proteggere. La sua osservazione secondo cui l'Irlanda ha perso i percorsi di apprendistato che un tempo esistevano per i ruoli di produzione e tecnici coincide anche con ricerche più ampie che mostrano come l'Irlanda del Nord abbia il tasso più basso di partecipazione all'apprendistato e il minor investimento nella formazione della forza lavoro rispetto a qualsiasi altra nazione del Regno Unito. Mantenere una carriera e una compagnia in questo contesto, sostiene Lara, dipende dalla creazione di una struttura, da fonti di reddito diversificate, da piani di emergenza e da accordi chiari, che possono essere insegnati e appresi, piuttosto che affidarsi alla passione per portare avanti il lavoro a tempo indeterminato.

GLOSSARIO DEI TERMINI CHIAVE

Gestione consapevole	Termine coniato da Lara per indicare una leadership basata su una profonda comprensione dei meccanismi tecnici e finanziari del lavoro stesso, piuttosto che sul solo ricorso all'autorità o alla ricerca del consenso.
Competenza finanziaria	Comprendere i bilanci, le strutture dei costi e i cicli di finanziamento in modo sufficientemente approfondito da farne una fonte di potere decisionale, non solo un compito amministrativo.
Entrate diversificate	Combinazione di più fonti di reddito, sovvenzioni per progetti, finanziamenti pluriennali da fondi fiduciari o fondazioni, incassi al botteghino, attività didattiche e reddito da lavoro, al fine di ridurre la dipendenza da un unico finanziatore.

Pianificazione di emergenza	L'approccio di Lara basato su un "Piano B" o "Piano C" per le tournées, il casting o gli scenari di finanziamento in cui il piano originale potrebbe fallire.
Struttura	I sistemi, la pianificazione e gli accordi scritti che, secondo Lara, sostengono effettivamente una carriera e un'azienda, in contrapposizione all'affidarsi esclusivamente alla passione.
Rischio degli accordi verbali	L'osservazione di Lara secondo cui gli accordi informali e verbali tendono a favorire chi si sente già a proprio agio nella situazione, cosa che all'inizio della carriera raramente è il caso tuo.

PUNTI CHIAVE DA RICORDARE

La competenza finanziaria funge da forma di autorità nel settore, non da semplice abilità amministrativa di base.

Le donne rimangono significativamente sottorappresentate nei ruoli tecnici e di produzione, un fenomeno radicato nell'accesso e nelle opportunità, non nelle capacità.

Acquisire competenze tecniche al di fuori del proprio ruolo formale può cambiare il modo in cui si viene percepiti e rispettati come leader.

Struttura, reddito diversificato, piani di emergenza, accordi scritti: sono questi gli elementi che sostengono una carriera e un'azienda, non la sola passione.

Gli accordi verbali tendono a favorire chi si sente già a proprio agio nella stanza, cosa che all'inizio della carriera raramente sei tu.

RIFLESSIONE PERSONALE

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

In quale momento della tua carriera hai considerato una competenza "non creativa" – finanza, conoscenze tecniche, amministrazione – come un lavoro che spettava a qualcun altro piuttosto che a te?

In quali contesti hai notato, nella tua esperienza, lo schema descritto da Lara, ovvero che le donne vengono indirizzate verso ruoli “relazionali” o di gestione dei programmi piuttosto che verso quelli tecnici o finanziari?

Esiste nella tua vita lavorativa un accordo, verbale o informale, che dovresti effettivamente mettere per iscritto?

APPLICAZIONE

Pensando al tuo ruolo o progetto attuale, qual è un piccolo passo che potresti compiere per iniziare a dare maggiore struttura – finanziaria, tecnica o contrattuale – al tuo lavoro?

PROSSIMI PASSI

- Scegli una competenza “non creativa” (finanziaria, tecnica, contrattuale) che hai sempre evitato e individua un modo per iniziare ad acquisirla questo mese.
- Prima del tuo prossimo accordo di collaborazione freelance o di partnership, metti per iscritto i termini, anche in modo informale, piuttosto che affidarti a un accordo verbale.
- Individua un momento questa settimana in cui consideri la struttura (un piano, un accordo scritto, un budget) come uno strumento di leadership piuttosto che come un onere.
- Porta avanti queste riflessioni nell'Unità 2.2, dove verrà esplorata l'esperienza del prossimo artista.

RIFERIMENTI	
1.	Convenzione Europea del Teatro & UCLouvain. (2024). Parità di genere e diversità nei teatri europei. EuropeanTheatre.EU
2.	McGovern, P. Chi progetta e dirige nei teatri LORT in base al genere. HowlRound Theatre Commons. Theatre2.org
3.	Arts Council of Ireland (Northern). La mancanza di investimenti del governo nelle arti sta colpendo chi ne ha più bisogno. ArtsCouncil.ni.org
4.	Freelancers Make Theatre Work & Università dell'Essex. (2025). The Big Freelancer Survey 2025. Freelancersmaketheatrework.com
5.	CIPD. Decentralizzazione ed evoluzione della politica britannica in materia di competenze: alla ricerca di un terreno comune tra le quattro nazioni. Cipd.org
A cura di Lori Cavrak dell'Association InDance International	