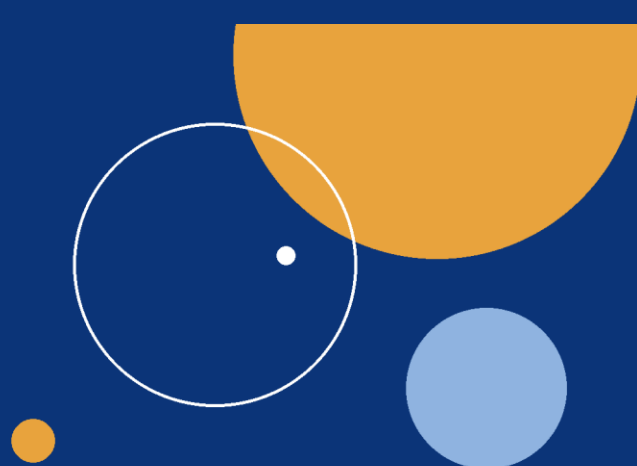


ASOCIAȚIA CULTURALĂ BRANART

Craiova, România



Ghid de metode de lucru cu adulții

Bune practici din mobilitățile Erasmus+ ale formatorilor Asociației Culturale Branart

PORTO • ISTANBUL • GÜRE • PLOVDIV • MALAGA • PRAGA

Proiect Erasmus+ 2025–2026, 2025-1-R001-KA121-ADU-000329687

Ghid de metode de lucru cu adulții

Coordonator: Ana-Maria Drăgoi

Disclaimer

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale ANPCDEFP. Nici Uniunea Europeană și nici ANPCDEFP nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Introducere

Acest ghid adună, într-un singur loc, metodele de lucru cu adulții pe care formatorii Asociației Culturale Branart le-au învățat în mobilitățile Erasmus+ din perioada octombrie 2025 – iulie 2026. Este scris pentru formatori, voluntari și cadre didactice care lucrează cu adulți și seniori și care vor activități gata de aplicat, nu doar teorie.

De unde provin metodele

Asociația Culturală Branart din Craiova este o organizație non-profit care oferă programe educaționale, culturale și de formare pentru adulți, cu accent pe seniori. În anul 3 al acreditării Erasmus+ în domeniul educației adulților (proiect 2025-1-RO01-KA121-ADU-000329687, 1 septembrie 2025 – 31 august 2026), formatorii asociației au participat la cursuri structurate și la stagii de job shadowing în Spania, Turcia, Bulgaria și Cehia. Totodată, au însoțit grupuri de cursanți adulți în mobilități de grup în Portugalia și Turcia.

Fiecare capitol corespunde unui tip de curs sau stagi:

Capitol	Mobilitatea de bază	Perioadă și loc
Educație incluzivă și non-formală	Improved capacity to apply inclusive and learner-centered educational methods	31.10-04.11.2025, Porto, Portugalia
Metode inovatoare de predare și competențe digitale	Curs „Innovative Teaching Methods”, Idevelop Training	8–12 iunie 2026, Malaga, Spania
Competențele secolului XXI	Curs „New competences in 21st century”, AGSK	13–19 iulie 2026, Çanakkale, Turcia
Antreprenoriat social și digital	Job shadowing la Sega, Plovdiv + curs „Modern Strategies and Digital Entrepreneurship for Low-Opportunity Adults”	16–21 februarie 2026, Bulgaria; 4–9 aprilie 2026, Istanbul
Educație incluzivă și non-formală	Job shadowing la AGSK Istanbul și la Sega; mobilitățile de grup Porto și Güre	octombrie 2025 – iulie 2026
Sustenabilitate în educația adulților	Job shadowing la Spolek absolventů a přátel zemědělské školy v Chrudimi	2–9 iulie 2026, Cehia

Cum învață adulții: două repere care străbat tot ghidul

Toate metodele din ghid pornesc de la aceeași idee: adultul nu este un elev mare. El vine cu experiență, cu responsabilități și cu o întrebare clară — „la ce îmi folosește?”. Două modele clasice din literatura de specialitate în limba engleză explică de ce.

Andragogia lui Malcolm Knowles. Knowles a definit andragogia drept arta și știința de a-i ajuta pe adulți să învețe și a formulat șase principii. Pe scurt, adulții:

1. vor să știe **de ce** învață ceva, înainte să se implice;
2. se percep ca **autonomi** și vor să aibă un cuvânt de spus în propria învățare;
3. aduc o **experiență bogată**, care este cea mai valoroasă resursă a grupului;
4. sunt **pregătiți să învețe** atunci când un rol sau o situație din viață le cere asta;
5. sunt **orientați spre probleme**, nu spre materii abstracte;
6. sunt mobilizați mai ales de **motivații interioare** — încredere în sine, calitatea vieții, recunoaștere.

Pentru formator, asta înseamnă să explice de la început utilitatea sesiunii, să ofere opțiuni, să pună experiența cursanților în centrul discuției și să lucreze pe situații reale.

Ciclul învățării experiențiale al lui David Kolb. Kolb a descris învățarea ca transformare a experienței în cunoaștere, în patru etape care se reiau în spirală:

1. **Experiența concretă** — cursantul face ceva: un joc, o vizită, un studiu de caz.
2. **Observația reflexivă** — se întreabă ce s-a întâmplat și ce a simțit.
3. **Conceptualizarea abstractă** — trage concluzii și le leagă de idei mai generale.
4. **Experimentarea activă** — aplică ce a înțeles într-o situație nouă.

O sesiune bună trece prin toate cele patru etape. Multe activități eșuează nu pentru că sunt plictisitoare, ci pentru că se opresc după experiență și sar peste reflecție. De aceea, fiecare fișă din ghid se încheie cu întrebări de debriefing.

Cum se folosește ghidul

Fiecare capitol are aceeași structură: ce s-a învățat în mobilitate, principiile metodei explicate pe scurt și 2–4 fișe de activitate. O fișă indică obiectivul, durata, materialele, pașii și adaptările pentru seniori sau pentru adulți cu oportunități reduse. Duratele sunt orientative; ajustați ritmul în funcție de grup.

Textul este o sinteză originală în limba română, realizată pe baza descrierilor mobilităților de pe site-ul Branart și a unor surse de specialitate în limba engleză. Sursele sunt listate la final.

Capitolul 1. Metode inovatoare de predare și competențe digitale

Mesajul central al cursului de la Malaga este simplu: formatorul nu mai este sursa unică de informație, ci arhitectul unei experiențe de învățare. Monica P. a exersat timp de cinci zile metode centrate pe cursant, folosirea critică a instrumentelor digitale și practica reflexivă. Capitolul prezintă cele mai utile dintre ele pentru grupurile Branart.

1.1. Ce s-a învățat în mobilitate

Cursul organizat de Idevelop Training a avut cinci module: rolul tehnologiei în educația modernă, design thinking în planificarea sesiunilor, strategii creative de predare, competențe digitale pentru formatori și cursanți, respectiv jocurile în procesul de predare. Accentul a căzut pe trecerea de la un stil centrat pe formator la unul în care cursantul construiește activ cunoașterea. Un modul a fost dedicat adulților din grupuri defavorizate: instrumente adaptive, conținut creat cu ajutorul inteligenței artificiale, siguranță online și reducerea decalajului digital.

1.2. Clasa inversată (flipped classroom)

În modelul clasic, formatorul expune teoria în sală, iar cursantul exersează singur acasă. Clasa inversată schimbă ordinea: partea informativă — un clip scurt, un text, o înregistrare audio — se parcurge înainte, iar timpul petrecut împreună este rezervat practicii, întrebărilor și lucrului în echipă. Modelul se potrivește adulților pentru că respectă ritmul fiecăruia și transformă întâlnirea față în față în aplicare concretă, exact ce cer principiile andragogiei.

Clasa inversată nu cere neapărat tehnologie. Pentru seniori, materialul pregătitor poate fi o fișă tipărită de o pagină sau un mesaj vocal trimis pe WhatsApp. Două reguli contează: materialul să fie scurt (sub 10 minute de lectură sau vizionare) și sesiunea să înceapă cu o recapitulare rapidă, ca să nu rămână în urmă cine nu l-a parcurs.

1.3. Gamificarea

Gamificarea înseamnă folosirea unor elemente din jocuri într-un context care nu este joc: puncte, niveluri, insigne, provocări, povești, feedback imediat. Studiile cu adulți arată că aceste elemente pot crește motivația și implicarea, dar numai dacă servesc obiectivul de învățare. Punctele fără sens obosesc repede un adult.

Câteva reguli practice pentru grupurile de adulți:

- **Cooperare înaintea competiției.** Scorurile pe echipe sau un obiectiv comun al grupului funcționează mai bine decât clasamentele individuale, mai ales la seniori.
- **Progres vizibil.** O hartă a „misiunii” pe perete sau o bară de progres arată cât s-a parcurs.
- **Greșeala fără penalizare.** În joc se poate încerca din nou; acesta este un mesaj important pentru adulții care se tem de eșec.
- **Debriefing obligatoriu.** Jocul este experiența concretă din ciclul Kolb; învățarea apare în discuția de după.

1.4. Design thinking în proiectarea sesiunilor

Design thinking este o metodă de rezolvare a problemelor centrată pe om, formalizată de școala de design a Universității Stanford (d.school). Are cinci etape, care se pot relua:

1. **Empatizare** — înțelegi experiența reală a persoanei pentru care proiectezi.
2. **Definire** — formulezi problema din perspectiva ei.
3. **Ideare** — generezi cât mai multe soluții, fără să le judeci.
4. **Prototipare** — transformi ideea într-o formă simplă, testabilă.
5. **Testare** — încerci prototipul și aduni feedback.

Pentru formator, „utilizatorul” este cursantul. Aplicată la planificarea unei sesiuni, metoda îl obliga să pornească de la nevoile reale ale grupului și să testeze activitatea înainte de a o considera finală. La fel de bine, design thinking poate fi predat cursanților ca metodă de lucru pentru propriile probleme (vezi și Capitolele 2 și 3).

1.5. Strategii creative: povestire, gândire vizuală, joc de rol

- **Povestirea (storytelling)** transformă un conținut abstract într-un personaj cu o problemă. Adulții rețin mai ușor o poveste decât o listă de reguli; în plus, își pot spune propriile povești legate de temă.
- **Gândirea vizuală (sketchnoting)** înseamnă notițe cu desene simple, săgeți și cuvinte-cheie. Nu e nevoie de talent: un om-băț, un nor și o săgeată sunt suficiente. Metoda ajută la structurarea ideilor și la memorare.
- **Jocul de rol** permite exersarea unor situații reale — o discuție la ghișeu, un apel la bancă — într-un spațiu sigur.

1.6. Instrumente digitale: când ajută și când încurcă

Cursul a insistat pe o întrebare critică: ce aduce instrumentul în plus față de varianta fără tehnologie? Platformele de prezentare interactivă (sondaje, nori de cuvinte, chestionare), panourile colaborative online și sistemele de management al învățării sunt utile când cresc participarea sau păstrează materialele accesibile după curs. Devin un obstacol când consumă timpul sesiunii cu instalări și parole.

Recomandări pentru grupurile Branart:

- un singur instrument nou pe sesiune, exersat pas cu pas;
- un „coleg digital” pentru fiecare cursant mai puțin experimentat;
- variantă pe hârtie pentru orice activitate digitală;
- conținutul generat cu inteligență artificială este verificat de formator înainte de a ajunge la cursanți.

1.7. Practica reflexivă a formatorului

Formatorul învață din propriile sesiuni doar dacă le analizează sistematic. Cursul a propus trei instrumente: jurnalul de învățare, observarea între colegi și feedbackul structurat. Un cadru ușor de folosit este ciclul reflexiv al lui Graham Gibbs (1988), cu șase întrebări: ce s-a întâmplat, ce am simțit, ce a mers și ce nu, de ce, ce concluzie trag și ce voi face data viitoare.

Fișe de activitate

Fișa 1.1 — Atelier inversat: „Primul meu apel video”

- *Obiectiv:* cursanții inițiază și primesc un apel video pe telefon.
 - *Durață:* 10 minute acasă + 60 de minute în sală. *Grup:* 8–12 adulți sau seniori.
 - *Materiale:* fișă ilustrată de o pagină sau clip de 3 minute; telefoanele cursanților.
1. Cu o săptămână înainte, trimiteți fișa sau clipul cu cei trei pași ai unui apel video.
 2. În sală, începeți cu 5 minute de recapitulare: cursanții spun pașii din memorie, formatorul îi notează.
 3. Formați perechi (un cursant mai sigur + unul începător) care se sună reciproc.
 4. Rotați perechile de două ori; la final, fiecare sună un membru al familiei.
 5. *Debriefing:* Ce a fost mai greu decât vă așteptați? Pe cine veți suna săptămâna aceasta?

Fișa 1.2 — Design thinking: „Sesiunea pe care mi-aș dori-o”

- *Obiectiv:* cursanții co-proiectează o activitate a asociației.

- *Durată:* 90 de minute. *Materiale:* foi mari, post-it-uri, markere.
1. *Empatizare (15 min):* în perechi, fiecare interviuează colegul despre o experiență de învățare reușită și una eșuată.
 2. *Definire (10 min):* fiecare pereche formulează o nevoie: „Cum am putea ... pentru ...?”.
 3. *Ideare (20 min):* în grupuri de patru, cât mai multe idei pe post-it-uri, fără critică.
 4. *Prototipare (20 min):* fiecare grup schițează activitatea pe o foaie mare: titlu, pași, materiale.
 5. *Testare (20 min):* grupurile prezintă și primesc feedback după formula „Sunt de acord / Mă întreb / Aș adăuga”.
 6. *Debriefing (5 min):* Ce idei merită încercată luna viitoare?

Fișa 1.3 — Gamificare: „Misiunea Orașul Digital”

- *Obiectiv:* consolidarea a cinci servicii online utile (program la medic, plata unei facturi, mersul autobuzelor, vremea, un apel video).
 - *Durată:* 2 sesiuni a câte 60 de minute. *Materiale:* hartă a orașului pe un poster, cinci „cartiere”, autocolante.
1. Fiecare cartier al hărții este o sarcină digitală explicată pe un card.
 2. Echipele de câte trei rezolvă sarcinile în ordinea aleasă; o sarcină rezolvată aduce un autocolant pe hartă.
 3. Obiectivul este comun: toată grupa „eliberează” orașul până la final.
 4. Cine termină primul devine „ghid” pentru altă echipă — nu primește puncte în plus.
 5. *Debriefing:* Ce serviciu veți folosi de acum singuri? Ce v-a încurcat?

Fișa 1.4 — Jurnalul formatorului (după Gibbs)

După fiecare sesiune, formatorul răspunde în scris, în 10 minute, la șase întrebări:

1. *Descriere:* Ce s-a întâmplat concret?
2. *Trăiri:* Ce am simțit înainte, în timpul și după sesiune?
3. *Evaluare:* Ce a mers bine? Ce nu?
4. *Analiză:* De ce s-au întâmplat așa lucrurile?
5. *Concluzie:* Ce altceva aș fi putut face?
6. *Plan de acțiune:* Ce schimb data viitoare și cum verific dacă a funcționat?

O dată pe lună, doi formatori își schimbă câte o intrare de jurnal și își dau feedback reciproc.

Capitolul 2. Competențele secolului XXI

Cursul de la Çanakkale le-a dat formatorilor Branart o hartă comună a competențelor de care adulții au nevoie azi: personale și sociale, digitale și antreprenoriale. Pe baza ei, formatorii și-au autoevaluat punctele forte și au exersat cinci familii de metode: gândire critică, creativitate, alfabetizare media, cooperare și inițiativă. Capitolul descrie cadrele europene folosite și metodele cele mai ușor de transferat.

2.1. Ce s-a învățat în mobilitate

Cei doi participanți au lucrat în șapte sesiuni: introducerea în cadrele europene de competențe-cheie, atelierul de gândire critică pe dileme reale, design thinking în planificarea lecțiilor, laboratorul de alfabetizare digitală și media, strategii de comunicare și lucru în echipă, antreprenariat pentru educatori

și o sesiune finală despre competențe civice și interculturale. Fiecare sesiune s-a încheiat cu un produs concret: o activitate gata de folosit, o resursă digitală sau o idee de acțiune pentru asociație.

2.2. Trei cadre europene, o singură hartă

Comisia Europeană, prin Centrul Comun de Cercetare (JRC), a publicat trei cadre de referință care descriu competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Toate sunt conceptuale și neprescriptive: nu impun un curriculum, ci oferă un limbaj comun pentru proiectarea activităților.

Cadru	Ce descrie	Structură
LifeComp (2020)	Competența personală, socială și de a învăța să înveți	9 competențe în 3 arii: personală (autoreglare, flexibilitate, stare de bine), socială (empatie, comunicare, colaborare), a învăța să înveți (mentalitate de creștere, gândire critică, gestionarea învățării)
DigComp 2.2 (2022)	Competența digitală a cetățeanului	21 de competențe în 5 arii: informare și date, comunicare și colaborare, creare de conținut digital, siguranță, rezolvarea problemelor; peste 250 de exemple noi, inclusiv despre sisteme de inteligență artificială
EntreComp (2016)	Competența antreprenorială, înțeleasă larg ca „a transforma idei în valoare pentru alții”	15 competențe în 3 arii: idei și oportunități, resurse, trecerea la acțiune

Pentru formatorii care lucrează cu adulți, cele trei cadre au două utilități practice. Mai întâi, permit formularea unor obiective clare („cursantul verifică sursa unei știri înainte să o distribuie” este un obiectiv DigComp din aria informare). Apoi, oferă un instrument de autoevaluare, atât pentru formator, cât și pentru cursanți.

2.3. Gândirea critică prin întrebări socratice

Metoda socratică dezvoltă gândirea prin întrebări, nu prin răspunsuri date de formator. Richard Paul a grupat întrebările socratice în șase tipuri, utile ca o „trusă” pentru orice discuție:

Tip de întrebare	Exemplu de formulare
Clarificare	Ce înțelegeți exact prin...? Puteți da un exemplu?
Verificarea presupunerilor	Ce luăm de bun fără să verificăm?
Motive și dovezi	De unde știm asta? Ce ne-ar face să ne schimbăm părerea?

Tip de întrebare	Exemplu de formulare
Puncte de vedere	Cum ar vedea situația un tânăr? Dar un vecin?
Consecințe	Ce s-ar întâmpla dacă...? Cine are de câștigat și cine pierde?
Întrebări despre întrebare	De ce credem că aceasta este întrebarea importantă?

Formatorul nu corectează imediat un răspuns, ci răspunde cu o nouă întrebare. La adulți, metoda funcționează cel mai bine pe dileme reale — o ofertă de credit, o decizie de familie, o problemă a cartierului — pentru că fiecare are deja o experiență de adus în discuție.

2.4. Alfabetizarea media și inteligența artificială

Laboratorul digital a combinat două direcții: folosirea instrumentelor (inclusiv a celor de inteligență artificială) pentru a crea materiale și formarea reflexelor de verificare a informației. Pentru a doua direcție, o metodă simplă și eficientă este **SIFT**, propusă de cercetătorul Mike Caulfield pe baza tehnicilor folosite de verificatorii profesioniști de fapte:

1. **Stop (Oprește-te)** — dacă o informație te indignează sau te îndeamnă să o distribui imediat, fă o pauză.
2. **Investighează sursa** — află cine a publicat-o, înainte să citești conținutul.
3. **Găsește o acoperire mai bună** — caută ce spun alte surse de încredere despre același subiect.
4. **Urmărește afirmația până la origine** — caută articolul, studiul sau imaginea originală și contextul ei.

Ideea centrală este „lectura laterală”: în loc să analizezi îndelung pagina suspectă, deschizi un tab nou și verifici ce spun alții despre ea. Metoda este ușor de predat seniorilor, care sunt adesea ținta mesajelor false pe rețelele sociale și în grupurile de mesagerie.

2.5. Comunicare, cooperare și gestionarea conflictelor

Învățarea cooperativă nu înseamnă doar „lucru în grup”, ci structuri care asigură că fiecare contribuie. Structurile popularizate de Spencer Kagan sunt ușor de aplicat și la adulți:

- **Gândește – lucrează în pereche – comunică (think-pair-share):** fiecare reflectează singur un minut, apoi discută cu un partener, apoi se discută în plen. Timpul de gândire individuală este esențial pentru cursanții mai timizi.
- **Mozaicul (jigsaw):** fiecare membru al grupului devine „expert” pe o parte a temei, lucrează cu experții din celelalte grupuri, apoi o predă propriului grup.
- **Jetoanele de vorbire:** fiecare primește două-trei jetoane și predă unul de fiecare dată când ia cuvântul. Metoda echilibrează discuția între vorbăreți și tăcuți.

Pentru conflicte, cursul a folosit jocul de rol și feedbackul constructiv: descrii comportamentul observat, efectul lui și ce ai prefera pe viitor, fără etichete despre persoană.

2.6. Inițiativă și competență interculturală

Învățarea bazată pe provocări (challenge-based learning) pornește de la o problemă reală a comunității, pe care grupul o investighează și pentru care propune o acțiune. Formatorii au identificat astfel o nevoie concretă a Branart și au schițat o primă idee de acțiune într-o echipă internațională (metoda este detaliată în Capitolul 3). Sesiunea finală a pus accent pe asumarea perspectivei celuilalt, pe incluziune și pe cetățenia responsabilă, competențe pe care și mobilitățile de grup ale cursanților le exersează direct.

Fișe de activitate

Fișa 2.1 — „Roata competențelor mele”

- *Obiectiv:* autoevaluarea pe cele nouă competențe LifeComp și stabilirea unui obiectiv personal.
 - *Durată:* 45 de minute. *Materiale:* o roată desenată cu 9 felii (câte una pe competență), creioane colorate.
1. Formatorul explică fiecare competență printr-un exemplu din viața de zi cu zi.
 2. Fiecare cursant colorează fiecare felie de la centru spre margine, pe o scală de la 1 la 5.
 3. În perechi, cursanții își arată roata și povestesc o situație în care au folosit competența cea mai puternică.
 4. Fiecare alege o singură competență de dezvoltat și notează un pas concret pentru luna următoare.
 5. *Debriefing:* Ce v-a surprins? Ce v-ar ajuta să faceți acel pas?

Varianta pentru competențe digitale folosește cele cinci arii DigComp.

Fișa 2.2 — Cercul socratic: „Oferta prea bună”

- *Obiectiv:* exersarea gândirii critice pe o situație financiară reală.
 - *Durată:* 60 de minute. *Materiale:* un caz scris de o jumătate de pagină (de exemplu, o ofertă de credit rapid sau un apel de la o „companie de investiții”), cartonașe cu cele șase tipuri de întrebări.
1. Cursanții citesc cazul individual (5 minute).
 2. Se așază în două cercuri: cercul interior discută, cel exterior observă ce tipuri de întrebări apar (15 minute).
 3. Cercurile își schimbă rolurile (15 minute).
 4. Observatorii raportează ce întrebări au dus discuția mai departe.
 5. Grupul formulează o listă de cinci întrebări de pus înainte de a semna orice contract.

Fișa 2.3 — „Detectivii de știri” (SIFT)

- *Obiectiv:* verificarea unei informații online în patru pași.
 - *Durată:* 60 de minute. *Materiale:* 4–5 capturi de ecran cu postări reale (unele adevărate, unele false), telefoane sau tablete.
1. Formatorul prezintă cei patru pași SIFT pe un poster.
 2. Fiecare echipă de trei primește o postare și completează o fișă cu patru casete: ce am simțit, cine a publicat, ce spun alte surse, care este sursa originală.
 3. Echipele prezintă verdictul: adevărat, fals sau neclar și de ce.
 4. *Debriefing:* Ce postare v-a păcălit la început? Ce veți face data viitoare când primiți un mesaj alarmant?

Fișa 2.4 — Mozaicul cu jetoane de vorbire

- *Obiectiv:* învățarea unei teme complexe prin cooperare (de exemplu, drepturile pacientului sau serviciile sociale locale).
 - *Durată:* 75 de minute.
1. Tema se împarte în patru părți, fiecare pe o fișă scurtă.
 2. În grupurile inițiale de patru, fiecare membru primește o parte diferită.
 3. Experții pe aceeași parte se reîntâlnesc 20 de minute și pregătesc o explicație de 3 minute.
 4. Fiecare expert revine în grupul inițial și își predă partea; fiecare membru are trei jetoane pentru întrebări.
 5. La final, fiecare grup răspunde la un quiz scurt, în echipă.
 6. *Debriefing:* Cum a fost să fiți „profesorul” grupului?

Capitolul 3. Antreprenoriat social și digital pentru adulți cu oportunități reduse

Antreprenoriatul poate fi predat și adulților care nu vor deveni neapărat oameni de afaceri. Pentru un adult șomer, un pensionar sau o persoană dintr-o comunitate defavorizată, competența antreprenorială înseamnă să observe o nevoie, să mobilizeze resurse și să transforme o idee în ceva util pentru alții. Capitolul reunește două mobilități: stagiul la o organizație de antreprenoriat social din Plovdiv și cursul despre strategii moderne și antreprenoriat digital pentru adulți cu oportunități reduse, de la Istanbul.

3.1. Ce s-a învățat în mobilități

Job shadowing la Plovdiv (16–21 februarie 2026, 2 formatori). Formatorii au urmărit, zi de zi, cum o organizație non-profit desfășoară activități economice fără să-și piardă misiunea socială. Au văzut cum se separă finanțările nerambursabile de veniturile proprii, au participat la focus grupuri cu actori locali pentru analiza nevoilor comunității și la sesiuni de generare a ideilor de afaceri sociale cu design thinking și Business Model Canvas. Au asistat la ateliere despre modele de venit hibride, strategii de preț și pragul de rentabilitate. Au analizat mixul de finanțare (FSE+, Erasmus+, programe naționale, sponsorizări, crowdfunding), au observat scrierea unei cereri de finanțare și pregătirea unui pitch. Ultima zi a fost dedicată măsurării impactului și extinderii proiectelor în alte orașe.

Cursul de la Istanbul (4–9 aprilie 2026, 2 formatori). Cursul s-a concentrat pe managementul educațional și planificarea strategică a programelor de antreprenoriat digital destinate adulților care se confruntă cu bariere de acces la oportunități. Rezultatele vizate au fost capacitatea de a proiecta, conduce și planifica astfel de programe de formare inovatoare.

3.2. Competența antreprenorială după EntreComp

Cadrul european [EntreComp](#) definește antreprenoriatul ca o competență a oricărui cetățean: capacitatea de a acționa asupra ideilor și oportunităților și de a le transforma în valoare pentru alții. Valoarea poate fi financiară, culturală sau socială. Cadrul are trei arii a câte cinci competențe:

- **Idei și oportunități** — identificarea oportunităților, creativitate, viziune, valorificarea ideilor, gândire etică și durabilă;
- **Resurse** — încredere în sine, motivație și perseverență, mobilizarea resurselor, cultură financiară și economică, mobilizarea celorlalți;
- **Trecerea la acțiune** — inițiativă, planificare și management, gestionarea incertitudinii și a riscului, lucrul cu ceilalți, învățarea din experiență.

Pentru adulții cu oportunități reduse, punctul de plecare este adesea aria „Resurse”: încrederea că pot face ceva și descoperirea resurselor pe care le au deja (abilități, timp, relații, un spațiu, o rețetă de familie).

3.3. De la nevoie la model de afaceri social

Analiza nevoilor. O afacere socială pornește de la o problemă reală a comunității, nu de la un produs. La Plovdiv, nevoile au fost identificate prin focus grupuri cu actori locali. În formare, același rol îl pot juca o plimbare de observare prin cartier, interviuri scurte cu vecinii sau un „arbore al problemelor”: problema în trunchi, cauzele în rădăcini, efectele în ramuri.

Business Model Canvas și varianta socială. Business Model Canvas, creat de Alexander Osterwalder, descrie pe o singură pagină cum creează, livrează și obține valoare o organizație, în nouă căsuțe. Pentru întreprinderile sociale au apărut variante adaptate (Social Business Model Canvas), care adaugă trei lucruri importante:

1. **separarea beneficiarilor de finanțatori** — cei care primesc serviciul nu sunt întotdeauna cei care plătesc;
2. **o propunere de valoare socială**, separată de cea comercială;
3. **indicatori de impact social** și decizia despre cum se folosește eventualul profit.

Canvasul nu se completează o dată pentru totdeauna. Se lucrează cu post-it-uri, care se mută pe măsură ce ideea se clarifică.

Modele de venit hibride. Organizația gazdă combina mai multe surse: vânzarea de produse și servicii, granturi, sponsorizări și finanțare participativă. Pentru cursanți, mesajul practic este că o inițiativă socială nu trebuie să depindă de o singură sursă de bani.

3.4. Teoria schimbării și măsurarea impactului

Teoria schimbării explică lanțul logic prin care o activitate produce o schimbare în viața oamenilor. Ea face diferența, des confundată, între ce faci (rezultate imediate) și ce se schimbă (efecte). Exemplul de mai jos folosește o inițiativă imaginară a unui grup de cursanți:

Etapă	Întrebare	Exemplu: atelier de croitorie pentru femei fără loc de muncă
Resurse	De ce avem nevoie?	3 mașini de cusut, o sală, o formatoare voluntară
Activități	Ce facem?	12 ateliere de câte 3 ore; vânzare online a produselor
Rezultate imediate	Ce putem număra?	10 participante, 120 de produse realizate
Efecte	Ce se schimbă pentru oameni?	Participantele câștigă un venit suplimentar și încredere în sine

Etapă	Întrebare	Exemplu: atelier de croitorie pentru femei fără loc de muncă
Impact	Spre ce schimbare pe termen lung contribuim?	Mai puține femei izolate și dependente de ajutoare sociale în cartier

Pentru măsurare, formatorii pot combina cifre simple (câți participanți, câte produse, ce venit) cu povești: un scurt interviu la început și la final arată adesea mai bine schimbarea decât un tabel.

3.5. Antreprenoriat digital pentru adulți cu oportunități reduse

Pentru mulți adulți, primul pas antreprenorial realist este digital și mic: o pagină pe o rețea socială, un anunț pe o platformă de vânzare, un catalog trimis prin mesagerie. Un program bine planificat are patru caracteristici:

- **Pornește de la competențele existente.** Ce știe să facă deja cursantul și ce ar putea vinde sau oferi?
- **Folosește instrumente gratuite și familiare.** Telefonul personal, aplicațiile de mesagerie, o rețea socială deja folosită.
- **Integrează siguranța online și cultura financiară.** Plăți sigure, evitarea țeapelor, evidența simplă a veniturilor și cheltuielilor, obligații legale de bază.
- **Oferă sprijin după curs.** Un grup de susținere între cursanți sau întâlniri lunare de mentorat.

Planificarea strategică a programului urmează aceleași întrebări: cine sunt cursanții și ce bariere au (timp, transport, îngrijirea copiilor, echipamente)? Ce rezultate realiste urmărim în 3 sau 6 luni? Cu ce parteneri locali lucrăm (primărie, agenția de ocupare, firme locale)?

3.6. Învățarea bazată pe provocări

Metoda, exersată și în cursul de la Çanakkale, are trei faze: **implicare** (grupul alege o problemă mare și o transformă într-o provocare concretă), **investigare** (pune întrebări, adună informații, vorbește cu oameni afectați) și **acțiune** (propune, testează și prezintă o soluție). Este potrivită adulților pentru că se leagă de viața lor reală și se încheie cu ceva vizibil.

Fișe de activitate

Fișa 3.1 — „Arborele problemelor din cartierul nostru”

- *Obiectiv:* identificarea unei nevoi sociale reale și a cauzelor ei.
 - *Durată:* 90 de minute (inclusiv 30 de minute de plimbare). *Materiale:* foi mari, markere, telefoane pentru fotografii.
1. În grupuri de 3–4, cursanții fac o plimbare scurtă în jurul sălii și fotografiază sau notează probleme observate.
 2. Înapoi în sală, fiecare grup alege o problemă și desenează un copac: problema pe trunchi, cauzele la rădăcini, efectele pe ramuri.
 3. Grupurile își prezintă arborii; celălalt grup adaugă cel puțin o cauză nouă.
 4. Fiecare grup încercuiește o cauză asupra căreia ar putea acționa chiar ei.
 5. *Debriefing:* Cine mai este afectat de această problemă? Cine ar putea ajuta?

Fișa 3.2 — Canvasul social simplificat (în 6 căsuțe)

- *Obiectiv:* transformarea unei idei într-un model de inițiativă socială.
- *Durată:* 90 de minute. *Materiale:* o foaie A1 împărțită în șase căsuțe, post-it-uri de două culori.

Cele șase căsuțe, adaptate pentru începători: **Problema** · **Beneficiarii** · **Soluția noastră** · **Cine plătește și de ce** · **De ce avem nevoie (resurse și parteneri)** · **Cum știm că a funcționat (impact)**.

1. Grupurile pornesc de la cauza aleasă în Fișa 3.1.
2. Completează căsuțele în ordinea de mai sus; o culoare de post-it pentru fapte verificate, alta pentru presupuneri.
3. Formatorul trece pe la fiecare grup cu o întrebare provocatoare pe căsuță (de exemplu, „De ce ar plăti cineva pentru asta?”).
4. Fiecare grup alege presupunerea cea mai riscantă și stabilește cum o poate verifica într-o săptămână.

Fișa 3.3 — Pitch-ul de 3 minute

- *Obiectiv:* prezentarea convingătoare a unei idei și primirea de feedback.
 - *Durată:* 60–75 de minute.
1. Fiecare grup pregătește, în 20 de minute, un pitch cu patru părți: problema (o poveste scurtă despre o persoană reală), soluția, ce se schimbă, ce cerem (bani, parteneri, voluntari).
 2. Fiecare grup prezintă în 3 minute, cronometrat.
 3. Ceilalți joacă rolul unui juriu (primărie, sponsor, comunitate) și notează pe un cartonaș: un lucru convingător, o întrebare, o sugestie.
 4. *Debriefing:* Ce v-a ajutat să vorbiți în fața grupului? Ce ați schimba?

Fișa 3.4 — „Cât costă cu adevărat?” (preț și prag de rentabilitate)

- *Obiectiv:* calcularea unui preț realist pentru un produs făcut în casă.
 - *Durată:* 45 de minute. *Materiale:* fișă de calcul pe hârtie, calculatoare sau telefoane.
1. Grupul alege un produs (de exemplu, un borcan de dulceață).
 2. Listează costurile variabile pe bucată (ingrediente, borcan, etichetă) și costurile fixe pe lună (transport la târg, taxa de stand).
 3. Stabilește un preț de vânzare și calculează câte bucăți trebuie vândute pentru a acoperi costurile fixe.
 4. Compară cu prețul unor produse similare din magazin sau online.
 5. *Debriefing:* Ce cost uităm de obicei? (Răspunsul frecvent: propria muncă.)

Capitolul 4. Educație incluzivă și non-formală pentru adulți defavorizați și seniori

Incluziunea începe înainte de prima sesiune: cu întrebarea cine nu ajunge la curs și de ce. Acesta a fost firul comun al două stagii de job shadowing (Istanbul, aprilie 2026, și Segă, iulie 2026) și al celor două mobilități de grup în care formatorii Branart au însoțit adulți și seniori (Porto, octombrie–noiembrie 2025, și Güre, aprilie 2026). Capitolul adună metodele observate și le leagă de două cadre teoretice: barierele în calea participării și proiectarea universală pentru învățare.

4.1. Ce s-a învățat în mobilități

Job shadowing la Aktif Gençlik ve Spor Derneği, Istanbul (4–9 aprilie 2026). Emilia P. a observat șase teme: educația comunitară a adulților în parteneriat cu actori locali, incluziunea digitală a adulților cu competențe limitate, lucrul cu grupuri defavorizate (bariere, motivare, comunicare), metode non-formale (învățare experiențială, ateliere practice, activități de grup), transferul de bune practici și cooperarea internațională.

Job shadowing la Sega (18–20 iulie 2026). Formatorul a asistat la sesiuni cu grupuri foarte diverse: persoane din medii defavorizate, vârstnici, migranți, persoane cu dizabilități și adulți cu nivel scăzut de educație. A văzut cum se identifică nevoile fiecărui cursant de la început și cum se adaptează conținutul, ritmul și metodele. Accentul a fost pus pe eliminarea barierelor fizice, lingvistice, digitale, financiare și sociale și pe atragerea adulților care participă rar la formare.

Mobilitățile de grup ale cursanților. La Porto, seniorii au învățat tehnici de restaurare a obiectelor de patrimoniu, au descoperit cultura locală (istoria vinului de Porto, fado, arhitectura Art Nouveau) și au creat pe telefon o etichetă digitală pentru un „vin al amintirilor”. La Güre, șase adulți între 47 și 69 de ani au participat la ateliere de mișcare adaptată, la o vânatoare de comori în comunitate, la activități intergeneraționale cu tineri voluntari și la un cerc final de reflecție.

4.2. De ce nu participă adulții: patru tipuri de bariere

K. Patricia Cross (1981) a grupat barierele în calea participării adulților la învățare în trei categorii, la care Darkenwald și Merriam au adăugat-o pe a patra. Clasificarea ajută formatorul să caute soluția potrivită pentru fiecare tip de obstacol:

Tip de barieră	Exemple	Ce poate face organizația
Situațională — circumstanțele vieții	lipsa timpului, îngrijirea unui copil sau a unui părinte bolnav, costul transportului	program flexibil, sesiuni scurte, activitate în cartier, decontarea transportului
Instituțională — regulile și practicile organizației	taxe, formulare complicate, orar fix, săli inaccesibile	înscriere telefonică sau față în față, spații accesibile, materiale gratuite
Dispozițională — atitudini față de sine și de învățare	„Sunt prea bătrân”, teama de eșec, experiențe școlare negative	prim contact călduros, succese rapide, colegi care au trecut prin același lucru
Informațională — lipsa informației	omul nu află că există cursul sau că e gratuit	promovare prin preoți, medici de familie, asociații de proprietari, radio local

Datele europene arată că barierele dispoziționale sunt adesea subestimate, deși sunt printre cele mai puternice. Pentru seniori și pentru adulții cu nivel scăzut de educație, primul obstacol nu este programul cursului, ci convingerea că „acest lucru nu este pentru mine”.

4.3. Proiectarea universală pentru învățare (UDL)

Proiectarea universală pentru învățare, dezvoltată de organizația americană CAST, pornește de la ideea că nu există un cursant „mediu”. În loc să adapteze cursul ulterior, pentru fiecare persoană cu dificultăți, formatorul îl proiectează de la început cu opțiuni. Cadrul are trei principii:

1. **Mai multe căi de implicare („de ce”)** — alegeri în privința temei sau a sarcinii, exemple din viața cursanților, lucru în grup.
2. **Mai multe moduri de prezentare („ce”)** — același conținut oral, scris, în imagini, demonstrat practic; instrucțiuni întotdeauna atât verbale, cât și scrise.
3. **Mai multe moduri de exprimare („cum”)** — cursantul poate arăta ce a învățat vorbind, desenând, demonstrând sau scriind.

O verificare rapidă înainte de orice sesiune: textul este scris cu literă mare și contrast bun? Există o variantă pentru cine nu citește bine? Poate participa cineva care nu stă mult în picioare? Ce face cine termină mai repede?

4.4. Incluziunea digitală a adulților și seniorilor

Organizațiile gazdă și literatura de specialitate converg spre aceleași reguli:

- **Ritm lent și repetiție.** Progresul va fi mai lent decât vă așteptați; un pas exersat de trei ori valorează mai mult decât trei pași arătați o dată.
- **„Demonstrează – fă – refă”.** Formatorul arată, cursantul face pe propriul telefon, apoi reface singur, fără ajutor.
- **Pe dispozitivul cursantului.** Ce se învață pe telefonul formatorului se pierde acasă.
- **Pornind de la ce vrea cursantul.** Un model folosit în Marea Britanie alternează o sesiune de bază, una despre ce vor cursanții să învețe, una despre siguranța online și apoi din nou ce vor ei, acum că înțeleg mai mult.
- **Atmosferă informală.** Un ceai și o discuție reduc teama de a greși și fac grupul să revină.
- **Un voluntar la 3–4 cursanți** când nivelurile din grup sunt foarte diferite.

4.5. Îmbătrânire activă și învățare intergenerațională

Cadrul Organizației Mondiale a Sănătății pentru îmbătrânire activă (2002) definește îmbătrânirea activă ca optimizarea oportunităților de sănătate, participare și securitate, pentru o calitate mai bună a vieții la vârste înaintate. Învățarea pe tot parcursul vieții este recunoscută ca factor care susține toate trei, iar cercetările sugerează că participarea continuă la cursuri non-formale poate ajuta la menținerea stării de bine psihologice a vârstnicilor.

Programele intergeneraționale reunesc oameni de vârste diferite în activități cu beneficii pentru ambele părți. Pentru seniori, ele reduc izolarea și singurătatea și oferă sentimentul de a fi util; pentru tineri, combat stereotipurile despre vârstă. Mobilitatea de la Gure a confirmat acest lucru: activitatea în aer liber cu tineri voluntari a fost una dintre cele mai apreciate componente.

4.6. Metode non-formale observate

- **Învățarea prin cultură și patrimoniu.** La Porto, o temă aparent turistică (istoria vinului, fado-ul) a devenit lecție de istorie, prilej de socializare și stimulare cognitivă. Restaurarea obiectelor a combinat motricitatea fină cu răbdarea și respectul pentru autenticitate.
- **Combinarea tradiției cu tehnologia.** Eticheta digitală pentru „vinul amintirilor” a transformat exersarea telefonului într-un act creativ și personal.
- **Mișcarea adaptată.** Exercițiile de echilibru și postură făcute în grup au fost și prilej de relaționare.
- **Povestirea, sarcinile cooperative și jocurile de coeziune,** comparate într-un atelier în care fiecare organizație și-a prezentat practicile.
- **Reflecția de final.** Cercul „Ce iau eu acasă?” și planul de acțiune personal și de grup au transformat experiența în angajamente concrete.

Fișe de activitate

Fișa 4.1 — „Cine lipsește din sală?” (pentru echipa de formatori)

- *Obiectiv:* identificarea barierelor care împiedică anumite grupuri să participe la activitățile asociației.
 - *Durată:* 60 de minute. *Participanți:* formatori, voluntari, eventual 2–3 cursanți.
1. Echipa listează grupurile care ar avea nevoie de cursuri, dar vin rar (de exemplu, bărbați vârstnici singuri, persoane cu dizabilități, adulți din cartiere periferice).
 2. Pentru fiecare grup, completează tabelul cu cele patru tipuri de bariere din secțiunea 4.2.
 3. Fiecare membru propune câte o soluție concretă, cu cost zero sau mic, pe post-it.
 4. Echipa alege două soluții de testat în următoarele trei luni și stabilește un responsabil pentru fiecare.

Fișa 4.2 — Vânătoarea de comori în comunitate

- *Obiectiv:* cunoașterea resurselor din cartier și formarea grupului (inspirată de mobilitatea de la Güre).
 - *Durată:* 90–120 de minute. *Materiale:* o hartă simplă, carduri cu indicii, telefoane pentru fotografii.
1. Formatorul pregătește 6–8 indicii despre locuri utile din cartier (biblioteca, centrul de zi, farmacia cu program prelungit, un parc, un atelier al unui meșteșug).
 2. Echipele mixte de câte trei rezolvă indiciile și fac câte o fotografie la fiecare loc.
 3. La fiecare loc, echipa află un lucru nou: un program, un serviciu, o poveste.
 4. Înapoi în sală, echipele construiesc împreună „harta resurselor” grupului.
 5. *Debriefing:* Ce loc nu știați că există? Pe cine ați invita acolo?

Adaptare: trasee scurte, cu locuri de odihnă; o variantă în interior, cu fotografii, pentru cine nu se poate deplasa.

Fișa 4.3 — „Obiectul care spune o poveste” (activitate intergenerațională)

- *Obiectiv:* dialog între generații și exersarea unei competențe digitale simple.
 - *Durată:* 90 de minute. *Participanți:* seniori și tineri voluntari, în perechi.
1. Fiecare senior aduce un obiect cu o poveste (o fotografie veche, o unealtă, o carte).

2. În perechi, tânărul interviează seniorul despre obiect (10 minute).
3. Seniorul înregistrează, cu ajutorul tânărului, un mesaj vocal sau un clip de un minut despre obiect, pe propriul telefon.
4. Rolurile se inversează: tânărul prezintă un obiect important pentru el (adesea, un telefon sau o aplicație).
5. Clipurile se adună într-o „expoziție” a grupului.
6. *Debriefing*: Ce ați aflat despre cealaltă generație?

Fișa 4.4 — „Eticheta amintirilor” (tradiție + tehnologie)

- *Obiectiv*: folosirea unei aplicații simple de editare foto într-un context creativ (adaptată după atelierul de la Porto).
 - *Durată*: 60 de minute.
1. Formatorul prezintă pe scurt un produs tradițional local cu o poveste (vinul, dulceața, țuica, o țesătură).
 2. Fiecare cursant alege o amintire legată de produs și îi dă un nume.
 3. Pe telefon, cursanții creează o etichetă: o fotografie, numele și un an important.
 4. Etichetele se trimit pe grupul de mesagerie al cursului și fiecare își spune povestea în două minute.

Fișa 4.5 — Cercul de reflecție „Ce iau eu acasă?”

- *Obiectiv*: consolidarea învățării la finalul unui curs sau al unei mobilități.
 - *Durată*: 45 de minute. *Materiale*: un obiect care circulă (o minge, o piatră), cartonașe.
1. Grupul stă în cerc; vorbește doar cine ține obiectul.
 2. Prima rundă: un cuvânt care descrie experiența.
 3. A doua rundă: un lucru pe care l-am învățat despre mine.
 4. A treia rundă: un lucru pe care îl voi face diferit de luna viitoare.
 5. Fiecare scrie angajamentul pe un cartonaș, pe care formatorul i-l trimite sau i-l amintește după o lună.

Capitolul 5. Sustenabilitatea în educația adulților

Sustenabilitatea nu este doar o temă de curs, ci și un mod de a conduce organizația. Aceasta a fost concluzia principală a stagiului de opt zile al Adinei T. la organizația cehă Spolek absolventů a přátel zemědělské školy v Chrudimi (2–9 iulie 2026). Capitolul prezintă cadrele de referință, metodele active pentru teme precum clima, economia circulară și consumul responsabil, practicile de management verde și o schiță completă de sesiune.

5.1. Ce s-a învățat în mobilitate

Adina a studiat modul în care organizația gazdă integrează principiile sustenabilității în strategie, în conținutul programelor și în deciziile de zi cu zi. Prin observare, discuții cu formatorii și participare la activități, a văzut cum se trece de la concepte generale la practici concrete, ușor de transmis adulților. A elaborat o schiță de sesiune despre alfabetizare climatică, economie circulară și consum responsabil, adaptată contextului românesc. A identificat practici transferabile de eficiență energetică, achiziții sustenabile, reducerea deșeurilor și organizarea de evenimente cu impact redus, pe baza cărora a

formulat recomandări pentru Branart. Mobilitatea a inclus și schimburi de bune practici cu organizații din alte țări europene și a identificat posibile proiecte Erasmus+ comune.

5.2. Patru cadre de referință

- **Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale ONU** — 17 obiective globale pentru 2030. Pentru educația adulților, ținta 4.7 cere ca toți cursanții să dobândească cunoștințele și abilitățile necesare dezvoltării durabile.
- **Pactul Verde European** — strategia UE pentru o economie neutră climatic și eficientă în utilizarea resurselor, care recomandă explicit investiția în învățarea pentru sustenabilitate.
- **Educația pentru Dezvoltare Durabilă (ESD for 2030) a UNESCO** — cadrul global pentru 2020–2030. Insistă că învățarea pentru sustenabilitate trebuie să lucreze simultan pe trei dimensiuni: cognitivă (înțelegere), socio-emoțională (valori, empatie, motivație) și comportamentală (acțiune). Cadrul pune accent pe educația non-formală și pe implicarea comunităților.
- **GreenComp** — cadrul european al competenței de sustenabilitate, publicat de JRC în 2022, în aceeași familie cu DigComp, EntreComp și LifeComp. Este scris pentru cursanți de orice vârstă și în orice context de învățare.

Aria GreenComp	Cele trei competențe
Asumarea valorilor sustenabilității	valorizarea sustenabilității, sprijinirea echității, promovarea naturii
Înțelegerea complexității	gândire sistemică, gândire critică, încadrarea problemelor
Imaginarea unor viitoruri sustenabile	alfabetizare privind viitorul, adaptabilitate, gândire exploratorie
Acțiunea pentru sustenabilitate	implicare civică și politică, acțiune colectivă, inițiativă individuală

Cadrul nu cere ca fiecare cursant să atingă nivelul maxim în toate cele 12 competențe. Formatorul poate alege 2–3 competențe relevante pentru grup și poate construi activitățile în jurul lor.

5.3. Metode active pentru teme de sustenabilitate

Cu adulții, prelegerea despre climă produce adesea fie indiferență, fie anxietate. Organizația gazdă a folosit trei principii:

1. **Pornim de la viața de zi cu zi.** Factura la energie, coșul de cumpărături, grădina, hainele vechi.
2. **Învățăm făcând.** Proiecte, ateliere practice, vizite la ferme, la puncte de reparare sau la centre de colectare.
3. **Ne oprim în acțiune, nu în problemă.** Fiecare sesiune se încheie cu un gest posibil, individual sau de grup.

Alfabetizarea climatică prin cauze și efecte. Un format foarte răspândit în Europa este colajul climatic: participanții așază în echipă cartonașe cu fenomene (arderea combustibililor, efectul de seră, valurile de căldură, secăta) în ordinea cauză–efect, apoi discută ce au descoperit. Metoda înlocuiește explicația

formatorului cu descoperirea colectivă și dezvoltă gândirea sistemică. Fișa 5.1 propune o variantă simplificată, cu cartonașe create de formator.

Economia circulară prin „scara R”. Economia circulară urmărește păstrarea valorii produselor și materialelor cât mai mult timp. Strategiile se ordonează ca o scară, de la cea mai eficientă la cea mai puțin eficientă:

1. **Refuză și regândește** — renunț la ce nu îți trebuie; folosește mai intens ce ai (împrumut, împărțire).
2. **Redu** — consumă mai puțin și mai eficient.
3. **Refolosește** — același obiect, în alte mâini.
4. **Repară și recondiționează** — prelungeste viața obiectului sau dă-i o altă utilizare.
5. **Reciclează** — transformă obiectul în materie primă.
6. **Recuperează energia** — ultima soluție, prin ardere controlată.

Mesajul important pentru cursanți este că reciclarea, deși utilă, se află aproape de baza scării. Pentru seniori, scara R are adesea un efect de recunoaștere: multe practici din tinerețea lor — repararea, conservarea, re folosirea — sunt exact ce recomandă azi economia circulară. Această experiență poate fi valorificată în activități intergeneraționale.

Consumul responsabil se poate lucra prin analiza propriului coș de cumpărături, a etichetelor sau a ambalajelor, cu accent pe economii, nu pe vinovăție.

5.4. Managementul verde al organizației

O organizație care predă sustenabilitatea își câștigă credibilitatea când o aplică ea însăși. Recomandările formulate pentru Branart pe baza stagiului pot fi grupate astfel:

Domeniu	Practici de preluat
Energie	becuri LED, stingerea echipamentelor la final de zi, temperatură moderată în sală, prioritate activităților în lumină naturală
Achiziții	materiale reutilizabile și durabile, furnizori locali, hârtie reciclată, cumpărare doar la nevoie
Deșeuri	materiale de curs în format digital sau re folosibile, colectare selectivă în sală, renunțarea la articole de unică folosință
Evenimente	sală accesibilă cu transport public, catering local și vegetarian, vase și pahare reutilizabile, ecusoane re folosibile
Mobilități	călătorii cu trenul sau autocarul acolo unde e posibil, în spiritul opțiunii de călătorie verde din Erasmus+

Practic, o „politică verde” de o pagină, revizuită anual cu echipa, este un început realist.

5.5. Schiță de sesiune: „Clima, casa și coșul meu” (3 ore)

Moment	Durată	Activitate	Dimensiune ESD
Deschidere	15 min	Spargerea gheții: „Un obiect din casă pe care îl am de peste 20 de ani”	socio-emoțională
Înțelegere	45 min	Lanțul climatic (Fișa 5.1)	cognitivă
Pauză	15 min	Gustări locale, fără ambalaje de unică folosință	comportamentală (prin exemplu)
Aplicare	45 min	Scara R pe obiecte de acasă (Fișa 5.2)	cognitivă și comportamentală
Consum	30 min	Coșul responsabil (Fișa 5.3)	comportamentală
Închidere	30 min	Fiecare alege un gest pentru următoarele 30 de zile; se formează perechi de susținere	socio-emoțională și comportamentală

Fișe de activitate

Fișa 5.1 — Lanțul climatic

- *Obiectiv:* înțelegerea legăturilor dintre activitățile umane și efectele schimbărilor climatice.
 - *Durată:* 45 de minute. *Grup:* echipe de 4–6 persoane. *Materiale:* 12–15 cartonașe ilustrate, create de formator, o foaie mare, markere.
1. Cartonașele conțin fenomene în limbaj simplu: „transport cu mașina”, „încălzirea locuinței”, „creșterea dioxidului de carbon în aer”, „fenomen de seră”, „temperaturi mai mari”, „valuri de căldură”, „secetă”, „recolte mai slabe”, „prețuri mai mari la alimente”, „probleme de sănătate la vârstnici” și altele.
 2. Echipa așază cartonașele pe foaie și le leagă cu săgeți, de la cauze la efecte.
 3. Formatorul circulă și pune întrebări, fără să dea răspunsuri: „Ce vine înainte? Ce legătură vedeți aici?”
 4. Fiecare echipă își decorează lanțul și îi dă un titlu.
 5. *Debriefing:* Ce efect ați simțit deja în viața voastră? Unde în lanț putem interveni noi?

Fișa 5.2 — Scara R pe obiecte de acasă

- *Obiectiv:* aplicarea principiilor economiei circulare la obiecte concrete.
 - *Durată:* 45 de minute. *Materiale:* o scară desenată pe perete (șase trepte), obiecte sau fotografii aduse de cursanți (un pulover vechi, un borcan, un telefon stricat, o sticlă de plastic).
1. Fiecare cursant prezintă obiectul adus.

2. Grupul discută pe ce treaptă a scării poate fi „urcat” obiectul (de exemplu, puloverul poate fi reparat, dăruit sau transformat în altceva).
3. Fiecare plasează obiectul pe treapta cea mai înaltă posibilă și explică de ce.
4. Seniorii sunt invitați să povestească cum se reparau sau se refoloseau astfel de obiecte în tinerețea lor.
5. *Debriefing*: Ce obiect din casă puteți repara săptămâna aceasta?

Extensie: organizarea unei „cafenele a reparațiilor” lunare, în care cursanții pricepuți îi ajută pe alții să repare haine, mici aparate sau biciclete.

Fișa 5.3 — Coșul responsabil

- *Obiectiv*: analiza critică a obiceiurilor de cumpărare, cu accent pe economie și sănătate.
 - *Durată*: 30–45 de minute. *Materiale*: bonuri de cumpărături (anonimizate) sau o listă tipică de cumpărături, ambalaje goale.
1. În perechi, cursanții analizează un coș de cumpărături și marchează cu trei culori: produse locale și de sezon, produse cu ambalaj excesiv, produse cumpărate și aruncate adesea.
 2. Fiecare pereche propune trei schimbări care economisesc bani și reduc deșeurile.
 3. Grupul alcătuiește o listă comună de „trucuri”: lista de cumpărături, sacoașa proprie, piața locală, gătitul resturilor.

Fișa 5.4 — Lista de verificare pentru un eveniment verde (pentru echipa de organizare)

- ☐ Locul este accesibil cu transport public sau pe jos?
- ☐ Invitațiile și materialele sunt digitale sau tipărite doar la cerere?
- ☐ Cateringul folosește produse locale și de sezon, cu variantă vegetariană?
- ☐ Există vase, pahare și tacâmuri reutilizabile?
- ☐ Există recipiente de colectare selectivă, clar marcate?
- ☐ Ecusioanele și decorul se pot refolosi?
- ☐ Participanții sunt informați despre măsurile verzi și invitați să contribuie?
- ☐ După eveniment, echipa notează ce a mers și ce poate fi îmbunătățit?

Concluzii și recomandări de transfer

Cele cinci tipuri de mobilități conduc la aceleași cinci principii de lucru cu adulții, indiferent de temă:

1. **Pornește de la om, nu de la program.** Nevoile, experiența și barierele cursanților se află înainte de prima sesiune — prin empatizare (design thinking), prin analiza barierelor sau printr-o simplă discuție.
2. **Fiecare sesiune trece prin tot ciclul Kolb.** Experiență, reflecție, concluzie, aplicare. Debriefingul nu este opțional.
3. **Cooperarea înaintea competiției.** Structurile cooperative, obiectivele comune și învățarea între generații funcționează mai bine cu adulții decât clasamentele.
4. **Tehnologia servește obiectivul.** Un singur instrument nou pe sesiune, pe dispozitivul cursantului, cu variantă pe hârtie.
5. **Fiecare activitate se încheie cu un pas concret.** Un plan de acțiune, un angajament pe 30 de zile, o idee testată în comunitate.

Pentru integrarea ghidului în activitatea Asociației Culturale Branart propunem:

- ☐ o sesiune internă de diseminare pe capitol, condusă de formatorul care a participat la mobilitate, în care colegii testează două fișe;
- ☐ includerea a cel puțin unei fișe din ghid în fiecare curs nou al asociației, din anul 2026–2027;
- ☐ folosirea jurnalului formatorului (Fișa 1.4) de către toți formatorii și schimbul lunar de intrări;
- ☐ aplicarea Fișei 4.1 „Cine lipsește din sală?” în planificarea anuală a activităților;
- ☐ adoptarea unei politici verzi de o pagină și aplicarea listei de verificare pentru evenimente (Fișa 5.4);
- ☐ actualizarea ghidului după fiecare nouă mobilitate, cu fișele testate și lecțiile învățate.

Surse

Descrierile mobilităților (Asociația Culturală Branart)

- [Formare & Job-shadowing](#)
- [Mobilități de grup](#)
- [Diseminări](#)

Surse de specialitate în limba engleză

Învățarea adulților

- Knowles, M. — andragogia și cele șase principii: [Leading Learning, „Guide to Andragogy”](#); [Learning Revolution, „Adult Learning Theory & Andragogy”](#)
- Kolb, D. (1984) — ciclul învățării experiențiale: [Toronto Metropolitan University, „Kolb’s Experiential Learning Cycle”](#); [Simply Psychology, „Kolb’s Learning Cycle”](#)
- Gibbs, G. (1988) — ciclul reflexiv: [Tes Magazine, „How to be a reflective teacher in 6 steps”](#)

Capitolul 1

- [Edusign, „Flipped classroom: definition, implementation and benefits in professional training”](#)
- [AAAAI, „The Flipped Classroom”](#)
- [Research in Learning Technology \(2019\), „Research into effective gamification features to inform e-learning design”](#)
- [Interaction Design Foundation, „The 5 Stages in the Design Thinking Process”](#)

Capitolul 2

- [Joint Research Centre, LifeComp; LifeComp — nouă competențe](#)
- [European Digital Skills and Jobs Platform, DigComp](#)
- [Saint Mary’s University, „Socratic Questions” \(după R. Paul\)](#)
- [UC Merced Library, „The SIFT Method” \(M. Caulfield\)](#)
- [Learner-Centered Collaborative, „Cooperative Learning Strategies”](#)

Capitolul 3

- [Joint Research Centre, EntreComp](#)
- [Humanitarian Innovation Guide, „Social Business Model Canvas”](#)

- [SISCODE, „Social innovation business model canvas”](#)
- [Center for Social Impact Strategy, „Logic Model Toolkit”](#)

Capitolul 4

- [CAST / University of Oregon, „Universal Design for Learning”](#)
- [GEM Report SCOPE, „Adults face multiple barriers in pursuing education opportunities”](#)
- [Good Things Foundation, „Teaching digital skills to a group of older people”](#)
- [Narushima et al., „Lifelong learning in active ageing discourse”, Ageing & Society](#)
- [Frontiers in Psychiatry \(2025\), program intergenerațional și alfabetizare digitală pentru vârstnici](#)

Capitolul 5

- [Joint Research Centre, GreenComp — modelul conceptual](#)
- [UNESCO-UNEVOC, „Education for sustainable development \(ESD\)”](#)
- [Earth911, „The 9 Rs of Circular Economy Explained”](#)
- [Go Green Singapore, „Climate Fresk Workshop”](#)

Textul ghidului este o sinteză originală în limba română. Ideile preluate din surse sunt reformulate și atribuite; fișele de activitate sunt adaptări create pentru contextul Branart.