



Metoda CARTA 2.0



O abordare minimalistă pentru proiectarea și livrarea cursurilor la distanță în modul LIVE (virtual remote training), pentru maximizarea implicării participanților



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

Autor: Marian Stirbescu

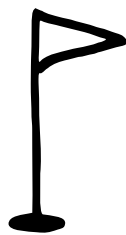
Versiune curentă: 2.0

Ultima actualizare în 6 Aprilie 2024

Bazat pe versiunea originală din 16 Noiembrie 2020

Cuprins

Introducere	3
Ce este metoda C/A/R/T/A?	3
Acronimul CARTA	5
Componentele metodei	5
Manifestul CARTA	6
Piloni pentru livrarea la distanță	7
Valorile CARTA	8
Principiile de operare CARTA	8
Fluxul de livrare	12
Asumarea de responsabilități	12
Ce creează implicare?	13
De la simpla exersare a noțiunilor până la utilizarea jocurilor	13
Cadrul de învățare	14
Procesul de livrare	14
Tipuri de activități reutilizabile	15
Tranziția către training la distanță	16
Procesul de transformare a conținutului pentru training la distanță	17
Validarea transformării	18
Raportul dorit de activități practice	19
Training la distanță – Bune practici	19
Biblioteca de activități CARTA	20
Cum pot să contribui?	21
Detalii licențiere Creative Commons atribuire 4.0	21
Credits	22



Introducere

Ce este metoda C/A/R/T/A?

CARTA este o metodă de proiectare și livrare a sesiunilor de training la distanță, în mod sincron, pentru o implicare maximă a participanților.

Prin training la distanță (virtual remote training) înțelegem un format de curs în care trainerul lucrează în mod sincron cu participanții, utilizând tehnologii video, audio și pentru interacțiunea la distanță.

Acest format este complementar formatelor tradiționale cunoscute ca e-learning sau online training, unde participanții accesează un set de documente, filme sau conținut pe care îl consumă în ritmul propriu (asincron), fără prezența unui formator/trainer.

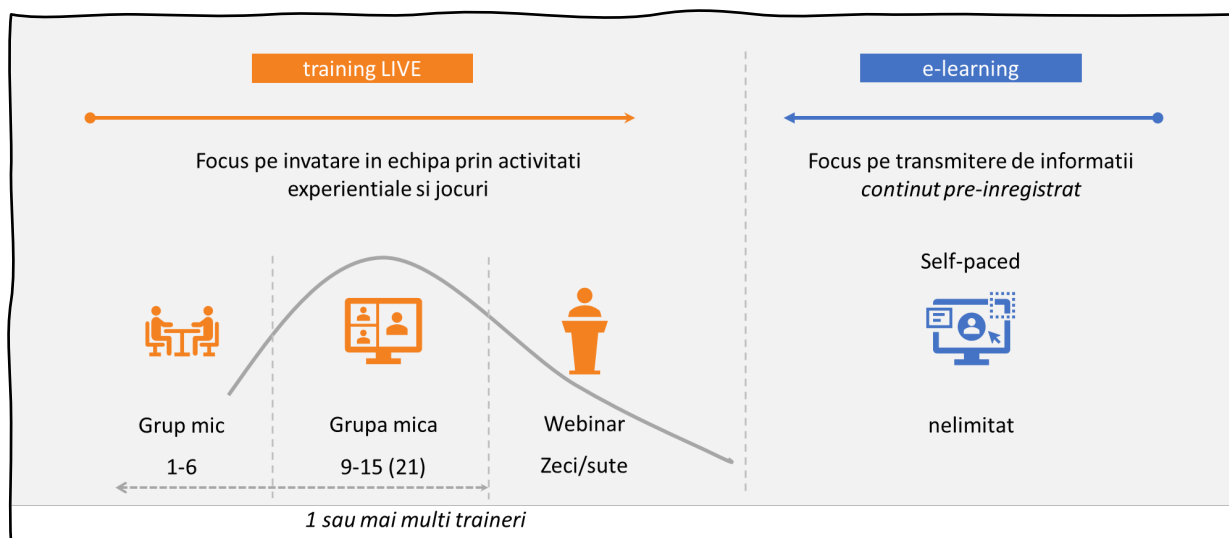


Figura 1 – Training live vs e-learning

Elemente din această metodă au fost utilizate în anii trecuți, dar consolidarea formei actuale a fost obținută în urma experimentării și feedback-ului pozitiv primit în 2020 de către echipa de formare la distanță a Axioma Solutions.

Echipa a reușit să livreze cu succes mai mult de 120 de sesiuni online de două zile într-o perioadă foarte dificilă pentru întreaga industrie de formare profesională din întreaga lume.

Practicile de succes au fost păstrate, rafinate și validate cu alți trainerii din diverse domenii de activitate, care livrează sesiuni virtuale la distanță în cadrul unor companii naționale și multinaționale.



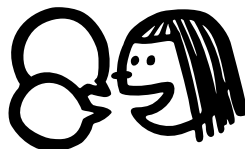
De ce este nevoie de o metodă dedicată pentru training la distanță?

Să aruncăm o privire asupra problemelor și oportunităților.



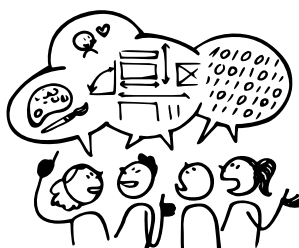
Perspectiva participantului

- Unii participanți pot simți lipsa experienței specifice unei sesiuni tradiționale de training
- Se pot simți neimplicați și sceptici cu privire la eficacitatea formării la distanță
- Mulți dintre ei declară că online au primit o valoare scăzută sau chiar o experiență mediocră
- Ar putea fi plictisitor și dificil să rămâi atent la cineva care ține un monolog, acei traineri care se bazează în întregime pe susținerea unei prelegeri ca metodă de învățare



Perspectiva trainerului

- Ai putea chiar să îmbrățișezi ideea că livrarea online nu poate fi chiar la nivelul de calitate pe care îl oferi de obicei atunci când livrezi sesiuni în sala de curs
- S-ar putea să te simți dezavantajat, deoarece nu deții încă cunoștințele și instrumentele necesare pentru a reproduce online experiența din sala de curs
- Ai vrea să te bucuri de oportunitățile oferite de noua abordare și să îți crești audiența sau clienții



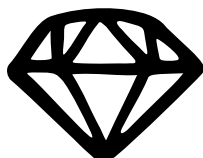
Perspectiva celorlalți

Managerii, sponsorii inițiativelor de învățare și clienții, în general, recunosc faptul că în trecut pandemia a accelerat adoptarea formării la distanță (5+ ani) de către multe organizații.

În prezent, organizațiile din întreaga lume pot vedea că această formă de livrare cu un formator care interacționează sincron cu un grup utilizând o platformă de videoconferință (de exemplu Zoom, MS Teams, Google Meet) are avantajele sale clare:

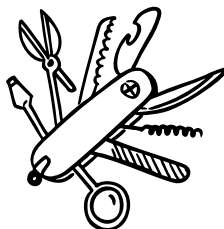
- Mai buna cheltuire a bugetului, cu zero costuri de cazare și de deplasare, eliberează resurse financiare pentru a dezvolta și mai mulți angajați
- O flexibilitate mai mare în organizarea grupelor de participanți, apelând la un program cu sesiuni de 4 până la 8 ore

În consecință, aceștia se așteaptă ca formatorii să poată susține același program de învățare atât în sală, cât și online, urmând o listă similară de activități de formare și vizând aceleași rezultate.



Acronimul CARTA

Collaborative **A**daptive **R**emote **T**raining **A**ctivities



Componentele metodei

Metoda este compusă din:

- Manifestul CARTA, pilonii, valorile și principiile metodei
- Procesul de livrare pentru training la distanță (strategii de implicare a participanților, roluri, pașii din proces, tipuri de activități, transformarea conținutului și adaptarea acestuia)
- Bune practici
- Biblioteca de activități, dezvoltată de comunitatea de trainerii, organizată și publicată de către noi.

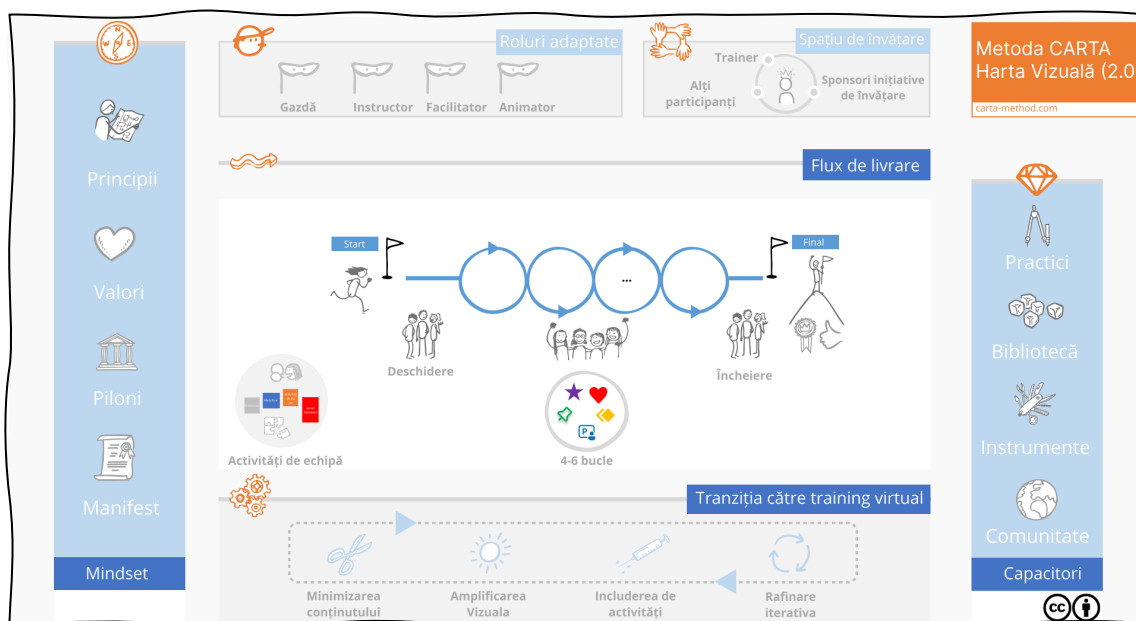


Figura 2 – Harta vizuală Metoda CARTA



Manifestul CARTA

Suntem profesioniști care proiectăm, livrăm și facilităm programe de training în clasă și la distanță care sporesc valoarea experienței de învățare.

Practicând livrarea de cursuri la distanță pentru angajați din diverse organizații, am observat că:

- Deși inițial este mai dificil, stăpânind tehnicile și instrumentele adecvate, rezultatele utilizării trainingului virtual pot fi similare și chiar superioare învățării în sala de curs.
- Există puternice motivații economice care stimulează clienții de training să prefere această metodă, față de livrarea tradițională (în sală). Motivele sunt bazate în special pe obținerea unui buget total alocat per participant, pe flexibilitatea formării, a organizării grupelor, precum și pe posibilitatea de a găsi un echilibru între

participarea la cursuri și efortul pe care angajații trebuie să-l depună la locul de muncă.

- Noua abordare crește accesul la învățare, deoarece creează oportunități noi prin simplificarea accesului la un anumit conținut, disponibilitatea trainerului, dar și prin eliminarea barierelor geografice și a constrângerilor impuse de organizarea transportului.



Credo

“Credem că este de datoria noastră să oferim o metodă practică de proiectare și livrare de cursuri la distanță, promovând astfel dezvoltarea acestei noi forme de învățare”

Pentru ca trainerii să reușească cu noul format, este nevoie de o schimbare a modului de gândire și a atitudinii, precum și de îmbrățișarea următoarelor idei:

- Majoritatea activităților de training livrate în sala de curs pot fi transformate și adaptate pentru trainingul la distanță
- Tehnicile și abilitățile specifice trainingului sunt transferabile (“transferable skills”) și sunt la fel de importante pentru livrarea cu succes a sesiunilor de training la distanță, ca și în cazul celor tradiționale
- Pentru succesul livrării la distanță este necesară stăpânirea utilizării tehnologiilor digitale (aplicații de videoconferință, platforme software dedicate etc.)
- Acceptarea punctului de vedere că oricine utilizează un browser de internet se poate bucura de o experiență memorabilă de învățare prin participarea la un training livrat la distanță.

“Ca parte a unei noi comunități de profesioniști în domeniul trainingului la distanță, ne asumăm obiectivul de a-i inspira și sprijini pe ceilalți în atingerea măiestriei profesionale, în beneficiul consumatorilor de training din întreaga lume. Pilonii instruirii la distanță, valorile și principiile CARTA ne ghidează activitatea pentru atingerea acestui obiectiv”



Piloni pentru livrarea la distanță

Considerăm că succesul noilor metode de livrare la distanță se bazează pe patru piloni cheie:

1. Buna cunoaștere a domeniului specific trainingului
2. Stăpânirea utilizării tehnologiilor digitale (Digital Technology Savviness)
3. Stăpânirea livrării de training în orice mediu (Mastery)
4. Mod de gândire adecvat (Mindset)



valorile CARTA

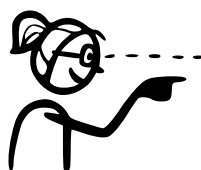
Prin implicarea activă în livrarea de cursuri la distanță și interacțiunea productivă cu participanții, am realizat că suntem ghidați și prețuim următoarele:

- **Învățarea colaborativă** în echipe (Peer learning) - oamenii învață mai bine în grup pentru că fiecare influențează experiențele de învățare ale celorlalți, fie că este sau nu conștient de acest lucru
- **Adaptarea** - trainerii și creatorii de materiale se străduiesc în mod constant să adapteze conținutul la profilul audienței și la specificul inițiativei de învățare
- **Flux modelat de intenție** - aderența sau preferința pentru utilizarea unui proces de livrare standard, care să susțină intenția și obiectivele propuse
- **Respectul** pentru participanți - acceptarea faptului că fiecare dintre participanți se află în etape diferite ale propriei călătorii de învățare, că au preferințe de învățare diferite și că își formulează propria definiție pentru succesul învățării
- **Valoarea câștigată** de participanți prin implicare - depunerea efortului necesar pentru a menține participanții implicați



Principiile de operare CARTA

Creatorii de programe de training livrate la distanță se pot orienta după următoarele principii:



#1 Focus pe cursant

Starea de deschidere față de nevoile participanților este esențială pentru procesul de învățare. Participanții la curs sunt responsabili pentru învățare, în timp ce responsabilitatea principală a trainerului este de a transfera cunoștințele și de a asigura creșterea abilităților. Procesul de învățare este sprijinit și de sponsorii inițiativelor de învățare, de co-formatori și de colegii de curs.

Ori de câte ori plasați participantul în centrul experienței, aveți o mare șansă de a obține deschidere către învățare.



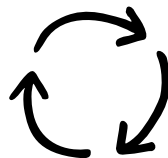
#2 Stare de bine/ tensiune redusă

Tensiunea psihologică redusă creează oportunitate de învățare. Pentru obținerea acestei stări este important ca participanții să facă cunoștință între ei, cu trainerul, și să se conecteze cu subiectul/tema cursului într-un mod productiv.



#3 Principiul Compensării

Atunci când elementele kinestezice lipsesc sau sunt reduse, vor fi compensate prin elemente vizuale și auditive (pentru o experiență variată și amplificată).



#4 Reutilizare

Dincolo de specificul fiecarui tip de conținut, există o listă de activități reutilizabile care pot fi incluse cu o minimă adaptare în versiunea online a cursului. Cei ce proiectează activități de învățare vor investi timp creativ pentru a realiza un format generic, reutilizabil.



#5 Minimizarea conținutului

Livrarea la distanță a cursurilor are nevoie de minimizarea conținutului transmis în format “prelegere” și reutilizarea informațiilor în activități practice. Acestea ar trebui să reprezinte un procent semnificativ (65%-75%, sau chiar mai mult) din durata totală a cursului. Minimizarea conținutului este primul pas pentru transformarea conținutului tradițional în conținut livrabil la distanță.



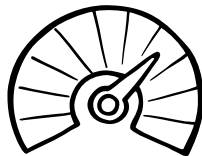
#6 Implicare individuală

Pentru a răspunde unei atitudini rezervate a participanților, care ar conduce la reducerea gradului de implicare, trainerul va alocă timp dedicat pentru fiecare participant.



#7 Toleranță

Deși promovăm interacțiunea deschisă, înțelegem totuși și acceptăm că există limite auto-impuse de către fiecare participant, în termeni de intimitate și expunere publică. Trainerii sunt dispuși să deruleze activitățile de training chiar și în situațiile în care participanții interacționează minimal la nivel vizual (camera video închisă). Acceptăm și respectăm această posibilă situație.



#8 Conținut complet

Conținutul realizat de participanți poate fi diseminat cu o varietate de instrumente software. Conținutul participanților este complet atunci când rezultatele activităților sunt disponibile pentru consultare în orice moment, chiar și după finalizarea sesiunii.



#9 Conștientizarea valorii

Participanții rareori înțeleg în mod spontan valoarea primită prin intermediul cursului. Conducătorul seminarului va organiza activități care să maximizeze conștientizarea acestei valori de către toți participanții. Activitățile de “debrief” susțin acest principiu (Exemplu: Cu ce mă ajută acest training? Care sunt elementele de valoare? Care este clasamentul preferințelor mele?)



#10 Proces structurat

Utilizarea unui proces de livrare structurat conduce la rezultate semnificativ mai bune decât cele obținute prin acțiuni spontane și exprimarea personalității trainerului. Oamenii învață mai ușor când sunt ghidați să urmeze un traseu clar de activități. Carisma ajută, dar nu este suficientă.

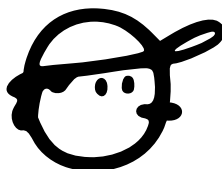


Fluxul de livrare

Un proces bun de livrare ar putea fi implementat prin:

- asumarea clară a responsabilităților de către formatori
- favorizarea tipurilor de activități care generează implicare
- urmarea cu intenție a unui flux de livrare
- crearea unui mediu bun de învățare
- îmbunătățirea constantă pe baza feedback-ului.

Asumarea de responsabilități



Va fi necesar să porți diferite "pălării" pentru a-ți îndeplini rolul de formator.

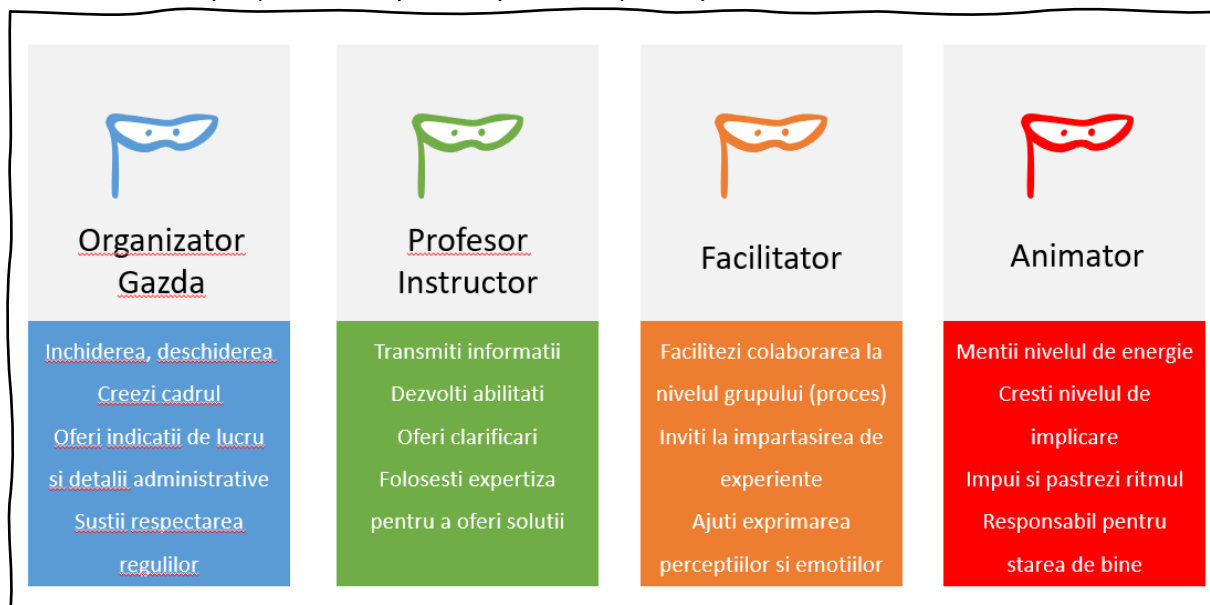


Figura 3 – Rolurile trainerului

Ce creează implicare?

Pentru a realiza un curs cu un grad crescut de interactivitate și componentă practică, creatorii de programe de training la distanță vor transforma activitățile, utilizând câteva din strategiile de mai jos:

- Participanții fac ceva practic
- Participanții interacționează cu ceilalți
- Participanții creează, Descoperă, Explorează, Realizează conexiuni
- Participanții alocă timp pentru reflecții personale
- Participanții se implică prin joc sau activități de tip joc
- Participanții observă și notează ce fac ceilalți



De la simpla exersare a noțiunilor până la utilizarea jocurilor

Cele 4 categorii de activități practice pe care le recomandăm în CARTA sunt:

- **Practicare** simplă a noțiunilor, conceptelor, tehnicilor învățate
- Practicare utilizând o **metaforă** (pretext, vizual, poveste, schimbare de roluri, studiu de caz, etc)
- **Aplicații de tip joc**: o parte din acțiunile specifice unor jocuri cunoscute sunt împletite cu obiectivul unei activități de practicare. Activitatea câștigă în dinamică, interacțiune și comunicare, crește nivelul de energie asociat cu tipul de joc folosit.
- **Jocuri clasice (standard)**: utile pentru refacerea nivelului de energie, pentru implicare, conectare, comunicare în cadrul echipelor.

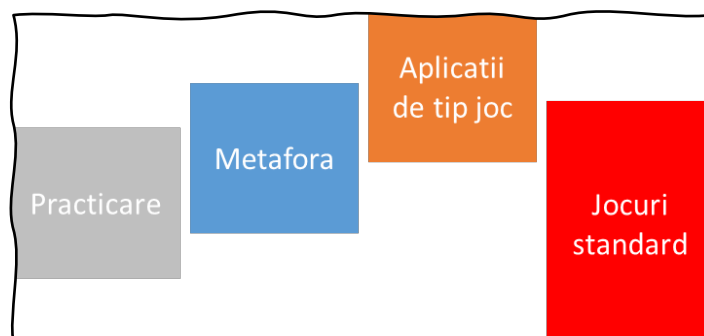
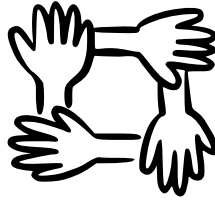


Figura 4 – Nivelurile de implicare pe categorii de activități



Cadrul de învățare

Pentru atingerea obiectivelor de învățare este necesar ca părțile interesate implicate în procesul de formare să își asume anumite roluri cu responsabilități distincte:

- **Participant** - se implică activ în dobândirea de cunoștințe și dezvoltarea competențelor
- **Sponsorul inițiativei de învățare** - asigură resursele adecvate și un timp suficient pentru formare
- **Trainer** - urmărește principiile CARTA, aplică tehnici de livrare, adaptează conținutul pentru livrarea online
- **Designer** - construiește activități și le assemblează într-un flux de livrare care să maximizeze valoarea pe care o primesc participanții



Procesul de livrare

Formarea online are nevoie de mai multă flexibilitate în ceea ce privește durata și ordinea în care este livrat conținutul. De aceea, înclinăm spre o abordare bazată pe bucle de livrare (delivery loops) în locul celei tradiționale, structurată în blocuri de conținut.

Procesul de livrare este compus din 3 faze principale:

1. Deschiderea sesiunii
2. Livrarea propriu-zisă
3. Încheierea sesiunii

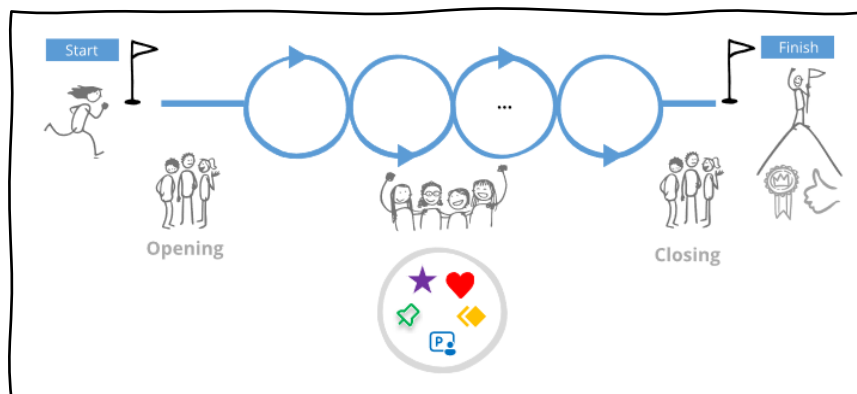


Figura 5 – Fluxul de livrare CARTA

Livrarea propriu-zisă a cursului se face iterativ, în bucle de livrare care vor conține un set esențial de activități. Creatorii de materiale de training și trainerii au libertatea de a organiza secvența de livrare pentru fiecare buclă în parte. Prezența sau absența acestor tipuri de activități creează oportunitatea de a evalua ulterior eficacitatea trainingului.

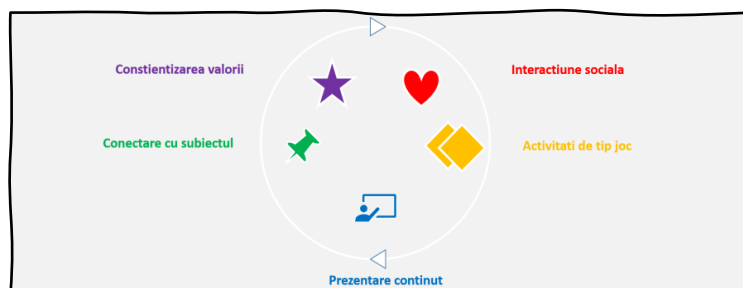
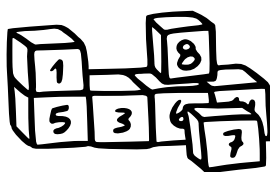


Figura 6 – Tipuri de activități



Tipuri de activități reutilizabile

Cei care livrează cursuri la distanță au nevoie să fie siguri că activitățile utilizate vor avea în general efectul așteptat în termeni de: crearea atmosferei de învățare, reducerea stresului generat de interacțiunea cu grupul, obținerea deschiderii participanților, păstrarea nivelului de energie și conștientizarea valorii.

Categoriile de activități listate în tabelul de mai jos s-au dovedit în practică a fi reutilizabile, interschimbabile, foarte adaptabile, pentru o varietate largă de cursuri, de la Soft Skills până la training-uri tehnice sau de specialitate.

Tip de activitate	De ce?	Comentarii/exemple
Conectare participanți (între ei și cu trainerii)	reduce stresul, stimulează deschiderea și pune oamenii în modul de învățare	Introducere în perechi, introducere individuală, interviu, culegere de așteptări
Definire așteptări și reguli de lucru	Participanții au ocazia să își exprime deschis așteptările, iar trainerul are șansa de a confirma sau clarifica împlinirea acestor așteptări	Colectare idei utilizând tableta sau un board virtual
Conectare cu subiectul principal	Prima activitate de învățare, componentă a primei bucle	Brainstorming pe subiecte în contrast
Livrare de conținut	Transferul de cunoștințe către participanți, foarte frecvent	Minimizat, 3-4 slide-uri pe idee/mesaj

Tip de activitate	De ce?	Comentarii/exemple
	motivul principal pentru care se organizează cursul	
Activități de tip joc și debrief	Susțin învățarea experiențială	4 tipuri de activități
Interacțiune socială	Oferă participanților ocazia să pună în valoare factorul uman al experienței de învățare în cadrul grupului	
Conștientizarea valorii	Stimularea exprimării percepțiilor, decantării experienței, conectarea cu viitoarele scenarii de aplicare a cunoștințelor și abilităților	Top personal, nivel de utilitate în activitatea de la birou, tehnica termometrului, nivel de noutate



Tranziția către training la distanță

Pentru ca tranziția să fie un succes, este indicat să ții cont de următorii factori:

- Folosește procesul de transformare a conținutului
- Utilizează lista de verificare pentru a valida eficacitatea și eficiența transformării
- Adoptă noul mod de gândire
- Dezvoltă-ți abilitățile de utilizare a tehnologiilor și platformelor digitale de training
- Modifică activitățile și adaptează conținutul la noul tip de livrare
- Experimentează și rafinează conținutul până când acesta atinge nivelul de calitate pe care ți-l dorești, asigurându-te în același timp că poți utiliza structura metodei pentru a-l livra
- Adoptă bunele practici



Procesul de transformare a conținutului pentru training la distanță

Premisa pentru transformare

“Toate activitățile care și-au dovedit valoarea la livrarea în sală vor fi transformate, adaptate sau înlocuite pentru noul mediu de livrare a trainingului”

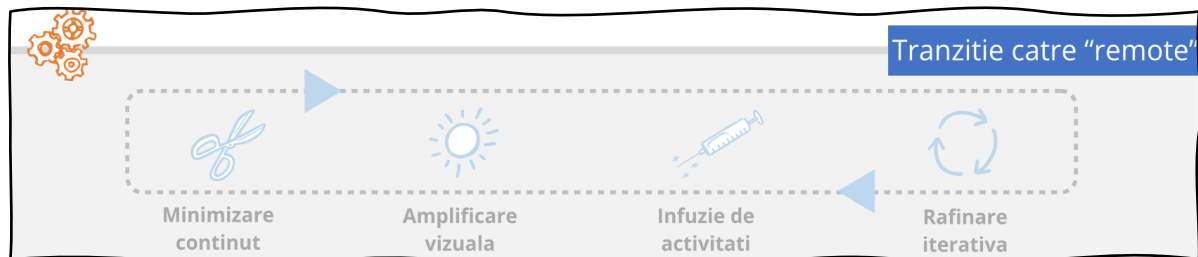


Figura 7 – Tranziția conținutului către formatul de livrare la distanță

Validarea transformării



Pas	Validare
Minimizarea conținutului simplificarea conținutului, satisfăcând în același timp pe deplin nevoia de informare a participanților.	Ținta recomandată de reducere a conținutului este la 1-2 ore, pentru un curs tradițional de 2 zile. Trainerul este capabil să susțină subiectele, ideile, mesajele și informațiile de suport într-un discurs coerent.
Amplificarea vizuală conținutul este redefinit din punct de vedere vizual, pentru un impact mai mare.	După minimizarea conținutului și amplificarea vizuală, trainerii ar putea să livreze cu impact conținutul unui curs de 2 zile într-un webinar de 1,5 -2 ore. Participanții care sunt expuși exclusiv la materialul de prezentare obțin o înțelegere a conținutului consistentă cu intenția inițială.
Adăugarea activităților practice pentru a crește implicarea participanților	La conținutul minimizat au fost adăugate activitățile reutilizabile specifice metodei, cât și alte jocuri sau activități de tip joc.
Livrare și rafinare conținutul este livrat de la distanță și este rafinat pe baza feedback-ului participanților și în funcție de nivelul de implicare observat și de gradul de succes în atingerea obiectivelor didactice propuse.	Conținutul și forma de livrare beneficiază de versiuni îmbunătățite și produc rezultate superioare față de versiunile inițiale.



Raportul dorit de activități practice

Urmând aceste indicații, poți transforma conținutul sesiunii tradiționale de formare pentru a obține ponderea dorită de activități practice, de aproximativ 65-75% din durata totală a formării (minimizând astfel timpul de curs).

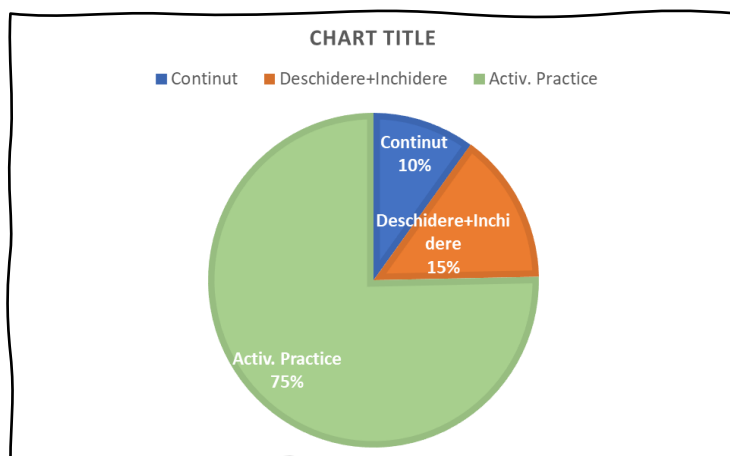


Figura 8 – Ilustrare a procentului țintă de activități practice din totalul cursului



Training la distanță – Bune practici

Deschidere

- Mini-instructaj utilizare Zoom/MS Teams
- Camere deschise
- Secvența de deschidere (1h+)
- Socializare, relaționare și empatizare (min 10 min)
- Implicare individuală crescută

Conținut

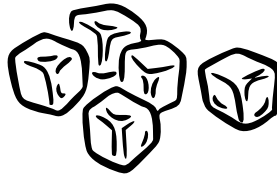
- Slide-uri de activități semnalizate (durate, activități cheie, localizare)
- Maxim 3-4 slide-uri pe idee/mesaj cu vizual puternic
- Transformare conținut: 3-4 zile efort pentru un curs de 2 zile

Flux

- Activitate de conectare cu subiectul (contrast/context)
- Filme cu debrief scris
- Debriefing extins cu implicarea tuturor participanților
- Livrare în secvență de sesiuni de 4 ore sau 8 ore
- Caiet tipărit, trimis acasă
- Activități pentru înțelegerea valorii transmise

Lucrul în echipe

- Activități și jocuri de echipă: 2-4 activități în 4 ore
- Implementare în echipe a rolurilor de coordonator și observator
- Mai mulți traineri, training assistant
- Utilizare de soluții software adecvate pentru activitățile de echipă



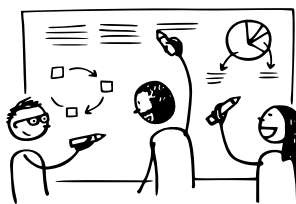
Biblioteca de activități CARTA

Metoda CARTA este oferită gratuit pentru utilizare ca ghid și inspirație pentru trainerii din întreaga lume, în beneficiul participanților la sesiunile de training la distanță. Instructorii și facilitatorii sunt liberi să utilizeze o parte din componentele metodei sau întreaga metodă, ca punct de plecare în transformarea activităților de training livrate tradițional în sala de curs, într-un nou format, adaptat noilor realități.

Îi încurajăm pe toți cei care doresc să contribuie în mod liber la proiectul CARTA să facă acest lucru ajutând la dezvoltarea unei biblioteci care să sprijine aplicarea metodei CARTA.

Cerințele minimale sunt:

- activitățile vor face trimitere la o categorie specifică din ghid
- activitățile vor fi licențiate sub licența Creative Commons cu atribuire 4.0 sau superior



Cum pot să contribuie?

Dacă dorești să contribuie în mod voluntar la răspândirea ghidului metodei CARTA, ai câteva variante la dispoziție:

- Distribuie-l către cei care crezi că pot beneficia de pe urma utilizării metodei CARTA
- Invită-i pe cei interesați să participe la atelierele CARTA. Dă-ne de știre dacă ai nevoie de ajutor!
- Tradu acest ghid într-o limbă de circulație internațională; dă-ne ocazia să revizuiem traducerea înainte de publicare
- Adu-ne la cunoștință eventuale greșeli de scriere pe care le observi în ghid
- Contribuie la extinderea bibliotecii de activități pentru trainingul la distanță
- Dacă utilizezi CARTA ca metodă de livrare a cursurilor la distanță, te rugăm să menționezi că respecti principiile și practicile CARTA și să faci un link către site-ul nostru.
- Alătură-te grupului “CARTA Practitioners” la această adresă:
<https://www.linkedin.com/groups/12491773/>

Detalii licențiere Creative Commons atribuire 4.0

C/A/R/T/A Method este oferită în mod gratuit de către Marian Știrbescu sub licența Creative Commons, Atribuire 4.0 Internațional (CC BY 4.0)



În termenii acestei licențe sunteți liberi să:

- **Distribuiți:** Copiați și redistribuiți materialul în orice mediu și în orice format
- **Adaptați:** Remixați, transformați și construiți lucrări derivate în baza acestui material, pentru orice scop, inclusiv comercial.

Licențiatorul nu poate revoca aceste drepturi atât timp cât respectați termenii licenței.

Sub următorii termeni:

- **Atribuirea:** Trebuie să oferiți recunoaștere (credit) autorului, să oferiți un link către textul licenței, și să indicați schimbările făcute. Poți să faci asta prin orice modalitate rezonabilă, dar nu prin una care sugerează că partea care oferă licența te susține pe tine sau utilizarea de către tine a respectivului material.
- **Fără alte restricții** – Nu vei impune alte condiții juridice sau tehnologice care să restricționeze din punct de vedere legal alți utilizatori de a face orice le permite licența

Pentru detaliile licenței în limba română vizitați: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ro>



Credits

Roxana Grigoraș - corectarea versiunii în limba română, organizarea sesiunilor deschise CARTA

Mihai Constantinescu - încurajare, coaching, organizarea primelor sesiuni CARTA

Cristian Știrbescu - corectarea versiunii românești, experimentarea în timpul predării cursurilor tehnice

Adrian Badea - feedback, experimentare cu activități CARTA în timpul livrării cursurilor de leadership, vânzări și cursuri de soft-skills

Nicoleta Răduță - feedback, corectură, coordonare traduceri, experimentare în timpul desfășurării cursurilor de formare a competențelor transversale

David Minchin - feedback, corectarea versiunii în limba engleză

Sorin Cantor - susținerea webinarilor CARTA și experimentarea activităților online de teambuilding

Coco Material - pentru furnizarea gratuită de ilustrații de calitate

Peter Kulcsar - traducere în limba maghiară (v.1.3.6.1)

Mircea Dron - traducere în limba germană (v.1.3.6.1)

Luciana Știrbescu - traducere în limba spaniolă (v.1.3.6.1)

Nicoleta Marin - traducere din limba franceză (v.1.3.6.1)

Ștefan Cojocar - traducere din limba engleză americană (v.1.0)

