

WE TIME :

CONGRUENTA IN LEADERSHIP



Madi Rădulescu, MCC, ACTC
Ilie Găgeatu, Senior Facilitator

SENECA ANTICAFE

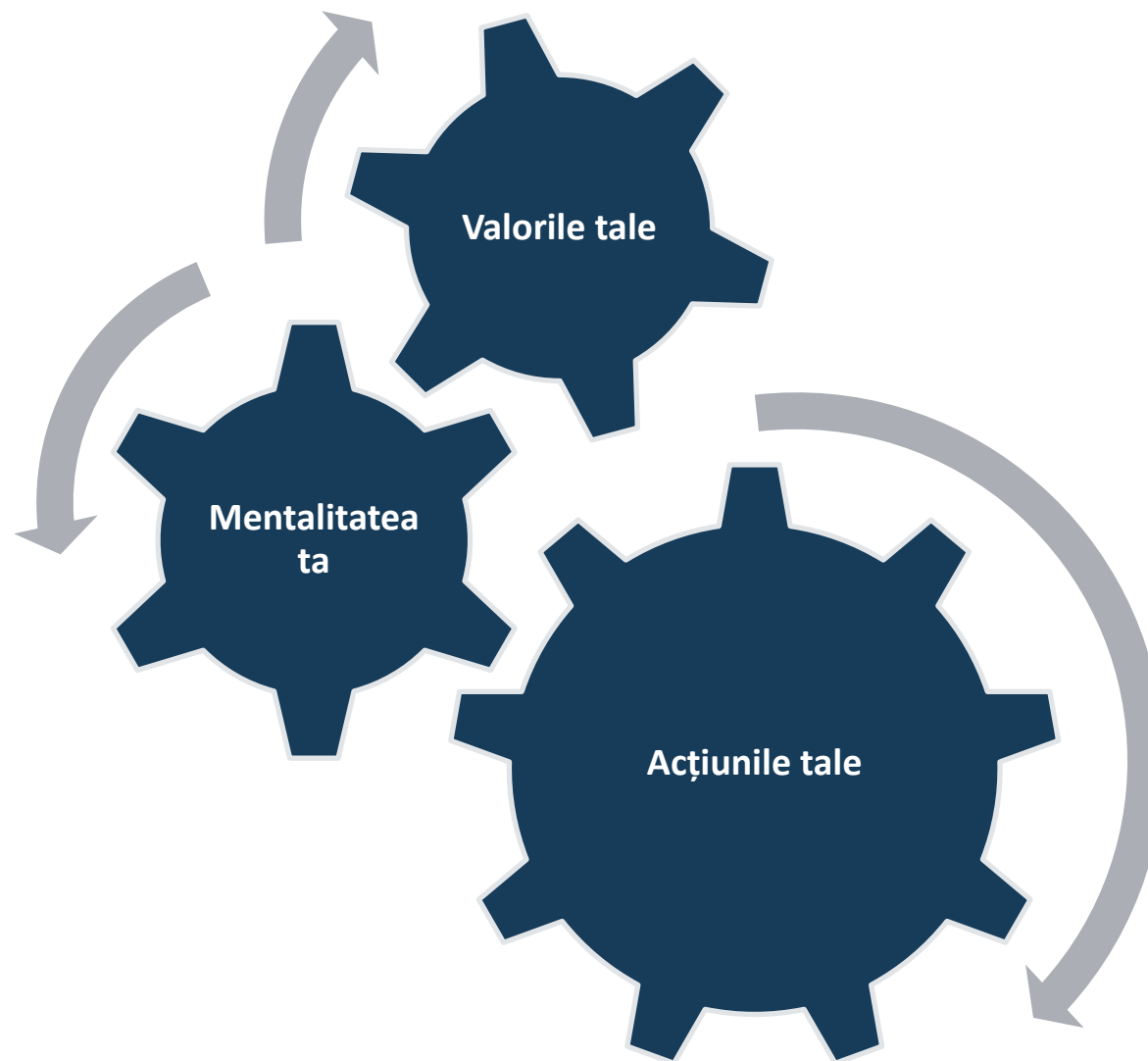
mmmconsulting.ro | office@mmmconsulting.ro





Congruență — din latinul "congruere" — când lucrurile se fac împreună și în armonie.

În armonie cu ce?



Cu noi. Și cu ceilalți.

Cu valorile pe care le declarăm. Și cu obiectivele pe care le urmărim.

Cu organizația din care facem parte.

Cu trecutul, prezentul și viitorul nostru.

Ușor? Greu?

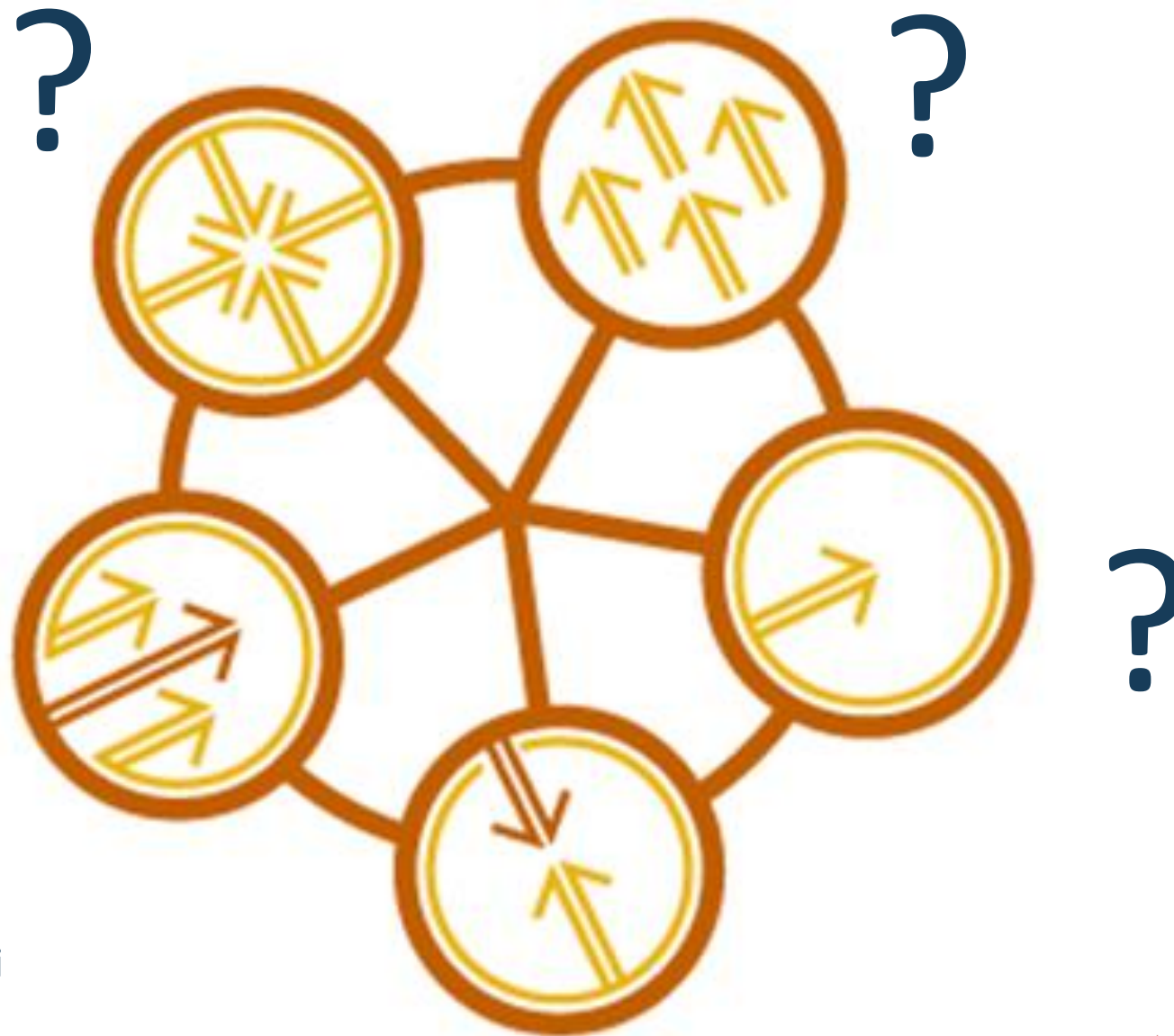
„Momentele în care congruența este pusă la încercare”

- Grupe de 3-4 persoane.

„Care este situația de leadership în care îți este cel mai greu să fii congruent cu valorile tale?”



- Care sunt emoțiile dominante?
- Ce valoare este amenințată?
- Ce comportament apare în locul celui dorit?



- să dai feedback dificil;
- să gestionezi un conflict;
- să iei o decizie nepopulară;
- să spui „nu” unui superior;
- să confrunți un performer toxic;
- să recunoști că nu ai răspunsul;
- să menții calmul sub presiune;
- să comunici cu o varietate de stakeholderi
- să prezinți o schimbare în care nu crezi...
- Etc.

Care este provocarea și cum îi putem face față?

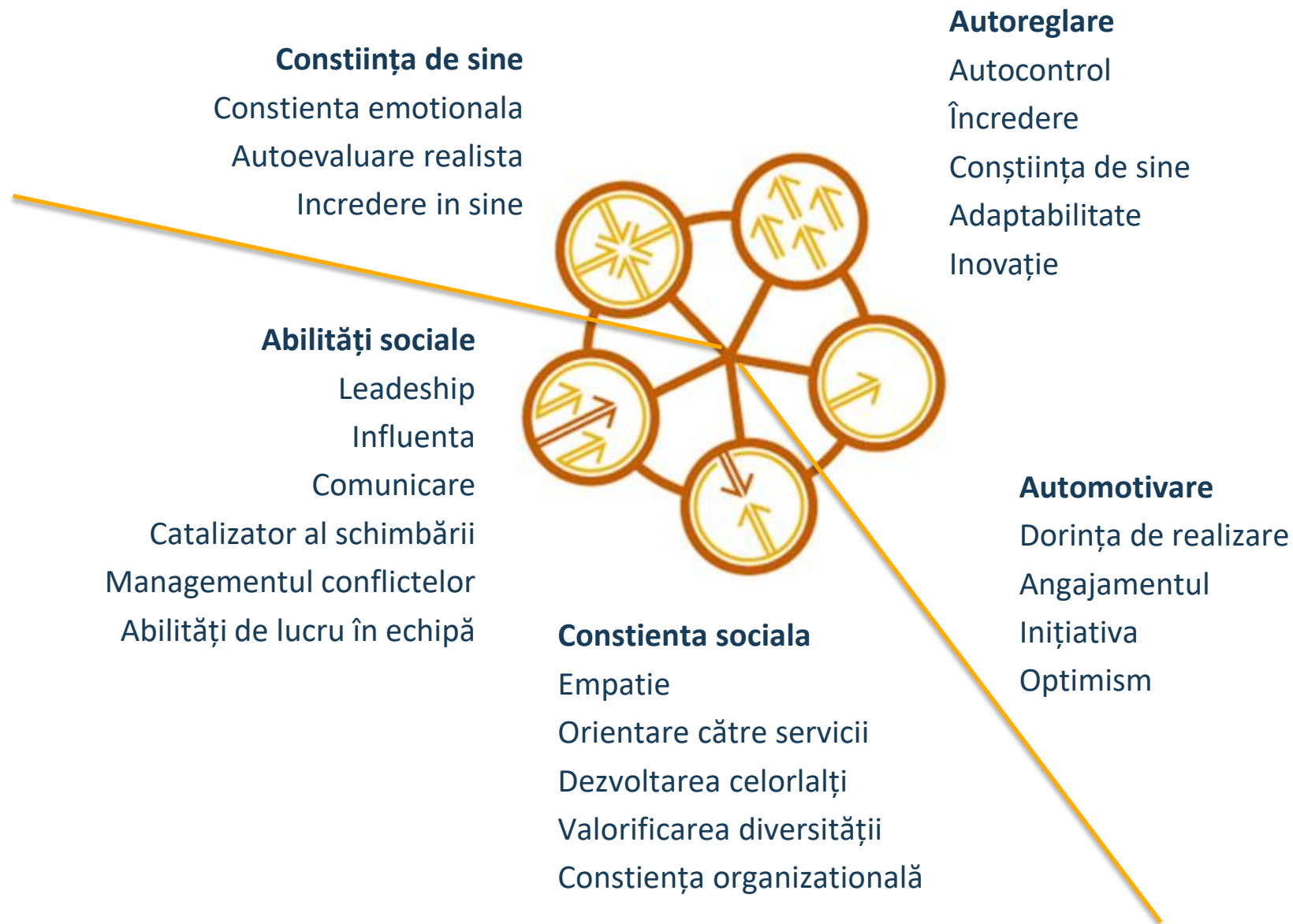
- „Problema nu este lipsa cunoașterii. Majoritatea liderilor știu ce ar trebui să facă. Diferența o face capacitatea de autoreglare emoțională și nivelul de conștientizare de sine.”

- Curajul de a merge în fața echipei cu demnitate și modestie...



Cum se naște și dezvoltă congruența?







„Un lucru pe care mulți lideri
îl trăiesc, dar îl spun rar cu
voce tare este...”

„Nu sunt sigur că am toate răspunsurile.”

„Uneori mă simt singur.”

„Mă tem să nu dezamănesc.”

„Nu am energia pe care o arăt.”

„Uneori trebuie să pretind că sunt mai sigur decât sunt.”

În grupuri de 4-5:

Care dintre afirmații apar cel mai des?

De ce sunt greu de spus?

Ce impact au asupra performanței?

Cine îi ajută pe lideri să proceseze aceste situații?





Capabilitate Emotinala

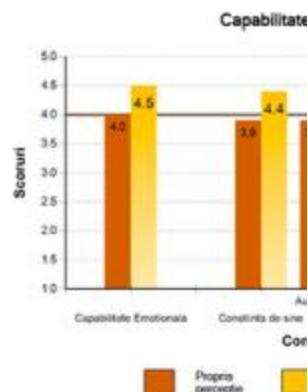
Scorul Capabilitatii Emotionale

- I. Constinta de sine
- II. Auto Reglare
- III. Auto Motivare
- IV. Consienta Sociala
- V. Abilitati Sociale

Propria perceptie	Perceptia celorlalti
4.0	4.5
3.9	4.4



Auto Reglare



Auto Control

- 2 sunt calm in situatii dificile
47 imi pastrez concentrarea cand sunt sub presiune
56 imi mentin auto-controlul chiar si atunci cand am tendinta de a reactiona impulsiv de ex. cand sunt suparat sau furios

Incredere

- 7 prim modul in care actionez, demonstrez celorlalti ca sunt demn de incredere
32 imi recunosc greselile
51 iau raspunderea lucrurilor pe care le consider corecte

Constinciozitate

- 17 imi duc la bun sfarsit angajamentele pe care mi le-am luat
42 imi mentin concentrarea chiar si atunci cand munca este neinteresanta

Adaptabilitate

- 22 imi schimb prioritatile pentru a intampina cerintele competitive
55 ma adaptez pentru a implini necesitatile unei situatii schimbatoare

Inovatie

- 12 caut si valorific ideile care vin din surse diferite
37 sunt deschis la o solutie complet diferita fata de cea planificata de mine
59 generez idei noi cu usurinta

Propria perceptie
3.9

3.7

3.0

4.0

4.0

4.0

4.0

4.0

4.0

4.0

5.0

3.0

4.0

4.0

4.0

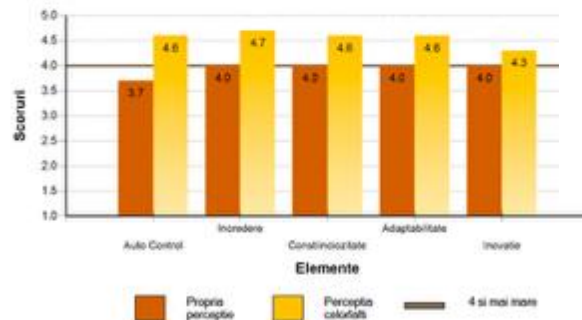
4.0

4.0

4.0

4.0

Auto Reglare



Auto Reglare

Aceasta componenta contine:

Auto-control: managementul starii emotionale disruptive si a impulsurilor

Incredere: mentinerea standardelor de onestitate si integritate

Constinciozitate: asunarea responsabilitatii pentru performanta personala

Adaptabilitate: flexibilitate in administrarea schimbarilor sau a banierelor

Inovatie: capacitatea de a genera idei noi, castarea si deschiderea catre ideile celorlalti

Au fost identificate scoruri foarte bune oferite de ceilalti la intrebarile individuale si asta reprezinta un feedback excelent.

In aceasta componenta exista o serie de scoruri pe care dumneavoastra le vedeti ca puncte, forte pe cand ceilalti vad toate elementele ca fiind puncte forte.

Desi ceilalti vad ca puteti ramane concentrat in situatii dificile, dumneavoastra vedeti aici o oportunitate de imbunatatire pentru Auto-control. Poate ca dumneavoastra credeti ca reactionati emotional din cauza unui nivel mare de emotii pe care le experimentati, dar acest lucru se pare ca nu este proiectat in modul in care interactionati cu ceilalti.

O oportunitate de dezvoltare pe care dumneavoastra ati identificat-o pentru Constinciozitate este in a "mentine focusul chiar si atunci cand munca este neinteresanta." Desi ceilalti vad acest aspect in mod pozitiv, poate fi de folos sa va alocati timp pentru a reflecta asupra faptului ca perceptii anumite lucruri ca fiind neinteresante, transformand aceasta perceptie intr-un pas catre atingerea unui obiectiv provocator sau luand decizia de a va recompensa atunci cand ati finalizat.

Organizatia

5. Actiuni cheie pentru dezvoltare

Pe baza feedback-ului, urmatoarele elemente sunt vazute ca fiind actiuni prioritare de dezvoltare pe care le puteti alege si implementa pentru a va construi un nivel mai mare de capabilitate emotionala.



Auto-evaluare corecta

Consolidati-va abilitatea de a ramane deschis, adresati intrebari pentru a clarifica si a identifica modalitati alternative de gestionare a unei situatii astfel incat sa va construiti abilitatile de a primi feedback intr-un mod eficient.



Utilizarea diversitatii

Confruntati in mod activ oamenii care arata intoleranta celor ce provin din medii diferite si transformati aceasta situatie intr-o oportunitate de invatare pentru ei.



Influenta

Incercati sa intelegeti oamenii si nevoile lor pentru a avea cateva idei despre cum sa ii faceti sa vada beneficiile propunerilor dumneavoastra.

Felicitari pentru atingerea unui nivel inalt de capabilitate emotionala din perspectiva celorlalti. In timp ce dumneavoastra ati identificat anii de dezvoltare nu exista actiuni de dezvoltare bazate pe perceptia celorlalti. In plus fata de dezvoltarea anilor pe care dumneavoastra le-ati identificat, puteti cauta oportunitati in care sa va utilizati punctele forte pentru a atinge niveluri si mai inalte de performanta. O alta posibilitate este sa faceti coaching cu ceilalti pentru a intari capabilitatile lor emotionale astfel incat ei sa va urmeze exemplul.

Distributie globala exclusiva prin Pearson Global, Inc. 2005. © 2000, 2005, 2011 Extend Limited.

Pag

Comportamente ce arată congruența sau...lipsa acesteia

- identific ceea ce îmi influențează modul de a simți într-o anumită situație
- recunosc atunci când emoțiile îmi afectează comportamentul
- identific atunci când valorile personale îmi influențează deciziile/acțiunile
- recunosc atunci când emoțiile îmi afectează performanța în muncă
- îmi evaluez corect punctele forte și limitările într-o anumită situație

- demonstrez încredere în mine
- primesc feedback direct de la ceilalți fără a deveni defensiv
- învăț din experiențele negative sau neplăcute și aplic în viitor

- iau deciziile cu încredere chiar și atunci când situația este neclară
- îmi exprim cu încredere punctul de vedere chiar dacă este diferit de al celorlalți

Conștiința de sine

Comportamente ce arată congruența sau...lipsa acesteia

- imi schimb prioritatile pentru a intampina cerintele competitive
- ma adaptez pentru a implini necesitatile unei situatii schimbatoare
- imi duc la bun sfarsit angajamentele pe care mi le-am luat
- caut si valorific ideile care vin din surse diferite
- sunt deschis la o solutie complet diferita fata de cea planificata de mine

- sunt calm in situatii dificile
- imi pastrez concentrarea cand sunt sub presiune
- imi mentin auto-controlul chiar ai atunci cand am tendinta de a reactiona impulsiv de ex.
- cand sunt suparat sau furios

- prin modul in care actionez, demonstrez celorlalti ca sunt demn de incredere
- imi recunosc greselile
- iau apararea lucrurilor pe care le consider corecte

Autoreglare

Comportamente ce arată congruența sau...lipsa acesteia

- recunosc ca obiectivele grupului sunt prioritare obiectivelor mele
- utilizez misiunea si valorile grupului pentru a ma ajuta in luarea deciziilor
- caut in mod activ oportunitati pentru a stabili mai departe obiectivele strategice ale grupului
- mai degraba astept succesul decat sa imi fie frica de esec
- mai degraba analizez ce nu a mers bine decat sa ma invinovesc
- incerc sa imi ating obiectivele chiar si in fata barierelor

- actionez diferit pentru ca ceilalti sa isi atinga obiectivele cu entuzism
- utilizez mai degraba principiile decat sa ader cu exactitate la reguli, pentru a atinge un obiectiv

- prin modul in care actionez, demonstrez celorlalti ca sunt demn de incredere
- imi recunosc greselile
- iau apararea lucrurilor pe care le consider corecte

Automotivare

3. Puncte forte (Strengths)

Valorifică-ți
talentele și punctele
forte.



4. Limitări (Limitations)

Gestionează-ți lacunele în materie
de talente, punctele slabe și
punctele oarbe (blind spots).



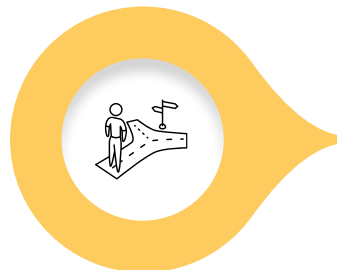
5. Percepții (Perceptions)

Respectă percepția
colectivă.



2. Aliniere (Alignment)

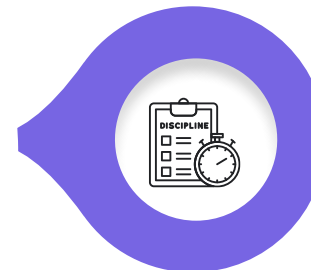
Asigură-te că
motivațiile, valorile
și acțiunile tale sunt
aliniate.



Cei 7 Piloni ai Leadershipului Congruent

6. Conștientizarea celorlalți (Other- Awareness)

Vezi și condu
oamenii așa cum
sunt ei.



1. Conștiința de sine (Self- Awareness)

Caută să-ți dezvolti
conștientizarea de
sine cu dedicare și
curaj.



7. Moștenire (Legacy)

Asumă-ți impactul și
moștenirea de
leadership.



**„Dacă ați putea dezvolta o singură
capacitate de leadership în
următoarele 12 luni, care ar avea cel
mai mare impact?”**



Arii de aplicabilitate

- **Dezvoltarea leadershipului individual**
 - **Coaching individual pentru un leadership congruent** – focus pe identificarea scopului personal, a modelului de leadership, identificarea setului de valori, dezvoltarea mentalitatii de colaborare, intarirea capacitatii de a lucra in incertitudine si ambiguitate, formarea unor noi discipline si obiceiuri sanatoase la nivelul echipei leaderului care sa arate congruenta in leadership
- **Workshop #smartleadership – adresat managerilor cu scopul de a ancora o cultura a echipei bazata pe un leadership congruent - 2 zile**
 - Workshop adresat managerilor care sunt preocupati de dezvoltarea leadershipului lor congruent in perioade tulburi care creaza presiune si incertitudine, in mod special din mediul extern, care au sarcina de a mentine directia si de a adapta din mers modul de lucru creand un cadru de siguranta si aliniere





Arii de aplicabilitate

Coaching pentru echipe

Pentru echipe – managerul și echipa sa, serie de intervenții de 1 zi, recurente, în care însoțește echipa pentru o puternică aliniere mentală și emoțională în jurul unor principii și valori, în jurul consolidării încrederii și a creării unui mediu colaborativ





Madi Radulescu, MCC, ACTC

- Am inceput antreprenoriatul in 1993 fiind unul dintre fondatorii celei mai mari retele de educatie manageriala din Romania: CODECS The Open University
- In 2003 am fondat propria afacere, conduc acum o echipa de 8 trainer si consultanti • si suntem mandri sa fim una dintre primele 10 companii din piata.
- Incepand cu 2008 MMM este partenerul Persona Global in Romania. Din 2015 partener pentru Romania al PerformanSe Franta, parte a grupului Julhiet Sterwen. Din 2024 partener Praditus.
- Am locuit in Romania si Bulgaria si am lucrat in 11 piete cu participant din peste 15 tari.
- **Educatie formala**
 - MSC Petrochemical Engineering, UPG Romania, 1990
 - Management Diploma OU UK, 1997
 - MBA Warwick University UK, 2001
- **Certificari profesionale**
 - **MCC – Master ceritfed Coach ICF.**
 - **Advanced Certification team Coaching, ACTC ICF**
 - ICF Registered Mentor Coach, Supervisor Coach
 - Practitioner Executive Coaching - AoEC London and ICA – BRIDGE Power Tools program, John Mattone Executive Coaching certification.
 - Certified coach for POY methodology. Certified Systemic Team Coaching AoEC London. Systemic team coaching and organizational constellations certified coach.
 - Coach Masters Academy – Transformational Coaching, Mastery Level
 - Consultant certificat Persona Global, PerformanSe, Praditus
 - Master Coach Intelligent Leadership John Mattone Global
- **Premii si nominalizari**
 - Unul dintre cei 5 Master Trainers Persona Global methodologies. Nominalizata ca “Trainerul anului” in 2010 si 2013.
 - Gold Coach Award – Romanian L&D Industry Award, 2019.
 - **Executive Coaching, Team Coaching**
 - +5000 ore coaching individual si de echipa, Peste 300 clients, C level (GM sau CEO si board members, senior managers), individual sessions sau team coaching. Peste 3300 ore Executive si team coaching (senior, top management)
 - Companii: DB Cargo, Danone, ABB, Toro, Aenova, Swiss Caps, Renault, Carrefour, Bayer, Siniat, GarantiBank, Stefanini, Infineon, Novartis, Ranbaxy, Calsonic Kansei, Raiffeisen Bank, Wienerberger, Siniat, Alcon, Selgros, Baneasa Developments, Oracle, Danone, Banca Transilvania, Evryo, Oresa si multe altele.
 - **Workshopuri si facilitare**
 - Un portofoliu dezvoltat in peste 30 ani de practica de training si consultanta, + 5000 manageri, + 15000 ore.
 - Executive and Team coach – Danone accreditation.
 - Trust Management, team coaching – Renault accreditation.
 - **ICF Romania** – Ex Presedinte
 - **AVE – Asociatia pentru Valori in Educatie** – voluntary
 - **Autor: Mentalitatea de Colaborare**, Editura Publica, 2025



LinkedIn : [Madi Radulescu](#)

Facebook Page: [Madi Radulescu](#)

Websites: www.mmmconsulting.ro

; www.madiradulescu.ro



Ilie Găgeatu, facilitator și partener de învățare

LinkedIn : [Ilie Găgeatu](#)



Certified Professional Coach

Coach Masters Academy Global

Issued Jul 2022

Credential ID Certificate No. 2022-3967



Certified on Positive Psychology:

University of Pennsylvania

Issued Apr 2022



Certified on Strengths Deployment Inventory

Personal Strengths

Issued Apr 2016

Cu o experiență de peste 25 de ani în management în două companii multinaționale de renume, Ilie combină eficient și cu impact teoria cu practica, fiind trainer și coach pe multiple zone de învățare, cum ar fi: leadership, management, strategie, comunicare, vânzări, valori și viziune personală și de echipă.

Având pregătire formală la Ashridge Business School și London Open Business School, fiind certificat în modelul Strength Deployment Inventory, el împărtășește cu entuziasm în sesiunile pe care le facilitează modele utile de învățare, într-un mod cât mai interactiv și pragmatic, concentrat pe nevoile cursanților.

În activitatea sa managerială a dezvoltat și condus echipe mari de oameni, cu rezultate deosebite, spunând despre el că știe o “rețetă simplă”, prin care oamenii dintr-o echipă ajung la rezultate cu inspirație și dedicație și oferă această “rețetă” cu dorința de a dezvolta cât mai mulți lideri de succes.

De-a lungul carierei sale a pregătit mai mult de 3500 de cursanți, fie liceeni și studenți, fie manageri juniori și seniori la companii cum ar fi: Petrom, Hochland, Holcim, Policolor, Ursus, Farmec, Bayer, CEZ.

Ilie are ca valori personale generozitatea, echitatea, respectul, responsabilitatea, prietenia, valori pe care le promovează și în munca sa atât de manager, cât și cea de trainer, coach, mentor.



LinkedIn: [flaviatioc](#)

Cu peste 25 de ani de experienta combinata ca director executiv si antreprenor, Flavia aduce o combinatie de viziune strategica, excelenta operationala si agilitate interculturala in domeniul resurselor umane. Amprenta sa internationala se intinde in Germania, Italia, Austria, Franta si SUA, cu o implicare extinsa la nivel de conducere.

Flavia Tioc, Leadership Development Consultant

- A conceput si implementat programe de formare in domeniul managementului performantei si/sau elaborarea de programe pentru: Continental, ContiTech, LIDL, Lisa Draexlmaier, **TAROM**, **Prutul** (with MMM Consulting), Etura.
- A livrat programe de design/proiectare si transformare organizationala pentru Romtelecom, ALLIANZ SE, Alcatel Lucent
- Construit si lansat DE&I Program, Teleworking Program and Pulse Check (Employee Engagement Survey) pentru OMV Petrom 2021-2025
- A lucrat in mod constant la proiectarea proceselor si procedurilor pentru managementul performantei, recrutare si selectie, managementul talentelor, invatare si dezvoltare.
- si impreuna cu MMM Consulting a livrat AC & DCs pentru Pirelli, VIG, Henkel, ALRO, Calsonic, Plastipak and Fileni (Italy)
- in colaborare cu PWC, a realizat un proiect important de AC pentru BCR Erste (peste 200 de manageri implicati); intre 2012 si 2013 a fost consultant asociat al SHL Romania.
- in calitate de angajat, s-a ocupat de proiectarea, livrarea si coordonarea sesiunilor de evaluare pentru Orange Romania SA (30 de angajati inscrisi in program - 2010/2011) si Proiectul de eficienta al Romtelecom (8.500 de angajati inscrisi in program), precum si de promovarea/angajarea intre 2008 si 2009.

Portofoliu profesional si experienta:

- 2014- prezent Senior Organizational Effectiveness & HR Project Manager - u peste 15 ani de experienta in proiecte strategice HR la scara larga G-Local - a gestionat comunicarea schimbarilor si a coordonat personalul, sistemele, procedurile si fluxurile de servicii - Allianz (2015-2019), OMV Petrom (2019-2025), Romtelecom (2009), Alcatel-Lucent (2010)
- 2002-2014 a ocupat functii de HR Manager/Senior BP/Recruitment Director/Training Manager pentru companii importante din domeniile auto, asigurari, telecomunicatii, IT&C si BPO
- Flavia are un portofoliu bogat de proiecte in domeniul invatarii si dezvoltarii si al experientei angajatilor in diferite industrii, oferind servicii de proiectare si livrare pe o multitudine de teme, pentru competente soft sau competente tehnice legate de resurse umane (evaluare, recrutare, performanta, gestionarea talentelor), fiind, de asemenea, o facilitatoare cu vasta experienta.

Educatie:

- 2025 – Master in Organizational Psychology and Human Resources - University of Bucharest
- 2018 – PRINCE 2® Practitioner
- 2017- PMP Project Management Fundamentals
- 2011 – Certificare in Learning Instructor – Romanian National Qualifications Authority, Stand-up Training Bucharest
- 2010 - Certificare in SHL Assessor and trainer - SHL UK (Certified Competency Assessment and Learning Instructor)
- Diploma postuniversitara in Psihologie Organizationala 2004, Universitatea de Vest din Timisoara
- Universitatea de Vest din Timisoara, Facultatea de Litere, BA in Romana si Engleza 1997



Oana Oprea, Coach & Trainer

- Cu peste 25 de ani de experiență în vânzări B2B, management și dezvoltarea culturii de coaching în organizații, Oana își ghidează clienții în stabilirea unor obiective aliniate, construirea de parteneriate sustenabile și promovarea unor medii de lucru sănătoase.
- Expertiza ei în a ghida clienții prin tranziții semnificative își are rădăcinile în propria ei evoluție — de la elevă premiantă, care predă limba engleză în facultate pentru un venit suplimentar, la roluri de vânzări B2B și management de echipă într-un mediu internațional. Pașii de carieră s-au construit treptat, unul peste altul, pe măsură ce Oana și-a consolidat experiența: de la formare economică, la vânzări B2B, corporate banking, management de echipă și management de business, toate împletite cu o grijă autentică pentru oamenii cu care a lucrat.
- În căutarea unui sens mai profund în munca ei, Oana a întâlnit coachingul în 2013, ca o meta-competență esențială în arsenalul managerial. Refuzul unei promovări într-un moment care părea următorul pas firesc în carieră a deschis, de fapt, spațiu pentru un nou capitol. Ca învățăcel pe tot parcursul vieții, a făcut loc educației și auto-descoperirii, peste experiența acumulată în management și banking, cu intenția de a deveni un coleg mai bun, un manager mai bun, o mamă mai bună.
- A redefinit succesul prin capacitatea de a invita oamenii să fie fericiți și să găsească bucurie în ceea ce fac — iar această abordare a dus la proiecte finalizate cu succes și la atingerea obiectivelor financiare. A îmbinat rolurile de business cu activitatea de coach intern și trainer de inteligență emoțională și public speaking, lucrând cu peste 200 de manageri și profesioniști seniori în programe de talent, atât individuale, cât și de grup, pe teme de strategie de carieră și leadership.

clienții ei — îmbină mentalitatea de coaching cu cunoașterea profundă a businessului.

- În sesiunile cu Oana, este posibil să fii provocat și scos din zona de confort, pentru că este adesea percepută ca un element care provoacă conflict. Ea își asumă pe deplin rolul de a stimula gândirea și de a încuraja creșterea, chiar și atunci când asta înseamnă să confrunte status quo-ul.
- Pe lângă activitatea de coaching, Oana se bucură de lectură, alergare și drumeții.

Educatie

- Academia de Studii Economice, Bucuresti, Economie Generala si Pedagogie (2000)

Coaching

- Collective Shift Group Coaching Mentor & Practitioner – 2024-2025
- Adaptive Systemic Team Coaching – 2024 – 2025
- Continuous coaching education: professional trainer, PoY L1 & L2, business mentoring & coaching
- Systemic Coaching and Organizational Constellations – 2017-2018
- Essential coaching skills - 2017

Coaching experience

- +600 ore de coaching individual si team coaching
- Companii & Clienti: UniCredit Bank, Tabac Express, Alinda Ro, antreprenori



LinkedIn : [Oana Oprea](#)

- În rolul de Business Manager pentru DCEO, a susținut întâlniri strategice prin coaching și facilitare de grup. Iar aceasta este exact esența a ceea ce face Oana astăzi pentru

Dumitrache Cristina /

Practitioner EMCC Business Mentor & Coach

Info introductiva/descriere

- Peste 27 de ani de experiență în real estate și leadership în România, Slovacia și Cehia activand peste 15 ani în poziții de top și middle management în corporații internaționale;
- Coach/Mentor acreditat EMCC – Practitioner Level
- Facilitator Constelații Organizaționale
- Din 2020 lucrez cu clienți atât în România, cât și la nivel internațional imbinand experiența dobândită în mediul de business cu lucrul profund cu oamenii – prin coaching, mentoring și constelații sistemice, empatie și umor îi susțin pe cei cu care lucrez să-și regăsească echilibrul, claritatea și direcția.

Educatie formală

- Institutul Politehnic București – Facultatea de Mecanica
- Pregătire formală și specializare
- 2019 - Institute for Integrative Nutrition, USA – Health Coach
- Feb 2021- Oct 2021 - Steps4Change, Ro – Curs Coaching
- Oct 2021 – Martie 2023 - Coaching Constellations, Ro/UK – Curs Constelații Sistemice în Coaching – Fundamentals I,II,III
- Feb 2022 – Oct 2023 - Steps4Change, Ro – Curs formare facilitator constelații familiale și organizaționale
- 2022 - European Mentoring and Coaching Council (EMCC) – certificare Nivel Practitioner

Executive Coaching

- Am lucrat cu fondatori, CFO și Directori de Dezvoltare din companii din România, Slovacia, Cipru și Cehia – peste 600 ore de mentorat și coaching
- Companii: AskWire, SOS Satele Copiilor
- Clienți privați din companii internaționale

Team Coaching, Workshop & Facilitation

- Workshopuri online de training soft skills în vânzări
- Workshopuri de dezvoltare personală
- Programe de integrare pe piața muncii a tinerilor în Republica Moldova
- Traininguri de gestionarea conflictelor cu clienții, gestionarea echipei și a situațiilor de urgență

Voluntariat

- Asociația Faclia, Republica Moldova – integrarea femeilor defavorizate și reorientarea în carieră – mentor pro-bono
- Steps4Change – programul pro-bono de mentorat
- Cercetășii României & Teach for Romania – coach voluntar



LinkedIn: [Cristina Dumitrache](#)
 Facebook Page:
<https://www.facebook.com/cristinadumitrache.coach>
 Websites:
cristinadumitrache.com



A BIG
thank
you
