

Competențele viitorului

ghid practic

Competențele viitorului – Ghid practic pentru angajați

Editor și Coordonator: Fundația CREFOP – Centrul de Resurse pentru Educație și Formare Profesională

Concept grafic și editare de conținut: Slove Media

Ghid realizat pe baza experienței, datelor și programelor implementate de CREFOP.

Contribuții de specialitate:

- Consilieri în orientare profesională și experți în formare din cadrul programelor CREFOP
- Echipa Departamentului de Marketing și Comunicare CREFOP

Design și tehnoredactare:

Slove Media, în colaborare cu Departamentul Marketing & Comunicare CREFOP

Ghidul este oferit gratuit participanților la programele și evenimentele CREFOP

Versiunea digitală poate fi accesată: www.crefop.ro/competentele-viitorului

Pentru informații suplimentare, sugestii sau colaborări:

comunicare@crefop.ro / www.crefop.ro

© 2025 Fundația CREFOP – Centrul de Resurse pentru Educație și Formare Profesională

Toate drepturile sunt rezervate.

Această publicație este furnizată de CREFOP și este disponibilă atât în format fizic, cât și online. Utilizatorii care folosesc conținutul ghidului se obligă să respecte principiile de utilizare responsabilă și de distribuire a informațiilor, așa cum sunt stabilite de CREFOP. Ghidul poate fi consultat și distribuit liber în scopuri educaționale și non-comerciale, cu condiția menționării corecte a sursei: CREFOP.

Cum poți folosi acest ghid?

„**Competențele viitorul**” - ghid practic a fost conceput ca un instrument pentru angajați, formatori și organizații care doresc să înțeleagă mai bine cum pot integra reziliența și competențele digitale în dezvoltarea profesională. Nu este un manual teoretic, ci un reper de orientare – un punct de plecare pentru cei care vor să-și evalueze nivelul actual și să identifice direcții concrete de progres.

Scopul acest ghid este pentru:

- a reflecta asupra propriei adaptabilități la schimbare și gestionării stresului;
- a identifica nevoile de formare sau dezvoltare digitală din echipa ta;
- a descoperi **programele CREFOP care pot sprijini evoluția profesională: Smart Learning Lab și Resilience Boost.**

Cum este structurat ghidul

Fiecare capitol oferă o perspectivă complementară asupra dezvoltării profesionale și include: context și explicații teoretice esențiale, instrumente de autoevaluare, exerciții de reflecție și aplicare practică, precum și exemple de programe și resurse CREFOP adaptate fiecărui domeniu.

Cum să-l folosești eficient

- Parcurge ghidul în ordinea propusă, dar oprește-te acolo unde recunoști o nevoie actuală.
- Aplică exercițiile individual sau în echipă și notează concluziile – ele pot deveni baza unei sesiuni de consiliere.
- Revino periodic asupra ghidului pentru a identifica noi direcții de dezvoltare.

Acest ghid este o resursă vie – poate fi extins, completat și adaptat pe măsură ce programele CREFOP se dezvoltă. Scopul său este să ofere claritate și instrumente utile, nu să ofere răspunsuri definitive.

CUPRINS

Cuvânt înainte	5
Capitolul 1 – Situația critică & contextul actual.....	9
1.1. O lume a muncii aflată într-o transformare accelerată	
1.2. Un paradox al secolului XXI:	
1.3. Dublul decalaj: tehnologic și emoțional	
1.4. Răspunsul CREFOP: o abordare integrată	
1.5. De la conștientizare la acțiune	
Capitolul 2 – Alfabetizarea digitală la locul de muncă.....	12
2.1. Ce înseamnă alfabetizarea digitală în epoca AI	
2.2. Beneficii pentru angajați	
2.3. Cele cinci domenii de competență digitală	
2.4. Alfabetizarea digitală ocupațională: când tehnologia devine parte din profesie	
2.5. EXERCİȚIU - Autoevaluare rapidă: nivelul meu digital	
2.6. Program CREFOP	
Capitolul 3 – Reziliența profesională: echilibrul care susține performanța.....	16
3.1. Ce înseamnă reziliența profesională	
3.2. Cele șase atribute ale rezilienței profesionale (model CREFOP)	
3.3. De ce este esențială la locul de muncă	
3.4. Semnele lipsei de reziliență (indicatori + exercițiu de auto-reflecție)	
3.5. EXERCİȚIU - Autoevaluare scurtă: Cum reacționez în fața stresului	
3.6. Programul CREFOP	
Capitolul 4 – Cum să-ți planifici următorul pas în carieră.....	21
4.1. De ce consilierea este primul pas al dezvoltării profesionale	
4.2. Cum se desfășoară consilierea în cadrul CREFOP (etape)	
4.3. De ce formarea profesională completează consilierea	
4.4. Beneficiile înrolării într-un program de dezvoltare profesională	
– Fișă de reflecție: „Unde mă aflu în carieră și încotro merg” (exercițiu)	
Capitolul 5 – Cum transformi planul de carieră în competențe reale.....	24
5.1. Învățare aplicată pentru o lume în schimbare	
5.2. Competențe care deschid drumuri	
Cine suntem – și de ce ar putea conta pentru tine.....	26
Sprijin real pentru alegeri conștiente.....	27
Cum te putem sprijini în evoluția profesională.....	28
Smart Learning Lab: acceleratorul de abilități.....	30
Resilience Boost: echipe pregătite pentru viitor.....	33
Cum te poți înrola în programele CREFOP.....	35
Întrebări frecvente (FAQ).....	37



Cuvânt înainte

Într-o perioadă în care piața muncii se schimbă mai repede ca oricând, investiția în oameni rămâne cea mai sigură formă de progres.

Prin acest ghid, dorim să oferim angajaților și organizațiilor un instrument practic pentru înțelegerea și aplicarea competențelor esențiale ale prezentului: adaptabilitatea, alfabetizarea digitală și reziliența profesională. Este o invitație la reflecție, dar și la acțiune: Cum ne pregătim, ca oameni și profesioniști, pentru meseriile de mâine? Ce valori merită să păstrăm atunci când tehnologia pare să redefinească totul?

Fiecare pagină a acestui material reflectă convingerea noastră că educația nu este un proces punctual, ci un parcurs care se construiește zi de zi, cu responsabilitate și viziune. Veți găsi idei, resurse, exerciții practice menite să vă inspire cum poți avansa în carieră. Veți descoperi și două programe CREFOP esențiale pentru această etapă – Smart Learning Lab: acceleratorul de abilități și Resilience Boost: echipe pregătite pentru viitor – concepute pentru a ajuta fiecare participant să-și construiască propriul drum, cu încredere și discernământ.

Viitorul nu este o destinație fixă, ci o construcție continuă. Iar noi credem că oricine poate învăța să-l modeleze, cu ghidajul potrivit, cu deschidere și cu dorința sinceră de a evolua.

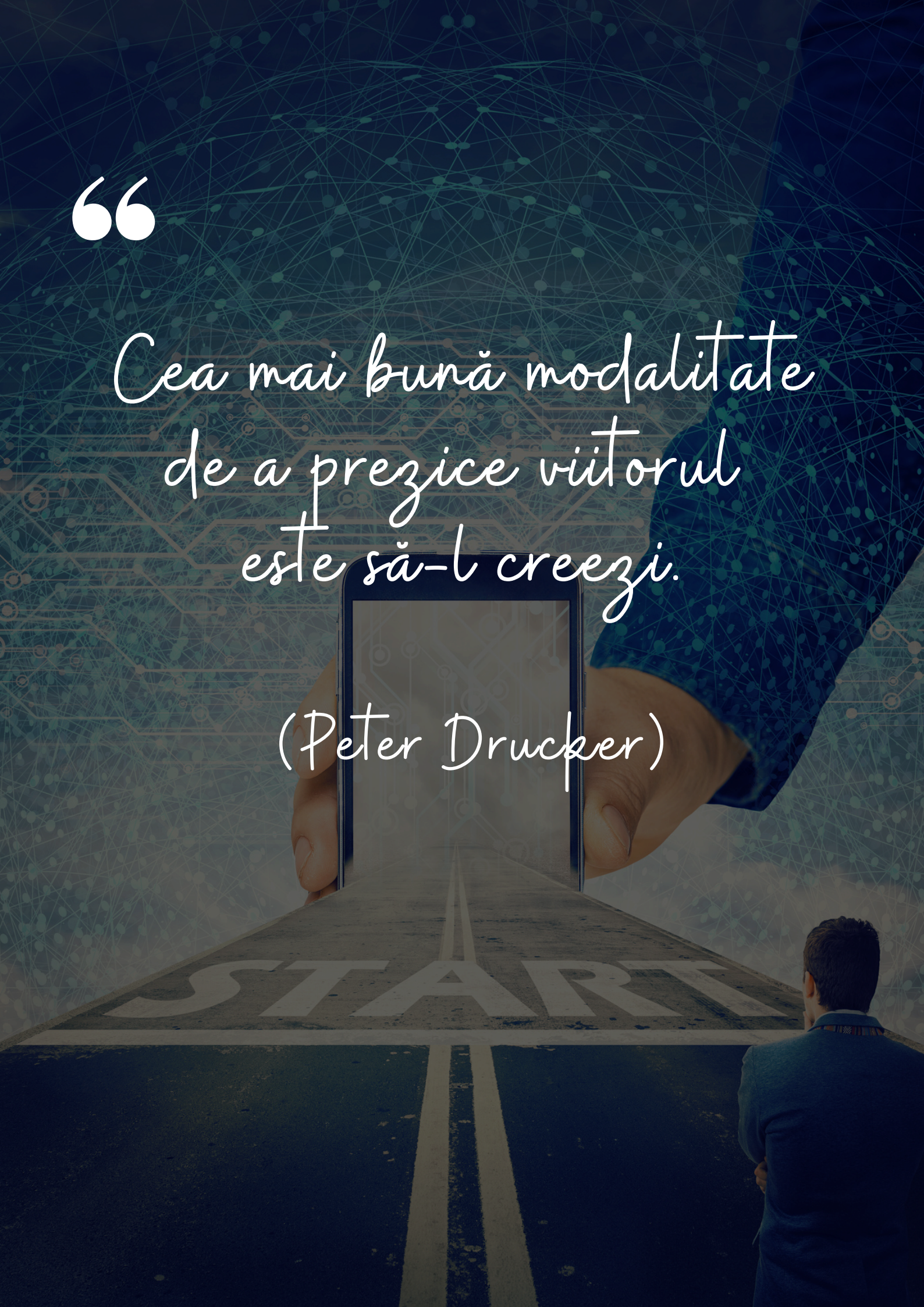
Theodor Porojan

Președinte CREFOP

“

*Cea mai bună modalitate
de a prezice viitorul
este să-l creezi.*

(Peter Drucker)



Situația critică

De ce este important să te dezvolti profesional acum

1.1. O lume a muncii aflată într-o transformare accelerată

Ultimul deceniu a adus o schimbare structurală a modului în care învățăm, lucrăm și comunicăm. Tehnologia digitală și inteligența artificială reconfigurează nu doar activitățile profesionale, ci și modul în care oamenii se raportează la sensul muncii lor.

În tot acest context, un nou tip de competență devine esențial: capacitatea de a învăța continuu și de a te adapta la transformare, atât tehnologic, cât și emoțional.

Cu toate acestea, datele oficiale arată că România se află printre țările europene cel mai slab pregătite pentru tranziția digitală.

Conform Eurostat (2023), doar 56% dintre persoanele din Uniunea Europeană cu vârste între 16 și 74 de ani dețin competențe digitale de bază sau mai ridicate¹.

În România, procentul este aproape la jumătate: doar 28% dintre persoane au un nivel minim de alfabetizare digitală².

Această diferență nu este doar o chestiune statistică, ci reflectă o fractură profundă între ritmul accelerat al transformării tehnologice și viteza reală de adaptare a forței de muncă.

Consecințele se traduc prin:

- productivitate scăzută și adaptare lentă la inovație;
- stres crescut și frustrare profesională;
- vulnerabilitate crescută în fața automatizării și a schimbărilor locurilor de muncă.



Note și surse:

1. Eurostat, "Digital skills in 2023: impact of education and age", publicat 22 februarie 2024. ec.europa.eu/eurostat

2. Eurostat, "56% of EU people have basic digital skills", publicat 15 decembrie 2023 - România: 28%. ec.europa.eu/eurostat

1.2. Un paradox al secolului XXI: supraconectare digitală, dar dezechilibru emoțional

Pe lângă decalajul digital, piața muncii din România se confruntă cu o altă problemă majoră: epuizarea profesională și presiunea psihologică constantă.

Un sondaj realizat de platforma eJobs (2025) arată că 63,6% dintre angajații români trec printr-o perioadă dificilă din punct de vedere emoțional. Cele mai frecvente cauze sunt veniturile insuficiente (22,2%), problemele personale (14,5%) și burnout-ul profesional (11%)³.

Fenomenul burnout este documentat și în studii academice românești recente, care confirmă corelația puternică între stresul profesional, scăderea satisfacției în muncă și diminuarea motivației personale⁴.

În lipsa unor mecanisme instituționale de sprijin, angajații devin tot mai vulnerabili.

Reziliența profesională nu mai este un lux, ci o necesitate – capacitatea de a face față presiunii, de a te redresa și de a găsi sens chiar și în momentele de incertitudine.

1.3. Dublul decalaj: tehnologic și emoțional

Aceste două fenomene – deficitul de competențe digitale și fragilitatea emoțională – nu acționează separat, ci se întrepătrund. În mediile de lucru actuale, o persoană care nu stăpânește instrumentele digitale se confruntă nu doar cu dificultăți profesionale, ci și cu: anxietate legată de performanță („nu pot ține pasul”);

- frustrare cauzată de neputința tehnologică;
- izolare socială în cadrul echipei;
- scăderea încrederii în sine.

Pe termen lung, lipsa alfabetizării digitale alimentează riscul de burnout: tehnologia, în loc să elibereze timpul și să ușureze procesele, devine o sursă de stres atunci când nu este înțeleasă sau utilizată corect.



DESCOPERĂ CONSILIEREA ÎN CARIERĂ

**GĂSEȘTE
DIRECȚIA**
claritate | plan | sprijin

- analiza intereselor și competențelor
- plan de carieră adaptat obiectivelor
- echipă dedicată de consilieri acreditați

Fie că vrei o schimbare, o promovare sau o reorientare profesională, prin consiliere, îți clarifici obiectivele și îți construiești un plan realist pentru evoluția profesională.

Programează o
sesiune de consiliere
la www.crefop.ro

Note și surse:

3. România Insider, "Over 60% of Romanian employees are facing emotional difficulties", mai 2025. romania-insider.com

4. A. Popa, „Burnout and Job Satisfaction. A Pilot Study”, Annals of the Romanian Academic Society, vol. 5, nr. 1, 2024. aras.ase.ro

1.4. Răspunsul CREFOP: o abordare integrată

Pentru a răspunde acestor provocări reale, CREFOP – Centrul de Resurse pentru Educație și Formare Profesională propune un model de dezvoltare integrat, care îmbină formarea tehnologică și cea umană:

>> Smart Learning Lab – program dedicat alfabetizării digitale aplicate. Scopul său este de a ajuta angajații să folosească instrumentele digitale într-un mod inteligent, eficient și creativ. Accentul cade pe competențele digitale funcționale: învățare online, colaborare digitală, utilizarea AI și siguranță cibernetică.

>> Resilience Boost – program centrat pe inteligență emoțională, echilibru și adaptabilitate la schimbare. Participanții descoperă cum să gestioneze stresul, cum să-și păstreze motivația și cum să construiască echipe sănătoase și productive.

Aceste două direcții nu funcționează independent, ci se completează reciproc: alfabetizarea digitală reduce stresul cauzat de necunoaștere, iar reziliența personală oferă stabilitatea emoțională necesară pentru a învăța și a evolua continuu.

1.5. De la conștientizare la acțiune

Acest ghid a fost conceput pentru a oferi o hartă clară a transformării profesionale – un proces care începe cu înțelegerea situației actuale și continuă cu pași concreți de dezvoltare.

Prin exemple, exerciții și instrumente practice, el îți arată cum să:

- identifici competențele digitale relevante pentru domeniul tău;
- recunoști semnele epuizării și să le gestionezi eficient;
- construiești un plan personal de creștere, echilibrat și sustenabil.

Scopul final este ca fiecare participant să devină propriul arhitect al carierei sale, conștient, autonom și pregătit pentru viitor.

Tranziția digitală nu este doar o chestiune de tehnologie, ci o provocare umană. Într-o lume în care algoritmii se schimbă zilnic, **esențial rămâne capacitatea de a învăța, de a ne adapta și de a ne păstra echilibrul emoțional.**

CREFOP rămâne partenerul tău în acest proces. Te ajută să-ți redescoperi potențialul, să transformi incertitudinea în direcție și să construiești o carieră solidă, cu sens.

Alfabetizarea digitală la locul de muncă

Cum îți poți consolida competențele digitale

2.1. Ce înseamnă alfabetizarea digitală în epoca inteligenței artificiale

Alfabetizarea digitală nu mai înseamnă doar abilitatea de a folosi un computer sau un smartphone. Într-o economie în care inteligența artificială, datele și colaborarea online modelează fiecare profesie, alfabetizarea digitală devine o competență de bază pentru orice angajat.

Conform cadrului european *DigComp 2.2 – European Digital Competence Framework for Citizens (2022)*, alfabetizarea digitală reprezintă „abilitatea de a utiliza în mod critic, creativ și sigur tehnologiile digitale, pentru a învăța, a lucra, a comunica și a participa activ în societate”⁵.

Aceasta implică nu doar cunoașterea instrumentelor, ci și:

- capacitatea de a evalua informațiile găsite online,
- de a colabora prin platforme digitale,
- de a crea conținut digital responsabil,
- de a rezolva probleme în mod autonom și eficient,
- de a proteja datele și identitatea digitală.

Cu alte cuvinte, alfabetizarea digitală reprezintă o formă de gândire adaptativă – modul în care învățăm să funcționăm eficient, critic și sigur într-un mediu profesional aflat într-o continuă evoluție.



Note și surse:

5. European Commission, "The European Digital Competence Framework for Citizens – DigComp 2.2", 2022.

2.2. Un paradox al secolului XXI: supraconectare digitală, dar dezechilibru emoțional

Un raport al Comisiei Europene privind competențele digitale (2024) arată că peste 90% dintre locurile de muncă din UE necesită cel puțin un nivel de bază de competențe digitale⁶.

În România, nivelul mediu de pregătire digitală este încă redus, iar decalajul dintre competențele cerute și cele existente este în creștere.



Pentru un angajat, alfabetizarea digitală:

- reduce stresul generat de schimbările tehnologice;
- crește eficiența și capacitatea de învățare rapidă;
- îmbunătățește colaborarea în echipe hibride sau la distanță;
- sporește șansele de promovare și mobilitate profesională;
- asigură relevanța în piața muncii viitorului.

Un angajat alfabetizat digital nu este doar un utilizator al tehnologiei, ci un profesionist capabil să transforme instrumentele în avantaje competitive.

2.3. Cele cinci domenii de competență digitală

1. Informație și alfabetizare digitală

Identificarea, evaluarea critică și gestionarea informațiilor din surse digitale.

Exemplu: un angajat care știe să verifice credibilitatea unei surse online înainte de a o include într-un raport.

2. Comunicare și colaborare

Utilizarea tehnologiilor digitale pentru a comunica, a colabora și a lucra în echipe virtuale.

Exemplu: folosirea corectă a platformelor de colaborare (Teams, Slack, Google Workspace) și a etichetei digitale.

3. Crearea de conținut digital

Producerea și modificarea de materiale digitale, cunoașterea regulilor de copyright și a principiilor de design.

Exemplu: un angajat care poate realiza o prezentare vizuală clară și estetică pentru o ședință de echipă.

4. Siguranță digitală

Protejarea dispozitivelor, datelor personale și identității digitale.

Exemplu: recunoașterea tentativelor de phishing și utilizarea autentificării în doi pași.

5. Rezolvarea de probleme și gândirea critică

Utilizarea tehnologiei pentru a găsi soluții inovatoare și pentru a optimiza procesele.

Exemplu: identificarea unei aplicații care reduce timpul de raportare a activităților repetitive.

Note și surse:

6. European Commission, "Digital Economy and Society Index (DESI) 2024 – Human Capital", ec.europa.eu

2.4. Alfabetizarea digitală ocupațională: când tehnologia devine parte din profesie

Pe lângă abilitățile generale, există și un nivel ocupațional al alfabetizării digitale, adică ansamblul competențelor specifice fiecărui domeniu de activitate.

Astfel, competențele digitale pentru un contabil, un designer grafic sau un specialist HR diferă, dar au un nucleu comun: adaptabilitatea și învățarea continuă.

Această alfabetizare digitală ocupațională presupune:

- înțelegerea modului în care tehnologia schimbă specificul profesiei tale;
- actualizarea constantă a instrumentelor utilizate;
- integrarea instrumentelor digitale în fluxurile de lucru reale;
- deschiderea spre AI și automatizare ca suport, nu ca amenințare.

2.5. Test rapid – Cum îți evaluezi competențele digitale

CREFOP propune o abordare simplă, inspirată din Self-Assessment Tool al Comisiei Europene (DigCompSAT): parcurgerea periodică a unei auto-evaluări digitale, pentru a înțelege unde te afli și ce poți îmbunătăți.



AUTOEVALUARE RAPIDĂ – NIVELUL MEU DIGITAL

Bifează afirmațiile care ți se potrivesc:

- ☐ Pot găsi informații relevante online în mai puțin de 5 minute.
- ☐ Verific întotdeauna sursa înainte de a partaja conținut.
- ☐ Mă simt confortabil să folosesc instrumente de colaborare online.
- ☐ Știu cum să protejez datele personale.
- ☐ Învăț periodic să folosesc aplicații noi pentru muncă.

Dacă ai bifat:

- 4 sau 5 – nivel avansat;
- dacă ai bifat 2-3 – nivel intermediar;
- dacă ai bifat 0-1 – nivel de bază, recomandată participarea la programul

Smart Learning Lab.

2.6. Programul CREFOP – Smart Learning Lab

Smart Learning Lab este programul CREFOP dedicat dezvoltării competențelor digitale adaptate mediului profesional. Este un spațiu de învățare interactiv, în care participanții experimentează tehnologia în mod practic și învață cum să o transforme într-un instrument de eficiență și autonomie.

Programul oferă:

- ateliere practice de alfabetizare digitală (nivel de bază, mediu și avansat);
- formare în utilizarea AI, analiză de date și comunicare digitală;
- exerciții de gândire critică și creativitate digitală;
- ghidare personalizată prin sesiuni de consiliere.

Scopul final este dezvoltarea unei culturi digitale profesionale, un mod de a gândi și de a acționa în acord cu provocările erei tehnologice.

În concluzie, alfabetizarea digitală nu este doar o competență tehnică, ci un limbaj universal al viitorului muncii. Angajații care o dobândesc devin mai adaptabili, mai siguri și mai valoroși pentru echipele din care fac parte. CREFOP oferă prin Smart Learning Lab instrumentele practice și mentoratul necesar pentru a transforma competențele digitale în resurse reale de dezvoltare profesională și personală.



CE SPUN BENEFICIARIII NOȘTRI....

„Îmi doream să evoluez profesional, dar nu știam exact ce îmi lipsește. Prin consilierea primită la CREFOP am identificat competențele de care aveam nevoie și am urmat un curs recomandat. La scurt timp, am fost promovat și m-am simțit mult mai pregătit să îmi asum noul rol.”

Andrei F., specialist în vânzări

Reziliența profesională

Cum să-ți menții echilibrul și eficiența la locul de muncă

3.1. Echilibrul care determină performanță

Reziliența profesională este capacitatea de a face față schimbărilor, presiunii și incertitudinii fără a-ți pierde claritatea, motivația sau echilibrul interior.

Conform definiției oferite de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD), reziliența reprezintă „reziliența în educație și formare se referă la capacitatea indivizilor, instituțiilor și sistemelor de a se adapta în mod pozitiv la provocări, de a se redresa după crize și de a continua procesul de învățare și dezvoltare”⁷.

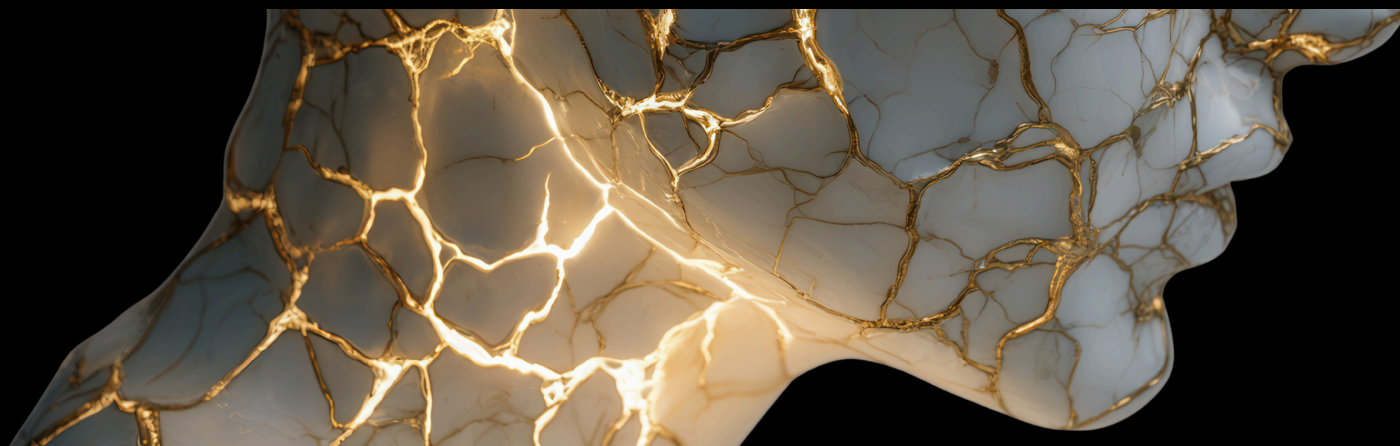


În contextul profesional actual, **rezilient** înseamnă:

- a rămâne echilibrat în fața volumului mare de sarcini;
- a gestiona stresul fără a te epuiza;
- a te redresa după eșecuri sau schimbări neprevăzute;
- a învăța constant din experiențe, nu doar din succes.

Reziliența este o competență care se formează prin conștientizare, antrenament și sprijin adecvat. Această perspectivă transformă modul în care privim adaptarea la schimbare: în loc să o considerăm un test al rezistenței personale, o putem înțelege ca pe un proces de învățare continuă, în care dezvoltăm treptat mecanisme mai eficiente de gestionare a presiunii, de echilibrare emoțională și de redobândire a controlului.

Astfel, reziliența profesională devine o competență-cheie pentru secolul XXI, nu doar pentru a face față imprevizibilului, ci pentru a crește în mijlocul lui. Ea se formează atunci când învățăm să privim dificultățile nu ca pe obstacole definitive, ci ca pe oportunități de clarificare, reajustare și evoluție personală.



Note și surse:

7. OECD (2021). Education Policy Outlook 2021: Shaping Responsive and Resilient Education in a Changing World. OECD Publishing, Paris. Chapter 1, p. 16.

3.2. Cele șase atribute ale rezilienței profesionale

Un consilier în carieră poate ghida acest proces prin identificarea resurselor personale și antrenarea acelor mecanisme care susțin echilibrul și adaptabilitatea.

Literatura de specialitate și practica profesională converg asupra unor atribute cheie care definesc reziliența la locul de muncă. Împreună, acestea formează un model de competență emoțională și cognitivă care susține stabilitatea, învățarea și evoluția în carieră.

Modelul adoptat de CREFOP integrează șase atribute principale:

1. Conștientă de sine – recunoașterea emoțiilor, limitelor și resurselor proprii.
2. Reglarea emoțională – capacitatea de a gestiona stresul și reacțiile impulsive.
3. Gândirea flexibilă – abilitatea de a reinterpretă situațiile dificile și de a găsi soluții alternative.
4. Sensul personal și scopul profesional – claritatea privind valorile și motivațiile care te ghidează.
5. Rețeaua de sprijin – relațiile de încredere și sprijin reciproc în echipă.
6. Învățarea din experiență – transformarea obstacolelor în lecții și creștere personală.

În consilierea CREFOP, aceste atribute sunt adesea explorate prin exerciții de autoevaluare, discuții ghidate și activități de reflecție practică.

3.3. De ce este reziliența o competență esențială la locul de muncă

În mediul profesional actual, marcat de schimbări rapide și presiune constantă, reziliența a devenit o condiție de supraviețuire și evoluție profesională.

Ea susține nu doar capacitatea angajaților de a face față stresului, ci și abilitatea lor de a rămâne motivați, flexibili și eficienți chiar atunci când circumstanțele se schimbă.

Un angajat rezilient nu se blochează în fața obstacolelor, ci caută soluții, se adaptează și reușește să-și păstreze energia pentru a continua să performeze. Va căuta să primească feedback, să reflecteze asupra propriilor erori și să-și transforme experiențele dificile în oportunități de învățare. Va manifesta o implicare mai constantă în activitățile echipei și va contribui la un climat organizațional mai stabil și mai cooperant.

În esență, reziliența profesională este un catalizator al sustenabilității umane în organizații: protejează echipele de epuizare, menține motivația vie și permite o adaptare sănătoasă la schimbare.

O organizație cu angajați rezilienți devine ea însăși o organizație rezilientă – una care poate învăța, se poate reorganiza și continua să prospere chiar și în contexte dificile.



Pentru organizații, investiția în reziliență aduce beneficii directe:

- ✓ scăderea absenteismului și a fluctuației de personal
- ✓ creșterea satisfacției și a retenției angajaților
- ✓ consolidarea culturii organizaționale bazate pe echilibru și încredere
- ✓ creșterea performanței generale a echipelor

3.4. Semnele lipsei de reziliență

Reziliența scăzută nu se manifestă întotdeauna brusc. De cele mai multe ori, se instalează lent și silențios, prin acumularea de stres, epuizare emoțională și absența timpului real de refacere. Când mecanismele naturale de adaptare încep să se uzeze, performanța și starea interioară se deteriorează treptat, adesea fără ca persoana să realizeze imediat schimbarea.

Printre semnele frecvente ale scăderii rezilienței se numără:

- oboseala constantă și dificultatea de a-ți regăsi energia, chiar și după perioade de odihnă;
- pierdere treptată a motivației, când activitățile care altădată aduceau sens devin doar obligații;
- cinismul față de muncă sau colegi, însoțit de detașare emoțională și iritabilitate;
- dificultăți de concentrare și senzația de „minte obosită”, care afectează capacitatea de decizie;
- retragerea socială sau izolarea, ca mecanism de autoprotecție;
- sentimentul de inutilitate, formulat adesea interior prin expresii ca „nu mai contează ce fac” sau „nu pot schimba nimic”.

Recunoașterea acestor semne este primul pas către refacerea echilibrului profesional. Odată identificate, ele pot deveni semnale de reajustare, nu de vinovăție: momente în care e necesar să încetinim ritmul, să cerem sprijin și să reconstruim strategii de gestionare a stresului. A vorbi despre vulnerabilitate nu înseamnă slăbiciune, ci un semn de luciditate și maturitate profesională, care permite identificarea realistă a limitelor și a nevoilor personale.



ÎNROLEAZĂ-TE ÎN PROGRAM

Reziliența nu înseamnă să nu cazi niciodată, ci să înveți cum să te ridici de fiecare dată, devenind mai echilibrat și mai conștient de propriile resurse.

Fă primul pas către echilibru profesional:
PARTICIPĂ LA SESIUNILE RESILIENCE BOOST





Exercițiu de auto-reflecție: Semnalele mele de oboseală

Reziliența începe cu capacitatea de a observa din timp când ceva se dezechilibrează. Răspunde sincer la întrebările de mai jos și notează-ți răspunsurile într-un jurnal personal și discută-le cu un consilier în carieră.

1. Când am simțit ultima dată că nu mai am energie sau răbdare?

2. Ce situații din ultima perioadă mi-au consumat cel mai mult resursele emoționale?

3. Cum reacționez de obicei la stres prelungit – mă închid, mă agit, evit sau confrunt?

4. Ce strategii folosesc pentru a-mi recupera concentrarea și energia după perioade solicitante?

5. Ce tip de sprijin pot solicita – și de la cine – pentru a gestiona mai eficient situațiile dificile?

Observarea acestor răspunsuri este un exercițiu de claritate, nu de autojudecată. Reziliența începe atunci când îți oferi permisiunea de a te opri, a reflecta și a cere sprijin și îndrumare.



Autoevaluare scurtă – Cum reacționez în fața stresului

Bifează afirmațiile care ți se potrivesc:

- ☐ Când apar probleme neașteptate, caut mai întâi soluții, nu vinovați.
- ☐ Îmi păstrez calmul chiar și în situații tensionate.
- ☐ Pot vorbi deschis despre greutăți fără teamă de judecată.
- ☐ După o greșeală, îmi revin repede și încerc din nou.
- ☐ Îmi definesc clar prioritățile, chiar și sub presiune.

Interpretare:

4–5 răspunsuri bifate: nivel ridicat de reziliență;

2–3 răspunsuri: nivel mediu – necesită exercițiu și suport;

0–1 răspuns: nivel scăzut, recomandată participarea la programul Resilience Boost.

3.6. Programul CREFOP – Resilience Boost

Resilience Boost este programul CREFOP dedicat antrenării echilibrului personal și emoțional în contexte profesionale. Scopul său este de a transforma stresul în sursă de creștere și de a construi echipe stabile, flexibile și motivate.

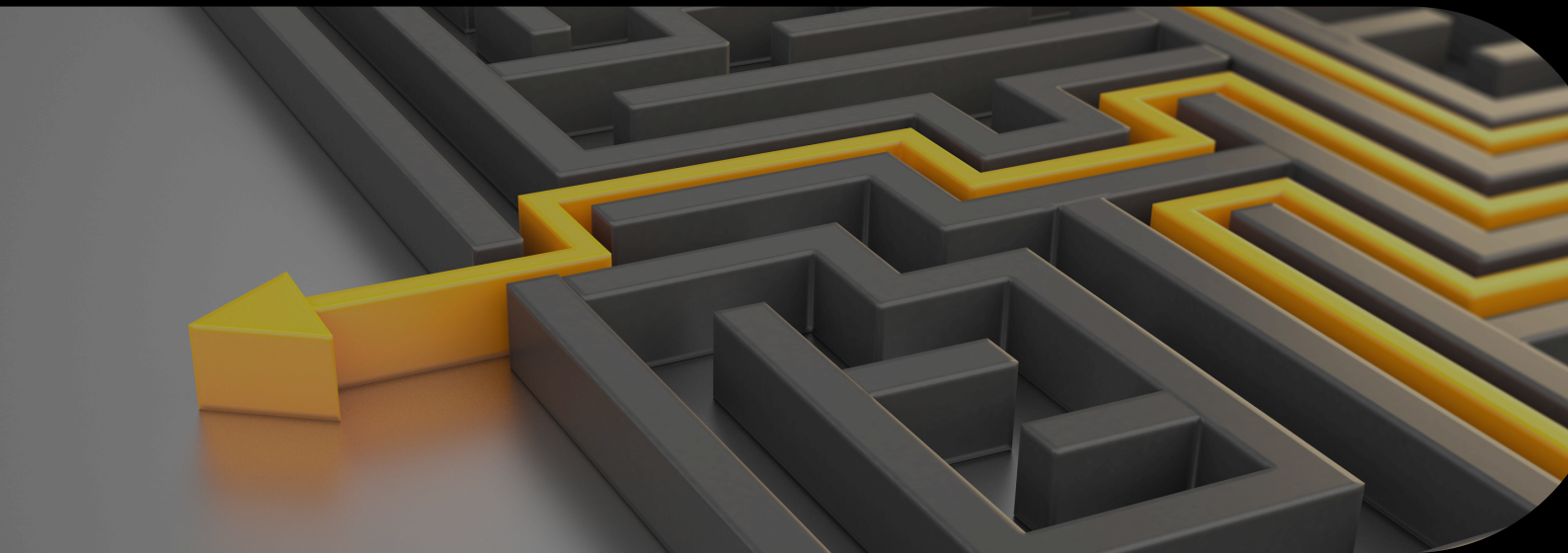
Programul oferă:

- ateliere practice de autocunoaștere și autoreglare emoțională;
- exerciții de mindfulness aplicat și tehnici de reducere a stresului;
- formare în comunicare empatică și leadership pozitiv;
- consiliere individuală pentru clarificarea obiectivelor personale și profesionale.

Prin Resilience Boost, CREFOP sprijină angajații în consolidarea capacității de adaptare și de gestionare eficientă a presiunilor profesionale. Programul pune accent pe înțelegerea mecanismelor care generează stres, pe dezvoltarea autocontrolului și pe formarea unor rutine de lucru sustenabile, care previn epuizarea și mențin claritatea în luarea deciziilor.

Participanții sunt ghidați să-și identifice propriile strategii de răspuns la schimbare, să-și valorifice resursele cognitive și emoționale și să construiască o abordare realistă și echilibrată a provocărilor cotidiene.

Astfel, Resilience Boost devine nu doar un program de formare, ci un cadru aplicat de dezvoltare profesională, prin care performanța este menținută în mod constant, fără pierderea sensului și a motivației personale.



Capitolul 4

Consiliere profesională

Cum să-ți planifici următorul pas în carieră

4.1. De ce consilierea este primul pas al dezvoltării profesionale

Într-o lume profesională marcată de viteză și incertitudine, consilierea în carieră nu mai este un serviciu opțional, ci un instrument strategic de orientare și claritate. Oamenii îți pot cunoaște mai bine potențialul, îți pot defini direcțiile de creștere profesională și pot lua decizii informate despre viitorul lor profesional.

La CREFOP, consilierea este privită ca un proces de recalibrare personală și profesională. Nu oferim soluții predefinite, ci creăm spațiul în care fiecare participant își redescoperă resursele și învață să le folosească inteligent.

! Consilierea nu îți spune ce să faci, ci te ajută să descoperi de ce și cum să faci pași cu sens în carieră.

Consilierea nu este un dialog formal, ci o conversație ghidată în care descoperi ce îți dorești cu adevărat din carieră. Un consilier nu îți impune soluții, ci te ajută să îți clarifici valorile, să recunoști resursele de care dispui și să identifici acele direcții care au sens pentru tine. Procesul devine, astfel, o formă de autoanaliză aplicată – un moment de luciditate în care înveți să privești deciziile profesionale prin prisma coerenței, nu doar a oportunității. Când ai claritate, fiecare pas devine mai sigur. Iar consilierea este locul unde claritatea se construiește.

! Când ai claritate, fiecare pas devine mai sigur. Consilierea este locul unde claritatea se construiește.

4.2. Cum se desfășoară consilierea în cadrul CREFOP

Procesul de consiliere este structurat pe etape clare, pentru a asigura o înțelegere profundă a nevoilor fiecărui participant. Această abordare transformă consilierea într-un proces viu, în care claritatea, direcția și acțiunea se construiesc pas cu pas.



Etapele procesului de consiliere la CREFOP

- 1. Contact & solicitare** – completezi formularul de consiliere sau contactezi echipa CREFOP.
- 2. Prima discuție de orientare** – consilierul îți pune întrebări despre motivații, provocări și obiective.
- 3. Autoevaluare și profilare** – completezi chestionare și instrumente de autocunoaștere (valori, interese, competențe).
- 4. Analiza și interpretare** – consilierul îți oferă feedback personalizat și interpretarea profilului.
- 5. Stabilirea direcției** – definiți împreună câteva opțiuni profesionale posibile, aliniate cu profilul tău.
- 6. Plan de acțiune personalizat** – se elaborează pașii concreți de urmat (formare, experiență practică, mentorat).
- 7. Monitorizare și follow-up** – urmezi pașii stabiliți, iar consilierul urmărește progresul și ajustează planul după nevoie.

Consilierii CREFOP nu oferă răspunsuri „standard”, ci construiesc alături de participant un traseu realist, bazat pe potențial și aspirații. În procesul de consiliere, explorăm nu doar competențele actuale, ci și abilitățile care pot fi dezvoltate prin formare profesională ulterioară.

În plus, punem accent pe dezvoltarea competențelor transversale – comunicare, adaptabilitate, gândire critică – care fac diferența pe termen lung, indiferent de domeniu. Ne dorim ca fiecare participant să plece de la noi cu un plan clar de acțiune, cu încrederea că poate construi o carieră aliniată cu valorile sale personale și cu cerințele pieței muncii. Pentru noi, consilierea nu este o conversație teoretică, ci o colaborare practică și continuă. Este începutul unui proces de evoluție personală și profesională care transformă confuzia în claritate și ezitarea în acțiune.

CONSILIEREA PROFESIONALĂ
te ajută să identifici unde ești
și unde vrei să ajungi;



FORMAREA PROFESIONALĂ
te echipează cu abilitățile
necesare pentru a ajunge acolo.



Fișă de reflecție: Unde mă aflu în carieră și încotro merg

Scop: Acest exercițiu te ajută să îți clarifici poziția actuală în carieră și să identifici pașii următori. Nu există răspunsuri „bune” sau „greșite” – doar perspective utile pentru tine. Răspunde sincer și concis, apoi recitește totul ca și cum ai fi observatorul propriei cariere.

1. Ce mă motivează cu adevărat în munca mea actuală?

(scrie 2-3 lucruri care îți aduc satisfacție profesională)

2. Ce aspecte ale activității mele simt că mă limitează sau mă consumă?

3. Ce competențe consider că mă definesc cel mai bine acum?

(bifează sau scrie propriile exemple)

- ☐ comunicare clară
- ☐ organizare și planificare
- ☐ empatie și relaționare
- ☐ gândire analitică
- ☐ adaptare la schimbare
- ☐ alte competențe: _____

4. Cum arată pentru mine o zi de lucru „ideală”?

(scrie liber câteva detalii – tip de activități, interacțiuni)

5. Dacă aș putea schimba un singur lucru în cariera mea acum, care ar fi acela?

6. Ce pas concret pot face în următoarele 3 luni pentru a mă apropia de obiectivul meu profesional?

- ☐ înscriere la un curs de formare
- ☐ discuție cu un consilier în carieră
- ☐ actualizarea CV-ului / profilului profesional
- ☐ implicare într-un proiect nou
- ☐ alte acțiuni: _____

Consilierea în carieră nu oferă răspunsuri predefinite, ci te ajută să îți formulezi întrebările potrivite. Când îți clarifici direcția, fiecare decizie devine mai sigură.



Capitolul 5

Formare profesională

Cum transformi planul de carieră în competențe reale

5.1. Învățare aplicată pentru o lume în schimbare

Piața muncii se transformă constant, iar ceea ce învățăm astăzi poate deveni insuficient mâine. De aceea, formarea profesională trebuie să fie mai mult decât o formalitate — trebuie să fie **relevantă, practică și orientată spre viitor**. În cadrul CREFOP, dezvoltăm programe de formare adaptate cerințelor reale ale pieței și nevoilor participanților.

Fie că este vorba de calificări de bază, perfecționare în domenii tehnice sau formare managerială, cursurile noastre pun accent pe **învățarea prin practică**. Formatorii sunt profesioniști activi în domeniile lor, iar metodele de predare combină teoria cu studii de caz, simulări și exerciții interactive.

Fiecare program de formare este gândit pentru a **transforma competențele în resurse reale de carieră**. Participanții dobândesc nu doar cunoștințe, ci și o mai mare încredere în propriile abilități, capacitatea de a lua decizii rapide și adaptabilitate într-un context profesional aflat în continuă schimbare.

5.2. Competențe care deschid drumuri

Formarea profesională la CREFOP nu se încheie odată cu certificarea. Este **începutul unei noi etape de dezvoltare**. Prin programele noastre de dezvoltare a competențelor, încurajăm **învățarea continuă, gândirea critică și deschiderea către schimbare**.

Ne concentrăm pe abilități-cheie cerute pe piața muncii: **digitalizare, leadership, reziliență și colaborare eficientă**. Într-o lume care pune tot mai mult accent pe adaptabilitate, formarea devine un **proces continuu** — un mod de a rămâne relevant și pregătit pentru provocările viitorului.

La CREFOP, învățarea nu înseamnă doar acumulare de informații, ci **transformare**. Prin sprijinul formatorilor, metodele moderne și un mediu de învățare colaborativ, participanții reușesc să-și redefească direcția profesională și să-și maximizeze potențialul.

4.3. De ce formarea profesională completează consilierea

Consilierea oferă direcția, dar formarea profesională furnizează competențele concrete pentru a o urma. CREFOP îmbină cele două componente într-un sistem coerent de învățare continuă.

Cursurile de calificare și perfecționare organizate de CREFOP sunt autorizate și recunoscute oficial de Ministerul Muncii și Ministerul Educației. Programele nonformale, validate la nivelul angajatorilor, contribuie la dezvoltarea continuă a competențelor și la creșterea șanselor de integrare și progres profesional pe piața muncii.

Prin toate programele sale, CREFOP integrează principiile egalității de șanse, nediscriminării și dezvoltării sustenabile, contribuind la formarea competențelor verzi și la adaptarea forței de muncă la noile tendințe economice și sociale. Astfel, responsabilitatea, inovația și viziunea orientată spre viitor devin direcții strategice consolidate în fiecare inițiativă.

4.4. Beneficiile înrolării într-un program de dezvoltare profesională

Dincolo de dimensiunea instituțională, consilierea, formarea și medierea profesională reprezintă pentru participanți o oportunitate reală de redobândire a echilibrului personal și profesional. Pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, aceste servicii oferă claritate în definirea obiectivelor de carieră, identificarea competențelor transferabile și orientarea către domenii cu cerere crescută pe piața muncii, inclusiv către sectoarele verzi și digitale.

Intervenția are efecte complementare:

- la nivel personal – creșterea încrederii, clarificarea direcției profesionale și consolidarea motivației;
- la nivel profesional – dobândirea de competențe actuale, integrare mai rapidă pe piața muncii și o orientare constantă către rezultate și performanță.

Astfel, beneficiile formării nu se limitează la obținerea unei calificări, ci susțin o evoluție durabilă a individului, a comunității și a mediului profesional în ansamblu.



Cine suntem

– și de ce ar putea conta pentru tine

Într-o lume în care schimbarea a devenit regulă, nu excepție, ai nevoie de **parteneri** care nu doar înțeleg transformarea, ci știu cum să o facă posibilă spre binele tău.

Aici intervine **CREFOP – Centrul de Resurse pentru Educație și Formare Profesională**.

Ceea ce facem capătă valoare prin scopul care ne ghidează: **pentru ca tu să ai acces la instrumente utile de dezvoltare** – consiliere, cursuri și programe adaptate exact la ceea ce piața muncii cere astăzi.

Nu ne definim doar prin proiecte și programe, ci prin evoluția profesională a celor care ni se alătură.

Fundația CREFOP, activă din 2006, are misiunea de a promova programe educaționale și de formare profesională în România, oferind sprijin pentru dezvoltarea continuă a competențelor și crearea unui mediu profesional incluziv.

Cu o experiență solidă în domeniu, CREFOP colaborează cu diverse instituții publice și private pentru a asigura accesul egal la resurse și oportunități profesionale.

Ne dedicăm misiunii de a fi un partener real în dezvoltarea carierei – indiferent unde te afli pe harta profesională: la început de drum, în căutarea unei noi direcții, în mijlocul unei schimbări sau într-o etapă de consolidare.

Susținem totodată organizațiile care investesc în formare și comunitățile care cred în educație ca soluție reală, nu ca simplu slogan.

Sprijin real pentru alegeri conștiente

Serviciile integrate de consiliere, formare și mediere profesională oferite de CREFOP sprijină participanții în mod concret, printr-un parcurs structurat și adaptat nevoilor fiecăruia.

În etapa de **consiliere profesională**, participanții lucrează individual cu un consilier pentru:

- identificarea intereselor și a competențelor proprii prin chestionare și discuții ghidate;
- elaborarea sau actualizarea CV-ului și a scrisorii de intenție;
- pregătirea pentru interviuri și simulări de prezentare profesională;
- stabilirea unui plan personalizat de carieră, care cuprinde etapele de dezvoltare, formare și inserție pe piața muncii;
- clarificarea pașilor concreți pentru reconversie profesională sau reluarea activității după o perioadă de inactivitate.

În etapa de **formare profesională**, participanții urmează cursuri acreditate de Ministerul Muncii și Ministerul Educației, corespunzătoare calificărilor și perfecționărilor la nivel național. Cursurile includ atât componenta teoretică, cât și activități practice (atelier, studii de caz, practică la locul de muncă), evaluări intermediare și certificări oficiale.

Pentru programele nonformale, recunoscute la nivel de angajator, accentul cade pe dobândirea de competențe transversale și digitale, utile pentru adaptarea la cerințele actuale ale pieței muncii, inclusiv în domenii verzi și sustenabile.

În etapa de **mediere profesională**, consilierii CREFOP:

- conectează participanții cu angajatori reali din rețeaua partenerilor locali și regionali;
- oferă informații despre posturile vacante disponibile și cerințele fiecărui domeniu;
- sprijină trimiterea aplicațiilor și urmărirea procesului de recrutare;
- organizează întâlniri directe, burse ale locurilor de muncă, vizite la angajatori și sesiuni de networking;
- oferă consiliere în perioada de tranziție spre noul loc de muncă, pentru adaptare și stabilitate profesională.

Prin combinarea acestor trei componente — consiliere, formare și mediere — CREFOP oferă un sprijin complet, care nu se oprește la pregătire, ci însoțește participanții până la integrarea efectivă pe piața muncii. Scopul final nu este doar ocuparea unui loc de muncă, ci construirea unei cariere stabile, bazate pe competențe reale, autonomie și direcție personală clară.



Programele CREFOP

Cum te putem sprijini în evoluția profesională

Proiecte cu impact

Indiferent de domeniul în care lucrezi, succesul pe termen lung depinde de capacitatea de a te adapta și de a învăța continuu. Programele CREFOP sunt concepute special pentru angajați care își doresc să își consolideze poziția în companie, să își extindă competențele sau să exploreze noi direcții de carieră.

Fiecare program combină formarea practică cu sprijinul oferit de consilieri profesioniști, astfel încât să poți înțelege mai clar ce abilități ai, ce îți lipsește și cum poți ajunge acolo unde îți propui.

Nu este vorba despre teorie, ci despre instrumente care te ajută să crești profesional în ritmul tău – prin cursuri aplicative, ateliere interactive și consiliere individuală.

Programele sunt flexibile și adaptate realităților locului de muncă: de la dezvoltarea competențelor digitale și a abilităților de leadership, până la gestionarea stresului, comunicare eficientă și reconversie profesională.

La final, nu rămâi doar cu un certificat, ci cu claritate, încredere și competențe care pot fi folosite imediat în activitatea ta zilnică.

Scopul programelor CREFOP este simplu: să te ajute să rămâi relevant, pregătit și echilibrat într-o piață a muncii care se schimbă constant.



“

Alfabetizarea digitală a devenit esențială pentru fiecare cetățean al lumii - fie pentru a comunica, a găsi un loc de muncă, a avea acces la educație de calitate sau a participa activ în societate.

(Center for Strategic and International Studies,
„The Digital Literacy Imperative”, 2022)





SMART LEARNING LAB:

ACCELERATORUL DE ABILITĂȚI

Laborator de învățare aplicată

Într-o piață a muncii aflată într-o continuă transformare, adaptabilitatea profesională și abilitățile digitale nu mai sunt opționale, ci esențiale. Programul Smart Learning Lab de la CREFOP a fost conceput pentru a răspunde acestei nevoi reale: să transforme echipele și angajații în profesioniști agili, organizați și pregătiți să navigheze cu încredere prin schimbările tehnologice și organizaționale. Acest program integrat combină competențe digitale, dezvoltare personală și leadership, oferind participanților instrumentele necesare pentru a-și consolida performanța și reziliența în contexte complexe și imprevizibile.

Cine se poate înscrie?

Acest program este gratuit și se adresează angajaților care îndeplinesc următoarele condiții:

- au între 18 și 65 de ani;
- sunt angajați în întreprinderi publice sau private (nu instituții sau autorități publice);
- nu dețin calitatea de administrator sau reprezentant legal în vreo companie;
- au domiciliul sau reședința în regiunile în care se desfășoară proiectele;
- au nivel minim de educație ISCED 3 (studii medii finalizate).

Cursuri incluse:

- TIC – Competențe digitale, inclusiv siguranță online și securitate cibernetică
- Digitalizarea proceselor din companie, utilizarea CRM/ ERP
- Utilizarea eficientă a datelor în era digitalizării
- Excel Essential: stăpânește puterea Excelului
- Marketing digital & SEO



SMART LEARNING LAB:

ACCELERATORUL DE ABILITĂȚI

Beneficii și impact

Acest program nu se limitează la predarea unor instrumente digitale. Participanții învață cum să gândească strategic, să comunice eficient, să ia decizii rapide în contexte incerte și să gestioneze transformările tehnologice fără stres. Smart Learning Lab promovează un mediu de învățare aplicată, unde fiecare curs devine un pas concret spre autonomie, claritate și încredere profesională.

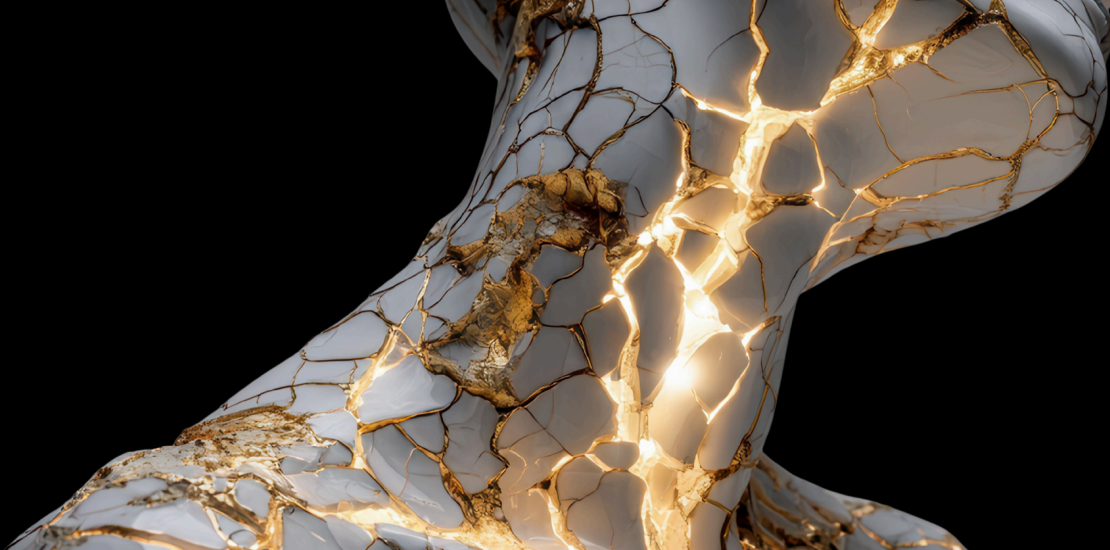
Participanții dobândesc competențe digitale și abilități transversale, precum gândire critică, planificare și reziliență. Ei învață să colaboreze eficient, să se adapteze rapid la schimbări și să contribuie activ la performanța organizației. În plus, Smart Learning Lab crește motivația și satisfacția profesională, sprijinind angajații să se simtă competenți și pregătiți pentru viitoarele provocări de pe piața muncii.

“

Perseverența și reziliența se formează
doar atunci când avem șansa de a
lucra prin provocările dificile.

(Cever Tulley, „Famous Quotes on Resilience”)





RESILIENCE BOOST: ECHIPE PREGĂTITE PENTRU VIITOR

Spațiu de reziliență și echilibru

În contextul post-pandemic, stresul prelungit și burnout-ul au devenit provocări reale pentru multe organizații. Programul Resilience Boost de la CREFOP răspunde acestei situații prin consolidarea rezilienței personale și colective, oferind angajaților instrumente concrete pentru gestionarea stresului și prevenirea epuizării. Mai mult decât un set de recomandări teoretice, Resilience Boost creează un spațiu de reflecție și practică, în care participanții învață cum să construiască echilibre sănătoase între muncă și viața personală, fără a-și compromite performanța profesională.

Cine se poate înscrie?

Acest program este gratuit și se adresează angajaților care îndeplinesc următoarele condiții:

- au între 18 și 65 de ani;
- sunt angajați în întreprinderi publice sau private (nu instituții sau autorități publice);
- nu dețin calitatea de administrator sau reprezentant legal în vreo companie;
- au domiciliul sau reședința în regiunile în care se desfășoară proiectele;
- au nivel minim de educație ISCED 3 (studii medii finalizate).

Cursuri incluse:

- *Leadership și comunicare la locul de muncă*
- *Locuri de muncă reziliente în era post-COVID*





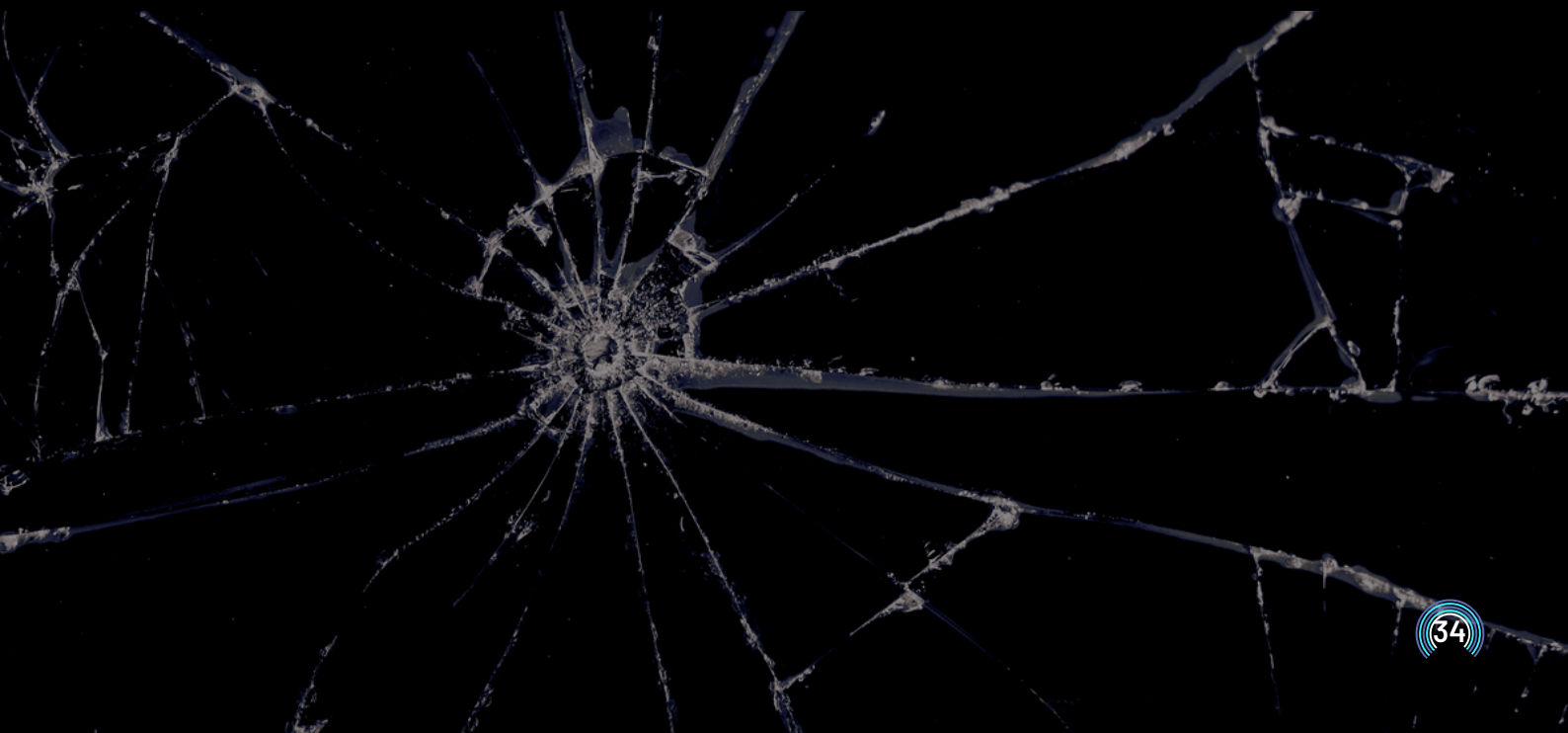
RESILIENCE BOOST:

ECHIBE PREGĂTITE PENTRU VIITOR

Beneficii și impact

Resilience Boost nu învață participanții doar să „suporte” presiunea, ci să dezvolte strategii conștiente de adaptare. Prin exerciții practice, discuții ghidate și tehnici aplicabile, participanții învață să își stabilească limite sănătoase, să comunice eficient fără teamă și să își gestioneze ritmul personal și al echipei în mod real și sustenabil. Programul pune accent pe prevenirea *burnout*-ului, echilibrul viață-muncă și crearea unui mediu profesional în care performanța și bunăstarea coexistă.

Participanții dobândesc capacitatea de a reacționa eficient la provocări, de a-și gestiona stresul și de a preveni epuizarea. Reziliența construită prin program le permite să ia decizii mai clare, să comunice mai eficient și să contribuie la crearea unui mediu de lucru sănătos și motivant. În plus, *Resilience Boost* ajută organizațiile să mențină echipe adaptabile, performante și echilibrate, pregătite pentru provocările viitorului.





Înscriere și Participare

Cum te poți înrola în programele CREFOP

Fiecare pas spre dezvoltare profesională începe cu o alegere simplă: aceea de a investi în tine și de a învăța să ții pasul cu lumea muncii de astăzi și de mâine.

CREFOP îți oferă oportunitatea de a participa la programe de formare și consiliere concepute pentru a-ți valorifica potențialul și pentru a te ajuta să te adaptezi cerințelor tot mai dinamice ale pieței muncii. Prin activități practice și sprijin personalizat, vei putea dezvolta competențe digitale, sociale și de leadership, precum și abilități aplicabile direct în activitatea ta profesională.

**Scanează codul alăturat pentru a descoperi
programul care ți se potrivește
și pentru a începe propria ta călătorie de
învățare și creștere profesională.**





FAQ

Întrebări frecvente

1. Cine poate participa la programele CREFOP?

Fiecare proiect are criterii de selecție diferite, de aceea este important să consulți *Metodologia de identificare și selecție a grupului-țintă*, disponibilă pe website-ul crefop.ro.

2. Participarea este gratuită?

Unele programe de formare și consiliere derulate de CREFOP sunt oferite prin proiecte finanțate.

3. Cum mă pot înscrie?

Înscrierea se face simplu — scanează codul QR din ghid sau scrie-ne un e-mail la adresa comunicare@crefop.ro, menționând cursul sau activitatea care te interesează.

4. Trebuie să particip fizic la cursuri?

Majoritatea activităților se desfășoară în format fizic, însă unele sesiuni pot fi organizate și online, în funcție de specificul cursului.

5. Ce sprijin primesc pe parcursul programului?

Pe durata formării, ai acces la consilieri, formatori și responsabili grup țintă care te pot ajuta cu explicații, materiale de învățare și îndrumare personalizată. Nu ești singur în proces, echipa CREFOP te însoțește pas cu pas.

6. Pot participa dacă nu am competențe digitale avansate?

Desigur. Programele sunt concepute atât pentru începători, cât și pentru avansați. Echipa de formatori profesioniști CREFOP te vor ghida.

7. Primesc diplomă la finalul programului?

În funcție de programul în care ești înrolat, vei primi, după finalizarea cursurilor, un certificat de absolvire/ certificare atestată de Ministerul Muncii și Ministerul Educației, precum și resurse utile pentru formarea profesională continuă.





**Partenerul tău în
dezvoltarea carierei!**



crefop.ro



comunicare@crefop.ro



Fundația CREFOP

CREFOP București

Splaiul Unirii Nr. 4
Tronson II, et. 7, ap. 19
sector 4, București

CREFOP Oradea

str. 22 Decembrie, 12A
AOL Business Center
– parter, Oradea

