

## CĂI EFICIENTE ÎN ATINGEREA SUCCESULUI PERSONAL ȘI PROFESIONAL PRIN AUTOCUNOAȘTERE

*Ecaterina MOGA*

*Director al Liceului Teoretic ELIMUL NOU, Chișinău*

Acesta este un training de formare, binevenit pentru orice cadru didactic și managerial, îndeosebi pentru tinerii specialiști, care vor fi motivați să-și dezvolte competențe și trăsături de personalitate ce le vor permite să obțină performanțe veritabile atât în domeniul personal, cât și în cel public. Programul de formare validează adevăruri durabile și constituie un demers eficient în echiparea cu principii care asigură, inclusiv, formarea competenței de interrelaționare – premisă în atingerea succesului profesional. Participanții vor asimila o doză importantă de înțelepciune, înțelegere umană și experiență practică. Ei vor deprinde tehnici specifice de autocunoaștere și autoapreciere adecvată, precum și deprinderi de transfer a expectanțelor realiste în vederea asigurării eficienței personale, interpersonale și a succesului profesional. Trainingul cuprinde 15 ședințe de formare a câte 120 de minute fiecare, în care sunt vizate deprinderi ce conduc la formarea și dezvoltarea semnificației unice.

**Cuvinte-cheie:** *autoapreciere, expectanțe, autocunoaștere, dependență, independență, interdependență, succes personal, succes profesional, eficiență.*

### EFFICIENT WAYS IN ACHIEVING PERSONAL AND PROFESSIONAL SUCCESS THROUGH SELF-KNOWLEDGE

This is a developing training. Welcome to any teacher and manager, especially for young professionals who will be motivated to develop their skills and personality traits that will allow them to gain real performance both in private and public sectors. The training program validates durable truths and is an effective approach that includes training principles that ensure the cooperation and interrelation competence – a prerequisite in achieving professional success. Participants will absorb a significant dose of wisdom, human understanding and practical experience. They will learn some specific techniques for self-knowledge, appropriate self-esteem and realistic expectations in order to ensure efficient personal, interpersonal and professional success. The training includes 15 training sessions, 120 minutes each, in which are concerned skills that lead to the formation and development of unique significance.

**Keywords:** *self-esteem, expectations, self-awareness, dependency, independence, interdependence, personal success, professional success, efficiency.*

Tot mai des ne confruntăm cu situații de delăsare a oamenilor, circumstanțe în care observăm frecvent auto-mulțumirea și autocomplacerea persoanelor în situațiile cotidiene atât în plan personal, cât și profesional. Dacă privitor la aspectele profesionale accentuează se pun pe succes și rezultate, ca și o condiție indispensabilă în păstrarea unui loc de muncă și urcarea în plan ierarhic la locul de muncă, atunci în planul dezvoltării personale oamenii, de cele mai multe ori, se resemnează și se aliniază *mediocrității*. Aceasta din urmă preia controlul asupra identității omului vizat, transformându-i gândirea și influențându-i trăirea, adoptând un mod de viață care-l determină să devină incapabil în a-și soluționa problemele sau a le confrunța deschis, ratând astfel trăirea unei vieți semnificative. Drept urmare, apare sentimentul culpabilității, ineficienței, subestimării, determinându-l pe om să devină un rebel deschis sau închis, activ sau pasiv, blamând societatea, oamenii, circumstanțele, nereușitele și frustrările, adoptând un stereotip de gândire distorsionat – că oamenii și lucrurile le controlează destinul, viața, astfel ei refuză să se angajeze cu responsabilitate în soluționarea problemelor și găsirea unor argumente logice ce i-ar promova spre trasarea de așteptări pozitive, mărețe, spre reușită și eficiență.

De cele mai multe ori, tinerii încearcă să se conformeze majorității, refuzând să-și recunoască public individualitatea, devenind prizonierii acelei sclavii mentale imputate de oglinda socială și experiențele din trecut. Deschiderea spre inovație și spre noi valori și orientări este frecvent inhibată și restrânsă din cauza acestui *spirit de turmă*, de conformare și comparație cu cei ce reușesc mai bine, cu cei ce au o situație financiară mai solidă sau arată conform unor standarde ale societății, standarde care sunt ireale și false.

Reieșind din această necesitate, acută pentru societatea noastră care se află în plină alertă de dezvoltare, venim cu o aplicație care va ajuta la dezvoltarea unor anumite domenii ce țin de calitatea în educație și formarea de competențe profesionale esențiale ale cadrelor didactice în asigurarea excelenței, pornind de la autocunoaștere privind dimensiunile autoaprecierii și nivelul de expectanțe la tinerii care sunt implicați în procesul didactic.

Problema autoaprecierii și a expectanțelor devine una din ce în ce mai intrigantă în multe sfere ale vieții cotidiene. Specialiștii acordă un loc aparte gradului de autoapreciere și nivelului de expectanțe ale celor angajați în câmpul muncii, acestea fiind identificate ca aspecte ce influențează succesul profesional și productivitatea în muncă. Autoaprecierea individului se determină după corelația dintre succes și pretinderi, ce indică două căi de ridicare a autoaprecierii: prin sporirea succesului *ori* prin micșorarea nivelului de pretenții. Omul poate să-și aleagă conștient scopurile sale de viață, poate cu mai multă responsabilitate să se apropie și de succesele sau de eșecurile sale.

Autoaprecierea persoanei se formează în timp și ea poate să capete, de-a lungul vieții sau dezvoltării profesionale, o altă dimensiune în evaluare, deoarece ea rezultă din concepția individului despre lume și viață, axându-se pe experiența din trecut. Raportul dintre expectanțele pe care le are persoana și nivelul său de autoapreciere alcătuiesc infrastructura cognitivă a oricărei activități.

În dependență de realitatea expectanțelor înaintate față de sine rezultă și autoaprecierea persoanei, la fel și nivelul de autoapreciere (adecvată sau inadecvată) a persoanei va determina gradul de pretenții trasate față de sine însăși.

În acest context al revelației subiectului pentru actualitate, în cadrul Centrului Educațional Pro Didactica a fost organizat în perioada 24-26 iunie 2014 trainingul de formare pentru cadrele didactice, la nivel de republică „Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional”. La acest training au participat 16 cadre didactice. De asemenea, respectivul training a fost aplicat inițial – pe parcursul a două luni, cu întâlniri regulate de două ori pe săptămână și cu teme de meditație – pe un eșantion de 38 cadre didactice, împărțite în trei echipe, în dependență de Nivelul de Expectanțe și Nivelul de Autoapreciere.

Trainingul „Căi eficiente în atingerea succesului personal și profesional” reprezintă un program de formare și dezvoltare care cuprinde identificarea valorii personale și trasarea de scopuri și obiective clar definite în atingerea succesului profesional și autorealizare. La baza fiecărei ședințe stau conceptele de autoevaluare și expectanțe, care au determinat selectarea diferitelor procedee, tehnici, teste, activități selectate în temeiul conceptelor teoretice, în scopul de a-l ajuta pe tânăr să se cunoască, să se redescopere, să-și identifice potențialul propriu și să tindă, cu hotărâre, motivat intrinsec, spre performanțe care l-ar ridica la o nouă etapă de realizare și autorealizare, în urma fixării unor țeluri clare, precise și realiste.

Când scopurile sunt bine definite și inteligent concepute, înseamnă că ai făcut deja un pas important în programarea emisferei stângi a creierului. Acest fapt eliberează emisfera dreaptă, făcând-o extrem de creatoare, susține Z. Ziglar (2000) [40].

Ședințele trainingului au urmărit ca tânărul să-și definească spectrul de valori și principiile de viață, din care să-și formuleze clar viziunea și misiunea personală. Statisticile demonstrează că tinerii care reușesc să-și definească clar viziunea și scopurile vieții au șanse mult mai mari de a le realiza și reușesc să se autoafirme, atingând excelența mult mai frecvent decât tinerii care doar își intuiesc scopurile vieții.

Atunci când avem o bază morală sănătoasă și valori pe care le respectăm, un program asupra căruia să ne concentrăm și o perspectivă optimistă de căutare spontană a soluțiilor la problemele pe care sperăm să le rezolvăm, ne descătușăm emisfera dreaptă tocmai pentru a ajunge la aceste soluții.

Trainingul a fost elaborat în baza conceptului lui Stephen R. Covey [12-15] de la *Eficiență la Măreție*, a teoriei despre excelență abordată de Jim Collins [11] și Zig Ziglar [40,41], a teoriei relațiilor și a liderșipului de John C. Maxwell [25-30], a conceptului lui Nathaniel Branden [7] privitor la încrederea în sine, a cercetărilor lui Jeff Keller [21] privitor la atitudine în obținerea eficienței și a succesului, ale lui Robert Anthony [2,3] privitor la conceptele încrederii în sine, precum și în baza teoriei alegerilor, teoriei aprecierii de Mike Robbins [34].

Trainingul a fost creat și structurat urmărindu-se următoarele concepte-cheie, care sunt congruente și se completează într-un sistem integrat pe parcursul demersului de formare:

1. Cunoașterea, autocunoașterea personalității tânărului (cadrul didactic):
  - ✓ *Imaginea de sine; relațiile cu ceilalți, potențialul, aptitudinile;*
2. Autoaprecierea adecvată a persoanei în conformitate cu standardele de viață, interesele și sistemul de valori;
  - ✓ *Atitudinea, competențele, abilitățile, sistemul de valori;*
3. Dezvoltarea personalității prin parcurgerea traseului: **DEPENDENȚĂ – VICTORIE PERSONALĂ**  
**➡ INDEPENDENȚĂ – VICTORIE PUBLICĂ ➡ INTERDEPENDENȚĂ [14].**
  - ✓ *Formarea de deprinderi și comportamente; Dezvoltarea personală și profesională; Managementul timpului;*

## 4. Trasarea scopurilor – dezvoltarea expectanțelor:

- ✓ Disponibilitatea de a munci, dorința de perfecționare și autorealizare, tendința spre excelență; Adoptarea gândirii de tip – EXCELENȚA;
- ✓ Atingerea Eficienței ca și rezultat al excelenței:  $E = A \times D \times S$  [20].

În elaborarea demersului trainingului am luat în considerare rezultatele cercetărilor efectuate de către Levinson (1978, 1986) [44] care evidențiază o diferență între dezvoltarea bărbatului și a femeii la vârsta tinereții și subliniază importanța colosală a vârstei cuprinse între 17 și 33 de ani în dezvoltarea și formarea personalității omului, acestea fiind perioada optimă de soluționare a patru întrebări-cheie pentru a ajunge la maturitate: 1) definirea maturității de către tânăr și elaborarea pașilor în atingerea ei; 2) identificarea unui mentor; 3) formarea carierei; 4) construirea relațiilor personale. Aceste aspecte sunt descrise și în ședințele trainingului respectiv.

Ședințele trainingului vin să armonizeze 7 deprinderi ce înrolează în esență *Eficiența*, care, acordate armonios cu legile naturale ale creșterii și dezvoltării, permit o dezvoltare în etape integratoare a eficienței personale și interpersonale, un demers progresiv, printr-un continuum de Maturizare, de la *dependență* la *independență* și de la *independență* la *interdependență*.

Cele 7 deprinderi – *proactivitatea, conducerea personală, managementul personal, conducerea interpersonală, comunicarea empatică, cooperarea creativă, autoreînnoirea echilibrată* [12] – sunt deprinderi ale eficienței, care ajută tânărul în autoaprecierea adecvată și trasarea de expectanțe veridice. Primele 3 deprinderi ce se referă la DEPENDENȚĂ au ca scop consolidarea autoaprecierii persoanei în obținerea reușitei personale și dezvoltarea INDEPENDENȚEI. Următoarele 3 deprinderi conduc la obținerea reușitei publice și la dezvoltarea abilității de a-și trasa obiective, cristalizând nivelul de expectanțe adecvat și cultivând INTERDEPENDENȚA. A șaptea deprindere se bazează pe interdependență și duce la stabilirea semnificației personale în atingerea succesului.

Principiile și finalitățile care stau la baza celor 7 deprinderi sunt:

Tabelul 1

## Concepte-cheie ale trainingului

Deprinderea	Finalitatea	Principiul
PROACTIVITATEA	Fii proactiv	Responsabilitate/ Inițiativă
CONDUCEREA PERSONALĂ	Începe prin a te gândi la sfârșit	Viziune/ Valori
MANAGEMENTUL PERSONAL	Respectă-ți prioritățile	Integritate/ îndeplinirea obiectivelor
CONDUCEREA INTERPERSONALĂ	Adoptă o mentalitate de tip „Câștig - Câștig”	Respect/Câștig reciproc
COMUNICAREA EMPATICĂ	Încearcă să înțelegi, apoi să fii înțeles	Înțelegere reciprocă
COOPERAREA CREATIVĂ	Sinergie	Colaborare creativă
AUTOREÎNNOIREA ECHILIBRATĂ	Redescoperire	Reînnoire

Trainingul cuprinde 15 ședințe a câte 120 de minute fiecare, dintre care 2 ședințe cu caracter introductiv și de generalizare, iar 13 ședințe sunt de formare propriu-zisă. Ședințele de bază (cele 13) cuprind cele 7 deprinderi care conduc la formarea și dezvoltarea semnificației unice. Fiecare ședință este elaborată conform cadrului ERRE – Evocare, Realizarea sensului, Reflecție, Extensie – având scopuri bine determinate și obiectivele ce se urmăresc a fi realizate. Activitățile de formare, precum și conținutul informativ ca și suport de curs, au fost bine selectate ca să atingă scopul general al experimentului de formare.

Astfel, trainingul de formare a unei autoaprecieri adecvate și a cultivării de expectanțe adecvate a abilităților și capacităților personale are următoarea structură:

Tabelul 2

## Structura trainingului

DEPENDENȚA	VICTORIE PERSONALĂ
<i>Deprinderea</i>	<i>PROACTIVITATEA</i>
Ședința 1	Încrederea de sine – Dezvoltarea conștiinței de sine
Ședința 2	Principii de creștere și schimbare – Viziunea personală
<i>Deprinderea</i>	<i>CONDUCEREA PERSONALĂ</i>
Ședința 3	Principiile conducerii personale
Ședința 4	Depășirea barierelor în atingerea scopului

<i>Deprinderea</i>	<b>MANAGEMENTUL PERSONAL</b>
Ședința 5	Dă prioritate priorităților
Ședința 6	Reușita personală precede reușita publică
<b>INDEPENDENȚA</b>	<b>VICTORIE PUBLICĂ</b>
<i>Deprinderea</i>	<b>CONDUCEREA INTERPERSONALĂ</b>
Ședința 7	Principiile conducerii interpersonale
<i>Deprinderea</i>	<b>COMUNICAREA EMPATICĂ</b>
Ședința 8	Principiile unei comunicări empatice
<i>Deprinderea</i>	<b>COOPERAREA CREATIVĂ</b>
Ședința 9	Principiile cooperării creative
<b>INTERDEPENDENȚA</b>	
<i>Deprinderea</i>	<b>AUTOREÎNNOIREA ECHILIBRATĂ</b>
Ședința 10	Principiile unei autoreînnoiri echilibrate
Ședința 11	Semnificația personală unică
Ședința 12	Inspiră-i pe cei din jur
Ședința 13	Contează ceea ce ești!

Acest training a oferit fiecărui participant posibilitatea de a însuși concepte și cunoștințe necesare în formarea de competențe, în vederea reușitei personale și profesionale prin autocunoaștere și dezvoltare individuală, în stabilirea unei legături eficiente în trecerea de la dependență la independență și interdependență.

Participanții au deprins tehnicile specifice unei autocunoașteri și autoaprecieri adecvate, precum și deprinderi de trasare a expectanțelor veridice în vederea eficienței personale, interpersonale și a succesului profesional.

Trainingul a fost interactiv, îmbinând conceptele de autoapreciere, expectanțe, succes și eficiență cu peste 26 de ore de exerciții practice efectuate individual, în perechi și în grup. Ședințele trainingului au avut drept scop directiv de a-i ajuta pe participanți să se autocunoască, în primul rând, să se poată autoevalua corect și să-și cunoască posibilitățile proprii pentru a reuși să-și traseze obiective de durată, conform așteptărilor lor.

Autocunoașterea este un proces continuu de autoanaliză, autoapreciere, autocontrol, autocritică și autodepășire. Acest proces de asimilare a informației și identificare a propriei identități îi va ajuta pe respondenți să se adapteze cu ușurință, progresiv și continuu, prin autoanaliză, la diverse situații cu care se vor confrunta. Problemele oricând vor exista, ele fac parte din cotidian. Esențial este faptul ca noi să reușim să luăm o atitudine corectă și să progresăm în autodezvoltare prin ridicarea nivelului de expectanțe în conformitate cu abilitățile, capacitățile, potențialul, valorile și principiile individuale pe care ni le atribuim. Cunoscându-și potențialul real, tinerii vor reuși să-și contureze o imagine de sine corectă. Conștiința de sine poate influența personalitatea individului prin determinarea structurii stilului său de viață.

Din autocunoaștere se dezvoltă stăpânirea de sine, acel catalizator necesar fiecărei persoane în atingerea obiectivelor. Gestionarea capacităților și sentimentelor este posibilă doar dacă le cunoaștem, iar acest lucru este important în situațiile de dezvoltare și progres, atunci când avem de soluționat anumite probleme și de luat decizii. În acest context, stăpânirea de sine, ca și o componentă a inteligenței emoționale, ne ajută să facem posibilă claritatea de spirit, să ne concentrăm corect energia, să ne gestionăm emoțiile. Astfel, stăpânirea de sine reprezintă acel autocontrol care favorizează transparența, face posibilă integritatea și asigură succesul personal, care devine o bază solidă pentru succesul profesional.

La sfârșitul acestui training participanții vor fi capabili să:

- conștientizeze necesitatea schimbării și dezvoltării continue;
- acționeze proactiv, dând dovadă de un limbaj proactiv, concentrându-se asupra cercului de influență și adoptând modalitatea de gândire *a fi*, prin acțiuni responsabile;
- aibă un sistem de valori bine definit și principii în baza cărora să-și formuleze viziunea personală;
- planifice timpul personal și activitatea profesională conform sistemului de management – generația IV, accentul fiind pus pe priorități;
- conștientizeze valoarea dezvoltării personale și influența acesteia asupra dezvoltării profesionale;
- adopte o gândire de tip *câștig/câștig*;
- însușească deprinderi de comunicare empatică;
- colaboreze sinergic, creativ, în soluționarea problemelor;
- reînnoiască echilibrat și sistematic domeniile personale de revigorare ce țin de inteligența fizică, spirituală, intelectuală și emoțională, aceasta fiind un garant al succesului personal;

- poată redescoperi semnificația personală unică – talentul, potențialul, energia;
- învețe importanța personală și a celor din jur, percepându-i ca și persoane, dar nu ca și obiecte.

Scopul trainingului este de a identifica aspectele psihologice ale dezvoltării autoaprecierii și expectanțelor tinerilor (implicați în activitatea didactică), precum și elaborarea și aplicarea unui program individualizat de dezvoltare pentru a îmbunătăți semnificativ eficiența personală, obținând succes personal și profesional în noul mileniu.

Trainingul poartă un caracter practic, motivațional. Informația transmisă este bine structurată, accesibilă și de valoare pentru fiecare participant, astfel încât ei să o asimileze la nivelul de cunoștințe, abilități și experiență deja existent și să facă transferul ei în practică.

Participanții la training au avut posibilitatea să conștientizeze valoarea personală unică pe care o au și impactul pe care pot să-l aibă în schimbarea tinerei generații, fiind modele reprezentative pentru ea, modele demne de urmat.

Metodele aplicate în cadrul trainingului au avut un caracter practic și au fost folosite în corespundere cu specificul fiecărei ședințe, fiind aplicate individual sau prin intercalarea lor. Au fost folosite metode precum:

- Training on-the-job, care implică debriefarea conținutului practic și formarea de abilități de lucru;
- Internship – diverse activități practice realizate de participanți în afara ședințelor sau în cadrul lor;
- Simularea, prin crearea situațiilor similare celor practice, pentru a exersa abilități;
- Studii de caz, jocuri de rol – metode care se pot realiza flexibil și care ajută la interacțiune, aplicând cunoștințe și abilități prin interacțiunea cu grupul.

Fiecărui participant la training i s-au propus spre îndeplinire chestionare anonime de evaluare a trainingului, conceput cu scopul de a îmbunătăți anumite aspecte și a determina impactul pe care l-a avut acest training în viața tânărului.

Participanții au caracterizat acest training ca fiind util, eficient, practic, actual, sinergic, prietenos, calitativ, minunat, excelent, interesant, interactiv, captivant, accesibil, profesionist, constructiv, cu scop bine definit, energizant, bine organizat, modern etc.

În urma desfășurării trainingului respectiv, constatarea respondenților privitor la trasarea țelurilor obiective asupra viitorului lor a fost legată în mod direct de: experiența reușitelor sau a eșecurilor care au fost trăite referitor la o situație cu care s-au confruntat, pe de o parte, iar, pe de alta, de imaginea globală pe care o au despre ei înșiși. Imaginea de sine a respondenților a constituit un punct de referință care i-a ajutat să-și evalueze șansele de reușită sau de eșec, făcând o analiză retrospectivă a situațiilor de eșec și de succes, în vizorul lor, din ultimii ani. Această evaluare se confruntă cu realitatea și le permite să privească echilibrat și încrezător în trasarea obiectivelor de perspectivă, a expectanțelor personale și în consolidarea imaginii propriei persoane. Procesul de lucru individual a funcționat ca un sistem în care elementul de feedback a fost esențial și a avut un efect benefic în construirea scopurilor și proiectelor de perspectivă prin autoevaluare, care a permis analiza șanselor de reușită sau de eșec.

Succesele individului, într-un mod direct, ridică nivelul autoaprecierii și nivelul valorii personale, care îl motivează să-și contureze expectanțe autentice, iar eșecurile acestuia, în cele mai multe cazuri, conduc la scăderea nivelului stimei de sine, determinându-l pe individ să-și formuleze foarte ambiguu și nesigur expectanțele, ceea ce în majoritatea cazurilor provoacă stresul, depresia. Autoaprecierea scăzută, ca rezultat al valorii personale scăzute, devine o parte a unui cerc vicios, în care expectanțele negative conduc la performanțe scăzute și la insuccese. Acestea, la rândul lor, se repercutează negativ asupra nivelului respectului de sine, influențând evaluarea personală a individului. În condițiile unor situații neclare, stresante, de cele mai multe ori persoanele care se subapreciază pot avea mai puține succese și, deci, pot trăi sentimente ale eșecului și culpabilității.

Realizarea cu succes a activităților de către cadrele didactice furnizează sursa cea mai importantă a expectanțelor conform competențelor proprii. Experiențele succesului măresc așteptările de soluționare a diferitelor situații-problemă, în timp ce eșecurile repetate diminuează expectanțele privind succesul profesional al tinerilor. Aceste constatări elaborate în urma studiilor efectuate asupra autoaprecierii și nivelului de expectanțe la tineri, încadrați în activitatea de muncă în calitate de cadre didactice, pledează pentru punerea în funcțiune a unei pedagogii a reușitei, a eficienței, care ar ridica nivelul educației și calitatea competențelor elevilor pentru a aduce o schimbare în societate atât în plan educativ, cât și economic, politic, cultural, administrativ etc.



**Bibliografie:**

1. ALLPORT, G.W. *Structura și dezvoltarea personalității*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1981. 570 p.
2. ANTHONY, R. *Secretul succesului, încrederea totală în tine*. București: Vidia, 2011. 204 p.
3. ANTHONY, R. *Cum imposibilul devine posibil*. București: Vidia, 2011. 255 p.
4. ARĂDĂVOAICE, Gh., POPESCU, Ș. *Teste psihologice de autoevaluare*. București: ANTET, 2003. 216 p.
5. AUBREY, C.D. *Managementul performanței*. București: Polirom, 2007. 380 p.
6. BLANCHARD, K., STONER, J. *De la scop la realizare*. București: Curtea Veche, 2004. 146 p.
7. BRANDEN, N. *Șase stâlpi ai încrederii în sine*. București: AMSTA publishing, 2008. 352 p.
8. CALANCEA, A. *Trainingul de dezvoltare a competențelor afective: Ghid metodic*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2012. 272 p.
9. CARA A., ACHIRI I. (coord.) *Unitatea de învățământ: Management educațional*. Institutul de Științe ale Educației. Laboratorul „Management educațional”. Chișinău: Gunivas SRL, 2012. 109 p.
10. CARNEGIE, D. *Secretele succesului cum să vă faceți prieteni și să deveniți influent*. București: Curtea Veche, 2010. 243p.
11. COLLINS, J. *Exelența în afaceri*. București: Curtea Veche, 2006. 332 p.
12. COVEY, St.R. *A 8-a treaptă a înțelepciunii. De la eficiență la măreție*. București: ALLFA, 2006. 392 p.
13. COVEY, St.R. *Etica liderului eficient sau conducerea bazată pe principii*. București: ALLFA, 2001. 354 p.
14. COVEY, St.R. *Eficiența în 7 trepte sau un abecedar al înțelepciunii*. București: ALLFA, 2009. 320 p.
15. COVEY, St.R. *A treia cale*. București: All Educational, 2013. 475 p.
16. COVEY, St.R. WHITMAN, B., ENGLAND, B. *Rezultatele previzibile în vremuri imprevizibile*. București: All Educational, 133 p.
17. CUCOȘ, C. (coord.) *Psihopedagogie pentru examenele de definitivare și grade didactice*. București: Polirom, 2009. 766 p.
18. DUMITRU, I.AI. *Personalitate, atitudini și valori*. Timișoara: Editura de Vest, 2001. 256 p.
19. GOLEMAN, D., MCKEE, A., BOYATZIS, R. *Inteligența emoțională în Leadership*. București: Curtea Veche, 2007. 319 p.
20. KOESTENBAUM, P. *Liderul - fața ascunsă a excelenței, filosofie pentru lideri*. București: Curtea Veche, 2006. 410 p.
21. KELLER, J. *Atitudinea este totul*. București: Curtea Veche, 2012. 166 p.
22. LITTAUER, F., SWEET, R. *Personalitate plus succes profesional*. București: Business Tech Internațional, 2012. 381 p.
23. LUCADO, M. *Înfruntă-ți uriașii*. Oradea: Scriptum, 2007. 169 p.
24. MANES, S. *83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor*. Iași: Polirom, 2008. 204 p.
25. MAXWELL, J.C. *Talentul nu este suficient*. București: Amaltea, 2008. 301 p.
26. MAXWELL, J.C. *Realizează-te pe deplin*. București: Curtea Veche, 2002. 199 p.
27. MAXWELL, J. C. *Cele 5 niveluri ale leadershipului*. București: Amaltea, 2012. 296 p.
28. MAXWELL, J.C. *Cele 21 de calități ale liderului*. București: Amaltea, 2002. 152 p.
29. MAXWELL, J.C. *Cele 17 legi ale muncii în echipă*. București: Amaltea, 2000. 260 p.
30. MAXWELL, J.C. *Câștigă aurul. Cum îți poți mări influența ca lider*. București: Amaltea, 2010. 214 p.
31. MIELU, ZI. (coord.) *Psihologia la răspântia mileniilor*. Iași: Polirom, 2001. 432 p.
32. MIELU, ZI. *Psihologie, Eul și personalitatea*. București: TREI, 2004. 274 p.
33. NEVEANU, P.P. *Dicționar de psihologie*. București: Albatros, 1978. 784 p.
34. ROBBINS, M. *Puterea aprecierii*. București: AMSTA, 2007. 200 p.
35. ROLLO, M. *Descoperirea ființei. Fundamentele analizei existențiale*. București: TREI, 2013. 224 p.
36. SAVCA, L. (coord.) *Psihoteste. Vol.I. Instrumentarii pentru examinarea experimentală a capacităților intelectuale (ghid pentru psihologie)*. Chișinău: Univers Pedagogic, 2008. 158 p.
37. SAVCA, L. (coord.) *Psihoteste. Vol.II. Instrumentariu de studiere a personalității și relațiilor ei cu alții (ghid pentru psihologie)*. Chișinău: Univers Pedagogic, 2008. 162 p.
38. SAVCA, L. *Psihologie. Manual pentru licee*. Chișinău: Lumina, 2005. 192 p.
39. SIEWERT, H.H. *Teste de aptitudini profesionale și rezolvarea lor*. București: Gemma Pres, 2000. 173 p.
40. STOG, L., CALUSCHI, M. *Psihologia managerială*. Chișinău: Cartier, 2002. 294 p.
41. ZIGLAR, Z. *Dincolo de vârf. De la supraviețuire la echilibru, de la echilibru la reușită, de la reușită la permanența ei*. București: Curtea Veche, 2011. 323 p.
42. ZIGLAR, Z. *De la bine la excelent, fă-ți viața mai frumoasă!* București: Curtea Veche, 2012. 300 p.
43. WAYNE, W. DYER. *Ești ceea ce gândești! Principii tăioase pentru zilele noastre*. București: Curtea Veche, 2012. 445 p.
44. KRAING, G., BOCUM, D. *Психология развития*. Питер: Издательский дом, 2004. 940 с.
45. КАРАБАНОВА, О.А. *Возрастная психология*. Москва: Айрис Пресс, 2005. 239 с.

Prezentat la 23.07.2014