

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Нелу ВИКОЛ,

Республика Молдова, г. Кишинэу, Институт Педагогических Наук (ISE)

С психологической точки зрения различаются разные уровни человеческой деятельности в зависимости от того, как мы ведем себя. Деятельность означает, что кто-то совершает определенные действия, эти действия, в свою очередь, приводят к материальному или моральному результату, который отождествляется с *modus operandi / modus faciendi*.

Можно выделить два основных вида деятельности:

а) деятельность животных:

- рефлекс: простая реакция на стимуляторы;
- инстинкт или стремление: импульс действовать определенным образом;

б) деятельность человека:

- механические навыки, приобретенные простым повторением акта;
- волевое действие (сознательное действие, совершаемое человеком по собственной инициативе);
- доминирующее желание, которое приводит к решению;
- рациональная деятельность (если, например, принимается взвешенное решение, принятое на основе выбора: отдых или работа в библиотеке, получение данных из информационного поля и т.д.);
- моральная деятельность (действуем согласно долгу, независимо от наших корыстных мотивов);
- творческая деятельность (художественная, философская, научная, образовательная и т.д.).

Деятельность человека связана с социальными процессами, самореализацией в любой сфере деятельности, что может привести к ее эффективности или неэффективности. Но мы должны отметить, что важным аспектом является то, что мораль занимается всеми проблемами. Существуют философские вопросы: «Что я должен делать?» и «Каково мое/ человека предназначение в мире?». В этом контексте мы можем дать два ответа на эти вопросы: в соответствии с одним из них

("Eudaemonism" Эпикура), конечной целью человека является счастье, согласно второму ("ригоризм" Канта), конечной целью является добродетель. Философия изучает проблемы значения деятельности: сущность человека действовать (Кант), «действовать - это наш смысл жизни на земле" (Фихте), марксизм утверждает: „*Не объяснять мир, а изменять его*”, действие рассматривается как экзистенциализм, как способ спекулятивного мышления (Платон, Аристотель, Гегель, Хайдеггер). В рамках этих философских подходов необходимо обучение взрослых, определяемое социально-психо-экономическим контекстом, которое требует особого внимания и различных форм обучения взрослых (опора на жизненный опыт, ценностные отношения, мотивация и т.д.). Симона Сава [1], упоминает, что есть различные подходы, которые отражают расширения прав индивидуума на свое обучение и их возможностей, самостоятельный выбор предпосылок: это означает, что обучение выходит за границы школы, процесс обучения продолжается в течение всей жизни (непрерывное образование), это характерно для эпохи постмодернизма, ставится во главу угла образовательной политики, а не является проблемой отдельных учебных заведений (с. 21).

Сегодня обучение уже не сводится к получению знаний в школе / университете, но понимается шире (учиться знать, учиться делать, учиться быть, учиться жить вместе) и обучение в течение какого-то определенного срока превращается в «пожизненное обучение», акцент переносится на процесс обучения, проходит переход от обучения к консультированию. Следует отметить, что политика в области образования отражена как в документах различных стран, так и словаре практиков (воспитателей, учителей, тренеров и т.д.). Меняются понятия: *больше учиться и меньше учить*, переход от *образования* к *обучению*, под которым понимается облегчение процесса обучения. Следует переход от преподавания к обучению учению, учитель становится посредником и консультантом. Так, Совет Европы принял в Лиссабоне в марте 2000 года «Меморандум о непрерывном образовании», основанный на комплексной стратегии "осуществлять непрерывное обучение индивидуально и в учебных заведениях во всех сферах частной и общественной жизни» (с. 5).

В нашей статье мы остановимся на профессиональном развитии или идентификации личности в рамках психосоциологии и психопедагогике и изучим условия эффективной деятельности, где определены три основных вида деятельности: (1) игра, (2) искусство и (3) труд. Первые два являются свободными действиями, третий - обязательный набор действий (на основе определенных предписаний) при достижении

профессиональной самостоятельности действий, когда учитель сам несет прямую ответственность за свои действия. Это возможно, когда проходит процесс непрерывного обучения [2]. По сравнению со своими учениками, преподаватели знают, что они знают и чувствуют, что они должны всегда знать нечто большее, но не всегда они могут достичь этого в одиночку: этот путь намного легче пройти с инструктором.

Мы можем утверждать, что учителя с ответственностью относятся к профессиональной подготовке и понимают необходимость профессиональной подготовки и непрерывного обучения.

Восприятие действий в социально-профессиональной деятельности связано с мировыми проблемами, что приводит к стимуляции человеческого интеллекта, идентификация характера способствует социальной адаптации в жизни. Адаптация человеческих отношений определяется как способность общаться с другими людьми и находить взаимопонимание, а не противостоять другим (конфликт, зависть, чувство неполноценности или превосходства и т.д.). Тем не менее, адаптация человека дает возможность создать себя как социальную личность, во-первых, и, во-вторых, определить / развить профессиональную идентичность.

Развитие / реконструкция профессиональной идентичности в социопрофессиональном контексте приводит к полной адаптации чувств и суждений в области чувственной и рациональной, так называемый «зов сердца» и «зов разума».

Современная психология считает, что существует совокупность врожденных и приобретенных чувств, связанных с окружающей средой, экспресия напрямую связана с жизнью. Таким образом, каждый человек должен чувствовать, что может принести ему подпитку, а что может нанести ущерб, в зависимости от жизненных обстоятельств и рода деятельности. Поэтому эмоциональность (совокупность чувств, но не ощущений) является непосредственным источником не только всех чувств, но и всех наших идей. Наши действия, будь то физические или интеллектуальные, все построены на эмоциях, чувствах и, следовательно, конфигурация «зов» сердца разделяет чувства по степени пассивности на две группы: а) пассивные чувства: удовольствие и боль, эмоции; б) эмоциональные тенденции: наклонности (желания или нежелание), страсти (любовь, ненависть).

Профессиональное развитие в целом и развитие / реконструкция профессиональной идентичности, в частности, зависит от целого ряда видов деятельности, в соответствии с поставленной целью. Но необходимо усиление мотивации, интереса учителя, без которых он не может эффективно работать. Когда

заранее обсуждается мотивация, мы должны понимать, что мы имеем в виду все причины, которые стимулируют человеческое поведение. Мотивом является структура психики, что приводит к ориентации, инициации и настройке действий, направленных на более или менее точную реализацию цели [3].

Мотивы являются причинами нашего поведения, а точнее, *внутренними причинами* поведения. Поэтому необходимо не только обучать учителей, но надо создавать творческую атмосферу и влиять на нее, поддерживать в учителе тенденцию самоутверждения, профессиональную мотивацию в достижениях успеха [9], которая проявляется не только в попытках овладеть определенными умениями, но и в желании добиться достижений в реализации социальных действий (например, его ученик является победителем Олимпиады). В обеих формах эти стремления стимулируют их профессиональный рост. Таким образом, мотивация к достижению успеха в профессиональной деятельности приводит к максимальной интенсивности, потому что учитель знает, что его желание добиться успеха зависит, в первую очередь, от увлеченности работой.

Профессиональный прогресс во многом зависит от усилий по решению задач, которые необходимо решить учителю, и трудностей, стоящих перед ним. В эмоциональном плане положительный результат становится более привлекательным тогда, когда необходимо преодолевать трудности, чем тогда, когда работу выполнить легко. Известно, что эмоции определяют наше качество жизни, благодаря им мы ощущаем позитивный или негативный настрой, поэтому часто желание успешного завершения деятельности пересиливает страх неудачи. Встречаются случаи, когда некоторые преподаватели, которые проходят курсы повышения квалификации в Институте педагогических наук, полны страха перед происходящей модернизацией в сфере образования, сопротивляются ей. Это вызвано опасениями профессиональных неудач, они в ответ на предложенные изменения говорят: «изменения ... опять ...», «...новые проблемы ...». На наш взгляд, это часто означает «неудобство» работы по-новому, привычку работать по старинке, как они работали в течение нескольких десятилетий. Можно предположить, что и в третьем тысячелетии существуют силы, которые противодействуют изменениям и модернизации образования. Джон Jinga [4] подчеркивает, что перемены в образовании приведут к изменениям современного человека, что поможет ему адаптироваться к изменениям, происходящим в обществе в последнее время. Учителя должны знать, какие факторы порождают эти изменения, какие способствуют или препятствуют им, учителя должны иметь необходимую

информацию о процессах изменения и, в частности, информацию о факторах изменения системы образования, включая (цитируется по I. Jinga):

- быстрое развитие человеческих знаний и технологий;
- изменения, которые происходят в обществе и в мире (изменения политического режима и общественного идеала, динамично развивающийся рынок труда, глобализация, большие проблемы в современном мире и т.д.).
- опыт других стран и тенденции в сфере образования в других странах;
- психопедагогические исследования;
- опережение образовательной практики;
- новые информационные и коммуникационные технологии;
- динамика школьных потоков;
- необходимость улучшения системы образования, особенно, при желании стать конкурентоспособными по сравнению с другими системами.

Школа может привести к успеху в обучении, когда у преподавателей есть стремление и желание, разработана модель, которая будет способствовать достижению успеха, изменит точку зрения, менталитет, приведет к развитию обучения. Стремления у учителей отличаются друг от друга: некоторые учителя довольствуются второй дидактической степенью, другие хотят достичь больших успехов, занимаются научными исследованиями в области педагогики, стремятся к получению научного звания, учатся в магистратуре, аспирантуре, участвуют в конкурсе «Учитель года» и т.д. Учителя прикладывают различные усилия для достижения своих целей, а достижение этих целей влечет за собой удовлетворение и эмоции. Так, какой-то учитель полон эмоций, потому что получил почетное звание "Учитель года" и известен всей стране, а другой, к сожалению, назван лучшим учителем года только на уровне района или же школы...

Результат зависит от умения и силы воли каждого преподавателя, желания достичь определенного уровня, роли, которую он играет в обществе. В зависимости от стремлений и эмоций учитель развивает различные компетенции: среди учителей практически пропорционально представлены те, кто владеет двумя-тремя специальностями, проходит научно-дидактическую стажировку, «изменяет лицо» школы, внедряет новые концепты, стратегии, технологии в обучении – преподавании – оценивании. В то же время, есть учителя, которые работают в школах с низким уровнем профессиональных устремлений, которые, как правило, более ограничены, чем учителя, работающие в школах с выдающимися результатами. Эта реальность

существует в системе образования в нашей стране и определена профессиональной идентичностью и профессиональной аутентичностью, что означает, по мнению Фреда Вайнфельда и Гарри Ньюмана, процесс «различия между реализацией, которая очень важна и функциональной ценностью, которая не столь важна» [6], и практически бесполезна для «изменения лица» школы. Учителя могут использовать такие критерии своей профессиональной самооценки аутентичности, как, например:

- использование / внедрение исследований по дисциплине;
- выработка руководства и добывание знаний;
- реализация деятельности в дидактических дискурсах, в продукции и в психопедагогических преобразованиях, которые обладают ценностями и значимостью в достижении профессиональной деятельности.

В связи с этим в 2010-2011 учебном году мы провели анкетирование среди дидактических кадров, ответственных за повышение квалификации учителей в Городском отделе образования, молодежи и спорта Кишинева. Один пункт анкеты касался чувств и эмоций, какие испытывают учителя во время образовательного процесса. Результаты показали, что такие чувства, как любовь и ощущение успеха, повышают уровень стремлений, а их недостаточность приводит к снижению требований. При анализе результатов анкеты был отмечен тот факт, что более 80% участников заявили, что любовь к профессии и эмоции во многом зависят от оплаты труда: если зарплата достойная, то и эмоции гораздо более приятные. В этом контексте необходимо отметить, что эмоциональность [7] означает, что все психические процессы, посредством которых человек отражает действительность, выражены в виде чувств, настроений и ценностных отношений. Эмоциональные реакции, вытекающие из соотношения между субъективными требованиями и объективными условиями, являются положительными (радость, удовольствие, удовлетворение и т.д.), а в случае расхождения результатов - негативные (неприятие, недовольство, неудовлетворенность, отвращение и т.д.).

Эмоциональные переживания, как правило, имеют тенденцию к поляризации (приятный-неприятный) и разные роли в жизни и деятельности. Таким образом, приятные эмоции подвигают человека к действиям. Неприятные ощущения, депрессия деморализуют человека, отвращают от работы. В целом, положительные эмоции являются внутренним источником питания, они заряжают вас энергией, стимулируют человека к деятельности. Однако результаты опроса показывают, что есть и исключения: амбициозный человек ставит всегда перед собой трудновыполнимую

цель, а есть те, кто недооценивает свои силы. Хотя чаще всего встречаются ответы на самом «ожидаемом уровне», то есть желание невозможно выполнить моментально, существует более отдаленное стремление к наиболее важным целям. В связи с этим, есть стремление приблизиться к «идеальному Я», концепции о глобальных возможностях личности.

Стремления, мотивации к достижениям, амбиции помогают повысить эффективность работы и приблизить к решению проблем. Однако рост производительности труда не всегда напрямую связан с интенсивностью мотивации. Здесь мы опираемся на действие закона, известного как «Закон Йеркса-Додсона», согласно которому существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов (А. Космович, Л. Джеймс, соч. там же, стр. 202). Таким образом, можно заметить (и почувствовать) потребность в информации и исследовании проблем управления образования в целом и педагогической деятельности, в частности, потому что профессия учителя развивается на фоне управленческих потребностей руководства школы и класса. ЮНЕСКО базируется на идее, что учителя следует менять и его взгляды необходимо направлять по четырем основным направлениям: учиться знать, учиться делать, учиться жить вместе с другими, учиться быть, иногда отмечают и пятое направление - учиться отличать. Поэтому профессионализация развиваться "между стандартизацией и творчеством". Стандартизация основополагающих ценностей и университетского преподавания базируется на куррикулуме для бакалавров и магистратуры, для базового образования учителей и непрерывного обучения и приводит к постоянной необходимости адаптации речи учителя, разработан концепт по менеджменту в педагогическом и социальном контексте, который открыт и постоянно меняется (на уровне школы, класса, семьи, общности и т.д.).

Необходимо предпринять определенные шаги, чтобы выработать стратегическое решение, согласно которому будет развиваться непрерывное образование учителей:

- ряд компетенций и специальных требований на уровне дисциплины;
- дидактические технологии для гуманистического воспитания (человек рассматривается как «социальный продукт», «социальный актер» и «социальный агент»);
- разработка собственной философии поступка;

• взгляд на конечный результат своих образовательных мероприятий подтверждается через:

- транс-нормативную модель;

- личностную модель;

- модель приобретения через социальное включение;

• программы повышения квалификации, способствующие развитию этих компетенций и технологий на уровне учебных заведений и научных сообществ (учреждения / специализированные университеты, НПО и т.д., которые являются поставщиками программ);

• средства управления применяются в различных контекстах (описание должностных функций, описание должностных функций школьных инспекторов, формы оценивания / самооценивание и т.д.), разработка меж- и мультидисциплинарности, основанной на корреляции между педагогикой и экономикой, социологией, социальной психологией и т.д.

Все это приводит к формированию новых подходов и пониманию перспектив процесса системы повышения квалификации на системном оптимальном стратегическом инновационном уровне в менеджменте школы, класса, урока, дидактической карьеры с раскрытием активности, интерактивности и креативности через менеджмент человеческих отношений в образовании взрослых.

Ответственность за стратегии управления карьерой ложится, в первую очередь, на учителя и учебное заведение.

Развитие карьеры предполагает определенные решения и участие в деятельности по достижению целей, связанных с карьерой, но в целом на нее оказывает влияние ряд факторов:

I. *критерии оценки учреждения / организации-работодателя:*

- насколько велико и сколько лет существует учреждение / организация;

- какие есть наиболее важные события в истории учреждения;

- какие товары оно производит или оказывает какие услуги;

- какие используются важные технологии;

- какие есть отделы / подразделения и каково их строение;

II. *взаимоотношения заказчик-исполнитель:*

- какие возможности работы предоставляет учреждение / организация;

- какова политика рекомпенсации;

- какова кадровая политика: оценки, обучения, развития;

- какого типа личности работают;
- что нравится или не нравится сотрудникам;
- имеет ли учреждение / организация важные традиции;
- как взаимодействуют сотрудники;

III. влияние культуры:

- какими культурными нормами обладает страна, регион;
- какие культурные нормы продвигает учреждение/ организация;
- каково культурное взаимодействие между человеком и учреждением / организацией: передвижения, продвижения по службе;
- какова культура для карьерного роста: вертикальная, горизонтальная и внутренняя т.д.

В связи с этим сотрудники могут перемещаться, могут пройти все этапы, не понимая их позиции по отношению к развитию своей карьеры. Таким образом, [8]

а) вертикальное движение вверх или вниз в сторону прогресса в проведении структурных преобразований учреждения / организации (повышение заработной платы, продвижение на более высокие уровни);

б) горизонтальное движения относится к передвижению сотрудников из различных функциональных областей (в зависимости от навыков, знаний и опыта отдельных лиц);

в) переход внутрь для основного улучшения учреждения/организации (работник пользуется доверием, понимает организацию, расширяет ответственность, является консультантом в принятии решений).

Эти меры являются эффективными и привлекательным для сотрудников, когда они основаны на личностном развитии, содержании работ и значимости работы. Ответственность за управление карьерой относится к личности и учреждению/ организации и некоторые стратегии карьеры могут быть следующие [8]:

I. На уровне ответственности учреждения / организации:

- развитие уверенности сотрудников в себе;
- поддержание возможности рынка через непрерывное образование;
- реализация программы развития карьеры через:
 - а) сообщение целей и будущих стратегий учреждения / организации;
 - б) создание возможностей для развития (интересные и сложные новые задачи);
 - в) предоставление финансовой поддержки для развития (поддержка обучения,

стипендии);

г) свободное время для обучения / специализации / дальнейших исследований;

II. На уровне индивидуальной ответственности:

- индивидуум должен знать три задачи:

а) задача оценивания собственных способностей, интересов и потенциала;

б) задача по определению цели карьеры и развитию реалистического плана карьеры;

в) задача подготовки к выбранной карьере через повышение квалификации.

Поэтому сотрудники должны развивать свою карьеру в качестве менеджера, развивать свой бизнес или учреждения / организации, сотрудники должны разработать конкретные карьерные стратегии, построенные на гибкости и компетенциях в соответствии с потребностями рынка труда. Среди этих стратегий можно отметить следующие:

- познай самого себя (при планировании карьеры нужно быть честным перед самим собой);

- забота о профессиональной репутации (основные достижения);

- развитие сети контактов (необходимо иметь мобильные контакты в мире);

- документация о своих собственных достижениях (наиболее ценные результаты и достижения идентифицируются на рынке труда);

- будьте специалистом широкого профиля (вы должны быть гибкими, не должны ограничивать себя);

- будьте всегда готовы действовать (необходимо развиваться, держать себя в финансовой и психологической форме, надеется на лучшее, но быть готовым и к худшему).

Следовательно, индивидуум стремится к карьере, чтобы реализовать цели учреждения / организации. По той же причине следует учитывать индивидуальные различия и распределение ролей и нельзя забывать, что люди и их карьеры изменчивы. Так, различные люди, учреждения / организации, постоянно участвуют в повышении квалификации, переподготовках, разных конкурсах. Например, в Молдове проводится ежегодный конкурс "Учитель года", который способствует развитию активной политики в области образования, поддерживает новое содержание обучения и современные технологии, которые сосредоточены на формировании функциональных компетенций учеников и развитии профессиональных компетенций педагогических кадров.

Учителя, участвующие в этом конкурсе, должны обосновать свое участие с социальной точки зрения (школа является социальным институтом), проводить уроки с опорой на свой опыт преподавания в свете личностно-ориентированного образования, основанного на толерантности, взаимопонимании.

Используя различную аргументацию, учитель помогает детям расти физически и психически здоровыми в мире с собой и с другими детьми.

Эти аргументы и споры обращены к основополагающим принципам, (согласно идеям Л. Тевено), а именно:

- «принцип вдохновения» обеспечивает значение интенсивности личного опыта;
- «принцип дома»: в поисках межличностных отношений; отношения между миром и домом (школа - «второй дом» ученика), важность человека зависит от его иерархического положения в масштабах личной зависимости;
- «принцип мнения» учитывает важность человека, которая зависит исключительно от мнения других, от репутации, которую он приобрел;
- «коммерческие принципы» определяют величие (значение) людей, непосредственно связанных с их богатством, личный успех выражается в терминах *конкуренция, победитель*;
- «промышленный принцип» индустриального мира базируется на эффективности людей, на их производительности, на их способности удовлетворять их потребности;
- «моральные и гражданские принципы» – согласно этому принципу люди жертвуют своими личными интересами, чтобы служить общему делу, действие приемлемо, когда есть комплексный подход, который придает смысл и оправдание коллективному индивидуальному поведению, правила выражают общую волю и мораль, требуют солидарности человеческого потенциала для представления общих интересов.

В этом контексте, конкурс должен осуществляться по форме иначе, чем в настоящее время. Учителя, которые участвовали на локальном уровне и участвуют в республиканском этапе конкурса согласно регламенту проводят уроки перед республиканской комиссией и выполняют другие задания. Видимо, учителя должны аттестовываться и по решению районной/городской дирекции образования, молодежи и спорта делегироваться на конкурс.

Звание «Учитель года» означает, что этот человек известен как исключительный профессионал, знаток школы, который обладает высокими духовными качествами.

Мы считаем, что участники конкурса на республиканском уровне должны провести конференцию по предметным циклам во всех районах, которая будет включена в педагогическую деятельность. Все образовательное сообщество страны должны оценить профессионализм, теоретические знания, социальные, моральные, гражданские и культурные качества претендента, он должен продемонстрировать свой стиль и философию в образовании. Только в таком случае учитель может претендовать на звание «Учитель года».

Согласно запросам стратегических подходов актуализируется проблема реконструкции профессиональной идентичности в области информационного общества и культурной модели, и фигурируют доминирующие цели оптимизации: специальность - педагогика - методика - образовательная практика. Чем более полная информированность - независимо от того, какое решение будет принято потом – для профессионала это элементарные требования, потому что «мы не имеем права, и особенно времени, считать, что то, что еще мы не делаем, не существует» (А. Космович, Л. Джеймс, соч., р.277). Утверждение, что культурная модель информационного общества в педагогической и психологической подготовки, говорит Джон Джинга, необходимо для всех учителей, которую можно сравнить с работы без технологий, которая будут произведена невежественными ремесленниками, потеряли бы много времени, чтобы обнаружить вещи, уже известные ранее (там же, стр. 5-6). В педагогической деятельности очень важно обновлять знания, полученные в ходе первоначального обучения как необходимое условие для поддержания учителем современных научных, образовательных и культурных связей между *входом* (образовательные ресурсы) и *выходом* (реализованная продукция) для оценки и самооценки качества образования. Таким образом, потребность в информации является предпосылкой оптимального решения для учителя в реконструкции профессиональной идентичности через разработку, внедрение и развитие его собственного повышения квалификации.

Качество подготовки преподавателей показывает отношения между ролью учителя (поставщик информации, руководитель учебной деятельности, оценщик, консультант, исследователь) и компетенциями, полученными в ходе освоения той или иной роли (научная компетенция, дидактическая, психопедагогическая, психосоциальная, менеджерская, коммуникативная и др).

В качестве вывода отметим, что школа и учителя сами могут внести вклад в формирование устремлений, создание «идеального Я»: учителя с высоким уровнем

стремлений и работоспособностью могут быть примером для подражания, потому что все они призваны содействовать созданию других соответствующих представлений о себе, надлежащей самооценки, самосознания. А. Космович и Л. Якобс определяют, что уровень соответствующих стремлений зависит от справедливой оценки своих собственных возможностей, от переоценки своей жизни, неудач и от желания достичь цели. Поэтому учитель должен хорошо знать куррикулум, дисциплину, которую преподает, положение в системе образования и обладать хорошо мотивированной самооценкой для профессиональной идентичности через эмоции и стремления к самосовершенствованию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Sava Simona, Educația adulților – identitate, problematică, în volumul „Educația adulților. Baze teoretice și repere practice” (coordonat de Ramona Paloș, Simona Sava, Dorel Ungureanu). – Iași, Polirom, 2007, p. 15-66
2. Sava Simona, Ungureanu Dorel, Introducere în educația adulților. – Timișoara, Editura Mirton, 2005
3. Cosmovici A., Iacob L., Psihologie școlară. – Iași, Polirom, 2008, p. 199-200
4. Jinga Ioan, Educația și viața cotidiană. – București, EDP R.A., 2008, p. 245-249
5. Citat de Cosmovici A., Iacob L., Psihologie școlară. – Iași, Polirom, 2008, p. 2001
6. Citat după: Miller Barbara și Singleton Laurel „Formarea cetățenilor”. – Chișinău, S.N., Tipografia „Prag-3”, 2002, p. 10
7. Vezi: **1.** Popescu - Neveanu P. Dicționar de psihologie. – București, Albatros, 1978; **2.** Druță F. Psihologia și educația. – București, Editura Didactică și Pedagogică, R. A., 1997
8. Vezi: **1.** Băban A., Consiliere educațională. – Cluj-Napoca, Ed. Ardealul, 2001; **2.** Anghel Rodica, Dezvoltarea carierei, responsabilitate individuală sau organizațională, în Analele Universității „Dunărea de Jos”, Fascicula XXI „Psihologie și Științele Educației”, An I, nr. 1, Galați, Ed. Fundației Universitare „Dunărea de Jos”, 2006, p. 31-32
9. **1.** Vicol Nelu et alii, National report - Moldova: the Education System in the Republic of Moldova. - The Prospects of Teacher Education in South-east Europe (edited by Pavel Zgaga). – Lyublyana, Centre for Educational Policy Studies, 2006, p. 361-399; **2.** Vicol Nelu, Articulații interne ale formării profesionale inițiale. – Modernizarea învățământului superior în contextul integrării europene, Chișinău, Evrica, 2007, p. 317-321