



УДК 377

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТЕСТОВИХ МЕТОДИК ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ

Беньковська Н.Б., к. пед. н.,  
доцент кафедри іноземних мов

Одеський торговельно-економічний інститут  
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті проведено порівняльний аналіз тестових методик щодо визначення рівнів сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи. Професійні якості фахівців банківської справи класифіковано за блоками: блок інтерактивних якостей, блок конструктивно-ділових якостей, блок індивідуально-проективних якостей. Зважаючи на специфіку наповнення кожної групи якостей, запропоновано такі критерії: комунікативний, діяльнісний, особистісний. Обґрунтовано показники запропонованих критеріїв.

**Ключові слова:** професійні якості, фахівець банківської справи, аналіз тестових методик, критерії, показники.

В статті проведено сравнительный анализ тестовых методик определения уровней сформированности профессиональных качеств будущих специалистов банковского дела. Профессиональные качества специалистов банковского дела классифицированы по блокам: блок интерактивных качеств, блок конструктивно-деловых качеств, блок индивидуально-проективных качеств. Учитывая специфику наполнения каждой группы качеств, предложены следующие критерии: коммуникативный, деятельностный, личностный. Обоснованы показатели предложенных критериев.

**Ключевые слова:** профессиональные качества, специалист банковского дела, анализ тестовых методик, критерии, показатели.

Benkovska N.B. COMPERATIVE ANALYSIS OF TEST METHODS FOR DETERMINATION OF FORAMATION OF PROFESSIONAL QUALITIES OF FUTURE BANKING SPECIALISTS

The test methods for determining the levels of professional qualities of future banking specialists have been analyzed in the article. Professional qualities of banking specialists have been classified by blocks: block of interactive qualities, block of design-business qualities and block of individual projective qualities. Based on the specific of the content of each group of the qualities the following criteria have been proposed: communicative, activity, personal. The indicators of proposed criteria have been grounded.

**Key words:** professional qualities, banking specialist, analysis of test methods, criteria, indicators.

**Постановка проблеми.** Європейська інтеграція України гостро ставить питання вдосконалення підготовки висококваліфікованих кадрів у вищих навчальних закладах, що є необхідною умовою збільшення соціально-економічного потенціалу держави. При цьому особливого значення набуває формування в студентів професійних якостей, які в поєднанні з професійними знаннями сприяють конкурентоспроможності майбутнього фахівця, його кар'єрному зростанню.

**Ступінь розробленості проблеми.** Сучасні підходи до розробки проблеми підготовки майбутніх фахівців (зокрема, фінансово-економічного профілю) у вищих навчальних закладах висвітлюють професійні якості фахівця передусім як механізм забезпечення можливостей у професійному самовизначенні, у формуванні якісно своєрідного, унікального індивідуального стилю професійної діяльності, у розширенні власних здібностей і сфер їх екстраполяції. Про-

фесійні якості фахівців банківської справи в дослідженні тлумачено як комплекс логічно й діалектично пов'язаних між собою взаємовпливових індивідуально-особистісних рис і здібностей, що зумовлюють одну одну, актуалізуються на рівні професійних завдань, на поведінковому рівні й у процесі соціалізації особистості та сприяють успішності професійної діяльності в науковій і виробничій сферах і на виробництві.

**Постановка завдання.** Мета статті – провести порівняльний аналіз тестових методик щодо визначення рівнів сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи.

**Виклад основного матеріалу.** Професійні якості фахівців банківської справи в дослідженні класифіковано за блоками: блок інтерактивних якостей (комунікативна компетентність, емоційна стійкість, толерантність, здатність запобігати й вирішувати конфлікти, здатність до співпраці та діалогу з людьми); блок конструктивно-ді-



лових якостей (професійно-ділова спрямованість, професійна позиція, професійна компетентність, корпоративна культура); блок *індивідуально-проективних якостей* (творчі здібності, мобільність у прийнятті рішень, логічне мислення, аналітичне мислення, прогностичні вміння).

Зважаючи на специфіку наповнення кожної групи якостей, запропоновано такі критерії:

1. Комунікативний критерій із показниками:

- комунікативна компетентність;
- емоційна стійкість;
- здатність запобігати й вирішувати конфлікти.

2. Діяльнісний критерій із показниками:

- професійна компетентність;
- корпоративна культура;
- професійно-ділова спрямованість.

3. Особистісний критерій із показниками:

- аналітичне мислення;
- мобільність у прийнятті рішень;
- прогностичні вміння.

Отже, обґрунтуємо показники запропонованих критеріїв.

Зазначимо, що компетентність характеризує передусім ступінь включення майбутнього спеціаліста в активну діяльність, здатність ефективно розв'язувати конкретну ситуацію, мобілізувати при цьому знання, уміння, досвід, поведінкові відносини та цінності, тобто на перший план виходить категорія «здатність до дії» як уміння використовувати знання в практичній діяльності. Нами розглядається професійна компетентність фахівця банківської справи як інтегрована якість особистості, яка виявляється в сукупності психолого-педагогічних і спеціальних знань; володінні якостями, що дають змогу виконувати соціально-ціннісні функції в колективі, запобігати негативним виявам поведінки й ліквідувати їх; активно впливає на процес розвитку та саморозвитку соціально-ціннісних характеристик особистості тощо.

Відповідно до цього, комунікативна компетентність фахівця банківської справи може розглядатись як інтегральна характеристика, що полягає в здатності ефективно і кваліфіковано здійснювати комунікативну діяльність (включаючи вербальний, невербальний, знаково-символічний, інформаційно-технологічний, емоційно-чуттєвий її складники), базується на динамічній комбінації знань про комунікацію, досвіду комунікативної діяльності, складній системі цінностей і мотивації до комунікації та надає можливість успішно реалізувати професійні функції (адміністративну, інформаційно-аналітичну, підприємницьку) з урахуван-

ням специфіки економічної й банківської галузей. У цьому контексті показниками обрано також здатність вирішувати конфлікти в колективі, уміння відтворювати діалогічну поведінку, емоційну врівноваженість і стійкість, тобто той перелік професійних якостей фахівця, що забезпечує успішну професійну взаємодію з усіма суб'єктами банківського процесу. Відтак комунікативну компетентність майбутніх фахівців банківської справи розуміємо як володіння технологіями усного та письмового спілкування різними мовами, вміння розрізняти різні комунікативні ситуації й вибирати найбільш сприятливі форми взаємодії, а також адекватні середовищу підходи до вирішення комунікативних проблем.

Важливою складовою підготовки у вищій школі є формування професійної свідомості. Багато дослідників відзначають, що професію не потрібно плутати із спеціальністю, що закріплюється в кваліфікаційних документах і визначається через предмет діяльності. Професія – поняття значно ширше. Професія є діяльність, що має власну мету, власний продукт, свої норми та засоби, які у своєму результаті детерміновані соціальною функцією й технологією тієї сфери громадського життя, що ця діяльність обслуговує. Тому формування професійної свідомості впродовж навчання має опиратися на розуміння професії в широкому значенні. З поняттям професійної свідомості щільно пов'язано поняття «професійна позиція фахівця».

Професійну позицію майбутнього фахівця банківської справи визначає також сформованість корпоративної культури як уміння дотримуватись професійної етики в банківській діяльності, відчувати себе частиною загального «професійного кола» працівників, реалізовувати стратегію розвитку банківської установи. Отже, саме корпоративна культура регламентує поведінку людини й надає можливість прогнозувати її реакції в критичних ситуаціях.

Професійна поведінка банківського фахівця є надскладною та багатокомпонентною. Визначальними рисами такої діяльності поступово стають мобільність у прийнятті рішень, гнучкість реакцій у ситуаціях професійної взаємодії, здатність аналізувати економічні ризики, прогнозувати наслідки прийняття професійних рішень.

Важливе значення має й загальна емоційна стійкість.

Зауважимо, що проблема емоційної гнучкості й емоційної стійкості є однією з надзвичайно актуальних у психолого-педагогічних дослідженнях. Вона подана в руслі різних теорій особистості (Г. Айзенк,



Р. Кеттел, Ф. Олпорт та ін.); теорії «мотивації досягнень» (Д. Маккеланд, Дж. Аткинсон); «теорії надійності діяльності» (М. Бобієва, Ф. Горохов, Б. Ломов та ін.) тощо. Емоційна стійкість переважно розглядається сучасними вченими як властивість психіки, завдяки якій людина спроможна успішно здійснювати необхідну діяльність у складних емоційних умовах, що викликають переживання, негативні емоції.

Фахівцю банківської справи, особливо починаючи з певного рівня, доводиться вирішувати професійні завдання з багатьма невідомими і брати на себе відповідальність за ризик. Уміння зберігати «холодну голову», не піддаватися сьогохвилинним настроям, суворий самоконтроль – безперечно, позитивні якості, відсутність цих якостей чи пряма протилежність – вагомий доказ вкотре замислитися над правильністю зробленого вибору.

Здатність запобігати конфліктам і вирішувати їх ґрунтується на переконаності учасників конфлікту в тому, що розбіжність у поглядах – це неминучий результат того, що в колективі фахівців є свої уявлення про те, що правильно, а що ні. При цій стратегії учасники визнають право один одного на власну думку, готові зрозуміти один одного, що надає їм можливість проаналізувати причини розбіжностей і знайти прийнятний для всіх вихід. Той, хто опирається на співпрацю, не прагне досягти своїх цілей за рахунок інших, а шукає вирішення проблеми.

Стратегія вирішення конфлікту залежить від суб'єктивного визначення ситуації. Конфлікт може сприйматись як підстава для вирішення суперечності, і в цьому випадку ведеться пошук конструктивної поведінки, спрямованої на вирішення конфлікту.

Під час формування професійних якостей фахівця банківської справи дуже важливим є оцінювання цих якостей із позиції цільових настанов і цілісних орієнтирів. Останнє становить сукупність характерних ознак корпоративної культури. Здатність людини гармонійно поєднувати особистісні якості з колективними цінностями впливає на корпоративну культуру.

Під професійно-діловою спрямованістю фахівця банківської справи розуміємо відображення переваги мотивів, які породжуються діяльністю: інтерес до процесу праці, безкорисливе прагнення до опанування нових навичок та вмій. Фахівець із такою спрямованістю орієнтується на співпрацю з колективом, домагається найбільшої продуктивності праці – своєї та інших людей, намагається обґрунтовано довести свою точку зору, яку вважає корисною для виконання завдання.

Фахівці з професійно-діловою спрямованістю:

- допомагають окремим членам групи висловлювати свої думки;
- підтримують групу, щоб вона досягла поставленої мети;
- легко й доступно викладають свої думки та міркування;
- беруть у свої руки керівництво, коли йдеться про вибір завдання;
- не ухиляються від безпосереднього вирішення проблеми.

Розвиток аналітичного мислення майбутнього фахівця банківської справи, на нашу думку, являє собою певний алгоритм, складовими компонентами якого є такі:

- формування в майбутнього фахівця банківської справи визначеного складу і структури знання в його специфічній цілісності в процесі навчання;
- вироблення вміння аналізувати банківські операції, розуміти їх сутність, давати їм об'єктивну оцінку й робити адекватні висновки з певного кола фінансово-економічних фактів;
- розвиток бачення предмета своєї діяльності, осмислення сукупності своїх безпосередніх обов'язків;
- вироблення здатності прогнозувати можливі результати й наслідки своєї діяльності тощо.

Важливим показником особистісного критерію, на нашу думку, є мобільність у прийнятті рішень.

У зв'язку з поняттям мобільності в професійній поведінці фахівця широко вживаються поняття: «активність» як діяльносне ставлення людини до світу, її здатність здійснювати суспільно значущі перетворення матеріального та духовного середовища; «активність надситуативна» – спроможність суб'єкта підніматися над рівнем вимог ситуацій, долаючи зовнішні й внутрішні бар'єри; «активність особистості» – здатність індивіда до свідомої трудової та соціальної діяльності, міра (ступінь) цілеспрямованого перетворення ним навколишнього середовища й самого себе на основі засвоєння багатств матеріальної та духовної культури, що виявляється у творчості, вольових актах, спілкуванні; «активна життєва позиція» людини, яка виявляється в її принциповості, послідовному відстоюванні своїх поглядів, ініціативності, діловитості, психологічній налаштованості на діяльність. Узагальнення матеріалу щодо розкриття етимології мобільності надає можливість зауважити, що суттєвих відмінностей у трактуваннях названих довідкових джерел немає, а змістова сутність досліджуваного поняття відображається через



ключові ознаки: «рухливість», «швидкість виконання», «дієвість». Причому інтегруючим семантичним центром усіх категорій є «діяльність» (дія), «рух» як смислова домінанта й феномена «мобільність».

Відтак мобільність у прийнятті рішень фахівців банківської справи розуміється як готовність фахівця до вирішення широкого кола виробничих завдань, здатність оперативно, швидко перебудовуватись залежно від ситуації, оскільки найбільш ефективною відповіддю людини на невизначеність і проблемність трудової ситуації є гнучкість поведінки, що виявляється в її здатності вчасно змінювати стратегію або засіб дій відповідно до умов праці, що змінюються.

У дослідженні прогностичні вміння майбутніх фахівців банківської справи визначаються так: «прогностичні уміння фахівців банківської справи» – це розумові операції прогнозування: уміння передбачати наслідки обраних рішень; уміння моделювати майбутнє; уміння формулювати гіпотези; уміння планувати й оцінювати перспективність планів. Прогностичні уміння мають певну структуру, в яку входять різноманітні

компоненти, які необхідно розвивати в процесі фахової підготовки майбутніх фахівців банківської справи.

З урахуванням показників і критеріїв сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи в дослідженні пропонується використання мануалу тестових методик.

Під час характеристики показників вияву виокремлених критеріїв вважаємо за необхідне врахування таких вимог, як їх інформативність; можливість якісної інтерпретації та кількісного вираження через комплекс адекватних діагностувальних методик.

Методики діагностики рівнів сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи наведено в таблиці 1.

Схарактеризуємо більш детально запропоновані діагностувальні методики.

Для визначення рівня сформованості комунікативної компетентності студентів пропонуються такі тестові методики: методика визначення рівня комунікабельності (за В. Ряховським), тест для визначення рівня сформованості комунікативних умінь (модифіковану анкету за Л. Міхельсон)

Таблиця 1

### Методики діагностики рівнів сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи

Критерій	Показники	Методи діагностики
Комунікативний критерій	Комунікативна компетентність	Методика визначення рівня комунікабельності (за В. Ряховським) [2]; тест комунікативних умінь (модифікований за Л. Міхельсон) [1]; діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант М. Фетіскіна) [8]; спостереження
	Емоційна стійкість	Діагностика «Емоційний інтелект» (Н. Холл) [8]; опитування; анкетування; бесіди
	Здатність запобігати конфліктам і вирішувати їх	Діагностика «Прийняття інших» (шкала Фейя) [8]; діагностика здатності до самоконтролю в спілкуванні [2]; методика «Конструктивна поведінка в переговорах» (модифікація Х. Корнеліус, Ш. Фейр) [5]; методика «Чи вмієте Ви слухати?» (модифікація І. Глазкової) [3]; методика визначення типових способів реагування на конфліктну ситуацію (К.Н. Томас) [2]
Діяльнісний критерій	Професійна компетентність	Діагностична карта для виявлення рівня практичної готовності до професійної діяльності (модифікація Б. Гриців) [4]; тест «Моя тактика ведення переговорів» [2]; тест «Як вести ділові переговори» [2]
	Корпоративна культура	Діагностика етики поведінки (за Б. Гриців) [4]
	Професійно-ділова спрямованість	Тестова методика «Професійно-ділова спрямованість» [2] Спостереження, опитування, бесіди
Особистісний критерій	Аналітичне мислення	Варіант VI субтесту шкали Р. Амтхауера [6]; опитування
	Мобільність у прийнятті рішень	Діагностика потенціалу комунікативної імпульсивності [2]; методика визначення ініціативності банківських працівників (модифікована за О. Реан) [7]
	Прогностичні вміння	Методика «Вимірювання раціональності» [2]; спостереження, анкетування, бесіди



і тестова методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності (модифікований варіант М. Фетіскіна). Так, питальник для визначення рівня комунікабельності дає змогу встановити, наскільки респондент почуває себе впевнено в спілкуванні, виявляє прагнення взаємодіяти з довколишніми, вміє налагоджувати контакт із агресивно налаштованим співрозмовником. Крім того, анкета допомагає визначити оптимальний рівень здатності до довготривалої комунікації з незнайомими людьми та рівень комфортності в постійному діалозі з довколишніми. Рівень сформованості комунікативних умінь студентів можна встановити за допомогою спеціального питальника, що містить запитання, відповіді на які відображають ставлення респондента до почуттів довколишніх, виявляють наявність агресії в спілкуванні, рівень емпатійного ставлення до комунікантів, здатність адекватно реагувати на критику та способи реагування на поведінку в конфлікті. Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності відображає спрямованість соціальної орієнтації студентів, провідні мотиви взаємодії з довколишніми, гнучкість поведінки.

Рівень емоційної стійкості майбутніх фахівців банківської справи можна діагностувати за допомогою спеціального питальника, який дає змогу виявити здатність розуміти ставлення особистості, що репрезентується в емоціях, здатність до управління власною емоційною сферою (діагностика «Емоційний інтелект» (Н. Холл)). Тестова методика уможлиблює аналіз емоційної сфери студентів за такими параметрами, як емоційна обізнаність, управління власними емоціями, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей.

Показник комунікативного критерію «здатність запобігати конфліктам і вирішувати їх» аналізується за допомогою спеціального опитування. Так, діагностування рівня «прийняття інших» за шкалою Фейя допомагає визначити, наскільки респондент прагне встановлювати контакти з незнайомими людьми, і з'ясувати міру прийняття утруднень у спілкуванні в непередбачуваних ситуаціях. Крім того, принципове значення для фахівців банківської справи мають уміння поводити себе в конфліктній ситуації, тому діагностика здатності до самоконтролю в спілкуванні дає змогу встановити рівень конфліктостійкості респондентів (діагностика здатності до самоконтролю в спілкуванні (К.Н. Томас)). Рівень володіння навичками конструктивної поведінки в переговорному процесі пропонується діагностувати за допомогою спеці-

альної анкети, розробленої Х. Корнеліусом і Ш. Фейром (методика «Конструктивна поведінка в переговорах»). Вона передбачає аналіз респондентами власної позиції в переговорних процесах. З метою встановлення схильності студентів до прийняття думок довколишніх використовується питальник І. Глазкової «Чи вмієте ви слухати?». Питальник містить декілька ситуативних висловлень, аналізуючи та оцінюючи які, студенти демонструють, чи уникають вони поспішних висновків у спілкуванні з довколишніми, чи загострюють увагу на манері спілкування комуніканта тощо.

Установлення рівня професійної компетентності студентів уможлиблює використання декількох методик, які відображають рівень практичної готовності до професійної діяльності, уміння вести ділові переговори та конструювати власну стратегію поведінки в ситуаціях професійного спілкування (діагностична карта для виявлення рівня практичної готовності до професійної діяльності (модифікація Б. Гриців)). Діагностування рівня професійної компетентності студентів здійснюється за допомогою спеціально розробленої карти для виявлення практичної готовності до професійної діяльності. Як експерти виступають викладачі фахових дисциплін і працівники банківських установ.

Рівень практичної готовності до професійної діяльності можна діагностувати за такими позиціями: проведення консультативних бесід із клієнтами, шляхи вирішення проблемних ситуацій, індивідуальна робота з клієнтами, ведення онлайн-консультацій, розв'язання конфліктних ситуацій, уміння здійснювати самоаналіз власної професійної діяльності, уміння залучати клієнтів до співпраці з банком.

Разом із цим для діагностування професійної компетентності майбутніх фахівців банківської справи можна провести тестування, яке дає змогу встановити тактику поведінки в переговорах із діловими партнерами та визначити, наскільки студент прагне побудувати власний стиль поведінки в ситуаціях професійної взаємодії (тест «Моя тактика ведення переговорів»; тест «Як вести ділові переговори»). Питальник містить декілька позицій, які репрезентують орієнтацію на прагнення довести переговори до кінця, досягти успіху в переговорах, а відтак спрямованість майбутніх працівників на ефективне ділове спілкування з довколишніми.

Вимірювання рівня сформованості корпоративної культури студентів уможлиблює використання методики діагностики етики поведінки банківського працівника (діагнос-



тика етики поведінки (Б. Гриців)). Анкета містить набір незавершених тверджень, які надають студентам можливість продемонструвати ставлення до типових ситуацій професійної взаємодії й висловити реакцію на перебіг певних подій у професійній діяльності. Студенти демонструють рівень взаємодії з колегами та здатність варіювати ставлення до ситуацій професійної взаємодії, продовжуючи твердження: «Якщо я помічаю кого-небудь із колег у нетиповій ситуації, то я ...», «Якщо я не хочу спілкуватись із колегами, то я ...», «Якщо я хочу взяти участь у виконанні певного завдання, я...» тощо.

Наявність професійно-ділової спрямованості дає змогу встановити анкетування студентів за позиціями: спрямованість на себе, спрямованість на спілкування і спрямованість на справу (діло) (тестова методика «Професійно-ділова спрямованість» (К.Н. Томас)). Так, спрямованість на справу виявляється в зацікавленості у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще, орієнтації на ділову співпрацю, здатності відстоювати власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

Діагностування рівня аналітичності мислення дає змогу встановити в респондентів міру здатності теоретизувати, знаходити причинно-наслідкові зв'язки між явищами, що становить основу загальних здібностей і є необхідним для успішного засвоєння людиною різних видів діяльності (варіант VI субтесту шкали Р. Амтхауера).

Для вимірювання показника «мобільність у прийнятті рішень» застосовують анкетування задля визначення ініціативності банківських працівників (методика визначення ініціативності банківських працівників (модифікована за О. Реан)). Крім того, ми пропонуємо методику, яка надає можливість діагностувати потенціал комунікативної імпульсивності (діагностика потенціалу комунікативної імпульсивності (К.Н. Томас)). Зважаючи на те, що імпульсивність є рисою, протилежною таким якостям, як цілеспрямованість і наполегливість, обернений

результат за використанням методики ураховується як позитивний.

Для вимірювання показника «прогностичні вміння» пропонується використання методики «Вимірювання раціональності» (К.Н. Томас), яка призначена для оцінювання способу прийняття й висунення цілей випробуванням.

**Висновки.** Отже, під час відбору тестових методик виявлення рівнів сформованості професійних якостей майбутніх фахівців банківської справи вважали за необхідне врахування таких вимог, як їх інформативність; можливість якісної інтерпретації та кількісного вираження.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Анастази А. Психологическое тестирование / А. Анастази, С. Урина; пер. с англ. А.А. Алексеев. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 687 с.
2. Болюбаш Н.М. Формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами мережевих технологій : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н.М. Болюбаш. – Ялта, 2011. – 20 с.
3. Гершунский Б.С. Философия образования : [учеб. пособ. для студентов средн. и высших пед. учеб. завед.] / Б.С. Гершунский. – М. : Московский психолого-социальный институт, 1998. – 432 с.
4. Гриців В.Б. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх фахівців банківської справи в процесі вивчення гуманітарних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В.Б. Гриців. – Хмельницький, 2015. – 229 с.
5. Корнелиус Х. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты / Х. Корнелиус, Ф. Шошана. – М. : Стрингер, 1992. – 215 с.
6. Пашукова Т.И. Психологические исследования: практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов : [учеб. пособ.] / Т.И. Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов. – М. : Институт практической психологии, 1996. – 127 с.
7. Реан А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб. : Питер, 2007. – 480 с.
8. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.