

32. Scheeringa R., Petersson K. M., Oostenveld R., Norris D. G., Hagoort P., Bastiaansen M. C. M. Trial-by-trial coupling between EEG and BOLD identifies networks related to alpha and theta EEG power increases during working memory maintenance. *NeuroImage*. 2009. Vol. 44. № 3. P. 1224–1238. (Translated from English)

33. Schmidt H. et al. No gender differences in brain activation during the N-back task: An fMRI study in healthy individuals. *Human Brain Mapping*. 2009. Vol. 30. № 11. P. 3609–3615. (Translated from English)

34. Speck O., Ernst T., Braun J., Koch C., Miller E., Chang L. Gender differences in the functional organization of the brain for working memory. *Neuroreport*. 2000. Vol. 11. № 11. P. 2581–2585. (Translated from English)

35. Unsworth N., Spillers G. J. Working memory capacity: Attention control, secondary memory, or both? A direct test of the dual-component model. *Journal of Memory and Language*. 2010. Vol. 62. № 4. P. 392–406. (Translated from English)

36. White T. P. et al. Theta power during encoding predicts subsequent-memory performance and default mode network deactivation. *Human Brain Mapping*. 2013. Vol. 34. № 11. P. 2929–2943. (Translated from English)

37. Zhang J. X., Feng C.-M., Fox P. T., Gao J.-H., Tan L. H. Is left inferior frontal gyrus a general mechanism for selection? *NeuroImage*. 2004. Vol. 23. № 2. P. 596–603. (Translated from English)

УДК 159.923.2

Сапего Екатерина Ивановна

аспирант кафедры психологии факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета, Минск (Республика Беларусь).

E-mail: miltcom@tut.by

ВЛИЯНИЕ ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. Цель представленного в статье исследования – выявление взаимосвязи типа организационной культуры в образовательном учреждении и уровня личностной профессиональной деформации работающих в этом учреждении педагогов.

В качестве *методологической основы* работы использовался социокультурно-интердетерминистский диалогический подход В. А. Янчука. В процессе исследований применялись психодиагностические методики: методика диагностики профессиональной деформации личности учителя (авторы В. Е. Орел, С. П. Андреев) и опросник «Шкалы организационных парадигм» А. Л. Константина.

Результаты. В обобщенном виде охарактеризованы типы организационной культуры в образовательном учреждении – закрытый, случайный, открытый и синхронный. Анализ деятельности нескольких образовательных учреждений (школ и гимназий) показал, что самый высокий уровень деформации личности учителей, выражающейся в авторитарности, ригидности и нескритичности самовосприятия, свойственен учреждениям с закрытым типом организационной культуры, а в учебных заведениях открытого типа он, напротив, незначителен. В учреждениях с синхронным и случайным типами организационной культуры значимых превышений по уровню деформации не обнаружено. Среди проявлений профессиональной деформации педагогов преобладают авторитарность и ригидность, в меньшей степени проявляется нескритичность самовосприятия.

Научная новизна. К исследованию профессиональной деформации личности педагога впервые был применен социокультурно-интердетерминистский диалогический подход. Выделены психологические интердетерминанты деформирования; подробно рассмотрен один из структурных компонентов модели экокультурной образовательной среды – открытый тип организационной культуры в образовательном учреждении.

Практическая значимость работы заключается в описании возможностей формирования в образовательном учреждении экокультурной диалогической среды и выявлении критериев ее эффективного функционирования, которые позволяют оперативно осуществлять своевременную профилактику и преодолевать последствия профессиональной деформации личности педагогов, а также создавать условия для эффективного взаимодействия участников образовательного процесса.

Ключевые слова: профессиональная деформация педагога, интердетерминанты, организационная культура, экокультурная диалогическая среда, образовательное учреждение.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-10-38-50

Sapeha Katsiaryna I.

Postgraduate Student Departments of Psychology of Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University, Minsk (Republic of Belarus).

E-mail: miltcom@tut.by

INFLUENCE OF TYPE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN INSTITUTE OF EDUCATION ON LEVEL OF PROFESSIONAL DEFORMATION OF TEACHERS

Abstract. *The aim of presented article – identification of interrelation of certain type of organizational culture in institute of education (closed, accidental,*

open or synchronous) and level of development of professional deformation of personality of teachers (authoritativeness, rigidity and noncriticality of self-perception).

The basis for methodology of research is sociocultural-interdeterministic dialogical approach of V. A. Yanchuk. In the course of research psychodiagnostic techniques were applied: technique of diagnostics of professional deformation of personality of teacher (V. E. Orel, S. P. Andreyev) and questionnaire of «Scale of organizational paradigms» of L. L. Konstantin.

Results of research of six institutes of education (schools and gymnasiums) showed that elements of deformation have higher level of manifestation in institutes with closed type of organizational culture, revealed in three institutes, and insignificant level in two institutes with open type of culture. In institutes with prevalence of synchronous and accidental types of organizational culture significant exceeding on the level of deformation didn't find. The greatest development of deformation of teachers is observed on elements of authoritativeness and rigidity, the smallest – on noncriticality of self-perception.

Scientific novelty of material is presented for the first time applied sociocultural-interdeterministic dialogical approach to research of professional deformation of personality, that psychological interdeterminant of deformation are allocated, one of structural components of model of ecocultural educational environment – open type of organizational culture in institute of education are described.

Practical significance of results consists in detection of opportunities and criteria of formation in institute of formation of ecocultural dialogical environment and its structural component for purpose of timely prevention and overcoming of professional deformation of personality of teachers, to creation of prerequisites for increase of efficiency of interaction among participants of educational process.

Keywords: professional deformation of teacher, interdeterminant, organizational culture, ecocultural dialogical environment, institute of education.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-10-38-50

Под профессиональной деформацией понимают нежелательные изменения личности педагога – гипертрофирование определенных черт, закрепление специфических установок и представлений, затрагивающие различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, поведенческую [2, 7].

Для возникновения такой деформации в педагогической деятельности существуют объективные предпосылки: работа педагогов связана с существенными эмоциональными и информационными перегрузками, вынужденной необходимостью брать работу на дом, спецификой интенсивных взаимодействий в образовательном учреждении, потребностью постоянного выбора тактик поведения с целью поддержания эффективности своего труда. Одной из возможных причин деформации личности

педагога средней школы может стать также то, что он преподает устоявшиеся и систематизированные знания, признанные обязательными и не предназначенные для разворачивания дискуссии или критики [14, с. 2].

О профессиональной деформации личности представителей педагогической профессии написано достаточно много [1, 2, 3]. Однако в настоящее время в системе образовательных учреждений (ОУ) в должной мере не решается задача профилактики и преодоления этого явления. Исследования, посвященные данной проблематике, не раскрывают в достаточной степени понятие деформации, ее психологические интердетерминанты (факторы, влияющие на возникновение и уровень деформации) и специфику их проявления у педагогов, а также возможные способы и методы преодоления этого негативного явления.

Целью предпринятого нами исследования стало определение влияния типа организационной культуры (ОК) как структурного компонента образовательной среды на уровень проявления профессиональной деформации педагогов.

Актуальность темы обусловлена необходимостью профилактики деформации и поддержки здорового образа профессиональной жизни педагогов как условия повышения качества и эффективности взаимодействия участников образовательного процесса. Мы сосредоточили внимание на вопросе обусловленности уровня деформации личности учителя определенным типом ОК в учреждении общего среднего образования, в котором трудится специалист.

Опорной точкой исследования стал разработанный В. А. Янчуком социокультурно-интердетерминистский диалогический подход [10], основанный на принципе реципрокного детерминизма А. Бандуры [11]. Социокультурная интердетерминированность выражается в признании взаимовлияния и взаимообусловленности всех факторов, воздействующих на процесс функционирования какого-либо изучаемого феномена.

Под психологическими интердетерминантами в нашем случае следует понимать совокупность факторов, оказывающих влияние на развитие деформации. Такими факторами выступают собственно личность педагога с его индивидуальными характеристиками, уровень его общей и психологической культуры; совокупность сфер его жизненной активности; состояние образовательной среды ОУ и ее структурных компонентов – в частности, типа ОК.

Существуют как личностные факторы, напрямую оказывающие воздействие на развитие деформации (склонность к демонстративности,

доминированию, заниженный уровень самооценки), так и совокупность организационных факторов (неудовлетворительные условия труда, неблагоприятный социально-психологический климат; информационная и эмоциональная перегрузка педагогов; отсутствие организационной общности и социальной поддержки, авторитарный стиль управления администрации [4, 5, 8]), тоже способствующих прогрессированию рассматриваемого явления. Указанные факторы можно и нужно корректировать и нивелировать благодаря своевременной диагностике и профилактике.

Организационные факторы формируют образовательную среду ОУ с присущим ей типом ОК. В случае несоответствия характера окружающей среды человеческой природе возникает вероятность деструктивных изменений индивида, следствием которых может стать не только снижение качества трудовой деятельности, но и разрушение личности.

Согласно теории Л. Л. Константина, выделяют четыре типа ОК в учебных учреждениях [6].

1. *Закрытый тип* характеризуется стабильностью и постоянством, применением установленных жестких правил, строгим распределением ролей с иерархической организацией власти, невысоким качеством обратной связи администрации с педагогами. Руководитель является лидером авторитарного склада, склонным к созданию системы полного подчинения, единолично принимающим решения, контролирующим выполнение распоряжений и применяющим санкции по своему усмотрению.

2. *Случайный тип* ориентирован на нововведения, высокую готовность к изменениям, индивидуальное творчество и нонконформизм. Рамки учреждения заданы формальным образом, отсутствует четкая фиксация ролей. Члены коллектива проявляют независимость и преследуют свои интересы. Характерна спонтанность в коммуникациях, получении информации и в принятии решений. Эффективным руководителем здесь выступает либеральный, «попустительский» лидер, доверяющий людям и считающий, что они сами в состоянии выполнить свою работу.

3. *Открытый тип* ОК представлен равными статусами, правами, информированностью и ответственностью членов коллектива, принимающих решения и распределяющих роли на основе достижения консенсуса. Доступ к информации открыт, отношения строятся на основе сотрудничества и готовности к диалогу. Лидер – «фасилитатор», помогающий коллективу понять общую цель, направляющий переговоры в нужное русло. У него проявляется явное стремление делегировать свои полномочия и разделять ответственность.

4. При *синхронном типе* ОК распределение функций и принятие решений происходит стихийным образом, без переговоров, статусы участников рабочего процесса определяются их вкладом в общее дело и ролью в учреждении. Основа деятельности – согласованность на базе обоюдной договоренности и общности целей, гармония, опирающаяся на единство ценностей. Руководителем здесь становится человек харизматического склада, своей силой и энергией способный привлекать и вдохновлять людей на достижение нужных результатов.

Открытый тип ОК можно отнести к структурным компонентам модели экокультурной диалогической среды ОУ [9]. Экологическая метафора начала интенсивно применяться за рубежом с 1990-х гг. в исследованиях сферы образования при рассмотрении системного характера процесса обучения, обеспечивающего гармонизацию его связей с социальным и природным миром [12, 15]. К условиям формирования экокультурной образовательной среды принято относить

- развитие гуманности, плюрализма и толерантности в учреждении, осознанное терпимое, либеральное отношение к альтернативным взглядам, подходам и решениям;
- прозрачность процесса принятия управленческих решений и контроля их исполнения;
- наличие продуктивной сети диалогической, партнерской коммуникации, предполагающей обратную связь между всеми участниками образовательного процесса, чувство личной ответственности за происходящее [9, 13].

Если в ОУ существует подобная экокультурная диалогическая среда, значит, есть и возможности для профилактики и преодоления профессиональной деформации педагогов: среда, обстановка, атмосфера, отношение коллег и руководства позволяют им своевременно пересмотреть отношение к себе, к своей деятельности и окружению.

Перечислим наиболее часто проявляющиеся элементы педагогической деформации:

- авторитарность – стремление максимально подчинить себе окружающих, жесткая централизация учебного процесса, подавление инициативы учеников, обращение с ними в форме приказов и наказаний;
- ригидность – затруднения в изменении устоявшейся программы деятельности, построение взаимоотношений с учениками по четко намеченным задачам занятия и методическим приемам без ощущения постоянно меняющейся ситуации взаимодействия и общения;

● нескритичность самовосприятия – неспособность педагога к адекватному оцениванию своих действий, неготовность исправлять ошибки, принимать компромиссные и новаторские решения [1, 2].

Чтобы проверить, существует ли связь между тем или иным видом профессиональной деформации учителей с типом ОК, сложившимся в ОУ, мы предприняли исследование, в котором приняли участие 275 педагогов (средний возраст $40,5 \pm 11$ лет) из шести учреждений общего среднего образования (школ и гимназий) Беларуси. Среди респондентов было 240 женщин (87% испытуемых) и 35 – мужчин (13%).

В Минске в ОУ № 1 были продиагностированы 34 педагога, в ОУ № 2 – 30 человек, в ОУ № 6 – 58 педагогов; в Гомеле в ОУ № 3 – 51 учитель; в Барановичах в ОУ № 4 – 48, в ОУ № 5 – 54 (нумерация условная: реальные номера школ зашифрованы из этических соображений по договоренности с коллективами опрашиваемых).

Для проведения психодиагностики было отобрано две методики:

1) *методика диагностики профессиональной деформации личности учителя* (В. Е. Орел, С. П. Андреев) [1], включающая 69 утверждений и три шкалы, соответствующие обозначенным элементам деформации: «авторитарность», «ригидность» и «некритичность самовосприятия». С помощью этой методики определялся также показатель педагогического стиля, демонстрирующий общий уровень выраженности профессиональной деформации. Он считался высоким, если составлял 30 баллов и выше; средним – при 25–29 баллах; низким – при 24 баллах и менее;

2) *опросник «Шкалы организационных парадигм»* американского исследователя Л. Константина [6], являющийся инструментом для выяснения исходных убеждений педагогов, влияющих на выработку решений, планирование деятельности и осознанное участие в ней. Опросник состоит из 25 утверждений, у которых есть четыре варианта продолжения, представляющих собой конкретизированные описания одного из четырех типов ОК: закрытого, случайного, открытого и синхронного.

Полученная информация обрабатывалась статистическими методами описательной статистики и корреляционного анализа с использованием компьютерной программы анализа данных STATISTICA v.8.0.

На основе описательной статистики, составленной отдельно по каждому ОУ, определялись типы ОК, степень выраженности профессиональной деформации учителей и взаимосвязь этих показателей (рис. 1, 2).

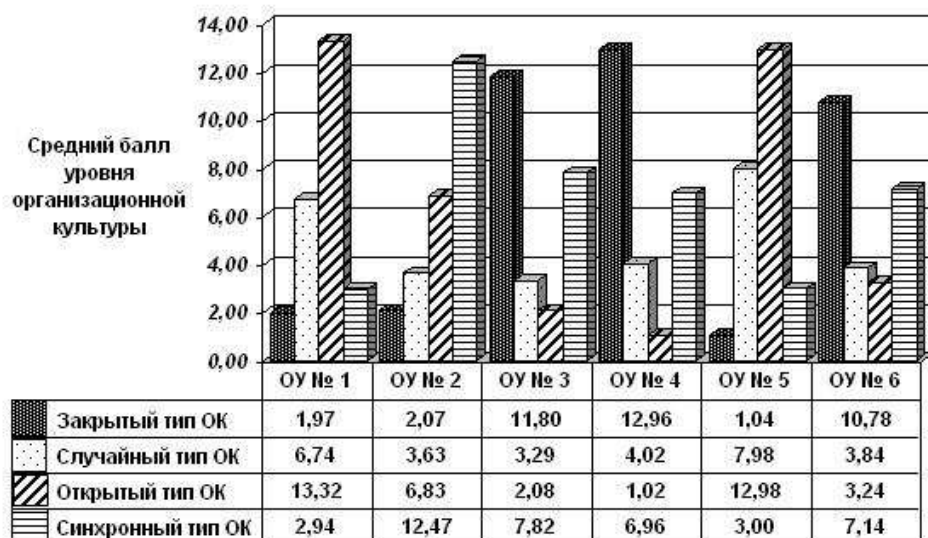


Рис. 1. Средние значения типов организационной культуры в учреждениях образования

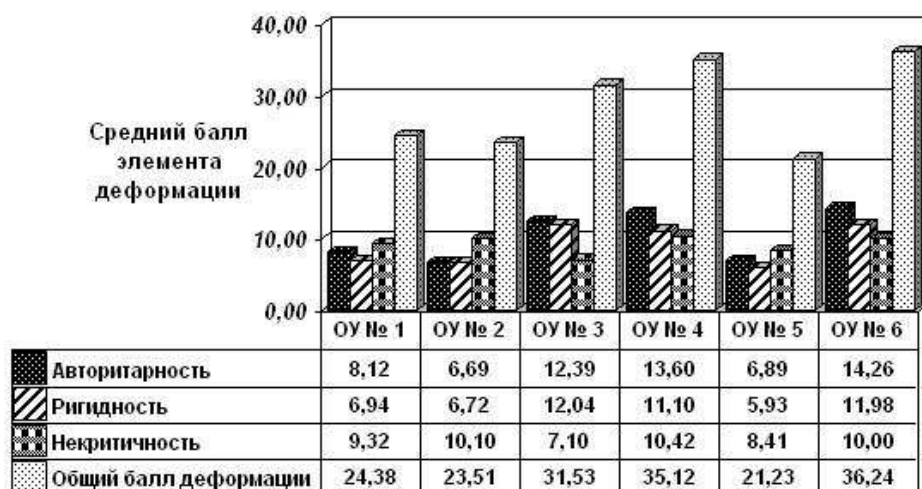


Рис. 2. Средние значения элементов профессиональной деформации

Согласно «Шкале организационных парадигм», в учреждении преобладает тот тип ОК, который набрал большее количество характерных ответов учителей (продолжений готовых утверждений). В соответствии с вариантами этих ответов школе присваивались соответствующая сумма баллов. На рис. 1 видно, что в ОУ № 1 $\max = 13,32$ баллов, в ОУ № 5 $\max = 12,98$ баллов, т. е. в данных учреждениях наиболее выражен открытый тип ОК. В ОУ № 3 $\max = 11,8$ баллов, в ОУ № 4 $\max = 12,96$ баллов, а в ОУ № 6 $\max = 10,78$ баллов – это заведения с закрытым типом ОК. В ОУ № 2 $\max = 12,47$ баллов, следовательно, преобладает синхронный тип ОК.

Анализ результатов диагностики профессиональной деформации личности учителя по учреждениям показал ее высокий уровень в ОУ № 3 (31,53 балла), ОУ № 4 (35,12 баллов) и ОУ № 6 (36,24 баллов). В остальных ОУ выявлены довольно низкие значения по всем составляющим деформации. В ОУ с высоким баллом профессиональной деформации среди диагностируемых элементов наиболее выраженным оказался показатель «авторитарность»: в ОУ № 3 – 12,39 балла, ОУ № 4 – 13,6 балла, ОУ № 6 – 14,26 балла. Далее следует «ригидность», менее всего проявилась «некритичность самовосприятия» (рис. 2).

В таблице размещены данные корреляционного анализа типов ОК с элементами профессиональной деформации педагогов. Обнаружена сильная положительная зависимость общей деформации от закрытого типа ОК учреждения ($r = 0,73$) и умеренная положительная связь проявлений авторитарности ($r = 0,68$) и ригидности ($r = 0,66$) с этим типом ОК.

Показатели взаимосвязи типа организационной культуры и элементов деформации (коэффициенты корреляции Пирсона, $N = 275$)

Элемент деформации	Закрытый тип ОК	Случайный тип ОК	Открытый тип ОК	Синхронный тип ОК
Авторитарность	0,68	-0,44	-0,60	0,17
Ригидность	0,66	-0,41	-0,64	0,25
Некритичность самовосприятия	0,07	-0,09	-0,08	0,08
Общий балл деформации	0,73	-0,48	-0,67	0,24

Примечание: жирным шрифтом выделены умеренные и сильные значимые связи при $p < 0,001$.

Случайному типу ОК соответствует умеренная отрицательная корреляция с элементами авторитарности ($r = -0,44$), ригидности ($r = -0,41$) и общим баллом деформации ($r = -0,48$).

Открытый тип также отличается отрицательной умеренной связью с элементами деформации авторитарности ($r = -0,6$), ригидности ($r = -0,64$) и общим баллом деформации ($r = -0,67$).

Не найдено значимых корреляций по синхронному типу ОК. Не выявлено и зависимости не критичности самовосприятия от какого-либо типа культуры организации деятельности учреждения.

Таким образом, обнаружена прямая зависимость уровня авторитарности, ригидности учителей и общего показателя их профессиональной деформации от степени закрытости ОК ОУ. Педагоги более подвержены деформациям в школах с закрытым типом ОК, чем в учреждениях с открытым или случайным типами. Для ОУ с синхронным типом ОК характерен низкий уровень проявления профессиональной деформации педагогов.

Резюмируя изложенное, еще раз подчеркнем, что на педагогов не может не оказывать воздействие социокультурная образовательная среда, в которой они находятся, а значит, и тип ОК, сложившийся в учреждении, где они работают: чем жестче последний, тем вероятнее профессиональная деформация личности учителя.

Разработанный В. А. Янчуком социокультурно-интердетерминистский диалогический подход показывает характер возникновения феномена деформации личности педагогов, отражая взаимозависимость психологических интердетерминант вследствие взаимообусловленности средовой, личностной, поведенческой и активностной детерминант.

Результаты проведенного исследования показали, что среди изучаемых типов ОК в шести учреждениях на уровень проявления профессиональной деформации педагогов наибольшее влияние оказал закрытый тип ОК, обнаруженный в трех ОУ, при котором деформации показали высокие значения по выделенным элементам – авторитарности, ригидности и не критичности самовосприятия. Два учреждения с открытым типом ОК и одно учреждение с синхронным типом обнаружили низкие значения деформации.

Таким образом, гипотеза о влиянии определенного типа ОК на уровень проявления элементов профессиональной деформации педагогов подтвердилась.

Полученные данные могут быть использованы администрацией и социально-психологической службой ОУ в качестве рекомендаций по профилактике и преодолению деформации личности педагогов и формированию экоккультурной диалогической среды. Наиболее предпочтительным является преобладание открытого типа ОК, характеризующегося отношениями сотрудничества, гибкостью в коммуникациях, способностями

сотрудников к диалогу, плюрализмом мнений членов педагогического сообщества, согласованностью выработки ими решений и участием в обсуждении актуальных вопросов деятельности учреждения. Соответственно, для формирования такого типа ОК эффективным будет проявление демократического, «фасилитирующего» стиля руководства учреждений.

Использование полученных данных является перспективным в плане внедрения в систему ОУ, поскольку содержит качественные предпосылки и возможности для профилактики профессиональной деформации и формирования экологически культурной, здоровьесберегающей социальной среды для ее участников, наращивает потенциал для повышения эффективности взаимодействия обучающихся, педагогов, администрации учреждения между собой, основываясь на принципах диалогичности, открытости, толерантности к мнению партнера по коммуникации и высоком уровне образовательной культуры.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром психол. наук, проф. В. А. Янчуком*

Литература

1. Андреев С. П., Орел В. Е. Разработка методики диагностики профессиональной деформации учителя // Научный поиск. Ярославль: Ярославский государственный университет, 2002. Вып. 3. С. 165–173.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. Москва: Академия, 2009. 240 с.
3. Ильин Е. П. Психология для педагогов. С.-Петербург: Питер, 2012. 640 с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ., под ред. И. В. Андреевой. С.-Петербург: Питер, 2001. 320 с.
5. Картрайт С., Купер К. Стресс на рабочем месте / пер. с англ. А. И. Велюсильского. Харьков: Гуманитарный центр, 2004. 236 с.
6. Липатов С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина // Журнал практического психолога. 2005. № 2. С. 186–198.
7. Майсак Н. В. Профилактика личностных деформаций и деструкций специалистов стрессогенных профессий. Москва: НОУ ВПО МПСУ, 2012. 288 с.
8. Розенштиль Л. фон, Мольт В., Рюттингер Б. Организационная психология / пер. с нем. А. В. Коченгин. Харьков: Гуманитарный центр, 2014. 464 с.
9. Янчук В. А. Экокультурная образовательная среда: формирование и развитие. Ч. 1: Образование. Наука и инновации // Адукацыя і выхаванне. 2013. № 1. С. 69–76.
10. Янчук В. А. Социокультурно-интердетерминистская диалогическая перспектива формирования межкультурной компетентности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. 2014. Т. 3. № 3. С. 241–253.

11. Bandura A. Toward Psychology of Human Activity // *Perspectives on Psychological Science*. 2006. Vol. 1. № 2. P. 164–179.
12. Barab S. A., Roth W.-M. Curriculum-Based Ecosystems: Supporting Knowing From an Ecological Perspective // *Educational Researcher*. 2006. Vol. 35 (5). P. 3–13. doi: dx.doi.org/10.3102/0013189X035005003.
13. Goertzen J. R. Dialectical pluralism: a theoretical conceptualization of pluralism in psychology. *New Ideas in Psychology*. 2010. Vol. 28 (2). P. 201–209.
14. Marciniak Ł. T. Stawanie się nauczycielem akademickim. Analiza symboliczno-interakcjonistyczna // *Przegląd Socjologii Jakościowej*. 2008. T. IV. № 2. 131 s.
15. Weaver-Hightower M. B. An Ecology Metaphor for Educational Policy Analysis: A Call to Complexity // *Educational Researcher*. 2008. Vol. 37, № 3. P. 153–167. doi: dx.doi.org/10.3102/0013189X08318050.

References

1. Andreev S. P., Orel V. E. Razrabotka metodiki diagnostiki professional'noi deformatsii uchitelya. [Development of technique of diagnostics of professional deformation of teacher]. *Nauchnyi poisk. Vyp. 3. [Scientific search. Release 3]*. Yaroslavl: Yaroslavl state University, 2002. P. 165–173. (In Russian)
2. Zeer E. F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya. [Psychology of professional development]. Moscow, 2009. 240 p. (In Russian)
3. Il'in E. P. Psikhologiya dlya pedagogov. [Psychology for teachers]. St.-Petersburg, 2012. 640 p. Available at: <http://www.klex.ru/fnr> (Accessed 17 September 2015). (In Russian)
4. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury. [Diagnostics and modification of organizational culture]. St.-Petersburg, 2001. 320 p. Available at: [http://hrm.ru/hrm%5Chrm_new_forum.nsf/0014B0BEFF57AA71C32578B0002CA7F9/\\$File/камерон_куин_ок.pdf](http://hrm.ru/hrm%5Chrm_new_forum.nsf/0014B0BEFF57AA71C32578B0002CA7F9/$File/камерон_куин_ок.pdf) (Accessed 11 August 2015). (In Russian)
5. Kartrait S., Kuper K. Stress na rabochem meste. [Work place stress]. Kharkiv, 2004. 236 p. (In Russian)
6. Lipatov S. A. Oprosnik «Shkaly organizatsionnykh paradig» L. L. Konstantina. [Questionnaire of «Scale of organizational paradigms» of L. L. Constantine]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa. [Journal of practical psychologist]*. 2005. № 2. P. 186–198. Available at: [http://www.hse.ru/data/278/325/1234/ОпросникЛКонстантина\(Липатов\).doc](http://www.hse.ru/data/278/325/1234/ОпросникЛКонстантина(Липатов).doc) (Accessed 30 August 2015). (In Russian)
7. Maisak N. V. Profilaktika lichnostnykh deformatsii i destruktсии spetsialistov stressogennykh professii. [Prevention of personal deformations and destructions of specialists of stressful professions]. Moscow, 2012. 288 p. (In Russian)
8. Rozenshtil' L. fon, Mol't V., Ryttinger B. Organizatsionnaya psikhologiya. [Organizational psychology]. Kharkiv, 2014. 464 p. (In Russian)
9. Yanchuk V. A. Ekokul'turnaya obrazovatel'naya sreda: formirovanie i razvitie. Chast' 1. Obrazovanie. Nauka i innovatsii [Ecocultural educational environment: formation and development. Part 1. Education. Science and innovations]. *Adukatsyya i vykhavanne [Education and upbringing]*. 2013. № 1. P. 69–76.

(In Russian). Available at: http://www.yanchukvladimir.com/docs/Edu/2013_EcoCultEdu.pdf (Accessed 14 August 2015). (In Russian)

10. Yanchuk V. A. Sotsiokul'turno-interdeterministskaya dialogicheskaya perspektiva formirovaniya mezhkul'turnoi kompetentnosti [Socio-cultural-interdeterministic dialogical perspective of forming intercultural competence]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya* [Proceedings of the Saratov university. New series. Akmeology of education. Developmental psychology]. 2014. Vol. 3. № 3. P. 241–253. (In Russian). Available at: http://www.yanchukvladimir.com/docs/Methodology/2014-3%20SCIDP-Cult_comp.pdf (Accessed 29 June 2015). (In Russian)

11. Bandura A. Toward Psychology of Human Activity. *Perspectives on Psychological Science*. 2006. Vol. 1. № 2. P. 164–179. (Translated from English). Available at: <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2006PPS.pdf> (Accessed 12 June 2015).

12. Barab Sasha A., Roth Wolff-Michael Curriculum-Based Ecosystems: Supporting Knowing From an Ecological Perspective. *Educational Researcher*, 2006. Vol. 35 (5). P. 3–13. (Translated from English). Available at: <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X035005003> (Accessed 14 June 2015).

13. Goertzen J. R. Dialectical pluralism: a theoretical conceptualization of pluralism in psychology. *New Ideas in Psychology*. 2010. Vol. 28 (2). P. 201–209. (Translated from English). Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.newideapsych.2009.09.013> (Accessed 18 August 2015).

14. Martinyak L. T. Stanovlenie prepodavatelya. Interaksionistsko-simvolicheskiy analiz. [Formation of teacher. Interaksionistsko-symbolical analysis]. *Obzor kachestvennoi sotsiologii. [Review of qualitative sociology]*. 2008. Vol. 4. № 2. 131 p. (Translated from Polish). Available at: http://repozytorium.uni.lodz.pl/xmlui/bitstream/handle/11089/2674/PSJ_monografie_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Accessed 10 September 2015).

15. Weaver-Hightower Marcus B. An Ecology Metaphor for Educational Policy Analysis: A Call to Complexity. *Educational Researcher*. 2008. Vol. 37 (3). P. 153–167. (Translated from English). Available at: <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X08318050> (Accessed 26 May 2015).