



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 6 / 2025, Vol. 8, Iss. 6 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.4. Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред (психологические науки)

УДК 378+159.947.33

¹ Асафьева Н.В.,

¹ Жуков П.С.,

¹ Уфимский университет науки и технологий

Роль самоорганизации и саморегуляции в организационной культуре педагогов современных общеобразовательных учреждений

Аннотация: современная политика в области образования и воспитания уделяет большое внимание обеспечению высокого уровня трудовой и учебной деятельности, фундаментом которой выступают саморегуляция и самоорганизация каждого педагога. Социально-эмоциональная компетентность педагогического состава оказывает прямое влияние на эффективность учебного процесса, работу коллег и создание благоприятной для работы и обучения среды в образовательном учреждении. Следовательно, иерархическая совокупность учебных мероприятий базируется на организационной культуре, способствующей контролю и координации коллективов, а также их интеграции в единую ценностную систему, механизм которой четко и слажено функционирует не только при соблюдении должностных инструкций, определенных норм и рекомендаций, но и при наличии у педагогов навыков по самоорганизации и саморегуляции. Качество управления, профессиональный опыт и зрелость коллектива тесно коррелируют с организационной культурой учреждения, так как соответствие последней способствует формированию убеждений, принципов и приоритетов обучающихся и обучающихся. По итогу проведенного исследования были сформулированы следующие выводы: существующие типы культур выбираются в зависимости от ментальности народа, где она инкорпорируется – в российских реалиях наиболее релевантен синтез культур организации, доминантой в котором выступает «ролевая».

Ключевые слова: саморегуляция, самоорганизация, организационная культура, общеобразовательное учреждение, педагог, типология Харрисона, ролевая культура

Для цитирования: Асафьева Н.В., Жуков П.С. Роль самоорганизации и саморегуляции в организационной культуре педагогов современных общеобразовательных учреждений // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 6. С. 179 – 183.

Поступила в редакцию: 14 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 12 июня 2025 г.; Принята к публикации: 20 июля 2025 г.

¹ Asafyeva N.V.,

¹ Zhukov P.S.,

¹ Ufa University of Science and Technology

Role of self-organization and self-regulation in the organizational culture of teachers of modern educational institutions

Abstract: modern policy in the field of education and upbringing pays great attention to ensuring a high level of work and educational activities, the foundation of which is the self-regulation and self-organization of each teacher. The socio-emotional competence of the teaching staff has a direct impact on the effectiveness of the educational process, the work of colleagues and the creation of a work- and learning-friendly environment in an educational institution. Consequently, the hierarchical set of educational activities is based on an organizational culture that promotes the control and coordination of teams, as well as their integration into a single value system, the mecha-

nism of which functions clearly and harmoniously not only in compliance with job descriptions, certain norms and recommendations, but also if teachers have skills in self-organization and self-regulation. The quality of management, professional experience and maturity of the team are closely correlated with the organizational culture of the institution, as compliance with the latter contributes to the formation of beliefs, principles and priorities of teachers and students. Based on the results of the research, the following conclusions were formulated: the existing types of cultures are chosen depending on the mentality of the people, where it is incorporated – in Russian realities, the synthesis of cultures of the organization is most relevant, in which the "role-playing" is dominant.

Keywords: self-regulation, self-organization, organizational culture, educational institution, teacher, Harrison's typology, role culture

For citation: Asafyeva N.V., Zhukov P.S. Role of self-organization and self-regulation in the organizational culture of teachers of modern educational institutions. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (6). P. 179 – 183.

The article was submitted: April 14, 2025; Approved after reviewing: June 12, 2025; Accepted for publication: July 20, 2025

Введение

До начала 1980-х годов на мировом рынке труда преобладало мнение, что устоявшаяся стратегия действий, а также существующая организационная структура являются модифицируемыми элементами, изменения в которых наилучшим образом характеризуют организацию. Однако впечатляющий успех японских предприятий (ранее дефинируемых как «производители низкосортного товара» и «средоточие некомпетентных специалистов») на американском рынке вызвал большой интерес к специфике организационной культуры [10, p. 27].

Сквозь призму эмоционального самопонимания (саморегуляции), и самоорганизацию (способности к релевантному распределению сил, тайм-менеджменту, целеполаганию, планированию, контролю выполняемых действий и рефлексии) формируется социально-эмоциональная компетентность. Данные качества гармонируют с организационной культурой учреждения, являющейся также концептуальным интегративным единством деятельности и личностного развития обучающего лица.

Материалы и методы исследований

Методология исследования основана на системном подходе и включает в себя методы общенаучной группы: анализ, синтез, систематизацию и обобщение полученных результатов.

Результаты и обсуждения

Осознание того факта, что организация занимает человека в целом, а не только его профессиональные навыки, привело к тому, что нематериальные ресурсы и так называемые «мягкие» концепции управления, среди которых организационная культура часто упоминается на первом месте, приобрели важное значение [10, p. 27]. Фундаментом организационной культуры образовательного

учреждения стала совокупность моделей внутренних и межличностных устойчивых и значимых связей в коллективе, «отношений работников к материальным и нематериальным ценностям, а также специфических моделей поведения, созданных организацией в ходе адаптации к условиям внешней среды и принимаемых большинством членов данной организации» (определение А.О. Блинова) [2, с. 18; 7, с. 612]. Соответственно, организационная культура – это основной потенциал будущего учебного учреждения и фактор, формирующий конкурентное положение среди остальных учреждений аналогичного характера.

В настоящее время организационная культура интерпретируется не только как механизм сплочения сотрудников, но и как важный стратегический источник с экономическим аспектом [10, p. 27]. Более того, данная культура способна обеспечивать высокий уровень развития школьной организации, поэтому ее четкость и отлаженность являются свидетельством зрелости и опытности коллектива, а также высокого качества управления.

В данной статье доминирующим определением исследуемого понятия выступает интерпретация организационной культуры А.М. Моисеева (2008), согласно которой под обозначенной дефиницией подразумевается «совокупность реально действующих, бытующих в организации ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, поведенческих привычек, правил общения и взаимодействия» [5, с. 63; 3, с. 42].

Согласно исследованиям Е.В. Яковлевой (2020), организационная культура тесно взаимосвязана с саморегуляцией, в основе которой «мотивация к управлению собственными эмоциями, чувствами, переживаниями и поведением» [8, с. 63]. От данных коррелятов зависят: (а) качество учебной деятельности, которое может обеспечи-

вать педагог; (б) атмосфера в образовательном учреждении в целом, и микроклимат в классе в частности; (в) желание аудитории обучаться и самообучаться далее на протяжении всей своей жизни. Более того, как подчеркивают А. Гурбанова Кызы Фуад и А. Касаева Васифа Кызы (Gurbanova Qizi Fuad, Kasayeva Vasif Qizi 2025), повышение когнитивной и эмоциональной компетентности помогает снижать стресс, связанный с работой, и повышать эффективность преподавания [9, р. 11].

Педагогическая деятельность в современных общеобразовательных учреждениях требует от сотрудников «высокого уровня активности, основанного на способности к самоконтролю, самоуправлению, принятию оптимальных профессиональных решений» [8, с. 63], так как эмоциональный контроль, стратегии управления и регуляция эмоций служат повышению эффективности преподавания [9, р. 12].

Нормы поведения, способы действий и ценности, которые разделяет большинство членов коллектива образовательной организации в современной реальности, существенно отличаются от тех, которые преобладали в доцифровой эпохе. С момента активного включения в жизнь обучающихся и обучающихся мобильных устройств и интернета самоорганизация и саморегуляция стали в некоторой степени зависеть от:

(1) воздействия на психику времяпрепровождения и контента цифровой реальности, в т.ч. подверженности деструктивному воздействию негативного трафика. Как подчеркивает в своих исследованиях В.А. Романова (2024), «виртуальная среда может формировать поведение и эмоциональное состояние пользователей» [6, с. 1483]: в социальных сетях люди делятся подробностями своей жизни, в т.ч. педагоги и обучающиеся, в результате чего в период общения по учебным вопросам через образовательные платформы из-за намеренно создаваемых идеализированных образов данный контент может вызвать у обеих сторон чувство неполноценности или жадности [6, с. 1481], заставить думать не о самоорганизации, а сменить планы и мысли на другую деятельность, выходящую за рамки учебного процесса.

Помимо этого, существует угроза «интернет-зависимости», которая также распространяется на пользование мобильными устройствами, наличием у всех участников учебной деятельности: обучающие могут нарушать течение и структуру занятий из-за данной проблемы, что негативно воздействует на мотивацию и эмоциональный потенциал педагога – в результате происходит де-

структуризация личности, выводящая ее за рамки организационной культуры учебного заведения.

(2) целесообразности включения в организационный и учебный процесс информационных технологий и различных инструментов электронного обучения: мобильных устройств, приложений, в т.ч. таких обучающих платформ, как, например, Учи.ру, «Открытое образование», *Duolingo* и др. или программ для обмена учебной информацией: «Сферум», «Юрайт», «Алгоритмика» и т.д.;

(3) организационной культуры общественного учреждения, которая или учла и детально рассмотрела все нюансы использования цифровых устройств, или не приняла во внимание либо подошла к данной проблематике чрезмерно общо, из-за чего педагогический состав должен на свое усмотрение контролировать и регулировать интеграцию в учебный процесс всех инноваций, которые связаны с интернет-ресурсами и их источником (компьютер, планшет, телефон и пр.).

Данные тенденции и их последствия коррелируют с организационной культурой, которая либо способствует совершенствованию самоорганизации и саморегуляции педагогов, либо действует на них негативно. В основе организации «социальная регуляция общества как системы, а саморегуляция базируется на основе самоорганизации как особого вида организации, связанной с внутренними причинами» [1, с. 7].

Для более детального представления эффективности той или иной культуры учебной организации актуально обратиться к **типологии Харрисона** [10, р. 33]:

1. Первый тип (**«Ролевая культура»**) характерен конформизмом, строгим распределением ролей среди участников учебного процесса и системой иерархии. Согласно данному типу культуры педагог следует четко обозначенным и описанным регламентам (чаще всего – это должностная инструкция) – полное соответствие заданным характеристикам и критериям позволяет оценивать уровень компетенции сотрудника как высокий, между тем уменьшается значение его самоорганизации, саморегуляции, инициативности, креативности и навыков принятия самостоятельных решений. Социальным эквивалентом ролевой культуры является авторитарный тип руководства.

2. Организационная культура **«Ордена»**, фундаментом которой становятся **власть и сила**: учреждение ориентировано на ценности, представления, ожидания центрального руководителя. Основной целью каждого педагога при такой культуре являются рост и развитие – в

российских реалиях данными ориентирами чаще всего руководствуются инновационные учебные заведения. Как следствие, для «выживания» педагога в такой атмосфере требуется высокий уровень самоорганизации и саморегуляции.

3. Организационная культура «Сверхзадачи», ориентированная на решение проблем: в основе данного типа культуры коллективный метод работы. Принятие окончательных решений остается за педагогом, взявшим на себя ответственность за выполнение поставленной перед командой задачи.

Самоорганизация и саморегуляция в контексте русской ментальности при таком типе организационной культуры существенно снижается, т.к. вследствие чрезмерного превалирования обсуждений чаще всего является аморфной и медлительной. При этом не выражена иерархия и нет строгих рамок ответственности (нет четкого представления и дифференцирования тех, кто отвечает за конкретный блок работы, т.к. эти лица часто меняются друг с другом).

Вследствие того, что основной процент россиян воспитан в ролевой культуре, для педагогов отечественных учебных учреждений проблематично использовать в своей профессиональной среде культуру «Сверхзадачи». К тому же руководитель организации при таком типе работы команды чувствует свою роль как лидера ослабленной, с заниженным авторитетом. При этом его система стимулов и поощрений оказывается малоэффективной, т.к. команды, решающие задачу, часто тяготеют к замкнутости и не обмениваются с другими группами информацией, имеют низкую степень управляемости, что затрудняет выполнение проекта.

4. Организационная культура, **ориентированная на людей** – их личные достижения и профессиональную компетентность.

Отсутствие стабильного формального и неформального профессионального общения между педагогами снижает процент самоорганизации и саморегуляции каждого из них, т.к. наблюдается большой разброс в уровнях личных профессиональных достижений специалистов: высокая компетентность одних умалет успехи и снижает самооценку других – тех, кто не смог реализовать свой потенциал из-за психоэмоциональной подав-

ленности, зависти или ревности, развитых на фоне высоких профессиональных результатов более компетентных коллег. А именно, в русской культуре принято скрывать свои достижения, т.к. ценятся сдержанность и скромность. При этом чем выше статус и больше наград у человека, тем меньше сочувствующих людей с ним остается рядом и тем больше появляется завистников и недоброжелателей, поэтому такой тип организационной культуры для педагогов Российской Федерации нерелевантен.

Несмотря на то, что основной задачей руководителя при таком типе организационной культуры является повышение личной компетентности каждого члена учебного учреждения и его продвижение по карьерной лестнице путем самоорганизации и саморегуляции сотрудника, чаще всего это все реализовывается с лицами, кто импонирует по тем или иным причинам руководству, а также приближен к нему по родственным или дружественным связям. Русская культура полихромна – это заставляет педагогический состав интуитивно защищать и продвигать интересы «своих», и ставить препятствия «чужим» (например, тем, кто только пришел работать в учреждение, кто не вписывается в стереотипное представление коллектива о нормах поведения, профессиональной компетенции и методах преподавания, имеет расходящиеся с методами и представлениями остальных свои наработки и т.д.).

Основные члены организации при таком типе культуры в российских реалиях поддерживают оценку и тип отношения к кому-либо, сформированные руководством, соответственно, одни педагоги часто занимают лидирующие позиции, отодвигая на задний план других сотрудников не зависимо от их личных и профессиональных качеств.

Выводы

В учебных учреждениях редко встречается только один строго регламентируемый тип организационной культуры – чаще всего все четыре типа синтезируются в уникальную оригинальную культуру. Между тем, в российской действительности доминирующим типом является «Ролевая», которая формирует определенные навыки самоорганизации и саморегуляции, однако, не придает им должного значения.

Список источников

1. Бандурин А.П. Корпоративная культура и корпоративное право в саморегуляции и организации системы социальной регуляции России // Общество и право. 2007. № 2 (16). С. 6 – 12.
2. Блинов А.О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика). Москва: КНОРУС, 2016. 284 с.

3. Жиркова З.С. Позиционная модель формирования организационной культуры образовательного учреждения // Вестник Бурятского государственного университета. 2011. № 1. С. 41 – 45.
4. Ибрагимов Н.Г. Специфика развития мобильных умений самоорганизации студента в интерактивной образовательной среде // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 6-3 (96). С. 50 – 53.
5. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Основы стратегического управления школой. Москва: Центр пед. образования, 2008. 251 с.
6. Романова В.А. Психологические аспекты влияния интернета на психику человека // Вестник науки. 2024. № 12 (81). С. 1480 – 1485.
7. Хамзатова М.Ш. Основные подходы к определению сущности организационной культуры учителя // Проблемы современного педагогического образования. 2023. №81-2. С. 611 – 614.
8. Яковлева Е.В. Профессиональная саморегуляция педагогов: структура, этапы формирования и адаптационные возможности // Высшее образование сегодня. 2020. № 4. С. 63 – 67.
9. Gurbanova Qizi Fuad A., Kosayeva Vasif Qizi A. The Role of Cognitive and Social Skills in Teachers' Self-Regulation. Health and Society. 2025. № 5 (01). P. 12 – 26. <https://doi.org/10.51249/hs.v5i01.2382>
10. Klat K., Matejun M. identifying and Evaluating Organizational Culture by Young Managers. In book: Managing the Potential of Small and Medium-Sized Enterprises in Business Practice. Publisher: Technical University of Lodz Press. Editors: M. Matejun. 2010. P. 27 – 53.

References

1. Bandurin A.P. Corporate culture and corporate law in self-regulation and organization of the social regulation system of Russia. Society and Law. 2007. No. 2 (16). P. 6 – 12.
2. Blinov A.O. Theory of organization and organizational behavior (theory and practice). Moscow: KNORUS, 2016. 284 p.
3. Zhirkova Z.S. Positional model of formation of organizational culture of educational institution. Bulletin of Buryat State University. 2011. No. 1. P. 41 – 45.
4. Ibragimov N.G. Specifics of development of mobile skills of student self-organization in an interactive educational environment. International Research Journal. 2020. No. 6-3 (96). P. 50 – 53.
5. Moiseev A.M., Moiseeva O.M. Fundamentals of Strategic School Management. Moscow: Center for Pedagogical Education, 2008. 251 p.
6. Romanova V.A. Psychological Aspects of the Influence of the Internet on the Human Psyche. Science Bulletin. 2024. No. 12 (81). P. 1480 – 1485.
7. Khamzatova M.Sh. Basic Approaches to Defining the Essence of a Teacher's Organizational Culture. Problems of Modern Pedagogical Education. 2023. No. 81-2. P. 611 – 614.
8. Yakovleva E.V. Professional Self-Regulation of Teachers: Structure, Stages of Formation, and Adaptation Capabilities. Higher Education Today. 2020. No. 4. P. 63 – 67.
9. Gurbanova Qizi Fuad A., Kosayeva Vasif Qizi A. The Role of Cognitive and Social Skills in Teachers' Self-Regulation. Health and Society. 2025. № 5 (01). P. 12 – 26. <https://doi.org/10.51249/hs.v5i01.2382>
10. Klat K., Matejun M. Identifying and Evaluating Organizational Culture by Young Managers. In book: Managing the Potential of Small and Medium-Sized Enterprises in Business Practice. Publisher: Technical University of Lodz Press. Editors: M. Matejun. 2010. P. 27 – 53.

Информация об авторах

Асафьева Н.В., кандидат психологических наук, доцент, Уфимский университет науки и технологий, a197222@yandex.ru

Жуков П.С., аспирант, Уфимский университет науки и технологий, grp.d.ufa@mail.ru

© Асафьева Н.В., Жуков П.С., 2025