

Калинина Татьяна Леонидовна,

канд. филос. наук, доцент,

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,

г. Москва, Россия

РОЛЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ В ПРОЦЕССЕ ПОСТРОЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧИТЕЛЕМ-ЛИДЕРОМ

Подробно рассмотрена роль обратной связи в процессе построения обучающей организации учителем-лидером, представлена идея достижения конгруэнтности целей и результатов деятельности обучающей организации с помощью циклической обратной связи.

Ключевые слова: циклическая и линейная, усиливающая и стабилизирующая обратная связь, конгруэнтность целей и результатов, обучающая организация, атмосфера сотрудничества, резонантный лидер, учитель-лидер

Tatyana L. Kalinina,

PhD in Philosophy, associate professor,

Financial University under the Government of the Russian Federation,

Moscow, Russia

THE IMPACT OF FEEDBACK WHEN A TEACHER-LEADER CONSTRUCTS A LEARNING ORGANIZATION

The role of feedback in the process of constructing a learning organization by a teacher-leader is considered in detail. It is presented the concept of achieving congruence of goals and results due to the cyclical feedback when a learning organization is performing.

Keywords: cyclical and linear, amplifying and stabilizing feedback, congruence of goals and results, learning organization, cooperation atmosphere, a resonant leader, a teacher-leader.

Теория обратной связи в общей концепции обучающей организации тесно связана с понятием системного мышления. Питер Сенге в своей книге «Пятая Дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций», написанной в 1990 году, говорит о системном мышлении следующее: «Сущность системного мышления заключается в том, чтобы изменить мышление:

- видеть взаимосвязности, а не линейные цепочки причинно-следственных связей;

- видеть процессы изменений, а не статичные состояния»[1, 91].

В процессе обучения обратная связь на основе системного мышления, или нелинейная обратная связь, может усиливать позитивные элементы обучения и уравнивать негативные. Тем не менее, прежде чем рассматривать нелинейную обратную связь в деталях, проанализируем то, что склоняет наше мышление к линейной обратной связи.

Одна из причин линейной обратной связи – это фрагментированность нашего мышления. Рассмотрим проявление фрагментированности мышления на примере языка. Западные языки обладают простой структурой «субъект – глагол – объект» и предрасполагают к линейному видению мира и формированию линейной обратной связи. Чтобы видеть системные взаимосвязи, нужен язык взаимосвязей язык, организованный циклически [1, с. 91].

Создавая обучающую организацию, учитель-лидер, как было показано ранее [2], формирует и поддерживает общее видение в согласии с тремя основными принципами:

- обучать на ошибках;
- создавать атмосферу сотрудничества;
- быть резонантным лидером.

При этом обратная связь и эффекты, с ней связанные, проявляется в конгруэнтности цели и результата обучения в рамках определенной обучающей организации.

Если выбранные цели навязаны извне (так называемые *imposed purposes* [3]), то конгруэнтность в принципе не может быть достигнута, поскольку цели чужды обучающей организации, а результаты не отвечают её внутренним законам развития. Обратная связь, между компонентами обучающей организации будет скорее линейной, чем циклической, дестабилизирующей, а не уравнивающей (или стабилизирующей).

Усиливающая обратная связь возможна при согласовании общего видения и трёх его принципов, с одной стороны, и целей, синергетичных данной обучающей организации (или так называемых *inherent purposes* [3]). Примером действия усиливающей обратной связи может стать хорошо известный преподавателям эффект, когда малые действия приводят к значительным последствиям. Ожидание учителя-лидера, направленные на студента и его возможный прогресс, чаще всего способствует успехам в обучении данного студента.

П. Сенге приводит пример из деятельности менеджеров. «Если я вижу, что у человека большой потенциал, я уделяю ему особое внимание и помогаю этот потенциал раскрыть. Если моя первоначальная оценка оказывается правильной, я помогаю ему и дальше. И наоборот, если я счёл кого-то бесперспективным, то не обращаю на него внимания и не поручаю ответственных заданий; он сам начинает чувствовать свою никчемность и соответственно относится к работе, что опять-таки подтверждает, что моя первоначальная оценка была верна» [1, с. 97-98]. Первым это явление выявил психолог Роберт Мертон, назвавший его «самоисполняющееся пророчество». Его называют также «эффектом Пигмалиона» по названию знаменитой пьесы Бернарда Шоу, в которой любовь скульптора к изваянной им статуе прекрасной женщины была столь велика, что статуя ожила.

Подводя итог, имеет смысл еще раз воссоздать основные элементы общей концепции учителя-лидера и созданной им обучающей организации.

Первый этап деятельности учителя-лидера состоит в том, чтобы сформировать общее видение будущей обучающей организации. В этом значительную роль играют три принципа общего видения: обучать на ошибках, создавать атмосферу сотрудничества, быть резонантным лидером. Однако, само по себе следование данным принципам не гарантирует создание и устойчивое функционирование обучающей организации.

Следующее требование, которое непременно должно быть выполнено, это – постановка целей, синергетичных именно этой обучающей организации.

Такого рода цели не могут быть навязаны извне, а скорее, наоборот: они присущи данной организации, способствуют её процветанию и устойчивости. Если мы говорим об обучении иностранным языкам, то синергетичной целью может служить погружение в новую культуру, обогащение мира духовных ценностей и эмоций с помощью изучения аутентичных речевых образцов и идиоматических выражений, пословиц и поговорок, сказок и скороговорок.

Таким образом, наряду с формированием и поддержанием общего видения, важнейшей функцией учителя-лидера является инкорпорирование синергетичных целей в деятельность своей обучающей организации.

Наконец, когда все вышеописанные этапы успешно реализованы, наступает время для корректировки типа обратной связи, задействованной в организации. Если созданная организация является действительно обучающей, то высока вероятность того, что преобладающим типом обратной связи будет циклическая обратная связь с присущим ей эффектом усиления стимулов. В качестве дополнительного вида обратной связи может быть уравнивающая обратная связь, но она не должна преобладать. Учитель-лидер понимает, что уравнивающая обратная связь приостанавливает перемены в обучающей организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сенге П.М. *Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.koob.ru/senge_peter/fifth_discipline
2. Калинина Т.Л. *Общее видение и я-концепция учителя-лидера // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.* – 2016. – №7-2. – С. 92-95.
3. Kalinina T.L. *A teacher-leader conception: imposed and inherent purposes in foreign language learning cases // Apriori. Серия: Гуманитарные науки.* – 2017. – №1. – С. 7-12.