
Öğrenme, Örgütsel Öğrenme

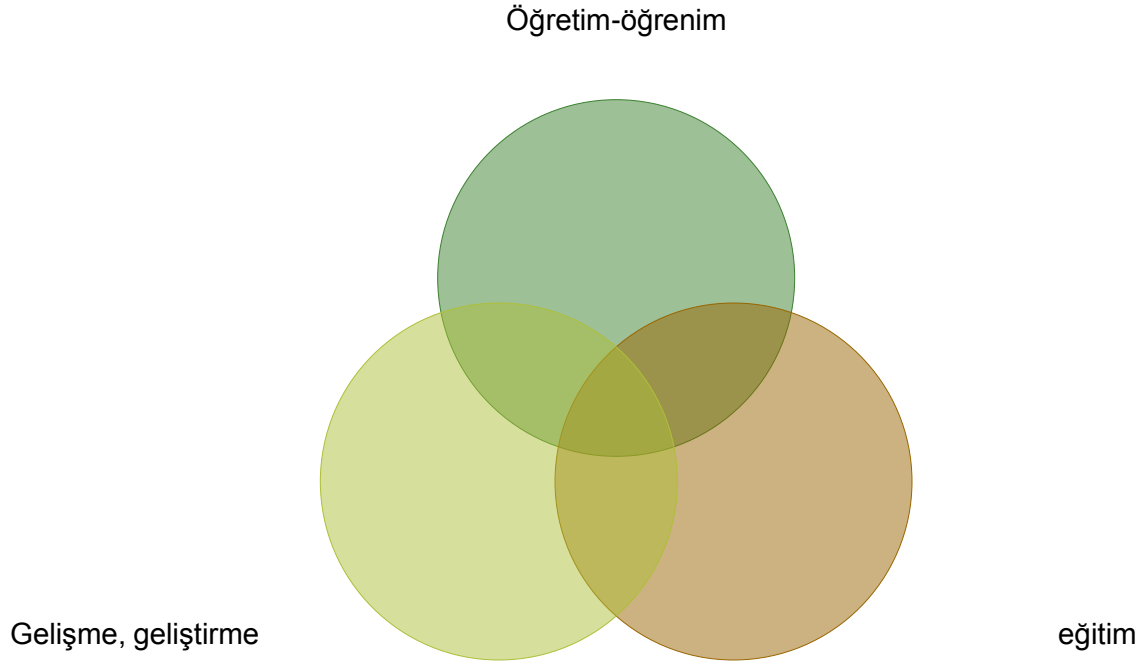
Öğrenme:

- “Kişide istediği sonuca ulaşmak amacıyla hareket etmesini engelleyecek çeşitli eksiklikleri tamamlamasını sağlayacak bir süreç”
 - Hayatın her sürecinde öğrenme
 - İşyerinde öğrenme
 - Öğrenmenin örgütsel yapılanmadaki olumlu rolü (güdü, performans)
-

Sosyalizasyon (öğrenim) :

- İşe yeni giren veya iş değiştiren işgörenlerin yeni işi öğrenmeleri için hazırlık süreci
- Belirli bir çevrede yetişkin yaşamına temel hazırlık süreci
- Gelişim:
 - İşgörenin potansiyelinde var olan yetenekleri ayrıntılı olarak ortaya çıkarmak, göz önüne sermek için yapılan eylem
- Eğitim:
 - Öğrenimin belirli bir işe özgü türü

Öğrenme ve diğer kavramlar arasındaki ilişkiler



Öğrenme:

- “Doğrudan ya da dolaylı deneyimler sonucunda kişinin mevcut ya da potansiyel davranışında meydana gelen kalıcı değişiklik”
- Öğrenmenin gerçekleşmiş olması için değişimin kalıcı ya da uzun süreli bir değişim olması gerekir.
- Öğrenme davranışı ya da potansiyel davranışı etkiler.
- Öğrenme sonucu oluşan değişimler, doğrudan ya da dolaylı deneyimlerin sonucudur.
- Öğrenme somut olarak gözlenen bir süreç değildir.

Öğrenme Kuramları

- **1. Davranışçı kuramlar:** öğrenme, uyarıcı ile davranış arasında bağ kurularak gelişir ve pekiştirme ile davranış değiştirme gerçekleşir
 - Klasik koşullama
 - Edimsel koşullama
 - Toplumsal öğrenme
- **2. Bilişsel kuramlar:** öğrenme zihinsel bir süreç olarak da gerçekleşir. zihin kendine ulaşan bilgilere anlam bulmaya çalışır.
- **3. Duyuşsal kuramlar:** öğrenmek yani bireyin kendini yeniden yaratması için davranış, duyuş ve zihnin birlikte değişmesi gerekir.
- **4. Beyin temelli öğrenme kuramları:** çocuklarda hücre topluluğu ve yetişkinlerde faz ardışıklığı ile öğrenme

Klasik Kuşullandırma Kuramı

- Ivan Pavlov deneyleri:
 - Et, boş tabak, zil ve salya
 - Koşulsuz uyarıcı: yiyecek verilmesi
 - Tepki: salya salınımı
 - Koşullu uyarıcı: zil
- **Pekiştirme:** koşulsuz uyarıcı ile koşullu uyarıcının sürekli birlikte verilmesi aradaki bağı pekiştirir. Tepki de bu arada kuvvetlenir, hatırlanır.
- **Sönme:** koşulsuz uyarıcı kullanılmaması durumu

-
- **Kendiliğinden geri gelme:** sönen davranışların bir şekilde yeniden canlanması
 - **Genelleme:** belirli bir uyarıcıya koşullanan tepki, ilk uyarıcıya benzer tepkiler verildiğinde de ortaya çıkabilir.
 - Öğrenme koşullandırılmış bir tepkidir.
 - Kuramlar öğrenmenin belirli parçalarını açıklayabilirler.
 - Öğrenme etkileşim ve deneyimler ile kendiliğinden oluşabilir; dinamiktir ve rastgele olabilir.
-

Araçsal (Edimsel) Koşullandırma

- Deneme yanılma yolu ile öğrenme
 - Bazen öğrenme, olumlu sonuçlar alınan bir davranışın tekrar edilme eğiliminin yüksek olmasıyla ya da olumsuz sonuçlar doğuran davranışlardan kaçınma yoluyla da gerçekleşebilmektedir.
-

- Pekiştirme : bir davranışın tekrar etmesine ya da etmeyerek engellenmesine yol açan her şey

- Pekiştirme Türleri

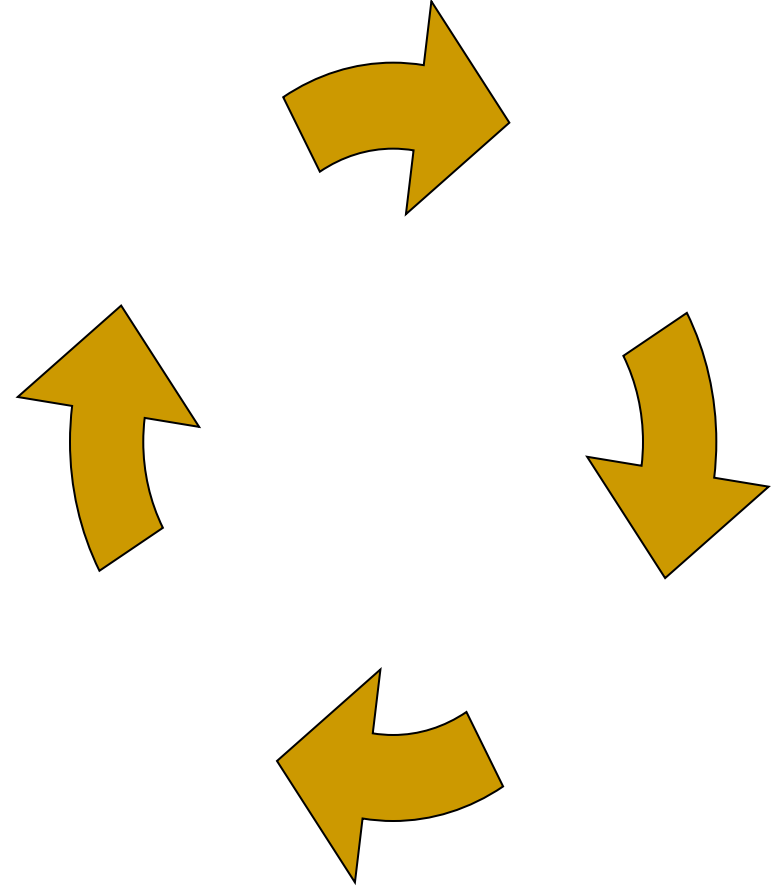
- Olumlu pekiştirme
 - Olumsuz pekiştirme (kaçınma)
 - Söndürme
 - Cezalandırma
-

Pekiştirme Tarifeleri

Pekiştirme tarifesi	Pekiştirmenin doğası	Davranış üzerindeki etkisi	Örnek
Sürekli pekiştirme	Davranış her gerçekleştiğinde ödüllendirme	Hızlı öğrenme hızlı sönme	Davranış her gerçekleştiğinde övme
Belirli aralıklar ile pekiştirme	Ödülün belirli zaman aralıkları ile verilmesi	Ortalama ve düzensiz performans hızlı sönme	Ortalama ve düzensiz performans hızlı sönme
Değişik aralıklar ile pekiştirme	Ödülün belirsiz zamanlarda verilmesi	Orta düzeyde performans	Sürpriz ziyaretler
Belirli oranlarda pekiştirme	Ödülün belirli bir çıktıda verilmesi	Hızlı öğrenme yüksek performans ama hızlı sönme	Parça başı ücretlendirme
Değişik oranlarda pekiştirme	ödülün belirsiz çıktılarda verilmesi	Çok yüksek performans, yavaş sönme	Parça başı ücretlendirme

Toplumsal Öğrenme

- Gözlem
- Bir modelin varlığı
- Deneyim süreci
- Genelleştirme
 - (Kolb'un öğrenme döngüsü)



Toplumsal Öğrenme Aşamaları

- İlk aşama kişinin modele ve onun davranışına dikkat etmesidir.
- İkinci aşama akılda tutma aşamasıdır.
- Üçüncü aşama yeniden üretme aşamasıdır.
- Son evre pekiştirme evresidir.

Öğrenmede güdülenme önemlidir !

- Davranışçı kuramda yaparak öğrenme esastır.
- Öğrenmede pekiştirme önemlidir.
- Becerilerin kazanılmasında ve öğrenilenlerin kalıcı olmasında tekrar önemli yer tutar.

Bilişsel Öğrenme

■ Hayvan çalışmaları

- Ödül beklentisi deneyimi
- Yer öğrenmesi deneyimi
- Davranışsal tepkiyi ve zihinsel faaliyetleri öğrenme
- Gizil öğrenme (öğrenme süreci içerisinde kendini göstermeyen daha sonraki bir anda öğrenilen davranışın ortaya çıktığı durumlar)
- Koşullanma aracılığı öğrenme ve bilişsel öğrenme birbirini tamamlayıcıdır.

Bilişsel öğrenme

- Bu tür öğrenmede anlayış ve kavrayış süreci önemlidir.
 - Bilgi İşleme Kuramı: Zihin kendisine ulaşan bilgilere, deneyimlere, kültürüne, etkileşimin doğasına ve kişinin öğrenme sürecindeki rolüne göre işleyerek biçimlendirir.
-

Duyuşsal Kuramlar

- Öğrenme kişinin kendini yeniden yaratması olduğu için davranış, duyuş ve zihnin birlikte değişmesi gerekir.
- Öğrenmede son hedef kişiliği değiştirmektir, bu yüzden davranışsal, bilişsel olduğu kadar duyuşsal gelişmeye de ağırlık verilmelidir.
- Zihinsel olarak sağlıklı kişilerde öz saygı düzeyi yüksektir.
- İnsanın kendini algılayışı (benlik algısı) başkalarının onu nasıl gördüğüne ilişkin algısına göre değişir.

Duyuşsal Kuramlar

- Kişinin benlik duygusu zedelenmemelidir.
 - Başarısızlık durumlarında kişilere fazla yüklenilmemelidir.
 - Kişi zoru başardığında kendini iyi hisseder.
 - Zayıf ve güçlü yanlarını görerek kendilerini oldukları gibi kabul edenlerin benlik algıları daha sağlıklıdır.
-

Örgütlerde Öğrenme

- Öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini ve davranışları nasıl etkilediğini yöneticilerin bilmesi gerekir.
- Eğitim çabaları öğrenmenin doğasına ve ilkelerine uygun olmalıdır.
- Öğrenme sürecinin iyi bilinmesi, işgörenlerin güdülenmesinin anlaşılabilmesini sağlar.
- Davranış biçimlendirme: istenen davranışların sağlanabilmesi için öğrenme kuramlarındaki ilkelerin uygulanması
- Çalışanların değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi

Öğrenen Örgütler:

- 1990 Peter Senge “ Beşinci Disiplin “
 - Örgütlerin yeni durumlara uyum sağlayabildikleri bireylerin etkin bir biçimde bir öğrenme süreci içerisine girebilme durumu
 - Bilgi yönetimi konusunda engin deneyim
-

Öğrenen Örgütün Temel Nitelikleri

- Yöneticileri kendi eğitim gereksinimlerini belirlemeleri için teşvik
- Yöneticilerin kendileri için öğrenme amaçları belirlemede istekli olması
- Geri bildirimini tüm işgörenlere verme
- İşçilerin işyerinde öğrenme olanaklarını sağlamada teşvik
- Örgütteki aşırı benimsenmiş durumlara karşı sorgulayıcı davranış tarzı yaratma
- Yanlışlardan ders çıkartma

Bilgi Yönetimi

- Entelektüel sermaye (insan)
 - Bilgi ile sürekli biçim sağlayarak her ortama uyum sağlayabilme becerisi
 - Bilgi güçtür
 - Bilgi kayıt sistemi yaratılması
 - Bilgi yönetimi programları
-

-
- Film İzlenesi
 - Genel Değerlendirme ve Tartışma
-