



Eğitim Sürecinde Öğrenme Teorilerinin İncelenmesi

Gözde KALKAN

MEB Eğitim Yöneticisi

gozdekalkan81@hotmail.com, ORCID:0009-0004-6135-0116

Mehmet MAŞALI

MEB Eğitim Yöneticisi

mehmetmasali@hotmail.com, ORCID:0009-0004-3225-9866

Güneş CUDAL

MEB Eğitim Yöneticisi

cudal.gunes@gmail.com, ORCID:0009-0003-3594-9443

Özet

Öğrenme, insan yeteneklerinde büyüme sürecinin bir sonucu olmayan nispeten sürekli bir değişimdir. Bu yetenekler belirli öğrenme sonuçlarıyla ilişkilidir. Öğrenme süreci sonunda gibi sözel bilgi, zihinsel ve motor beceriler ile tutumlar ve bilişsel stratejiler oluşmakta ya da gelişmektedir. Bilginin sürekli değiştiği bir ortamda eğitim hayatında ihtiyaç duyulan yetkinlikler de sürekli farklılaşmaktadır. Bugün için geçerli ve aranılan bir yetkinlik yarın önemini yitirebilir. Bu nedenle sahip olunan yetkinlikler, gelecekte ihtiyaç duyulan yetkinliklere dönüşebilmelidir. Öğrenme yetkinliği yeni yetkinlikler kazanmada ve var olanları dönüştürmede etkili olan bir yetkinliktir. Öğrenme yetkinliği ve süreçlerine koşut olarak bu minvalde birtakım araştırmacılar tarafından öğrenme teorileri geliştirilmiştir. Bu teorilerin geliştirilmesindeki amaç, öğrenme süreçlerinin nasıl oluştuğunu ve nasıl geliştiğine yönelik inceleme, çalışma ve araştırmalara ışık tutmaktır. Zira eğitim kurumlarında çalışanların yeteneklerini ve öğrenme kapasitelerini geliştirmeleri kurumun varlığını sürdürmesi için olmazsa olmaz bir koşuldur. İçinde bulunduğumuz dönemde artık ihtiyaç duyulan niteliklere ve yetkinliklere sahip insan kaynağını bulmak ve işe almak her geçen gün

zorlaşmaktadır. Bu nedenle organizasyonlar mevcut çalışanlarının eğitim ihtiyacını tespit ederek eğitim faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Eğitim faaliyetleri ile çalışanların öğrenme yoluyla iş ile ilgili davranışlarında değişiklik yaratmak amaçlanmaktadır. Bir kurumda veya kuruluştta eğitime katılan çalışanların sorumlulukları ve çalışma alanları değıştikçe eğitim programının içeriği ve şeklide buna bağlı olarak değışecektir. Tüm bu gelişme ve girişimler öğrenme süreçleri kapsamında değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğrenme, Öğrenme Teorileri

Examination of Learning Theories in the Educational Process

Abstract

Learning is a relatively constant change in human abilities that is not a result of the growth process. These abilities are associated with certain learning outcomes. At the end of the learning process, verbal knowledge, mental and motor skills, as well as attitudes and cognitive strategies are formed or developed. In an environment where knowledge is constantly changing, the competencies needed in educational life are also constantly differentiating. A competence that is valid and sought-after for today may lose its importance tomorrow. Therefore, the competencies that are possessed should be able to turn into the competencies that are needed in the future. Learning competence is a competence that is effective in gaining new competencies and transforming existing ones. Learning theories have been developed by a number of researchers in this regard in parallel with learning competence and processes. The purpose of developing these theories is to shed light on how learning processes are formed and how they develop through research, study and research. Because improving the abilities and learning capacities of employees in educational institutions is an indispensable condition for the institution to continue to exist. In the current period, it is becoming more difficult to find and hire human resources with the necessary qualifications and competencies every day. For this reason, organizations carry out training activities by determining the training needs of their existing employees. With the training activities, it is aimed to create changes in the work-related behavior of employees through learning. As the responsibilities and work areas of the employees participating in the training in an institution or organization change, the content and form of the training program will change accordingly. All these developments and initiatives are evaluated within the scope of learning processes.

Key Words: Education, Learning, Learning Theories

Giriş

¼đrenme, insan yeteneklerinde b¼y¼me s¼recinin bir sonucu olmayan nispeten s¼rekli bir değişmedir. Bu yetenekler belirli ¼đrenme sonu¼larıyla ilişkilidir. ¼đrenme s¼reci sonunda gibi s¼zsel bilgi, zihinsel ve motor beceriler ile tutumlar ve bilişsel stratejiler oluşmakta ya da gelişmektedir (Zafer, 2017).

S¼zsel bilgi personelin işlerinde ihtiya¼ları olan tek uzmanlaşmış bilgiyi i¼erir. Zihinsel beceriler; kavram ve kuralları i¼erir. Bu kavram ve kurallar, problemleri ¼özmede, m¼řteriye hizmet etmede ve ¼r¼n yaratılmasında ¼nemlidir. Motor beceriler; fiziksel hareketlerin koordinasyonunu i¼erir (Zafer, 2017).

Tutumlar; insanı belli bir yolda davranmaya iten inan¼ ve duyguların birleşimidir. Bilişsel stratejiler; ¼đrenme s¼recini d¼zenler. Bunlar, ¼đrenenin hangi bilgiye kulak vereceği nasıl hatırlayacağı, nasıl problemleri ¼özeceđi hakkındaki kararıyla ilişkilidir (Townley, 2004).

Bilginin s¼rekli değiştiği bir ortamda eğitim hayatında ihtiya¼ duyulan yetkinliklerde s¼rekli farklılaşmaktadır. Bug¼n i¼in ge¼erli ve aranılan bir yetkinlik yarın bu ¼nemini yitirebilir (Acuner, 2002).

Bu nedenle sahip olunan yetkinlikler, gelecekte ihtiya¼ duyulan yetkinliklere d¼n¼řebilir olmalıdır. ¼đrenme yetkinliği yeni yetkinlikler kazanmada ve var olanları d¼n¼ř¼t¼rmede etkili olan bir yetkinliktir (Acuner, 2002).

Yetkinlik kazanmaya bağlı olarak hızlı bilgi artışı, s¼rekli değişme ve gelişme ihtiya¼ı, eğitim ve ¼đrenme ihtiya¼ının ¼ođalmasına ve bu ihtiya¼ın giderilmesine y¼nelik ¼abalara hız verilmesine, sistematik kazandırılmasına neden olmuştur (Zafer, 2017).

G¼n¼m¼zde pek ¼ok kurum ve kuruluşta olduğu gibi eğitim kurumlarında da globalleşen d¼nyada rekabet avantajı sağlamanın yolunun eğitim ve s¼rekli ¼đrenmeden ge¼tiđi fark edilmiştir (Baransel, 2005).

Eğitim kurumlarında ¼alıřanların yeteneklerini ve ¼đrenme kapasitelerini geliştirmeleri kurumun varlığını s¼rd¼rmesi i¼in gerekli g¼r¼lmektedir (Eğitimde Y¼netsel Eřg¼d¼m ve Kalite Gelişimi, 2023).

İçinde bulunduğumuz dönemde artık ihtiyaç duyulan niteliklere ve yetkinliklere sahip insan kaynağını bulmak ve işe almak her geçen gün zorlaşmaktadır (Eğitimde Yönetsel Eşgüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

Bu nedenle organizasyonlar mevcut çalışanlarının eğitim ihtiyacını tespit ederek eğitim faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Eğitimde Yönetsel Eşgüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

Eğitim faaliyetleri ile çalışanların öğrenme yoluyla iş ile ilgili davranışlarında değişiklik yaratmak amaçlanmaktadır. Bir kurumda veya kuruluşta eğitime katılan çalışanların sorumlulukları ve çalışma alanları değiştikçe eğitim programının içeriği ve şeklide buna bağlı olarak değişecektir. Tüm bu gelişme ve girişimler öğrenme süreçleri kapsamında değerlendirilmektedir (Zafer, 2017).

EĞİTİM SÜRECİNDE ÖĞRENME TEORİLERİ

Eğitim süreci içerisinde geçmişten günümüze pek çok farklı perspektiflerden öğrenme teorileri geliştirilmiştir. Bu öğrenme teorilerinin özellikle de yakın dönemde sıklıkla görülmekteyiz.

Pekiştirme, sosyal öğrenme, hedef belirleme, ihtiyaç, beklenti ve yetişkin öğrenme teorisi gibi insanların nasıl öğrendiğine ilişkin pek çok teori vardır ve her teori öğrenmenin değişik yönleri ile ilgilidir (Townley, 2004).

Pekiştirme Teorisi

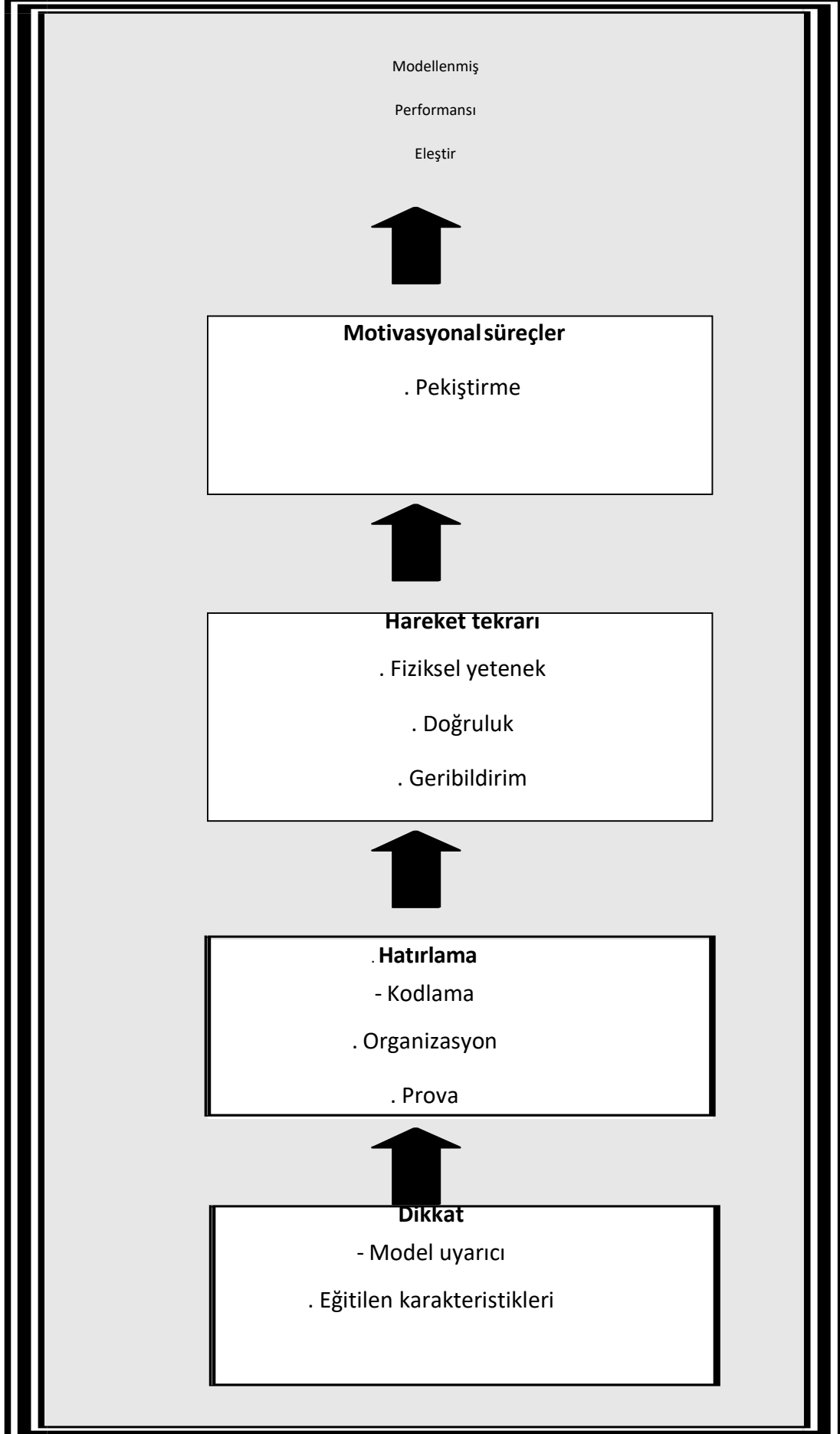
İnsanlar geçmişteki sonuçlara dayanarak, bazı davranışları yerine getirip, bazılarını ise kaçınarak motive olurlar. Eğitim perspektifinden pekiştirme teorisi, öğrenenler için bilgiyi elde ederek davranış veya becerileri değiştirmeyi önerir. Davranış değişikliği öncelikle pekiştirme teorisi temeline dayanan bir eğitimle gerçekleşmektedir (Acuner, 2002).

Sosyal ¼đrenme Teorisi

İnsanlar g¼venilir ve bilgili g¼rd¼kleri kişileri model olarak ¼đrenirler. Bu teoriye g¼re pekiştirilen ve ¼d¼llendirilen davranışlar tekrarlanmaktadır. ¼d¼l ve pekiştirme bu anlamda bağlantılıdır (Zafer, 2017).

¼đrenme, kişinin bilgi ve becerilerin ¼đrenilip ¼đrenilmediđi konusundaki kişisel yargısına bağlıdır. Bu da benlik yeterliliği olarak tanımlanmaktadır. Benlik yeterliliği kişisel bir kapasitedir aynı zamanda (Zafer, 2017).

Benlik yeterliliği y¼ksek olan kişiler engellere rağmen ¼đrenmek i¼in ¼aba g¼sterirken, d¼ř¼k benlik yeterliliğine sahip kişiler kendi kendilerine endişe duydukları i¼in kendilerini eğitim programından ¼ekecektir. Bunun nedeni insanların ¼đrenemeyeceklerine inanmalarıdır (Torrington and Hall, 2001).



Şekil (1) Sosyal ¼đrenme Teorisi S¼reçleri

Kaynak: Townley, 2004.

Sosyal ¼đrenme teorisi Şekil (1)'de g¼r¼leceđi gibi ¼đrenme ile ilgili d¼rt s¼reç ¼nermektedir. Dikkat, hatırlama, hareket tekrarı ve motivasyon s¼reçleri. Dikkat, ¼đrenenin ve modelin ¼zelliklerinden etkilenir bu nedenle model a¼ıkça belirlenmeli ve inanılır olmalıdır (Maitland, 2007).

¼đrenenler g¼zlemledikleri davranış ve becerileri hatırlamalıdır. Hareket tekrarı, modele verilen pekiŐtirmenin aynısını getirip getirmeyeceğini g¼rmek i¼in g¼zlenen davranıŐın denenmesidir (Acuner, 2002).

¼đrenenler model davranıŐı, daha ¼ok ¼đrenme pozitif sonu¼lanmıŐsa benimser. Sosyal ¼đrenme teorisi pekiŐtirilmiŐ davranıŐların gelecekte tekrar edileceğini vurgulamaktadır (Townley, 2004).

Hedef Belirleme Teorisi

İnsanın bilinçli amaç ve gayelerinden kaynaklanan davranıŐı ¼zerinde durur. Hedefler, enerji ve dikkati y¼neterek, zaman i¼erisinde belli bir ¼abayı sabit tutarak ve amaca ulaŐmada stratejiler geliŐtirmek i¼in insanları motive ederek davranıŐı etkileyebilir (Aytaç, 2017).

Hedef belirleme teorisi, eğitim program tasarımında da kullanılır. ¼đrenmenin, eğitilenlere belirli m¼cadele amaç ve gayeleri sağlayarak kolaylaŐacağını ¼ne s¼rer. Belirli olarak bu teorinin etkisi hedef ders planların geliŐtirilmesinde g¼r¼l¼r (Acuner, 2002).

Ders planları belirli hedeflerle baŐlar. Bu hedefler, ¼đrenenin g¼stermesi beklenen davranış, ¼đrenmenin ger¼ekleŐeceđi koŐullar ve kabul edilebilir performans d¼zeyi ile ilgili bilgi sağlar (Baransel, 2005).

İhtiyaç Teorisi

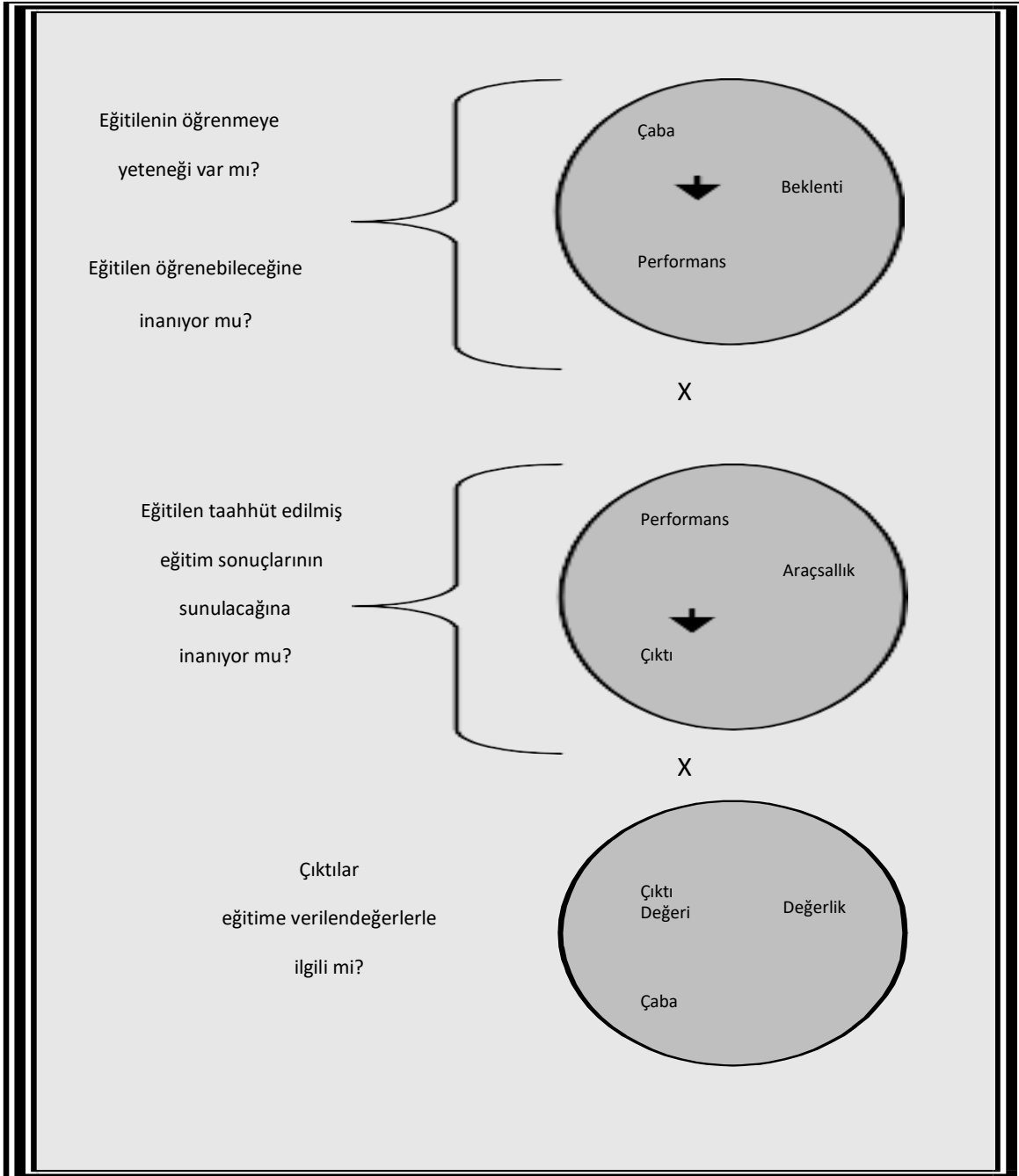
İhtiyaç insanın her yerde, her zaman karşılaşılabileceği bir eksikliktir. İhtiyaç bu eksiliği karşılamaya yönelik olarak insanı motive eder (Eğitimde Yönetmel Eşgüdüm ve Kalite Gelişimi, 2023).

İhtiyaç teorileri, öğrenmeyi motive etmek için eğiticilerin, eğitilenlerin ihtiyaçlarını belirlemesi ve onlara eğitim programı içeriğinin bu ihtiyaçları nasıl karşılayacağını iletmesi gerektiğini öne sürer. Eğer bazı temel ihtiyaçları karşılanmamışsa öğrenmeye motive edilmeleri mümkün değildir (Acuner, 2002).

İhtiyaç teorisi katılımcılara eğitim programını seçme şansı vermektedir böylece eğitilenler kendi ihtiyaçlarına en uygun programı seçebilmektedirler (Townley, 2004).

Œekil (2) Beklenti Teorisi

Kaynak: Yazıcı, 2011.



Beklenti Teorisi

İnsan davranışının beklenti, araçsallık ve değerlik denilen faktörlere bağlı olduğunu kabul eder. Şekil (2)'de görüldüğü üzere eğitim bakış açısından ise öğrenmenin en fazla olacağı durumları şu şekilde belirler; çalışanlar, programın içeriğini öğrenebileceğine inanıyorsa (beklenti), öğrenme daha iyi iş performansı, maaş artışı ya da tanınma gibi çıktılarla bağlantılıysa (araçsallık) ve personel bu çıktılara değer veriyorsa öğrenmenin gerçekleşmesi ihtimali yüksektir (Zafer, 2017).

Yetişkin Öğrenme Teorisi

Formel eğitim kurumları ve pek çok eğitim teorisi gençleri ve çocukları eğitmek için geliştirilmiştir. Böylece pedagoji, çocuklara öğretme sanatı ve bilimi doğmuştur (Acuner, 2002).

Eğitim psikologları formel eğitim teorilerinin sınırlarını kabul ederek androgojiyi (yetişkin psikolojisi) geliştirmişlerdir. Eğitimde yetişkin öğrenme teorisinin özellikleri tablo (1)'de detaylı olarak görülmektedir.

Plan Konusu	Özellikler
Benlik kavramı	Öğretimde karşılıklı planlama ve işbirliği
Deneyim	Örnek ve uygulamalarda temel oluşturacak öğrenci deneyimlerini kullanma

Eğitim S¼recinde Öğrenme Teorilerinin İncelenmesi

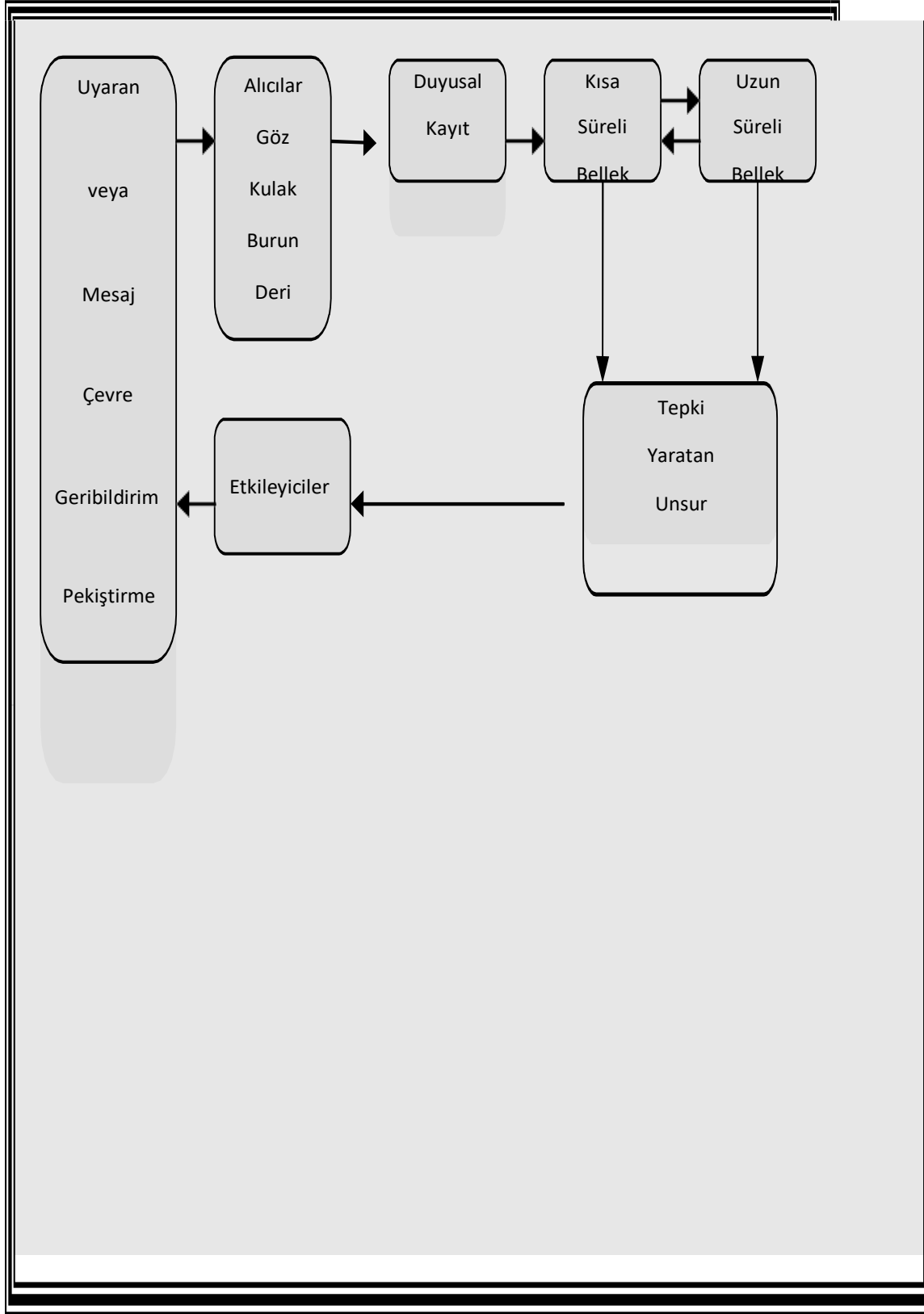
Hazır olma durumu	Eğitimi, öğrencinin ilgi ve yeteneklerine göre geliştirme
Zaman perspektifi	Kapsamın hemen uygulanması
Öğrenme yönetimi	Konuya odaklanma yerine probleme odaklanma

Tablo (1) Eğitimde Yetişkin Öğrenme Teorisinin Özellikleri

Kaynak: Zafer, 2017.

Bu teorinin dayandığı varsayımlar şu şekilde sıralanabilir:

- 1.Yetişkinler neden öğrendiklerini bilmeye gereksinim duyarlar.
- 2.Yetişkinler kendi kendilerini yönetme ihtiyacı duyarlar.
- 3.Yetişkinler öğrenme ortamını önemserler.
- 4.Yetişkinler işle ilgili daha fazla deneyim getirirler.
- 5.Yetişkinler öğrenme sürecine odaklanırlar.
- 6.Yetişkinler sorun odaklarını daha kolay tespit ederler.
- 7.Yetişkinler öğrenmeye iç ve dış unsurlar vasıtasıyla motive olurlar (Torrington and Hall, 2001).



Œekil (3) İnsan Bilgi İŒlem Modeli

Kaynak: Zafer, 2017.

Bilgi iŒlem modeli, ¼đrenen tarafından alınan bilgi veya mesajların insan beyninde eŒitli d¼n¼Œ¼mler geçirdiğini ¼ne s¼rmektedir. Bu model mesajları yakalama, depolama, hatırlama ve tepkide bulunma s¼relerini vurgulamaktadır (Aldemir ve diğerleri, 2012).

Sonuç

İnsanlar gemiŒteki sonuçlara dayanarak, bazı davranıŒları yerine getirip, bazılarından ise kaçınarak motive olurlar. Eğitim perspektifinden pekiŒtirme teorisi, ¼đrenenler için bilgiyi elde ederek davranıŒı veya becerileri deđiŒtirmeyi ¼nerir. DavranıŒ deđiŒikliđi ¼ncelikle pekiŒtirme teorisi temeline dayanan bir eğitimle gerekleŒmektedir.

İnsanlar g¼venilir ve bilgili g¼rd¼kleri kiŒileri model olarak ¼đrenirler. Bu teoriye g¼re pekiŒtirilen ve ¼d¼llendirilen davranıŒlar tekrarlanmaktadır. ¼đrenme, kiŒinin bilgi ve becerilerin ¼đrenilip ¼đrenilmediđi konusundaki kiŒisel yargısına bağlıdır. Buda benlik yeterliliği olarak tanımlanmaktadır.

İnsanın bilinçli amaç ve gayelerinden kaynaklanan davranıŒı ¼zerinde durur. Hedefler, enerji ve dikkati y¼neterek, zaman içerisinde belli bir çabayı sabit tutarak ve amaca ulaŒmada stratejiler geliŒtirmek için insanları motive ederek davranıŒı etkileyebilir. Hedef belirleme teorisi, eğitim program tasarımında da kullanılır. ¼đrenmenin, eğitilenlere belirli m¼cadele amaç ve gayeleri sağlayarak kolaylaŒacađını ¼ne s¼rer. Belirli olarak bu teorinin etkisi hedef ders planların geliŒtirilmesinde g¼r¼l¼r.

İnsanın temelde ihtiyaçları vardır. İhtiyaç insanın her yerde, her zaman karŒılaŒabileceđi bir eksikliktir. İhtiyaç bu eksiliği karŒılamaya y¼nelik olarak insanı motive eder. İhtiyaç teorileri, ¼đrenmeyi motive etmek için eğiticilerin, eğitilenlerin ihtiyaçlarını belirlemesi ve onlara eğitim programı içeriğinin bu ihtiyaçları nasıl karŒılayacađını iletmesi gerektiğini ¼ne s¼rer. Eğer bazı temel ihtiyaçları karŒılanmamıŒsa ¼đrenmeye motive edilmeleri m¼mk¼n değildir.

İnsan doğasında beklenti vardır. İnsanlar programın içeriğini öğrenebileceğine inanıyorsa, öğrenme daha iyi iş performansı, maaş artışı ya da tanınma gibi çıktılarla bağlantılıysa ve personel bu çıktılara değer veriyorsa öğrenmenin gerçekleşmesi ihtimali yüksektir

Kaynakça

- Acuner, Taner. (2002), Lider Doğulurmu, Olunurmu?, Standart, Yıl 41, Sayı 485, Ankara.
- Aldemir, Ceyhan. Ataol, Alpay. Solakoğlu, Gönül Budak. (2012), Personel Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir.
- Aytaç, Serpil. (2017), Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Baransel, Atilla. (2005), Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Cilt 5, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Eğitimde Yönetmel Eşgüdüm ve Kalite Gelişimi, <http://www.egitimdeesgudum.com>, (07.08.2023).
- Kaynak, Tuğray. Adal, Zeki. Ataay, İsmail. Uyargil, Cavide. Sadullah, Ömer. Acar, Ahmet. Özçelik, Oya. Dünder, Gönen. Uluhan, Reha. 2009, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No 276, İstanbul.
- Maitland, Lain. (2007), Personel Yönetimi, (Çev. Duygu Uğur), Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Öğrenme Süreçlerinde Stil, Tarz ve Yaklaşımlar, <http://www.ogrenmesurecleri.com>, (16.08.2023).
- Özalp, Şan. Timur, Necdet. Koçel, Tamer. Geylan, Ramazan. Odabaşı, Yavuz. Erdoğan, Nurten. Erdoğan, Melih. Özkul, Ali Ekrem. Öztürk, A. Sevgi. (2019), Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Şimşek, Muhittin. (2012), Toplam Kalite Yönetimi ve Ahilik, Ahi Yayıncılık, İstanbul.
- Torrington, Derek. Hall, Laura. (1987), Personel Management: a New Approach, EnglewoodCliffs: Prentice Hall International.

Eğitim Sürecinde Öğrenme Teorilerinin İncelenmesi

Townley, Barbara. (1994), Reframing Human Resource Management: Power, Ethics and The Subject at Work, Sage Publications, London.

Yaylacı, Gaye Özdemir. (2019), “Kariyer Yönetimi”, Pazarlama Dünyası, Yıl 23, Sayı 104, İstanbul.

Yazıcı, Selim (Ed). (2004), E-Öğrenme İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm, Alfa Yayınları, İstanbul.

Zafer, Özlem. (2017), Yeni Teknolojik Süreç Yönetiminde Eğitimin Yeri, Yüksek Lisans, Bilim ve Eğitim Dergisi, Yıl: 11, Sayı: 23, İstanbul.