

Učenje s pomočjo pozitivnih in negativnih posledic našega vedenja

Avtorica:
Iris Kaiser, mag. psih.

Vsak dan smo postavljeni pred kopico zahtevnih situacij. Osvojiti moramo novo digitalno napravo ali pa se v neznanem mestu znajti na ulicah, ugotoviti kakšne so norme na delovnem mestu, kako najbolje sodelovati s sodelavci in strankami, koliko vaj moramo narediti, da se izognemo bolečinam v križu itd. Učimo se vsak dan. Pa ne le na način, na katerega ponavadi pomislimo, ko slišimo besedo učenje – ne učimo se le s pomočjo knjig in interneta, temveč tudi s pomočjo odločitev in posledic, ki jih le-te prinesejo. Dobre, prijetne in koristne posledice nas naučijo, da smo sprejeli dobro odločitev in da naj z našim vedenjem nadaljujemo; slabe, boleče in neprijetne posledice pa, da se moramo takšnih odločitev ali vedenja izogibati. S takšnim učenjem začnemo že nekaj ur po rojstvu z dvigovanjem glave, jokom, pačenjem, seganjem po predmetih idr. (Pelaez in Monlux, 2017). Kasneje v razvoju se recimo malček z bolečino ob dotiku kuhalne plošče nauči, da se je ne sme dotikati ali pa se skozi pohvalo in zlate zvezdice nauči pospravljati svoje čevlje. Nobeno presenečenje ni, da se naše učenje skozi življenjska obdobja razlikuje. Skozi odraščanje se spreminja kompleksnost situacij in odločitev, prav tako pa naše miselne in kognitivne sposobnosti, ki prav tako vplivajo na naše učenje.



Na področju učenja prevladujejo tri paradigme. Prva od treh poudarja kognitivne¹ vidike učenja. Druga socialne vidike učenja, kjer se znanje gradi preko družbe in kulture. Pri obeh je učenje najbolj učinkovito, kadar si učenec (pa naj bo to doma, v šoli ali na delovnem mestu) zna znanje osmisliti. V nadaljevanju bomo govorili o tretji paradigmi, behaviorizmu. Učenje, pri katerem je poudarek na vedenju oziroma spremembi vedenja, se nanaša na pasivno sprejemanje dejstev in spretnosti. Pri tem pojmovanju učenja učenec oziroma posameznik določeno vedenje poveže z dražljajem, s katerim to vedenje predhodno ni bilo povezano (Košir, 2017).

V vsakodnevem življenju je učenje ključno. Vsakič ko se za nekaj odločimo, moramo vedeti ali bomo to vedenje v tej situaciji in okolju še kdaj ponovili ali ne. Slednje pa je odvisno od izida naše odločitve. Torej ali naše odločitve in vedenje vodijo do pozitivnega izida ali negativnega oziroma nezaželenega. Pri behaviorističnem pristopu k učenju je govora o klasičnem pogojevanju (in znanemu eksperimentu Pavlova s psmi) ter instrumentalnem pogojevanju. Koncept instrumentalnega (oz. operantnega) pogojevanja je opredelil Thorndike že stoletje nazaj in ga poimenoval »zakon učinka« – to je vedenje, ki mu sledijo prijetne posledice in se bo v prihodnje še ponavljalo; vedenje, ki pa mu sledijo neprijetne posledice, pa ne (Košir, 2017).

V primeru, da vedenju sledi nagrada (npr. ekipa pohvali sodelavca za lepo pripravljeno predstavitev projekta) ali odstranitev kazni (npr. ne zamujamo v službo zato, da se izognemo zagovoru pred nadrejenim), se to vedenje utrjuje.

V primeru, ko vedenju sledi kazen (npr. zaradi uporabe telefona med vožnjo plačamo denarno kazen) ali pa frustracijski odvzem nagrade (npr. učenec je zaradi preklinjanja izključen iz igre), konkretno vedenje upada (Holli & Beto, 2018).

UČENJE SE V RAZLIČNIH ŽIVLJENJSKIH OBDOBJIH RAZLIKUJE

Jasno je, da se različni vidiki učenja od otroštva pa do pozne starosti spremenijo. Več študij kaže, da se naše učenje spreminja s staranjem, nekatere pa celo potrjujejo, da se izboljša od otroštva in adolescence do odraslosti, potem pa se v pozni odraslosti poslabša.

Najstnike pogosto zaznavamo kot pripadnike tiste starostne skupine, ki so najbolj nagnjeni k sprejemanju neoptimalnih odločitev, kar lahko včasih vodi do negativnih posledic v realnem življenju. Tako so se nekatere raziskave usmerile v preučevanje kako učenje z instrumentalnim pogojevanjem vpliva na njihovo sprejemanje odločitev. Rezultati študije Palmieri idr. (2015) predlagajo, da na učenje najstnikov bolje vpliva iskanje nagrade, kot pa izogibanje kazni. Prav tako so ugotovili, da imajo težave s tem, da pri odločanju v zakup vzamejo tudi posledice alternativnih odločitev. V praksi to pomeni, da se bolje učijo s pomočjo pozitivnih povratnih informacij kot negativnih. Ista študija je pokazala, da so se odrasli, v primerjavi, zmožni učiti tudi s pomočjo kazni.

Optimalno učenje pa ni vedno premo sorazmerno s starostjo. Za visoko starost je značilen miselni upad, kar se pozna tudi pri nekaterih vrstah učenja. Samanez-Larkin



¹Kognicija zajema skupino miselnih procesov, kot so spomin, pozornost, učenje, raba in razumevanje jezika itd.



in Kntson (2015) sta potrdila, da je slabše učenje starejših povezano z možganskimi spremembami. V več raziskavah so se starejši odrasli učili asociacij med njihovimi odločitvami in posledicami teh odločitev. Ugotovitve kažejo, da se starejši slabše učijo takrat, ko nagrada ni zagotovljena ali pa imajo o nagradi le delne informacije. V takšnih primerih se lahko pojavijo težave z napovedovanjem posledic njihovih odločitev. Ko pa je nagrada zagotovljena, se učijo tako dobro kot mlajši odrasli. Prav tako lahko do težav v učenju privedejo bolj kompleksne učne situacije, kjer se posamezniki ne rabijo le naučiti katere odločitve izbrati, temveč je potrebno biti zmožen svoje »staro« vedenje tudi opustiti in se naučiti novega, ki pa nato privede do želene posledice (Eppinger, Hammerer in Li, 2011).

Še ena razlika, ki jo prinaša starost, je socialni vidik instrumentalnega pogojevanja. Cutler idr. (2021) so preverjali kakšne so razlike v učenju glede na prejemnika nagrade, ki je bila v tem primeru denar. V nekaterih primerih je bila nagrada namenjena posameznikom, ki so sodelovali v eksperimentu, v drugih primerih pa drugim, anonimnim ljudem, za katere je sodelujoči posameznik menil, da so mu podobni in v tretjih primerih denarne nagrade ni bilo. Rezultati so pokazali, da ko so se mlajši in starejši odrasli učili zase, so bili starejši počasnejši in niso bili toliko pod vplivom prejšnje nagrade, ki so jo dobili, v primerjavi z mlajšimi odraslimi. Sklepamo lahko, da se starejši odrasli naučijo stvari, ki koristijo njim slabše. Ko pa je bila nagrada dodeljena drugim, so bili tako mlajši kot starejši udeleženci pri učenju učinkoviti.

INSTRUMENTALNO POGOJEVANJE V PRAKSI

Teorija instrumentalnega pogojevanja pa živi tudi v praksi, ne le v teoriji in raziskavah. Nekatere tehnike se uporabljajo že od zgodnjega otroštva:

- pohvala otroka, ko pospravi igrače,
- ignoriranje prošnje otroka, če ne reče besede »prosim«,
- uporaba zlatih zvezdic za opravljena opravila,
- odvzem igrače za en teden, ker je bil nesramen do sestrice ipd.

ter se nadaljuje med šolanjem:

- dobre in slabe ocene,
- ignoriranje učenca, ki zakriči pravilni odgovor brez da dvigne roko,
- presedanje učencev, ki »klepetajo«,
- učenec, ki ima na kvizu najboljši rezultat, en mesec ne rabi brisati table idr.
- in navsezadnje tudi na delovnem mestu v odraslosti:
- finančne nagrade za posameznike z najboljšo prodajo,
- opravljanje nadur za ekipo, ki ne dokonča dela v zastavljenem roku,
- javna pohvala najboljšega delavca v mesecu,
- zagovor pri vodji itn.

Za boljše učenje vedenja bi bilo smiselno upoštevati rezultate zgoraj navedenih in številnih drugih raziskav. Tako bi lahko na delovnem mestu nadgradili klasične

ukrepe in aktivnosti metode »korenčka in palice« (kjer korenček predstavlja nagrado in palica kazen), saj je trenutno v podjetjih in organizacijah prisotnih kar pet različnih generacij. Najmlajšo generacijo, ki so še najstniki in so v podjetja vključeni preko programov različnih praktičnih usposabljanj, bi bilo smiselno motivirati za učenje in ustrezno vedenje s pomočjo nagrad. Ker pa mora biti sistem za redno zaposlene enoten, bi bile za uspešno učenje srednje in starejše generacije smiselne nagrade, ki so vnaprej jasno zastavljene in opredeljene, ter dodeljene v primeru uspeha celotni ekipi, ne le posameznikom. Našteti predlogi so skladni z miselnostjo strokovnjakov in vodstev zadnjih nekaj let, kjer »korenček« vedno bolj nadomešča »palico«.

KRIKA UPORABE INSTRUMENTALNEGA POGOJEVANJA V NAMEN MOTIVIRANJA ZAPOSLENIH

Kljub obetavni praktični vrednosti instrumentalnega pogojevanja, pa nekateri v tem sistemu vidijo velike luknje. Medtem ko predstavlja takšno ojačevanje vedenja dobro podlago za temelje (recimo da zaposleni upoštevajo pravila z namenom izogibanja kazni), t. i. metoda »korenčka in palice« kot sredstva za motiviranje zaposlenih (kjer korenček predstavlja pozitivno posledico, torej nagrado ali odvzem kazni ter palica negativno posledico, torej kazen ali odvzem nagrade) v delovnem okolju kaže mešane in nekonstantne rezultate.

Morebitni dejavniki neuspeha tovrstnega načina učenja vedenja so naslednji:

- posploševanje: kar je za nekoga učinkovito, morda za nekoga drugega ni, kljub temu da se gre za isto vrsto vedenja (recimo nekoga je lahko motivirati z denarjem, medtem kot komu drugemu več pomeni javno priznanje),
- neupoštevanje sprememb: kar je bilo za nekoga učinkovito pred tremi leti, morda sedaj več ni (primer: Janeza je pred tremi leti zelo motivirala finančna nagrada, ker je gradil hišo, sedaj pa ga bolj fleksibilni delovni čas, da preživi več časa z družino),
- individualnost: večinoma se ojačuje vedenje na individualni ravni ter se skupinski uspeh ne poudarja,
- objektivnost: pogosto tudi kriteriji niso zastavljeni objektivno ali pa se ne upoštevajo popolnoma zaradi strahu pred slabimi odnosi itd.,w
- izvor motivacije: apelirajo na ekstrinzično motivacijo in ne na intrinzično (Anič in Janjušević, 2007; Marciano, 2010).

Skozi celo življenje se učimo tudi s pomočjo instrumentalnega pogojevanja. Pozitivne in negativne posledice oblikujejo naše vedenje in znanje s tega področja, rezultati raziskav pa služijo kot dobro izhodišče za učenje vedenja pri vzgoji otrok, v šolskem sistemu in delovnem okolju ipd. Kljub temu, da učenje s pomočjo posledic predstavlja ekstrinzično motivacijo in kljub kritikam uporabe tega principa za motiviranje zaposlenih, pa je le-to nepogrešljivo za učenje želenega vedenja in odločitev. Instrumentalno pogojevanje na delovnem mestu (pa tudi doma ali v šoli) predstavlja le košček sestavljanke. Ideje učenja bi bilo smiselno dopolniti tudi z učinkovitimi stili vodenja, organizacijsko klimo, medosebni odnosi, naravo dela in vsemi ostalimi dejavniki, ki sestavljajo celostno izkušnjo.



VIRI

1. Cutler, J., Wittmann, M. K., Abdurahman, A., Hargitai, L. D., Drew, D., Husain, M., in Lockwood, P. L. (2021). Ageing is associated with disrupted reinforcement learning whilst learning to help others is preserved. *Nature communications*, 12(1), 1–13.
2. Eppinger, B., Hämmerer, D., in Li, S. C. (2011). Neuromodulation of reward-based learning and decision making in human aging. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1235(1), 1–17.
3. Holli, B. B., in Beto, J. A. (2018). Nutrition counseling and education skills: a guide for professionals. Jones & Barlett Learning.
4. Košir, K. (2017). Pedagoška psihologija za učitelje: izbrane teme. Univerzitetna založba Univerze v Mariboru.
5. Marciano, P. L. (2010). Carrots and sticks don't work: Build a culture of employee engagements with the principles of RESPECT. New York, NY: McGraw-Hill.
6. Pelaez, M., in Monlux, K. (2017). Operant conditioning methodologies to investigate infant learning. *European Journal of Behavior Analysis*, 18(2), 212–241.
7. Palminteri, S., Kilford, E. J., Coricelli, G., in Blakemore, S. J. (2016). The computational development of reinforcement learning during adolescence. *PLoS computational biology*, 12(6), e1004953.
8. Ured. Anič, N. in Janjušević, P. (2007). Izbrane teme iz vedenjsko-kognitivne terapije, Zbornik II., Društvo za vedenjsko in kognitivno terapijo Slovenije, Ljubljana.