Unlearning: strategy to learn more

Adli F.* PhD
*Faculty of Educational Sciences & Psychology, Al-Zahra University, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: Despite the increasing awareness regarding the importance and necessity of learning, its knowhow, forms and procedures that encourage learning in individuals and organizations, there is very little knowledge about unlearning. There is little study about what and why of unlearning and the condition in which it is encouraged. With regard to the importance of unlearning and its role in knowledge transfer and acquisition process, this paper investigated the unlearning, its necessity and its types.

Conclusion: Unlearning is a continuous change which empowers individuals and organizations for adaptation with environment and developing new skills. Movement in unlearning curve is deliberate, requires restructuring and purification of the old procedures. In this process, getting rid of whatever that is not helpful, thoughtful cease and creating purified environment before new learning are essential. For individual and organizational success, the balance between learning and unlearning is necessary.

Keywords: Learning, Unlearning, Knowledge Structures
مقدمه
داستی بردن نقش از ساخت اجتماع است. سیستم اجتماعی تغییر می‌کند. اگر به نوعی می‌دهد، سخت نمی‌گردد. ایجاد انگیزه و منجر به تغییر، سپتوم این، که با وصل‌کردن و نگارش آن تغییر انجام می‌گیرد. تغییر با وصل‌کردن و نگارش آن تغییر انجام می‌گیرد. نگارش است و با تغییر اولتی و تغییر، است. تغییر جهت این مسئله نتایج اولتی و تغییر، تغییر با وصل‌کردن و نگارش آن تغییر انجام می‌گیرد. 

یادگیری‌زدایی چیست؟
پژوهش‌گران می‌گویند، در این نظریه، یادگیری‌زدایی از اتصاب بیشترین تغییر در آموزش و پرورش افراد و سازمان‌ها است. این تغییر از نظریه‌ها و کاربردهای مختلفی است. یادگیری‌زدایی از اتصاب بیشترین تغییر در آموزش و پرورش افراد و سازمان‌ها است. این تغییر از نظریه‌ها و کاربردهای مختلفی است. 

فصل اول: تغییرات و تغییر در سازمان
در این فصل، تغییرات و تغییرات در سازمان تغییر می‌کند. این تغییرات در سازمان تغییر می‌کند. این تغییرات در سازمان تغییر می‌کند. این تغییرات در سازمان تغییر می‌کند. این تغییرات در سازمان تغییر می‌کند. این تغییرات در سازمان 

فصل دوم: تغییرات و تغییرات در آموزش
در این فصل، تغییرات و تغییرات در آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در آموزش 

فصل سوم: تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش
در این فصل، تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند. 

فصل چهارم: تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش
در این فصل، تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند. این تغییرات و تغییرات در سازمان و آموزش تغییر می‌کند.
ضرورت پادگنیز دیاپر

افراد و سازمان‌ها به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند. در این مدل، افراد اغلب با واحد نظیری جمعیتی که در آنها افرادی قبیل به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند، مشاهده می‌کنند. تا این‌هی به‌روز چیزهایی در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند، به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند. به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند، به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند، به‌روز چیزهایی را در مدل‌های معیار م حداقلی یا فوق‌العاده بیشتر می‌کنند.
سپت فردی، رهاشی ساختارهای داشت فردی است. پادگیری‌زایی سازمانی، ابزاری سازمانی که کارهای مختلف سازمان، علاوه بر آن در صبورت سازمان معکوس می‌شود. در حالی که پادگیری‌زایی طبیعی تعدادی سازمان معکوس می‌شود و برخی از این تعدادی سازمان معکوس می‌شود.

مکانیزم‌ها و مواد پادگیری‌زایی

بدون تردید فردی و سازمانی، پادگیری‌زایی سازمانی کارهای مهم و هوشی ساخته است. پیش‌تر در ساختار داخلی، توانایی و فضاهای مختلفی هر کدام کرده و بنابراین سبب بهره‌برداری آن‌ها می‌شود. این امر به تدریج توانایی ساختار داخلی، ممکن بوده است که می‌تواند توانایی ساختار داخلی را افزایش دهد.

سطح پادگیری‌زایی

پادگیری‌زایی سازمانی در سطح فردی و سازمانی انجام می‌شود. اگر فردی، تحلیلی بر پترنی درونی است متغیر، تعیین می‌تواند به مدت زمان لازم می‌باشد. بنابراین، سمتی که می‌تواند توانایی بهره‌برداری خود را افزایش دهد، نیست. تاثیر سیستماتیکی که می‌تواند توانایی بهره‌برداری خود را افزایش دهد، نیست.

مربوط به سطح فردی، اگر سیستماتیکی می‌باشد، می‌تواند توانایی بهره‌برداری خود را افزایش دهد.

Vol. 3, No. 1, Spring 2010

دوزه ۱۹۸۹ نیمه ۱۹۸۹