

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

UNIVERSITÀ DEL LITORALE  
UNIVERSITÀ DEL LITORALE  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER  
FACOLTÀ DI MANAGEMENT DI CAPODISTRIA

Datum: 14 -02- 2007

Sektor	Številka	Priloge	Vredn.
REF.	1114	1	

DIPLOMSKA NALOGA  
MANAGEMENT ZNANJA V AVTOŠOLI

ANDREJA SNEDIČ JURAK

KOPER, 2006



## POVZETEK

Diplomska naloga je osredotočena na znanje, izobraževanje, usposabljanje, izpopolnjevanje ter učenje v avtošoli. Uvodni del je namenjen teoretični predstavitvi managementa znanja v podjetju, osrednji del pa ga konkretizira v avtošoli.

Z metodo vprašalnikov smo izvedli anketo med tremi segmenti: kandidati v avtošoli (20 naključnih anketirancev), učitelji vožnje (20 anketirancev iz različnih avtošol) in vodji avtošole (10 anketirancev iz različnih avtošol).

Ugotovili smo, da so potrebne korenite spremembe v sistemu izobraževanja prometne vzgoje že v osnovni in srednji šoli ter spremembe v sistemu izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja učiteljev vožnje in vodij avtošol.

Predlagamo, da se izobraževanje prometne vzgoje uvede v osnovne šole kot obvezni predmet, da se za starejše voznike uvede obvezno preverjanje teoretičnega in praktičnega znanja vsakih 10 let ter mladim voznikom omogoči nadgradnja znanja po opravljenem izpitu.

*Ključne besede:* avtošola, izobraževanje, management znanja, mladi vozniki, motivacija, učenje, učitelji vožnje, usposabljanje

## ABSTRACT

This diploma paper is focusing on the knowledge, education, qualification, and teaching in a driving school. The initial part of the paper introduces theoretical presentation of knowledge management and the central part talks about its practical application. A survey with questionnaires has been done with three groups of participants: driving school students (20 participants), driving school instructors (20 participants from different driving schools), and driving school managers (10 participants from different driving schools). The results of the survey have shown that major changes have to take place in the whole system of traffic education, from its early stages in primary and secondary schools, to the actual education of the driving school teachers and driving school managers. We suggest the following changes: (1) an introduction to traffic education as a mandatory subject in primary school; (2) obligatory checks in theoretical and practical traffic knowledge for older drivers (every 10 years); and (3) the possibility of knowledge upgrade for young drivers and driving school graduates.

*Key words:* driving school, education, management of knowledge, young drivers, motivation, learning, driving school teachers, qualifying

UDK 339.138:374.73:656.1 (043.2)



## VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Teoretična znanja.....	1
1.2	Namen in cilji.....	1
1.3	Metode raziskovanja.....	1
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve obravnavanja.....	2
2	Management znanja.....	3
2.1	Vloga managementa znanja v organizaciji.....	3
2.1.1	Management znanja v organizaciji.....	4
2.1.2	Sestavine managementa znanja.....	5
2.1.3	Motivacija, komunikacija in prenos znanja.....	8
2.1.4	Pomen znanja, učenja, ustvarjalnosti, izobraževanja in usposabljanja.....	9
2.1.5	Oblike in razsežnosti znanja v organizaciji.....	11
2.1.6	Opredelitev razsežnosti organizacije podjetij.....	12
3	Management znanja v avtošoli.....	15
3.1	Znanje kot temelj razvoja v avtošoli.....	15
3.1.1	Temeljna pravila poučevanja.....	15
3.1.2	Medsebojni odnosi pri izobraževanju in motiviranje kandidatov.....	17
3.1.3	Moč komunikacije.....	18
3.1.4	Reševanje problemov, konfliktov in odzivanje na stres.....	19
3.1.5	Metode in tehnike poučevanja dobrega učitelja vožnje.....	20
3.1.6	Opravljanje vozniškega izpita pred 18 letom starosti.....	22
3.1.7	Izobraževanje o prometni vzgoji v OŠ.....	24
3.2.	Vseživljenjsko izobraževanje.....	27
3.3.	Raziskava o vlogi managementa znanja v avtošoli v celjski regiji.....	28
3.3.1	Oblikovanje anketnega vprašalnika.....	29
3.3.2	Izvedba raziskave.....	29
3.3.3	Ugotovitve in interpretacija raziskave.....	30
3.3.4	Predlogi za izboljšanje stanja.....	44
4	Sklep.....	49
	Literatura.....	51
	Priloge.....	53



## SLIKE

Slika 2.1 Sestavine managementa znanja .....	5
Slika 2.2 Povezanost sestavin managementa znanja .....	6
Slika 2.3 Razsežnosti znanja .....	12
Slika 3.1 Označite svojo starost.....	30
Slika 3.2 Označite spol .....	31
Slika 3.3 Kaj menite, koliko kilometrov mora nekdo prevoziti, da je zanesljiv .....	32
Slika 3.4 Kaj menite, kateri vozniki so po vašem mnenju najbolj problematični? .....	33
Slika 3.5 Kaj bi bilo potrebno storiti, da bi vozniki v večji meri upoštevali.....	34
Slika 3.6 Koliko povprečno opravljenih ur teorije na predavanju CPP bi po vašem .....	35
Slika 3.7 Koliko povprečno opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu, bi .....	36
Slika 3.8 Menite, da bi bilo potrebno kandidatu v avtošoli nuditi še kaj več kot.....	37
Slika 3.9 Menite, da je število opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu.....	38
Slika 3.10 Menite, da bi večje število (cca 100) praktičnih učnih ur vožnje v.....	39
Slika 3.11 Menite, da bi v avtošolah morali skrbeti za nenehno izobraževanje,.....	40
Slika 3.12 Menite, da je kvaliteten učitelj vožnje v avtošoli dovolj dobro .....	41
Slika 3.13 Kaj menite, na podlagi česa se kandidati odločijo za opravljanje.....	42
Slika 3.14 Menite, da potrebuje kandidat, ko opravi vozniški izpit, nadaljnje .....	43





## KRAJŠAVE

AŠ	Avtošola
CPP	Cestno prometni predpisi
EU	Evropska Unija
NPVCP	Nacionalni program varnosti cestnega prometa
OŠ	Osnovna šola



# 1 UVOD

## 1.1 Teoretična izhodišča

Avtošola oziroma njen vodja mora jasno razumeti, da se ukvarja z dejavnostjo, ki je izključno storitvene narave, in da gre pri tem za izobraževalni proces. Za samo storitev je značilno, da uporabnik neposredno sodeluje in je ni moč popravljati in skladiščiti. Storitve je obstojna le med samim izvajanjem, neuporabljena nima vrednosti, njeno kakovost pa je mogoče presojati šele kasneje, ko je storitev že opravljena.

## 1.2 Namen in cilj

Namen diplomskega dela je pojasniti in ugotoviti:

- sedanje stanje podajanja teoretičnega in praktičnega dela usposabljanja za bodočega voznika,
- izvesti anketo med tremi segmenti: kandidati, učitelji vožnje in vodji avtošol,
- s pomočjo anketnega vprašalnika pridobite mnenje o tem, kaj bi bilo potrebno spremeniti v sistemu izobraževanja prometne vzgoje,
- podati predlog za izboljšanje stanja.

Glavni cilj anketnih vprašanj bo ugotoviti, ali je kandidat v avtošoli usvojil potrebno teoretično in praktično znanje, ki ga bo kot bodoči voznik lahko uporabil za varno vožnjo ter kulturno in etično obnašanje v cestnem prometu. Rezultati raziskave nam bodo pomagali priti do odgovora, ali je za bodočega voznika dovolj, da v avtošoli uspešno opravi teoretični in praktični del izpita, ali bi bilo potrebno nenehno izpopolnjevanje, izobraževanje in nadgradnja znanja, ki ga je pridobil v avtošoli, tudi v bodoče. Dejansko se z opravljenim vozniškim izpitom, kandidatova življenjska pot učenja v prometu šele prične.

## 1.3 Metode raziskovanja

Primarne podatke, raziskovanje na terenu, bomo zbrali z metodo vprašalnikov, (field research), iz katerih bo razvidno, da so namenjeni za študijske namene. Populacija anketiranih bo sestavljena iz treh segmentov: kandidatov-bodočih voznikov, učiteljev vožnje in vodij avtošol. Vsi anketiranci bodo odgovarjali na ista vprašanja. Sekundarne podatke, raziskovanje za mizo (desk research), pa bomo izvedli s pomočjo analize anketnih vprašalnikov.

#### **1.4 Predvidene predpostavke in omejitve obravnavanja**

V diplomski nalogi se bomo omejili na znanje, izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje bodočih voznikov, učiteljev vožnje in vodij avtošol. O samem delovanju avtošol, teoretičnem podajanju snovi in praktičnem usposabljanju je ogromno literature, zato pri teoretičnih izhodiščih ne pričakujemo posebnih omejitev. Omejitve pa lahko predstavljajo anketirani učitelji vožnje, vodje avtošol in kandidati, ki bodo imeli o določenem vprašanju iz ankete subjektivno mnenje.

## 2 MANAGEMENT ZNANJA

### 2.1 Vloga managementa znanja v organizaciji

Po sodobnem pojmovanju je najpomembnejši cilj managementa znanja mogoče izraziti s štirimi sestavinami: načrtovanje, organiziranje, vodenje in nadziranje znanja, izkušenj, zmožnosti in sposobnosti. Začne se pri vsakemu posamezniku, nadaljuje v skupinah in seže v vse pore podjetja oziroma ravni organizacije. Za management znanja je značilno, da vključuje obdelovanje različnih vrst podatkov v večjih količinah, obenem pa jih mora posameznik razvijati v nove sisteme in odkriti njihovo novo medsebojno povezanost. Nove ideje in spoznanja zahtevajo čas, da lahko počasi pronicajo v posameznikovo zavest in se udomačijo v njegovi notranjosti, dokler jih ne sprejme za svoje, jih končno vnese v svoj notranjih zemljevid in začne z njimi preoblikovati pravila in načela, ki so mu dotlej krojila življenje (Možina 2006, 129-130).

Za pomen znanja in učenja v organizaciji veljajo naslednje tri hipoteze (Biloslavo in Tavčar 2006, 63):

1. Preživetje organizacij v dinamičnem in konkurenčnem poslovnem okolju zahteva inovacije.
2. Inovacije zahtevajo novo znanje in nove načine kombinacije obstoječega stanja.
3. Novo znanje ali novi načini kombinacije obstoječega stanja znanja zahtevajo učenje.

Učenje organizacije in znanje sta torej neločljivo povezana. Učenje pa poteka preko sodelavcev v organizaciji, ki pridejo in gredo, management se menja, organizacijski spomin pa ohranja določene vzorce obnašanja in delovanja, miselne zemljevide, norme in vrednote organizacije, ki ostajajo v času. Učenje je torej proces, v katerem nastaja znanje kot izid tega procesa. Organizacije lahko pridobivajo znanje na tri načine (Biloslavo in Tavčar 2006, 63):

1. učenje prek izkušenj – izkustveno učenje,
2. učenje z nakupom znanja od drugih organizacij, z najemom ali zaposlitvijo zunanjih strokovnjakov oz. s sodelovanjem v strateških povezavah – posredno učenje,
3. učenje s pridobivanjem občutljivih tržnih informacij.

### **2.1.1 Management znanja v organizaciji**

V zadnjem času strokovnjaki vedno bolj poudarjajo, da postaja znanje eden najpomembnejših produkcijskih dejavnikov, kajti znanje se v podjetje prenaša iz ljudi v obliki elementov, dejavnikov, ki tvorijo sistem podjetja. In to od kulture, pravil, izkušenj, procesov do računalniško podprte baze podatkov, informacij in zapisov, ki so rezultat znanja različnih avtorjev. Ti elementi sistema, ki vsebujejo določena znanja, lahko vplivajo pozitivno ali negativno na nadaljnji razvoj podjetja, dajejo poslovanju podjetja stabilnost, največkrat pa so tudi osnova za nadaljnji razvoj. Dogaja se, da imamo premalo znanja, da bi uspeli sploh opredeliti, kaj je potrebno narediti, vemo pa, kaj moramo storiti. Ravno dejstvo, da znanje hitro zastareva, nas sili v nenehna prilagajanja okolju. Zgodovina navaja, da se v toku razvoja vse spiralno ponavlja, zato moramo kljub veliko novostim poznati tudi zgodovino, kajti tako bomo lahko bolje razumeli prihodnost in manj tavalili iz ene skrajnosti v drugo. Velja pa, da je znanje vrednota, ki se povečuje, ko jo razdajaš, in zmanjšuje, ko jo skladiščiš.

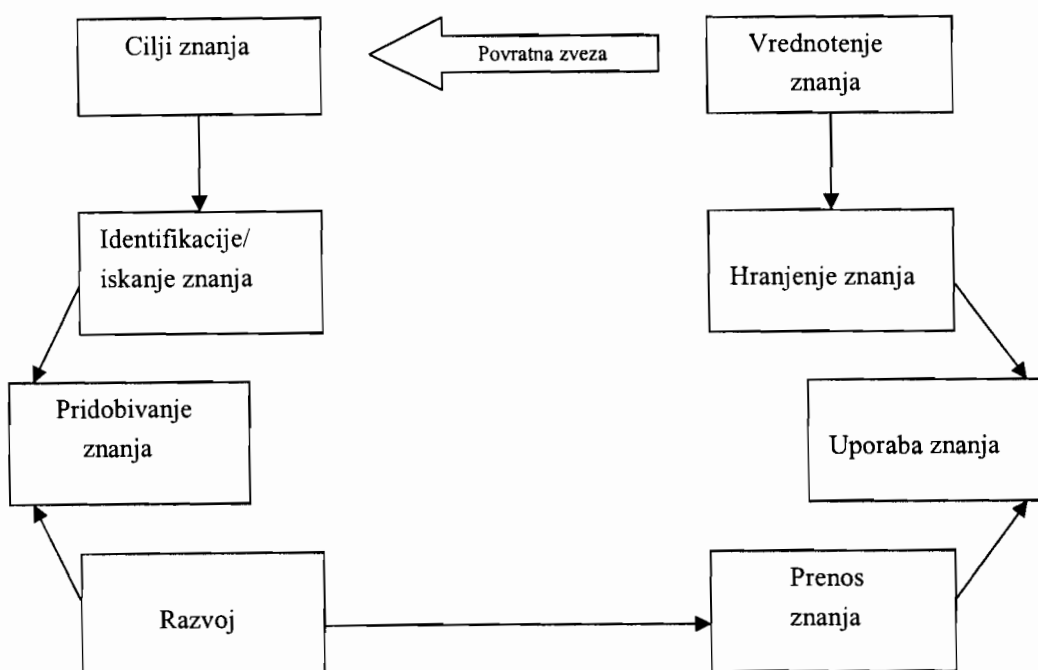
Management znanja pomeni, da znanje razumemo, se nanj osredinimo in ga sistematično uravnavamo, obnavljamo, ustvarjamo in seveda tudi uporabljamo. Zato tudi v ospredje postavlja človeka kot vir in vrednost, pri tem pa je pomembno, da je management znanja orodje za povečanje vrednosti znanja in pomeni zlasti uveljavljanje znanja v organizaciji in sicer z motiviranjem, komuniciranjem, kadrovanjem in vodenjem. Management znanja je tako del celotnega procesa managementa, ki se osredinja na sistematično analizo, načrtovanje, pridobivanje, ustvarjanje, razvijanje, shranjevanje in uporabo znanja v organizaciji ter skuša čim večji del človeškega kapitala organizacije preoblikovati v njen strukturni kapital, s čimer pomaga pri razvijanju konkurenčne prednosti organizacije ter ji omogoči, da smotrno dosega cilje (Jelovčan 2006, 329-330).

V sodobni ekonomiji, kjer je negotovost edina gotovost, postaja znanje vedno bolj prevladujoč vir trajne konkurenčne prednosti. Pri tem ne gre pozabiti, da je že Marshall, začetnik sodobne ekonomije, poudarjal, da je znanje najpomembnejši produkcijski faktor. Za organizacijo je še posebej pomembno tisto znanje ali intelektualni kapital, ki ustvarja dodano vrednost za odjemalce. Tako organizacije pridobivajo to znanje na načine, da pridobivajo sodelavce s posebnimi znanji in jim ponujajo privlačne pogoje; da se kapitalsko in poslovno povezujejo z organizacijami, ki imajo želeno znanje; da najemajo licence za uporabo znanja in da razvijajo metode in procese, ki spodbujajo ustvarjalnost sodelavcev in njihovo pripravljenost svoje znanje deliti z drugimi sodelavci (Biloslavo in Tavčar 2006, 38). Seveda pa organizacija poleg intelektualnega kapitala potrebuje za svoj obstoj še finančni (ki predstavlja finančna sredstva organizacije) in socialni kapital (to pa je »dobro ime« organizacije).

### 2.1.2 Sestavine managementa znanja

Management znanja postaja osrednja dejavnost v sodobni organizaciji, zato si mora le ta najprej postaviti jasne cilje, ki mu bodo vodilo. Pri managementu znanja ločimo več korakov: prepoznavanje, formalizacija, izbiranje, shranjevanje, prenos, ustvarjanje, uporaba in prodaja znanja. Cilj managementa znanja je spreminjanje čim večjega dela človeškega kapitala organizacije v strukturni kapital. Zaradi velike konkurence se organizacije trudijo, da bi se dvignile nad druge in si tako ustvarile konkurenčno prednost, zato morajo biti drugačne od drugih, prepoznavne, z novimi izdelki, storitvami, idejami. Za vse to pa je seveda potrebno novo znanje in premišljeno ravnanje z njim. Viri znanja so torej postali eden najpomembnejših konkurenčnih dejavnikov, to pa zahteva ustrezen management znanja. Samo znanje pa sestoji iz resnic in prepričanj, perspektiv in konceptov, presoj, pričakovanj in metodologij (Černelič 2006, 73-74).

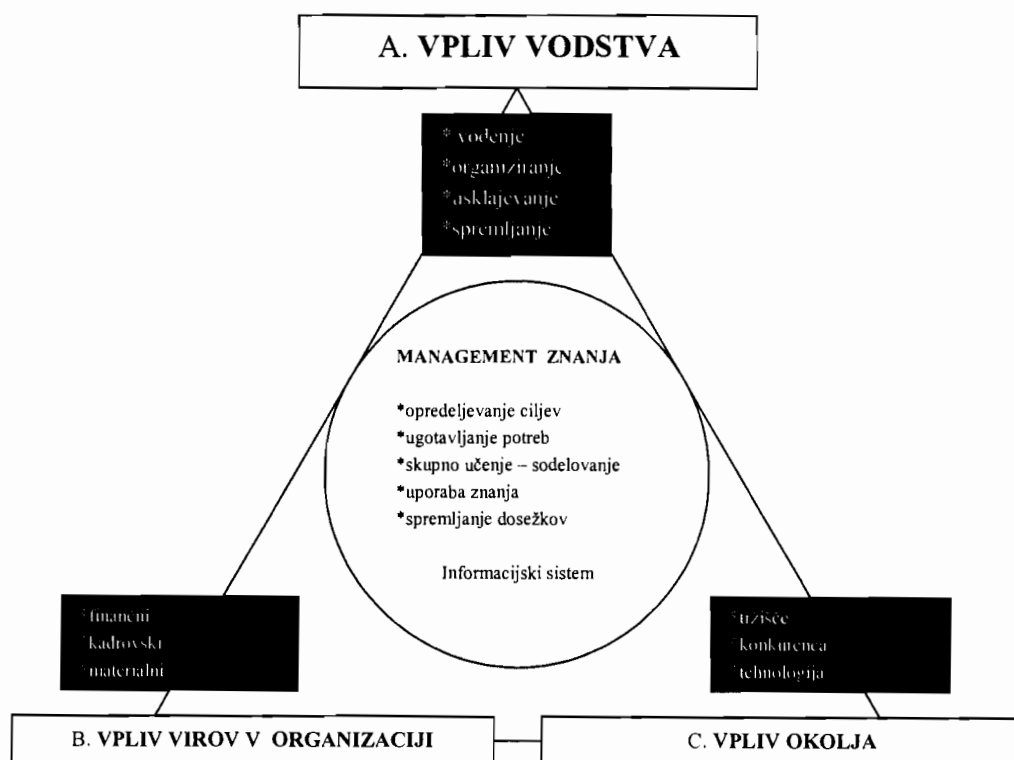
**Slika 2.1** Sestavine managementa znanja



Vir: Možina et.al 2006, 74.

Sestavin managementa znanja je več. Osrednji del zajema ugotavljanje potreb in nato skupno učenje ter uporabo in merjenje dosežkov. Poudarjeno je skupno učenje, kar predstavlja participativni vidik managementa. Vsako učenje se začne pri ciljih, ki jih je treba udejanjiti. Na vse to pa vplivajo razni dejavniki iz družbenega okolja. Izkušnje in dosežki, ki nastanejo na osnovi uporabe in vrednotenja, so različni tako za posameznika kot za organizacijo. Pri tem je vsekakor pomemben informacijski sistem, ki nam posreduje potrebne podatke. Načrtovane cilje pa lahko organizacija udejanji le s pomočjo učenja, učinkovitega vodenja in skupinske ustvarjalnosti, ki zahteva socialne, politične in vodstvene sposobnosti ter sistemsko mišljenje (Možina 2006, 134).

Slika 2.2 Povezanost sestavin managementa znanja



Vir: Možina et.al 2006, 134.



Management je načrtovanje, organiziranje, vodenje in nadziranje vseh nalog in aktivnosti, ki jih opravljajo zaposleni v podjetju, da bi to doseglo vnaprej postavljene cilje poslanstva in razvoja. Gre za proces spoznavanja in analize problemov, za ugotavljanje vzrokov, opredeljevanje in izbiro alternativ za ustrezne rešitve, načrtovanje izbire ter spremljanje in ugotavljanje doseženega. Ker management sprejema ključne odločitve v podjetju, je prispevek tega v učečem se podjetju odločilnega pomena. V današnji družbi, kjer so spremembe edina gotovost, bo uspešnejši samo tisti, ki bo spremembe pravočasno zaznal ter pravočasno ukrepal. Zato se morajo podjetja nujno preoblikovati v učeča se podjetja, z učečim se managementom in učečimi se zaposlenimi. Seveda je vloga managerjev v takih podjetjih povsem drugačna od vloge tradicionalnega managerja, ki jo je ta imel do konca osemdesetih let prejšnjega stoletja. Nenehne spremembe pa dajejo managementu nove, dinamične razsežnosti, kajti izzivi prihajajo tako iz notranjega kot zunanjega okolja, razvoja komunikacijske in informacijske tehnologije, novih tržnih niš, prevladujoče vloge kupca, globalizacije gospodarstva, okoljevarstvenih zadev, povečane vloge učenja in neotipljivih delov premoženja podjetja. Pomembne sestavine učečega se managementa so (Možina 2006, 137-138):

- aktiven vodja,
- ugodno delovno okolje,
- priložnost za visoke dosežke,
- spodbujanje učenja in osebnega razvoja,
- spodbude za visoke dosežke,
- zmožnost, razumeti ljudi, s katerimi delamo,
- odgovornost za obveščanje,
- povratne informacije za učenje,
- odpravljanje ovir in slabih navad pri delu,
- zaposlene obravnavati kot sodelavce in ne ko podrejene.

Pri pridobivanju, prenosu in uporabi znanja so pomembne tri skupine vlog managerjev (Možina 2006, 139):

1. *Aspiracija sodelavcev.* Močna želja, hotenje je eden izmed virov motivacije. Seveda se poraja vprašanje, kaj motivira ljudi, da se učijo in spreminjajo; včasih so bili zaposleni motivirani s prisilo, dandanes pa si prav želimo dosežke in učenja.
2. *Konverzacija.* Pri tem gre za zavedanje, kajti managerji morajo pozorno poslušati pogovore med zaposlenimi in morajo biti z njimi uglašeni. Treba je aktivno poslušati drug drugega.

3. *Razumevanje celovitosti in medsebojne soodvisnosti.* Osnova za sodelovanje in delo v današnjih podjetjih je sistemsko razmišljanje, razviti morajo mehke veščine vodenja in upravljanja.

Zaposleni bodo prepoznali potrebo po nenehnem učenju, vodje pa jim bodo dali moč in tako omogočili, da se bodo učili in načrtovali svoje prihodnje kompetence. Kompetence so sposobnosti uporabe znanja, ki so potrebne, da človek uspešno in učinkovito izpolni nalogo, opravi delo, uresniči cilje ali odigra vlogo v poslovnem procesu. Obsegajo znanja, veščine, spretnosti, osebnostne in vedenjske značilnosti, prepričanja, motive, vrednote, samopodobo itd. torej vse tisto, kar je skupaj precej večje kot jamstvo za delovni uspeh kot znanje samo po sebi (Možina 2006, 139-142).

### ***2.1.3 Motivacija, komunikacija in prenos znanja***

Motivacija je proces, ki poteka po naravnih zakonitostih v človeku in ima dve pomembni lastnosti in to sta smer in intenziteta. Osnova za motivacijo je pričakovanje, in če se to uresniči, je človek zadovoljen. Bistvo procesa motivacije je torej pridobiti ljudi za določeno dejanje, da bodo torej storili tisto, kar si je »motivator« zamisli. Za to pa potrebuje ustrezna sredstva, s katerimi poslušča doseči določene odzive pri posameznikih. Ta so lahko v obliki materialnih ali nematerialnih pobud in nagrad. Med najpomembnejše materialne oblike štejemo denarne nagrade (plača, ugodnosti, udeležba pri dobičku), med nematerialne pa profesionalna in osebna rast ter razvoj, nagrade in priznanja, osebno vrednotenje in promocija, strokovno izpopolnjevanje (konference, sejmi, seminarji) ipd. Ustrezno komuniciranje je temelj za uspešne stike in sodelovanje, saj s tem znanje posameznika lahko postane širše predstavljeno in uporabljeno. Pri tem morajo posamezniki obvladati ustrezne komunikacijske veščine, kot so: dialogi, predstavitve, vodenje konstruktivnih razprav, umetnost aktivnega poslušanja ipd. Komuniciranje med vodstvom in zaposlenimi mora seveda potekati v obeh smereh, biti mora odprto, temeljiti pa mora na zaupanju, poštenosti in pripadnosti podjetju, s partnerskim in ne prisilnim načinom dela. Komuniciranje naj bi postajalo bolj neformalno, sproščeno in odprto. Zaupanje med samimi delavci ter vodstvom in zaposlenimi pa je izrednega pomena za prenos znanja, za katerega so pomembna razmerja in kakovost teh razmerij med zaposlenimi. Pot podjetja do znanja zaposlenih je ta, da bodo zaposleni verjeli, da širjenje znanja povečuje njihovo lastno vrednost za podjetje in ne obratno. Podjetje naj bi torej bilo torišče ustvarjalnih sodelavcev na osnovi medsebojnega zaupanja in sodelovanja (Možina 2006, 140-142).

#### **2.1.4 Pomen znanja, učenja, ustvarjalnosti, izobraževanja in usposabljanja**

Na začetku 21. stoletja sta poslovni svet in družba pred izzivom razvoja in vsrkavanja tehnologij kot še nikoli doslej. Znanje postaja osnovni konkurenčni vir tako za posameznika kot za družbo. Prvi, ki je pomen znanja in učenja izpostavil že konec 19. stoletja, je bil Marshall s svojo mislijo »znanje je najmočnejši motor proizvodnje«. Seveda pa je znanje tesno povezano z nosilcem znanja, kar velja za podjetje, družbo in celo državo v celoti. Učenje, znanje in ustvarjalnost so postali ključni elementi konkurenčnosti posameznika in organizacij. Njihova razvitost je odvisna od mnogih ravni delovanja družbe. Tudi v kontekstu pospešene globalizacije je proces učenja kljub vse večji »brezmejnosti« znanja v veliki meri lokaliziran. Tiste organizacije, ki bodo sposobne organizirati učenje in znanje ter proces sprememb voditi tako v povezavi z okoljem, bodo zmagovalci družbe znanja (Jaklič 2006, 15-17).

Učenje, izobraževanje, razvoj in usposabljanje v organizaciji je proces, s katerim organizacija spoznava procese in stanja v okolju ter se jim prilagaja. Za današnjo organizacijo je nuja, za organizacijo prihodnosti pa je tudi vrednota in del njene kulture. Glede na turbolentnost okolja, se mora organizacija velikokrat odzvati zelo hitro in uspešnejša je tista organizacija, ki se uči hitreje. Razvoj zaposlenih lahko obravnavamo kot posebno področje managementa človeških virov, ki vključuje naslednje dejavnosti:

- *učenje* (dolgoročna sprememba v vedenju, ki se pojavi kot posledica izkušenj in prakse),
- *izobraževanje* (pridobivanje znanja, razvijanje vrednot in inteligence),
- *razvoj* (izboljšanje in uresničevanje sposobnosti in zmožnosti posameznika na podlagi učenja in izkušenj),
- *usposabljanje* (načrtovana in sistematična sprememba vedenja, do katere pride na podlagi spremljanja učnih primerov).

Učenje pa je spreminjanje dejavnosti pod vplivom izkušenj, z razmeroma trajnim učinkom. Ne zajema samo šolskega učenja in poklicnega usposabljanja, ampak tudi nastajanje čustev, pridobivanje interesov, stališč ter oblikovanje zaznav. Tako poznamo štiri dejavnike, ki vplivajo na učenje:

- *fizični* (svetloba, temperatura, tišina ali ropot, zračnost prostorov),
- *fiziološki* (utrujenost, lakota, bolezen, napake čutnih ali gibalnih organov),
- *socialni* (ekonomski položaj družine, organizacija šolstva, učni programi),
- *psihološki* (sposobnosti ali tisto, kar posameznik zmore, hoče ali zna).

Funkcija učenja pa nujno vključuje tudi funkcijo pomnjenja, spominjanja. Učenje ne bi imelo nobenega šmista, če organizem ne bi bil sposoben ohranjati ter obnavljati tega, kar se je naučil. Tako poteka učni proces v določenih zaporednih fazah (Justinek 1996, 22-23):

- Učenje v ožjem pomenu ali osvajanje gradiva ali pridobivanje nove dejavnosti: Novo snov predelamo in si jo poskušamo vtisniti v spomin. Predelujemo jo toliko časa, da si jo zapomnimo. To je prva faza učenja. Osvajanje novega je proces, ki poteka po določenih zakonitostih, da si vsakič, ko snov predelamo, zapomnimo več, po vsakem treningu smo boljši.
- Ohranjanje, zadrževanje vsebin: Učno snov, ki smo jo osvojili v procesu učenja, lahko po krajšem ali daljšem časovnem presledku ponovno obnovimo, ne da bi se jo morali zopet na novo naučiti. Tudi vedenje, ki smo se ga naučili, se na nek način ohrani in ga lahko pozneje ponovno prikličemo.
- Obnavljanje: V danem trenutku lahko obnovimo celo vrsto dejavnosti in vsebin, ki smo se jih nekoč naučili in ki jih je naš organizem ohranil. Učinek učenja lahko razdelimo v dva dela in sicer na prepoznavanje, ki je pasivna oblika ponavljanja in na priklic, ki je aktivna oblika obnavljanja. Pri pasivni obliki bomo učno snov samo prepoznali, ne bomo pa jo znali obnoviti, medtem ko si pri aktivni obliki lahko v spomin prikličemo vse, kar smo nekoč doživeli, videli in znali.

Dejavniki, ki pa vplivajo na učenje pa so naslednji (Justinek 1996, 24):

- Motivacija: Čim večja je motivacija, večji je učni učinek. V vsakdanjem življenju uporabljamo številne oblike in načine, s katerimi motiviramo učno dejavnost. To so lahko pohvale, graje, nagrade in kazni, ocene, denar ipd. Posamezniki se med učenjem tudi sami motivirajo, čemur pravimo notranja motivacija in si kot nagradno za uspešno učenje postavljajo razne ugodnosti in zadovoljstva, kot so povečanje ugleda, napredovanje, samozaupanje ipd.
- Sposobnosti: Učenje je odvisno od različnih sposobnosti posameznika. Največji vpliv ima inteligentnost. Čim večja je, večji je učni učinek pri enaki motiviranosti.
- Drugi osebni dejavniki: Na učenje vplivajo tudi značajske poteze posameznika, kot so pridnost, vztrajnost, natančnost in druge. Če jih posameznik ima, izboljšajo učni učinek. Na uspešnost učenja pa vplivajo tudi koncentracija, pozornost, utrujenost, starost in bolezenska stanja.

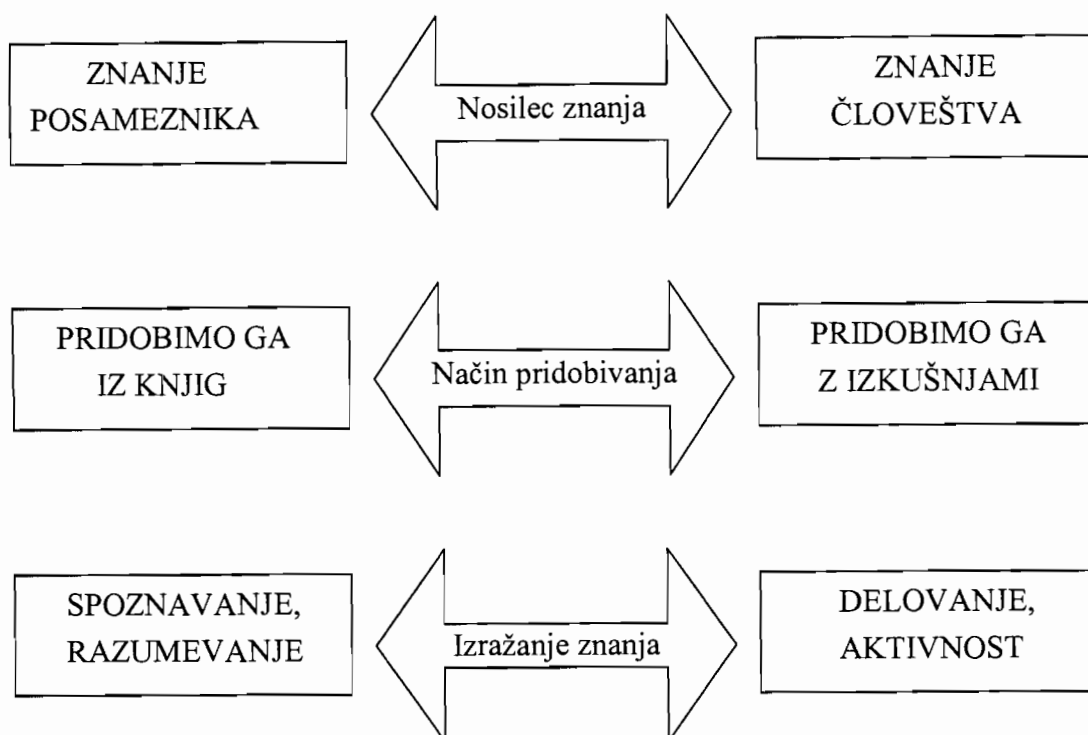
- Predhodno znanje: Številnih dejavnosti se nam ni treba učiti od začetka. Pri njih lahko koristno uporabimo predhodno znanje in že naučene spretnosti.

Usposabljanje in razvoj definiramo kot planiran napor, da bi zaposleni dosegel in pridobil vedenja, ki so povezana z delom, ter da bi tako izboljšal svoje delovne rezultate. Način in oblika usposabljanja ljudi za delo pa se razlikujejo, odvisni pa so od potreb, ki jih zahteva nova tehnologija, vrste dejavnosti, opremljenosti z učno tehnologijo ipd. (Merkač Skok 2005, 167-168).

### **2.1.5 Oblike in razsežnosti znanja v organizaciji**

Oblike in razsežnosti znanja so različne; nanašajo se na opredelitve znanja, na posamezne značilnosti znanja ter na delitve na razne vrste znanja in njihovo vlogo v organizaciji. Poudarek je na ljudeh, zaposlenih, ki so nosilci, proizvajalci znanja in ga preoblikujejo v izdelke in storitve, torej v novo dodano vrednost organizacije. V dobi, ko je mogoče posnemati skorja vse, so se kot edina neponovljiva, edinstvena prednost podjetja izkazali zaposleni. Človeških možganov se za zdaj še ne da posnemati; načina, kako ljudi razmišljamo, kako se učimo in kako potem to vpliva na naše vedenje, je edinstveno za vsakega posameznika. Globalizacija je organizacije spodbudila, da razmišljajo, kako spodbuditi prenos znanja in dobrih praks med posameznimi podjetji oziroma deli podjetij na različnih lokacijah. Organizacije so namreč spoznale, da je največ vredno znanje, ki kroži med zaposlenimi in povzroča nastajanje asociacij, spodbuja ljudi k razmišljanju in ustvarjanju novega znanja. Še pred kratkim je bilo v organizacijah najvišje ovrednoteno visoko specializirano znanje, danes pa je izrednega pomena, da zaposleni poznajo več področij dela, da jih lahko v nujnih primerih nadomestijo. Prav tako ne sme biti več ločnica med tistimi, ki mislijo in tistimi, ki delajo. Vsi zaposleni vedno bolj postajajo delavci znanja, saj zapletene naloge zahtevajo od zaposlenih ustvarjalno in inovativno razmišljanje (Sitar 2006, 57).

Slika 2.3 Razsežnosti znanja



Vir: Možina et.al 2006, 58.

### 2.1.6 Opredelitev razsežnosti organizacije podjetij

Kot subjekt predstavlja organizacij pravno-formalno obliko določene institucije. V instrumentalnem pomenu pa razumemo organizacijo kot najpomembnejši pripomoček managerju pri doseganju zastavljenih ciljev. Torej je organizacija sredstvo, s pomočjo katerega managerji z uporabo razpoložljivih organizacijskih sredstev dosegajo zastavljene cilje in v instrumentalnem pomenu organizacije ločimo tri razsežnosti: **struktura**, ki predstavlja urejenost, ubranost in stabilnosti organizacije, **proces**, ki ga opredelimo kot ločeno zaporedje posameznih nalog in **kultura**, ki predstavlja okvir in pomoč pri delovanju managementa za udejanjenje postavljenih ciljev (Kovač 2006, 119).

**Organizacijska struktura** podjetja je bila vedno v središču raziskovalnega zanimanja strokovnjakov s področja organizacijskih ved. Zaradi tega je nastalo tudi več del s področja razumevanja strukturne razsežnosti organizacije kot s področja ostalih

razsežnosti organizacije. Za uvedbo koncepta managementa znanja je pomembna sprememba organizacijske strukture predvsem v smeri uspešnega in učinkovitega načina usmerjanja razvoja koncepta managementa znanja v obliki dodelitve navedenih nalog posameznemu nosilcu ter oblikovanja strukturnih in usklajevalnih oblik za učinkovito izvedbo nalog, povezanih s konceptom managementa znanja. Prav tako pa ni nov procesni pogled na področju organizacijskih in poslovnih ved. Organizacija podjetja, ki jo poznamo danes, temelji na tehnični delitvi dela, katera pa povzroča nastanek posameznih specialistov. Organizacijska struktura nam služi predvsem kot orientacija oziroma pripomoček pri skupnem ravnanju in delovanju sodelavcev, kot motivacija oziroma povečanje pripravljenosti sodelavcev za večji napor in nazadnje kot legitimnost oziroma povečanje izraznosti podjetja. Pomen znanja za razvoj podjetij je danes več kot očiten in prav zato je znanje ključni generator izgradnje konkurenčnosti podjetij.

**Procesni pogled** na organizacijo in poslovanje podjetja je za razliko od strukturnega vidika, dinamična razsežnost organizacije in izpostavlja elemente, kot so: čas, prostor, zaporedje itd. Za uvajanje koncepta managementa znanja je procesni vidik pomemben, zato lahko celo trdimo, da je samo preko procesnega pristopa mogoče uspešno in učinkovito obvladati koncept managementa znanja.

**Organizacijsko kulturo** podjetja pa lahko opredelimo kot celovit sistem norm, vrednot, predstav, prepričanj in simbolov, ki določajo način obnašanja in odzivanja zaposlenih na probleme, s katerimi se pri svojem vsakodnevem delu srečujejo (Kovač 2006, 119-125).

Biloslavo in Tavčar (2006, 9-14) navajata, da je kultura kot drevo: korenine so temeljne podmene, ki so jih usvojili ljudje in ki prehajajo iz roda v rod; deblo so vrednote, tiste dobrine, ki jih obsegajo usvojene temeljne podmene; kultura je zunanja podoba drevesa. Močna, izrazita kultura povezuje in usmerja ljudi v organizaciji ali v okolju mnogo bolj, kot formalne norme – zakoni, predpisi in navodila, in tako pomembno podpira ali zavira uspešnost organizacije. Vrednote pa so dobrine, ki posameznikom in skupinam mnogo pomenijo. Tiste, ki njihovih dobrin ne delijo, skušajo navesti na skladno naravnost in delovanje. Seveda se svojim vrednotam nerade odpovedujejo, ravnanje, ki te dobrine krši ali ogroža, pa odklanjajo. Kdor ne deli vrednot, ki prevladuje v kakšni kulturi, je tujec – kdor krši v kulturi pretežno usvojene vrednote, je nasprotnik.





### 3 MANAGEMENT ZNANJA V AVTOŠOLI

#### 3.1 Znanje kot temelj razvoja v avtošoli

Teorija uspešne poslovnosti srednjih in malih organizacij, med katere sodijo tudi avtošole dokazuje, da ima »učeča se organizacija bistveno boljše izhodišče za sprejemanje novih tržnih in gospodarskih izzivov«. In ne samo to: kadri imajo zaradi skupnega usposabljanja enotne ali podobne poglede na posamezne prometne situacije in enotne pristope k načinu učenja posameznih tipov oseb, ki zahtevajo posebne pristope. Zato je v podjetju potrebno posebno pozornost nameniti strategiji dela s kadri in kot osrednja naloga kadrovske izobraževalnega področja je ustrezno zaposliti, usposobiti, motivirati in obdržati zaposlene, ki bodo želeli in bodo sposobni spreminjati ter graditi svoje znanje. Kadrovske izobraževalni sistem mora torej zaposlenim zagotavljati osebno rast in razvoj, napredovanje znotraj organizacije in dajati enake možnosti za vse zaposlene ter možnost življenjske razvojne poti.

##### 3.1.1 Temeljna pravila poučevanja

Poučevanje je zahtevno zato, ker zahteva določen napor, zavzetost, taktičnost, metodično izurjenost in spretnost ter odgovornost. Pri poučevanju izobražujemo, usposabljammo in vzgajamo oziroma oblikujemo človeka. Predavatelj se mora nenehno zavedati, da ima pri svojem delu različne kandidate, ki se razlikujejo po spolu, starosti, formalni izobrazbi in sposobnosti, zato je potrebno program prilagoditi posameznemu udeležencu. Predvsem je potrebno, da ne poučujemo vseh kandidatov enako in ne razlagamo vedno enako učne snovi. Zavedati pa se moramo, da se dober predavatelj, učitelj vožnje, mentor, vzgojitelj rodi. S teoretičnim znanjem samo dogradimo to, kar je v nas, in vse to plasiramo v življenje. Zato imajo posamezniki tako velik uspeh pri poučevanju.

Za poučevanje v avtošolah veljajo nekatera temeljna pravila poučevanja in izobraževanja in lahko jih imenujemo tudi didaktična načela (Program učenja vožnje 1996), ki si sledijo v naslednjem zaporedju: načelo postopnosti, načelo sistematičnosti, načelo dostopnosti, načelo nazornosti, načelo zavestne aktivnosti, načelo trajnosti znanja, načelo povezovanja teorije s prakso in zadnje načelo individualizacije in diferenciacije, ki jih navaja Program učenja vožnje.

Načelo POSTOPNOSTI zahteva, da vodimo kandidate postopno do cilja:

- od lažjega k težjemu,
- od preprostega k zapletenemu,
- od znanega k neznanemu,
- od bližnjega k daljnemu,
- od konkretnega k abstraktnemu.

Če se bomo ravnali po teh pravilih, bomo pri kandidatih vedno naleteli na pozitiven motiv za delo. Kandidati bodo pri takšnem delu videli smisel učenja, ker bodo doživljali uspehe, ki jih bodo vodili k cilju.

Načelo SISTEMATIČNOSTI zahteva, da pouk poteka po vnaprej premišljenem načrtu, ne pa na podlagi površne improvizacije. Sistematičnost zahteva logično zaporedje snovi, tako pri posameznem elementu, pri učni uri ali pri celotnem programu.

Načelo DOSTOPNOSTI zahteva, da je učiteljeva razlaga razumljiva in dostopna kandidatu, učitelj vožnje pa mora upoštevati kandidatov nivo in mu razložiti vsako novo vajo tako, da bo sledil njegovi razlagi.

Načelo NAZORNOSTI zahteva, da je učiteljeva razlaga podana na način, da bo kandidat snov zaznal s čim več čutili, kajti v takšnem primeru bo zapomnitev največja. Poslušanje je namreč najslabši način učenja. Učenje bo uspešnejše, če bo kandidat kaj videl npr. sliko, model, skico. Seveda je nazornost največja pri praktični vožnji, kjer bosta v funkciji tudi sluh in vonj. Nazornost nam pomaga, da pridemo do jasnih predstav in pojmov, takšna razlaga nam tudi ostaja dalj časa v spominu. Brez sodobne izobraževalne tehnologije, ki nam pomaga uresničiti didaktično zahtevo po nazornosti, je pouk zastarel in malo uspešen.

Načelo ZAVESTNE AKTIVNOSTI je zelo pomembno pri opravljanju vozniškega izpita, kajti če pride kandidat v avto šolo z nekim motivom in željo, da izpit opravi, je to osnova za visoko motivacijo. Zapomnitev in znanje bosta tem večja, čim večja bo zavestna aktivnost. Učitelj vožnje ima nalogo, da gradi na vzpodbujanju zavestne aktivnosti kandidatov, saj imajo za to realno osnovo. Zato je pri podajanju snovi veliko odvisno od učitelja vožnje ali zna narediti pouk zanimiv in vključiti kandidate, da zavestno in aktivno pri tem sodelujejo. Kandidat mora natančno vedeti, kako in zakaj tako ravnati in ne drugače. Slab učitelj vožnje bi bil tisti, ki bi se že zadovoljil z dejstvom, da ga mora kandidat gledati in se bo že s tem naučil voziti.

Načelo TRAJNOSTI ZNANJA zahteva, da se je potrebno določeno snov ne samo učiti, ampak tudi naučiti. Pri tem pa je najpomembneje, da se kandidat ne uči samo za izpit, marveč tudi za življenje. Učiti in naučiti je zahtevna in ne vedno povsem uresničljiva naloga, kajti ni odvisna samo od učitelja vožnje, ampak predvsem od kandidata. Pri določenih oblikah izobraževanja odraslih, v katere se vpisujejo zreli ljudje, s pripravljenostjo na trdo učenje in željo po resničnem znanju, to zahtevno nalogo lahko uresničimo. Potrebno je samo dovolj časa, učenja in vaj. Zelo star pregovor pravi, da je »hitro naučeno tudi hitro pozabljeno«, zato mora učitelj seči globoko v zavest kandidatov in jih tudi navajati, da se po spoznanih načelih v praksi tudi ravnajo.

Načelo POVEZOVANJA TEORIJE S PRAKSO je najbolj izrazito ravno v avtošoli, kajti tu gre za izrazito delitev pridobivanja znanja, čeprav bi morali učitelji vožnje ves čas poučevanja prakse kandidate nenehno opozarjati na cestnoprometne

predpise, ki so jih obravnavali pri teoriji. Delitev pridobivanja znanja se namreč odraža v tem, da teorijo o cestnoprometnih predpisih dobijo kandidati v učilnici, šele temu sledi vožnja z avtomobilom, kjer pa mora biti kandidat sposoben povezati teorijo s prakso. Seveda se pri tem srečamo z različnimi sposobnostmi. Nekdo se je sposoben izredno hitro naučiti vso teorijo, pri vožnji z avtomobilom pa je manj spreten in obratno. Naloga učitelja vožnje je, da zna premostiti ta deficit in iz kandidata ustvariti uspešnega voznika. Dober voznik bo tisti, ki bo poznal teorijo in jo smiselno prenašal v prakso.

Načelo **INDIVIDUALIZACIJE** in **DIFERENCIACIJE** pride do izraza samo pri praktičnem poučevanju. Od učitelja vožnje je odvisno, kako posamezno učno uro prilagodi posamezniku ter pri tem upošteva njegove sposobnosti, znanja, spretnosti in navade. Nekoga je potrebno bodriti, ga neprestano hvaliti, drugega malce zavirati, nekateri so izredno občutljivi, drugi ne. Naloga učitelja vožnje je, da najde pravo mero za slehernega posameznika, da bo delal uspešno, kar pa pomeni, da je potrebno sicer enotni učni program različno interpretirati (Macur 1996, 10-12).

### ***3.1.2 Medsebojni odnosi pri izobraževanju in motiviranje kandidatov***

Medsebojni odnosi pri samem izobraževanju so izrednega pomena, kajti če med kandidatom in učiteljem vožnje ni harmonije in razumevanja, potem ne bo pravega efekta. Kandidat sicer učno snov pozna, vendar mora to prenesti v prakso. S tem prenosom pa postane drugačen odnos do naučene snovi, predvsem pa se srečamo z različnimi dilemami, vprašanji in zadregami, ki jih je potrebno razčistiti od nastali situaciji. Učitelj vožnje ima sicer ogromno praktičnega znanja in izkušenj, seveda pa je zelo pomembno, da zna vse to uspešno prenesti na bodočega voznika. To je odločujoče za oblikovanje osebnosti kandidata. Učitelj vožnje mora upoštevati kandidatov nivo znanja ter ga spoznati, kajti z nepoznavanjem kandidata bo izgubil veliko časa ali pa bo dosegel nasprotni učinek.

Naše vedenje in doživljanje je motivirano, usmerjeno k različnim ciljem. Če opazujemo človekovo ravnanje in obnašanje, se lahko vprašamo, zakaj posameznik ravna ali se obnaša tako in ne drugače. Zanimajo nas torej vzroki njegovega obnašanja oz. tisti psihološki dejavniki, ki so ga povzročili. Motivacija je za človeka izredno pomembna, saj je to tista gonilna sila, ki ga usmerja k doseganju njegovih življenjskih ciljev in s tem zadovoljevanju potreb. Človek mora v življenju zadostiti številnim potrebam, ki pomenijo neravnovesje ali pomanjkanje v organizmu. Le-to je potrebno izravnati, da bi organizem lahko nemoteno deloval. Tako razlikujemo primarne, med katere štejemo hrano, pijačo, kisik, spanje, počitek itd., in sekundarne potrebe, ki pa so po naravi individualne, kar pomeni, da jih nekateri imajo, drugi pa ne. Posameznik jih pridobi z razvojem. Ena izmed takšnih sekundarnih potreb je potreba po vozniškem izpitu.

Pri poučevanju kandidata je pomembno, da ohranjamo njegovo motivacijo za učenje. Ta je odvisna od kandidatovih notranjih pobud in od zunanjih dejavnikov. Eden izmed zunanjih dejavnikov je uspeh, ki povečuje interes za učenje, nasprotno pa ga neuspeh znižuje. Zato je pomembno, da kandidata sprti obveščamo o pravilnosti njegovega ravnanja, saj ga to vzpodbuja in omogoča hitrejše odpravljanje napak pri vožnji (deluje kot pohvala). Grajanje vseh napak začetniku znižuje motivacijo za učenje ali jo celo odvzame. Kritika pa lahko deluje kot pozitivna, kadar je izrečena kot opozorilo zaradi glavnih napak (Justinek 1996, 17-19).

»Ključ motivacije drugih je v tem, da jim pomagamo narediti tisto, kar zahtevamo od njih«! Učitelj vožnje mora znati vedno motivirati kandidata in mu dati dober razlog, da se potruji za uresničitev cilja, to je uspešno opravljen vozniški izpit. Seveda pa se pri tem postavi vprašanje, kako doseči, da bodo kandidati delali bolje, z več volje in da bodo pri tem še zadovoljni? Od vseh klasičnih metod (ukazovanja, nagrajevanja, priznanja) je učinkovita samo ena – cilj. Kandidat mora imeti jasno zastavljen cilj. Seveda pa se pri tem večkrat srečamo z napačno in previsoko zastavljenimi cilji, ko si kandidat oz. njegovi starši zastavijo cilj: »s čimmanj urami do vozniškega izpita«. Cilj notranje učne motivacije je seveda učenje, vir podkrepitve pa je v kandidatu samem. Notranje smo motivirani, kadar se učimo zato, da bi razvili svoje sposobnosti, ker želimo obvladati določeno spretnost ali ker nas določeno področje zanima, želimo nekaj novega spoznati in razumeti. O zunanji motivaciji govorimo, kadar se ne učimo zaradi znanja samega, ampak zaradi zunanjih ciljev pohvale, ocene, nagrade ali kazni, akademskega naziva, zmage pri tekmovanju. Vir podkrepitve pa so drugi ljudje, želimo ustreči staršem, se dokazati pred prijatelji ali učitelji. Seveda pa se obe vrsti motivacije med seboj prepletata in dopolnjujeta. Obe spodbujata učenje. Notranja motivacija je trajnejša, pri zunanji pa morajo biti nagrade ali kazni vedno večje in pogostejše, da je še učinkovito. Marsikdaj pa ju je težko razlikovati, potrebujemo spodbude in nagrade, da se lotimo učenja kakšnega predmeta, sčasoma pa nas začne zanimati sama snov in se učimo iz radovednosti.

### **3.1.3 Moč komunikacije**

Bistvo komuniciranja s sodelavci in udeleženci v projektu je pridobiti nasvete za izboljšanje in slediti zadovoljstvu kupcev. Redno komuniciranje – sestanki nam pomagajo identificirati probleme in spremljati napredovanje v projektu. Za pisno sporočanje je značilna nedvoumnost in pravočasnost pisnih sporočil za nadrejene in kupce. Pisno poročilo je dokument trajne vrednosti, zato ga je potrebno ustrezno arhivirati. Za govornice je značilno, da imajo subjektivni pogled na stanje. Redni pogovori s kupci so nam v veliko pomoč – več se naučimo s poslušanjem kot z govorjenjem, ne pa zanemariti govornice telesa (Markič 2005).

»Osnovna kvaliteta komuniciranja je sposobnost znati poslušati« (Macur 1996, 29).

Komunikacija je enostavno sporazumevanje med ljudmi, to je sprejemanje, delovanje in pošiljanje sporočil. Sporočila lahko pošiljamo zavestno ali nehote, lahko so verbalna ali neverbalna, vedno pa se moramo vprašati: »kaj smo sporočili« in »kako smo sporočili«.

Učitelj vožnje nenehno komunicira. Iz raziskav lahko razberemo, da verbalna komunikacija dosega le 7 % celotne komunikacije, ves ostali vpliv pa se predpisuje neverbalni komunikaciji. Zato je učitelj vožnje najbolj učinkovit takrat, ko kandidata s svojo karizmatičnostjo – pogledom, držo, gestikuliranjem – privede do tega, da le-ta prične razmišljati v pravilni smeri. Najboljša oblika komunikacije, ki ima največje učinke, je jaz-komunikacija ali interpersonalna oblika, pri kateri naj se učitelj vožnje identificira s kandidatom. Kandidatu naj da vedeti, da oba nista bila uspešna pri posameznih operacijah, da oba nista nečesa opravila, da bosta oba ponovila neko temo ipd. Torej, če je bila storjena napaka, je napaka za oba, če je dobro, je dobro za oba. Učitelj vožnje naj torej nosi del krivde in del uspeha. Kajti v primeru ti-sporočila se učitelj vožnje postavi v vodilno, nadrejeno pozicijo, kandidat pa je v podrejenem položaju. Komunikacija med učiteljem vožnje in kandidatom je učenje vožnje motornega vozila. Funkcijo komunikacije predstavlja torej učiteljevo sporočanje, pogovarjanje, predajanje informacij o zakonitosti vožnje kandidatu. Komunikacija na bo torej čimbolj natančno opredeljena in jasna (Justinek 1996, 28).

### **3.1.4 Reševanje problemov, konfliktov in odzivanje na stres**

Stres je stanje, ki spremlja delo managerja projekta in skrbnike nalog. Nastane zaradi nevarnosti, da cilj ne bo dosežen in zahteva soočenje z nenehnimi spremembami (preseganje proračuna, zamud pri dostavi, tehnični problemi, zahtevane spremembe kupca). Vodja projekta mora prevzeti krivdo nase, če stvari ne tečejo v redu in je hkrati blažilnik med udeleženci projekta – konflikti v projektne teamu (Markič 2005).

Na seminarjih in sestankih v avtošoli nas pogosto sprašujejo, kdaj in pri čem imamo probleme. Moramo opisati situacijo, ki jo ocenjujemo kot problem. Iz odgovorov lahko razberemo, da je problem povezan z neko težavo, ki jo želimo odpraviti oz. rešiti. Problem je neka nerešena zadeva, ki zahteva rešitev ali odločitev, za kar pa je potrebno precej razmišljanja. Pogovori so kasneje pokazali, da so udeleženci navajali zlasti problemska stanja, ki so jih prav takrat obremenjevala, seveda pa še niso poznali rešitve.

Ravno tako kot problemi so tudi konflikti neizogibni pri poučevanju. Jasno je, da se povsod, kjer sta vsaj dve osebi, srečujemo z njimi. Tako kandidati kot učitelji vožnje razumejo konflikt kot neprijetnost, kot stisko, kot nesporazum, kar pa je v bistvu samo posledica konflikta. Praksa kaže, da ravnajo pametneje tisti, ki se konfliktom ne

izogibajo, temveč se pripravijo na reševanje le-teh, torej se jih skušajo naučiti reševati. Konflikti pa imajo predvsem pozitivne lastnosti. Prva pozitivna stran konfliktov je v tem, da kažejo na probleme, na udeležencevo hotenje spremeniti obstoječe stanje. Druga dobra stran konfliktov je, da zahtevajo rešitve, torej, kadar se pojavijo, bi zato morali najprej pomisliti, kako jih bomo reševali, ne pa, kako se jim bomo izognili. V avtošoli je posebno pomemben takšen način dela, da se problemi sproti razrešujejo.

Nenazadnje pa se pri poučevanju dnevno srečujemo s stresom. Seveda so težave, problemi in konflikti del normalnega življenja posameznika. Enkratni dogodek ali kopičenje ponavljajočih se vsakdanjih drobnih problemov pa lahko povzroči stres. Stres močno vpliva na človekovo telesno zdravje in ima neprijetne posledice, kot so povečan krvni pritisk, srčni infarkt, sladkorna bolezen, astmatični napadi in drugo. Stres je torej preobremenjenost, ki ogroža tako posameznikovo fizično kot duševno integriteto. Glavni fiziološki odzivi na stres so utrujenost, razne bolečine, motnje v prebavljanju, psihološki odzivi pa so strah, tesnoba, jeza, agresivnost, občutki krivde ipd. Zato pod vplivom stresa ne moremo ustvarjalno razmišljati. To pa je tudi največja hiba vseh kandidatov, s katerimi se učitelji vožnje dnevno srečujemo. Dober učitelj vožnje pri kandidatu na učni uri kaj hitro ugotovi, ali je v stresni situaciji ali ne. Zato je takšnega kandidata potrebno poučiti, naj se kasneje, kot voznik, izogiba vožnji, kadar čuti, da je pod vplivom pojavov, ki telesno ali duševno obremenjujejo njegovo osebnost.

### ***3.1.5 Metode in tehnike poučevanja dobrega učitelja vožnje***

Metoda je način upravljanja s snovjo. V avtošoli sta izrednega pomena metodi razlage in razgovora. Učitelj vožnje mora vnaprej vedeti, kaj bo učil, na osnovi tega pa bo izdelal načrt, kako bo učil.

Osnovna metoda pri poučevanju teorije je razlaga, zato mora biti govor dovolj glasen, jasen, slikovit in temeljit, izrednega pomena je doslednost izražanja, to pomeni, da za posamezne pojme vedno uporabljamo iste besede npr. sklopka, smerokaz ipd. Metoda razgovora ali dialoška metoda je značilna za avtošole, saj je pogovor tisti, ki daje vzdušje v avtu. Tako poznamo razvijalno vprašanje, kjer kandidatu pomagamo, sugestivno vprašanje, kjer mu podamo prvi zlog ter direktno vprašanje, kjer se pozanimamo o njegovi službi, domovanju, zaposlitvi ipd.

Osnovna metoda pri praktičnem poučevanju je metoda vadbe in urjenja. Vadimo in urimo po elementih in te povežemo v celoto. Pomembno je, da so vaje točno in pravilno izvedene. Ko želimo, da so vaje izvedene bolj hitro, pa preidemo na urjenje.

Poučevanje praktičnega dela vožnje motornega vozila lahko razdelimo v štiri faze:

1. razlaganje,
2. demonstracije,
3. posnemanje,
4. ponavljanje.

Med razlago učitelj vožnje podaja načela, sredstva in cilje dela. Pri demonstraciji kandidat spremlja učiteljeve gibe in ga nato posnema pri tem pa popravlja napake, ki bi jih brez učiteljeve pomoči težko odkril. Prve vožnje so le izjemoma uspešne, zato je potrebno veliko ponavljanja. Z večkratnim ponavljanjem in utrjevanjem naučenega postane vožnja navada. Uspešnost učenja vožnje motornega vozila je tako odvisna od ponavljanja in kontinuitete poučevanja. Motoričnih spretnosti ni mogoče osvojiti brez vaje in ponavljanja gibov. Čim večkrat je kandidat za volanom, bolj uspešen je v osvajanju novega znanja in spretnosti. Zelo pomembna je tudi kontinuiteta poučevanja, kajti daljši je presledek od ene do druge učne ure, več že osvojenega znanja in spretnosti kandidat pozabi. Zato moramo za uspešno poučevanje zagotoviti oba pogoja.

Najpomembnejša vzgojna metoda je metoda vzgleda, kajti od vzgleda učitelja vožnje kot avtoritete v prometu, od njegovega ravnanja in obnašanja je močno odvisno poznejše vedenje voznika, njegova kultura in etika v prometu. Metoda vzgleda je pravzaprav edina sprejemljiva vzgojna metoda, saj je med usposabljanjem za voznika kandidat že oblikovana osebnost z lastnimi pogledi ter prepričanji, seveda tudi na področju prometa. Zato bo učitelj vožnje, ki nima smisla za ustrezen pristop do kandidata, le zunanji opazovalec njegovega vedenja v prometu. Med usposabljanjem je najpomembnejši vzgojni dejavnik avtoriteta učitelja vožnje, saj le-ta kandidatu posreduje znanje in veščine ter ga hkrati vzgaja.

Pri sami vožnji je izredno pomembno, da je kandidat spočit. Kandidat, ki je utrujen, težje spremlja dogajanje na cesti, njegova pazljivost in presoja sta zmanjšani, usklajenost gibov je slabša in poveča se število napak. Če pri kandidatu opazimo opisane znake, lahko sklepamo, da je utrujen, zato je najbolje, da vožnjo prekinemo ali pa jo nadaljujemo po kratkem odmoru. S tem dosežemo, da se koncentracija kandidata izboljša. Seveda pa smo dolžni kandidata opozoriti na znake utrujenosti in mu predstaviti njene negativne učinke na varnost vožnje. Ravno tako moramo kandidata opozoriti tudi na zmotno dejstvo, da večina ljudi meni, da je alkohol vzpodbujevalec pri vožnji. V resnici alkohol povzroča upočasnjeno reagiranje centralnega živčnega sistema in s tem neposredno zmanjšanje sposobnosti zaznavanja, ocenjevanja in reagiranja. Seveda pa je vpliv alkohola na posameznika odvisen od količine popitega alkohola, teže posameznika, ali je posameznik v stresni situaciji, kdaj je užival alkohol itd. Kandidata je potrebno seznaniti z dejstvom, da zaužiti alkohol hitro prepoji telo in zelo hitro pride

do centrov v možganih, izredno počasi pa se razgradi. Telo potrebuje več ur, da ga povsem izloči, kar pomeni, da še dalj časa vpliva na sposobnosti. Kava, čaj ali telesna aktivnost pri tem seveda ne pomagajo.

V zadnji fazi usposabljanja, to je pri ponavljanju in pripravi na izpitno vožnjo, kandidatu realno predstavimo napake, ki jih še vedno ni uspel odpraviti. Pomembno je, da se kandidat zaveda, da je izpitna vožnja šele vstopnica za nabiranje nadaljnjih izkušenj pri vožnji motornega vozila in da ne more biti brezhibna. S takim pristopom kandidatu preprečimo, da bi ob morebitnem neuspehu uporabil obrambne mehanizme. Razumel bo, da je neuspeh posledica neizkušenosti. Zanj ne bo krivil zunanjih dejavnikov, kot so na primer: slabo vreme, pregost promet in prestrogo ocenjevanje (Justinek 1996, 26-60).

### ***3.1.6 Opravljanje voznškega izpita pred 18 letom starosti***

Novi slovenski Zakon o varnosti cestnega prometa uvaja v 139. členu (Ur.l. RS, št. 25/06-uradno prečiščeno besedilo) možnost, da se prične ta fant ali dekle že pri šestnajstih letih in pol v avtošoli po predpisanem programu usposabljanja za voznika motornih vozil B kategorije. V juliju 2005 je izšel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o varnosti cestnega prometa (ZVCP-1B). V njem so na novo določeni roki za začetek izvajanja dodatnega usposabljanja za voznike začetnike (julij 2009) in začetek usposabljanja za vožnjo s spremljevalcem (julij 2007). Usposabljanje obsega, enako kot za druge kandidate za voznike, 40-urni tečaj predpisov o varnosti cestnega prometa in učenje vožnje motornega vozila po predpisanem programu pod vodstvom in nadzorstvom učitelja vožnje. Program učenja vožnje obsega določeno število vaj, ki jih mora kandidat za voznika osvojiti in obvladati, pri tem pa mora opraviti najmanj 20 učnih ur vožnje. Po končanem usposabljanju opravi preizkus znanja predpisov o varnosti cestnega prometa in vožnje motornega vozila. Preizkus znanja se opravlja v avtošoli po programu in kriterijih za opravljanje voznškega izpita, pri čemer vožnjo ocenjujeta dva ocenjevalca. Uspešno opravljen preizkus znanja se vpiše v evidenčni karton vožnje, v katerega je med učenjem vožnje motornega vozila učitelj vožnje vpisoval ure vožnje in opravljene vaje. Tako izpolnjen evidenčni karton vožnje skupaj z veljavnim zdravstvenim spričevalom dovoljuje fantu ali dekletu, ki je dopolnil-o 17 let, vožnjo osebnega avtomobila ali štirikolesa v prisotnosti spremljevalca, dokler ne opravi voznškega izpita in pridobi voznško dovoljenje za vožnjo motornih vozil kategorije B, vendar najdlje do dopolnjenega osemnajstega leta in pol. Spremljevalec je lahko eden od staršev, posvojiteljev, skrbnikov ali rejnikov mladoletnega voznika, ki je star najmanj 30 let in ima veljavno voznško dovoljenje za vožnjo motornih vozil kategorije B najmanj sedem let. V evidenci ne sme imeti več kot pet kazenskih točk. Pod enakimi pogoji lahko vlogo spremljevalca odigrajo tudi stari starši, strici in tete ter bratje in



sestre mladoletnega voznika, če s tem pisno soglašajo starši, skrbniki ali rejniki. Spremljevalca mora izpitni center na podlagi ustreznih dokazil vpisati v evidenčni karton vožnje, še prej pa mu posredovati navodila o vlogi in namenu takšnega spremljanja. Poudariti pa je treba, da se vloga spremljevalca bistveno razlikuje od vloge učitelja vožnje, ki poučuje kandidata za voznika in je tudi odgovoren za varnost vožnje, kajti spremljevalec ne poučuje, ker spremlja pravkar usposobljenega mladega voznika, in pravno formalno ne odgovarja za njegovo ravnanje, pač pa s svojo prisotnostjo »hladi« vročo in nepremišljeno mlado glavo in skrbi za to, da poteka vožnja umirjeno in varno.

V obdobju, v katerem vozi mladi voznik s spremljevalcem, morata skupaj opraviti najmanj dve uri vožnje z učiteljem vožnje, ki mladoletnega voznika opozori na morebitne pomanjkljivosti ali napake pri vožnji. Ko napolni osemnajst let, opravi vozniški izpit in pridobi vozniško dovoljenje, vendar s statusom voznika začetnika in z veljavnostjo do dopolnjenega 21. leta starosti. V tem obdobju mora voznik začetnik opraviti program dodatnega usposabljanja v skupnem trajanju dvanajst ur. Program vsebuje vožnjo odličnosti, vadbo varne vožnje ter skupinsko delavnico o varnosti cestnega prometa in psihosocialnih odnosih med udeleženci cestnega prometa. Vožnjo odličnosti izvajajo po posebnem programu avtošole, izvajanje programa vadbe varne vožnje ter skupinske delavnice o varnosti cestnega prometa in psihosocialnih odnosih med udeleženci cestnega prometa pa zagotavlja javna agencija. Če voznik začetnik ne opravi predpisanega dodatnega usposabljanja, se mu po izteku veljavnosti vozniškega dovoljenja ne izda novega dovoljenja, razen če ponovno opravi vozniški izpit. Vendar pa lahko pristojni organ v roku največ enega leta od izteka veljavnosti podaljša veljavnost vozniškega dovoljenja za obdobje, potrebno za izpolnitev predpisanih obveznosti (največ za eno leto), če voznik začetnik iz utemeljenega razloga ni opravil programa usposabljanja za voznika začetnika. V takšnem primeru voznik začetnik zaprosi za podaljšanje statusa voznika začetnika in s tem tudi veljavnosti vozniškega dovoljenja.

Program za voznike začetnike vsebuje tri med seboj povezave vsebinske sklope:

1. vožnjo odličnosti,
2. vadbo varne vožnje ter
3. skupinsko delavnico o varnosti cestnega prometa in psihosocialnih odnosih med udeleženci cestnega prometa.

Pomen tega programa je v tem, da v času po opravljenem izpitu, ko si voznik začetnik oblikuje vozniške navede, omogoča morebitne popravke pri načinu vožnje, oblikovanje strategije vožnje, učinkovitejše predvidevanje nevarnosti in drugega dogajanja v cestnem prometu, pomembnega za varnost vožnje in omogoči ustrezno ukrepanje v nevarnih situacijah, ki lahko v realnih okvirih omogoči tudi preprečitev prometne nesreče. Vadba varne vožnje in skupinska delavnica pripomoreta predvsem k

zavedanju nevarnosti, ki jo predstavlja vožnja v nasprotju s predpisi o varnosti cestnega prometa, predvsem s preveliko oziroma neprimerno hitrostjo, vožnja pod vplivom alkohola ali drugih psihoaktivnih snovi in agresivna vožnja, polna nevarnosti za voznika, ki vozi na tak način in za vse ostale udeležence cestnega prometa, ki se na cesti z njim srečujejo. Program za voznike začetnike omogoča začetniku, da na varen način, na površini zunaj cestnega prometa spozna fizikalne zakonitosti in obnašanje vozila v izjemnih situacijah. Voznik oblikuje svoje ravnanje na osnovi lastnih izkušenj, zato mora dogajanje pri vožnji v posebnih okoliščinah in ukrepanje v sili sam doživeti in ga kasneje v delavnici tudi osmisliti. Program temelji na postopnosti, ki omogoča, da ga voznik začetnik opravi v osmih mesecih do enega leta od opravljenega vozniškega izpita oziroma od prve pridobitve vozniškega dovoljenja za vožnjo motornih vozil (Kunstler 2006, 1-2).

### **3.1.7 Izobraževanje o prometni vzgoji v OŠ**

V šolskem letu 2006/2007 začnejo veljati nekatere normativne spremembe, ki v duhu časa dopolnjujejo temeljni dokument prenove slovenskega vzgojno izobraževalnega sistema – Belo knjigo o vzgoji in izobraževanju iz leta 1995. Načela tega dokumenta ostajajo nespremenjena:

1. odprtost in preglednost javnega sistema vzgoje in izobraževanja,
2. pravna nevtralnost,
3. izbirnost na vseh ravneh vzgoje in izobraževanja,
4. demokratičnost, avtonomnost in enake možnosti ter
5. prednost kakovosti učenja pred kopičenjem dejstev.

Seveda je potrebno za njihovo polno uveljavitev še marsikaj storiti, ob tem pa moramo upoštevati tudi novo politično in ekonomsko vizijo Slovenije. Njeno izhodišče je človek kot avtonomen posameznik s svojimi vrednotami in kulturo, ki svobodno razvija svoje sposobnosti in prevzema vedno večjo individualno odgovornost za svoj ekonomski napredek in socialno blaginjo. Hkrati pa vsak posameznik s sodelovanjem v demokratičnih procesih odločanja in v partnerskem dialogu enakopravnih sodeluje pri ustvarjanju potrebnega družbenega zaupanja ter uveljavlja svoje vrednote glede vsebine in kakovosti družbenega razvoja. Spremembe in dopolnitve v konceptu vzgoje in izobraževanja izhajajo iz ciljev razvoja Republike Slovenije, ki so opredeljeni v temeljnih nacionalnih strateških dokumentih, usklajenih z razvojnimi cilji Evropske unije. Vlada Slovenije je v oktobru 2005 sprejela program za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji. Ta predvideva reformiranje sistema izobraževanja ter usposabljanja v smeri povečane kakovosti in konkurenčnosti v korist uporabnikov

(učencev, dijakov, študentov, odraslih) ter zagotavljanje kakovostnega izobraževanja in znanja čim višje ravni ter možnost vseživljenjskega učenja (Ministrstvo za šolstvo in šport RS 2006, 1-2).

Prvi pisni dokument o prometno vzgojnih aktivnostih na šolah je iz leta 1931, kar pomeni, da so prometna vzgoja in prometne aktivnosti vpete v šolske programe že najmanj 75 let. Zadnjih nekaj let pa potekajo skupna prizadevanja Ministrstva za šolstvo in šport, Zavoda RS za šolstvo, Policije, šol, Sveta za preventivo in vzgojo v cestnem prometu RS in občinskih Svetov, raznih društev in posameznikov, ki skupaj pripravljajo programe, akcije in opozorila za večjo varnost otrok. Med prometno-preventivnimi akcijami, ki potekajo v osnovnih šolah, je ena najpomembnejših akcija Začetek šolskega leta. Celoten sklop ukrepov ob začetku šolskega leta je razdeljen na:

- ukrepe na področju infrastrukture, kamor sodi urejanje varnih šolskih poti in prehodov za pešce
- na preventivne in vzgojne akcije različnih organizacij
- na represivne in preventivne ukrepe policije
- na informiranje in spodbujanje dela medijev

Akcije ob začetku šolskega leta so zgled povezanosti različnih institucij in področij dela, da se zagotavlja najuspešnejše reševanje posameznih problemov.

Ponavadi se v vseh razredih prvi šolski dan pogovarjajo o prometu: o varni poti v šolo za pešce, kolesarje, voznike z motornimi kolesi, potnike v avtobusih, o pomenu rumene rutice za prvošolce, o pomenu svetlobnih teles (primer je akcija: »Stopimo iz teme« - kdaj in zakaj torej uporabljamo kresničke), nadalje se pogovarjajo o tem, kako kot udeleženci v prometu ravnajo v posameznih situacijah, nekateri učenci rišejo miselne vzorce itd. Vendar pa se o prometu pogovarjajo v glavnem prvi šolski dan ali pa takrat, ko imajo kolesarski izpit oz. ko je na programu prometna vzgoja. Potem pa se kar nekako pozabi na prometno vzgojo in na naš vsakdanji odnos do prometa, čeprav se z njim srečujemo vsi, zlasti pa otroci zjutraj, ko gredo v šolo, opoldne, ko zapuščajo šolo in popoldne, ko se odpravijo po individualnih opravkih (razni krožki, športne aktivnosti, glasbene in plesne dejavnosti itd). Vožnja po cesti pa je vsak dan bolj zahtevnejša. Zahtevnejši je promet in to, kar je bilo včeraj več kot dovolj za varno vožnjo, je lahko jutri že premalo. Zato bi se morali učenci in vozniki zavedati, da se je potrebno vsak dan naučiti kaj več, predvsem pa bi morali skrbeti za obnavljanje svojega znanja in prisluhniti nasvetom strokovnjakov (Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu RS 2006, 1-6).

Po novi zakonodaji se razredi v osnovni šoli delijo v 3 triade in sicer: od prvega do tretjega razreda, od četrtega do šestega razreda in od sedmega do devetega razreda.

Iz vsebine in ciljev prometne vzgoje v prvi triadi je razvidno, da je v prvem razredu prometna vzgoja prisotna vsakodnevno pri poučnih sprehodih v okolico šole. Učenci v prvem razredu spoznavajo prometne poti v okolici šole, spoznavajo pomembne znake za pešce in kolesarje ter pravila varne hoje. Prometna vzgoja se povezuje skozi vse predmete, tako matematiko, športno vzgojo, slovenščino, glasbeno in likovno vzgojo. V drugem razredu učenci spoznajo pravila obnašanja v različnih prevoznih sredstvih, prometne znake, nevarnosti prometa ter utrjujejo vedenje o varni poti v šolo. Tako se učenci načrtno peljejo z avtobusom in vlakom, pogovarjajo se o situacijah, ki lahko pripeljejo do nesreč (razposajenost, igra na cesti, vožnja traktorja, motorja brez izpita), ugotavljajo učinkovitost svetlih oblačil, kresničk in drugih odsevnih teles. Zakaj je priporočljivo nošenje čelad pri kolesarjenju, rolanju, zakaj uporaba varnostnega pasu, zakaj ne smemo uživati alkohola med vožnjo in do česa lahko takšno dejanje pripelje itd. V tretjem razredu se prometna vzgoja iz neposrednega znanega okolja razširi na prometna sredstva, zato se večina časa nameni pravilom obnašanja v različnih prometnih situacijah. Ob opazovanju gostote prometa izdelajo učenci preproste zemljevide, ob pogovorih opišejo svoja potovanja, spoznavajo vpliv prometa na pokrajino (ceste, onesnaženje iz zraka ipd.) in utrjujejo ravnanje po prometnih predpisih in znakih.

V drugi triadi se vsebine in cilji prometne vzgoje v četrtilih razredih nanašajo predvsem na varno pot v šolo ter varne poti za pešce in kolesarje. Otroci spoznajo varne in manj varne poti v šolo, izhajajo iz konkretnih razmer, v katere zaidejo kot pešci in kolesarji ter opravijo kolesarski izpit. Poudarjen je pomen odgovornega vedenja in ravnanja v prometu. V petih razredih pa je poudarek na vrstah prometa in prometnih poti ter povezanost prometnih tokov ljudi in tovora s svetom. Učenci se spoznajo z vlogo prometa in komunikacij pri vse večji povezanosti med ljudmi, primerjajo podatke o številu in vrsti prometa, vezanega na izbrano trgovino, tovarno, dejavnost. Ponovno je poudarjen pomen odgovornega vedenja in ravnanja v prometu.

V tretji triadi učenci šestih razredov obnovijo temeljne pravice ravnanja na poti v šolo in domov, poudarek je na prometno varnostnem načrtu, ogledu raznih filmov, posnetih v domačem okolju. Šesti razredi namenijo skozi celo šolsko leto 70 ur prometni vzgoji. Ob koncu šolskega leta zna učenec razložiti pravilno ravnanje na poti v šolo in utemeljiti pomen uporabe varnostne čelade pri vožnji s kolesom. Vsebine prometne vzgoje v sedmem razredu pa so razdeljene med vse predmete. Poudarek je na varnostni opremlitvi kolesa, njegovi uporabi in vzdrževanju. V sedmih razredih namenijo prometni vzgoji 35 ur. Učenec zna ob koncu sedmega razreda razložiti pomen varne opreme kolesa za varno udeležbo kolesarja v prometu. V osmem razredu spoznavajo principe delovanja kolesa, kolesa z motorjem ter gonila na kolesu oz. kolesu z motorjem, njegovo delovanje in pomen za varno vožnjo. Ravno tako kot v sedmih, tudi v osmih razredih namenijo prometni vzgoji 35 ur. Učenci osmih razredov znajo

ovrednotiti pomen upoštevanja določil prometnega kodeksa in ta določila v prometu spoštovati. Skozi vsa tri leta se pri učencu razvijajo znanja in praktične sposobnosti za varno in kulturno udeležbo v prometu, seveda pa so to samo minimalni standardi znanja po razredih (Letni delovni načrt 2006, 1-32).

### **3.2 Vseživljenjsko izobraževanje**

V današnji družbi postaja vse pomembnejše vseživljenjsko izobraževanje. Gre za pojem, ki se v našem življenju uporablja vse pogosteje, saj organizacije zaradi ostrih razmer na tržišču spoznavajo, da morajo vlagati v svoje zaposlene tudi na področju izobraževanja, da ostajajo konkurenčne. Vedno več je zaposlenih, ki jim izobraževanje nudi priložnost osebne rasti, osebne potrditve, povečanja samozavesti in seveda zaposlitvenih možnosti. Zaposleni se namreč zavedajo, da se morajo nenehno izobraževati, če želijo slediti spremembam v družbi, in pomembna je vsaka, še tako majhna prednost. Vsak posameznik drugače doživlja spremembe, zato se drugače odziva in razvija možnosti za vseživljenjsko izobraževanje. Danes se morajo zaposleni izobraževati in boriti za pridobivanje novega znanja vse življenje. Torej se morajo izobraževati tudi, ko so zaposleni, ko izobraževanje ni več predpisano in obvezno.

Vseživljenjsko izobraževanje je pojem, ki se je začel uveljavljati šele v zadnjem času, skupaj z drugimi spremembami na področju učenja in izobraževanja. Te so se začele pojavljati, ker klasično izobraževanje, kot so ga poznali v preteklosti, ni več ustrezalo zahtevam sodobnega časa.

Kritike šolskega sistema so prihajale vedno bolj v ospredje v drugi polovici 20. stoletja, še posebej v sedemdesetih. Avtorji so opozarjali na potrebo po spremembi učnega okolja in tudi povečanju možnosti za učenje. »Naraščale so zahteve, da bi načrtno ustvarili možnosti za pridobivanje znanja skozi vse življenje in da bi tako ustregli različnim potrebam odraslih in novim zahtevam družbenega okolja« (Jelenc Krašovec 2003, 10).

V sedemdesetih letih je nastalo tudi Unescovo sporočilo, ki je iskalo smernice razvoja in izobraževanja. V poročilu najdemo naslednje ideje:

- Preseže naj se izobraževanje, omejeno na šolska leta in šolski prostor.
- Le izobraževanje, ki bo pomagalo človeku, da se bo osamosvojil, ga bo naslavljalo kot »celotnega«, bo ozavestilo družbo o njenih problemih in jo usmerilo na pot večje humanosti.
- Za pravičnost je nujen pravičen dostop do izobraževanja, zato je potrebno odpraviti neenakosti in stroge omejitve med osnovno in srednjo šolo ter visokošolskim izobraževanjem.

- Uveljavitev vseživljenjskega učenja bo odprla nove možnosti za popravo ali odpravo naših napak v življenju, to bi tudi odpravilo zaprtost in formalističnost šolskega sistema.
- Spremeniti je potrebno izenačevanje izobraževanja s šolo. Na novo je potrebno definirati vlogo učitelja v svetovalca, ki nam pomaga na naši poti učenja. Izobraževanje moramo razumeti kot proces.
- Pri uveljavljanju vseživljenjskega izobraževanja je potrebno vzpodbuditi notranjo reformo in izboljšati obstoječe sisteme izobraževanja ter iskati nove, alternativne oblike in vire (Jelenc Krašovec 2003, 11-12).

Po podatkih Mirčeve, pa zanimiva raziskava iz leta 2005 kaže, da sta starost in vključenost v izobraževanje obratno sorazmerno povezani. Višja starost pomeni nižjo udeležbo v izobraževanju. Največ se izobražujejo zaposleni v delovno najaktivnejšem obdobju. Upadanje izobraževanja pri delavcih starejših od 50 let, kaže, da so delodajalci manj pripravljeni vlagati v razvoj starejših delavcev. Toda, ker se ljudje izobražujemo tudi na področjih splošnega znanja in osebnega razvoja, je neparticipacija starejših v izobraževanju zaskrbljujoča, še posebej v luči podaljševanja življenjske dobe (Mirčeva 2005, 14).

### **3.3 Raziskava o vlogi managementa znanja v avtošolah v celjski regiji**

Namen diplomskega dela je poleg analize poučevanja kandidatov (koliko si učitelji vožnje prizadevajo pri samem poučevanju, kakšne metode in tehnike poučevanja pri tem uporabljajo, kakšen naj bi bil dober učitelj vožnje, kakšnih metod naj bi se posluževal, čemu je potrebno dati posebne poudarke pri poučevanju, kako motivirati kandidata in ga naučiti strpnosti pri vožnji, kakšen poudarek je potrebno posveti teoriji poučevanja, ali imajo od kandidatov kakšne povratne informacije o njihovih vožnjah, ko opravijo vozniški izpit) ter analize kandidatov (kako so zadovoljni s poučevanjem učitelja vožnje, zakaj so se odločili za določeno avtošolo, ali se jim zdi, da so imeli preveč oz. premalo opravljenih moto ur pred opravljanjem praktičnega dela vozniškega izpita, ali se jim zdi smiselno, da bi se s teorijo ukvarjali že v osnovni in srednji šoli in ne samo nekaj ur tik pred opravljanjem vozniškega izpita), predstaviti, kako pomembno je izobraževanje in izpopolnjevanje v prometni vzgoji. Ne samo v zadnjih trenutkih, ko se nekdo odloči, da bo odšel v avtošolo in opravil vozniški izpit, temveč že v rani mladosti, od prvega dne, ko prestopi šolska vrata osnovne šole, pa vse do tedaj, ko izpolnjuje pogoje za opravljanje vozniškega izpita. Ravno v managementu znanja vidimo napredek, da bodo otroci osveščeni, kako naj se obnašajo v prometu. Iz malega pa raste veliko in tisto, kar se v rani mladosti naučimo in nam privzgojijo, nas spremlja skozi vse življenje.

Živimo namreč v času, kjer se vse dogaja izredno hitro, zato sta se tudi spremenila naš način in sistem življenja. Starši imajo zaradi celodnevnih obveznosti v službi vedno manj časa za pravilno in zadostno vzgojo svojih otrok, vedno manj časa je tudi za prijatelje, sorodnike, sodelavce itd. Odraslega, je vedno večja nestrpnost med ljudmi, nehumanost, živčnost, torej stres. Posledice pa so vidne na vseh področjih našega življenja.

Kandidat, ki uspešno opravi vozniški izpit pred izpitno komisijo, sploh ne razmišlja več o prometu in njegovi zahtevnosti. Jemlje ga kot nekaj samoumevnega in vsakdanjega. S takim razmišljanjem, dajejo starejši vozniki slab zgled mladim, ki so šele na poti do vozniškega dovoljenja. Kako naj ima osemnajstletnik, ki vsak dan gleda svoje starše, kako se jezijo na druge voznike in živčno reagirajo na vsako njihovo napako, boljši oz. pravilen odnos do soudeležencev v prometu? Starejšim voznikom je težko dopovedati, da se je na področju prometnih predpisov in zahtevnosti prometa zelo veliko spremenilo, od kar so oni opravili vozniški izpit. V zadnjih desetih letih se je samo zakon spremenil že trikrat, dinamika prometa je neprimerljiva z dinamiko pred tridesetimi ali več leti. Zato je naloga avtošol, da jim predstavimo promet na strokovni ravni ter jih tehnično usposobimo za spretne in izurjene voznike. Mladim je potrebno predstaviti promet kot vsakdanjo rabo, ki jo bodo morali koristiti še veliko časa.

### ***3.3.1 Oblikovanje anketnega vprašalnika***

Anketna vprašanja so bila zastavljena jasno in razumno. Bistvo vprašalnika je, da dobimo od anketirancev ustrezne informacije, ki nam omogočajo nadaljnjo obdelavo. Vprašanja so bila zaprtega tipa, kjer je možnih več odgovorov, anketiranec pa izbere najprimernejšega. Vprašalnik je bil namenjen trem popolnoma različnim segmentom, to je kandidatom, učiteljem vožnje in vodjem avtošol.

### ***3.3.2 Izvedba raziskave***

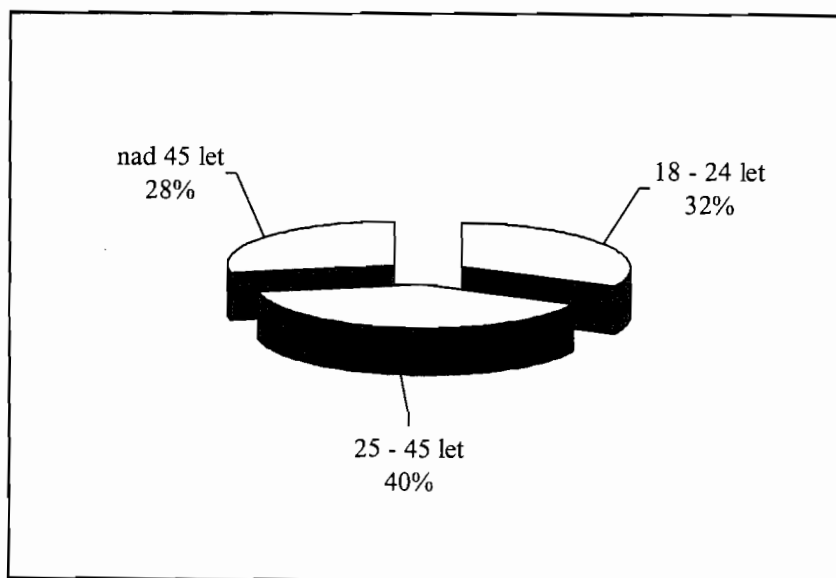
V septembru 2006 smo vprašalnike razdelili 50 anketirancem. Vprašalnike smo razdelili osebno, in sicer 20 vprašalnikov med naključno izbrane učitelje vožnje B kategorije, 20 med naključno izbrane kandidate B kategorije in 10 med vodje avtošol. Vseh 50 anketirancev (100 %) nam je vrnilo izpolnjene vprašalnike, eni so anketo izpolnili takoj, drugi pa so mi jo vrnil čez nekaj dni. Glavni cilj vprašanj je bil ugotoviti, ali je kandidat v avtošoli osvojil potrebno teoretično in praktično znanje, ki ga bo kot bodoči voznik uporabil na varno vožnjo ter kulturno in etično obnašanje v cestnem prometu. Rezultati raziskave nam bodo pomagali priti do odgovora, ali je za bodočega voznika dovolj, da v avtošoli uspešno opravi teoretični in praktični del izpita, ali bi bilo potrebno nenehno izpopolnjevanje, izobraževanje in nadgradnja znanja, ki ga

je pridobil v avtošoli, tudi v bodoče. Dejansko se z opravljenim vozniškim izpitom, kandidatova življenjska pot učenja v prometu šele prične.

### 3.3.3 Ugotovitve in interpretacija raziskave

Raziskava je kot ciljno skupino zajela naključno populacijo kandidatov, učiteljev vožnje in vodij avtošol v celjski regiji.

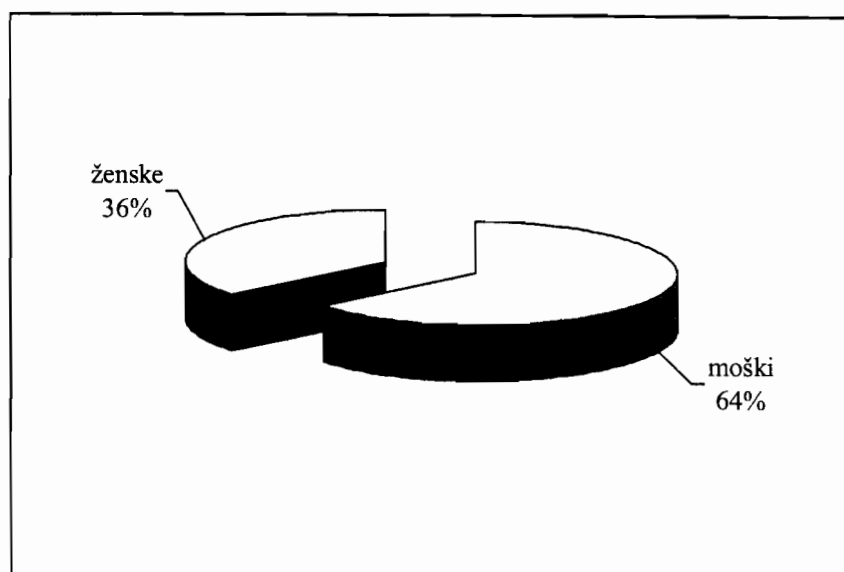
Slika 3.1 Označite svojo starost



Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev. Iz grafa je razvidno, da je 16 vprašanih starih med 18 in 24 let (32 %), 20 med 25 in 45 let (40 %) ter 14 nad 45 let (28 %). Iz podatkov lahko razberemo, da je povprečna starost anketirancev med 25. in 45. letom.

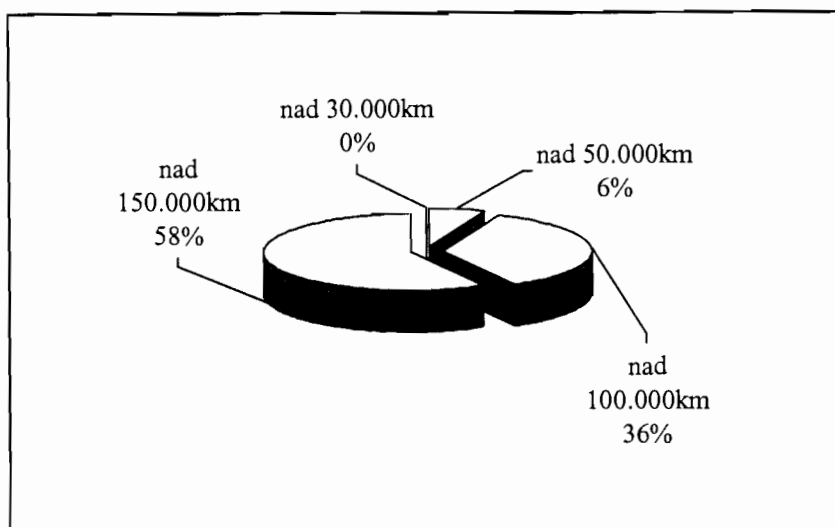


Slika 3.2 Označite spol



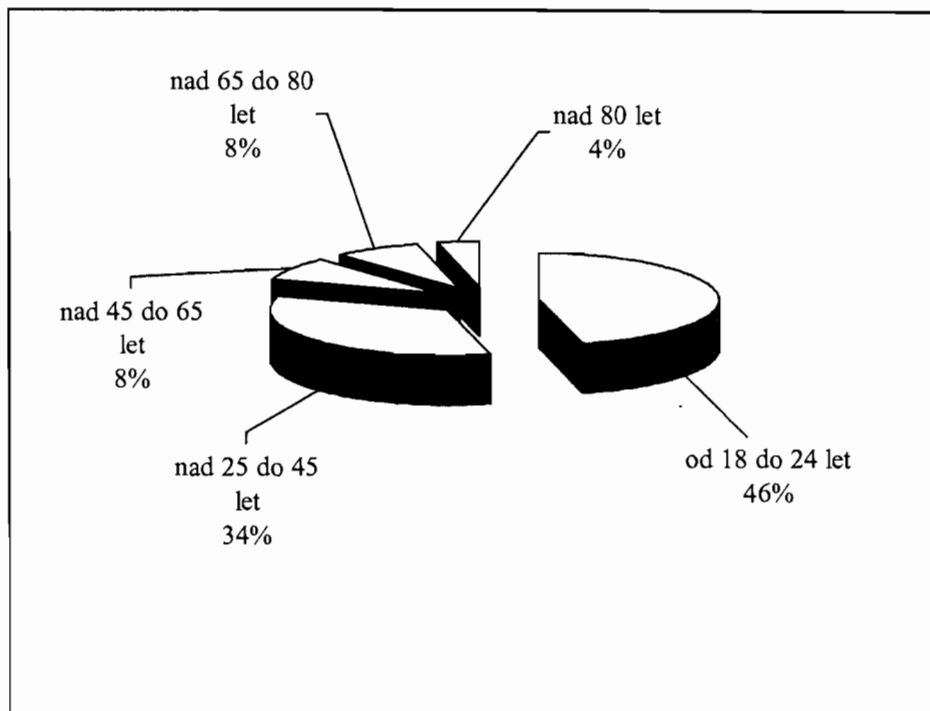
Na vprašanje je odgovorilo 50 anketirancev, od tega 18 žensk (36 %) ter 32 moških (64 %). Iz podatkov je razvidno, da prevladuje moška populacija.

**Slika 3.3** Kaj menite, koliko kilometrov mora nekdo prevoziti, da je zanesljiv voznik?



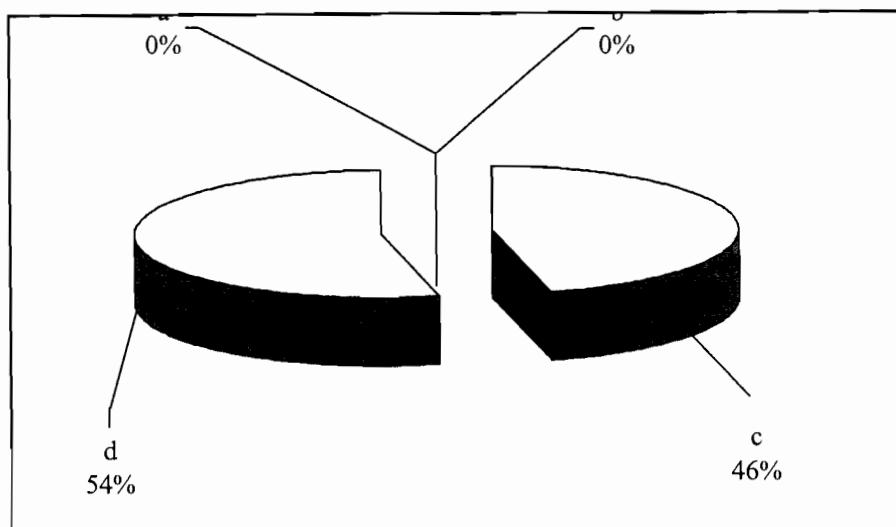
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega se nihče ni opredelil, da je zanesljiv voznik tisti, ki je prevozil samo 30.000 km. Le 3 (6 %) anketiranci so mnenja, da je zanesljiv voznik tisti, ki je prevozil nad 50.000 km. 18 (36 %) anketirancev je mnenja, da si zanesljiv voznik, ko prevoziš več kot 100.000 km, večina, to je 29 (58 %) anketirancev, pa je mnenja, da si zanesljiv voznik, ko prevoziš več kot 150.000 km. Iz podatkov je nedvomno razvidno, da zanesljivost voznika narašča s številom prevoženih kilometrov.

**Slika 3.4** Kaj menite, kateri vozniki so po vašem mnenju najbolj problematični?



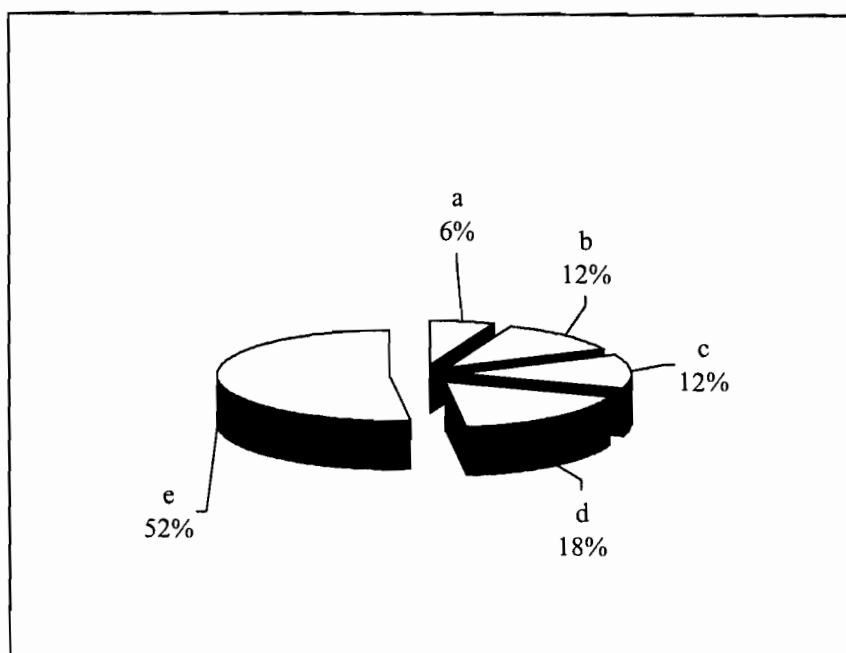
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega je kar 23 (46 %) anketirancev mnenja, da so najbolj problematični vozniki v starosti od 18 do 24 let (mladi vozniki), nekaj manj 17 (34 %) jih je mnenja, da v starosti med 25 in 45 let, le nekaj anketirancev pa misli, da je ta starostna struktura problematičnih voznikov v starosti med 45 in 65 let 4 (8 %), med 65 in 80 let starosti 4 (8%) in le 2 (4 %) anketiranca menita, da so najbolj problematični vozniki stari nad 80 let. Iz podatkov je razvidno, da je skupina najbolj problematičnih voznikov v starostnem razdobju med 18 in 24 let, torej mladi vozniki.

**Slika 3.5** Kaj bi bilo potrebno storiti, da bi vozniki v večji meri upoštevali prometne predpise?



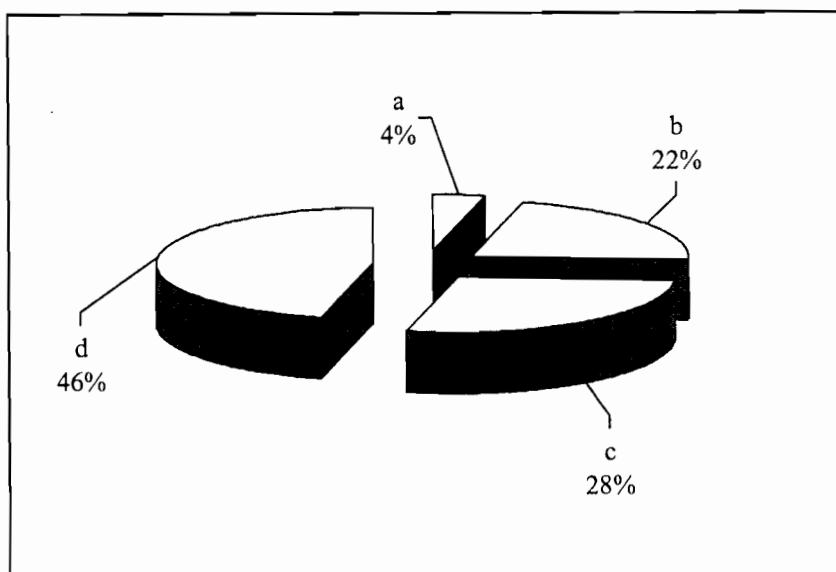
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega nihče od anketiranih ni mnenja, da bi bilo za večje upoštevanje prometnih predpisov voznikov potrebno zvišati kazni in jih hitro izterjati. Pač pa 23 (46 %) anketirancev meni, da je potreben drugačen sistem vzgoje in izobraževanja o prometni vzgoji že v osnovnih in srednjih šolah, kar 27 (54 %) anketirancev je mnenja, da bi bilo temu kriteriju zadovoljeno, če bi bile kvalitetne avtošole, z dobrimi in kvalitetnimi učitelji vožnje. Iz podatkov je razvidno, da se večji del anketirancev nagiba k mnenju, da bi bile potrebne za večje upoštevanje prometnih predpisov voznikov potrebne kvalitetne avtošole z dobrimi in kvalitetnimi učitelji vožnje.

**Slika 3.6** Koliko povprečno opravljenih ur teorije na predavanju CPP bi po vašem mnenju zadostovalo za dobrega, kulturnega in strpnega bodočega voznika?



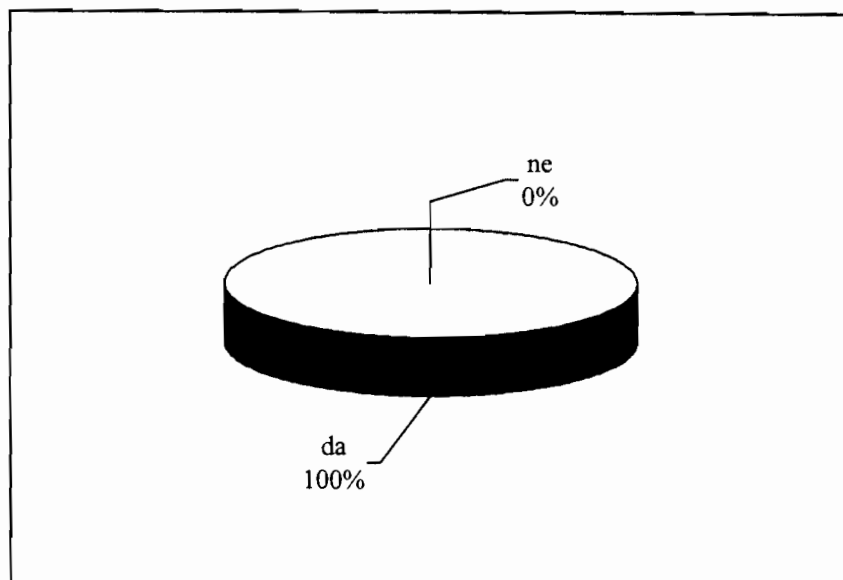
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega le 3 (6 %) anketiranci menijo, da bi za dobrega, kulturnega in strpnega bodočega voznika bilo potrebno le 15 ur predavanja CPP, 6 (12 %) jih meni, da bi bilo potrebno 25 ur, 6 (12 %) jih meni, da je potrebno le 35 ur ter 9 (18 %) jih meni, da je dovolj 35 ur in več teorije. Kar 26 (52 %) anketirancev pa je mnenja, da bi bilo potrebno uvesti teorijo CPP v osnovne šole kot obvezni predmet in v srednje šole kot izbirne vsebine. Iz podatkov je torej razvidno, da se večina kandidatov, učiteljev vožnje in vodij avtošol, torej vseh anketiranih, nagiba k uvedbi prometne vzgoje v šole in to kot obvezni predmet ali izbirno vsebino.

**Slika 3.7** Koliko povprečno opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu, bi po vašem mnenju zadostovalo za dobrega, kulturnega in strpnega bodočega voznika?



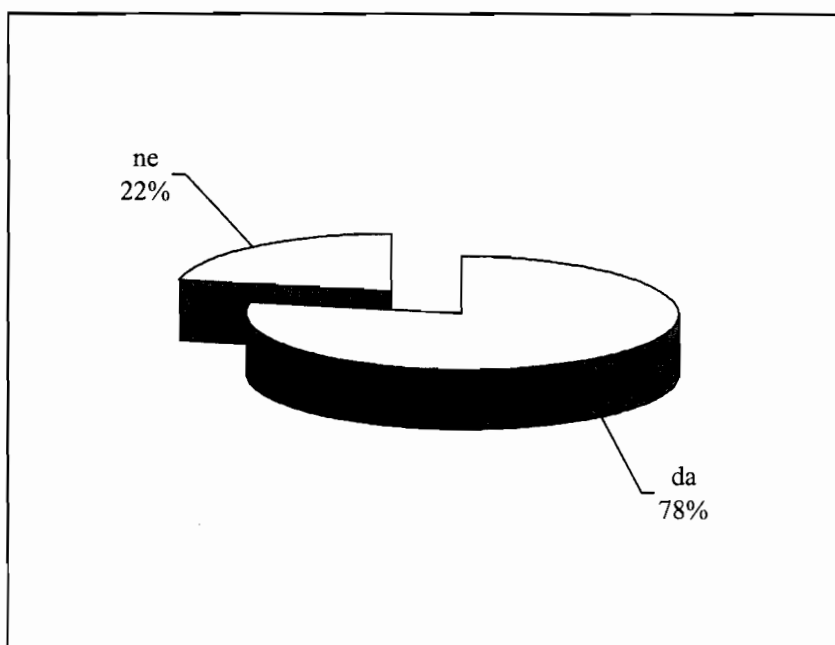
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega le 2 (4 %) anketiranca menita, da bi za dobrega, kulturnega in strpnega bodočega voznika bilo potrebno do 30 ur vožnje, 11 (22 %) jih meni, da bi bilo potrebno do 40 ur vožnje, 14 (28 %) jih meni, da je potrebno do 50 ur vožnje, 23 (46 %) pa jih meni, da je potrebno več kot 50 ur vožnje. Iz podatkov je torej razvidno, da je večina mnenja, da je za bodočega voznika smiselno opraviti nad 50 ur praktične vožnje.

**Slika 3.8** Menite, da bi bilo potrebno kandidatu v avtošoli nuditi še kaj več kot samo predavanje teorije in praktično vožnjo, ki jo bo kot bodoči voznik uporabil na varno, kulturno in etično obnašanje v cestnem prometu?



Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 (100 %) anketirancev z odgovorom da, kar pomeni, da je več kot očitno, da je potrebno kandidatu kot bodočemu vozniku nuditi v avtošoli še kaj več, kot samo golo teoretično predavanje in praktično vožnjo.

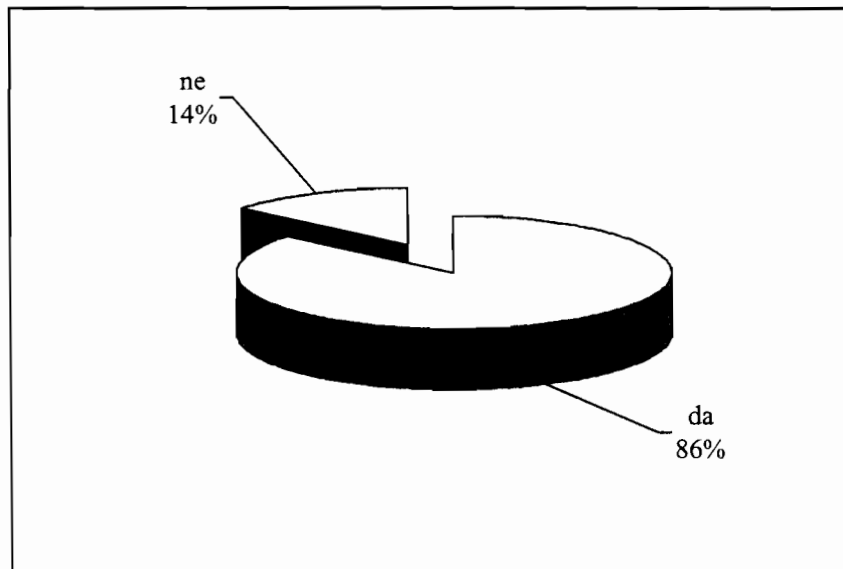
**Slika 3.9** Menite, da je število opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu posameznega kandidata odvisno od učitelja vožnje, njegove tehnike podajanja snovi, metod in načina poučevanja?



Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega je 39 (78 %) anketirancev odgovorilo z da in 11 (22 %) z ne. Iz odgovorov je razvidno, da je večina mnenja, da učiteljeva tehnika podajanja snovi, metode in način poučevanja odvisna od učitelja vožnje.

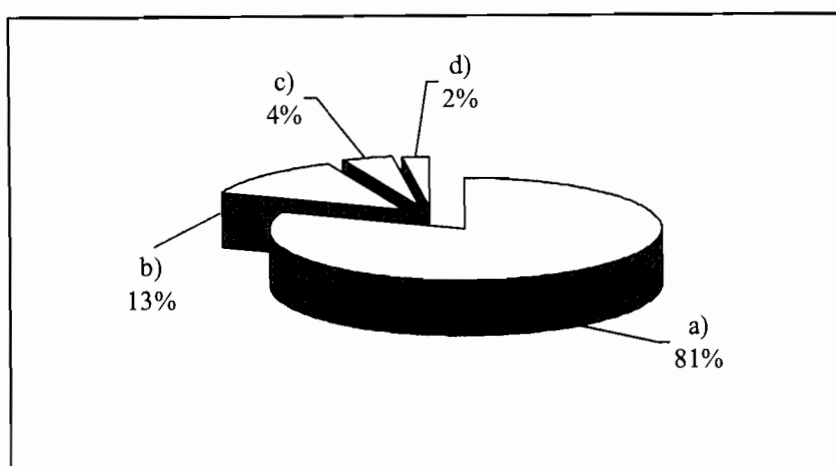


**Slika 3.10** Menite, da bi večje število (cca 100) praktičnih učnih ur vožnje v prometu pri kandidatih v avtošoli pripomoglo k zrelosti pripravljenosti kandidata za bodočega voznika in s tem k zmanjšanju nastanka prometnih nesreč, seveda, da bi določeno število ur sofinancirala država?



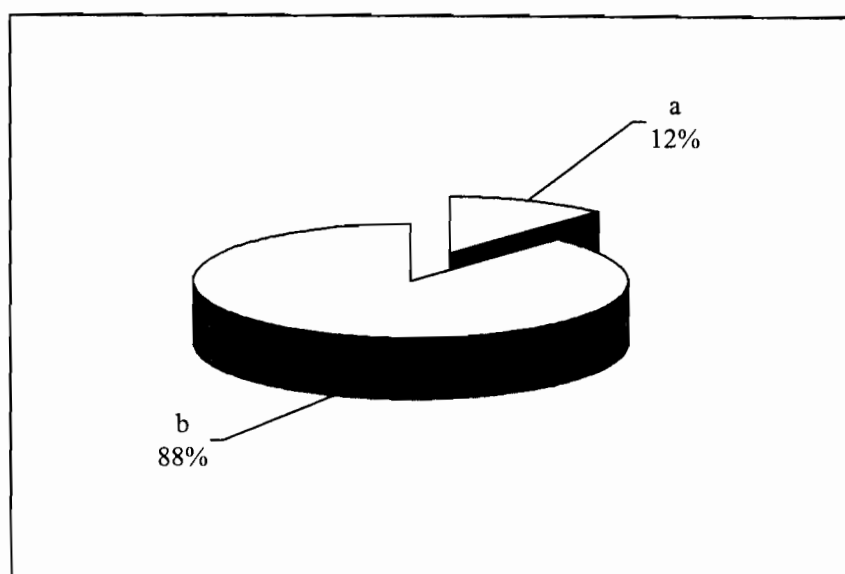
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega je kar 43 (86 %) anketirancev odgovorilo z da in 7 (14 %) anketirancev z ne. Iz rezultatov je razvidno, da večina razmišlja enako, in sicer, da bi bilo potrebno opraviti več praktičnih ur vožnje v avtošoli, vendar ob podpori države.

**Slika 3.11** Menite, da bi v avtošolah morali skrbeti za nenehno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje učiteljev vožnje tako v teoretičnem kot praktičnem delu učenja?



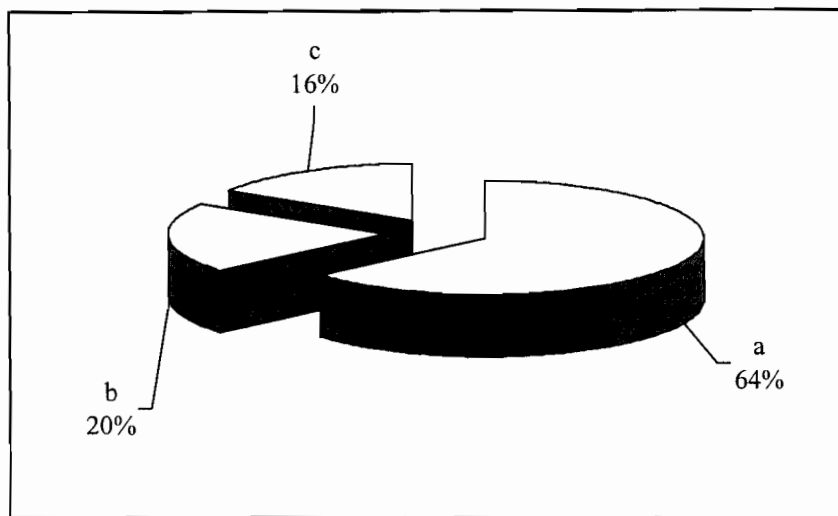
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega se je 41 (82 %) anketirancev opredelilo za prvo vprašanje, torej, da bi se učitelji vožnje morali nenehno izobraževati teoretično in praktično, 6 (12 %) jih meni, da bi bilo smotrno samo praktično usposabljanje, 2 (4 %) menita, da samo teoretično usposabljanje, 1 (2 %) pa meni, da teoretično in praktično usposabljanje učiteljev vožnje ni potrebno. Iz rezultatov anketnega vprašanja je razvidno, da se večina nagiba k dejstvu, da se morajo učitelji vožnje nenehno izobraževati, izpopolnjevati in usposabljevati, tako teoretično kot praktično.

**Slika 3.12** Menite, da je kvaliteten učitelj vožnje v avtošoli dovolj dobro nagrajen oziroma plačan za delo, ki ga opravlja?



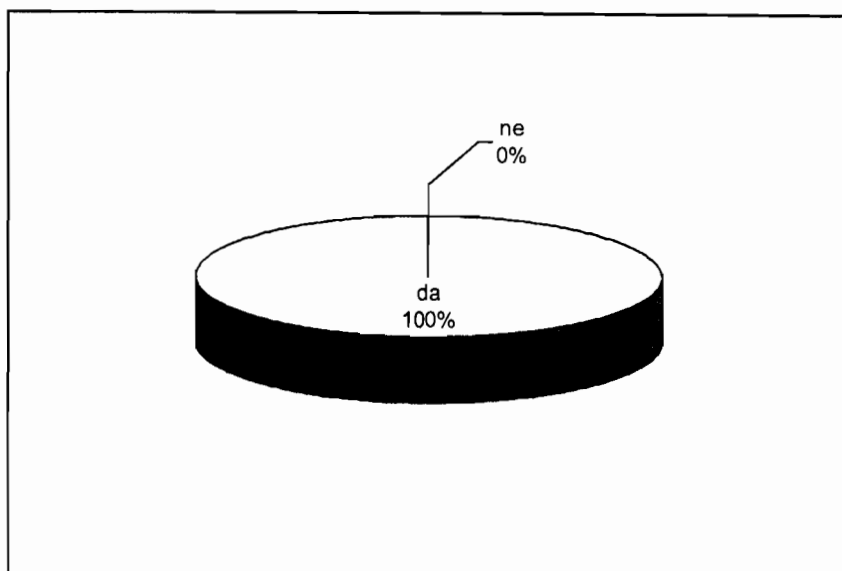
Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega jih 6 (12 %) meni, da so dovolj dobro nagrajeni za svoje delo, kar 44 (88 %) pa jih je mnenja, da učitelji vožnje niso dovolj dobro nagrajeni za delo. Iz rezultata sledi, da bi morali biti dobri in kvalitetni učitelji vožnje nagrajeni po svojih sposobnostih.

**Slika 3.13** Kaj menite, na podlagi česa se kandidati odločijo za opravljanje  
vozniškega izpita pri določeni avtošoli?



Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega se je velika večina anketirancev, kar 32 (64 %), opredelila, da na podlagi priporočil prijateljev, znancev, sošolcev o dobrem učitelju vožnje, 10 (20 %) jih meni, da na podlagi priporočil o dobrem imenu avtošole in 8 (16 %) jih meni, da na podlagi cene, ki jo ima določena avtošola za uro praktične vožnje. Iz rezultatov ankete je več kot očitno, da igra glavno vlogo pri odločitvi o izbiri avtošole dobro ime učitelja vožnje.

**Slika 3.14** Menite, da potrebuje kandidat, ko opravi voziški izpit, nadaljnje izpopolnjevanje ter treninge varne vožnje in s tem pridobi nadgradnjo znanja, spretnosti in veščin, ki jih je prejel v avtošoli?



Na vprašanje je odgovorilo vseh 50 anketirancev, od tega jih vseh 50 (100 %) meni, da bodoči voznik nujno potrebuje nadaljnje izpopolnjevanje in urjenje spretnosti.

### **3.3.4 Predlogi za izboljšanje stanja**

Glede na vse navedeno, se seveda poraja vrsta predlogov, ki jih pa bo seveda težko izvesti, vsaj nekatere od njih, ker bi bilo potrebno spremeniti mišljenje v glavah ljudi, kar pa je včasih izredno težko:

#### ***Posodobitev izobraževanja in motivacija starejših voznikov***

Stalno usposabljanje in preverjanje znanja voznikov na področju prometne varnosti vsakih 10 let bi znatno pripomoglo k boljšim razmeram na cestah. Vsem voznikom v Sloveniji bi morali biti na razpolago brezplačni tečaji varne vožnje (npr. Varna vožnja Branka Kuzmiča), najrazličnejša predavanja na teme, ki v času voziškega izpita niso izpostavljene kot posebej pomembne (vožnja v krožiščih, vožnja na avtocesti, vožnja v predorih, vožnja v zimskih razmerah, kultura in etika v prometu ipd.). Vozniki z daljšim stažem voziškega dovoljenja, ki v obdobju 10, 20, 30 let itd. ne bi povzročili prometne nesreč, bi prejeli določeno nagrado oz. določen popust pri registraciji vozila.

#### ***Redno obnavljanje in dopolnjevanje znanja za učitelje vožnje in vodje avtošol***

Učitelji vožnje bi morali svoje znanje stalno obnavljati in dopolnjevati. Pa ne samo kot učitelji vožnje, temveč tudi kot učitelji predpisov o varnosti cestnega prometa. Po današnji zakonodaji sta to dva ločena pojma. Ni pa logično, da lahko praktično vožnjo poučuje nekdo, ki ni seznanjen s spremembami v teoriji. Teorija je namreč osnova za dobro in uspešno nadaljnje delo. Ker pa so vodje avtošol hkrati tudi učitelji vožnje, bi bilo zanje potrebno ravno tako neprestano izpopolnjevanje in izobraževanje s poudarkom na vodenju, komunikaciji, psihologiji, računovodstvu, ekonomiji itd.

#### ***Prometno vzgojo v osnovne in srednje šole***

Prometna vzgoja je dejavnik varovanja življenja otrok in prispevek k otrokovi celotni vzgoji, saj zagotavlja teoretično in praktično znanje otrok, oblikovanje vrednot varnega sodelovanja, ki se izraža v obnašanju in ravnanju v prometu. Je tudi sestavni del vzgojnih vsebin, ki jih razvijajo osnovne in srednje šole v sodelovanju s starši, policijo ter Svetom za preventivno in vzgojo v cestnem prometu. Prometna vzgoja se razume kot skrb za stalno in načrtno razvijanje znanj in sposobnosti za varno sodelovanje v prometu. Zaradi psihosocialnega in telesnega razvoja se otrok ne more vključiti samostojno v promet, pač pa potrebuje pomoč, nasvete, vodenje in nadzor odraslih, saj se ta v svetu prometa dnevno srečuje z najrazličnejšimi nevarnostmi in pravili vedenja v prometu, z vso njegovo tehnično strukturo in s prometnim jezikom.

Zato bi bila uvedba prometne vzgoje kot obveznega predmeta v osnovne šole in izbirne vsebina v srednje šole ključnega pomena. Pri pouku bi učencem in dijakom poleg teoretičnega dela prikazali ogromno praktičnih vaj na poligonu ter posledice hudih prometnih nesreč, do katerih pride zaradi brezglavega divjanja in zaradi

pomanjkanja izkušenj in strpnosti v prometu. Učenci in dijaki bi delali projektne naloge, dajali predloge za zmanjšanje umrljivosti, delali primerjave z drugimi državami, tako v EU, kot izven nje. Če bi bili otroci osveščeni o prometni vzgoji od prvega dne, ko vstopijo v osnovno šolo, ter s tem nadaljevali v srednji šoli, bi se odnos do obnašanja v prometu spremenil.

Ravno tako bi mladina drugače sprejela izbirne vsebine v srednji šoli, če jim potem ne bi bilo potrebno obiskovati 40 urnega tečaja CPP, kjer ponavadi predavatelji iz AŠ prinesejo že razrešene testne pole, in to naj bi bila popotnica za življenje v prometu. Da določene AŠ pridejo do svojih kandidatov, jim celo preko medijev obljublajo, da bodo izpit opravili v 25 urah, čeprav je znano, da je slovensko povprečje 45 ur. Žal se danes srečujemo z AŠ, ki predavajo na srednjih šolah zgolj zaradi zaslužka, ne pa da bi bodoče voznike osvestili, kaj jih čaka v prometu, ko bodo sami sedeli za volanom.

Da bi tudi država nekaj prispevala k temu, bi morala to uzakoniti, sama pa bi lahko učencem OŠ, ki bi se odločili za izbirne vsebine prometne vzgoje, ki bi bile drugače zastavljene kot danes, povrnila stroške vozniškega izpita v višini 15 moto ur. Tako bi se učenci vedno bolj odločali za izbirne vsebine prometne vzgoje. To bi imelo daljnoročne posledice, saj bi to bile generacije učencev, ki bi prihajale na ceste z drugačnim pogledom na promet ter na kulturo in etiko obnašanja v prometu. Dejstvo je, da sodobni cestni promet prinaša številne spremembe, da je pred ljudi postavil nove zahteve, kakršnih prej ni bilo. Osnovna posebnost cestnega prometa je premikanje z veliko hitrostjo, hitrost pa vzbuja v človeku povsem nova čustva, ki pa so lahko pozitivna, ali negativna. Pogosto nam prav način vožnje zelo veliko pove o človeku, saj se za volanom običajno obnaša tako kot sicer v življenju, to pa se posebej pozna v medsebojnih odnosih, ki jih neizbežno ustvarjamo v različnih prometnih situacijah. Seveda pa ne smemo pozabiti na etiko, ki je čista vrednost, kakovost in se v prometu kaže v občutku nuje, da izpolnimo dolžnost v smislu obzirnosti, kavalirstva, pripravljenosti pomagati in skrbeti za varnost šibkejših (npr. kolesarji, pešci, otroci, starejši, invalidi itd.). Vse to bi učenci in dijaki spoznavali postopno, preko obveznega predmeta prometna vzgoja v OŠ in izbirnih vsebin v srednji šoli.

Prometna vzgoja kot predmet, bi otroku nudila izkušnje na zgoščen in sistematičen ter tudi na varen način, pri čemer bi se morali osrediniti zlasti na tista vedenja, s katerimi otroci še ne razpolagajo. Dati bi morali poudarek na morebitne motnje iz okolja, se ciljno naravnati na pridobivanje spretnosti, se vključiti v realno – prometno okolje. V izobraževanje bi morali vključiti tudi starše ter dajati poudarek na spodbujanju, nagrajevanju, pohvali itd. Jasno je, da bi šlo pri takem načinu podajanja snovi za spremembo vedenja, kar bi bil bistveni namen prometne vzgoje kot obveznega predmeta v OŠ. Do preoblikovanja vedenja bi lahko prišlo z besednimi razlagami, demonstracijami, simulacijami ter praktičnimi vajami in primeri iz prometa. Vse aktivnosti bi se odvijale v naravnem okolju - na cesti, kjer teče dejanski promet, na

zaprtih površinah (npr. šolska igrišča, poligoni itd.) in v prometnem okolju, kjer se otroci dejansko gibajo.

### ***Preventivne in propagandne akcije***

Izredno velik vpliv na vzgojo v prometu bi imele tudi redne preventivne in propagandne akcije, ki bi s pomočjo medijev, raznih gradiv, filmov, videoposnetkov, računalniških programov kazale, kako naj se obnašajo udeleženci v prometu.

### ***Označitev zadnjega dela osebnega avtomobila, da je v vozilu voznik začetnik***

Vsi mladi vozniki (18-24 let starosti) naj bi v tem obdobju imeli na zadnji strani vozila opozorilno magnetno nalepko: »Mladi voznik«, (podobno kot nalepka: »Otrok v avtomobilu«). Tako bi starejši in izkušeni vozniki bolj previdno ravnali v srečanju z njimi in to bi pripomoglo k zmanjšanju prometnih nesreč.

### ***Drugačen pristop pri opravljanju voznških izpitov***

Za kandidata je opravljanje voznškega izpita pred izpitno komisijo izredno stresno, ker ve, da mora v tako kratkem času (cca 45 minut) pokazati vse, kar se je naučil, brezhibno. Kandidat ima lahko ravno na dan, ko opravlja izpit, slab dan in mu gre vse narobe. Tako član izpitne komisije ne more oceniti dejanskega znanja kandidata, ki ga je ta dosegel med učnimi urami.

### ***Izobraževanju in usposabljanju starejših voznikov nameniti več časa***

Zlasti nelogično je, da zakon po novem opredeljuje, da imamo veljavno voznško dovoljenje do 80-tega leta starosti. Vemo, da se prometni predpisi neprestano spreminjajo, v prometu se stalno dogaja nekaj novega. Največji problemi se porajajo, ko starejši voznik zapelje v krožišče, kjer se ne znajde, kajti ko je ta pred tridesetimi leti opravljal voznški izpit, se s krožišči ni srečeval. Vozniki se prav tako ne znajdejo in ne vedo kako ukrepati v primeru prometne nesreče ali okvare vozila v predoru. Sploh ne vedo, kakšne nevarnosti jih lahko presenetijo v predoru, kako morajo reagirati v dani situaciji, ne vedo kako je predor zgrajen in čemu služijo vsi njegovi elementi (zagotovljene odstavne niše, avtomatsko beleženje prometa, sprejem radijskega signala v celotni dolžni predora, telefonski klici v sili so zavarovani proti hrupu, reševalne poti so brez ovir, vgrajeni sistemi za samodejno javljanje požara v predoru, samodejno zaprtje prometa skozi predor z rdečo lučjo na semaforju, posebni programi za prezračevanje ob požaru itd.). Zato se v predorih odločajo za nepremišljena dejanja, kot so prehitevanja tovornih vozil, cistern z nevarnim blagom, ne pričakujejo drugačne svetlobe, z veliko hitrostjo se zapodijo v predor ter nimajo časa, sneti sončnih očal, ne pričakujejo dodatnega hrupa, nepravilno uporabljajo ventilacijo, ker se ne zavedajo, da je v predoru onesnažen zrak. Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti, da so predori dolgi



tudi po več kilometrov, da v vozilu vozimo tudi otroke, ki so za takšne stvari še bolj dovzetni.

In ponovno smo pri izobraževanju in vnašanju managementa znanja v avtošole, ki bi morale to vgraditi v svoje programe učenja. Pa ne samo v avtošole, predvsem bi bilo takšne stvari potrebno prenesti na populacijo vseh voznikov, česar pa žal ne moremo doseči. Če bi država zares želela zmanjšati število prometnih nesreč, bi v prvi vrsti morala podpreti izobraževanja in usposabljanja starejših voznikov, tako v teoriji kot v praksi.



#### 4 SKLEP

Že iz samega NPVCP je razvidno, da je izobraževanje in usposabljanje zelo pomemben vidik in mora slediti ciljem in smotrom tega nacionalnega programa. Seveda pa je učinkovitost programa odvisna od strokovne usposobljenosti ljudi, kajti nosilci projektov in posameznih nalog iz nacionalnega programa so odgovorni za načrtovanje in izvedbo stalnih in občasnih oblik izobraževanja ter usposabljanja nosilcev in izvajalcev nalog na državni ravni, v lokalnih skupnostih in med posameznimi izvajalci. S ciljem zagotoviti bolj učinkovito usposabljanje in izpopolnjevanje voznikov motornih vozil in mladih voznikov je potrebno analizirati obstoječe stanje in ga skladno z ugotovitvami prenoviti. Poseben poudarek je potrebno posvetiti vzgoji za strpno, uvidevno, civilizirano in kulturno vedenje vseh udeležencev v prometu ter razviti in utrjevati človeške vrednote pri vseh udeležencih v prometu. Hkrati pa je potrebno vzpostaviti tudi podatkovni sistem, kjer se bo lahko spremljalo, vrednotilo in spreminjalo program, izvrševalo raziskave o prometni varnosti ter izvajalo primerjanje podatkov s tujino. Zato so standardizirani, ustrezni, natančni, dosegljivi, pravočasni in integrirani podatki temelj načrtovanja ter izvedbe učinkovitih ukrepov za zagotavljanje prometne varnosti.

Cilj raziskave je bil ugotoviti, ali je kandidat v avtošoli usvojil potrebno teoretično in praktično znanje, ki ga bo kot bodoči voznik lahko uporabil za varno vožnjo ter kulturno in etično obnašanje v cestnem prometu. Rezultati raziskave so nam pomagali priti do odgovora, ali je za bodočega voznika dovolj, da v avtošoli uspešno opravi teoretični in praktični del izpita, ali bi bilo potrebno nenehno izpopolnjevanje, izobraževanje in nadgradnja znanja, ki ga je pridobil v avtošoli, tudi v bodoče. Dejansko se z opravljenim vozniškim izpitom, kandidatova življenjska pot učenja v prometu šele prične. Pomembno je, da je nadaljnje izobraževanje mladega voznika pod strokovnim vodstvom, kajti samo to prinaša uspehe. Pridobitev vozniškega dovoljenja ne pomeni, da je mladi voznik že »najboljši voznik«. Nasprotno, slabe lastnosti se vedno znova pojavljajo, ležernost lahko postane vozniška ležernost. Ravno zato mora biti izobraževalni program za mlade voznike zelo dobro pripravljen. Promet se je uvrstil med najpomembnejša področja civilizacije, kjer se porajajo novi odnosi. Sodobno življenje na prometnih površinah zahteva od vsakega posameznika kakovostne spremembe: osebno vzgojo in pridobitev znanja v prometu. Vozniki si morajo prizadevati za ravnanje po etičnih oziroma vrednostnih načelih, zaradi njih samih, v srečo in zadovoljstvo soljudi in vsega človeštva. Upoštevanje prometne etike vodi v zadovoljstvo in večjo varnost vseh udeležencev v prometu. Ne smemo pa pozabiti na kulturno in varno vožnjo, katera je dolžnost vseh voznikov. Vendar pa kulturna vožnja ni odvisna od šolske izobrazbe, ampak od pripravljenost upoštevati splošna pravila

kulturnega vedenja v prometu. Osebnostno zorenje in izpolnjevanje pa je proces, ki je dolgotrajen in ni nikoli do kraja sklenjen.

Med predlogi za izboljšanje trenutnega stanja pa je zaslediti: posodobitev izobraževanja in motivacije voznikov starejših voznikov, redno obnavljanje in dopolnjevanje znanja za učitelje vožnje in vodje avtošol, prometno vzgojo v osnovne in srednje šole, preventivne in propagandne akcije, označitev zadnjega dela osebnega vozila, da je v njem voznik začetnik, drugačen pristop pri opravljanju voznških izpitov ter izobraževanju in usposabljanju nameniti več časa. Vsi navedeni predlogi naj bi se izvajali dosledno, poseben poudarek pa bi namenili zlasti uvedbi prometne vzgoje v osnovne in srednje šole ter stalnemu izobraževanju starejših voznikov.

## LITERATURA

- Biloslavo, Roberto in I. Mitja Tavčar. 2006. *Strateški management in management spreminjanja*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Jelenc Krašovec, Sabina. 2003. *Univerza na učečo se družbo: Kako univerza sledi tokom sodobnega izobraževanja*. Ljubljana: Sophia.
- Justinek, Darja. 1996. *Osnove psihologije z načeli etike v cestnem prometu*. Ljubljana: Alea d.o.o.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisca strokovnih besedil: znanstveni aparat*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Macur, Miha. 1996. *Osnove didaktike za voznike inštruktorje*. Ljubljana: M & M.
- Markič, Mirko. 2005. *Projektni management*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za Management v Kopru.
- Mirčeva, Jasmina. 2005. *Vključenost odraslih v izobraževanje. Koliko nas dejavnosti vsakdanjega življenja spodbujajo k temu?* Andragoška spoznanja, letnik 11, št. 4. Ljubljana: Andragoški Center Slovenije.
- Možina, Stane, Jure Kovač, Marko Jaklič, Milan Jelovčan, Aleša Saša Sitar, Marja Černelič. 2006. *Menedžment znanja: Na poti k učečemu se podjetju*. Maribor: Založba Pivec.

## VIRI

- Kunstler, Mihael. 2006. Avtošole. com. *Izpit s 16. leti?* Dostopno na: [www.avtosole.com/vozniki/index.php?nStran=vsebina&id=104](http://www.avtosole.com/vozniki/index.php?nStran=vsebina&id=104) (3. 10. 2006)
- Ministrstvo za šolstvo in šport RS. 2006. *Okrožnica ob začetku šolskega leta 2006/2007*. Interno gradivo. III. OŠ Celje
- Nacionalni program varnosti cestnega prometa RS*. 2002. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Letni delovni načrt III. OŠ Celje*, šolsko leto 2006/2007.
- Program učenja vožnje*, 1996. Ljubljana, AMZS.
- Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu RS. 2006. Dostopno na: <http://www.spv-rs.si/oglasna.php?oglasna=novica&id=196&tip=1> (3. 10. 2006)
- Zakon o varnosti cestnega prometa-ZVCP-1-UPB3*. Uradni list RS, št. 25/06.



## **PRILOGE**

**Priloga 1** Anketni vprašalnik





Spoštovani!

Prosim Vas, da izpolnite priloženi vprašalnik, ki je namenjen diplomskemu delu. Z njim želim ugotoviti, ali je kandidat v avtošoli osvojil potrebno teoretično in praktično znanje, ki ga bo kot bodoči voznik uporabil za varno vožnjo ter kulturno in etično obnašanje v cestnem prometu. Pri vsakem vprašanju je možen en odgovor.

Za Vaš trud in sodelovanje se Vam že vnaprej najlepše zahvaljujem.

Andreja Snedič Jurak

### **A N K E T A**

1. Označite svojo starost:
  - a) od 18 do 24 let
  - b) od 25 do 45 let
  - c) nad 45 let
  
2. Označite svoj spol:
  - a) moški
  - b) ženski
  
3. Kaj menite, koliko kilometrov mora nekdo prevoziti, da je zanesljiv voznik?
  - a) nad 30.000 km
  - b) nad 50.000 km
  - c) nad 100.000 km
  - d) nad 150.000 km
  
4. Kaj menite, kateri vozniki so po vašem mnenju najbolj problematični?
  - a) od 18 do 24 let starosti
  - b) nad 25 do 45 let starosti
  - c) nad 45 do 65 let starosti
  - d) nad 65 do 80 let starosti
  - e) nad 80 let starosti

*Priloga 1*

5. Kaj bi bilo potrebno storiti, da bi vozniki v večji meri upoštevali prometne predpise?
  - a) bistveno višje denarne kazni oz. poostren sistem kazenskih točk
  - b) hitra izterljivost kazni oz. krajši postopki pri sodnikih
  - c) drugačen sistem vzgoje in izobraževanja o prometni vzgoji v osnovnih in srednjih šolah
  - d) kvalitetne avtošole, z dobrimi in kvalitetnimi učitelji vožnje
  
6. Koliko opravljenih ur teorije na predavanju cestno prometnih predpisov (CPP), bi po vašem mnenju zadostovalo za dobrega, kulturnega in strpnega bodočega voznika?
  - a) do 15 ur teorije CPP
  - b) do 25 ur teorije CPP
  - c) do 35 ur teorije CPP
  - d) nad 35 ur teorije CPP
  - e) uvedba teorije CPP v osnovne in srednje šole ko obveznega predmeta
  
7. Koliko povprečno opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu, bi po vašem mnenju zadostovalo za dobrega, bodočega voznika?
  - a) do 30 učnih ur
  - b) do 40 učnih ur
  - c) do 50 učnih ur
  - d) nad 50 učnih ur
  
8. Menite, da je število opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu posameznega kandidata odvisno od njegovih sposobnosti?
  - a) da
  - b) ne
  
9. Menite, da je število opravljenih praktičnih učnih ur vožnje v prometu posameznega kandidata odvisno od učitelja vožnje?
  - a) da
  - b) ne
  
10. Menite, da bi večje število praktičnih učnih ur vožnje v prometu pri kandidatih v avtošoli pripomoglo k zrelosti pripravljenosti kandidata za bodočega voznika in s tem k zmanjšanju nastanka prometnih nesreč?
  - a) da
  - b) ne

11. Menite, da bi v avtošolah morali skrbeti za nenehno izobraževanje, izpolnjevanje in usposabljanje učiteljev vožnje tako v teoretičnem kot praktičnem delu učenja?
  - a) da, teoretično in praktično
  - b) da, samo praktično
  - c) da, samo teoretično
  - d) ne
  
12. Menite, da je dober učitelj vožnje v avtošoli lahko kdorkoli je opravil usposabljanje za učitelja vožnje?
  - a) da
  - b) ne, dober učitelj vožnje mora imeti veliko več, kot samo osnovno usposabljanje
  
13. Kaj menite, na podlagi česa se kandidati odločijo za opravljanje vozniškega izpita pri določeni avtošoli?
  - a) na podlagi priporočil prijateljev, znancev, sošolcev o dobrem učitelju vožnje
  - b) na podlagi priporočil prijateljev o dobrem imenu avtošole
  - c) na podlagi cene, ki jo ima določena avtošola za uro praktične vožnje
  
14. Menite, da ko kandidat opravi vozniški izpit, potrebuje nadaljnje izpopolnjevanje ter treninge varne vožnje in s tem pridobi nadgradnjo znanja, spretnosti in veščin, ki jih je prejel v avtošoli?
  - a) da
  - b) ne

