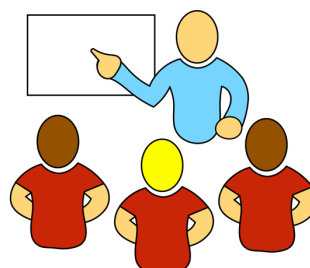
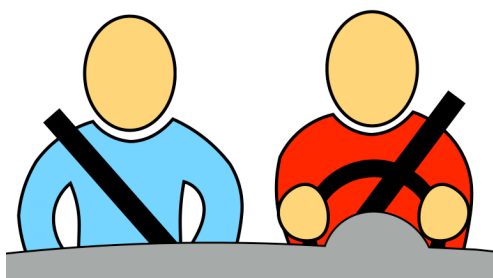




Program dodatnega usposabljanja učiteljev vožnje in učiteljev predpisov za leto 2022

Delo z mladimi *kandidati*



Miran Morano

O gradivu

Razlaga okrajšav v poševnem tisku:

- *učitelj* pomeni učitelja vožnje in učitelja predpisov
- *usposabljanje* pomeni usposabljanje in spopolnjevanje
- *kandidat* pomeni kandidat za voznika motornih vozil.



Gradivo je sestavljeno iz dveh delov:

- 1. del obravnava **usposabljanje za varno in samostojno vožnjo** in je namenjen učiteljem vožnje,
- 2. del obravnava **učinkovito poučevanje predpisov** in je namenjen učiteljem predpisov.

V gradivu je več snovi, kot jo bomo obdelali na delavnici. Ker boste z nami učitelji različnih izkušenj in potreb, je to najbolj smiselno. Upam, da tudi koristno.

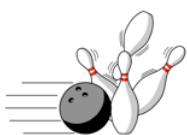


Moje izkušnje

Pomislite na izkušnje z mladimi *kandidati*. V čem se razlikujejo od vas v njihovih letih?

Možne težave, ki vam jih lahko povzročajo te razlike?

Usposabljanje za varno in samostojno vožnjo



Predlog učnih ciljev

1. **Razčleniti** _____ razlike med generacijami.
2. **Opisati** _____ dejavnosti učitelja vožnje.
3. **Razložiti**, kako lahko prilagodimo proces učenja vožnje _____ *kandidatom*.
4. **Izdelati** osebni akcijski načrt za nadaljnje delo z mlajšimi *kandidati*.

Teorija generacij

Têrmin "generacija" se nanaša na ljudi ki so rojeni v približno istem obdobju in imajo podobe interese ali nazore.

Čeprav obstaja têrmin "generacija" že zelo dolgo, se je šele v zadnjih nekaj desetletjih pojavila potreba po prilagojenem nagovarjanju kupcev, zato so marketinške organizacije začele profilirati svoje ciljne skupine po generacijah in jih poimenovati.



Teorija generacij je deležna številnih kritik – najglasnejše opozarjajo na nevarnost oblikovanja stereotipov in prenatrjenega presojanja značajev.

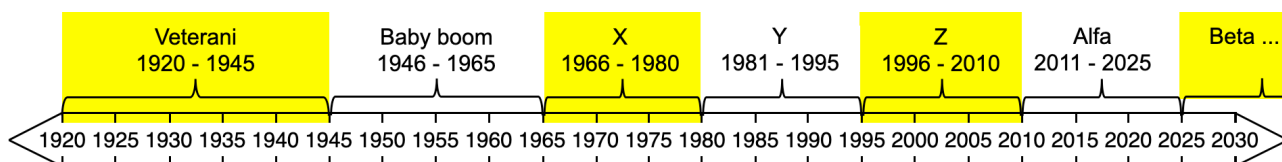
Kljub temu pa je ločevanje generacij zanimivo za vse, ki se ukvarjamo z vedenjem ljudi – tudi izvajalce usposabljanj in spolnjenj. Seveda je pomembno upoštevanje določenih omejitev teorije generacij.

Pogosto se rojeni v določenem obdobju obnašajo kot pripadniki prejšnje generacije ali pa že kažejo lastnosti naslednje. Ljudje se oblikujemo na podlagi dednih lastnosti, vzgoje in lastne aktivnosti, v zgodnji dobi odraslosti pa dokončno sprejmemo ali zavrnemo življenjske vzorce predhodne generacije.

Mejniki med posameznimi generacijami niso jasno izraženi in se v različnih virih razlikujejo.

Pregled generacij po modelu zahodnega sveta:

- generacija "veteranov", rojena do leta 1945
- generacija "otroci blaginje" ali z angleškim izrazom "baby boomers" (BB), rojena v obdobju 1946-1965
- generacija X (GX), rojena v obdobju 1966-1980
- generacija Y (GY), rojena v obdobju 1981-1995 (1997)
- generacija Z (GZ), rojeni v obdobju 1996-2010 (2012)
- generacija Alfa (GA), rojeni po letu 2011 (2013).



Strokovnjaki se večinoma strinjajo, da bo poimenovanje naslednjih generacij sledilo grški abecedi (alfa, beta, gama ...).

Še opomba. Pri nas veljajo za "veterane" vsi, ki so rojeni pred letom 1945. V ZDA pa rojene pred 1945 delijo v tri generacije: "izgubljeno", oziroma generacijo 1. svetovne vojne (1883 - 1900; "najboljšo" (The Greatest), oziroma generacijo gospodarske depresije (1901 - 1927) in "tiho", oziroma generacijo srečnežev ("Lucky Few"), ki zaradi posledic krize in vojn velja za najmanj številčno (1928 - 1945).



Generacija baby-boomerjev (1946-1965)

Po velikem pomanjkanju zaradi gospodarske krize in 2. svetovne vojne, se je življenje ljudi naglo izboljšalo. Podobno, kot se v naravi obilje hrane odraža v večjem številu potomcev, se je to zgodilo tudi pri ljudeh.

Po soočenju s kruto ekonomsko realnostjo je BB generacija padla na realna tla in postala konzervativna. V osemdesetih letih so nekdanji pripadniki BB postali pohlepni, zavzeli visoke položaje v podjetjih in ustanovah, začeli kopičiti statusne simbole in dobrine vseh vrst. **Trdo delo** je bila in je še vedno njihova pomembna vrednota.

Pomembni značilnosti BB generacije: ima veliko predsodkov in se težko spopada s drugačnimi od sebe.



Generacija X (1966-1980)

Prevladuje razlaga, da ime generacije X (GX) izvira iz črke X v angleški besedi "neXt" (naslednja). Veterani in kasneje pripadniki BB so svojim naslednikom zagotovili relativno materialno varnost, predvsem pa solidno izobraževanje. A kljub temu so pripadniki GX odrasli s spoznanjem, da dolgoročne finančne varnosti ni, predvsem pa so vselej izkazovali veliko nezaupanje do institucij.

Težko razvijejo občutek optimizma in se zavedajo relativnosti ter začasnosti vseh stvari.

GX generacija je odraščala v obdobju krize vrednost, hard rock in punk glasbe, AIDSa, padca berlinskega zidu. GX je odraščala ob kalkulatorjih in prvih računalnikih, predvsem pa v dobi informacijske poplave. Zato je to tehnično najbolj podkovana generacija.

Za GX velja, da nima delovne etike in discipline – do denarja želijo priti s **čimmanj truda**.

V mladih letih so bili "iksarji" generacija izbirčnih samcev, ki je težko našla idealnega partnerja. Želeli so si nečesa trdnjše, a hkrati so se prav tega bali. Pravzaprav se jim za dolgoročne zadeve, kot je zveza, tudi ni ljubilo pretirano truditi. Njihovo izoliranost je še dodatno podkrepilo odkritje aidsa. Pristnega stika ni - ne telesno ne duševno. Dolgo so živeli pri svojih starših ("Hotel mama").

BB so zaskrbljeno zrla na to generacijo brez posebnih idealov in ambicij, ki je veliko dala na svojo individualnost in enkratnost. Nezadovoljstvo in sprijaznjenost hkrati, cinizem in resigniranost - druga imena za izgubljeno generacijo. Zaskrbljenost so utapljali v alkoholu in v obilju zabave. Žur je bila ključna beseda. Zvečer so se dobivali s prijatelji in skupaj tožili nad tegobami minulega dne. Večina navedenih značilnosti velja še danes. Sociologi pravijo, da je GX najbolj črnogleda sorta na svetu.

Generacija X, katere tipični glasbeni predstavnik je bila skupina Nirvana, je kritična in skeptična - tako do reklamnih sporočil, kot do izjav politikov.

Marketske raziskovalce je presenetilo, kako malo "visijo" na svetovnem spletu, saj so predvidevali, da jim je to blizu. Izjema je Facebook na katerem preživijo v povprečju 7 ur na teden.



Generacija Y ali milenijci (1981-1995)

Y ima dvojni pomen: to je generacija, ki nasledi generacijo X (X, Y, Z), in hkrati generacija, za katero je značilno večno vprašanje: zakaj (v angleščini se črko "y" izgovarja "why" - zakaj). *Zakaj je to potrebno? Zakaj jaz? Zakaj je to pomembno zame?*

GY je odraščala ob številnih TV programih, predvsem glasbenih (nekateri jih zato celo imenujejo *MTV generacija*), akcijskih in znanstveno fantastičnih filmih. Angleščina je njihov drugi jezik. Njihova družba so (bili) računalniki in mobilni telefoni (nekateri jih imenujejo *e-generacija*).

Njihovi starši (BB) so preko njih kompenzirali svoje otroštvo. Skušali so ugoditi njihovim željam, vozili so jih na krožke in druge aktivnosti, jim pomagali pri učenju in pisanju nalog ter referatov. Vse to je prispevalo k nizki stopnji samoiniciativnosti in odgovornosti.

GY je prva generacija, ki je med odraščanjem uporabljala prenosne telefone, internet, uporabniku prijazne operacijske sisteme na osebnih računalnikih, sofisticirano računalniško grafiko v video igrah, MSN in ostale ponudnike za komunikacijo v realnem času, spletne igre, video telefonijo, digitalne audio predvajalnike (MP3), BitTorrente za nalaganje digitalnih datotek na svoj računalnik (Pirat Bay, Partis), zaslone občutljive na dotik.

Zaradi vplivov vzgoje in sodobnih tehnologij in številnih medijev so si razvili nekatere koristne lastnosti, kot so:

- prilagodljivost,
- ustvarjalnost,
- radovednost in učljivost (pripravljenost eksperimentiranja in tveganja – vedno je možnost "undo" – preklič, in junaki imajo več življenj)
- relativna večopravnost,
- učinkovitost,
- odprtost do drugačnih,
- pogajalske sposobnosti.

Po drugi strani pa so si pridobili druge lastnosti:

- nepotrpežljivost (nagrado za vloženo delo želijo takoj; življenje hočejo živeti tu in zdaj; niso zmožni odložiti zadovoljitve svojih potreb);
- čustvena neobčutljivost, pomanjkanje občutka za sočloveka in skupnost;
- brezvoljnost in z dolgočasnost (nenehna potreba po dogajanju in zabavi);
- nerealna pričakovanja (glede plače, pogojev dela).

V svoji zreli dobi z veliko žlico zajemajo, kar jim ponuja sodobna tehnologija (Netflix, Instagram, pretočna glasba ...).

Radi delajo, toda nočejo, da delo postane njihovo življenje. Ta generacija na službo gleda kot na vir dohodkov za udobno življenje in preživljanje prostega časa z družino in prijatelji. **Želijo živeti tukaj in zdaj.**

Za njih je značilno pogosto menjavanje zaposlitev. Skozi svoje aktivno življenje bodo zamenjali od dva do tri poklice.



Generacija Z (1996-2010)

Pripadniki GZ so odraščali v obdobju ekoloških katastrof, porasta terorizma (9. 11.), pridruževanja Slovenije EU, novih vojn, začetkov priseljevanja "migrantov", prvega temnopoltega predsednika ZDA in eksponentne rasti tehnološkega napredka, e-bančništva in samoplačniških blagajn.

Če so že GY nekateri imenovali e-generacija, je šele GZ v celoti digitalna generacija. Pripadniki GY so bili rojeni v svetu brez družbenih omrežij in računalnikov, z omejenim dostopom do interneta, a so bili priče njihovem razvoju in uveljavljanju (zasluga njihovih staršev "iksarjev"). Pripadniki GZ so rojeni v svet, v katerem so te tehnologije že obstajale. Nekateri jim pravijo kar **tehnološki domorodci**. Slaba stran nenehne rabe pametnih telefonov in sodobnih tehnologij so **motnje pozornosti in osredotočenosti**. GZ živi v svetu, ki terja nenehne nadgradnje programske opreme in aplikacij. Čeprav lahko obdelujejo informacije bistveno hitreje kot GY, je njihova pozornost slabša. Knjig skoraj ne berejo – na spletu poiščejo njihove povzetke.

Pripadniki GZ so navajeni **uporabe storitev na zahtevo** (glasbene storitve na zahtevo, video storitve na zahtevo), zato pričakujejo, da bo tudi izobraževanje potekalo podobno (preko raznih YouTube vodičev, spletnih tečajev, simulatorjev ipd.). Vse pa mora biti kratko in nazorno, sicer izgubijo pozornost.

Obe generaciji (GY in GZ) sta zasvojeni s svojimi digitalnimi napravami – GZ bolj kot GY. Povprečen pripadnik GZ je dobil mobilni telefon pri 10,3 letih starosti. Praktično ni bil nikoli brez njega in mu predstavlja prevladujoč način sporazumevanja. Po nekaterih raziskavah ga uporablja v povprečju 3 ure dnevno samo za komunikacijo z zunanjim svetom. Potem pa je tu še raba "telefona" za druge namene. Raziskave o virih znanja so pokazale, da 42 % odstotkov dijakov uporablja platformo TikTok za učenje in razvoj novih veščin. Le 39 % jih prosi za pomoč svoje starše.

Strokovnjaki opisujejo pripadnike GZ kot:

- pristne,
- samozavestne,
- pozitivne,
- družabne,
- izjemno večopravilne,
- podjetniško naravnane,
- samostojne in samoiniciativne.

V primerjavi z GY so v svojih pričakovanjih bolj **realistični** od razvajenih "ipsilonarjev" in se zavedajo, da bodo morali za svoj uspeh trdo delati. Pri iskanju zaposlitve dajejo prednost delu, ki jim ponuda priložnosti za rast in razvoj, ker to pomeni večjo zaposljivost.

Če je GY pri delu naklonjena sodelovanju in timskega delu, je GZ izrazito **individualistična**. Pripadniki GZ verjamejo v neodvisnost in najraje sami izvajajo svoje delovne naloge. K individualizmu in samozadostnosti prispevajo vse večje zahteve po delu na daljavo. Ne motivira jih delo v večji organizaciji, raje bi ustvarjali zagonska podjetja (startup-e).

Zanimajo jih osebne finance in iščejo načine za zaščito in plemenitenje svojih prihrankov bistveno prej, kot so to počele ostale generacije.



Generacija Alfa (2011-2025)

Živimo v času, ko se rojevajo pripadniki nove generacije. Prvi pripadniki GA se bodo začeli vpisovati v šole vožnje že čez 5-10 let. Poglejmo, kaj nas čaka.

GA je prva generacija, ki bo v celoti rojena v 21. stoletju. Rastejo v času globalne pandemije, globalne podnebne krize, gibanja za socialno pravičnost, prekarnosti, Trumpa, Brexita, vojne v Ukrajini.

Njihovi domovi so polni tehnološko naprednih naprav in storitev (bluetooth zvočniki, Alexa, Siri, plačevanja položnic s QR kodami...). Opazujejo svoje starše (GY), kako uporabljajo svoje naprave in ko jih dobijo v roke, že kar "vedo", kaj je potrebno z njimi storiti. Obsežni digitalni arhivi so del njihovega vsakdana (*"Bom pogledal z zamikom"*, *celotne sezone serij na Netflixu, HBO, Voyo ...*). Šoloobvezne "alfe" so izkusile šolanje na daljavo.

Ta generacija je nenehno izpostavljena velikim ekranom, ki naj bi jih umirjali, zabavali in izobraževali. Zato jih nekateri raziskovalci imenujejo kar ekranajstniki (screenagers).

Vsi občutimo stalno prisotnost velikih ekranov, vsi zaznavamo vedno slabšo zbranost in pozornost, upad družabnosti in potrebe po osebnem stiku ter vse večjo digitalno pismenost, »alfe« pa vse to doživljajo v obdobju oblikovanja svoje osebnosti. Vse študije kažejo, da bodo "alfe" še povečale svojo zmožnost večopravnosti, oziroma bodo še hitreje preklapljale med posameznimi dejavnostmi, kar bo še poslabšalo njihovo zmožnost daljše zbranosti in osredotočenosti.

Na podlagi trenutnih podatkov zgleda, da se bodo pripadniki GA dolgo izobraževali, kasneje zaposlovali in zato bodo dlje časa živeli na račun svojih staršev.

Šolali se bodo za poklice, za katere večina med nami še ni slišala: specialist za kibernetsko varnost, pilot dronov, razvijalec blockchainov, inženir virtualne resničnosti, mehanik za popravilo robotov

Zaradi napredka medicinske znanosti jim napovedujejo tudi dolgo življenjsko dobo.

Kako se bo šolala GA?

Z vzponom interneta ima več ljudi, kot kdaj koli prej, dostop do informacij o čemer koli. Obstajajo nepregledne baze digitalnih vsebin, ki nazorno in jasno predstavljajo učne vsebine. Bolje od večine učiteljev. V nekaterih izobraževalnih organizacijah že delajo poskuse z izobraževanjem v navidezni resničnosti. Kaj bo uporabljala GA pri svojem učenju je še vedno plod futurističnih debat. Skrb vzbujajoče so napovedi, da bo šel razvoj v smer vse večjega vključevanja umetne inteligence v proces poučevanja.

Za sociologe, psihologe in pedagoge je bila izkušnja s pandemijo zelo dragocena. Izkazalo se je, kako je socialna interakcija in živ stik z vrstniki in učitelji neprecenljiv pri razvoju mlade osebnosti. Samo upamo lahko, da bo stroka dovolj enotna in dovolj vplivna pri oblikovanju in razvoju šolskega sistema, ki bo poleg digitalnih vsebin in virtualne resničnosti ponujal tudi dovolj priložnosti za fizične dejavnosti.

Zanesljivo bo potreben temeljit premislek o pomenu in vlogi učiteljev, morda ju bo potrebno opredeliti povsem na novo.

Medgeneracijske razlike

Večina učiteljev vožnje je pripadnikov generacije X. Če ste tudi vi med njimi in imate svoje otroke, je velika verjetnost, da so podobne starosti kot vaši *kandidati*. To pomeni, da se bodo med vajino komunikacijo pojavljala čustva. Če pogledate možne težave, ki ste jih napisali na strani številka 2, verjetno lahko katera že prepoznate.

Medgeneracijske razlike so vedno bile in vedno bodo. Vendar še nikoli niso bile tako velike.

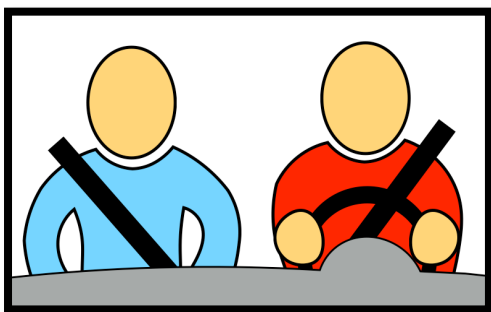
Nerazumevanje in obsojanje mladih peljeta v **težave**.

Rešitev "problema srečanja različnih svetov" (glejte gradivo iz leta 2018) je v spremembi odnosa do drugačnih. Morda bo tudi vam pomagalo samodopovedovanje: "On/-a ima posebne prednosti. Poiskala bova načine, kako jih lahko izkoristiva med učenjem vožnje."

Takšno sporočilo lahko ublaži generacijske razlike, saj nas spodbuja **k spoštljivi komunikaciji in sodelovanju vseh generacij**.

Spomnite se svojih izkušenj:

- Kaj vas je motilo pri pripadnikih starejših generacij?
- Kaj vas moti pri mlajših generacijah?
- Kaj po vaših izkušnjah odpravlja konflikte zaradi medgeneracijskih razlik?
- Kaj nam je skupno?



Komunikacija z mladimi v procesu učenja

V nadaljevanju se bomo osredotočili predvsem na pripadnike generacije Z in njihovo usposabljanje ter spopolnjevanje za varno in samostojno vožnjo.

Kljub navedenim razlikam in posebnostim GZ, pa se tudi oni razlikujejo:

- po načinu sprejemanja informacij (kako jih sprejemajo),
- po količini informacij, ki jih lahko sprejmemo (koliko sprejemajo),
- po načinu predelave informacij (kako vstavljajo informacije v svojo strukturo predznanja)
- po obstoječi strukturi predznanja (koliko že vedo)
- po motiviranosti za učenje.



Dojemanje in razumevanje

Ljudje se učimo s pomočjo čutil in možganov. Sporočila prihajajo v možgane po čutilih vida, sluha, tipa, vona in okusa. Po Guentherju Beyerju (glejte Vire) ljudje sprejemamo sporočila na več načinov, vendar povečini in najbolj uspešno predvsem na enega.

Abstraktno-verbalnemu tipu (teoretiku) zadoščajo besede v ustni ali pisni obliki, razume tudi zapletene, abstraktne formule. Prepoznamo ga po hitrem razmišljanju, logičnem zaključevanju in zahtevnih vprašanjih. Njegove besede so: "Razumem...", "To je logično...", "Če upoštevam..., potem..." ipd.

Ker hitro dojema, se začne dolgočasiti ob daljših, podrobnih razlagah. Ponavadi začne razmišljati o *učitelju* in o njegovem obnašanju ali dvomiti o pravilnosti svoje odločitve (o izbiri šole vožnje).

Opazovalec potrebuje nazorno predstavitev tistega, kar naj bi se naučil in čas za premislek o tem, kar je opazoval.

Opazovalca prepoznamo po očeh, ki nikoli ne mirujejo - vse hoče videti. Njegove besede so: "Vidim...", "Zdaj mi je jasno...", "Zgleda.", "Pokaži...", "Poglej..." ipd.

Čutni učni tip potrebuje čutno povezavo s tistim, kar naj bi se naučil. Zato želi vse prijeti, otipati, ovohati, okusiti ali pa potrebuje čas, da podoživi, kar je že čutno izkusil (prijel, otipal, vohal, okusil).

Prepoznamo ga po besedah, ki izražajo njegove občutke: "Uh, to je pa težko.", "To mi dela probleme.", "Bojim se, da...", "Pogreje me...", "Kar srhi me spreletavajo, ko pomislim...", "Čutim, da je tako prav." ipd.

Praktik želi poskusiti, eksperimentirati, preveriti., se prepričati. Največ se nauči na osnovi poskusov in napak.

Njegove besede so: "Poskusi...", "Kako se to naredi?", "Kaj naj naredim ...?", "Naredil bom tako...", "Poskusil bom drugače..." ipd.

Kdor želi biti učinkovit pri delu s **posameznikom**, posluša njegove besede, opazuje njegovo obnašanje in prilagodi svoje besede drugi osebi:

- teoretiku – "Kaj je najbolj logično?", "Kaj bi lahko iz tega *zaključili*?", "Kako bi vi to razložili?"
- opazovalcu - "Poglejte tole ...", "Predstavljajte si, da ...", "Kako vi *vidite* to situacijo?",
- čutnemu tipu – "Tako vam bo lažje.", "Primate ...", "Kaj *občutite* ...?", "Kako se zdaj *počutite*?", "Kaj vas *skrbi*?"
- praktiku - "*Poskusite*," , "Kaj bi še lahko *naredili*?", "Kaj se bolj *obnese*?"

Ključne dejavnosti učitelja vožnje

Ključne dejavnosti učitelja vožnje so:

- priprava na uro
- podajanje informacij (razlaga)
- nadzor procesa učenja in
- dajanje povratnih informacij o *kandidatovi* vožnji (vrednotenje).

Učiteljeva priprava

Začnimo z ugotovitvijo, da nikogar ne moremo ničesar naučiti. Ljudje se učijo sami. *Učitelj* pomaga *kandidatu* pri učenju.

Med pripravo se splača postaviti dve pomembni vprašanji:

- Kaj bom učil/-a?
- Koga bom učil/-a?

Kaj bom učil/-a?

Katera znanja in veščine potrebuje?

Znanje: zna razložiti, opisati, povedati, utemeljiti:

- **kaj** je potrebno narediti
- **zakaj** je to potrebno narediti (smisel, namen)
- **kako** se to dela in zakaj se to dela tako.

Veščina: **vešče** (spretno) prikaže (izvede) naučeno.

Ključna točka	Katera znanja potrebuje za obvladovanje te ključne točke?	Katere veščine potrebuje za obvladovanje te ključne točke?

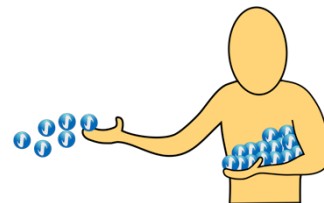
Priprava na poučevanje pomeni, da si pripravite spisek vseh informacij, ki jih *kandidat* potrebuje. Uredite jih v takem vrstnem redu, da si jih bo najenostavneje in najhitreje zapomnil.

Osredotočite se na vrste spretnosti in nalog, ki jih želite posredovati in si za vsako posamezno izdelajte enostaven kontrolni seznam.



Koga bom učil/-a?

Drugi bistveni vidik priprave je, da se seznanite z osebo, ki jo boste poučevali. Kaj že ve, koliko že zna? Koliko je motivirana in zakaj?



Podajanje informacij

Naj bo kratko in enostavno

Izražajte se v kratkih in enostavnih stavkih, ne uporabljajte nenavadnih besed. Krajše stavke razumemo lažje, kot dolge in zapletene. Po vsaki informaciji počakajte - spomnite se lija: ko se lij napolni, nehate točiti in ga privzdignete, da naredi "klok-klok".

Izogibajte se čustvenim izjavam

Nekaj čustvenih izjav:

- "To je otročje lahko."
- "V kratkem se boste naučili."
- "Pravzaprav je zelo enostavno."
- "Večina ljudi se tega zlahka nauči."

Take izjave uporabljamo z najboljšimi nameni, da bi *kandidata* spodbudili. Lahko pa imajo obraten učinek. *Kandidat* jih lahko razume kot:

- "Če se ne bom hitro naučil, bo mislil, da sem neumen."
- "Zame že ni enostavno. A bom sploh kdaj znal voziti?"

Naj bo interaktivno

Spomnimo se: tipičen predstavnik generacije Z ima težave z zbranostjo in osredotočenostjo. Zato je pomembno, da je nenehno dejaven.

Med vožnjo naj govori, kako se odloča in kaj namerava storiti.

Med razlago naj razmišlja in odgovarja na vprašanja. Z vprašanji:

- preverjate predznanje in izkušnje
- spodbujate *kandidata*, da sam razmišlja, kako bi izvedel določen postopek
- preverjate njegovo razumevanje.

Da/Ne ali zaprta vprašanja (vprašanja na katera dobiš odgovore: da, ne, ne vem):

- Si preveril mrtvi kot?
- Si že vozil po Ljubljanski?
- Ali vidiš ta znak?

Široka ali odprta vprašanja:

- Kaj misliš, čemu služi tale oznaka?
- Kako bi tole razložil?
- Kaj bi se zgodilo, če tega ne narediš?

Vprašanja, ki jih postavljate, naj bodo poštena in primerna, v okviru kandidatovega znanja in sposobnosti sodelavca. Vprašanje, na katerega ne more vedeti odgovora, demotivira.

Kako se učimo



Velika slika (Kontekst)

Kandidatu najprej prikažite, kako se določena operacija vključuje v širšo sliko.

Pravilo je: kolikor enostavnejša so navodila, toliko pomembnejše je razumevanje celotne slike. Tudi pri najboljših namenih se lahko kaj skazi.

Zato ne začnite s poučevanjem samega postopka. Pojasnite, zakaj je delo treba opraviti in kako se vključuje v "veliko sliko". Šele nato pozornost usmerite podrobnemu postopku.

Prebavljivi zalogaji

Vsako operacijo razdelite v majhne enote, da *kandidat* lahko delo razume košček za koščkom, v majhnih in enostavnih zalogajih.



Najprej naj osvoji vsak posamezen zalogaj, preden začnete z novim. Spomnite se:

- karikature iz Miranove predstavitve: prebavljivi deli
- odlomkov iz filma: košček za koščkom.

Preveč informacij naenkrat ponavadi pomeni zapravljanje časa. Če informacije razdelimo v manjše zalogaje, košček za koščkom, bodo bolj prebavljive. Ne obremenjujte se s tem, kako majhni so. Preden nadaljujete z naslednjim zalogajem, se prepričajte, da je prvi res "prebavljen". Vsaka informacija, ki jo razumemo, je več vredna, kot tisoč informacij, ki jih slišimo in pozabimo.

Poučevanje naj postane pogovor. Dialog iz vprašanj in odgovorov bo pripomogel, da informacije postanejo "prebavljive".

Vaja

Kandidat potrebuje priložnost za vajo, kjer udejanja spretnosti ali znanje, dokler nista oba zadovoljna. Ta del je v šolah vožnje odlično razvit, zato se raje posvetimo motivaciji kandidata.

Motivacija za učenje

Spodbuda (izziv)

To je najbolj potrebno, ko *kandidat* dvomi v svoje sposobnosti (ponavadi se primerja z izkušenimi vozniki). Spodbuda pomeni, da ga spomnite na podobno situacijo, ki jo je že doživel in mu date nalogo, ki jo bo zanesljivo uspel narediti (izziv). Recimo, če je naloga sestavljena iz več korakov, naj naredi samo enega. Tako bo doživel drobni uspeh in občutek, da napreduje.

Pohvala

Vedno lahko poiščete kaj pozitivnega in to pohvalite. Lahko ga pohvalite, ker se je pravilno lotil določenega postopka, ker se drži vrstnega reda, ker upošteva določeno pravilo ipd.

Morda vas ni nikoli nihče pohvalil, ko ste se učili vožnje. Morda ste bili celo deležni samo kritiziranja in vpitja. To pa ne pomeni, da je tako tudi prav. Le zakaj bi slabe vzorce prenašali na druge? Zakaj bi drugemu oteževali učenje? Kolikor hitreje se uči, toliko bolje je za vse. Če torej *kandidatu* s pohvalo olajšate učenje, olajšate sebi delo.

Z ustrahovanjem ne boste uspeli. Začetnik je v strahu, da bo naredil napako ali pa se boji, da bi se osmešil pred tujcem. Zato ga spodbujajte, poudarite vse, kar naredi prav. Ustvarite prijateljsko vzdušje in kandidat se ne bo ustrašil, ko naredi napako. Ko naredi napako, mu povejte, kaj bi lahko storil drugače - napake pa mu ne očitajte. Saj se vendar šele uči.

Če se nekdo pri učenju rutinskega opravila hudo zmoti, poiščite delček, ki ga je opravil pravilno in ga pohvalite. Najdite karkoli dobrega pri njegovem delu, da ga spodbudite k boljšemu delu na osnovi njegovih prednosti.

Razmislite:

- Česa se ljudje najlažje naučijo pri določeni operaciji?
- Kako boste premagali slabo voljo, če bo kandidat ponavljal napake?

Sestavite kontrolni seznam izjav, ki bi jih lahko uporabili za spodbujanje. Recimo: "*To je bilo zelo natančno. Zdaj bova le še povečala hitrost.*"

Čestitke

Ko kandidat obvlada določeno operacijo, mu dajte povratno informacijo o pomembnosti opravljenega dela. Povejte, česa se je naučil in mu za dosežek čestitajte. Nakažite tudi, kaj še lahko doseže v prihodnosti.

"Kmalu boš imel toliko prakse, da boš prestavljal brez razmišljanja v kateri prestavi voziš."

Povzemimo:

- na začetku *kandidata* spodbujamo,
- med učenjem ga pohvalimo,
- na koncu mu še čestitamo.



Nadzor procesa učenja

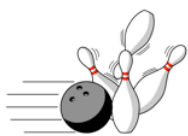
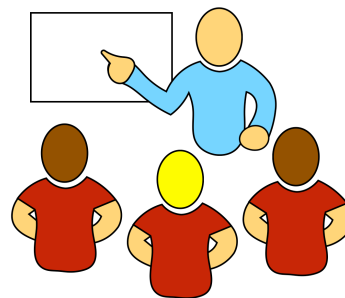
Učinkovit *učitelj* je čuječ učitelj. To pomeni, da budno spremlja besedno in nebesedno govorico *kandidata*, da bi prepoznal njegove težave.

Težave	Znaki težave
nerazumevanje	
nepozornost, nezbranost, neosredotočenost	
tesnoba zaradi zahtevnosti veščine ali nezaupanja v lastne sposobnosti	

Pomoč pri učenju

Cilj	Kako do realizacije cilja
da prisluhne in upoštevava navodila	
da se zbere in osredotoči	
da pomiri svoje bojazni	

Učinkovito poučevanje predpisov



Predlog učnih ciljev

1. **Nadgraditi** predavanja z različnimi _____ udeležencev tečaja.
2. **Opisati menjavanje** različnih _____ učitelja predpisov.
3. **Prilagoditi** poučevanje mlajšim generacijam kandidatov.
4. **Izdelati** osebni akcijski načrt za posodobitev učnega načrta.

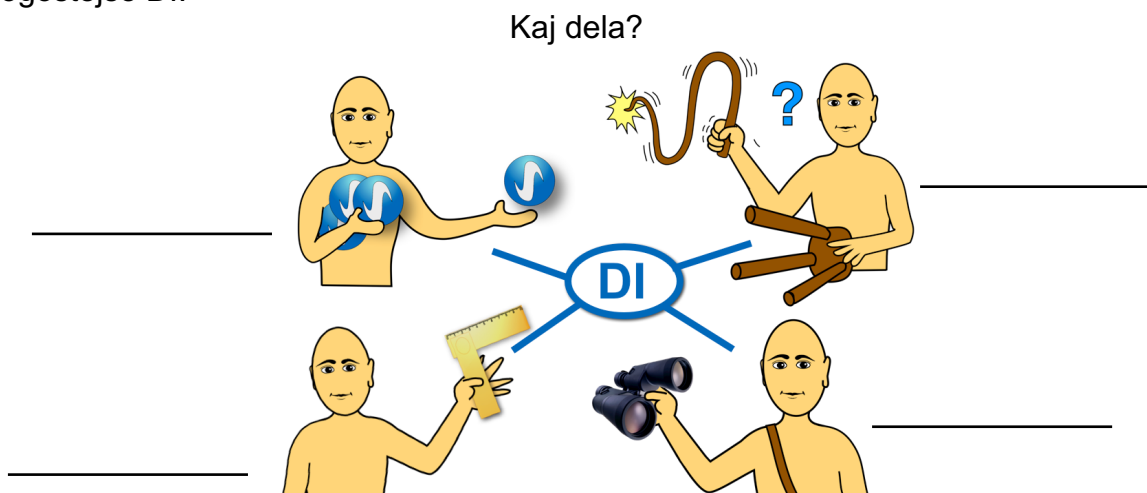
Predavanje (še) ni usposabljanje

(je pa njegova pomembna sestavina!)

Zaporedje DI-DU:

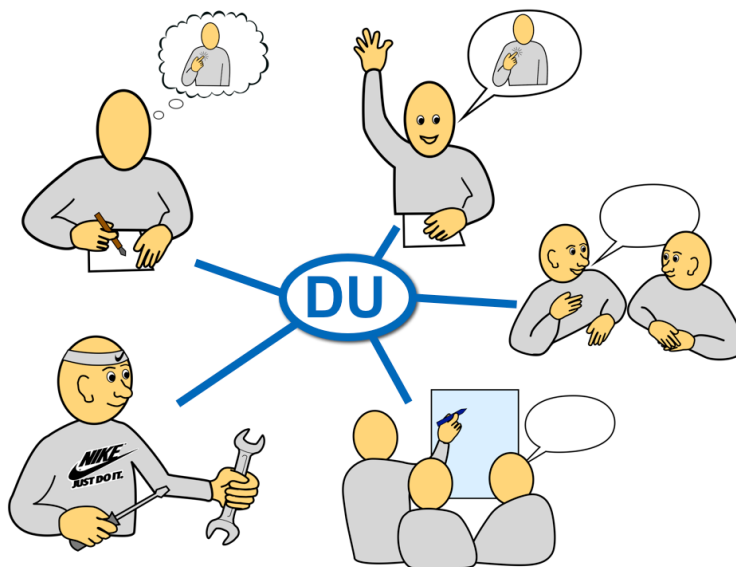
--	--	--	--	--	--	--

Najpogostejše DI:

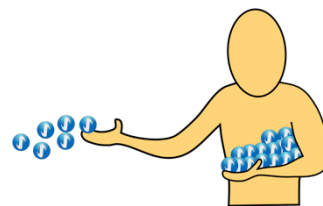


Manjkajoče besede s prejšnje strani: dejavnostmi, vlog, predstavlja (seje), moderira, spremlja, vrednoti

Nekaj možnih DU:



Kratka predavanja



Spomnimo se štirih učnih tipov. Pri delu z več kot enim udeležencem, je potrebno nagovarjanje vseh štirih učnih tipov.

V vsakem od nas živijo **vsii štiri**: teoretik, opazovalec, čutni tip in praktik.

Čeprav se nekdo, na primer, najbolje počuti v vlogi opazovalca, ga ne bo motilo, če nekdo nagovarja teoretika v njem. Motilo ga bo, če bo **nenehno** nagovarjal teoretika v njem (in prav to se dogaja na klasičnih tečajih). Pomembno je, da tudi njegov opazovalec pride na vrsto in, ko bo nekdo nagovarjal opazovalca v njem, se bo razživel.

Pomembno je torej, da vsak učni tip dobi sporočila na način, ki mu najbolj ustreza.

Kako pritegniti in ohranjati pozornost?

Obstajajo trije najučinkovitejši načini s katerimi pritegnemo pozornost:

- navedba (šokantnega) dejstva;
- vprašanje, ki neposredno nagovarja udeležence in
- zgodba.

Manjkajoče besede s prejšnje strani: samostojno delo, prispevki posameznikov, delo v parih, delo v majhnih skupinah, uporaba v praksi (vaje).

Pritegniti pozornost je relativno preprosto; večji izziv je njeno ohranjanje (vzdrževanje).

Ponavadi se zgodi tole:



Katera "dvigala" ste opazili pri Miranu?

Učinkoviti »dvigovalci« pozornosti so: vprašanja, retorične pavze, spremembe medija (pripomočki), zgodbe, primeri, anekdote, spremembe glasnosti govora, sprememba prostora.

Znova se spomnimo štirih učnih tipov in njihovih procesnih besed. Tudi te bodo dvigovale pozornost.

Metode in tehnike

Ogrevanje skupine

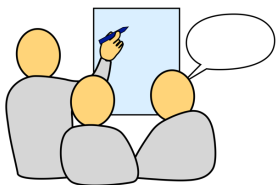
Zakaj je to pomembno?



Kaj ste doslej uporabljali:

Kaj bi še lahko:

Predelava sporočil



Mlajše kandidate najbolj spodbudi delo v parih ali v manjših skupinah. Zato je smiselno uporabljati skupinske tehnike pri predelavi sporočil.

In seveda, privlači jih vse, kar je digitalno. Razamislite o uporabi kvizov in anket (mentimeter, Kahoot) v katerih lahko sodelujejo s pomočjo pametnega telefona.



Ponavljanje je mati učenosti. Vendar raznovrstno.

Uporaba na praktičnem primeru. Primer:

Reševanje problemov. Kakšen problem bi lahko reševali udeleženci?

Nadzor procesa učenja



Nadzor dogajanja v skupini je bistveno težje, kot nadzor posameznika v vozilu. Tudi v skupini spremljamo iste znake kot pri posamezniku, le da v skupini iščemo težave, ki so značilne za večino udeležencev. Zlasti spodnji dve.

Težava	Znaki težave	Kaj storiti?
nasičenost in nezmožnost spremljanja pouka		
nezainteresiranost in pomanjkanje motivacije		

Osebni akcijski načrt

Kaj konkretno boste počeli med učenjem mladih kandidatov, kako bosta izgledala vaša konverzacija in vaš pristop?

Postavite si zelo konkretne cilje, takšne, ki jih je moč meriti in opazovati.

1. Pred praktično vožnjo (tečajem) bom:

2. Med praktično vožnjo (tečajem) bom:

3. Po praktični vožnji (tečaju) bom bom:

Hvala in srečno ter pametno naprej! Želim vam, da bi se držali tega, kar ste napisali.

Viri:

- Brečko, Daniela (2002): Štirideset sodobnih učnih metod. Ljubljana, Sofos
- Justinek, Andrej: Delo s kandidati za voznike, Dopolnilno izobraževanje za učitelja vožnje in učitelja predpisov 2015, AVP, Ljubljana
- Justinek, Andrej: Metodika teoretičnega usposabljanja, interno gradivo AVP
- Justinek, Andrej: Osnove poučevanja z metodiko teorije vožnje, Priročnik za učitelje šol vožnje, AVP, Ljubljana
- Dajčman, Nika: Osnove psihologije v cestnem prometu
<https://dokumen.tips/documents/osnove-psihologije-z-avp-2017-02-17-2-osnove-psihologije-dobesedni-pomen-psihologije.html?page=1>
- Morano, Miran: Učinkovito usposabljanje in spopolnjevanje (e-priročnik). Ljubljana, Tangens
- Morano, Miran: Komunikacija s kandidatom za voznika (Usposabljanje za ocenjevanje na vozniškem izpitu), Ljubljana, AVP
- Miran Morano: Učinkovito poučevanje in komunikacija s kandidati za voznike motornih vozil (Program dodatnega usposabljanja učiteljev vožnje in učiteljev predpisov za leto 2018), Ljubljana, AVP
- Majda Šavko in Miran Morano: Medgeneracijsko sodelovanje in komunikacija, Ljubljana, Znanka, d.o.o.
- Howe, Neil in Strauss, William: Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069
- Rose, Colin in Goll, Louise: Umetnost učenja. Ljubljana, Tangram.
- Stolovitch, Harold D. in Keeps, Erica J.: Telling Ain't Training. Alexandria, ASTD.
- Stolovitch, Harold D. in Keeps, Erica J.: Training Ain't Performing. Alexandria, ASTD.
- Twentier, Jerry D.: Pozitivna moč pohvale, Ljubljana, Založba MK.
- Video Arts: Kmalu boš znal sam (videoprogram), Ljubljana, Video center