

АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

**В1/ Добросъвестно включване в работата на
предприятието**

**АВ
S1-S2-
S3**

**S1/ приема задълженията свързани с работното
място**

**S2/ активно участва в изпълнение на поставените му
задачи**

S3/ включва се в дейностите на предприятието

ХОД НА УПРАЖНЕНИЕТО

Работа за запознаване с темата

Много от младежите, срещат затруднения при адаптирането си в предприятието. Този вид поведение, което пречи на интегрирането им в социо - професионалната среда се дължи на неадекватната им представа за очакванията от страна на ръководните кадри на предприятието и техните бъдещи преки началници.

По-долу представеното се базира директно на работата върху тази тема на М. Л. НИМИЕ, преподавателка в център за обучение на младежи в затруднение.

Представяне на резултатите от това проучване

За младежите, работата е :

- пари;
- форма на занимание;
- средство за получаване на признание;
- неудобство (началници, работно време...);
- лишения, конфликти;
- изпълнение на заповеди;
- източник на удовлетворение, удоволствие;
- лесна или обратно, изисква усилия;
- начин да си самостоятелен.

За началниците на предприятия, на младежите :

- им липсва инициатива;
- им липсва ритъм на работа;
- имат пасивно отношение;
- им липсва мотивация;
- им липсва интерес към предприятието;
- им липсва уважение, дисциплина или възпитание;
- имат ограничен или неадекватен начин на изразяване

За младежите, началникът :

- е разбиращ приятел;
- е неприятел, на когото не можеш да имаш доверие;
- дава заповеди;
- наказва;
- гневи се;

Как началниците си представят своите задължения като такива и какво очакват от младежите :

- Младежите изпитват затруднения пред авторитета на началниците;
- Те ценят младежите, които знаят къде е границата;
- Имат чувството, че младежите са

- плаши.

враждебно настроени към тях.

* Мари-Лиес НИМИЕ – Дипломна работа : Представата за работа по време на процеса на приобщаване

По принцип се наблюдават различни представи в едните и другите, които могат да се резюмират по следния начин:

Младежи :	Началници в предприятието :
<ul style="list-style-type: none"> • търсене на емоционална връзка ; • съпротива или бягство пред трудностите; • търсене на бърз успех; • управление на конфликти или лични интереси. 	<ul style="list-style-type: none"> • търсене на ефективност; • желание за адаптиране към професионалните условия и изисквания; • желание за реално професионално ангажиране; • изискване за професионално общуване.

Диференциалната диагностика показва отклонение в четири различни оси :

ОС 1 : закон

☐ Признаване на авторитет
Спазване на указания и начин на работа

ОС 2 : работа

☐ Инициативност
Мобилизиране на усилия и ентузиазъм
Гъвкавост на работното време

ОС 3 : общуване

☐ Разговори в професионален план
Използване на правилен език

ОС 4 : представа за себе си

☐ Грижа за добър външен вид

Резултатите от това проучване подкрепят напълно констатираното от работещите в Сирра и те се оказват също толкова валидни и за различните институти за приобщаване от нашата област

Следователно е полезно, когато младежите се изпращат на стаж, да бъдат запознати с отклоненията, които могат да съществуват между техните представи и очакванията на началниците в предприятията и да ги насочат към някои ориентири, за да се избегне неочакван неуспех при навлизането им в света на труда.

Запознаване на младежите

УПРАЖНЕНИЕ 1 :

Целта на това упражнение е младежите да изкажат представите си за работа и съвместно с тях да се обсъди отношението им към труда.

Обучаващият раздава на младежите списък с положителни и отрицателни твърдения, отнасящи се до РАБОТАТА. Те се запознават с тях и след това трябва да зачеркнат спонтанно (без да мислят продължително) това, което съответства на тяхната гледна точка.

Когато всички младежи завършат със зачеркването, обучаващият им съобщава броя на точките, които се дават за всяко твърдение и всеки изчислява точките си. (Не е необходимо младежите да съобщават резултата си пред всички).

За да могат да се определят тенденциите при младежите, списъкът трябва да съдържа еднакъв брой положителни и отрицателни твърдения. Ето защо този списък съдържа 20 твърдения, от които 10 положителни (B, D, E, G, J, M, O, Q, R, T) и 10 с отрицателна тенденция (A, C, F, H, I, K, L, N, P, S). Изчисляването става като се прибавя по 1 точка за положителен отговор и се изважда по 1 точка за отрицателен отговор. Това позволява да се установи каква е нагласата по отношение на работата. Колкото резултатът по-отрицателен, толкова по-големи затруднения ще изпита младежът.

A) Работя само, за да печеля пари.	..
B) За да си независим трябва пари, а за да ги имаш, трябва да работиш.	..
с) На работа не можеш да направиш нищо, без да искаш разрешение.	..
D) На работа, човек наистина се учи, тъй като нещата се правят наистина.	..
E) Само чрез работа човек може да разбере колко струва.	..
F) След като работиш по цял ден, след това не ставаш за нищо.	..
G) Да работиш означава да си активен и да запълваш дните си с нещо полезно.	..
H) Искам да работя, но от време на време, когато трябва.	..
I) На работа не можеш да изказваш мнение. Началниците заповядват, а ти трябва да изпълняваш.	..
J) Ако не работех, щеше да ми бъде скучно.	..
K) На работа карат младите да се „потят“ като им дават най-неблагодарната работа.	..
L) На работа винаги трябва да гониш план и никога не можеш да направиш нещо както трябва.	..
M) Работата е единственият начин да бъдеш оценен от другите.	..
N) Работата е трудно нещо, защото има работно време, което трябва да се спазва.	..
O) На работа, когато не знаеш нещо, по-старите работници ти показват и така се учиш.	..
P) На началниците не им пука за работниците. Интересува ги само количеството извършена работа.	..
Q) Благодарение на работата можеш да си намериш приятели.	..
R) На работното място често трябва сам да решаваш проблемите и да покажеш на какво си способен.	..
S) Ако може да живея без да ходя на работа, щях да го направя.	..
T) На работа се научават и много неща извън конкретните работни задължения.	..

Целта на това упражнение не е да се морализира по отношение на едно или друго мнение на младежите, а да ги накара да се замислят върху отношението, което имат към предприятието и да ги запознае до известна степен с това, което ги очаква. Трябва да се подчертае, **че ако отрицателните нагласи на младежите допринасят за трудното им адаптиране на работното място, то прекалените очаквания на други могат да доведат до големи разочарования.** Следователно е необходимо и едните и другите да получат реална представа за предприятието и ориентири за очаквано и приемливо поведение от тяхна страна.

Базирайки се на тяхното мнение, обучаващият трябва да се опита да проведе дискусия върху реалните и нереалните представи. В това отношение той може да използва опита на младежи от групата, които са били вече на стаж или са работили през лятото.

УПРАЖНЕНИЕ 2 :

Целта на това упражнение е, да се покаже на младежите очакваното от тях поведение в предприятията.

За да предизвика младежите да споделят представите си в това отношение, обучаващият им предлага „**брейнсторминг**“ (мозъчна атака- упражнение, което по принцип се препоръчва за предизвикване на изказвания, мнения и представи по даден въпрос). Той им поставя задача да се концентрират, да си представят живота в предприятието и да отговорят на въпроса: „**какво поведение, мислите, че се очаква от вас в дадено предприятие, на работното място?**“

След известно време за размисъл, всеки един назовава по един начин на поведение, който се очаква от него (и който още не е споменат) докато се изчерпят всички предложения. По време на изказванията, не се коментира, но след изчерпването им се разглежда списъка и всеки обяснява гледната си точка, ако не е съгласен с дадено мнение.

Всъщност, на този стадий на упражнението целта не е съставянето на по-голям списък, а обясненията, които младежите могат да дадат. Много от младежите цитират най-различни типове на очаквано поведение (особено, ако преди това са работили и знаят какви са необходимите социални компетенции за приобщаване) без да разбират техния смисъл и логика и да са готови да ги приложат на действие. Важно е те да разберат, че тези начини на поведение са очаквани от тях поради логиката на функциониране на предприятието, което се отнася до всички хора, които работят там.

УПРАЖНЕНИЕ 3 :

Това упражнение представлява необходимо задълбочаване на предходното упражнение. Младежите, дори и да могат да изброят определен брой начини на поведение, трудно разбират какво означава „ да приемеш задължителната дисциплина свързана с работното място“, „ дейно участие при изпълнение на задачите“ или „ да се включваш в дейностите на предприятието“, тъй като тези понятия са твърде общи, за да отговорят на техните представи за начин на поведение.

За въвеждане в упражнението, обучаващият може да използва резултатите от проучването на М. Л. НИМИЕ и да накарат младежите да кажат какво разбират под това „ да приемеш задължителната дисциплина свързана с работното място“, „ дейно участие при изпълнение на задачите“ или „ да се включваш в дейностите на предприятието, на работното място“. След това той им предлага заедно да обсъдят какво означават тези понятия в зависимост от различните сектори, в които те биха работили: производство на хляб, фризьорство, ресторантьорство, механика, автомонтърство и т.н. ...

Младежите се групират (по 5 максимум) според професионалния сектор, който са си избрали и трябва :

- 1) да изброят възможните трудности и дисциплинарни изисквания свързани с това производство;
- 2) да дадат предложения как биха могли да участват активно в изпълнение на задачите;
- 3) да посочат как биха могли да се включват в дейностите на предприятието, на работното място.

По време на стаж

По този начин младежите отиват с определени нагласи за очакваното от тях поведение. При все това, те все още едва ли са осъзнали всичко, което трябва да правят какво точно се очаква от тях.

Следователно, след техния престой в дадено предприятие може да се очаква увеличаване на списъка с изискванията към тях и особено най-трудно изпълнимите за тях.

При връщане от стажа

След като се върнат от стажа, младежите споделят преживяното и сравняват впечатленията си.

Обучаващият се опитва да им помогне да определят трудностите, които са срещнали и задно да определят стратегии за тяхното преодоляване.

ОЦЕНКА:

Оценката може да бъде част от цялостната оценка в края на стажа.

Коментари :

F Поведението на младежите по време на стажа трябва да бъде взето предвид при крайното му оценяване. Обучаващият и отговорникът от предприятието трябва да обсъждат поведението на младежите и да ги насочват към правилно поведение за добро представяне.

F Продължителността на запознаване с тази тема е различна в зависимост от съответната група. Между двете упражнения не трябва да има много дълго време. Да се отделят средно по 2 часа за всяко упражнение.

АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

**B2/ умение за работа в екип, в колектива
на предприятие**

**AB
S1**

S1/ Спазване на правилата в предприятието

ХОД НА УП РА Ж Н Е Н И Е Т О

Предлаганата по-долу работа се извършва на базата на табла с препоръки за охрана на труда, представени вече (Ср. Интегриране в живота на предприятието A/S4 ⁽²⁾, стр.228-229).

ФАЗА 1 :

- Работата започва със запознаване с таблата и обсъждане на тяхното значение, ако е необходимо с помощта на обучаващия.
- След това се прави списък на секторите на дейност и професии, където могат да се срещнат тези табла.
- В следващ момент се обсъжда какво би могло да се случи, ако не се спазват правилата за охрана на труда.

Exemple : Указание за охрана на труда = пушенето забранено.

В дървопреработвателно предприятие, работник изпуска незагасен фас :какво се случва ?

Последици и загуби, които трябва да се имат предвид : човешки, финансови, материални, технически, юридически, конфликти, наказания, глоби.

ФАЗА 2 :

По време на стажа, младежите ще трябва да :

1. запишат : а) Указанията за охрана на труда в предприятието.
b) Указанията за работа, които ще им бъдат дадени.
2. включат тези указанията за охрана на труда и указания за работа в отчета за стажа си.
3. се опитат да ги прилагат.

ФАЗА 3 :

При връщане от стажа би могло да се обсъди спазването или неспазването на тези указания.

ОЦЕНКА :

1. Самооценка при завръщане от стажа ;
2. Оценка с отговорника от предприятието и обучаващия по време на стажа ;
3. Оценка от отговорника от предприятието в края на стажа.

Продължителност

Необходими материали

Фаза 1 : около 45 мин.

- Табла с надписи за охрана на труда
- Дъска

--	--	--

Коментар :

F Това упражнение може да бъде продължение на това за запознаване с указанията (Ср. IV – A/S4 р.225). В този случай не е необходимо да се отделя време за обсъждане на значението на таблата, което вече е направено.

ЗАДЪЛБОЧАВАНЕ НА ФАЗА 1

На базата на статии от пресата, които отразяват инциденти в предприятия да се анализират последствията и да се открият правилата, които не са спазени.

АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

**B2/ умение за работа в екип, в колектива
на предприятие**

**AB
S2**

S2/ Спазване на правилата в предприятието

ХОД НА УПРАЖНЕНИЕТО

ФАЗА 1 :

В началото обучаващият подлага на обсъждане понятието „живот в група” „колективен живот” като младежите трябва да установят разликата между „спазване на правилата за трудова охрана” и „спазване на правилата, начин на живот в предприятието”.

След това им поставя задача да се открият правилата за колективен живот (в клас, в предприятие и т.н.)

Ето няколко примера :

- Хранене и/или време на обща почивка;
- Подаръци по повод на празници и специални случаи;
- Приготвяне на кафе по график за всички;
- Посещение в болница или обаждане по телефона на болен колега;
- Принос за добро изпълнение на работата;
- Дискретност по отношение на личния живот на хората от предприятието;
- Избягване на деленето на малки групи;
- Избягване на доносничество и предателство;
- Говорене на ти, на вие, използване на малки имена в зависимост от случая.

ФАЗА 2 :

По време на следващ стаж, младежите ще имат за задача да наблюдават и да си отбелязват действащите правила за живот, навици и привички в предприятието. А при завръщането си всеки ще подготви изказване на тази тема.

Обучаващият ще постави тогава задача на групата от вече споделените правила и навици и привички в дадено предприятие от всички участници да отбележат кои са по-скоро положителни и кои по-скоро отрицателни, като отбелязват и тяхното влияние върху съвместния живот в предприятието.

ОЦЕНКА:

След няколко стажа, в момента на равностметката младежите могат да бъдат попитани дали се съобразяват частично, напълно или малко с правилата и навиците в предприятието. Неговото мнение може да бъде потвърдено или уточнено от отговорника в предприятието, на работното място или от неговите колеги.

Продължителност

Необходими материали

Фаза 1 : 45 мин.
фаза 2 (в групата) : 45 мин.

- Дъска

--	--	--

АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО	В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО В2/ умение за работа в екип, в колектива на предприятие	АВ S3
S3/ Съобразяване с конструктивни забележки		

Х О Д Н А У П Р А Ж Н Е Н И Е Т О	<p><u>ФАЗА 1 :</u></p> <p>Обучаващият пита младежите дали могат да посочат неадекватно поведение в рамките на предприятието, на работното място и дали могат да формулират съвети за всеки един начин на поведение.</p> <p>Пр. : да останеш с шапка на глава по време на разговор с някой от началниците</p> <p>○ да си смъкваш шапката по време на разговор с по-възрастни или висшестоящи</p> <p>Няколко примера за съвети, които младежите са формулирали :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да се смъква шапката в помещения и при по-официални разговори; - По време на разговор с член на ръководството да не се излягат в стола; - Да не се прекъсва този, който говори; - Да не се хвърлят боклуци, където и да е; - Да не се обръщат към членове от ръководството като към приятел; - Да не се говори на ти с непознат човек; - Да бъдат любезни с хората, например с клиентите в магазин; - Да се спазват правилата за живот възприети от групата; - Да се иска разрешение за ползване на предмет, който не ви принадлежи; - Да се връща навреме предмет, взет назаем... <p><u>ФАЗА 2:</u></p> <p>Младежите търсят отговор на въпроса :</p> <p>« Защо съществува тенденция да не се чуват и да не се обръща внимание на подобен вид забележки ? »</p> <p>Няколко отговора :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защото човек се чувства нападнат, обиден и се приема отбранителна позиция. - Защото не разбира значението, необходимостта да прави това, което го
--	--

	<p>съветват.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защото не се признава правото на някой друг да прави забележки по отношение на собственото ви поведение. - Не се вижда ползата, интересът от това да се промениш или просто нямаш желание. <p>-</p>	
	Продължителност	Необходими материали
	<p>Фаза 1: 45 мин. Фаза 2: 45 мин.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Дъска

ВАРИАНТ

Обучаващият може да използва сцени от филми показващи реакции при конструктивна забележка и последствията върху качеството на отношенията и развитие на личността.

ОЦЕНКА

Младежът и неговият отговорник трябва да преценят дали има развитие в това отношение : приемане и съобразяване със забележките или съветите дадени от хората, с които работят (колеги или отговорници).

АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

**В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА
ПРЕДПРИЯТИЕТО**
**B2/ умение за работа в екип, в колектива
на предприятие**

**AB
S4**

**S4/ Установяване на взаимоотношения с хората
от предприятието**

ХОД НА УП РАЖ НЕНИЕТО

ФАЗА 1:

След като младежите са изкарали няколко седмици в предприятието, обучаващият им поставя задача да посочат какво е улеснило контактите с работещите в предприятието и им е позволило да се приобщат по време на стажа. Те трябва да съставят списък за най- ползните „ходове”, за да съставят след това един **правилник за добра комуникация в предприятието.**

Ето някои примери :

- При пристигане в предприятието е необходимо да се представиш;
- Винаги да поздравяваш;
- Да бъдеш любезен, усмихнат, открит...;
- Да се обличаш подобаващо, да поддържаш добра хигиена;
- Да не използваш вулгарен и уличен език;
- Добре е да предложиш помощта си за правене на кафе или миене на съдовете;
- Да поставяш уместни въпроси (да се избягват недискретни и неудобни въпроси);
- Да търсиш съвети и обяснения;
- Да умееш да разговаряш за спорт, филми, телевизионни предавания и други всекидневни теми...

ФАЗА 2:

По време на следващите стажове, младежите трябва да наблюдават комуникативните практики в предприятието и да отбележат нови средства за улесняване на контакти и взаимоотношения. От младежите се иска също така да определят трудностите, които изпитват в това отношение.

ФАЗА 3:

При завръщането си от стажа техните наблюдения и бележки ще бъдат обсъдени и ще послужат за обогатяване на правилника за общуване в предприятието. Всеки би могъл да сподели целите, които трябва да се постигнат и кои от правилата в правилника биха били полезни.

ОЦЕНКА :

Извършва се от младежа и неговия отговорник в края на стажа.

		Продължителност	Необходими материали
		Фаза 1 : 45 мин. Фаза 3 : 45 мин. (при връщане в центъра)	<ul style="list-style-type: none"> • Дъска • Листи, моливи
АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО	В/ ИНТЕГРИРАНЕ В ЖИВОТА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО		АВ S5-S6
	B2/ Умения за включване в група, бригада в дадено предприятие S5/ Умения за овладяване на емоциите си, страх, агресивност, затваряне в себе си S6/ Умение за запазване на идентичността си в групата или бригадата		
ХОД НА УПРАЖНЕНИЕТО	<p>Да владееш емоциите си и да запазиш собствената си идентичност в група или бригада са умения, които произлизат от себеутвърждаването. Точно затова е добре да се разработят упражненията предложени в този раздел и по-точно A4-реагиране на вербални или невербални послания, които дестабилизируют.</p> <p>Обучаващият може също така да окаже по-конкретна помощ в това отношение като отчете трудностите срещани при установяване на контакти по време на тяхната равносметката на стажа.</p> <p style="text-align: center;">Протичане на упражнението</p> <p>ФАЗА 1:</p> <p>Обучаващият ще поиска от младежите при връщането им от стажа да споделят дали са се чувствали некомфортно и при какви обстоятелства, при установяване на контакти с хората от предприятието. По този начин всеки може да сподели и да изпита облекчение от това, че е споделил неприятните преживявания и да разбере, че и останалите са изпитали подобни емоции и страхове трудни за преодоляване в някои моменти от техния стаж.</p> <p>Ето някои примери на преживени ситуации от младежите :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Не смея да разговарям по време на почивката, тъй като не познавам никого. - Никой не говори с мен по време на работа. - <i>Моята съседка говори много и ми е трудно да се съсредоточа в работата си!</i> - <i>Началникът говори зле с мен. Той ме нарича « ».</i> - Страхувам се да не кажа нещо не както трябва по време на разговорите. <p>ФАЗА 2:</p> <p>Споделените от младежите случаи са предмет на специфична работа, чрез която се прави опит те да погледнат назад и да оценят реакциите си :</p> <ul style="list-style-type: none"> - като им се оказва помощ при изясняване на отношенията, с които са се сблъскали; 		

- катосетърсявъзможнистратегииасправянеєразличнитеитуации

Тази работа може да придобие различни форми в зависимост от споделените от младежите ситуации :

- * изясняване на явленията и търсене на стратегии в групата;
- * симулации на различни ситуации (игри);
- * индивидуални разговори.

Целта на упражнението е да позволи на младежите да се поставят в проблемна ситуация като им се помогне да се откъснат от самите себе си и собствените си проблеми, за да разберат механизмите на комуникацията и да получат ориентири за справяне с подобни ситуации в предприятието, на работното място.

ФАЗА 3:

При следващия стаж, младежите се опитват да приложат на практика разглежданите стратегии, за да могат да управляват емоциите си и да наложат положителен образ за себе си в предприятието.

ОЦЕНКА:

При посещенията си обучаващият прави оценка на базата на мнението на младежа и на неговия отговорник и на края на стажа в същото предприятие

Продължителност	Необходими материали
Фаза 1 :включена при равносметката на стажа Фаза 2 : различна в зависимост от проблематиката = около 1ч30мин : <ul style="list-style-type: none">* в група : около 1ч30мин* ролеви игри : 45 мин. най-малко за роля* индивидуален разговор :от 30 до 60 мин. според случая	

Коментари :

F Симулациите (ролеви игри) се правят само, ако обучаващият се чувства способен да гарантира на участниците да се включат без да бъдат подлагани на каквато и да е персонална оценка и да използват възникналите по време на симулациите взаимоотношения.

F Обучаващите могат също така, за да отговорят на нуждите на младежите да прибягнат към анализ на действията и други познати им стратегии и методи.

Много често младите хора изпитват затруднения да определят какво може да попречи на работата на другите и да имат съответно поведение: някои проявяват прекалена любезност, докато други се затварят в себе си. И едното и другото може да попречи на тяхното интегриране в предприятието, което не бива да допускат по време на пребиваването си в предприятието.

ПРЕДИ СТАЖА

Обучаващият може да разчита само на собствения опит на младежите. Следователно той иска от тях да помислят какво би им пречило, когато се занимават с интересна за тях дейност (спорт, компютри, музика, хоби и т.н....): шум, разговори, които пречат човек да се концентрира или го принуждават да прекрати това, с което се занимава и т.н.

След това участниците обобщават различните източници на неудобства, които са идентифицирали и обмислят какво би могло да смути работата им в предприятието в зависимост от чувствителността им.

По-нататък обучаващият им помага да определят поведението, което трябва да избягват, за да не пречат на другите по време на работа и по какъв начин да поискат съвет или помощ от съсед на работното място без при това да попречат на неговата работа.

СЛЕД СТАЖА

Обикновено обучаващият бързо е информиран, когато някой младеж възпрепятства сериозно работата на съседите си в предприятието. В началото това поведение предизвиква само раздразнение и леки забележки. За да се разбере дали някои от участниците са срещали вече такива реакции, обучаващият може да уточни по време на равносметката дали са успели да получат съвети или помощ от техните съседни по време на стажа в предприятието.

Той ще се опита да изясни с младежите, които са срещнали трудности и с техните отговорници дали те се дължат на неправилното им поведение по отношение на другите или това е по вина на хората, с които са се срещнали.

Продължителност

Необходими материали

Около 1 час