

--	--	--

<b>АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО</b>	<p><b>C/ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЗАДАЧИ</b>  <b>C1/ Извеждане до край на поставена задача</b></p> <p>S1/ спазване на указанията за изпълнение  S2/ точно изпълнение на дадена задача  S3/ своевременно изпълнение на поставени задачи  S4/ спазване на реда в помещенията и отговорно отношение към материалите и машините</p>	<b>AC C1 S1-S2- S3-S4</b>
--	--	---------------------------------------

<b>ХОД НА УПРАЖНЕНИЯ</b>	<p>Именно в предприятието младежите могат да се научат да доведат докрай поставена задача. Но за да могат да направят правилна оценка на изпълнението на дадена задача е необходимо младежите да познават критериите за оценка на тяхното изпълнение (не според собствената им логика, а според тази на техния началник или някой клиент).</p> <p><b>В УЧЕБНИТЕ ЦЕНТРОВЕ</b></p> <p>Обучащият трябва да подготви младежите като им поставя общи задачи за изпълнение.</p> <p>Преди тръгването на младежите за предприятието, той ще постави задача на младежите да се опитат да определят, изхождайки от логиката на началник или клиент, критериите, според които се оценява дали една задача е добре изпълнена.</p> <p>Целта е да се открият основните критерии :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>è Работата (продукт или услуга) е довършена до край;</li> <li>è Спазен е срокът на изпълнение на задачата;</li> <li>è Спазени са правилата за изпълнение ( работата съответства по всички точки на това, което е поръчано);</li> <li>è Изпълнението на задачата не е довело до никакви щети ( инструменти, мебели, сгради);</li> <li>è Изпълнението на работата не е попречило на работата на другите колеги.</li> </ul> <p>Ако групата отговаря бързо, може да се обърне внимание на младежите към последствията, които произтичат за предприятието при неспазване на някои от критериите: работата не е завършена в предвидения срок, указанията за работа не са изпълнени и т. н...Какво се случва?</p> <p><b>ПО ВРЕМЕ НА СТАЖА</b></p>
----------------------------------	---

Младежите трябва да попълнят списъка с критерии, с помощта на хора от предприятието, в зависимост от специфичното им работно място.

**ОЦЕНКА**

Прави се прогресивна оценка на всички критерии за изпълнение на задачи след всички посетени стажове.

**Продължителност****Необходими материали**

В учебния център: 1 час

Дъска

# АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

**C/ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЗАДАЧИ**  
**C2/ Умение за организиране**  
**на работата си**

**AC**  
**C2**  
**S1**

**S1/ Умение за спазване на последователността на етапите**

## ХОД НА УПРАЖНЕНИЕТО

### ФАЗА 1:

Обучаващият иска от младите хора да определят отделните етапи, необходими при изпълнение на дадена задача и връзката с други задачи. За тази цел младежите правят анкета по двойки с работници от предприятието. Те искат от работниците да опишат един работен ден и да обособят задачите за изпълнение през този работен ден.

Обучаващият може да използва някакъв текст или видео филм описващ част от работен ден. Така например, да се поиска от един автомонтъор да опише различните етапи за установяване на повредата...на един сладкар правенето на сладкиши.

### ФАЗА 2:

Въз основа на тази анкета младежите описват всички задачи характерни за определена работа или професия върху постери и поставят постерите за една и съща професия в безпорядък върху коркова или друга дъска.

Ако обучаващият използва текст или филм, той прави описанието върху постери.

След това иска от участниците да подредят отделните етапи, а той ги пише на дъската. Обяснява също така, че по време на стажа в предприятието всеки трябва да извърши същата работа.

### ОЦЕНКА:

На стажа всеки младеж носи със себе си празни фишове (показани по-долу); той трябва да попълни няколко като посочи специфичните задачи на работата или професията, която тества.

Настойникът одобрява фишовете и ако има желание нанася коментар за включването на младежа в тези етапи.

### Продължителност

### Необходими материали

**1 час**

- Дъска
- Празни фишове
- Текст, описващ етапи от работа или филм, където работят професионалисти

--	--	--

## Коментар :

**Ф** Младежите в затруднено положение биха могли да работят отначало върху по-прости задачи. След стажа, младежите ще представят устно фишовете, които са попълнили. Интересно би било да се сравнят фишовете, които се отнасят до една и съща работа. Това съпоставяне на приликите и разликите позволява да се направи връзка със спецификата на всяко предприятиеи работно място.

### Пример за фиш отнасящ се до организацията на работен ден или задача.

* Име на стажанта :		
* Работа или работно място, което се тества :		
* ЗАДАЧА :	Особени правила, които трябва да се спазват (* Части, които се попълват от стажанта)	Коментар на настойника
* Етапи, които трябва да се спазват :		
1.*		
2.*		
3.*		
4.*		
5.*		

#### ПОТВЪРЖДЕНИЕ :

- Различните етапи са открити от стажанта
- Липсват основни етапи ; документът е попълнен с настойника
- Стажантът е способен да реализира няколко етапа от задачата
- Стажантът владее всички етапи

## АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

### С/ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЗАДАЧИ

C2/ Умение за организиране  
на работата си

АС  
С2  
S2

S2/ Умения за искане на помощ и задаване на  
въпроси

## ХОД НА УПРАЖНЕНИЕТО

Това упражнение може сполучливо да бъде свързано с упражнението IV-B3 стр.247, отнасящо се до уважение на труда на другите.

По време на равносметката в предприятието, настойниците отговорни за младежите отбелязват понякога трудностите, които изпитват младите хора да поискат помощ от тези, с които работят, за да доведат до край работата си. Оказва се, че някои от тези младежи не смеят да потърсят помощ и дори да задават въпроси.

Младежите са поканени да помислят върху следния въпрос :  
**«Защо младежите не смеят да искат помощ или да задават въпроси ? »**  
Всеки младеж трябва да предложи една вероятна причина, която ще бъде написана на дъската. Ето някои предложения, направени от младежи :

Младежите не смеят да питат защото :

- «Страхуват се да покажат, че не знаят.»
- «Човек би трябвало да знае, така че ще се почувства смешен, ако пита.»
- «Страхуват се да не обезпокоят другите.»
- «Страхуват се да не станат зависими от другите.»
- «Не умеят да формулират въпроса.»
- «Нямат желание да попитат, този който знае :
  - защото не го харесват.
  - защото е от другия пол.
  - защото прави силно впечатление.
  - ще ни оцени зле.»
  - ...

### ОЦЕНКА:

Напредъкът в тази област да се обсъди с неговия отговорник в предприятието в момента на равносметка за стажа.

### Продължителност

### Необходими материали

1 час

- Дъска

--	--	--

# АДАПТИРАНЕ КЪМ ЖИВОТА В ПРЕДПРИЯТИЕТО

## С/ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЗАДАЧИ С2/ Умение за организиране на работата си

АС  
С2  
S2

### S3/ Умения за поемане на полезни инициативи

# ХОД НА УП РАЖ НЕ НИЕ ТО

Поемането на инициативи е важен критерий за определяне на професионализма. Следователно е полезно да се разгледа този въпрос с младежите непосредствено след като са придобили вече известен опит в предприятието.

#### ФАЗА 1:

Работата започва с обяснение на значението на това какво означава „да поемаш инициатива“.

На базата на определението от речника, младежите трябва да предложат примери за поемане на инициатива в рамките на работното място, където работят по време на стажа и с помощта на обучаващият да съобщят какво следва или не от поемането на инициативи.

#### ФАЗА 2:

Обучаващият поставя задача на младежите да посочат какво според тях **пречи на „поемането на инициативи“**. Всички идеи се отбелязват на дъската. Примери на причини открити от младежите :

Човек не поема инициативи, защото :

- «не познава достатъчно добре работата и нейното развитие в общ план.»
- «не познава достатъчно човекът, с който работи.»
- «не е осъзнал все още мястото си в предприятието.»
- «страхува се да не го „нахоят“.»
- «за това не се плаща.»
- «предпочита да не поема рискове».
- «не вижда смисъла от това.»

#### ФАЗА 3:

Всеки младеж е помолен да помисли върху начина, по който се включва в поемането на инициативи :

- Вече е поемал инициативи ☺ Били ли са добре оценени ?  
(Ако не, обучаващият би могъл да се опита да разбере заедно с младежа какво се случило)
- Все още не е поемал инициативи ☹ Чувства се готов да опита (той определя няколко инициативи, които би могъл да предложи по време на следващия стаж)

#### Продължителност

Около 2 часа

#### Необходими материали

\* Дъска

--	--	--