
Сътрудничеството означава съвместна работа с един или повече хора за изпълнение на проект или задача или за разработване на идеи или процеси. На работното място сътрудничеството се проявява, когато двама или повече души работят заедно за постигането на обща цел, която е от полза за екипа или компанията.



Сътрудничество

Лиценз



Материалите са създадени по Career Skills Project, координиран от Фондация на бизнеса за образованието.

CC BY-SA: Този лиценз позволява на повторно използващите да разпространяват, ремиксират, адаптират и надграждат материала във всеки носител или формат, стига създателят да е посочил авторството. Лицензът позволява търговска употреба. Ако ремиксирате, адаптирате или надградите материала, трябва да лицензирате модифицирания материал при същите условия.

CC BY-SA включва следните елементи:

BY – кредитът трябва да бъде даден на съзателя

SA – Адаптациите трябва да се споделят при същите условия

Легенда на използваните в модула икони



Тази задача изиска хронометър



Вдъхновяващи идеи, насоки и решения



Препоръчано видео



Допълнителна информация за метода и инструмента



Запишете отговорите си

*** Полезно!** Модулът включва различни полезни видеоклипове и статии от чуждестранни сайтове, отбелязани със звездичка след линка.

*** За да преведете видеоклип на български език:**

Отворете връзката към видеоклипа и щракнете върху зъбното колело *Настройки*.

Кликнете върху „Субтитри/СС“ и изберете „Автоматичен превод“. Ще се покаже списък с езици. Скролнете надолу, за да изберете Български и субтитрите автоматично ще бъдат преведени.

*** За да преведете статия на български език:**

Отворете страницата с браузъра Chrome и след като щракнете с десния бутон върху страницата, можете да използвате автоматичния превод.

Въведение

Ролята на сътрудничеството в живота ни и как да го развием

Уменията за сътрудничество ви дават възможност да работите успешно с други хора за постигане на обща цел. Тези умения включват ясна комуникация, активно слушане, поемане на отговорност за грешки, които може да сте допуснали, и зачитане на различните форми на многообразие, които съществуват на работното ви място..



Изгледайте видеоклипа [What Collaboration Really Means](#)* да потвърдите и затвърдите разбирането си за значението на сътрудничеството като основно умение за кариерно управление.

Процесът на сътрудничество се проявява както в личния ви живот, така и в професионалната ви кариера, поради което е важно да разбирате добре това умение, за да постигнете напредък. Когато си сътрудничите в професионален контекст, вие работите заедно с хора от различни екипи, които имат различаващи се умения и гледни точки, за да постигнете цели, които са от полза за по-широката организация. Това ниво на курса ще ви запознае с разнообразните начини, по които сътрудничеството е от решаващо значение за развитието на професионалните ви умения.

Готови ли сте да започнете?



Изгледайте видеоклипа [Skills for Success - Collaboration](#)*

Имайте предвид тази кратка дефиниция на сътрудничеството като ключово професионално умение, докато работите по упражненията по-долу.

Съдържание

A1. Изграждане на положителни взаимоотношения в живота и на работа	4
A2. Що е то “работа в екип”?	4
A3. Предимства и недостатъци на работата в екип	5
A4. Уменията ми за работа в екип	5
A5. Лични и професионални взаимоотношения	8
A6. Проблем с колега	9
A7. Конструктивната обратна връзка	9
A8. Изграждане на добри взаимоотношения с работодателите	10
A9. Разбиране на равенството и многообразието	10
A10. Разпознаване на стереотипи и дискриминация	12
Отговори	13

A1. Изграждане на положителни взаимоотношения в живота и на работа


Развиването на положителни взаимоотношения спомага за създаването на работна среда, в която се оказва взаимна подкрепа и сътрудничество.

Стъпка 1. Как си представяте положителните взаимоотношения на работното място и в живота? Опишете какво е нужно според вас, за да се създадат и запазят те?



Стъпка 2. Прочетете статията, за да научите как да създадете добри взаимоотношения с колегите на ново работно място.

A2. Що е то “работа в екип”?

 **Работата в екип** е изключително експлоатирано понятие, но подобно на комуникативните умения, едно от най-трудно постижимите неща в една организация. Определенията за екип са много, но повечето изследователи са единодушни, че екипната работа е процес на работа на група хора за постигане на обща цел. Екипът се различава от обикновената група главно по наличието и характера на вътрешен, неписан договор между членовете. Неговата специфика се състои от следните аспекти:

1. Съгласие за целите на екипната дейност:

- формулиране и приемане на ясни екипни цели;
- яснота за границите на екипа;
- отъждествяване на екипното развитие с процесите на организационното развитие на цялата организация;
- изработване и приемане на действащ, често неписан етичен кодекс на екипа.

2. Съгласие за принципите за разпределяне на отговорностите:

- осъзнаване на взаимозависимостта в екипа;
- създаване на система (процедура) за разпределяне на отговорностите;
- развитие на груповата динамика;
- усвояване и развитие на уменията на членовете на екипа да работят в оперативни подекипи.


3. Създаване и преживяване на работен съюз:

- изграждане на доверие между автономни експерти и професионалисти;
- постигане на междуличностна симпатия и засилване на сплотеността;
- взаимно разбиране и положителна промяна на професионалния Аз на всеки член на екипа;
- осигуряване на подкрепа – емоционална, инструментална, организационна.



Стъпка 1. Гледайте видеоклипа [The Power of Relationship Building](#)*



Стъпка 2. Бихте ли определили себе си като екипен играч? Защо? Опишете какво означава да бъдеш добър екипен играч според вас. Дайте пример с конкретна ситуация от своя професионален живот. Какво смятате, че трябва да развиете?




A3. Предимства и недостатъци на работата в екип

Стъпка 1. Попълнете таблицата

Помислете за своя работен опит: кои аспекти от екипната работа намирате за най-ценни и кои за най-трудни? Формулирайте ползите и недостатъците на работата в екип според вас.

Преимства и ползи	Предизвикателства и недостатъци
	

 **Стъпка 2. Прочетете двете статии и вижте начини, по които можете да оптимизирате работата в екип на работното място:**


[Ползите от работата в екип на работното място и начините за подобряване на работата в екип](#)























[Недостатъци на работата в екип на работното място и съвети за ефективно работно място](#)

A4. Уменията ми за работа в екип

Всеки човек притежава различен набор от умения за заетост. Някои хора умеят да говорят с лекота, което особено се ценят в света на продажбите, други пък са изключително точни или в състояние да взимат рационални решения под натиск. Прочетете изброените качества и умения, които са сред най-търсените от работодателите. Отбележете според вас дали тези ваши умения са добре развити или трябва да работите още по тяхното подобряване. Помислете дали можете да докажете с примери тази своя оценка.

Стъпка 1. Попълнете таблицата

Умения	Добре	Трябва да развия
Добри комуникационни умения: слушане, разбиране, писмено общуване чуждоезикови умения умения за онлайн комуникация межкултурна чувствителност умения за представяне пред хора		

убедителност, харизма		
Аналитични, изследователски умения: намиране и критично осмисляне на информация, идентифициране на ключовите моменти в дадена ситуация или проблем, бързо и ясно комуникиране до точния човек		
Междупersonностни отношения: безконфликтност, толерантност екипна натура – характер, лесен за сработване отзивчивост, добронамереност позитивно и коректно отношение към колегите; енергичност, ентузиазъм		
Гъвкавост, адаптивност, приоритизиране на задачите, приспособяване към бързо променящи се обстоятелства и работни ангажименти, справяне под напрежение		
Решаване на проблеми, креативно мислене		
Умения за учене: възприемчивост, желание за самоусъвършенстване, търсене и приемане на обратна връзка и на възможности за подобряване на представянето		
Лидерски и управленски умения: инициативност, поемане на отговорност, мобилизиране и организиране на хора и ресурси, вземане на решения		
Морал - честност, надеждност, лоялност, коректност		
Самостоятелност - умение за работа с малко или без контрол, автономно вземане на решения		
Отговорно и съвестно изпълнение на поставените задачи: ефективна организация на времето, спазване на срокове; планиране, организиране, поставянето и постигането на цели		
Трудолюбие - положително отношение към работата (хъс), старателност, посвещаване, довеждане на започнатото докрай		
Увереност, реална самооценка, яснота за собствените достойнства и ограничения		

Стъпка 2. Какви качества виждат другите във вас?

Изберете двама души, които играят значима роля в живота и професионалната ви реализация (мениджър, колега, учител, ментор). Помолете ги да ви дадат обратна връзка като попълнят таблицата.

Стъпка 3. Съпоставете резултатите.

Какви са вашите изводи? Помислете как гледате на себе си? Смятате ли, че вашата самооценка е понижена или повишена? Опишете за кои аспекти от живота си/качества/умения/роли смятате, че самооценката ви е повишена, за кои понижена и за кои реалистична.



Самооценката е основна съставна част от Аз-концепцията на личността и съвпада с индивидуалното възприемане на собствената ценност. Тя включва в себе си онова, което човек е убеден, че представлява - способности, компетентност, възможности за контрол върху събитията в социалната среда, психологически характеристики, физически качества и пр. Самооценката оказва непосредствено и решаващо влияние върху самочувствието и самоуважението, които са предпоставки за човешките постижения. Тя се характеризира от следните два параметъра:

Нивото на самооценката може да се колебае от ниско до високо и обратно, но не бива да спада под една субективно определена долна граница. Самооценката показва степента на действителното себепознаване.

- Тя е реалистична, когато човек се отнася разумно и селективно към мненията на другите за себе си и в същото време се стреми да опознае своята личност въз основа на резултатите от своята дейност.
- Хората с ниско ниво на самооценката се ориентират към избягване на провалите. Те обикновено са неуверени във възможностите си и трудно се справят с предизвикателствата на живота, макар че не им липсват способности и компетентност.
- Хората, които имат високо ниво на самооценка, демонстрират стремеж към запазване и засилване на собствения престиж и репутация на компетентен човек. Често пъти обаче, поддържането на високо ниво на самооценката е защитна стратегия, която се опитва да компенсира чувството за малоценност.

Устойчивостта на самооценката е не по-малко важна от нейното ниво. Нестабилната самооценка е фактор за поява на самосаботирането. То представлява поведенчески стил, който се изразява в това, че човек създава пред себе си препятствия, които му пречат да достигне до постижение. Използва се от хора с високо или ниско ниво на самооценка, които се страхуват от провала. Така първите от тях запазват високото ниво на своята самооценка, а вторите не позволяват нейното ниво да спадне под субективно определения минимум.

Формирането на самооценката е сложен и продължителен процес, който започва още от детството. В зряла възраст самооценката се формира под въздействието на няколко вътрешни и един външен фактор. Вътрешните фактори са:

- **Себенаблюдението** е процес, чрез който човек опознава себе си. Хората, които имат по-голяма способност да се самонаблюдават, разглеждат себе си като “Аз в тази ситуация”. Тяхната поведенческа стратегия е ориентирана към гъвкавост и ефективно справяне с променящите се ситуационни изисквания на социалната среда. За разлика от тях, хората с ниска способност да се самонаблюдават гледат на себе си като „Аз винаги”. Стратегията при тях е насочена към полагане на съзнателни усилия да се избират тези думи и дела, които най-точно предават на околните личните им чувства и отношението им към събитията.
- **Сравняването с другите хора** е от особено значение за опознаването на себе си и формирането на самооценката. Изглежда, че хората имат вродена потребност да сравняват и оценяват способностите си. Те са мотивирани да получат яснота по отношение на това дали са способни или не, т. е. да повишат знанието за себе си и себеразбирането. Сравняването на собствените способности с тези на другите хора става до степеня, в която тези, с които се сравняваме, са сходни с нас.
- **Себепредставяне** – процес, при който разкриваме пред другите хора информация за личността си - своите мнения, вкусове, интереси, убеждения, но дава малко информация за личността си.

От него в немалка степен зависи и **външният фактор** – оценката на околните. Ако себепредставянето е автентично, точно, честно, откровено и обективно, човек представя пред другите освен положителните си качества и някои отрицателни страни на своята личност. Често себепредставянето е неточно или селективно - човек показва пред околните само най-добрите си страни и скрива лошите. Така той се опитва да си осигури тяхната висока оценка.

A5. Лични и професионални взаимоотношения

В днешно време, когато все повече хора работят от вкъщи и използват социалните медии, за да поддържат контакти с приятелите и колегите си, става все по-важно да се прави разлика между лични и професионални отношения.

Разгледайте изброените критерии в първата колона¹ и опишете какво значение имат те в личните и в професионалните ви отношения.

Критерии	Лични отношения	Професионални отношения
Заплащане		
Взаимоотношения		
Работно време		
Свободен избор		
Теми за разговор		

¹ Адаптирано от <https://dsdweb.co.uk/care-certificate/standard-1-understand-your-role/1-3b-explain-how-a-working-relationship-is-different-from-a-personal-relationship/>

Правила		
Задължения		
Цели		
Равенство		


Какви са изводите, до които достигате? Успявате ли да спазвате бариера между личното и професионалното си пространство? Къде е вашата комфортна зона между неформалната атмосфера на работното място и твърде официалното и стриктно професионално общуване?



А6. Проблем с колега

Стъпка 1. [Прочетете казуса.](#)




Издавали ли сте в подобна ситуация? Как постъпихте?




Вижте [два съвета от експерти](#) как можете да се справите.

А7. Конструктивната обратна връзка

Какво е конструктивна обратна връзка? Дайте пример за конструктивна и неконструктивна обратна връзка, която сте получавали.


Конструктивната обратна връзка е... 	
Конструктивна обратна връзка:	Неконструктивна обратна връзка:
	

 **Обратната връзка** е изключително важна техника за идентифициране на компетентностите, които е важно да бъдат развивани на работното място. Понякога обратната връзка е планирана, друг път идва неочаквано, в трети ситуации е важно сами да я поискате. Когато получавате или давате обратна връзка, изхождайте от една основна насока: обратната връзка се отнася за поведение, а не за личността на човека .

Насоки за получаване на обратна връзка:

- слушайте я (а не подготвяйте Вашия отговор/защита);
- поискайте да ви я повторят, ако не сте я чули ясно;
- приемете, че обратната връзка е градивна и ще ви послужи;
- поискайте разяснения и примери, ако съобщението е неясно или недоизказано;
- поискайте предложения за начините, по които можете да промените поведението си;
- уважавайте и благодарете на човека, който ви предоставя обратна връзка

A8. Изграждане на добри взаимоотношения с работодателите

 Когато служителите имат силни и ползотворни взаимоотношения с работодателя си, от това печели цялата компания. Проучванията показват, че служителите, които имат отношения на взаимно уважение с работодателите си, е по-вероятно да бъдат щастливи, лоялни и продуктивни в дългосрочен план.

Гледайте видеоклипа по-долу, в който е изложена ясна стратегия за по-нататъшно развитие на работните ви взаимоотношения с работодателя.



Видеоклип: [How to improve your relationship with your boss*](#)

Положителни взаимоотношения между служителите, работодателите изискват развитието на редица умения като²:

- междуличностни умения
- умения за невербална комуникация
- умения за вербална комуникация
- умения за слушане
- съпричастност
- емоционална интелигентност
- умения за работа в мрежа
- умения за изграждане на екип

Тези умения са от съществено значение за сътрудничеството между колегите, ефективната работа в екип и изграждането на разбирателство на работното място.

Оценете нивото на уменията си във всяка от тези области.

Какво е нужно да подобрите според вас?



A9. Разбиране на равенството и многообразието



Ключови понятия:

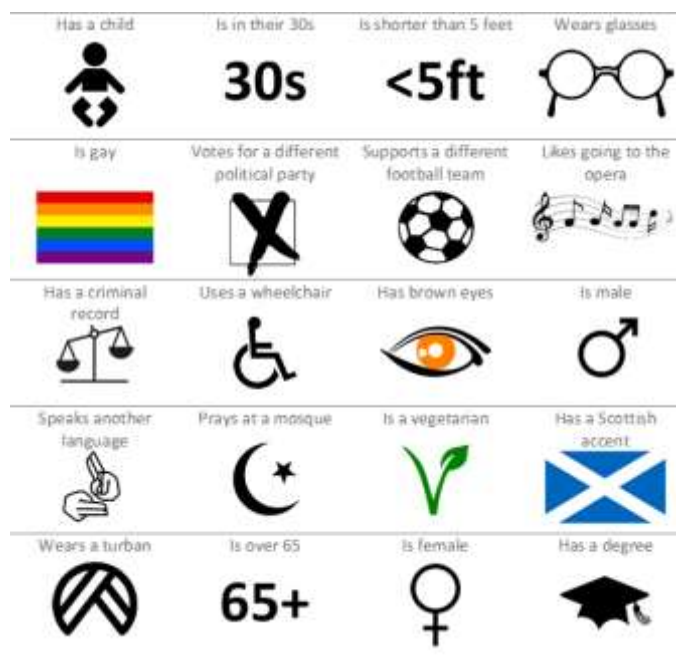
- **Предубеждение и предразсъдък:** предварителна преценка на даден човек, група от хора или поведение, формирана при липса на достатъчно знания за тях;

² Адаптирано от: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/relationship-building-skills>

- **Стереотип:** опростено генерализиращо мнение, формирано на базата на отнасяне на хората към определена група; виждане, което не малко хора споделят, относно дадено нещо или категория и което често е изцяло или отчасти невярно;
- **Дискриминация:** отношение или действие, основани на предразсъдък/стереотип; отношение или действие към хора от гледна точка единствено на принадлежността им към определена група (възрастова, пола, етническа, религиозна и т.н.), без да се обръща внимание на индивидуалните им качества;
- **Стигма (клеймо, белег):** силно обществено неодобрение, базирано или кодирано във външни белези, обществено отхвърляне и маркиране (в небуквален план), и т.н
- **Равенство** означава да се гарантира, че всеки има равни възможности и не е третиран различно или дискриминиран поради личностните си характеристики.
- **Многообразието** е свързано с отчитане на различията между хората и групите от хора и с придаване на положителна стойност на тези различия.

Стъпка 1. Разгледайте изображението по-долу.

Познавате ли хора, които отговарят на тези характеристики или имат други различия? Отбележете плюсовете и предизвикателствата от работата с хора, които са различни от вас.



<https://www.unionlearn.org.uk/equality-and-diversity-whats-difference>

Стъпка 2. Оценете доколко приобщаващо е вашето работно място/образователна институция.

Попълнете теста от линка по-долу, за да оцените нивото на приобщаване. Приобщаването следва да бъде елемент на всички работни места, тъй като стимулира ефективното сътрудничество между колегите. До какви изводи стигате?

<https://www.femmepalette.com/is-your-workplace-inclusive-quiz>



A10. Разпознаване на стереотипи и дискриминация



Стъпка 1. Гледайте видеоклипа: [Stereotypes, Prejudice, and Discrimination: What's the Difference?](#)*



Стъпка 2. Дайте примери за стереотипи по отношение на половете и тяхното поведение на работното място или в учебна среда.

Срещали ли сте някое от тези поведения или действия по време на професионалния си път досега? Каква беше вашата реакция.



Вижте възможни отговори в края на модула.

Отговори

A9. Някои от най-често срещаните признаци за неравенство и дискриминация на работното място са:

- Пол
- Възраст
- Етнос
- Раса
- Религия
- Националност / гражданство
- Език
- Сексуална ориентация
- Полова идентичност
- Семейно положение
- Образование
- Способности
- Външен вид (ръст, тегло, физически белези)
- Инвалидност / здравословни проблеми
- Социално-икономически статус
- Политически възгледи
- Ценности и вявания

A10. Примери за стереотипи по отношение на половете и тяхното поведение на работното място:

- Мъжете са агресивни; жените са нежни.
- Мъжете са по-агресивни и заплашителни физически, жените са по-агресивни психологически
- Мъжете са независими; жените се подчиняват.
- Жените са поддават на влияние повече под групов натиск, а мъжете на убеждаване и когато темата се определи като „мъжка“.
- Жената трябва да се подчинява на мъжа.
- Мъжете са силни и устойчиви; жените са любвеобилни, емоционални, чувствителни и сантиментални.
- Жените изразяват емоциите си невербално по-често от мъжете.
- Мъжете са автократични и доминантни; жените са емоционални и чувствителни.
- Като лидери, жените са по-демократични, а мъжете по-авторитарни.
- Жените разчитат повече на външния си вид, отколкото на професионализма.
- Мъжете са по-добри професионалисти от жените.
- Жените са емоционално нестабилни.
- Мъжете трябва да печелят пари а жените трябва да се грижат за домакинството и семейството.
- Мъжете трябва да плащат сметките у дома.