# التعلّم والاتصال المفتوح



◄حتى يكون عملنا فعّالاً في أي وظيفة، فإننا في حاجة لتحسين مهاراتنا وتنميتها باستمرار؛ وذلك بجعل معلومات من هو أكثر خبرة وأكثر دراية بالعمل، متاحة أمام من هم دونه، بحيث يستفيدون جميعاً. الكلّ يتعلمون من خلال التجربة والخطأ أو باستخدام المعلومات التي اكتسبوها من الآخرين. يمكن للتجربة والخطأ أن تكون مكلفة بقضاء الوقت الذي يستهلك للحصول على العائد الناجح، وذلك لأنّه يسمح للخطأ بالحدوث كما يسمح للموارد أن تفقد. بتمرير المعلومة. يمكن تجنب تلك المشكلات. وقد وجدت العديد من المؤسسات أنّه عندما يتم تشجيع الجميع على تبادل معارفهم وأفكارهم بطلاقة، يتم تنفيذ الأعمال بسرعة أكبر كما تقل المشكلات. إضافة لذلك يقوم الآخرن بتنمية مهاراتهم أسرع بما يسمح أن تسند إليهم أعمالاً أكثر وتقل أعمال "مكافحة المشكلات". إذا استطعت تحقيق الاتصال الفعّال داخل الفريق، يمكنك تطويره ليكون "فريق تعليم". هذا يعني أنّ كلّ فرد يتولى مسؤولية تنمية ذاته والآخرين. والتوصيل الحر للمعلومة، والنصيحة والدعم المتداول من خلال أعضاء الفريق يسمح بسرعة تحقيق التعليم.

قم بتطبيق بعض المبادئ البسيطة لبناء فريق تبادل المعارف:

- أن تتفهم نقاط القوّة والضعف لدى الآخرين وأن تستخدمها في تقديم المساعدة.
- عليك بتقيّ ِيم المجالات التي يكون بها أقصى الاحتياج لتبادل المعلومات والتعليم.

- أن يكون لديك خطة لتنمية مهارات الفريق ومهارات الأفراد.

- استخدم الأشياء المشتركة لديك (الأهداف، وروح الفريق) والأشياء التي تختلف (المهارات التخصصية كنقاط للقوّة.

- قم برسم خريطة توضح كيفية تناقل المعلومة بين أعضاء الفريق.

- قم دائماً بخلق ترابط بين تعليم الفريق بالأعمال والأهداف الشخصية.

- قم بتقديم المكافأة لأفراد الفريق الذين يساعدون باقي أعضاء الفريق على التعلم وأعلن ذلك.

المزيد من التنمية الذاتية:

قد تود أن تزيد في تنمية مهاراتك على الاتصال. يمكنك إتمام ذلك من خلال التقيّيم الذاتي المستمر، ومراجعة نتائج الخبرة من الآخرين، والدورات التدريبية، وقراءة كتب أخرى. وفوق كلّ شيء، يجب أن تضع أفكارك واكتشافاتك موضع الممارسة. ليس التطور حدثاً فردياً. إنّ الآخرين الذين يجيدون الاتصال الفعّال؛ هم الذين يسعون لتطوير مهاراتهم بصفة مستمرة. ►

المصدر: كتاب الاتصال الفعّال/ سلسلة الإدارة العملية