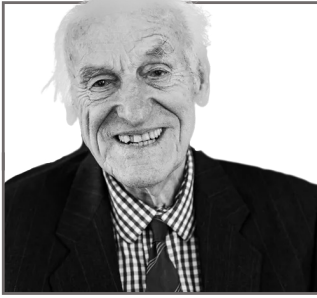


نظرية بيلين (BELBIN) للأدوار الجماعية:



Raymond Meredith Belbin

هي نظرية في علم النفس التنظيمي طورها الدكتور ريموند ميريديث بيلين في سبعينيات القرن الماضي، تركز على فهم كيفية مساهمة مختلف أنواع الشخصيات وأنماط العمل في نجاح الفريق. وهي باختصار: تشرح أن الفرق الأكثر فعالية تتكون من أفراد يؤدون مجموعة متنوعة من الأدوار، وأن نجاح الفريق يعتمد على التوازن بين هذه الأدوار المختلفة.

أساسيات نظرية بيلين (BELBIN) للأدوار الجماعية:



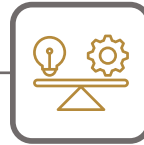
التكيف

يمكن للأفراد أداء أدوار متعددة والتكيف مع احتياجات الفريق المتغيرة.



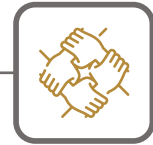
القوة مقابل الضعف

كل دور جماعي لديه نقاط قوة ونقاط ضعف. فهم هذه النقاط يساعد الفريق على الاستفادة من نقاط القوة وإدارة نقاط الضعف.



التوازن

يؤكد بيلين على أهمية التوازن في الفريق. وجود مجموعة متنوعة من الأدوار يضمن تغطية جميع الجوانب اللازمة لأداء الفريق بشكل فعال.



الأدوار الجماعية

حدد بيلين تسعة أدوار جماعية، كل منها يمثل مجموعة من السلوكيات والصفات التي تساهم في فعالية الفريق.

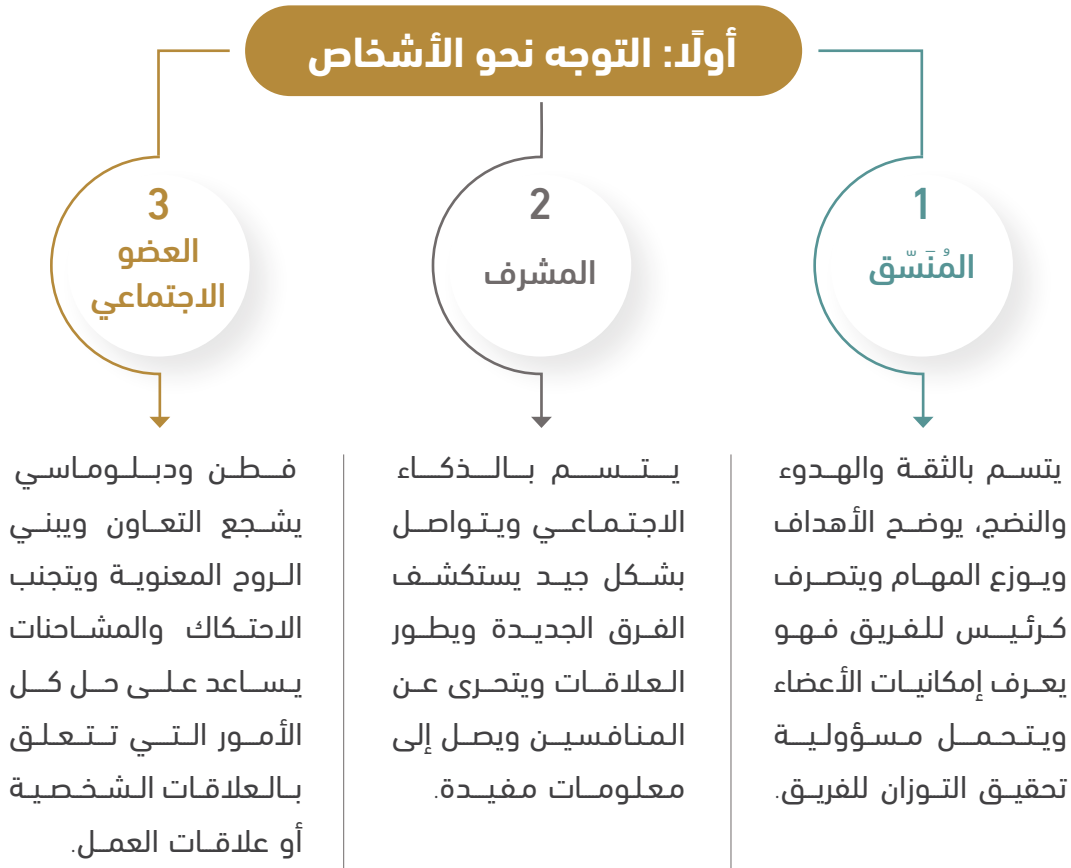
أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بلبين (BELBIN)"



في هذا النموذج الذي طوره "ميربدرت بلبين" إشارة إلى ثلاث أبعاد تتشكل منها تسعة أدوار رئيسية يجب أن تكون في داخل الفريق لكي تتحقق السلوكيات الأساس للفريق ووعي هذه الأدوار يجعل كل عضو يفهم دوره داخل الفريق وينمي ويدير نقاط ضعفه، وبالتالي تحسين المساهمة العامة داخل الفريق.



أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بليين (BELBIN)"





أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بليين (BELBIN)"

أولاً: التوجه نحو الأشخاص:

1. المُنَسِّق:

الدور	مراقبة وتنظيم أنشطة الفريق، وتحقيق أفضل استخدام للموارد المتاحة.
المواصفات	ناصح، هادئ، واثق من نفسه، قيمة عالية للعدل، صاحب كاريزما هادئة.
مساهمته في الفريق	• رئيس جيد. • مستمع جيد. • مفوض جيد. • يوضح الأهداف. • يعزز اتخاذ قرارات فعالة.
نقاط ضعف مقبولة	• قد يُرى متلاعباً. • قد يفوض أموره الشخصية. • متوسط الذكاء ولديه قدرة إبداعية.

2. المشرف:

الدور	استكشاف الموارد خارج إطار الفريق وتطوير العلاقات التي قد تكون مفيدة.
المواصفات	متحمس، إجتماعي، قدرة تواصل مع الآخرين، ويحسن العمل تحت الضغط.
مساهمته في الفريق	• صنع وتطوير علاقات جديدة. • يستكشف الفرص الجديدة. • الحفاظ على الوثام داخل الفريق.
نقاط ضعف مقبولة	• فقدان سريع للاهتمام. • الاسترخاء عندما يخف الضغط. • تفاؤل مفرط أحياناً.

3. العضو الاجتماعي:

الدور	مساعدة الأعضاء/ أفراد الفريق لتحقيق أهدافه والمحافظة على فعاليته.
المواصفات	التوجه الاجتماعي، خفيف الدم، محبوب، حساس.
مساهمته في الفريق	• المستشار والموافق بين الأعضاء. • يحسن التواصل مع مختلف مجموعات الفريق. • تعزيز التواصل مع مختلف مجموعات الفريق. • البناء على اقتراحات أعضاء الفريق.
نقاط ضعف مقبولة	• غير حاسم. • حالات تحاشي «الضغط». • عاطفي.



أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بليين (BELBIN)"

ثانياً: التوجه نحو العمل

6

المُنجز

لديه ضمير يقظ ودقيق،
يضمن إنجاز المهام في
الوقت المناسب، لديه
شخصية قوية، حريص
بشدة على إنجاز المهام
وإنهاؤها بأي ثمن.

5

المُنفذ

مُنضبط ويُعتمد عليه،
يحول الأفكار إلى
إجراءات عملية، دقيق
ويهتم بالتفاصيل.

4

المُثابر

يقتحم التحديات ويتجاوز
العقبات، لديه طاقة
وحيوية وحماس وروح
عالية، لديه قدرة على
العمل تحت الضغط.



أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بليين (BELBIN)"

ثانياً: التوجه نحو العمل:

4. المُثَابِر:

الدور	إعطاء شكل ونموذج لأنشطة الفريق.
المواصفات	متوجه للآخرين، ذو حركة فاعلة «ديناميكي»، يثير التحديات أمام الفريق لأجل التحسين، يمتلك شجاعة وجرأة.
مساهمته في الفريق	• توجيه النقاشات. • القيادة. • تحديد الأهداف. • تحدي الجمود والرضا عن النفس.
نقاط ضعف مقبولة	• جدلي. • ليس محبوباً دائماً. • عرضة للاستثارة العاطفية. • قد يؤذي مشاعر الناس.

5. المُنَفِّذ:

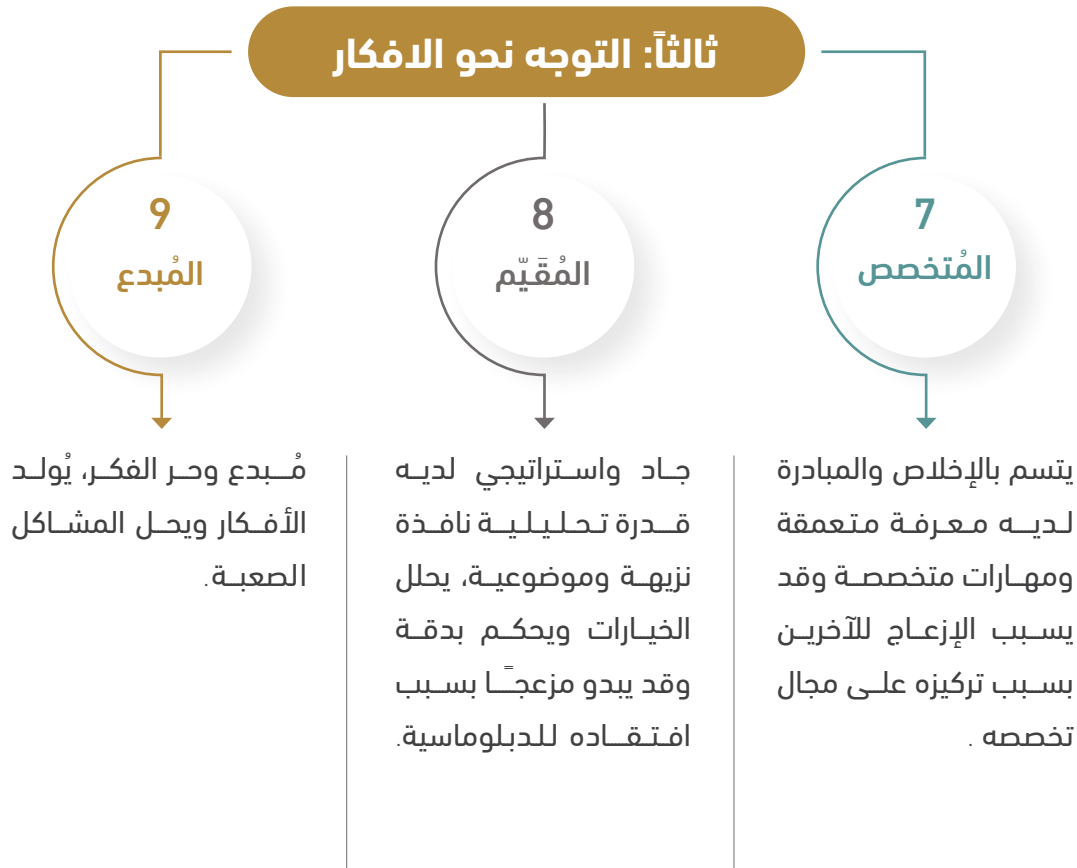
الدور	ترجمة المفاهيم والخطط العامة إلى عمل يمكن أن يؤدي بطريقة منتظمة.
المواصفات	منضبط، موثوق، محافظ، يعمل بجد ويمكن التنبؤ بما يفعل.
مساهمته في الفريق	• منظم. • القدرة على التعامل مع التفاصيل العملية. • تحويل الاستراتيجيات إلى أفعال. • «العمود الفقري»
نقاط ضعف مقبولة	• ضعف المرونة وغير مستجيب للأفكار الجديدة. • انتقادات غير بناءة. • عرقلة التغيير.

6. المُنَجِّز:

الدور	ضمان أن جهود الفريق تقترب من الكمال بأكبر قدر ممكن، وعدم تجاهل أي تفاصيل.
المواصفات	ذو ضمير حي، مُنظم، قلق، شديد التدقيق، مجتهد.
مساهمته في الفريق	• مراقبة الجودة. • الاهتمام بالتفاصيل. • توفير شعور الإلحاح.
نقاط ضعف مقبولة	• القلق الكثير. • الكمالية. • إغفال الخطة الشاملة. • التفكير السلبي. • الوسوسة.



أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بليين (BELBIN)"





أنماط أعضاء الفريق والأدوار الرئيسية لهم "حسب نظرية بلبين (BELBIN)"

ثالثاً: التوجه نحو الأفكار:

7. المُتخصِّص:

الدور	من تتوفر لديه المهارات المتخصصة التي تمكنه من أداء مهام متخصصة للفريق.
المواصفات	لديه المعرفة التفصيلية التي لا يملكها الآخرون.
مساهمته في الفريق	• مُبادر. • مُتابع. • يعطي معلومات مفصلة ويعلم مهارات فقط عندما يُسأل.
نقاط ضعف مقبولة	• يساهم في نطاق ضيق. • بطئ التطوع لمنح المعلومات. • يميل إلى التركيز على الجوانب الفنية والأدوات.

8. المُقَيِّم:

الدور	تحليل الأفكار والاقتراحات سواء من داخل أو خارج الفريق، وتقييم جدواها وقيمتها العملية لأجل تحقيق أهداف للفريق.
المواصفات	ذكي للغاية، صاحب فكر استراتيجي، انتقادي وشجاع.
مساهمته في الفريق	• القدرة على الحكم على مجموعة من الخيارات. • التفكير النقدي. • تطوير الأفكار حتى تؤدي أكلها. • صد الأفكار / الحماس العاطفي المبالغ فيه.
نقاط ضعف مقبولة	• يفتقر إلى القدرة على إلهام وتحريك الآخرين. • انتقادي بشكل مفرط. • لا يتفق مع «مولد الأفكار». • صاحب تعبير ساخر.

9. المُبدع:

الدور	يعد بمثابة المصدر الرئيسي للأفكار والابتكار بالنسبة للفريق.
المواصفات	الفردية والذكاء، غير تقليدي، الإبداع.
مساهمته في الفريق	• العبقورية الخلاقة. • الخيال الواسع. • التركيز على القضايا الاستراتيجية الكبرى.
نقاط ضعف مقبولة	• محلق في السحاب. • قد يتجاهل التفاصيل العملية. • قد يتجاهل أهداف الفريق. • قد يفرط في إظهار ملكية شخصية لأفكاره.