



College of Physical Education and Sports Sciences - Kirkuk University, Kirkuk, Iraq

The clear interaction between leadership styles and professional compatibility of workers, and the recommendations were to establish courses to familiarize workers with university sports activities with leadership methods and professional compatibility

أساليب القيادة وعلاقته بالتوافق المهني للعاملين في الأنشطة الرياضية في جامعة كركوك

م. د حامد محمد عماد/جامعة كركوك كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت

2023/6/30

الخلاصة:

اشتمل البحث ,والاهمية , الاساليب القيادية حيث ان السلوك في القيادي يؤثر في العاملين وله الدور الفعال في نجاح اداء العمل والوصول الى الاهداف التي تخص المؤسسة الرياضية , والتوافق المهني هو عملية متحركة مستمرة يقوم بها الافراد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، وقد كان هدف البحث التعرف على اساليب القيادة والتوافق المهني للعاملين في الأنشطة الرياضية . واستخدام الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات للبحث. وتم اجراء التجربة الرئيسة في استخدام المقياسين المستخدمة في التجربة لمعرفة الاحتراق النفسي واساليب القيادة والتوافق المهني للعاملين في الأنشطة الرياضية والوصول الى الاستنتاجات بعد اجراء التجربة الرئيسة للبحث وكان لاساليب القيادة تاثير في العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعة .

التفاعل الواضح بين اساليب القيادة والتوافق المهني للعاملين, وكانت التوصيات إقامة دورات لتعريف العاملين بالأنشطة الرياضية الجامعية بأساليب القيادة والتوافق المهني.

الكلمات المفتاحية

- اساليب القيادة
- التوافق المهني
- الأنشطة الرياضية

1- التعريف بالبحث:**1-1 المقدمة البحث وأهميته:**

ينعكس نجاح المؤسسات على المتغيرات الادارية التي تسهل تحقيق الاهداف وتثبت شخصية المنظمة او القائمون عليها كم يتصورها العاملين فيها، ويعد أيضا من محددات السلوك فهو يؤثر في اداء العاملين ومستوى أدائهم.

وتعد الاساليب القيادية محركات السلوك للعاملين وإدراك الافراد حول معالم الأوضاع التنظيمية كاتخاذ القرارات والوظائف الأخرى، واساليب القيادة توفر اكثر من طريقة للتعامل مع العاملين وتضيف الفهم الكامل للعمل وما هو المطلوب من العاملين . وكلما كانت الأساليب القيادية المستخدمة في المؤسسة مبنية على التشاور المتبادل مع العاملين والمساهمة في تحقيق القرارات التي تخص عمل الانشطة الجامعية مما يوفر جو من الصداقة والاحترام والثقة والصراحة والتعاون المتبادل يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات ، فهو عملية متحركة مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم تدريبيهم، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة الاقتصادية أو الاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

إن الفرد يفضل عمل معين إذا كانت سماته الشخصية تتلائم معه ، لذا فان التوافق المهني يتضح في قدرة الفرد على أن ينسجم ويتكيف بشكل سليم وأن يتواءم مع البيئة الاجتماعية او المادية أو المهنية أو مع نفسه، فهو عملية تحتاج الى جهد كونها معقدة بشكل كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، (ينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلئم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه) (6،71)

2- مشكلة البحث:

تعد اساليب القيادة من الطرائق والانماط والوسائل المحددة التي يستخدمها القادة في غضون العملية القيادية في سبيل قيادة مرؤوسيه كما ان التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني ووجود هذين المتغيرين لدى العاملين في الانشطة الرياضية في جامعة كركوك يثير التساؤل التالي والذي يمثل المشكلة في هذا البحث وهو ما مدى الاساليب القيادية والتوافق المهني لدى العاملين في الانشطة الرياضية في جامعة كركوك

3-اهداف البحث:

1- التعرف على الاساليب القيادية والتوافق المهني لدى العاملين بالأنشطة الرياضية في جامعة كركوك

2- التعرف على العلاقة بين الاساليب القيادية والتوافق المهني

4-مجالات البحث:

المجال البشري: العاملون في الأنشطة الرياضية في جامعة كركوك وعددهم (35)

المجال الزمني: للفترة من 2023/2/1 لغاية 2023/4/2.

المجال المكاني: كليات جامعة كركوك .

تحديد المصطلحات :

اساليب القيادة : هي مجموعه من الطرائق والانماط والوسائل المحددة التي يستخدمها القادة في غضون العملية القيادية في سبيل قيادة رؤسياه مايمكن ملاحظتها بسهولة والتي تعكس سلوك القادة وتصرفاتهم بشكل واضح (44:12)

التوافق المهني : هو عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح (11 : 2)

2- منهج واجراءات البحث الميدانية :

استخدم الباحث المنهج الوصفي والعلاقات الارتباطية، كلما أمكن ذلك لتغطية الجانب النظري والجانب التطبيقي للبحث.

2-2 عينة البحث

تمثلت عينة البحث (30) شخصا من العاملين في الأنشطة الرياضية في جامعة كركوك حيث اختيرت بصورة عمدية

2-3 وسائل جمع المعلومات

المصادر والمراجع العلمية

الدراسات والبحوث السابقة

شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

استمارة اراء الخبراء والمختصين،

المقياسيين (اساليب القيادة- التوافق المهني) ملحق (1) و (2) .

2-4 أدوات البحث:

اولا: مقياس اساليب القيادة: استخدم الباحث المقياس الذي اعده (محمد مسرهد) على عينة من مدرسي التربية الرياضية (2015)، ويظهر فيه قياس خمسة اساليب قيادية ويتكون من 66 عبارة (7: 148)

ثانيا : مقياس التوافق المهني (3: 341): أطلع الباحث على ما سبق من الدراسات التي تناولت مفهوم التوافق المهني،. لذا وجد من الأفضل تبني مقياس التوافق المهني الذي أعدته (سحرعناوي، 2017) وتطبيقه على عينة البحث الحالي، وذلك للأسباب الآتية:

- 1- يغطي المقياس كل مجالات التوافق المهني.
 - 2- المقياس حديث في المجال الرياضي.
 - 3- المقياس ملائم للبيئة العراقية ، وطبق على العاملين والعاملات بالمؤسسات العراقية .
- يتكون مقياس التوافق المهني من (32) عبارة الملحق (2).

أ- طبيعة وظروف العمل (NAWC).

ب- الراتب والترقية (SAPR).

ج- العلاقة مع الإدارة والرؤساء (REPM).

ث- العلاقة مع زملاء العمل (REWC).

التجربة الاستطلاعية: أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية على (5) أفراد من مجتمع البحث خارج عينة البحث بتاريخ 15 / 3 / 2023 للتعرف على ملائمة المقاييس والوقت المستغرق للإجابة الأسئلة .

التجربة الرئيسية: بعد التأكد من اجراء الخطوات الضرورية لصلاحيات عبارات المقياس، والتأكد من صحة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، أجرى تطبيق للمقياس على العينة البالغة (30) من العاملين في الأنشطة الرياضية

2-5 الوسائل الإحصائية: أستخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (Spss)

3- عرض النتائج ومناقشتها :

3-1 عرض النتائج ومناقشتها لمستوى اساليب القيادة :

جدول (1) يبين مستوى الاساليب القيادية لدى عينة البحث

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
30	93	7.73	1.15	86	64	14.12	0.000	دال

قيمة (t) معنوي $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (28).

من الجدول (1) تبين وجود فرق معنوي دال لدى عينة البحث في اساليب القيادة، ويرى الباحث الى وجود اساليب قيادية مستخدمة بشكل عالي لدى العاملين في الأنشطة الجامعية نتيجة العمل الوظيفي والتعامل مع الذين يمارسون الأنشطة الرياضية الجامعية.

حيث تبين ان العاملين في الأنشطة الجامعية يتمتعون بأساليب قيادية واضحة حيث أصبحت القيادة لا غنى عنها في كل ميدان من ميادين الحياة التي تقوم على العلاقات الانسانية فهناك قيادة في ميدان الرياضة والشباب وفي السياسة الجامعية والنتائج والخدمات وغيرها من المجال ويعد الشباب من اهم الميادين التي تحتاج الى قادة يسعون للعمل مع الشباب ويتبعون اساليب قيادية متنوعة للوصول الى النتائج وان اكثر الاساليب استخداما هي الديمقراطي . ويعزو الباحث أن ارتفاع مستوى اساليب القيادة لديهم وقدرتهم على السيطرة والتحكم في مختلف المواقف وكذلك يدل على خبراتهم المتراكمة في مجال تخصصهم وعملهم ادى ارتفاع القيادة لديهم وبنائج عالية، وأن مستوى اساليب القيادة "يمكن ان تكون عملية يتم عن طريقها اثارة اهتمام الآخرين وتحرير الطاقات الابداعية ووصولها نحو الاتجاه والاهداف المراد تحقيقها بها كما وهي فن للتأثير في الآخرين وتوحيد جهودهم وتحقيق الاهداف (7: 45).

كما ان القيادة تشكل جزء مهم في توجيه الشباب والتأثير في سلوكهم واستثارة جهودهم نحو الاهداف فهية أي القيادة عنصر من عناصر الادارة والتي تظهر بشكل واساليب متعددة لتواكب كل الظروف وتحقق النتائج.

جدول (2) يبين مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
30	103.5	9.45	331.	96	49	5.64	0.000	دال

الجدول(2) يبين التوافق المهني وهذا يدل على وجود فرق معنوي دال لدى عينة البحث في التوافق المهني ويعزي الباحث وجود توافق مهني متميز وعالي لدى العاملين بالأنشطة الرياضية الجامعية وذلك للمعرفة العالية في تسخير محاور التوافق المهني بشكل مقبول للعاملين بالأنشطة الجامعية لأجل الخروج بنتائج ممتازة لصالح عملهم. ان مستوى درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة جيدة ويعزو الباحث سبب هذه النتيجة الى شعور العاملين بالتوافق المهني في عملهم بالمؤسسة ، كما ان التوافق المهني جزء من تكامل العمل والذي يؤدي الى الحصول على نتائج جيدة بالعمل،

ويرى الباحث هذا ايضا ان التوافق المهني يحفز العاملين ويدفعهم نحو إنجاز المهام المطلوبة منهم كما يشجعهم على الإبداع بالعمل وهذا مرتبط بمستوى الحوافز التي يتلقاها العامل وطبيعتها وديمومتها، وأيضاً مدلولاتها بالنسبة للعامل ومستوى شعوره بالرضا والسعادة عن محيطه المهني (8: 119)

جدول (3) يبين العلاقة الارتباطية بين مقياسي المناخ التنظيمي ومقياس التوافق المهني

ت	المتغيرات	عدد العينة	قيمة (ر) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
1	اساليب القيادة	30	0.372	2.8	0.000	دال
2	التوافق المهني					

الجدول (3) يبين ان وجود علاقة ارتباط جيدة (دالة) بين متغير (اساليب القيادة) و متغير (التوافق المهني) ، إن ذلك يدل على أن هناك اساليب قيادية تستخدم بشكل عالية وكذلك التوافق المهني عالي ، ويعزو الباحث ذلك الى ان هناك معرفة جيدة بأساليب القيادة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية الجامعية والتوافق المهني جيد مما أدى لوجود تكامل في عمل المؤسسة وتحقيق الاهداف والنتائج المرجوة لها اذا ما عرفنا ان اساليب القيادة والتوافق المهني تصب نتائجها في ديمومة واستمرار بيئة عمل المؤسسة

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- تمتع العاملين في الأنشطة الرياضية الجامعية بأساليب قيادية في عملهم في الأنشطة الرياضية
- تمتع العاملين في الأنشطة الرياضية الجامعية بالتوافق المهني .
- ظهور ارتباط معنوي بين اساليب القيادة والتوافق المهني للعاملين في الأنشطة الجامعية

4-2 التوصيات:

- التوعية بأهمية اساليب القيادة ونتائجها .
- التأكيد على اهمية التوافق المهني لتحقيق التكيف والانسجام بين العاملين والبيئة المهنية للعاملين .
- إقامة دورات لتعريف العاملين بأساليب القيادة والتوافق المهني .

المصادر:

- احمد بدر : أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط4 : (الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1978) .
- اسامة كامل راتب ؛ علم النفس الرياضي - المفاهيم - التطبيقات ، ط2 : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1997) .
- اكرم زكي خطابية ؛ موسوعة الكرة الطائرة الحديثة ، ط1 : (عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 1996) .
- جمال عبد الحميد واحمد خيرى : مناهج البحث العلمي وعلم النفس : (القاهرة ، مطبعة دار التأليف ، 1973) .
- كامل طه الويس ؛ محاضرات في علم النفس الرياضي لطلبة الماجستير : (كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، 2001) .
- محمد حسن علاوي ؛ موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1 (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1988)
- محمد مسرهد ، المعرفة العلمية وعلاقتها بأساليب القيادة لمدرسي التربية الرياضية ، رسالة ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ديالى 2015

- محمد شفيق ؛ العلوم السلوكية : (الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2000) .
- مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، ط1 : (عمان مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، 2000).
- وديع ياسين التكريتي وحسن محمد عبد العبيدي ؛ التطبيقات الاحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية : (الموصل ، دار الكتب ، 1999) .
- كريم عبد ساجر الشمري؛ وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني: (رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب، 2000).
- حسن خطابية ، القيادة الرياضية وزارة التربية معهد التدريب والتطوير الاداري 1994.

Sources

- Ahmed Badr: Principles and Methods of Scientific Research, 4th edition: (Kuwait, Publications Agency, 1978).
- Osama Kamel Ratib; Mathematical Psychology - Concepts - Applications, 2nd edition: (Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1997).
- Akram Zaki Khatibeh; Encyclopedia of Modern Volleyball, 1st Edition: (Amman, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, 1996).
- Gamal Abdel-Hamid and Ahmed Khairy: Scientific Research Methods and Psychology: (Cairo, Dar Al-Taleef Press, 1973).
- Kamel Taha Elwes; Lectures in sports psychology for master's students: (College of Physical Education, University of Baghdad, 2001).
- Muhammad Hassan Allawi; Encyclopedia of Psychological Tests for Athletes, 1st Edition (Cairo, Al-Kitab Center for Publishing, 1988)
- Muhammad Musarhad, Scientific Knowledge and its Relationship to Leadership Styles for Physical Education Teachers, Master Thesis, College of Physical Education and Sports Sciences, University of Diyala 2015
- Muhammad Shafiq; Behavioral Sciences: (Alexandria, Modern University Office, 2000).
- Marwan Abdel Majeed Ibrahim; Scientific Research Foundations for Preparing Theses, 1st Edition: (Amman Al-Warraq Foundation for Publishing and Distribution, 2000).
- Wadih Yassin al-Tikriti and Hassan Muhammad Abd al-Obaidi; Statistical applications and computer uses in physical education research: (Mosul, Dar Al-Kutub, 1999).

- Karim Abdul Sager Al-Shammari; Self-awareness and its relationship to professional compatibility: (unpublished master's thesis: University of Baghdad, College of Arts, 2000).

- Hassan Khattabiya, Sports Leadership, Ministry of Education, Institute for Training and Administrative Development, 1994

ملحق (1) مقياس التوافق المهني

ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
أ. طبيعة وظروف العمل: الشروط المادية التي يعمل فيها من اضاءة ، وتهوية، ودرجة حرارة ، والآلات والمعدات ونظام تتابع فترات العمل والراحة.						
1	الالتزام بمواعيد العمل الرسمية .					
2	اعتقد ان ظروف عملي من حيث التهوية والحرارة ملائمة .					
3	اعتقد ان توزيع ساعات العمل لا يناسبني .					
4	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي العمل المكلف به					
5	اشعر بالإثناك الشديد في نهاية الدوام .					
6	اعاني من كثرة الأعباء في العمل الملقاة على عاتقي .					
7	اشعر ان عملي الحالي لا يتلاءم مع قدراتي وميولي الشخصية .					
8	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي العمل المكلف به .					
ب: الترقية والراتب: مقدار ما يحصل عليه الفرد من مبلغ او اجر مقابل اداءة او الدرجة الأعلى التي يحصل عليها جراء الأقدمية او التمييز في العمل.						
9	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي .					
10	استاء كثيرا من معايير الترقية المعمول بها في المؤسسة .					
11	اشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية .					
12	الاشعر بالرضا عن المعايير التي تعتمد عليها المؤسسة في الحصول على فرص التدريب					
13	اعاني من عدم كفاية الراتب الذي اتقاضاه لسد حاجتي.					
14	اعتقد ان نظام الادخار ومكافأة نهاية الخدمة بعد التقاعد مناسب .					
15	ترقيتي في العمل تتوقف على كفاءتي في الاداء .					
16	يتناسب راتبي مع تحصيلي العلمي .					
ج: العلاقة مع المسؤولين والادارة: العلاقات الاجتماعية والنفسية القائمة بين الرئيس والمرووس						
17	يقدر مسؤولي الأعلى ادائي في العمل .					
18	توفر لي ادارة المؤسسة جميع الوسائل المتاحة للقيام بمهام عملي .					
19	يتيح لي مسؤولي الأعلى الحرية لمناقشة كل امر يتعلق بموظفي (القسم ،الوحدة، الشعبة) اللذين هم ضمن مسؤوليتي.					
20	اشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين في الكلية					
21	ارى ان مسؤولي الأعلى يراقبني بدقة في عملي بغية ضمانه لإداء عملي على الوجه المطلوب.					
22	لا أشعر ان مسؤولي الأعلى يحترم آرائي ومقترحاتي المهنية.					
23	ارى ان فرصة التفاهم والمناقشة مع القيادات الإدارية في المؤسسة ضعيفة .					
24	يضايقتني عدم تقدير الإدارة في المؤسسة لجهود الموظفين وانجازاتهم .					
ث: العلاقة مع زملاء العمل: الروابط الاجتماعية التي بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة .						
25	اشعر بتقدير زملائي لي في العمل .					

26	أشعر بالضيق من كثرة الانتقادات الموجهة لي من زملائي فيما يتعلق بالعمل .				
27	أعاني من تدخل الموظفين في شؤون زملائهم الآخرين .				
28	أعاني من الخلافات مع زملائي.				
29	أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع زملائي.				
30	علاقتي في المؤسسة مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق.				
31	أرفض تدخل الآخرين في امور عملي.				
32	أعتقد ان التعاون مع زملائي في العمل قليل جداً.				

ملحق (2) مقياس اساليب القيادة

ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة
1	أشرك الطلبة في عملية اتخاذ القرارات					
2	أشجع الطلبة على النقد البناء					
3	أترك للطلبة مجالاً للحرية ضمن الحدود المسؤولة					
4	أحترم أري الطلبة وأقدرهم.					
5	أسمح للطلبة بالاستفسار عن أي ملاحظة تخص التعليم					
6	أكون مرناً غير متصلب بالرأي					
7	أضع اقتراحات الطلبة موضوع العمل والتنفيذ المهمة منها					
8	أتعرف على ميول الطلبة واتجاهاتهم واستثمارهم لصالحالنشاط					
9	أحرص على تطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالعملية التدريسية بمرونة نوعاً ما					
10	أعمل على تخصيص وقت للاستماع لمشكلات الطلبة وهمومهم					
11	أتميز بالشفافية والوضوح وأنا أتعامل مع الطلبة					
12	أسمح للطلبة بالتعرف على مكناتهم					
13	أشجع الطلبة على الاشتراك في عملية النقاش					
14	أسعى إلى تحقيق أهداف الجماعة عن طريق الطلبة أنفسهم					
15	أؤكد من فهم الطلبة لكيفية استخدام الأدوات الرياضية					
16	أشجع الطلبة على عملية النقاش					
17	أؤكد من فهم الطلبة لكيفية استخدام الادوات الرياضية					
18	أرفض مناقشة أعمالي أو إبداء الرأي فيها واعدة من مضيقه للوقت					
19	أستخدم أسلوب الحزم في تصوراتي أثناء النشاط					
20	أصر على تنفيذ قراراتي وفرض رأيي من دون نقاش					
21	أرفض مناقشة أعمالي أو إبداء الرأي فيما واعدة مضيقه للوقت					
22	أدير دروس التربية الرياضية بحزم وشدة					
23	أرفض تفسير قراراتي للطلبة					
24	أؤكد على ضرورة إنجاز الواجبات والأعمال في المواعيد المحددة					
25	أحجم من تقبل أفكار الطلبة واقتراحاتهم					
26	أمتنع عن تفويض السلطة إلى الطلبة					
27	أكون مرجعية اتخاذ القرار بيدي					
28	أتميز بأفكاري واتجاهاتي حتى ولو كانت على حساب الطلبة					
29	ألق النقد البناء ليس من أولوياتي					
30	أتعامل مع الطلبة بدرجة عالية من الحدية					
31	أرفض الأعذار من الطلبة في حالة التغيب الا اضطراري					
32	أعمل بمعاينة الطلبة الذين لا يؤدون واجباتهم					

33	أكون حازم في معاقبة الطلبة الذي ن يشيرون المشاكل				
34	أساعد الطلبة في حل مشاكلهم الشخصية				
35	أساعد الطلبة في تسوية الصراعات او النزاعات الشخول المناسبة لهاحلصية وإيجاد				
36	هتم بالأمر الشخصير للطلبة				
37	أحاول تتبع أخبار الطلبة خارج الجامعة				
38	أشجع العلاقات الودية أو غير الرسمية بيني وبين الطلبة				
39	أهتم بترابط الطلبة كلهم كوحدة واحدة				
40	اسمح للطلبة للدلاء بطريقتهم الخاصة حتى لو ارتكبوا بعض الاخطاء البسيطة				
41	أدعو الطلبة لزيارتي في منزلي في الأوقات المحددة				
42	اشجع الطلبة لتقوية علاقاتهم فيما بينهم داخل الجامعة وخارجها				
43	أناقش شؤون الطلبة مع أولياء أمورهم				
44	أغير عن استحسناني عندما ودي الطالب بشكل جيد				
45	أغير عن مشاعري الطبيعية الأبوير نحو الطلبة				
46	أغلب الجانب الإنساني على مصلح العمل نوعاً ما				
47	جعل الطلبة يشعرون باطمئنان عندما أتعامل معهم				
48	حرص على سلامة الطلبة من التعرض للأذى داخل الجامعة				
49	استعمل العبارا رت اللطيفة والودية تجاه الطلبة				
50	شجع الطلبة عن التعبير عن شعورهم الطيب تجاه الآخرين				
51	أؤكد أن كل طالب ودي دوره طبقاً لقدر ا رته				
52	أمدح الطالب أمام الطلبة أو زملائه الآخرين عندما يقوم بأداء جيد				
53	أحاول أن يفهم الطلبة سلوكي وقراراتي باستمرار				
54	قوم بمكافأة الطلبة نتيجر للأداء الجيد				
55	أقوم بأداء أنموذج للمهارة قبل أدائها من قبل الطلبة				
56	قدم تسهيلات وخدمات شخصير للطلاب التي تتوافق مع الدرس				
57	شجع الطالب الذكي الذي بادر بأداء عمل الآخرين ومساعدتهم				
58	تصف بالعدالة وعدم التحيز أو المحاباة في معاملتي مع الطلبة				
59	أوضح أسلوب عملي للطلبة لكي يفهموا ذلك بشكل مستمر				
60	أشجع الطلبة وأشارك أعمالهم في أدائهم للدرس				
61	أتعامل بوح ولصورة متساوية ومستمرة مع الطلبة				
62	لا أغير من وتيرة عملي بشكل متناق رلك الطلبة				
63	اقترح نماذج للعمل في أثناء الدرس ليفهمه الطلبة				
64	تحلى بروح المرح مع الطلبة أثناء الدرس				
65	أفسح المجال أمام الطلبة لمعرفة ما توقع أن يقوموا بيه من أعمال				
66	أحث الطلبة على الاهتمام بالأدوات الرياضية وأثاث الجامعة دائماً				