

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأنبار
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
برنامج الماجستير

محاضرات مادة الإدارة والادارة الرياضية

المحاضرة السادسة

القيادة

(Leadership)

إعداد

الأستاذ الدكتور

وعد عبد الرحيم فرحان

أستاذ المناهج والادارة

2020- 2019

القيادة (Leadership)

- مفهومها .
- أهميتها .
- واجباتها .
- نظرياتها .
- أنواعها .

يُعد مفهوم القيادة من المفاهيم التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخلة والتي تؤثر كل منها في الأخرى وتتأثر بها، وقد أشار (فيدرر، 1967)، والذي يُعد من بين أبرز الباحثين في مجال القيادة إلى أن هناك أكثر من 20 تعريفاً لمصطلح القيادة وكل من هذه التعاريف يعكس وجهة نظر صاحبه بالنسبة للجوانب التي يعتقد أنها أساسية وهامة.

فقد عرف القائد (الباحث يثير) في كتابه فن القيادة عام 1935 بأنه (مجموعة من الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التأثير في الآخرين لكي يتعاونوا لتحقيق الأهداف) .

أما (انتصار يونس) فترى القائد بأنه : ذلك الشخص الذي يؤثر في المجموعة فيدفعها إلى العمل وتحقيق الأهداف ولا يعني بالضرورة أن يكون الاتباع أقل من القائد فقد يكونون رفاقه أو قد يكون بعضهم متفوقاً عليه في ناحية ما ، ولكن من الضروري أن يكون هو أكثر قدرة على التأثير والتوجيه.

فيحدد مفهوم القيادة بأنها ليست مجرد فن التأثير بالآخرين ولا هي نظريات عملية جاهزة وليست مجموعة من السمات والخصائص التي تميز إنسان عن غيره في موقع المسؤولية بل هي تفاعل العلوم والفنون والسمات بشكل متماسك لتشكل في مجموعها ملامح شخصية من يتبوأ موقع القيادة (القيادة علم وفن وخصائص أخرى).

وأشار (ستجدل، 1974) الذي يُعد من بين الرواد في مجال الأبحاث العلمية في القيادة إلى أن هناك على الأقل ثلاث شروط تعتبر ضرورية لوجود القيادة وهي:

1. وجود جماعة (من شخص أو أكثر) مرتبطة بعضهم ببعض الآخر.
2. وجود مهمة عامة مشتركة بينهم.
3. وجود اختلاف أو تمايز في المسؤوليات الملقاة على عاتق كل فرد من أفراد الجماعة.
4. وتمكن أهمية القيادة بالآتي :

أ. القيادة مهمة في حياة المجتمع وتقدمه وبلوغه أهدافه، وذلك نتيجة الدور الفاعل والأساسي الذي يؤديه في حياة المجتمع وتقدمه.

ب. إن القيادة أصبحت ضرورية لا غنى عنها في كل ميادين الحياة التي أصبحت تقوم على العلاقات الإنسانية فهناك قيادة في ميدان الرياضة والشباب وقيادة في السياسة... الخ.

ت. القيادة من أهم عوامل نجاح البرامج وتحقيق أهدافها بوجود قيادة مؤهلة تؤدي دوراً ناجحاً وفاعلاً في هذه البرامج.

ث. للقيادة أهمية في العمل على اختلاف الأفراد وتجانسهم وتحقيق الترابط بين مختلف الآراء وتقرب وجهات النظر.

ج. تعمل القيادة على تمثيل الجماعة لمواجهة الأحداث الداخلية والخارجية بما يضمن تقدم الجماعة ومفهومها.

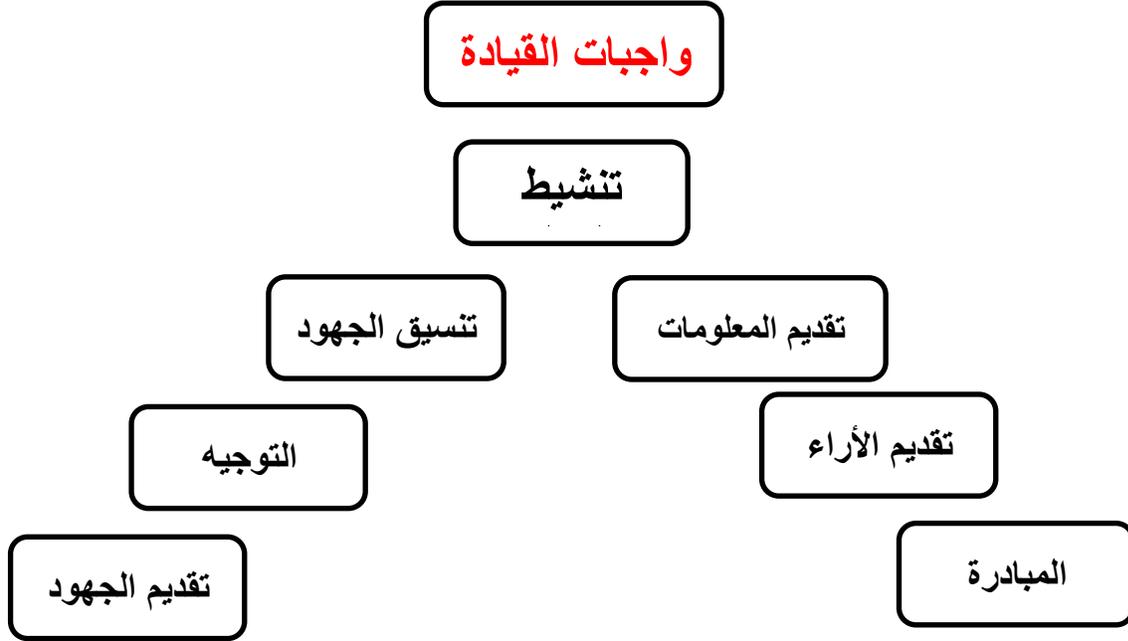
ونظراً لارتباط مفهوم القيادة بالعمل الجماعي ، لذلك فهناك مقومات جيدة لعلاقة القائد بالجماعة أهمها:

1. الانتماء إلى الجماعة وبث روح التعاون.
2. سمو الهدف ووضوحه وقوة الإيمان الحافز
3. القدرة على الالتزام بالعمل بالمسؤولية والمقاومة في مواجهة التحديات.
4. التعاون والإخاء بين القائد والجماعة والعلاقات الإنسانية لرفع الروح المعنوية لدى الجماعة.
5. الالتزام بمبدأ الحرية والقيادة الجماعية.
6. القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل عملية الاتصال.

واجبات القيادة :

- إن من واجب القيادة القيام بالأدوار الآتية:
1. المبادرة والمبادرة بتقديم الأفكار الجيدة أو الأساليب والطرائق المستخدمة لتناول المشكلات وعلاجها.
 2. تقديم الآراء والاقتراحات التي تساعد على النهوض بإدراته وتمكن العاملين فيها من التغلب على المشكلات.
 3. تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لحسن سير العمل ودفعه في الاتجاه الصحيح.
 4. التنسيق بين جهود العاملين معه لتحقيق الأهداف المرجوة منه.
 5. التوجيه الديمقراطي لأنشطة العاملين نحو المسار الصحيح الذي ينبغي أن تسكله الجماعة لتلاقي الأخطاء أو تكرار حدوثها.
 6. تقييم الجهود العاملين معه ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة .

7. تنشيط عمل المجموعة بالوسائل المختلفة التي يستخدمها القائد وبث الحماسة والنشاط في المجموعة واستثارتهم لبذل الجهد لرفع روحهم المعنوية.



نظريات القيادة:

اختلف العديد من العلماء والدراسين في مجال القيادة في تحديد النظرية التي تقوم على أساس العمل القيادي وطبيعة القائد وسنحاول هنا التعرف على أهم النظريات التي تهتم بالقيادة ومنها:

أولاً: النظرية الذاتية أو نظرية الرجل العظيم: وترى هذه النظرية أن التغيرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة وغير عادية، وهذه المؤهلات لا تتكرر في الآخرين إلا بنسب ضئيلة، أي توجد هناك صفات وراثية وليست مكتسبة تميز القائد عن غيره من الأفراد، والنقد الموجه لهذه النظرية أن صفات الرجل العظيم تختلف باختلاف المجتمعات كما نلاحظ أن الرجال الافذاذ الذي نجحوا في قيادة شعوبهم في بعض الحالات لم ينجحوا في قيادة شعوب أخرى.

ثانياً: نظرية السمات: نظر هذه النظرية إلى القيادة على أنها فن له علاقة وثيقة بالقابليات الشخصية التي يمتاز بها القائد عن غيره من الأفراد، وهذه السمات موروثية لا يمكن اكتسابها في الحياة ولا يمكن تعلمها أو تعليمها للأشخاص ليصبحوا قادة، أي أن القادة يولدون ولا

يصنعون، وتطورت هذه النظرية فأصبحت تقول: إن القائد يشبه الناس الآخرين من حيث السمات إلا أن نسبة توافرها في شخصية منه، لذا يصبح متميزاً بينهم. ويرى البعض أن الصفات هي مجمل ما تتوفر في الرجل القائد كسمات ليكون قائداً وهي: (الذكاء، المبادأة، القدرة الإشرافية، الثقة بالنفس، المستوى الاجتماعي والاقتصادي).

ثالثاً: نظرية الموقف : تدعو هذه النظرية إلى فكر الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها النظريات الأخرى التي سبقتها، وهي ترى أن القيادة مرتبة من السمات الشخصية للقائد والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً ، لأن السمات غير كافية ما لم تتفاعل مع عناصر الموقف، كما ترى هذه النظرية ضرورة أن يغلب الطابع الإنساني على عملية التفاعل بين القائد والموقف وبما يحقق أهداف المنظمة ويشبع حاجات أعضائها.

رابعاً : النظرية التوافقية : ويقصد به التوافق بين الأسلوب القيادي ومتطلبات الموقف وان بإمكان القائد ان يتبع اكثر من اسلوب قيادي في الوقت نفسه (ويرى فيدلر) صاحب هذه النظرية انه عندما يكون العمل محدد بدقة ويكون القائد قوياً ويتمتع بثقة واحترام الآخرين معه يمكنه ان يستمر في القيادة بفاعلية ما وعندما يكون العمل غير واضح للقائد فإنه يكون في موقف ضعيف مما يضطره الى استخدام الأسلوب الدكتاتوري كوسيلة للخروج من المأزق.

خامساً : النظرية التفاعلية : ويقصد به التفاعل بين كل المتغيرات الرئيسية المتمثلة بالقائد والجماعة والموقف.

سادساً : النظرية الوظيفية : تعتمد هذه النظرية على عملية توزيع الاختصاصات والمسؤوليات لغرض اسهام اعضاء المنظمة في تحقيق اهدافها .

أنواع القيادة:

من أساليب دراسة القيادة هو محاولة التعرف على الأنماط التي تنقسم إليها القيادة ونتيجة عناية هذا الأسلوب إلى الطابع المميز للقيادة وليس إلى شخصية القائد أو العوامل الموقفية التي تؤثر في القيادة ، وأهم الأنماط القيادة هي:

أولاً: النمط الدكتاتوري (السلطي): القائد في هذا النمط ينجز عن طريق الآخرين باتباع أسلوب التهديد والوعيد، بمعنى آخر أن المرؤوسين ينجزون الأعمال بمقدار من الأمر عليهم دون زيادة أو نقصان خوفاً من فقدان وسيلة العيش أو خوفاً من التأثير عليها كإيقاف الترقية أو الزيادة بالأجر وغيرها.

ثانياً: النمط الأوتوقراطي : هو ذلك النمط القيادي الذي يدفع الآخرين على العمل والإنجاز عن طريق تلبية احتياجاتهم إذا كان إنجازهم للأعمال حسب الأمر الواقع عليهم ووفق الأوامر الصادرة .

ثالثاً: النمط الغير الموجه (دع الأمور تسير): ويتميز هذا النمط بتجب القائد الاحتكاك بالجماعة فهو يسمح لها بأن تحدد أهدافها وأغراضه وصنع قراراتها، أي يعمل القائد على إمداده بالمعلومات والتوجيهات، لكنه لا يشترك في تحمل أي مسؤولية فيها ولا يحاول التوجيه ونتيجة لذلك تظهر حالات التسبب وعدم الجدية في العمل.

رابعاً: النمط الديمقراطي: ويقصد به أن القائد يلجأ إلى مشاوره مرؤوسيه بأمر العمل والمشاكل والواجبات المناطة بالعاملين والأهداف وغيرها من الأمور التي تواجه القائد أو العاملين، وهذا النمط يشجع على العمل كوحدة وتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات الذهنية والبدنية لدى العاملين، حيث تكون النتيجة درجة عالية من الشعور بالانتماء والاعتراف بالقائد مما يدفعه إلى تحسين وزيادة أدائهم ورفع كفايتهم بالعمل.

الفرق بين المدير والقائد :

من أجل التعرف على الفرق بين المدير والقائد لا بد من التعرف على مفهوم المدير وهو الشخص الذي يتم تعيينه من جهة الاختصاص ليكون مسؤولاً عن إدارة المكونات الأساسية للتنظيم، وهي القوى البشرية ورأس المال والوقت للوصول إلى الأهداف التنظيمية مطابقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم عمل التنظيم.

فالمدير على هذا الأساس هو صاحب مهنة وأعمال روتينية لا يتحمل المجازفة في حدود مهامه التي تقع ضمن القانون والنظام ويحدث التأثير على سلوك العاملين على أساس سلطته الرسمية، وبالإمكان تلخيص الفرق بين الإدارة والقيادة بالآتي :

1. رجل الإدارة معني بالحاضر، أما القائد فيهتم ويسعى باستمرار للتطوير والتغيير.
2. المدير يحتل مركز سلطة معينة في مجال معين، ولكن احتلال هذا المركز لا يعني بالضرورة القيادة.

3. الإدارة تهتم بالجوانب التنفيذية التي توفر الظروف المناسبة والإمكانات البشرية والمادية اللازمة للعمل، أما القيادة فتهم بما هو أكبر من ذلك من خلال دورها في الإبداع والابتكار والتخطيط والتصور لإدراك الأهداف المستقبلية لمؤسسته .

4. الإدارة ليست مهارة أو قدرة آلية تأتي عن طريق المركز والخبرة فالسن والأقدمية في المهنة توصل إلى الإدارة، أما القيادة فنرى الاستعداد والمواصفات وبعض المؤهلات المعينة تشكل لنا بالنتيجة مكونات القائد.

أما الرئيس:

فهو الشخص الذي يحتل مركزاً رئاسياً في منظمة رسمية ويكون مسؤولاً عن شخص واحد في الأقل ويمتلك سلطات رسمية تجاه ذلك الشخص ويمكن أن نتعرف على الفرق بين القائد والرئيس من خلال الآتي :

1. تقوم الرئاسة نتيجة نظام، وليس نتيجة اعتراف تلقائي من جانب الأفراد بمساهمة شخص في تحقيق أهداف الجماعة.

2. يختار الرئيس لهدف طبقاً لمصلحة أي لا تحدده الجماعة نفسها.

3. تتميز الرئاسة بقلّة المشاعر المشتركة والعمل المشترك تحقيقاً للهدف المعين.

سلطة القائد يخلعها أفراد الجماعة عليه تلقائياً، أما سلطة الرئيس فهي مستمدة من سلطة خارج الجماعة.

المهارات القيادية :

1. **مهارة التمكين** : ويقصد بها مقاسمة المرؤوسين اعمال الرقابة والتأثير في الآخرين وتفويض السلطة والصلاحيّة والمشاركة في اتخاذ القرار وصناعته بما يجعلهم قادرين على ادارة العمل ومن الرجوع للقائد.

2. **القدرة على التنبؤ** : تعني القدرة على توقع الأهداف ووضع الإجراءات المناسبة والتحرك بسرعة والمبادرة لتنفيذ هذه الإجراءات.

3. **القدرة على تشخيص مواطن الضعف والقوة لذاته.**

4. **الرؤيا والتبصر** : وتعني القدرة على قراءة المستقبل ووضع الخطط المناسبة لتجاوز الحالات التي قد تواجهه.

5. **فهم الأهداف** : وتعني وضوح الرؤيا التي تؤهله نحو فهم واستيعاب مبادئ المنظمة وقيم العاملين واحداث الأنسجام فيما بينها.

6. **تحمل المسؤولية** : ان العمل القيادي يعني الأقدام على الأعمال التي ترتبط بها اعظم المسؤوليات بعد دراسة واعية وتقدير عميق للنتائج.

7. **حسن التصرف** : يعني الموقف الرشيد عند الأزمات والكوارث والقائد الجيد هو الذي يجيد التصرف تحت الظروف الاستثنائية .

8. **الأيمان بالأهداف** : فمن دون ايمان القائد بأهداف المنظمة لا يمكنه قيادة العاملين لتحقيق الهدف المطلوب.

9. **الابتكار والأبداع** : يعني العمل على تطوير واقع عمل المنظمة لتصبح اكثر قدرة على جني الإيجابيات لمصلحة المنظمة.

10. **المهارات الاجتماعية** : ان يكون القائد قادراً على فهم الناس ودوافعهم السلوكية وتوجيه نشاطهم في جو من التعاون نحو تحقيق الهدف ، وتقوم القيادة بتحريك الأفراد وتوجيههم وتماسكهم في اداء المهمة .

الاتجاهات الحديثة في طرق اختيار القائد:

على الرغم من تعدد نظريات اختيار القادة على وفق المواصفات والسمات الا ان اختيار القائد ظل خاضعاً لمدة طويلة للتقديرات الذاتية والعشوائية والقناعات الشخصية الضيقة ، ولكن نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية فقد خضعت عملية الاختيار الى هذه التغيرات واعتمدت الأساليب العلمية الحديثة في اختيار القادة وظهرت معايير واعتبارات اساسية في اختيارهم منها:

1. الطريقة الأوتوقراطية.

2. الطريقة الأرسنقراطية .

3. طريقة الانتخاب.

4. طريقة التعلم والأعداد المهني والفني .

5. طريقة المسابقة.

6. طريقة الخبرة والتجربة .

أنماط القيادة :

اولاً : **القيادة الديمقراطية:** في هذا النمط تكون القرارات التي تتخذ مصدرها الجماعة بعد المناقشات والمداولات بقيادة القائد مع المحافظة على الحرية الفردية لأفراد الجماعة في تعبيرها عن آراءهم ، فالقائد الديمقراطي لايميل الى تركيز السلطة في يده وانما يعمل على توزيع المسؤوليات على الجماعة ويكون دوره المحرك والموجه في اتخاذ القرار المناسب ولهذا فإن القيادة الديمقراطية تركز على اسس محدده منها :

1. اشراف المرؤوسين في اتخاذ القرار وبحث المشكلات وعمليات التخطيط والتنظيم مما يشعر الجماعة بالالتزام تجاه العمل .

2. العلاقة الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه والتي تضمن التفاف الجماعة حول القائد على اساس من الاحترام المتبادل مما يحفز العاملين بمعية القائد على العمل وتحقيق اعلى معدلات الأداء في العمل.

3. العمل بمبدأ تفويض السلطة للمرؤوسين اذ يقوم القائد بتفويض بعض من صلاحياته الى المرؤوسين لتمشية امور العمل وتنمية روح القيادة لديهم ويجاد جيل من القادة في المستقبل.

4. الانتماء للمنظمة كلما زاد ارتباط المرؤوسين بعملهم زادت طاقاتهم ومواهبهم وارتفعت روحهم المعنوية لتحقيق الأهداف المطلوبة ومما تقدم فإن القائد الديمقراطي يتحلى بالآتي :

أ. عدم احتكار السلطة بيده وتفويض بعض من صلاحياته للمرؤوسين.

ب. تنمية حب المنظمة في نفوس المرؤوسين.

ت. حل مشاكل المرؤوسين الشخصية وتقديم المساعدة الجادة لهم .

ث. المرونة في تنفيذ برامج وانشطة المنظمة وقبول البدائل.

ح. تنمية روح القيادة والتبعية لدى المرؤوسين.

خ. التقليل من الإجراءات البيروقراطية في العمل.

د. المساواة بين المرؤوسين واطاحة فرص التطور للجميع.

ذ. ان يكون صديقاً واثماً ومعاوناً للجميع وان يستمد سلطته منهم.

ر. الاستماع لآراء وافكار المرؤوسين واحترامها والأخذ بالمفيد منها.

ثانياً : **القيادة التسلطية** (الدكتاتورية) او **الأوتوقراطية** : يقوم القائد في هذا النمط من القيادة باتخاذ القرارات والأجراءات دون الرجوع الى مشورة المرؤوسين ووفقاً لأتجاهات ونزوات القائد وبشكل معزول من مشاركة المرؤوسين ، فالقائد هنا يركز اهتمامه على زيادة الإنتاج الى اقصى درجاته ويكون اهتمامه بالمرؤوسين في ادنى درجاته كما يستمد سلطته من القوانين والتعليمات التي يخولها لها القانون ولايميل الى تفويض بعض من صلاحيته للعاملين معه فهو يفضل السلطة المطلقة ، حيث ان العاملين معه يكونون على غير دراية بالخطوات التالية وبهذا فإن قيادته تبنى على الأستبداد بالرأي ولايسمح بأي رأي مخالف ومن مميزات هذه القيادة:

1. المركزية في القرار وحصر السلطة بيد المركز .
2. فرض السلطة بواسطة القرارات الشخصية.
3. استعمال اسلوب الأشراف المحكم على مرؤوسيه .
4. عدم اشراك مرؤوسيه في وضع القرارات واتخاذها .
5. ضعف الروابط الأنسانية وعدم وجود تعاون حقيقي بين الأفراد والجماعات في المنظمة.
6. الاستبداد والخطرسة في القرارات.
7. القائد يرسم السياسة ويوزع المسؤوليات.
8. تكون اعمال المنظمة عرضة للفشل السريع عندما يتم تغيير القائد.
9. يكون القائد مصدر الثواب والعقاب.
10. عدم وضوح اهداف المنظمة في اذهان المرؤوسين.
11. يقوم القائد بتحديد كل اوجه النشاط واجراءات تنفيذه دون استشارة المرؤوسين.
12. تكون قرارات القائد منعزلة عن المشاركة الجماعية مع باقي الأفراد الا اذا اضطرته الظروف لمشاركتهم بالقرار.
13. عدم تفويض السلطة لغير القائد ويحاول توسيع نطاق سلطته.
14. عدم مراعاة الفروق الفردية في قدرات العاملين عند توزيع المهام والمسؤوليات.

ثالثاً : القيادة البيروقراطية : يتضمن هذا النمط من القيادة بحب القائد للنظام والالتزام بالقوانين وحب الظهور بمظهر صاحب النفوذ والسلطة ومن مميزات هذه القيادة الآتي :

- ١ . تكون جميع الإجراءات على وفق النظام والتعليمات .
- ٢ . التقيد بالأنظمة الموضوعة بدقة.
- ٣ . فرض السلطة عن طريق النظام.
- ٤ . ضعف العلاقات الأنسانية بين العاملين في المنظمة.
- ٥ . ضعف العلاقة بين القائد والعاملين معه.

رابعاً : القيادة الفوضوية (غير الموجهة) : يعتمد هذا النوع من القيادة على الاستفادة الممكنة من الطاقات البشرية الفردية التي تتحقق في هذا النوع عندما يحصل الفرد على حرية الأداء وكذلك اتخاذ القرار والتنفيذ لأن هذه الحرية ستدفع بالفرد الى استعمال كل طاقاته لتحقيق الأهداف المطلوبة فيقوم القائد بأطلاق السلطات وتفويضها للمرؤوسين ، ويسيطر على القائد الفوضوي هاجس البقاء في منصبه ويعطيه الأولوية في عمله فيقوم بالتخلي عن تحمل المسؤولية حفاظاً على مركزه القيادي.

خامساً : القيادة الجذابة وتعتمد على شخصية القائد المثالية وقدراته في التأثير على التابعين له عن طريق الاحترام المتبادل والحنان الأبوي في اسلوب المعاملة.

سادساً : **القيادة التقليدية** تصنيف (**ماكس ويبير**) : وهي نوع من القيادة الاجتماعية التي تمارس في المجتمعات الريفية والقبلية وتعتمد على الصورة الأبوية لشخصية القائد الذي يتم اختياره على وفق معايير اجتماعية على اساس العمر ورجاحة العقل والحكمة في اتخاذ القرارات وتسيير امور القبيلة وولاء الجماعة او القبيلة الشخصي له.

سابعاً : **القيادة العقلانية** : تقوم على سيادة القوانين واللوائح وهو من الأنماط التي يكون فيها الولاء لمجموعة الأصول والمبادئ والقواعد الثابتة وليس للاعتبارات الشخصية للقائد.

ثامناً : **القيادة التربوية** تقوم القيادة التربوية على اساس عد المؤسسة التربوية نظاماً له اهداف يمكن تحديدها بوضوح ، ويمكن متابعة تحقيق هذه الأهداف خلال مدة زمنية محددة وتقوم استراتيجيات القيادة التربوية على اربعة مبادئ وهي:

١ . **مبدأ النظام الكلي** : يقوم على ان المؤسسة التربوية مجموعة من العناصر يتم التنسيق فيما بينها لتحقيق اهدافها.

٢ . **الأهداف** : وتكون الأهداف محددة ومرتبطة بإستراتيجية زمنية تتصف بالشمولية ويمكن قياسها .

٣ . **المشاركة والالتزام** : اذ يتحمل كل فرد جزءاً من المسؤولية.

٤ . **تقويم الأداء** : ويتم ذلك عن طريق مقارنة الأنجازات الفعلية مع أهداف المؤسسة .

صفات القائد المثالي:

أولاً : **الصفات الشخصية** : حسن المظهر والذكاء والشجاعة واللباقة في الحديث والمثابرة في العمل والمرونة في اتخاذ القرارات وسليم البنية و صبور وواثقاً من نفسه ومرح ومتسامح وكتوم وطموح ويتحمل المسؤولية.

ثانياً : **الصفات السلوكية** : سرعة اتخاذ القرار المناسب والقدرة على مواجهة المشاكل وحلها والقدرة على مواجهة الضغوط ومقاومتها واعتماد التفكير العلمي لحل المشاكل والقدرة على الأتصال المؤثر بالآخرين.

ثالثاً : **الصفات المعرفية والفنية** : تحصيله الدراسي ويتمتع بقدرة من الثقافة العامة وان يتمتع بمهارات جيدة في مجال عمله والألمام بالجوانب المعرفية والفنية المتخصصة والألمام بالجوانب الإدارية والخبرة المتنوعة في مجالات الحياة و ان يمتلك مهارات تعليمية لأستعمالها كمرشد وموجه عند الضرورة .