

وظائف الدافعية

كثيراً ما تسهّل الدافعية فهماً لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الانسانيّ، حيث تساعد على تفسير عمليّة التعزيز، كما تحدّد المعرّزات وتوجيه السلوك نحو الهدف المحدّد، وتساعد على التغيرات التي تطرأ على عمليّة ضبط المثير، والمثابرة على السلوك حتى يتمّ انجازه. فلو لا وجود الدافع العالي عند الناس لما تحقّقت أهدافهم. للدافعية دور مهمّ في مثابرة الإنسان على إنجاز عمله، والمثابرة من أفضل المقاييس التي تقدر مستوى الدافعية التي تقوم بعملية بعث وإنشاء وإثارة وتوجيه السلوك، فهي بمثابة الحافز والانطلاقة وإعطاء الطاقة الباعثة والمحرّكة والملحة للسلوك.

تقوم الدافعية أيضاً بتوجيه وتحديد مسار السلوك وتكون لها وظيفة وضع خطة لكيفية سير السلوك نحو تحقيق الهدف.

كما أن معرفة الدافعية يمكن الأستاذ/المربي من معرفة وتفسير الفروق الفردية بين المتعلّمين وتحديد جوانب الاختلاف في أداءاتهم وللدافعية جملة من الوظائف تتمثل في:

1 توليد/استثارة السلوك:

حيث تنشّط الدافعية وتحرك سلوك الأفراد لإشباع حاجة أو استجابة لتحقيق هدف محدّد، فنشاط الإنسان وسلوكه الذي يصدر عنه إنّما هو مؤثّر على وجود دافعية لديه لتحقيق غاية أو هدف. فالدافعية عامل مهمّ في القيام بالسلوك مع أنّها ليست بالضرورة هي السبب في حدوثه، وقد بيّن علماء النفس أن المستوى الأفضل لاستثارة الدافعية هو المستوى المتوسط؛ ذلك أن المستوى المنخفض يؤدي عادة إلى الملل وعدم الاهتمام، في حين أن المستوى المرتفع عن الحدّ المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر. من هنا كان المستوى المعتدل في استثارة الدافعية التي تقوم بعملية بعث وإثارة وتوجيه السلوك - كما تقدّم - الحافز والانطلاقة وإعطاء الطاقة الباعثة والمحرّكة والملحة للسلوك¹.

2 توجيه السلوك:

أكد الباحثون أن الدافعية تجعل الشخص يقوم بمقارنة بين بيئته والهدف الذي يسعى لتحقيقه ويحاول تخفيف التفاوت القائم بينهما، فيقوم بمعالجة البيئة ثمّ يسعى بعدها لتحقيق هدفه، فهي تدفع الفرد ليقوم بنشاطه، طابعا سلوكه بطابع معرفي، كما تكون له كمخطّط وتوجيه لمسار سلوكه الانسانيّ وبذلك تكون لها وظيفة وضع خطة لكيفية سير السلوك نحو تحقيق الهدف، فهي توجه انتباه المتعلّم إلى النشاطات الدراسية وتؤثّر في توجيه سلوكه نحو المعلومات المهمة التي يتوجّب

عليه الاهتمام بها ومعالجتها، حيث يلاحظ أن الطالب الذي يكون لديه دافعية عالية للتعلّم ينتبه لمعلّمه أكثر من زميله الذي تكون لديه دافعية متدنية² حيث توجه الدافعية سلوك الفرد لإشباع الحاجة وتحقيق الهدف، كما تساعد على اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الهدف المحدد.

3 تنشيط السلوك:

تقوم الدافعية – كما يرى يوسف قطامي - بتحريك وتنشيط السلوك من خلال تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفيزه نحو تحقيق هدفه ذلك أن وظيفة التنشيط أو التحريك تكمن في إعطاء الطاقة والنشاط العام له للقيام بالأعمال. في حين يرى كل من "قشقوش وطلعت منصور" أن وجود الدافع ينشط السلوك ويستثيره ويحركه. أي يبعث فيه الطاقة اللازمة للأداء والأفعال. كما تعمل الدافعية للتعلّم على إمداد المتعلّم بالطاقة والنشاط لأداء السلوك؛ فهي تقدّم له الحافز والانطلاقة وتبث فيه الطاقة الباعثة والمحرّكة والملحّة للسلوك التعلّمي. كما أن التعلّم - كما يضيف مصطفى الزيات - يحدث عن طريق النشاطات التي يقوم بها الفرد، وأنّ حدوث هذا النشاط مرتبط بظهور دافع أو حاجة تسعى إلى الإشباع ويزداد بزيادة الدافع، فالدوافع هي الطاقات الكامنة لدى المتعلّم، وعليه يمكن اعتبارها الأساس الأوّل في عمليّة التعلّم³. فمن خلال إلحاح الحاجة أو الدافع إلى الإشباع، أو من خلال الصعوبة أو السهولة في الوصول إلى الباعث الذي يشبع الدافع، إذ يكون التناسب طردياً بين الحاجة والسلوك/التعلّم فكلّما كانت الحاجة شديدة وملحّة كان السلوك/التعلّم قوياً لإشباع الحاجة، كما أن وجود صعوبات تعيق تحديد الهدف تجعل من الفرد يكتفّ محاولاته لتحقيق ما يريد.

4 المحافظة على ديمومة واستمرارية السلوك:

تقوم الدافعية بالمحافظة على استدامة السلوك. إذ الإنسان مدفوع بالحاجة إلى القيام بالسلوك، وتفيدنا الدافعية في فهم دوافع الأطفال المختلفة التي تحركهم، كما تساعدنا في التنبؤ بسلوكياتهم وتعمل على توليد اهتمامات معيّنة لديهم وتجعلهم يقبلون على ممارسة نشاطاتهم المعرفيّة والعاطفية والحركية. كما تؤدّي الدافعية إلى النتائج الجيّد ذلك أن الطلبة المدفوعين للتعلّم هم أكثر الطلاب تحصيلاً وأفضلهم أداءً، كما أنّها تؤثر في نوعيّة التوقّعات تبعاً للأفعال والنشاطات ومن ثمّ في مستوى الطموح، وتعمل أيضاً على بعث الطاقة الكامنة لدى المتعلّم وتثير نشاطه وإمداده بالشعور بالرغبة في زيادة طلب العلم والتعلّم والمثابرة عليها وطلب المزيد⁴. وتمدّ الطاقة السلوك بالطاقة اللازمة إلى أن يتمّ

إشباع الدافع وتحقيق الغايات والأهداف المسطرة، بمعنى أنها تجعل الفرد مثابراً حتى يصل إلى تحقيق ما يريد والتي نسميها حالة التوازن. وهناك وظائف تتعلق بالعملية التعليمية التعلمية؛ حيث تؤدي الدافعية في مواقف التعلم دوراً مهماً، ولمعرفة هذا الدور بدقة وعن كثب يحدّد "ديسكو" أربعة وظائف للدافعية

وظائف الدافعية عند "ديسكو" 5

1- الوظيفة الاستثنائية: وتعدّ أولى الدوافع ذلك أن علم النفس التربوي الذي يتبنّى وجهة النظر الحديثة في التعلم يرى أن الدافع لا يسبّب السلوك ولكنّه يستثير الفرد ليقوم بالسلوك، وأنّ درجة استثارة الفرد ونشاطه العامّ له علاقة مباشرة بالتعلم. وأثبتت الدراسات أن أفضل درجات الاستثارة التي تؤدي إلى أفضل التعلم هي الدرجة المتوسطة في حين أن نقص الاستثارة أو المبالغة فيها لا يكون فيها التعلم جيّداً؛ ذلك أن نقصها يؤدي إلى الرتابة والملل، وزيادتها نسبياً تؤدي إلى ازدياد الاضطراب والقلق.

القلق والتحصيل الدراسي:

القلق أحد العوامل المعرّقة للتعلم وهذا يعني أن انخفاضه له آثار إيجابية في التعلم ذلك أن القلق سمة عامّة من سمات الشخصية الانسانية ولا يوجد انسان بدون درجة ما من القلق.

ويرى الباحثون أن قلق الامتحان يرتبط بالقلق العام؛ بمعنى أن الطالب القلق يكون قلقه في الامتحان مرتفعاً، والعكس صحيح،

وهذا يعني أن الطلبة من حيث القلق على نوعين فئة أميل إلى القلق المنخفض، وفئة أميل إلى القلق المرتفع، أي أن من لديهم قلق مرتفع لديهم قلق امتحاني مرتفع والعكس صحيح. وأداء الطلبة يختلف باختلاف درجة القلق لديهم.

مصادر الاستثارة الصفية: للاستثارة الصفية مصادر متعدّدة قد تكون خارجية مثل المثيرات الطبيعية في غرفة الصفّ والمثيرات التي يقدمها المعلم، أو داخلية مثل أفكار ومشاعر ورغبات وحاجات الفرد المتعلم. ويجب أن نشير إلى أهمية الاستثارة لعلاقتها بنجاح أو فشل العملية التعليمية التعليمية بحيث:

- فشل المربي/الأستاذ في إثارة انتباه المتعلمين واهتمامهم يقود إلى الملل الذي ينجم عنه عدم الاهتمام وخفض درجة نشاطهم، ومن ثمّ ضعف مستواهم العلمي.

- يزوّد المتعلمون أنفسهم بالاستثارة اللازمة إذا ما دفعهم الأستاذ/المربي إلى النشاط حيث يقدمون على التعلم وكأنه عمل اكتشافي

2 - الوظيفة التوقعية:

التوقع اعتقاد مؤقت ناتج عن سلوك معيّن ونحن نعرف أن الناتج يتّسق بالضرورة مع التوقع، وقد نجد في أحيان كثيرة تباين الناتج الفعلي والتوقع المرغوب ومن ثمّ يوجد تباين بين الإشباع المتوقع والإشباع الفعلي وهذا التباين يمكن أن يكون مفرحاً أو مؤلماً مسهلاً أو معرقلًا بناءً على درجته، وقد أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أن الاعتدال في التباين له دور في استثارة سلوك الفرد أمّا الاختلاف الكبير في التباين فقد يعمل كمتنبّط للفرد.

تتطلب الوظيفة التوقّعية من الأستاذ أن يشرح للطلبة ما يمكن عمله بعد أن ينتهوا من وحدة دراسية معينة، وهذا له علاقة بالأهداف التعليمية. وقد تكون توقّعات الطلبة آنية كتعلّم مهمة جزئية أو قد تكون متوسطة المدى كتحقيق الأهداف التعليمية أو قد تكون بعيدة المدى كتحقيق أهدافهم في الحياة.

التوقّعات بهذا المعنى لها علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل كما أنه على علاقة وثيقة بالخلفية الاجتماعية للفرد فهناك مجتمعات أو ثقافات تشجع أبناءها على التحصيل فيكون الجهد والتطلّع إلى الأمام بينما تهمل بعض المجتمعات الأخرى أبناءها ولا تشجع إنجازهم وتحصيلهم فيقلّ الجهد والتطلّع. وفيما يتعلّق بمستوى الطموح وجد أنّ النجاح وخاصة النجاح المتكرّر يعمل على تشجيع الطلاب على أن يقوموا بزيادات واقعية لمستوى طموحهم من جهة ومن الجهة الثانية يعمل الفشل وخاصة الفشل المتكرّر إلى خفض المطامح عند الطلاب. وقد وجد أنّ العوامل التالية لها علاقة مباشرة بتحديد مستوى الطموحات:

- أ- خبرات النجاح والفشل.
- ب- بعض العوامل الشخصية مثل دافع الإنجاز فمستوى الطموح العالي متوقّعة من شخص بدافع إنجاز عالٍ أو ميول إيجابية نحو مادة دراسية، أمّا مستوى الطموح المنخفض فننوّعه من شخص بدافع إنجاز منخفض أو ميول سلبية نحو المادة كما أنّ عوامل الثقة بالذات وتجنّب الفشل له علاقة وثيقة بمستوى الطموح.
- ج- طبيعة الطموح في مادة ما تختلف عنه في مادة أخرى.
- د- بعض العوامل الانفعالية كعدم الطمأنينة وعد الشعور بالأمان قد تدفع الفرد إلى وضع أهداف عالية جدًا أعلى من مستوى قدراته بشكل واضح من أجل كسب الشعبية
- هـ- ضغط الجماعة أو الجماعات التي ينتمي إليها الفرد وخاصة الأسرة وجماعة الرفاق.

أساليب تساعد المتعلّم على المثابرة وزيادة قدرته وبذل جهوده في العمل:

– دفع الفرد إلى بناء ثقته في نفسه ليشعر بالأمن ويعمل بجدّ واجتهاد لتحقيق هدفه المقصود.

- ضرورة إيجاد مواقف تعليمية تجذب الطلبة وتثير حب الاستطلاع لديهم وتساعدهم على النجاح.
- مساعدة المتعلمين على وضع أهداف واقعية قابلة للتحقيق تدفعهم إلى بذل الجهد والمثابرة.
- تعريف المتعلمين بما يحرزوه من تقدّم مهما كان هذا التقدّم بسيطاً في رأي الأستاذ.
- إتاحة الفرص للمتعلمين للتعبير عما تعلموه، ودفعهم إلى استخدامه في معالجة المشكلات الجديدة.

3- الوظيفة الباعثة:

- البواعث أشياء تثير السلوك وتحركه نحو غاية ما عندما تقترن مع مثيرات معينة. حيث نتوقع من الطلاب إظهار اهتمام أكبر بمادة يرتبط معها باحث أكبر أو ثواب أكبر من مادة أخرى لا يرتبط معها مثل ذلك الباحث. إن هناك نتائج معينة ترتبط مع قيام الفرد بسلوك معين.
- أنواع البواعث في التعلم الصفّي كثيرة ومعظمها من أنواع الدفع الخارجي التي يستطيع الأستاذ أن يتحكّم فيها بشكل مباشر وفعل وتؤدي المكافآت دوراً أساسياً ليس فقط في التعلم المدرسيّ أو في تعلم المعارف والمعلومات وإنما في كلّ أنواع التعلم داخل المدرسة وخارجها، ذلك أنّ التشجيع هو من أهمّ أنواع المكافآت في التعلم المدرسيّ ويمكن تلخيص نتائج الدراسات حول التشجيع واللوم كما يلي:
- التشجيع المتتابع يزيد من الأداء، بينما اللوم المتتابع ينقصه.
- أثر التشجيع أفضل من اللوم لأنّ نتائجه أكثر استدامة.
- التشجيع واللوم يؤثران تأثيراً إيجابياً وبشكل أفضل من مجرد الوقوف حيادياً إزاء أداءات الطلاب.
- التشجيع لا يفيد المتخلفين جدّاً في التحصيل.
- اللوم لا يعيق أداء المتفوقين جدّاً وبخاصّة المراهقين.
- اثبتت الدراسات أنّ المدح له أثر فعال في الشخصية الانطوائية والاستمرار في العمل.
- اللوم والتأنيب والذنب له أثر سلبيّ في الشخصية الانبساطية

4 - الوظيفة العقابية أو التهذيبية:

- يسعى الفرد دائماً إلى التهرب من العقاب لآثاره السلبية، ونتائجه الوخيمة. ويجب أن نشير إلى أنّ أثر العقاب وأسلوب العقاب المتّبع يختلف باختلاف الاستجابة للمعاقبة وتشير الدراسات إلى أنّ نتائج ثبتت صحتها فيما يتعلّق بالموقف التعليمي:

- 1- لا نستطيع استعمال العقاب الشديد في الموقف التعلّميّ.
- 2- العقاب يقويّ السلوك خاصّة إذا لحق العقاب ثوابا أو حدثا معا في الوقت نفسه.
- 3- لا يفسّر العقاب عقابا دائما من قبل الطلاب فما يقصده المعلّم كعقاب قد يفسّره الطلبة كثواب.
- 4- يكون العقاب مؤثرا وفعّالا إذا اتّبع السلوك المعاقب بسلوك بديل يمكن أن يثاب. وإلا فلا جدوى من العقاب. ويجب التذكير دوما بأنّ العقاب لا يعلّم استجابات بديلة وإنّما يعمل فقط على زوال بعض الاستجابات بشكل مؤقت.
- 5- يجب أن يقترن العقاب بالسلوك الذي أدّى إليه مباشرة حتى يكون العقاب فعّالا في زوال الاستجابة .
- 6- العقاب الشديد قد يؤدّي إلى الخوف المرضي والهروب من المدرسة وهذان أمران لا نريد لهما الظهور في المدرسة ومن هذه الناحية يجب ممارسة أقصى أنواع الحذر واللجوء إلى المرشد النفسيّ والتربويّ في المدرسة عند ظهور بوادرهما.