

ملخص لأهم نظريات الدافعية



أهم تعاريف الدافعية في علم النفس التربوي

- ❖ محاولة الفرد في أن يصل للتوازن النفسي الداخلي وذلك عن طريق المواقف والظروف الداخلية والخارجية.
- ❖ قوة داخلية عند كل شخص تقوم بالتحكم في سلوكه وتوجهاته بهدف الوصول للأهداف التي يريدها.
- ❖ قدرة الفرد على أن يحقق الأمور المرغوب بها مهما كانت الظروف معقدة.

أساليب علم النفس التربوي في إثارة الدافعية

- ❖ أن يتم استخدام الحوافز المادية كتقديم الحلوى للطالب ،و المعنوية مثل استخدام المدح والثناء.
- ❖ يجب توظيف التكنولوجيا من أجل أن يثار فضول وتشويق الطالب مثل التعلم عن طريق استخدام جهاز الكمبيوتر .
- ❖ يجب التأكيد على موضوع الدرس وأهميته بالنسبة لمجال الدراسة.
- ❖ التأكيد على موضوع الدرس وأهميته في مجال الحياة.
- ❖ عرض قصص لها هدف وتبين ما سيترتب على إهمال الدراسة والوصول إلى الجهل .

دوافع تنتج من داخل الشخص نفسه وتتعلق بالرغبات الداخلية له كـرغبته في تعلم أشياء جديدة

3
الدوافع
الخارجية

دوافع تتعلق بحاجات جسد الفرد مثل حاجته إلى الطعام والشراب

1
الدوافع
النفسية

دوافع ترتبط بالأمور الثانوية والتي ترتبط برغبات الشخص كـرغبته في امتلاك شيء

2
الدوافع
الفسولوجية

دوافع تتعلق بالأمور التي تحدث للفرد من مؤثرات خارجية كـحصوله على مكافأة أو جائزة تشجيعية

4
الدوافع
الداخلية

ملخص لأهم نظريات الدافعية



التصنيف	النظرية	الرواد	المبادئ	الانتقادات
نظريات المحتوى (الحاجات + تصميم الوظيفة)	هرم الحاجات	ماسلو	بيئة العمل والعمل ذاته يلبيان كثيرا من الحاجيات الإنسانية (الأجر يفى بحاجات البقاء والأمن كالأكل والمسكن، والتفاعل مع الزملاء يفى بالحاجات الاجتماعية، والنجاح في العمل يحقق حاجات التقدير والاحترام، وتحقيق الذات)، ويتدرج إشباع هذه الحاجات من القاعدة إلى أعلى الهرم.	غير صالحة للتنبؤ بالسلوك في مجال البحوث العلمية، ولم تؤدي إلى تطبيقات مفيدة.
	الحاجات الثلاثة	ألدرفير	صنف الحاجات في ثلاث فئات اختزل فيها هرم مازلو وهي: (حاجات الوجود، حاجات الانتماء، حاجات النمو).	الاهتمام بالوصف أكثر من التنبؤ، وعدم فعاليتها في المواقف الفعلية.
	العاملين	هيرزبيرغ	ربط الدافعية بالرضا المهني، وتوصل إلى تحديد نوعين من العوامل هي: (عوامل التحفيز التي ترتبط بمحتوى العمل: المسؤولية، الإنجاز والتحصيل، الاحترام والتقدير، محتوى العمل، الترقية، التقدم في الوظيفة-عوامل البقاء التي ترتبط بمحيط العمل: سياسات الإدارة، الإشراف، العلاقات الشخصية، ظروف العمل، الأجر)، وأهم الإضافات التي قدمتها هي "إثراء الوظيفة".	لم تحظ بتأييد البحوث اللاحقة، صعوبة التمييز بين عوامل التحفيز وعوامل البقاء.

النظريات الكلاسيكية

ملخص لأهم نظريات الدافعية



التصنيف	النظرية	الرواد	المبادئ	الانتقادات
نظريات النسق (العقلانية)	التوقع	فروود	العامل كائن عاقل، مفكر، يتخذ قراراته بعد إجراء تحليل معني لاحتمالات الخسارة أو الفائدة، لها ثلاثة أبعاد هي: (الأهمية التي تشير إلى مقدار الرغبة في الحصول على نتيجة، العلاقة القائمة بين ما يمكن أن يبده الفرد من جهود ومستوى أدائه، الوسيلة وتعني إدراك العامل لوجود علاقة معينة بين أداء معني والعائد).	تعقيد المعادلات المستعملة في هذه النظرية في مجال الدافعية
	العدالة و الإنصاف	آدمز	يقارن العامل مدخلات عمله: (الجهد، الخبرة، التعليم، المهارة) بالمخرجات، مثل: (مستويات الأجور، الزيادة في الأجر، الشهرة)، نسبة لتلك التي عند الآخرين، فإذا ما أدرك أن نسبها مساوية إلى نسبة الآخرين، تظهر حالة المساواة، أي أنه يدرك الموقف على أنه عادل (أي العدالة متحققة)، وحينما يلاحظ عدم وجود مساواة فإنه يشعر بعدم العدالة، وكما يفترض آدمز فإن هذا التوتر السلبي يحفز الدافع لعمل شيء ما لتصحيح ذلك الموقف.	الفروق الفردية واختلاف الأفراد من حيث المهارات والكفاءة.

النظريات الحديثة

ملخص لأهم نظريات الدافعية

التصنيف	النظرية	الرواد	المبادئ	الانتقادات
	تحديد الأهداف	لوك	ترى هذه النظرية أن الهدف الصعب هو الذي يولد دافعية أقوى و عمل أكبر بشرط أن يكون الفرد قد اشترك أو ساهم بشكل أو بآخر في تحديد هذا الهدف واقتنع به، كما يشير إلى أن الأفراد الذين يقبلون على أهداف صعبة و بعيدة يأتون بمستويات عالية من الأداء، و هم عادة أفضل من الأفراد الذين يقبلون على الأهداف السهلة، و عليه فالتحدي هو المولد الأكبر للدافعية خاصة إذا كان هناك اقتناع بالهدف، و الشعور بالإنجاز يؤدي إلى تحسین الأداء و هذا بدوره يؤدي إلى تقوية الدافعية التي بدورها تؤدي إلى تحسین الأداء، و هكذا دواليك و كأن العلاقة بين الدافعية و الأداء علاقة دائرية.	تنطبق على الأفراد الذين لديهم دافع لإنجاز، و قد لا تنطبق على غيرهم.



0502531214

Albaraah.qudrat

لمتابعة حسابنا بالإنستغرام
يرجى الضغط على حساب الإنستغرام