



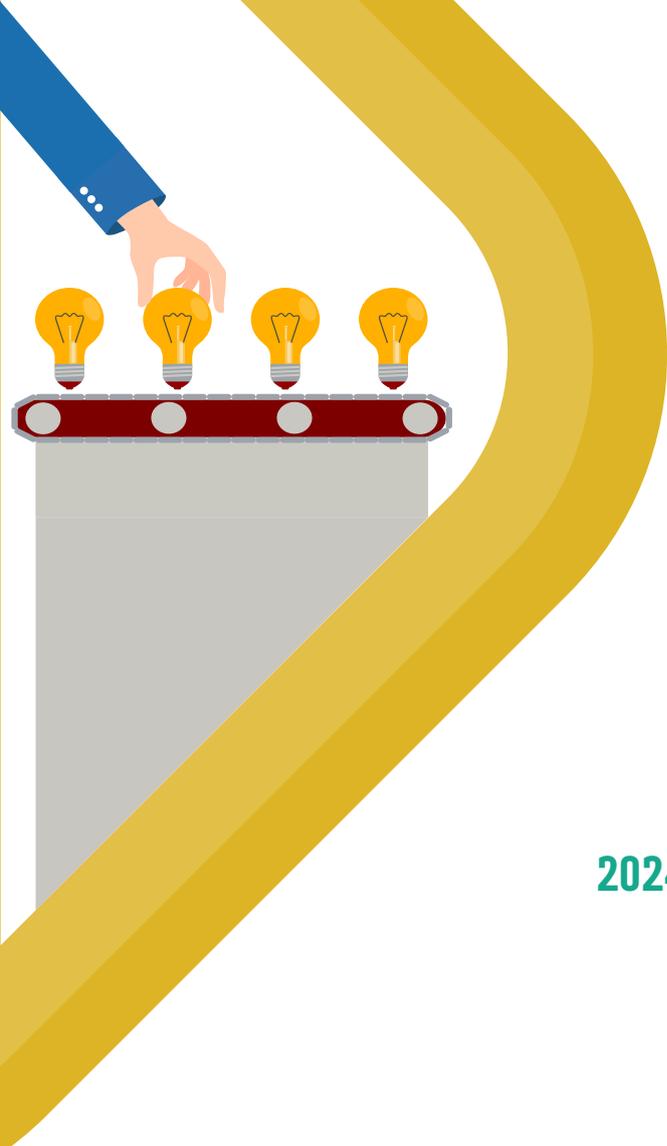
كشافة الإمام المهدي
عليه السلام

نشرة «المعين في التريية»

- العدد (41) -

توليد الدافعية للتقدم

الطبعة الأولى: آب 2024





كشافة الإمام المهدي

اسم النشرة: نشرة المعين في التربية
نشرة تربويّة تصدر عن مفوضيّة البرامج العامّة

رقم العدد: (41)

الطبعة الأولى بتاريخ آب 2024 م

ألا تلاحظ فارق الحماسة بين الأفراد لتحقيق مطالب سجل التقدّم حتى لو تمتّعوا جميعًا
بنفس المستوى من القدرات والمهارات والخبرات؟!
ألا تلاحظ اختلاف الفرد نفسه بين فترة وأخرى بمستوى اهتمامه وجهده ودرجة مثابرتة،
لتحقيق تلك المطالب:

- نتساءل عن الحماسة وجذوتها، مقابل الفتور.
- نتساءل عن المبادرة إلى الفعل مقابل التسويف.
- نتساءل عن المثابرة مقابل المماطلة.
- نتساءل عن تحمّل المسؤولية مقابل التهرب منها.

تابعوا قراءة هذه النشرة لتقديم بعض الإجابات عن التساؤلات أعلاه.

أظهرت الأبحاث أنّ سبب التفاوت في مستوى الجهد، ودرجة المثابرة، ومستوى الاهتمام بأمرٍ ما يعود بشكلٍ أساسيٍّ إلى ما يسمّى «الدافعية». والمقصود بـ«الدافعية» هو تلك الحالة من التوتر النفسي الوجداني الداخلي لدى الفرد المتمثلة في قوّة الحماس والاندفاع والرغبة التي توجهه، وتحركه للقيام بسلوكٍ وأداءٍ ما. وهذه الحالة النفسية تتولّد لدى الفرد نتيجة تفاعلٍ مستمرٍّ لمجموعة من العوامل الداخلية الشعورية واللاشعورية المتعلقة بشخصية الفرد مع مجموعةٍ من العوامل الخارجية المتعلقة ببيئة الفرد.



أولاً: أبرز العوامل الشخصية المؤثرة في الدافعية:

1 التوقعات والطموحات:

يجب أن تكون توقعات الأفراد من الكشفيّة أعلى من طموحاتهم؛ حتى يَنشُدُوا إليها، وتتولّد الدافعيّة لديهم، فإذا كان طموح الفتى من المشاركة في الكشافة أن يخرج من المنزل فقط، ولكنّه وجد في الكشفيّة التحدّي والقيادة والمعرفة والمغامرة، فسوف يتعلّق بها تعلّقًا شديدًا، أمّا إذا كان توقُّع الفرد من الكشفيّة أقلّ من طموحاته فسوف تتدنّى دافعيته، ولن يجد ما يشدُّه للمشاركة.

2 مستوى الرضا:

إذا لم يكن الفرد في النشاط الماضي راضيًا، ولاحظ فيه حالة الفوضى واللامبالاة، فهل سيكرّر مشاركته مرّة أخرى؟! من الممكن ذلك، ولكن كُنْ متأكّدًا أنّه إذا لم تحقّق له الأنشطة القادمة الرضا، لن يكون هناك مشاركة مستقبلاً.



ثانيًا: أبرز العوامل البيئية المؤثرة في الدافعية:

1 نمط القيادة:

نمط القيادة يلعب دورًا كبيرًا في الدافعية لدى الأفراد، فمن كان منهم شريكًا في صنع القرار سيلتزم به أكثر، أمّا القيادة التسلطية فتدفع للتهرب.

2 جماعة الزملاء:

أحيانًا يدفعنا حبنا للبقاء ضمن جماعة ما هي الجماعة نفسها، ولكن ما إن تفقد الجماعة أهميتها ننسحب.

3 نوعية النشاط:

هل هو جذاب أم منفر، روتيني أم حيوي، سهل أم صعب، ...

4 بيئة النشاط:

هل تتميز بالتعاون أم التنافس، المشاركة أم الاستبداد، الاحساس بالمسؤولية، أم باللامبالاة...

5 نمط الرقابة:

هل هي متشددة أم إيجابية،...؟

ثالثاً: كيف تظهر دافعية الأفراد للتعلم؟

لا تُلاحظ الدافعية ملاحظة مباشرة؛ إنما يستدلُّ عليها بآثارها:

1 كمية الجهد:

مقدار الطاقة والجهد الجسدي أو العقلي الذي يبذله الفرد خلال فترة زمنية محددة.

2 نوعية الجهد:

مستوى دقة الجهد وجودته، ونتائجه، وخلّوه من الأخطاء، ومدى مطابقته للمواصفات المحددة.

3 درجة التوتّر واستمراره:

درجة الحماس والانديفاع لبذل الجهد، ومدى استمرارية هذا الحماس والانديفاع لمدة أطول.

4 تنظيم السلوك وتوجيهه:

ضبط السلوك، وتنظيمه، وتوجيهه نحو أهداف محددة، والابتعاد عن العثية.



رابعًا: دور القائد في توليد هذه الدافعية للتقدّم الشخصي

تصبح شخصية القائد ملهمة لروح الأفراد إذا تمتعت بـ:

1 الجاذبية:

التأنق الدائم، والاهتمام بالزيّ الكشفي ونظافته، وأسلوب الكلام والتعامل مع الأفراد.

2 العناية:

إعطاء الاهتمام للأفراد لدرجة تشعرهم بالصدقة والأخوة.

3 الحماس:

إنّ حماسة القائد لما يقوم به، ترتبط بإيمانه بقيمة المهمة التي يؤدّيها، وكلّما زاد هذا الحماس انعكس إيجابيًا على حماسة الأفراد.

4 الثقة:

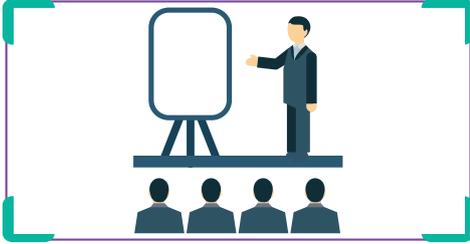
ثقة القائد في أفراده بقدراتهم، وثقة الأفراد أنّ قائدهم يثق فيهم.

5 الاحترام:

احترام القائد لأفراده، واحترامهم له.

خامسًا: كما يمكن للقائد المساهمة في توليد الدافعية من خلال:

1 توفير بيئة المؤدّة والاحترام:



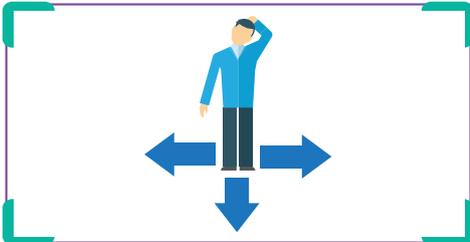
إنّ شعور الأفراد بالأمان والتقدير يجعلهم على استعداد لطرح آرائهم بجدية وشجاعة وتنمو لديهم روح المبادرة طالما شعروا أنّ القائد صديقٌ لهم، ويقدر أفكارهم.

2 بناء ثقافة التعلّم:



ينبغي تحويل الأفراد إلى باحثين عن المعرفة، ويجيدون طرح الأسئلة والبحث عن إجاباتها، ويمكن للقائد إثارة فضولهم اتجاه قضايا وإثارة حبّ الاستطلاع لديهم.

3 إعداد خطة التقدّم:



بإمكان القائد توجيه الأفراد، وفق معرفته بهم، لتحقيق مطالب التقدّم، وكذلك الأوسمة. إنّ مجرد إثارة هذا الموضوع أمامهم سيدفعهم لتحقيقها.

ويفضّل أن يحدّد القائد معهم المدة الزمينة المطلوبة لتحقيق تلك المطالب ويمكن أن يساعدهم في إعداد خطة عمليّة من أجل ذلك، وتكون هذه الخطة وسيلة معهم لمراجعة التقدّم الذي أحرزوه.

4 تقييم الجهد وتقديم التغذية الراجعة الإيجابيّة:



إنّ متابعة القائد مع الفرد حول مدى تحقيقه لمطالب سجل التقدّم، يساهم لديه في زيادة دافعيّته لتحقيق المطالب الأخرى، خصوصًا إذا قدّم القائد له التغذية الراجعة بطريقة إيجابيّة.

5 الاحتفال بالإنجازات:



إنّ حفلات القبول والتكريس والترفيه، هي احتفاء بإنجازات الأفراد التي ينبغي تظهيرها؛ لأنّها تعطي الفرد دافعيّة، وتؤسّس لبداية قويّة في المرتبة الأعلى، خاصّة إذا ما حضرها أشخاص مهمّون في حياة الفرد كالوالدين وإمام البلدة والمدرّسين والأصدقاء. ولا تنس أنّ الاحتفالات وسهرات النار فرصٌ للتنويه بإنجازات الأفراد وتوزيع الأوسمة عليهم.

شاركنا رأيك:

<https://forms.gle/vGhAhVqBi8heMLWG8>

احتفظ بنسختك:

<http://www.montadamahdi.net/books/book.php?idbook=601>



كشافة الإمام المهدي
مفوضيّة البرامج العامّة

