

Preuve et attestation de développement professionnel

2 - La motivation en contexte scolaire - Architecte



Description:

Le niveau Architecte propose une démarche d'analyse, incluant des outils d'observation (grilles d'observation, questionnaires, entretiens ou autoévaluations), permettant d'identifier des facteurs influençant la dynamique motivationnelle. À travers une démarche plus ciblée et concrète sous la forme d'une étude de cas d'une personne apprenante en manque de motivation et d'engagement scolaire, vous serez aussi invité à analyser votre style motivationnel en tant que personne enseignante.

:

Badge attribué à : Larouche Noémie

<https://www.cadre21.org/membres/4b6b60097ebe3135d4dce894>

Date d'obtention : 2026-05-01 15:59:40

2 – La motivation en contexte scolaire – Architecte

Réflexion sur l'impact : En quoi la démarche d'étude de cas a-t-elle eu un impact sur votre compréhension de la motivation de la personne apprenante ciblée? Quels éléments tangibles ou perceptibles avez-vous pu constater?

La démarche d'étude de cas a eu un impact significatif sur ma compréhension de la motivation de la personne apprenante ciblée, en me permettant d'aller au-delà des comportements observables pour mieux saisir les facteurs sous-jacents qui influencent son engagement. Initialement, certaines attitudes pouvaient être perçues comme un manque d'intérêt ou de volonté. Toutefois, l'analyse approfondie du cas m'a amenée à considérer des dimensions plus larges, telles que les besoins affectifs, le sentiment de compétence, l'estime de soi et le contexte familial ou scolaire. Cette démarche m'a également permis de mieux comprendre que la motivation n'est pas stable, mais qu'elle fluctue en fonction des expériences vécues par la personne apprenante, de la relation avec les adultes significatifs et du climat dans lequel elle évolue. J'ai ainsi pris conscience de l'importance d'adopter une approche individualisée et bienveillante, centrée sur les forces et les besoins de la personne. Sur le plan des éléments tangibles et perceptibles, plusieurs observations ont pu être faites. Par exemple, une amélioration de l'engagement lors des activités qui correspondaient davantage aux intérêts de la personne ou lorsqu'un accompagnement plus structuré était offert. J'ai également remarqué des changements dans son attitude, comme une plus grande participation, une diminution des comportements d'évitement ou encore une meilleure persévérance face aux difficultés. De plus, certains indices verbaux et non verbaux ont permis de constater une évolution, tels que l'expression plus fréquente de ses émotions, une plus grande ouverture à demander de l'aide ou encore un sentiment accru de fierté face à ses réussites. Ces éléments démontrent que la motivation peut être influencée positivement lorsque l'environnement est adapté et que la relation d'accompagnement est significative. En somme, cette démarche m'a permis de développer une compréhension plus nuancée et globale de la motivation, en mettant en lumière l'importance de considérer la personne dans sa globalité plutôt que de se limiter à ses comportements observables.

Réflexion sur l'expérience : Qu'avez-vous appris sur les facteurs motivationnels de la personne apprenante? Pensez-vous qu'il sera utile d'adapter votre posture professionnelle ou sur les leviers pédagogiques que vous mobilisez? Quelles prises de conscience ou réinterprétations ont émergé?

Cette démarche m'a permis d'approfondir ma compréhension des facteurs motivationnels de la personne apprenante. J'ai notamment appris que sa motivation est fortement influencée par son sentiment de compétence, son besoin de reconnaissance ainsi que par la qualité du lien avec l'adulte. Lorsque la personne se sent en échec ou perçoit les tâches comme trop difficiles, elle a tendance à se désengager ou à adopter des comportements d'évitement. À l'inverse, lorsqu'elle vit des réussites, même petites, et qu'elle se sent soutenue, son engagement augmente de manière significative. J'ai également constaté que des facteurs émotionnels, comme l'anxiété ou la peur du jugement, jouent un rôle important dans sa motivation. Ces éléments peuvent parfois être à l'origine de certains comportements interprétés à tort comme un manque d'intérêt ou d'effort. Cette réflexion m'amène à croire qu'il est pertinent d'adapter ma posture professionnelle. Il apparaît essentiel d'adopter une approche davantage bienveillante, sécurisante et centrée sur les forces de la personne. Cela implique, par exemple, de valoriser les efforts plutôt que seulement les résultats, de proposer des tâches ajustées à son niveau de compétence et de lui offrir un encadrement structuré tout en favorisant son autonomie. Sur le plan des leviers pédagogiques, je réalise l'importance de diversifier les stratégies utilisées, notamment en intégrant les intérêts de la personne apprenante, en fractionnant les tâches, en offrant des choix et en utilisant des renforcements positifs. Ces ajustements peuvent favoriser un sentiment de contrôle et d'engagement plus élevé. Par ailleurs, cette démarche a suscité certaines prises de conscience importantes. J'ai notamment réalisé que mes interprétations initiales de certains comportements étaient parfois incomplètes ou biaisées. Ce que je percevais comme un manque de motivation pouvait en réalité être une manifestation de difficultés plus profondes, comme un sentiment d'incompétence ou une insécurité affective. Cela m'a amenée à réinterpréter ces comportements avec plus de nuance et d'empathie. En somme, cette expérience a contribué à transformer ma compréhension de la motivation en me rappelant qu'elle est dynamique, multifactorielle et étroitement liée au contexte. Elle m'encourage à ajuster continuellement mes interventions afin de mieux répondre aux besoins spécifiques de la personne apprenante.

Retour sur l'analyse : Que referiez-vous différemment? Quel conseil donneriez-vous à un collègue qui souhaiterait conduire une démarche semblable? Quelles perspectives de poursuite imaginez-vous?

Retour sur l'analyse : que referiez-vous différemment? Avec le recul, je prendrais davantage de temps dès le départ pour recueillir des informations variées et croiser les points de vue (élève, enseignants, parents, autres intervenants). Cela me permettrait d'obtenir une compréhension plus globale et nuancée de la situation. J'accorderais également plus d'importance à l'observation en contexte naturel, afin de mieux saisir les déclencheurs et les facteurs qui influencent la motivation en temps réel. Enfin, je structurerais davantage ma collecte de données (notes, grilles d'observation, suivi des interventions) pour faciliter l'analyse et le suivi de l'évolution.

Quel conseil donneriez-vous à un collègue? Je lui conseillerais d'adopter une posture d'ouverture et de curiosité, en évitant les

interprétations rapides des comportements. Il est essentiel de prendre le temps de comprendre ce qui se cache derrière les manifestations observables. Je recommanderais aussi de s'appuyer sur les forces de la personne apprenante et de maintenir une approche bienveillante et collaborative. Impliquer l'élève dans la démarche, lui donner une voix et reconnaître ses efforts sont des éléments clés pour favoriser son engagement. Finalement, je suggérerais de rester flexible dans ses interventions et d'ajuster ses stratégies en fonction des observations et des besoins évolutifs et ajouter les parents en collaboration, c'est toujours Winner (gagnants).

Quelles perspectives de poursuite imaginez-vous? Dans une perspective de continuité, il serait pertinent de poursuivre le suivi en mettant en place des interventions ciblées et en évaluant régulièrement leur impact. Le maintien d'une collaboration étroite avec les différents acteurs (équipe-école, famille, professionnels) apparaît également essentiel pour assurer une cohérence dans les interventions. Il serait aussi intéressant d'approfondir certaines dimensions, comme le développement des habiletés socioémotionnelles ou le renforcement du sentiment de compétence. Enfin, je souhaite continuer à ajuster ma pratique professionnelle en m'appuyant sur les observations réalisées, afin de favoriser un engagement durable et le bien-être de la personne apprenante.

Déposez vos traces de l'analyse (maximum de 3)

Analyse-Mav-motivation.docx