

ESSAI D'ARTICULATION entre THEORIES MOTIVATIONNELLES et PEDAGOGIE

PHASES MOTIVATIONNELLES (d'après la définition de Vallerand et Thill 1993)	Description du comportement des élèves	Ce qui est recherché	Eclairage scientifique	Illustration pédagogique et didactique	Conséquences positives visées
<p>« le concept de motivation représente un construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité, la persistance du comportement »</p> <p>VALLERAND. R ET THILL .E 1993 <i>introduction à la psychologie de la motivation.</i></p> <p style="text-align: center;">LE DECLENCHEMENT</p>	<p>Passivité extrême des élèves. Refus d'apprendre. Les élèves ne sont pas motivés. Ce manque d'engagement semble prendre sa source au regard du type d'activité proposé, et aussi de la forme et du contenu de la proposition.</p>	<p>Un motif d'agir immédiat. Une envie non réfléchie de s'engager dans l'activité à travers une recherche de sensations de plaisir instantané.</p>	<p>DURAND 1987 après NUTTIN 1980 Distingue 3 besoins principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'affiliation - Hédonique - D'accomplissement <p>S'agissant du besoin hédonique :</p> <p>BERLYNE 1960 :</p> <p>Précise qu'une recherche de plaisir pourrait s'illustrer par la dissonance cognitive : sorte de <i>décalage entre l'attente et la réalité.</i> Elles proviendraient de 4 sources :</p> <p>NOUVEAUTE</p> <p>SURPRISE</p> <p>COMPLEXITE</p> <p>INCERTITUDE OU CONFLIT.</p>	<p><u>SURPRISE :</u> Proposer un traitement didactique original et contraire aux attentes des élèves :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ex : en course longue : attendue comme fastidieuse et individuelle : le professeur propose du "fractionné court" ou un challenge par équipes ou des défis. • En danse une entrée duo-duel • L'acrobatie en gymnastique... <p><u>NOUVEAUTE :</u> APSA nouvelle, règles inattendues, groupes variables...</p> <p><u>COMPLEXITE :</u> Situations problèmes, une énigme à résoudre...</p> <p><u>INCERTITUDE :</u> Donner des signaux nouveaux ou conditions nouvelles en cours de match ou en activité individuelle : ex : changements de règles ou d'action en cours d'action</p> <p><u>CONFLIT (sociocognitifs) :</u> Défis, surnombres, dyades dissymétriques</p> <p>A ce titre : VOIR article revue EPS n° 241 JL GOUJU 1993</p>	<p style="text-align: center;">MOTIVATION EXTRINSEQUE</p> <p style="text-align: center;">MOTIVATION A COURT TERME</p>

L'ORIENTATION

L'INTENSITE

Les élèves participent spontanément aux tâches proposées mais sont rapidement démotivés lorsque la première satisfaction des besoins disparaît (« effet déclenchement » du besoin hédonique)

Leur motivation n'autorise pas une démarche d'analyse et d'activité personnelle prolongée favorable aux progrès...

Passer d'un besoin exclusivement hédonique à une inter- dépendance entre les 3 types de besoins.

Dès lors, la motivation s'oriente et s'intensifie au grès des besoins hédoniques, d'affiliation ou de compétence.

Chez les élèves, le **besoin d'affiliation** est associé au sentiment d'appartenance ou non à un groupe. L'enseignant doit être conscient que chez une majorité d'élèves, ce sentiment, prend le pas sur toute autre nécessité.

.....

Le besoin de compétence ou d'accomplissement

HARTER 1978 :

« un individu est d'autant plus intéressé par une activité qu'elle est pour lui l'occasion de se sentir efficace, habile et d'éprouver du plaisir associé à cette efficacité. Mais ceci est insuffisant, il faut que la tâche soit suffisamment difficile »

Ce besoin renvoie à 2 sentiments :

1 Sentiment de compétence :

plus on se sent compétent, plus on s'investit

2 Sentiment d'autodétermination :

la possibilité qu'a un individu de choisir, de contrôler son activité.

Pour le premier sentiment, NICHOLLS 1983 détermine **2 buts motivationnels :**

-d'orientation compétitive :

axés sur l'estime de soi :

la compétence est perçue comme un don (pousse à montrer sa supériorité ou éviter la preuve du contraire)

-d'orientation maîtrise :

axés sur l'apprentissage :

la compétence est une notion modifiable résultant d'effort (pousse à viser des progrès personnels auto-évalués)

Par ailleurs, **des régulations cognitives de type**

EXPECTATION-VALENCE Atkinson (1957)

permettent en outre de renforcer(ou non) l'intensité de la motivation.

L'évaluation d'une situation, et les décisions qui en dérivent, sont fonction d'une part des attentes concernant la nature du résultat (expectation), et d'autre part de la valeur de ce résultat pour le sujet (valence). La tendance à rechercher le succès dans une tâche est proportionnelle au produit de la probabilité subjective de réussite (expectation) et de la valeur subjective du succès (valence).

L'aspect affinitaire des groupes ne doit jamais être négligé. Ex : pour préserver cet aspect et valoriser néanmoins les apprentissages, il est intéressant de laisser une part plus ou moins importante de choix affinitaire dans les groupements par exemple, des binômes affinitaires qui soient constitués obligatoirement de niveau différents si l'objectif est le conflit sociocognitif. De niveaux identiques si l'objectif est la constitution de groupes de besoins. Ainsi, le professeur pose une contrainte en rapport avec ses contenus croisée avec le besoin d'affiliation.

Ici le *climat motivationnel* NICHOLLS 1983 joue un rôle fondamental en contribuant à faire évoluer des buts d'orientation compétitive peu propices aux apprentissages vers des buts d'orientation maîtrise. Ainsi le dispositif **T A R G E T*** est une solution efficace.

le dispositif **T A R G E T*** est une solution efficace.

MOTIVATION
INTRINSEQUE

MOTIVATION A
MOYEN TERME

<p>La PERSISTANCE</p>	<p>Les projets à long terme ne les motivent pas et ceci engendre des conséquences négatives sur les progrès.</p> <p>L'interprétation qui peut être faite d'un succès ou d'un échec dans une tâche donnée peut avoir des conséquences sur l'attitude de l'élève par rapport à toutes les autres tâches qu'il est amené à réaliser.</p>	<p>S'engagent seuls ou à plusieurs dans des projets.</p>	<p>Des régulations cognitives de type ATTRIBUTIONS CAUSALES (Weiner 1986) permettent d'instaurer une persistance de la motivation en analysant positivement et consciemment les résultats des premiers efforts consentis:</p> <p>Weiner distingue trois dimensions causales : la stabilité de la cause perçue, le caractère interne ou externe de cette cause et le contrôle perçu de la relation causale. Ainsi les explications données sur son comportement ou le comportement d'un individu peuvent être classées sur plusieurs dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cause interne ou externe <p><i>cause interne</i> : situer les causes perçues dans la personne (exemple : effort, habileté).</p> <p><i>cause externe</i> : situer les causes perçues en dehors de la personne (exemple : difficulté de la tâche, chance)</p> <ul style="list-style-type: none"> - état stable ou non <p>caractéristiques relativement stable (exemple habileté) et d'autres non (exemple : chance)</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôlable ou non <p>l'acteur aurait pu ou non agir autrement</p> <p>Ainsi toute interprétation qui repose sur le manque de capacités tend à rendre un succès peu prévisible : tout effort est donc par là rendu par avance inutile ! Au contraire, une pédagogie qui favorise une interprétation des réussites relativement à des causes internes (au détriment de la chance par exemple), et des échecs relativement à des causes externes, non stables et/ou contrôlables, favorise des attributions causales positives. Cependant, une durée longue de sollicitations positives est nécessaire afin de renverser des attributions causales à priori négatives.</p>	<p>le dispositif T A R G E T* est une solution efficace.</p> <p><i>*Epstein (1988)</i> met en avant le rôle de plusieurs facteurs, les variables "TARGET" (type de Tâches, nature de l'Autorité, Récompenses, organisation des Groupes, modalités d'Evaluation, Temps accordé pour atteindre les objectifs), comme éléments constitutifs de la structure du contexte d'accomplissement (psychologie de la motivation et de l'apprentissage). <i>Ames (1992)</i> propose d'agir sur les facteurs identifiés par <i>Epstein</i> dans le but d'instaurer un climat de maîtrise.</p>	<p>MOTIVATION INTRINSEQUE</p> <p>MOTIVATION A LONG TERME</p>
------------------------------	---	--	--	--	--