

## ► Méthodes et moyens pédagogiques

### Les différents moyens pédagogiques

- Les supports de présentation classiques de type PowerPoint
- Les vidéos /Ecran
- Plate-forme LMS DIGIFORMA
- Mise en situation ou cas pratiques
- Jeux de rôle
- Training
- Accès internet
- Copieur
- Tables, chaises...

### Les différentes méthodes pédagogiques

En matière de littérature pédagogique, Il est commun de considérer qu'il existe 5 méthodes pédagogiques :

- La méthode expositive, transmissive ou magistrale ;
- La méthode démonstrative ;
- La méthode interrogative ou maïeutique ;
- La méthode active ou dite « de découverte » ;
- La méthode expérientielle.

Toutes les méthodes reposent sur des postulats de départ, requièrent des moyens de mise en œuvre et adoptent un mode de fonctionnement.

### **La méthode expositive**

La méthode expositive considère que la connaissance est un savoir et qu'elle est bénéfique aux apprenants. De même, qu'elle assimile le travail à un savoir-faire qui est profitable aux stagiaires. Enfin, elle assigne des rôles précis au formateur/enseignant et à l'apprenant. Le premier détient tout le savoir tandis que le second est totalement ignorant et doit tout apprendre.

Qu'en est-il des moyens mis en œuvre ? Le formateur ou enseignant est le seul à pouvoir transmettre ses connaissances sous la forme d'un exposé. C'est le cas typique d'un cours magistral à l'université où l'apprenant doit assimiler des connaissances. Les modalités de contrôles s'effectuent uniquement après évaluation de l'apprenant, et le formateur seul est habilité à s'adresser aux stagiaires. L'évaluation n'a que deux finalités : la récompense ou la punition.

Comment fonctionne une session de formation qui utilise cette méthode ? Le formateur s'appuie sur une présentation orale ou un support écrit afin d'expliquer ou démontrer des concepts d'apprentissage. L'apprenant ou l'élève se contente d'apprendre par cœur grâce à une prise de note réalisée durant la session de

formation. Afin de s'assurer que les apprenants ont bien assimilé les nouvelles connaissances, le formateur interroge les élèves une fois son exposé achevé.

## **La méthode affirmative**

La méthode affirmative repose sur les mêmes postulats que la méthode expositive précédemment abordée. En revanche, les moyens de mise en œuvre varient et les rôles attribués aux formateurs et apprenants diffèrent.

Ainsi, l'enseignant/formateur présente une opération ou une procédure et montre chacune des étapes de réalisation aux apprenants en précisant quoi faire et comment le faire. Le formateur explique également le pourquoi, et le fait répéter aux apprenants. Les formés apprennent en reproduisant les mêmes gestes que le formateur.

Cette méthode est souvent utilisée dans les travaux dirigés puisqu'elle nécessite une démonstration. La méthode affirmative comporte donc 3 étapes : montrer dans le but de démontrer quelque chose, faire faire pour expérimenter quelque chose et faire dire pour reformuler.

## **La méthode interrogative**

La méthode interrogative repose 3 principes de bases :

- La connaissance d'un procédé ou d'un concept ne peut être apprise si elle n'a pas été comprise en amont par l'apprenant ;
- Le formateur/enseignant est celui qui détient le savoir et le savoir-faire. Son rôle est de poser des questions à l'apprenant.
- L'apprenant dispose des prérequis nécessaires pour suivre la formation. Il acquiert de nouvelles connaissances en répondant aux questions posées par le formateur.

Le questionnement est le principal moyen utilisé par le formateur et celui-ci varie en fonction des réponses apportées par les apprenants. Il existe un feed-back permanent entre un élève et son formateur.

Dans une session de formation, la méthode interrogative se traduit par un questionnement approprié du formateur qui va amener l'apprenant à construire lui-même ses propres connaissances en établissant des liens entre différents éléments, à leur donner le sens qu'il souhaite, à formuler ses pensées. Par conséquent, le formateur occupe un rôle plus passif et l'apprenant est plus actif et plus impliqué dans le processus d'apprentissage.

## **La méthode active ou de découverte**

Parce qu'elle modifie considérablement les rôles des formateurs et apprenants, la méthode active va à l'encontre des postulats des autres méthodes pédagogiques. Ainsi, elle considère que les connaissances se construisent et ne s'apprennent pas,

et a pour point de départ l'action. C'est à partir de l'action qu'un apprenant va engager une réflexion sur un sujet donné.

Par ailleurs, les connaissances et compétences ne peuvent être acquises que dans 3 cas de figures :

- Si l'apprenant s'engage lui-même dans cette démarche. En littérature pédagogique, on parle alors de « motivation intrinsèque pour l'apprentissage », autrement dit, l'apprenant est motivé parce que cela lui procure une certaine satisfaction et non parce qu'il existe une rétribution (rémunération par exemple) ou tout autre facteur externe susceptible de l'influencer.
- Si l'apprenant est impliqué dans un effort d'apprentissage collaboratif ou coopératif (en littérature pédagogique, différents courants apportent des définitions différentes à ces concepts.)
- Si l'apprenant est engagé dans un processus d'action-expérience et qu'il peut ainsi tester en temps réel ce qu'il entreprend et valider ou invalider lui mêmes ses hypothèses, ou en les débattant avec d'autres apprenants.

Au cours d'une formation utilisant la méthode active, différents moyens existent afin de permettre l'acquisition de connaissances dont l'étude de cas, des simulations, des jeux de rôles ou encore des projets de groupe. Le formateur ne détient pas forcément tout le savoir et peut même dans certains cas n'être qu'un guide ou un médiateur. Ses interventions sont donc limitées et son rôle va être de créer un scénario pédagogique et d'amener l'apprenant à acquérir des connaissances en se trompant et en tâtonnant. Cette méthode favorise le travail collaboratif.

## **La méthode expérientielle ou expérimentale**

Cette dernière méthode pédagogique repose sur le fait qu'un stagiaire ne peut acquérir des connaissances que s'il agit et se trompe. Il s'agit donc bien d'un apprentissage en conditions réelles.

Le formateur devient un simple intervenant et s'il possède le savoir et savoir-faire, il n'est plus en position dominante.

La méthode expérientielle ou expérimentale nécessite un effort de préparation de la part du formateur/intervenant qui doit réaliser les expériences ou projets avant qu'ils ne soient réalisés au cours de la formation. Le plus souvent, les sessions de formation sont séquencées avec des niveaux de difficulté croissantes.

La méthode expérientielle ou expérimentale convient à des disciplines dont l'apprentissage nécessitent la mise en œuvre d'un projet en situation réelle ou la réalisation d'une expérience. (Cf . DIGIFORMA)