

# LES METHODES EN PEDAGOGIE

## DEFINITION

" Ensembles des démarches raisonnées suivies pour parvenir à un but " :

- **démarches raisonnées** : travail préparatoire du formateur donnant lieu à l'avance, à une réflexion fondée sur des principes, à une stratégie pédagogique
- **pour parvenir à un but** : chaque méthode doit être choisie en fonction de l'objet auquel elle s'applique et de l'apprenant, pour y être adaptée.  
Ex. ici : but - moins de tués - modifier les comportements à travers le groupe et avec des méthodes pédagogiques.

Les démarches pédagogiques peuvent être basées sur différents éléments

- 1 - L'empirisme de l'enseignant qui va par son expérience découvrir ce qui réussit et ce qui réussit moins.
- 2 - La psychologie de l'apprentissage et de l'élève
- 3 - Les phénomènes de groupe

Elles sont nombreuses, diverses et variées, aussi il est utile de les connaître, quels que soient les objectifs de son enseignement, de son action.

Mais attention, une méthode n'est pas une recette. Pour choisir et mettre en œuvre une méthode, il faut tenir compte de certaines réalités :

- les objectifs,
- les stagiaires,
- les contraintes (le temps; la salle; les outils disponibles; le nombre de stagiaires...).

Il existe donc plusieurs grandes familles de méthodes pédagogiques :

## **1 - LA PEDAGOGIE DE L'EXPOSITION**

Ou appelée aussi méthode expositive ou affirmative.

Dans cette famille, on trouve deux variantes :

### **A - LES METHODES MAGISTRALES**

Appelées aussi méthodes didactiques, dogmatiques ou cours ex-cathédra.

**Principes** : tout le savoir est apporté par l'enseignant, les élèves apportent

leur présence mentale (en théorie).

L'enseignant parle, les élèves écoutent. L'idée de base de cette méthode est que l'on ne peut pas faire découvrir à l'enseigné des vérités dont son esprit ne possède pas les éléments. L'élève est là pour assimiler, ingurgiter ce qui est affirmé.

C'est une méthode qui ne peut être utilisée sur un temps très long. Le caractère unilatéral de la communication et la passivité des élèves entraînent rapidement une baisse d'attention des élèves. On peut tenter de les réactiver en les interrogeant et en distribuant des récompenses à ceux qui répondent correctement. Le questionnement ayant par ailleurs pour objectif d'informer l'enseignant sur le niveau de compréhension des élèves.

### **Avantages :**

- permet une bonne maîtrise du temps,
- évite à l'enseignant de sortir du sujet,
- permet à l'enseignant de maintenir plus facilement son autorité surtout si le groupe d'élève est important,
- permet un enseignement face à un auditoire important.

### **Inconvénients :**

- baisse rapide de l'attention des élèves,
- passivité des élèves ; ils ne font qu'absorber, qu'ingurgiter les informations
- risque de saturation rapide des élèves,
- ils doivent avoir de bonnes capacités pour la prise de notes,
- l'enseignant n'a pas ou très peu d'informations sur ce que comprennent et retiennent les élèves.

Pour éviter la lassitude et maintenir l'attention de l'auditoire on peut aménager cette méthode par des variantes :

- la tribune : une équipe d'enseignants s'assoit face à l'auditoire et chacun d'eux s'exprime successivement. Le changement de ton de rythme maintient la vigilance des élèves. La séance est close par l'un des animateurs qui résume les divers points de vue exposés.
- le sketch : plusieurs intervenants, souvent deux, s'expriment alternativement et dialoguent entre eux. Parfois l'un d'eux peut servir de compère candide et poser des questions qui servent de support aux développements.

Ces deux variantes de la méthode magistrale exigent des qualités d'organisateur et d'animateur de la part des enseignants.

La méthode magistrale fait appel à la mémoire auditive qui n'est pas très fidèle. Nous retenons approximativement 20 % de ce que nous entendons. Ne-dit on pas " ce qui rentre par une oreille sort par l'autre.

## **B - LES METHODES DEMONSTRATIVES**

Ce sont des méthodes qui font appel à l'observation de l'élève. Cette observation peut être guidée par le formateur. L'élève doit alors être armé par des indications précises pour observer de façon précise.

Le formateur lui doit avoir les aptitudes à démontrer et donc maîtriser parfaitement les contenus et la technique.

Elles sont souvent effectuées avec des supports : une démonstration aux doubles commandes par exemple.

Procédure : l'enseignant montre à l'élève en expliquant ce qu'il fait La démonstration doit être exécutée impeccablement, mais trop de virtuosité tue la démonstration. Celle-ci se fera plus au moins au " ralenti " voire même décomposée. Attention à placer l'élève correctement pour qu'il puisse bien voir les gestes de l'enseignant et s'imaginer dans la position de l'opérateur.

L'enseignant explique puis démontre simultanément. En associant explication et démonstration, nous faisons appel à la mémoire auditive et visuelle de l'élève ce qui porte à 50 % le taux de mémorisation.

Les explications doivent être claires et précises. Pendant la démonstration l'enseignant insistera sur les points clés. Cette méthode est particulièrement adaptée pour travailler les savoir-faire.

L'élève exécute ensuite la manipulation seul, le moniteur corrigeant immédiatement les erreurs éventuelles, jusqu'à ce que le travail soit réalisé correctement. Pendant cette phase, il est possible de demander à l'élève de commenter son exécution.

## **2 - LA METHODE INTERROGATIVE**

Bien que l'élève soit " en activité ", il ne faut pas confondre la méthode interrogative avec les méthodes actives. En effet, malgré l'activité des élèves, on ne peut pas à proprement parler de méthode active car le cheminement mental de l'élève n'est pas libre. Il est complètement orienté et guidé par le questionnement du formateur. Cependant, cette méthode fait appel à la réflexion, au bon sens, au raisonnement de l'élève. De plus l'effort de réflexion est fait par la grande majorité des élèves.

**Principe** : le formateur fait découvrir progressivement les contenus du sujet par les élèves en leur posant des questions orientées, préparées à l'avance. L'élève découvre lui-même le résultat que l'on veut faire mémoriser. Cette méthode implique que l'élève ait déjà des connaissances de bases ou pré-requis et une capacité de raisonnement suffisante.

Les questions doivent être claires, simples, brèves et doivent être formulées pour apporter des réponses similaires. L'enseignant devra procéder par petites étapes. Un temps de réflexion suffisant devra être laissé après chaque question. L'enseignant devra valoriser la bonne réponse. Il pourra éventuellement compléter celle-ci par une question subsidiaire. Dans d'autres cas il devra démonter l'inexactitude de certaines réponses mais

toujours de façon interrogative afin que les élèves découvrent par eux même en quoi la réponse était erronée.

#### **Avantages :**

- le cours est plus animé, plus vivant ; la participation de l'auditoire permet de maintenir le niveau d'attention et de motivation,
- la mémorisation est meilleure car la réponse exacte est formulée au moins deux fois (1 fois par l'élève et 1 fois par le maître),
- on retient mieux ce que l'on découvre soit même,
- le feed-back permanent permet à l'enseignant d'avoir une bonne connaissance du niveau d'assimilation des élèves,
- ceux-ci sont valorisés car ils trouvent les bonnes réponses.

#### **Inconvénients :**

- elle ne peut s'adresser qu'à des groupes restreints (15 à 20 élèves maximum),
- elle exige un gros travail de préparation,
- elle prend plus de temps (environ 50 % en plus que la méthode magistrale) et la maîtrise de ce temps est plus délicate (risque de dépassement du temps),
- elle demande beaucoup de rigueur car le risque de hors sujet est grand,
- le formateur doit être attentif à la distribution équitable de la parole,
- il est indispensable au formateur de reconstituer la matière enseignée par des synthèses ponctuelles et régulières,
- il faut être attentif au risque de blocage chez certains élèves qui donnent des réponses erronées pouvant entraîner des moqueries de la part des autres, de plus la crainte de se trouver dans cette situation peut en bloquer certains,
- l'élève peut avoir trouvé la bonne réponse sans avoir forcément le bon raisonnement.

Cette méthode peut très bien être combinée avec la méthode magistrale, les questions maintenant en éveil l'attention des élèves.

### **3 - LA PEDAGOGIE DE L'ACTION**

#### **A - DEFINITION ET PRINCIPES**

Elle est centrée sur l'activité de l'apprenant soit en travail individuel, soit en groupe.

Elle s'oppose aux schémas classiques du formé passif qui enregistre la formation dans un processus de conditionnement – mémorisation - répétition.

Elle défend l'idée d'un formé acteur qui se forme par la construction personnelle de la réponse adaptée par l'action en situation.

Cette méthode répond à des caractéristiques générales en cinq points

fondamentaux :

## **1 - L'engagement**

On a constaté une grosse perte des connaissances entre ce que le formateur tente de transmettre et ce que le formé s'avère capable de restituer et ensuite d'utiliser. Plus le stagiaire sera engagé dans une action, donc actif et impliqué, plus il intériorise, plus il apprend. Les méthodes actives cherchent à mettre en œuvre ces situations.

On intériorise :

- 10 % de ce que l'on lit,
- 20 % de ce que l'on entend,
- 30 % de ce que l'on voit,
- 50 % de ce que l'on voit et entend,
- 80 % de ce que l'on dit,
- 90 % de ce que l'on dit en faisant quelque chose à propos de quoi on réfléchit et qui nous implique.

## **2 - La motivation**

Elle est de deux sortes :

- individuelle, propre aux caractéristiques de l'apprenant, de ses intérêts spontanés
- commune, que les adultes partagent :
  - la curiosité,
  - le désir de réussir,
  - le désir de triompher d'une difficulté,
  - le désir de résoudre un problème,
  - l'esprit de compétition,
  - la mise à l'épreuve de soi même pour mieux se connaître et s'auto évaluer,
  - la recherche d'une réalisation personnelle.

## **3 - Le formateur facilitateur**

Le formateur change de rôle, plutôt qu'être détenteur de savoir préalable il devient facilitateur.

La relation devient un échange entre le contenu, les connaissances du formateur et l'information sur son expérience, les attentes de la part du stagiaire.

Le formateur va développer des facilités propres au stagiaire des potentialités qui sont les siennes en vue de maîtriser des situations.

Le formateur n'est pas uniquement préoccupé du contenu mais aussi des besoins de ceux à qui il s'adresse.

Il aura l'attitude d'un facilitateur pour :

- acquérir des connaissances,
- renforcer les aptitudes,
- modifier les attitudes par appropriation et en même temps réguler le fonctionnement du groupe utiliser, catalyser son énergie propre.

#### **4 - L'auto évaluation**

L'évaluation est nécessaire pour permettre aux stagiaires de se situer par rapport aux objectifs initiaux. C'est donc une auto évaluation continue, au moyen de feed-back permanent.

Le rôle du formateur est ici de fixer les critères d'auto évaluation.

Cette auto évaluation est un moyen indispensable au formateur pour mesurer les résultats de son action et éventuellement l'ajuster, l'adapter en modifiant ses méthodes et répéter ou revoir les contenus une dernière fois.

#### **5 - Le groupe**

Contrairement à la pédagogie traditionnelle, qui cherche à neutraliser l'effet de groupe jugé néfaste, la pédagogie active cherche à utiliser les potentialités nées de la dynamique de groupe.

La dynamique de groupe est sans doute le fruit de la rencontre de la sociologie et de la psychologie.

On peut retenir deux sens à l'expression " dynamique de groupe " :

1. d'une part, la connaissance de l'ensemble des phénomènes psychosociaux qui se produisent dans un petit groupe d'individus.
2. d'autre part, les méthodes qui permettent d'agir sur les attitudes individuelles des membres du groupe en utilisant le groupe comme moyen.

En application pédagogique, la dynamique de groupe constituera les méthodes par lesquelles on va chercher l'influence du groupe sur les attitudes individuelles. Le groupe est à la fois le milieu et le moyen de la formation. Se pose alors le problème des différentes méthodes ou techniques de pédagogie actives.

### **B - LES METHODES**

#### **1 - La méthode de la découverte**

Elle est issue du travail de deux théoriciens : Edwards Thorndike et Célestin Freinet. Sa particularité consiste en un processus décomposable en différentes phases successives :

- Fixation d'un ou de plusieurs objectifs : c'est le formateur qui à travers un exposé va présenter à tout le groupe, les objectifs à atteindre.

- Mise en situation : les stagiaires se mettent en situation de travail, de découverte et produisent.
- Analyse de la situation : sans discontinuer et durant le travail de production, il y a interrogation, dialogue entre stagiaires et formateur.
- Découverte des bonnes réponses : à la fin du travail, le formateur confirme les résultats du travail effectué.
- Conceptualisation : il s'agit là pour le formateur, de remettre en forme, de synthétiser et de conceptualiser les résultats des stagiaires.

Dans ce type de travail, contrairement à ce que l'on pourrait croire, le rôle du formateur est fondamental :

- il donne les consignes de travail et fournit les outils et les informations indispensables à la résolution des problèmes,
- il est disponible comme personne-ressource lors des travaux en groupes,
- il fait des synthèses partielles ou/et finales, s'appuyant sur les solutions, les résultats proposés par le groupe.

Les stagiaires ont évidemment un rôle actif :

- ils réfléchissent, discutent et découvrent par eux même,
- ils soumettent leurs problèmes, leurs interrogations et leurs solutions au grand groupe et au formateur.

## **2 - Les jeux de rôle**

Les personnes empruntent le comportement d'une personnalité particulière afin de mieux comprendre une situation, les réactions des autres et leurs propres réactions face à ces situations.

Ces simulations nécessitent un climat de confiance, des consignes précises et une grille d'observation pour l'analyse des comportements.

## **3 - Les études de cas**

Elles proposent une analyse d'une situation complexe. Théoriquement le cas doit être déduit d'une situation réelle ; il peut prendre la forme d'un document écrit ou d'un film par exemple. Cette technique permet d'appliquer des connaissances théoriques en suscitant la participation de chacun. Le stagiaire, l'apprenant doit analyser la situation, rechercher les vrais problèmes, ébaucher les actions à entreprendre.

Le travail réalisé est souvent bénéfique mais l'implication personnelle est moins grande que dans une simulation.

## **4 - La méthode essai-erreur**

On peut se demander s'il s'agit effectivement d'une véritable méthode pédagogique car l'apprenant procède par tâtonnement et lorsqu'il réussit cela ne veut pas forcément dire qu'il a compris. Cette façon de faire ne l'aide pas à structurer sa connaissance. En outre pour l'apprentissage psychomoteur se pose le problème de la trace ou prégnance de l'erreur qui va persister.

## **5 - Le brainstorming**

Ou tempête dans le cerveau: il s'agit de donner toutes les idées qui passent par l'esprit, pour ensuite faire un tri et retenir les plus intéressantes.

## **6 - La méthode du training ou drill**

Certaines formations (conduite automobile par exemple) nécessitent l'acquisition, de patterns perceptifs, de " séquences gestuelles " automatisées: on ne peut pas faire alors l'économie de la pratique répétée des séquences en situations. Ce sont ces séquences pratiques répétées en situation réelle ou simulée qui permettent la mise en place de schèmes moteurs.