

# Fiche pédagogique : la posture du médiateur

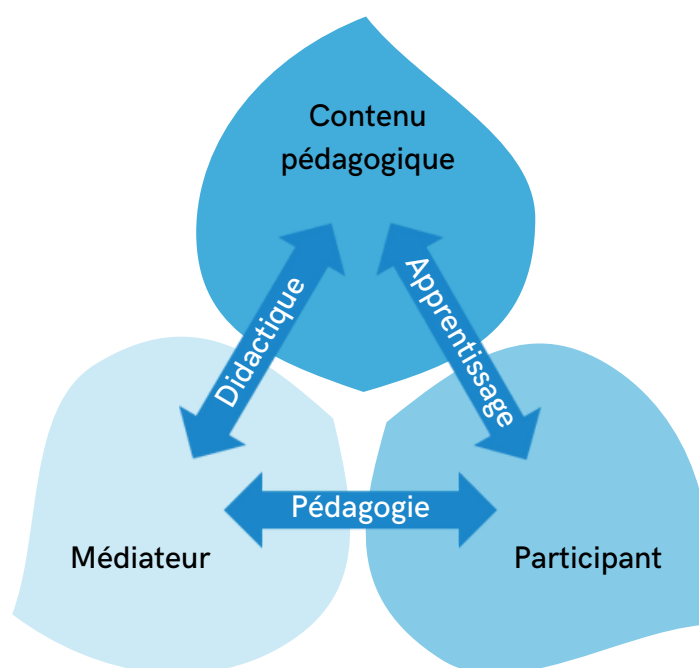
Cette fiche pédagogique a pour objectif de synthétiser l'essentiel de ce qu'est la médiation et plus précisément, de la posture du médiateur ou de la médiatrice.

En complément, n'hésitez pas à vous référer à la fiche pédagogique « animer un débat » ou encore aux mises en pratique immersives, présentes sur cette plateforme.

La médiation, en pédagogie, est une **modalité d'interactions** entre différents individus et un contenu pédagogique. Cette pratique permet d'entretenir des échanges de **façon horizontale**, dans le **respect de chacun** tout en permettant aux participants de **développer et de créer des stratégies d'apprentissages adaptées**.

En effet, cette méthodologie valorise la prise de parole et la réflexion des participants, l'aisance verbale, la reconnaissance de la singularité de chacun, dans l'objectif de se **familiariser avec un objet d'étude, de donner envie d'apprendre et de développer la capacité de penser et de verbaliser**.

Ces interactions sont accompagnées et guidées par un médiateur ou une médiatrice.



Dans le cas de Cartooning for Peace, l'objet de médiation est le dessin de presse, vecteur de débats. C'est pourquoi l'association propose différentes expositions thématiques de dessins de presse, destinées à des fins pédagogiques.

## Être médiateur

Le médiateur ou la médiatrice a pour objectif d'accompagner un groupe d'individus à la réflexion, aux échanges et au partage des connaissances, afin de parvenir à une plus grande motivation et **implication des participants dans leur processus d'apprentissage**, et à une meilleure appropriation de l'objet d'apprentissage.

Dans cette configuration, le savoir n'est pas transmis par le médiateur au reste du groupe : il est partagé au sein du groupe, entre les participants, dans un **échange entre pairs**. Le médiateur se positionne alors comme **facilitateur des échanges** et va guider son public vers des pistes de réflexion, en provoquant des situations amenant les participants à chercher, découvrir, argumenter, relativiser, trouver des solutions. Il va ainsi **accroître la connaissance de soi, de l'autre et de l'objet d'étude**. Toutes les actions du médiateur doivent amener l'apprenant à réfléchir par lui-même, à se découvrir intellectuellement en l'encourageant à verbaliser, rationaliser, développer sa curiosité et son envie d'apprendre.

Le médiateur occupe le rôle primordial de **garant du cadre rassurant : il cadre, questionne et guide la réflexion mais ne la limite pas**.



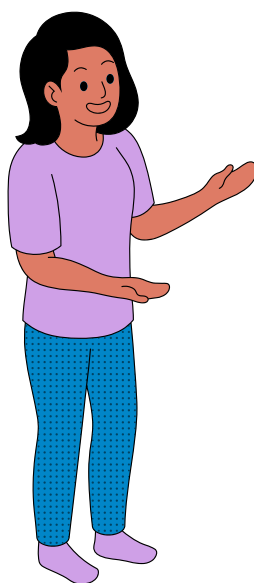
# Le profil du médiateur

## Adaptation

- Sonder les connaissances antérieures des participants et le vocabulaire de base connu, au commencement d'un nouveau thème.
- Chercher à **adapter les contenus** et les activités proposées en fonction du groupe.
- **Élever** graduellement, au fil des sessions, **la complexité des activités** proposées pour renforcer la capacité d'agir des participants.
- **Prévoir et anticiper** les difficultés d'apprentissage que les participants vont rencontrer au cours de la session.

## Neutralité

- Être neutre signifie **ne pas donner son opinion** sur l'objet de la médiation, ni sur les différentes réflexions des participants.
- Toutefois, même si le médiateur ne doit pas exprimer ses opinions, il peut tout de même donner à voir ses **émotions**. En effet, montrer ses émotions est une manière de créer de **l'horizontalité** entre le médiateur et les apprenants.
- **Ne pas juger** les propos des participants.



## Guide des apprentissages

- **Questionner** les participants tout au long des échanges afin de faire appel à leur raisonnement, de leur donner un **rôle actif** dans leurs apprentissages et ainsi de **valoriser** leurs aptitudes et capacités mobilisées.
- Mettre en exergue les éléments importants.
- **Reformuler les propos** de chacun pour s'assurer que chacun ait compris et valoriser la prise de parole.
- Susciter la **participation de chaque participant**, tant personnelle qu'en groupe, pour favoriser la coopération et l'interactivité.
- Se mettre en retrait pour favoriser l'échange entre les participants.
- S'assurer que les participants aient compris les informations données, avant de commencer un exercice ou une autre session.
- Provoquer chez les participants la **nécessité de la recherche, de la découverte par soi-même** des stratégies et solutions face à un problème.
- Aider les participants à chercher et comprendre les causes des réussites et erreurs, et les amener à **avoir une connaissance équilibrée d'eux-mêmes**.
- Faire en sorte que les participants verbalisent les connaissances acquises pour vérifier qu'ils ont compris ou assimilé l'objet d'étude.
- Les habituer à faire la **synthèse de ce qui a été traité**, lorsqu'un thème ou une session se termine.
- **Créer du lien** pour que les participants trouvent l'utilité et l'application des apprentissages dans d'autres matières ou dans leur vie.

## Garant du cadre bienveillant

- Planifier les **objectifs** et exercices de chaque session.
- Accueillir avec **bienveillance** les propos de chacun, même en cas de désaccord.
- Veiller à une **répartition équitable de la parole** entre les participants.
- Prêter attention à chaque participant pour qu'il augmente le contrôle de son impulsivité, la **reconnaissance et maîtrise de ses émotions**, afin de parvenir à une plus grande connaissance de soi.

## Pour en savoir plus sur la médiation.



### Qu'est-ce que la technique de médiation apporte aux jeunes ?

- L'intérêt de la médiation vient de sa **dimension sociale**.

Bruner, J. (1973) : *La pédagogie par la découverte*. ESF, Paris.

Vygotski, L.S. (1978) : *Mind in society. The development of higher psychological processes*. HUP, Cambridge, MASS.

- La médiation comme **intermédiaire essentiel** entre le sujet et l'objet qu'il souhaite s'approprier.

Cardinet, A. (2013) : *Pratiquer la Médiation des apprentissages. Dynamiser l'acte éducatif*. Lyon : Chronique Sociale.

Feuerstein, R. (1980) : *Instrumental Enrichment. An Intervention Program for Cognitive Modifiability*. Glenview-Illinois : Scott, Foresman Corp.

Feuerstein, R. (2006) : *La pédagogie à visage humain*. Paris : le Bord de l'eau.

Feuerstein, R. (1994) : *L'expérience de l'apprentissage médiatisé. Enseigner, apprendre, comprendre : les entretiens nathan*.

Freinet, C. (1945) : *La méthode expérimentale et scientifique en pédagogie*.

Freinet, C. (1946) : « *La Coopération à l'Ecole Moderne* ». Brochure d'Education Nouvelle Populaire N° 22, Vence.

Freinet, C. (1948) : « *Le Milieu local* », dans L'Éducateur.

Freinet, C. (1960-1978) : *L'éducation du travail*. Genève : Delachaux et Niestlé.

Freinet, C. (1969-1976) : *Pour l'école du Peuple*. Paris : Maspero.

Freinet, C. (1960) : « *Moderniser l'école* », Bibliothèque de l'école moderne n°4, CEL.

Paravy, G. (2012) : *Guidance professionnelle. Médiation et accompagnement*. Lyon : Chronique Sociale.

Piaget, J. (1967) : *Logique et connaissance scientifique*. Encyclopédie Pléiade. Paris : Gallimard.

