Club Nautique

 de Plouguerneau

Monitorat

*CQP AMV*

*saison 2017*

***Formateur :***Jean Marie Balcon



« … Que représente pour vous un Moniteur de voile… »10 min



**Répondre au POURQUOI. « *Le moniteur doit être capable de …* »**

**30 minutes par groupes de 5 personnes.**

Il faut donner du SENS à la formation. Pourquoi je dois être capable de ….

A partir ou d’un Brain storming, vous devez essayer de faire émerger les principales fonctions d’un moniteur de voile.

Lister et construire le schéma suivant :

 A partir des dessins humoristiques de la FFV classer ces situations dans les differents modules

|  |
| --- |
| Accueil |
| Matériel  |
| Sécurité |
| Concevoir |
| Mettre en place |
| Evaluer |
| Conduire |
| Réguler |
| Communication |

****

 **DES SAVOIRS EN QUESTION**

Cette partie est un éclairage théorique à développer autour des différents savoirs. R elier dans les définitions du moniteur que vous avez trouvés les différents savoirs.

**Le SAVOIR correspond à l’apport théorique, qui peut être fait. On parlera de « connaissance de … ». Par exemple, je connais la réglementation concernant l’encadrement d’un groupe de pratiquants en école de voile …**

 **Le SAVOIR PROCEDURAL correspond à une formalisation d’un SAVOIR par le biais de procédures. Par exemple, avoir connaissance de la procédure concernant les priorités interventions en cas d’incidents sur l’eau, liés à la sécurité. Autrement dit, c’est une réponse pré-établie à une situation donnée.**

 **Le SAVOIR FAIRE repose sur une capacité à exécuter une tâche dans la pratique. Il peut reposer sur un SAVOIR (théorique) ou SAVOIR PROCEDURAL. Par exemple : être capable de procéder à un remorquage rapidement. correspond en un mot à l’expérience. C’est la connaissance des tâches du fait qu’il existe une référence pratique antérieure. Par exemple, savoir anticiper un retour au port, lorsque le vent fraîchit …**

 **Le SAVOIR ÊTRE est omniprésent, puisqu’il conditionne l’ensemble des savoirs ; C’est la capacité à se comporter …**



**MODULE : COMMUNICATION**



Comment définir la ***Communication*** et quel est son enjeu au sein de l’association ?

On peut l’expliquer comme un processus dynamique par lequel un individu établit une relation avec quelqu’un afin de transmettre ou d’échanger des idées, des connaissances, des émotions, aussi bien par le langage oral ou écrit que par un autre système de signes : gestes, musique, dessins …

 La communication est omniprésente au sein de l’association :

* **En interne** ; différentes sphères doivent communiquer entre-elles (professionnels permanents ; saisonniers ; élus ; adhérents bénévoles et les autres adhérents).
* **Vers l’extérieur** ; véhiculer une image "positive", en lien avec notre projet associatif.
* **En tant qu’animateur pédagogique**.

 Il nous faut donc comprendre cette relation à l’autre et que la Communication soit pour nous un atout ….

 En effet, le moniteur doit être un **COMMUNIQUANT** avant tout.

* **Pour trouver la nature du problème : Schéma de SHANNON**

|  |
| --- |
| communication |

**Le message doit être dans un langage commun avec un APPORT MUTUEL**.

Pourquoi, faut-il se référer à une méthode pour la Communication ?

 La réponse c’est qu’il existe différents obstacles, auxquels on doit faire face :

1er obstacle : ***implication personnelle*** ; Souvent affective, liée à la situation : projection de son vécu avec son touché émotionnel, ce qui nous laisse pas indifférent …

2nd obstacle : ***l’approche subjective***; C'est-à-dire donner à ce qui est en train de se dire ou de se faire des significations qui sont dites personnelles plutôt que ce qu’elles sont réellement. Ne jamais perdre de vue que nos croyances, ou sentiments ont un impact sur notre entretien.

3ème obstacle : ***la déformation professionnelle*** ; En banalisation de comportement et ne tenant pas compte des spécificités de chacune des situations et personne.

4ème obstacle : ***la signification intellectuelle ;*** Celle-ci peut empêcher la signification psychologique : le sens des mots sortis de leur contexte, donne un quiproquo.

**Pour dépasser ces difficultés, ….**

* + savoir écouter (« ***Ecoute active*** »)
	+ savoir observer

En étant « *centré sur l’autre* », nous allons appréhender au mieux notre approche de la communication. Le réel est toujours là, offert à l’observation, sans chose cachée forcément …

Une observation des comportements peut toujours nous aider à orienter la communication .

Voici une liste de comportement

***-Les différents enseignants et pratiquants***

* Les auditifs : « aiment » les chronologies respectées.
* Les leaders dirigent et orientent le débat
* Les moutons attendent et suivent le groupe sans implication personnelle
* Les visuels dépendant du champ : restituent en reconstruisant les images et se satisfont d’un but à atteindre.
* Les réflexifs : préfèrent l’indécision.
* Les impulsifs : répondent rapidement (quitte à faire des erreurs).
* Les « centrations » : ne peuvent faire qu’une tâche à la fois.
* Les « balayages » : peuvent intégrer plusieurs tâches (donc tâche globale acceptée)
* Les « producteurs » : construisent …
* Les « récepteurs » : attendent …



Choisir un stagiaire du groupe et lui trouver un comportement

**MODULE : VEHICULER DES VALEURS**



Qu’est ce que véhiculer des valeurs ?

**Objectifs recherchés** : se présenter ; les attitudes ; communiquer ; accueil.

Avoir une attitude professionnelle.

* + Ponctualité
	+ Gestion de la fatigue
	+ Tenue vestimentaire
	+ Présentation
	+ Esprit d’équipe
	+ Prise de parole, prise de position

Connaître le site et de la structure.

* Règlement intérieur
* Projet associatif
* Personnel (équipe au sens large)
* Produits du centre
* Modalités de fonctionnement (rangement du matériel, règles de sécurité, …)
* Respect des individus et du milieu



Mise en situation sur l’ensemble du stage

* Aller chercher les informations auprès des personnes référents (secrétaire, Directeur) et des documentations du centre d’accueil (plaquette, projet associatif, …)

Nom :\_\_\_\_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Vocabulaire |  |  |  |  |
| Gestuel |  |  |  |  |
| Sourire  |  |  |  |  |
| Ecoute active |  |  |  |  |
| Regard |  |  |  |  |
| Sang froid |  |  |  |  |
| Intonation |  |  |  |  |
| Attitude |  |  |  |  |
| Tenue vestimentaire |  |  |  |  |
| Ponctualité |  |  |  |  |
| Respect des règles de vie |  |  |  |  |
| Respect des personnes |  |  |  |  |
| Respect du matériel |  |  |  |  |

****

Mise en situation : 1ère rencontre avec une personne, qui doit être mise en confiance ;

  Le moniteur peut créer un ***choc psychologique positif*** (***« briser le cercle vicieux » selon la PNL***) en dégageant dès les premières minutes une impression de sérieux, de compétence et d’engagement. Il faut créer un climat de sympathie propice à l’échange d’information. ***Dès la poignée de main***, on peut ***observer*** l’état d’esprit de son formé : s’il est en position de recul, il signifie au formateur sa méfiance. S’il est en position d’avance, il lui annonce sa participation à l’entretien sans trop d’a priori. On se doit de ***repérer la BULLE du client***.

interprétations

***Grande Bulle*** :

Formét méfiant, sur la réserve …

***Moyenne Bulle*** :

Formét neutre sans a priori…

***Petite Bulle***:

Formé ouvert ayant besoin d’échange …

Formé face formateur debout

Formé face formateur assis

La ***Programmation Neuro Linguistique***, celle-ci existe depuis plus de 25 ans. Elle est utilisée par les plus grandes entreprises comme par des centaines de PME, par des sportifs de haut niveau (Voile, Tennis, Rugby, 110 mètres haies, judo, golf …etc.) mais aussi par des enseignants ou des parents pour l’éducation des enfants de n’importe quel âge. ***Négocier, apprendre, former, communiquer, échanger, choisir, diriger et se diriger, se connaître***, autant de processus et d'apprentissages que chacun de nous peut améliorer grâce à la pratique de la PNL.

 **Module accueil** :



Mise en situation avec un cas classique, pour ensuite compliquer avec des cas difficiles :

* Le bavard
* Le mécontent
* L’appel téléphonique
* …
* Listing des points qui font le bon et le mauvais accueil
* mise en évidence de l’importance de la connaissance du Club, plaquette, services, organigramme interne, numéro de tel des personnes responsables, …
* mise en place d’un schéma d’accueil type



Listing des problèmes éventuels, sous la forme suivante :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Incident | Nature du problème | Remédiation |
| Le MF ne prend pas son groupe en charge | Timide | Connaissance du cadre de travailMise en confiance |
| Retard systématique | Démarche professionnelle non acquise | Contrat de travail |



 Insister sur la nécessité de l’anticipation et construire une check-list en trois phases

 sur terre avant départ, sur l’eau et au retour sur terre après séance.



 Un grain vient de passer et votre groupe est dispersé. Bateaux chavirés, et un

 stagiaire semble blessé gravement, il saigne abondement au bras droit.

 Que faite vous ? (ce scénario peut-être assorti d’une fiche type F)

* Etablir le tableau des priorités d’intervention ;
* Etablir Procédure d’urgence du centre (qui, quoi, comment, ou) ;
* Moyens de communication ;
* Timing d’intervention (attention à la différence entre théorie et pratique) ;
* Tenue d’intervention adaptée du moniteur ;

**Module Matériel :**



 Que regroupe pour vous le module matériel ?

* Amener les futurs MF à vous donner les différentes catégories:

Supports

Matériel de mise en place/pédagogique

Matériel sécuritaire



 Supports : Etablir une check-list pour les différents supports du centre.

 Déterminer les types et causes d’adaptations possibles.

En pratique :

* Faire analyser un support du centre et demander au groupe d’adapter le support en technique,…).

**Concevoir**



En se basant sur l’identification des attentes, on va CONCEVOIR une séance d’animation et de pédagogie.



 Par groupe de support

Objectif de la séquence :

* Décrire ses SAVOIRS et SAVOIR FAIRE, SAVOIR PRATIQUE dans le cadre de sa pratique voile.
* Amener à décomposer les gestes par rapport aux actions sur les commandes (Barre/ Ecoute/ Déplacement) et leurs objectifs (Direction/ Propulsion/ Equilibre).
* Déterminer les liaisons directes et indirectes.
* Travailler autour des niveaux de couleurs en choisissant un savoir-faire et ensuite imaginer une entrée dans l’activité.
* Avec un niveau vert, trouver des objectifs en fonction des attentes ( SENSATION ; PERFORMANCE ; EXPLORATION).



 Travail sur le virement de bord :

* Amener les candidats vers une mise en évidence d’un schéma de progression dans l’apprentissage en fonction des différentes entrées dans l’activité (performance, sensation, exploration)



 Définir en 3 groupes ce que doit connaître dans un virement de bord le stagiaire

 « perf », « sensation », exploration ».

.

* Le stagiaire perf doit être capable de :
* Le stagiaire Sensations // // // de :
* Le stagiaire exploration // // // de :

 Répéter le travail pour 5 compétences que vous voulez aborder

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 |  | SENSATION |  | EXPLO |  | PERF |  | A2C1 |
|  |  |  |

Classer dans un schéma de progression les attentes

A2C1

0

Empannage décrit



Pour chacune des étapes déterminer les critères de réussites



Introduire lors d’un exercice un échec collectif et demander au groupe de plancher sur une remédiation.

* Notion de voie rapide et voie lente
* Notion de validation avant de passer au niveau suivant

* Déterminer les trois stades d’évolution par rapport à l’individu et ses motivations

 Individu centré sur lui-même

 Individu centré sur l’engin

 Individu centré sur le milieu

**Centré sur lui-même**

0

A2C1

Vir. de bord

« parfait »

Vir.de bord

« involontaire »

Vir.de bord

« technique » »

Vir.de bord

« travers »

**Centré sur lui-même**

**Centré sur l’engin**

**Centré sur le milieu**

**Centré sur li-même**

**Mise en place**



 Listing des incidents dus a une mauvaise mise place

* Division en trois phase : à terre avant départ / sur l’eau / arrivée à terre



Etablir individuellement le découpage horaire d’une séance et de ses différentes étapes

(Le formateur peut aider les candidats MF par un scénario précisant le cadre de la séance. Il peut également introduire des paramètres qui viendront peu à peu obliger le futur MF à s’adapter à son publi (groupe scolaire à la journée, adultes, enfants du juge).)

* Etablir une check liste
* Nuancer cette check liste par le cadre de travail



 Travailler un cas théorique rapide :

* Amener à la conception du schéma suivant



**MODULE : CONDUIRE**

Mise en situation : en début de séance, donner une consigne absurde à l’ensemble du groupe : (exemple : … on ne va pas sur l’eau, mais vous allez enfiler vos combinaisons…)

* Provoquer la réaction du groupe : Pourquoi ?
* Amener une réflexion sur la consigne de but

 En utilisant le même type de procédé, amener une réflexion sur :

Les consignes de repères : (exemple : moniteur demande à ses stagiaires  … vous partez de la plage et ensuite vous vous arrêtez,… Oui, mais où ?)

Les consignes d’action : (exemple : … en passant à côté d’un bateau chaviré, le moniteur demande à son stagiaire : « … redresse ton bateau et rejoint le groupe… » Oui, mais comment ?)





En se basant sur les modalités d’apprentissage, réfléchir aux différents types d’intervention :

**Trois types de conduite de séances orientées :**

|  |
| --- |
| **Modalités pédagogiques différentes** |
|  | SENSATION | PERFORMANCE | EXPLORATION |
| **Objectif**: | plaisir | résultat | découverte |
| **Intervention** | Consigne, mode d’intervention directif. (Adrénaline)Retour kinestésique par feed back. (relation d’échange entre mono et stagiaire) | Mode d’intervention classique : consignes de but, repère, action … | Mode d’intervention ludique : force de proposition ; consignes de sécurité.Interaction |
| **Rythme séance** | Sinusoïdal de la séance | En palier | Identique |
| **Placement** | rapproché | En retrait pour l’observation et l’analyse | Distance entre le mono et ses stagiaires.L’intérêt est la proximité avec la nature. |



 Introduire un exercice sur fiche de séance en donnant :

 3 repères

 3 actions

 3 buts 



Evaluer

 Amener la notion de repères

A l’aide d’une représentation mentale voir d’une mise en situation, lister les différents repères de progression concernant le près.

* Mise en évidence de deux types de repères (externes/internes)
* Mise en évidence de la différence entre repères enseignant/enseigné



 Déterminer et lister différents repères

Amener les candidats MF une progression d’apprentissage du repère externe vers l’interne

* Etablir un listing des échecs à une classification des causes
	1. Affectives
	2. Cognitives
	3. Sensori-motrices

La notion de réguler peut intervenir tout au long de la formation B1 en créant des réactions d’adaptation



Décalage optimale linda allal

Voie lente / voie rapide

<http://media.ffvoile.fr/password>

<http://spiral.ffvoile.fr/webapp/website/website.html?id=101824&pageId=10743>