



Rapport Interski 2023

Rédigé par Kyle Armstrong

Ce fut une expérience extraordinaire de faire à nouveau partie de l'équipe Interski!

Vous pouvez tous être fiers de notre équipe et de ce que nous avons réussi à accomplir. Nous avons fait un travail d'équipe incroyable, et nous avons été capables d'améliorer notre performance à la fois sur le plan individuel et collectif. Nous avons collectivement défini l'objectif commun de notre méthode d'enseignement et nous sommes cohérents dans notre message, ce qui améliorera la compréhension de nos membres à l'avenir. Notre message a été clairement reçu par toutes les autres équipes de ski et nous continuons à être les chefs de file de l'industrie dans de nombreux domaines. Les autres équipes ont été impressionnées par la qualité de notre ski, ont estimé que le cadre de développement des habiletés était un excellent moyen d'expliquer simplement le ski, et ont considéré que l'approche d'enseignement collaboratif était un excellent outil pour enseigner aux moniteurs les décisions que nous prenons au quotidien.

La semaine a été bien remplie : chaque minute a été consacrée à la formation et aux occasions d'apprentissage, ainsi qu'aux échanges avec les autres intervenants. Cette effervescence et cette envie de partager étaient incroyables et nous ne voulions pas qu'elles s'arrêtent. C'est pourquoi nous collaborerons avec d'autres équipes en dehors du programme Interski, au moyen de courriels, de vidéoconférences et d'ateliers en ligne.

J'ai vraiment aimé le professionnalisme de notre équipe. Les entraîneurs ont parfaitement réussi à nous maintenir sur la bonne voie tout en nous laissant la liberté de travailler selon nos points forts en tant qu'équipe. Nous avons pu nous soutenir mutuellement en cas de besoin, collaborer à de nouvelles idées, nous poser des questions ouvertes et obtenir des réponses franches et honnêtes. Les remontées en télésiège au cours desquelles nous avons résolu des problèmes et permis à chacun de faire briller ses forces étaient formidables.

Pour les membres de l'équipe : « Ces moments que nous avons partagés resteront à jamais gravés dans ma mémoire! C'est drôle d'être à la maison et d'essayer d'expliquer ce qui s'est passé. Je sais que lorsque nous nous reverrons, tous les moments que nous avons partagés nous reviendront en mémoire et nous serons les seuls à savoir ce que nous avons vécu, les efforts que nous avons fournis et le travail que nous avons accompli. Nous serons toujours l'équipe Interski de Levi en Finlande! Je suis fier de ce que nous avons accompli et d'avoir fait équipe avec vous! »

À tous les aspirants membres de l'équipe Interski : votre travail acharné et votre dévouement pour ce sport ne passent pas inaperçus! Continuez à vous perfectionner. Apprenez à maîtriser les habiletés que l'AMSC peut vous offrir, repoussez vos limites et explorez les possibilités qui s'offrent à vous. La méthodologie de l'AMSC offre un cadre et une base solides pour acquérir d'excellentes compétences en tant que moniteur. Maîtriser son métier, c'est comprendre tout

cela, mais aussi se l'approprier; plonger profondément au cœur de ses habiletés et de ses désirs. C'est ce qui sera exigé pour faire partie de la prochaine équipe. L'équipe Interski ne se compose pas d'une seule personne. Les habiletés individuelles des membres de l'équipe et leur vision commune font de l'AMSC un chef de file de l'industrie.

Kyle Armstrong



Pays : Suède

Animateurs : Frederic Ericsson et Tess Axen

Brève biographie : Directeur d'école de ski en Suède, membre et entraîneur de l'équipe de démonstration

Thème de la séance : Autodétermination pour les moniteurs de ski (apprentissage par l'expérience)

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- L'autodétermination est indispensable en Suède, car le taux de rétention des moniteurs de ski y est faible. Ils estiment que le fait de permettre aux élèves de participer au processus d'apprentissage grâce à l'apprentissage par l'expérience contribuera à fidéliser les moniteurs, dans la mesure où ils adopteront un esprit de croissance. En investissant dans une formation stimulante et en renforçant les compétences de leadership, on peut espérer que davantage de moniteurs pourront être recrutés.
- Une question intéressante a été posée lors de cette séance : « Comment savoir si quelqu'un est inconsciemment incompetent ou consciemment incompetent? » – une bonne piste de réflexion. L'objectif n'était pas de prétendre que tout le monde doit être consciemment compétent, mais plutôt de savoir reconnaître les signes d'une telle compétence. Notre méthodologie en tient compte, mais la façon dont ils ont posé la question dans le cadre de l'expérience était intéressante.
- L'expérience proposée consistait à suivre les traces d'un participant sur trois descentes. La première descente consistait à demander à l'autre personne ce qu'elle faisait, la deuxième de la suivre et d'essayer de reproduire ce qu'elle faisait, et la troisième de poser des questions pertinentes afin de comprendre comment elle s'y prenait et d'observer les résultats obtenus après avoir essayé de reproduire ce qu'elle avait fait.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

- Nous utilisons déjà la méthode d'apprentissage par l'expérience dans le cadre de notre méthodologie d'enseignement, mais il est intéressant d'étudier la manière dont ils tentent de retenir les moniteurs.

Défis? Succès?

- En investissant dans la formation de leurs moniteurs de manière à ce que l'élève ait le sentiment de participer davantage au processus d'apprentissage, ils espèrent contribuer à lutter contre le roulement des moniteurs.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Il serait intéressant d'approfondir la question des points communs avec notre industrie afin de favoriser la rétention et de renforcer le caractère professionnel de l'enseignement au sein de cette industrie.

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Étudier davantage les solutions mises en œuvre par d'autres pays pour améliorer les taux de rétention au sein de l'industrie. Par exemple, une discussion intéressante s'est engagée sur le leadership, le mentorat et la mobilisation dans tous les domaines et tous les systèmes liés au ski.
- Les Suisses (Laszlo Nef) ont expliqué comment leurs « vidéos amusantes » diffusées sur les réseaux sociaux attirent de plus en plus de jeunes, tout en ayant un effet d'entraînement : les entreprises reconnaissent que le métier de moniteur de ski suscite également l'intérêt des générations plus âgées.
- L'AMSC peut encourager les écoles de ski à valoriser le mentorat et le pouvoir de l'approche par les pairs par le biais du programme Développement du formateur ou par le programme de l'Académie niveau 4. Les participants à l'Académie niveau 4 ou au Développement du formateur devraient suivre une formation en leadership ou en mentorat et la mettre en œuvre d'une manière ou d'une autre dans une école de ski.



Pays : Nouvelle-Zélande

Animateur : Campbell Mason

Brève biographie : Entraîneur et membre de l'équipe de démonstration de la Nouvelle-Zélande

Thème de la séance :

- Le succès des athlètes internationaux stimule la demande en matière de ski acrobatique et de ski hors-piste dans les écoles de sports d'hiver de la Nouvelle-Zélande.

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- La Nouvelle-Zélande possède un système de certification à deux niveaux, distinct du programme de base. Toutefois, pour devenir moniteur pleinement certifié (niveau 3 en

Nouvelle-Zélande), il est obligatoire de posséder au minimum la certification parc à neige de niveau 1.

- Le programme de ski acrobatique a été retiré du « programme de cheminement » (niveaux 1 et 2), car les membres estimaient qu'il créait une barrière infranchissable pour les niveaux plus élevés lorsqu'il était dans le système. (Je pense que c'est parce que le programme était basé sur les figures plutôt que sur les habiletés.)
- Inclusion : Tous les moniteurs doivent avoir des habiletés en ski acrobatique pour être pleinement certifiés.
- Inclusion : Disposer d'un système de formation à plusieurs niveaux pour les parcs à neige.
- Le niveau 1 de la certification parc à neige de leur système est très axé sur la sécurité et l'étiquette.
- Le niveau 2 de la certification parc à neige de leur système est plus axé sur les compétences.
- Ce programme connaît un grand succès, car les écoles de ski demandent de plus en plus des leçons dans les parcs à neige, notamment en raison du succès de leurs meilleurs athlètes aux Jeux olympiques.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

- Former les formateurs jusqu'au niveau 2.
- Bâtir le programme et le processus d'évaluation pour l'atteinte du niveau 2.
- Développer les compétences de notre organisation demandera du temps et de la constance.

Observations et résultats?

- La Nouvelle-Zélande constate une augmentation de la demande pour ce produit et un lien plus étroit entre les besoins des écoles de neige et les souhaits de l'utilisateur final.

Défis? Succès?

- Il s'agit d'une initiative très récente dans le programme de cheminement en Nouvelle-Zélande. Il faudra suivre l'évolution de près.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Le programme est très similaire à la Certification parc à neige de l'AMSC.

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Le programme est séparé en un système en deux parties pour augmenter l'engagement des moniteurs des parcs à neige.

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Étudier les éléments que la plupart des moniteurs ne voulaient pas faire dans l'ancien programme qui comprenait le parc à neige, et les avantages d'une séparation de ces éléments. Il y a des éléments des habiletés en ski acrobatique qu'il est préférable de retirer du programme de base de l'AMSC, mais certains éléments devraient quand même être inclus. Les raisons pour lesquelles ils ont décidé de retirer cette partie du

programme de base peuvent permettre de comprendre ce qu'on considère comme étant « trop » pour les membres.



Pays : Monténégro

Animateur : Séance à l'intérieur

Brève biographie : L'animateur de la séance était quelqu'un qui avait été expulsé d'un autre système.

Thème de la séance : Accent sur le fait que les virages dérapés sont importants pour les habiletés intermédiaires et avancées.

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- La séance à l'intérieur avait pour but de souligner que si nous n'enseignons qu'une seule technique (les virages coupés), cela limite les habiletés de nos élèves. En fait, la séance avait pour but de souligner que si l'organisation se concentre sur les mouvements, le style ou un seul type d'interaction ski-neige, elle limite les habiletés de l'utilisateur final. Cette conclusion va dans le même sens que notre philosophie. Nous croyons qu'il faut se concentrer sur les habiletés et comprendre le Cadre de développement des habiletés dans toutes les conditions de terrain, toutes les formes et tous les types de virages et leurs applications.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

Observations et résultats?

- Le point principal que l'animateur voulait transmettre est que les habiletés de conduite et la polyvalence sont nécessaires à tous les niveaux de compétences. Selon lui, les virages en dérapage à haute vitesse sont une habileté nécessaire.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

Cadre de développement des habiletés

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Il faut se rappeler qu'en imposant des ensembles de compétences trop précis et en créant des techniques absolues, nous limitons nos élèves. En tant qu'organisation, nous devons garder à l'esprit qu'il s'agit d'un choix d'appliquer les compétences dans l'optique des résultats et des objectifs plutôt que d'évaluer les habiletés en tant que technique.



Pays : Finlande

Animateur : Teo Jeskanen

Thème de la séance (à l'intérieur) : La sécurité, un outil pédagogique (sécurité physique, psychologique et sociale)

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- Créer un environnement d'apprentissage sécuritaire pour tous les élèves et comment enseigner la sécurité dans les cours en tant que point pédagogique.
- Comprendre qu'il existe différents types de sécurité dans les sports de neige. Il est possible d'observer la sécurité physique, mais la sécurité psychologique et la sécurité sociale ne sont pas toujours aussi évidentes.
- Le système finlandais a créé deux outils pour aider les moniteurs à comprendre ce concept :
 - Ils utilisent un diagramme composé de quatre zones de sécurité (zone de confort, zone de défi 1, zone de défi 2, zone de danger). Pour apprendre et croître, vous devez vous situer entre les zones de défi 1 et 2. Il faut tâcher de ne pas se trouver dans la zone de danger (panique et conservation de soi, cerveau reptilien/lutte ou fuite)
 - Le deuxième outil destiné aux moniteurs concerne la sécurité sociale et la sécurité psychologique. Le moniteur pose une question pour comprendre les défis sociaux ou psychologiques qui sont apparents au sein du groupe. Ensuite, tous les membres du groupe ferment les yeux et mettent le pouce en l'air si c'est bon, le pouce de côté si c'est difficile, et le pouce vers le bas pour dire non. Cela permet d'avoir une idée impartiale de la situation des élèves, sans pression sociale ni anxiété liée à la décision du groupe. Le moniteur atténue alors les risques ou pose des questions pour faire prendre conscience de la manière de créer un meilleur environnement d'apprentissage pour tous sans singulariser qui que ce soit.
- Ces principes de base de la sécurité sont évalués à tous les niveaux. Dans le niveau 1 du programme, ces exemples sont utilisés comme un outil pour faire comprendre ce concept. Ensuite, dans les niveaux supérieurs, ils doivent bien comprendre le concept (sécurité physique, psychologique et sociale) et adapter leur leçon en conséquence pour leurs élèves.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

- Cette façon de faire pourrait être facilement adaptée à notre système et pourrait être une suggestion dans la section « Conseils » du manuel du formateur de niveau 1. Le formateur pourrait ainsi l'utiliser comme point de discussion pour « connaître son apprenant ».

Observations et résultats?

- En faisant de la sécurité une priorité à tous les niveaux et pour tous les outils, les moniteurs pourront mettre leurs clients en confiance.
- Les exploitants de stations de ski veulent toujours réduire les risques. Plus la formation de l'AMSC est exhaustive, plus les relations avec l'industrie seront bonnes.

Défis? Succès?

- Intégrer ce concept dans notre cheminement et notre programme. Former les formateurs pour les futurs stages.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Approche collaborative de l'enseignement (ACE) (connaître son apprenant et concevoir des tâches adaptées au niveau des élèves [IACPvc])

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Il n'y a aucune différence. Il s'agit seulement d'une couche supplémentaire de nos concepts de base avec des données probantes et un enseignement basé sur la science.

Potential de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Rechercher les particularités de chaque « ZONE ».



Pays : États-Unis

Animatrice : Anne Schorling

Brève biographie : Mémoire de maîtrise sur l'égalité des genres dans les sports de neige

Thème de la séance : Renforcer l'égalité des genres dans l'enseignement des sports de neige

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- La compréhension de ce que sont les préjugés sexistes et l'éducation sur la manière dont les écoles de neige et la programmation peuvent avoir une incidence sur la progression des femmes dans les sports de neige.
- Mentorat, défense des droits des femmes dans les sports de neige.
- Femmes occupant des postes de direction.
- La science de ce qui se passe lorsqu'une minorité est menacée.
- L'égalité des genres dans tous les cours et au sein d'une école de neige.
- Formation du personnel responsable de la programmation et du personnel d'assistance à la clientèle pour qu'ils s'interrogent sur les habiletés plutôt que d'entretenir des préjugés sexistes.
- Apprendre aux clients à parler des habiletés qu'ils attendent du moniteur plutôt que de son genre.

- Les groupes réservés aux femmes peuvent mener à des inégalités des niveaux d'habiletés « si » le nombre de participantes n'est pas assez élevé.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

Sensibiliser les membres à la science et aux faits qui sous-tendent les préjugés envers les minorités, et à la manière dont ils peuvent créer des inégalités dans les sports de neige. Des faits, une connaissance et des exemples fondés sur la science peuvent aider à comprendre clairement l'inégalité entre les genres et les préjugés sexistes, et la façon dont nous pouvons progresser.

Observations et résultats?

Renforcer l'égalité dans notre système.

Défis? Succès?

Il existe de nombreux groupes minoritaires, et l'enseignement de la science qui sous-tend l'appartenance à un groupe minoritaire est une information bénéfique pour tous les moniteurs et le personnel. Si nous nous concentrons uniquement sur les femmes dans les sports de neige (ce qui est également un domaine à discuter), nous passons à côté de l'essentiel et nous risquons de nous retrouver dans une situation de « nous » contre « eux » plutôt que d'inclusion.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

Le ski au féminin

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

Éducation de tous les membres et pas seulement des femmes

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

Il s'agit d'un sujet d'actualité important. La sensibilisation continue de nos membres et de nos partenaires (écoles de neige) ne peut que nous rendre plus forts. Inviter Anne à notre entraînement des formateurs (à l'intérieur) ou en tant que conférencière lors d'événements, sera un bon moyen d'aller de l'avant.



Pays : Nouvelle-Zélande, séance à l'intérieur

Animateurs : Daniel Bogue, Claire Dooney

Brève biographie : Directeur général de la NZSIA

Thème de la séance : Notre personnel, notre avenir et l'expérience des visiteurs

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

L'investissement dans l'engagement de notre personnel et de nos parties prenantes a permis de définir notre place dans l'industrie, en améliorant l'expérience client.

- Les relations plus étroites avec les partenaires de l'industrie en raison de la COVID-19 ont permis de créer beaucoup de valeur et de progrès.
- Pendant la crise, la Nouvelle-Zélande a souffert d'un manque de travailleurs internationaux. Elle a dû faire appel au marché local pour recruter du personnel dans les stations de ski.
- La NZSIA a mis en place un grand nombre d'incitatifs tarifaires pour aider les écoles et les stations de ski :
 - 50 % de rabais sur la première année pour les moniteurs et le personnel de Nouvelle-Zélande
 - 50 % de rabais sur la deuxième année pour les moniteurs de niveaux 1 à 3
 - 50 % de rabais sur la troisième année pour le personnel de la station
 - Bons à montant fixe sur la quatrième année remis aux directeurs d'école de neige de la région à utiliser comme ils l'entendent. Distribués par rapport au pourcentage du volume de clients des stations de ski. Les stations de ski peuvent utiliser les bons tout au long de la saison ou les utiliser à la fin de la saison en tant que remboursement ou prime d'accomplissement.
- D'autres domaines dans lesquels la Nouvelle-Zélande a changé :
 - Le programme de ski acrobatique a été retiré du programme de cheminement. Il s'agit dorénavant d'un module individuel. Cependant il est nécessaire pour le niveau 3 ou la certification complète. (Le niveau semblait inaccessible et constituait un obstacle pour les niveaux supérieurs, car il était basé sur les figures plutôt que sur les habiletés.)
 - Publipostage électronique et outils d'apprentissage en ligne
 - APP
 - Initiatives Le ski au féminin (ateliers de jour pour les femmes et rabais)

Mise en œuvre

- Faire visionner cette présentation aux conseils nationaux et régionaux. Elle fournit beaucoup de renseignements sur la manière de travailler plus étroitement avec les partenaires de l'industrie et permet de comprendre que le succès est au rendez-vous lorsque nous travaillons tous ensemble.

Observations et résultats?

- La façon dont le financement (la création de rabais) dans différents domaines pour soutenir nos partenaires de l'industrie peut aboutir à une relation plus solide.

Défis? Succès?

- La crise a été nécessaire pour créer cet environnement et cette collaboration en Nouvelle-Zélande.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Les conseils, la philosophie et le modèle de financement sont déjà en place, mais un plan d'action avec la preuve et les données probantes de son fonctionnement serait bénéfique.

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Un pays plus petit avec moins de parties prenantes à gérer. Cependant, chaque région fonctionnerait comme la Nouvelle-Zélande.

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Obtenir la présentation et inviter la NZSIA à prendre la parole lors de réunions du conseil pour discuter des plans de mise en œuvre.



Pays : Croatie

Animateur : Séance à l'intérieur

Thème de la séance : Plus d'intuition, moins de théorie

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

- La raison pour laquelle ils se sont engagés dans cette voie en Croatie est qu'ils sont convaincus que l'utilisateur final (les élèves des écoles de ski) n'a pas besoin d'autant de connaissances théoriques. Ils veulent des leçons amusantes et engageantes qui enseignent des notions aux élèves rapidement et efficacement. Ces leçons sont fondées sur le progrès, et ils les apprennent intuitivement grâce à leurs sept piliers.
- Simplicité, logique, style ouvert, progrès naturel, efficacité en biomécanique, concentration, rétroaction

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

- Systèmes de formation et d'évaluation pour aider à cibler le besoin de simplification.

Observations et résultats?

- L'objectif est de simplifier l'enseignement pour les élèves et de ne pas complexifier le ski en se concentrant sur la technique. Il s'agit également d'élaborer une méthode simple pour permettre aux élèves de progresser. Essayer de concevoir des tâches qui permettent aux élèves d'apprendre naturellement. Enseignement fondé sur les résultats et les objectifs.

Défis? Succès?

- La difficulté est de savoir comment évaluer cette manière d'enseigner. Ils constatent que les enfants apprennent bien et que les leçons sont plus naturelles et plus amusantes.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Module d'enseignement aux enfants
- Il s'agit de définir en termes différents les concepts de « création d'une expérience » et d'« évaluation de l'expérience » avec des objectifs et des résultats concernant le moment et l'endroit où utiliser différents styles de tâches et d'évaluations du progrès.
- Cette méthode peut s'inscrire dans notre approche collaborative de l'enseignement (ACE) en utilisant des objectifs et des applications clairement définis pour créer des résultats pour les étudiants à différentes étapes de l'apprentissage (IACPVC).

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Système très axé sur la progression.

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

Comment évaluer et élaborer une méthode qui valorise la simplicité d'une leçon dans un processus d'examen plutôt que de toujours récompenser les moniteurs qui créent des processus d'examen plus complexes.

Mettre davantage l'accent sur les cours axées sur les repères externes et les activités qui développent les compétences, plutôt que seulement sur les comptes rendus. Des habiletés inconscientes plutôt que toujours des habiletés conscientes.



Pays : États-Unis

Animateur : Ben Potts

Brève biographie : Spécialiste du ski acrobatique et membre de l'équipe de démonstration

Thème de la séance : Le ski acrobatique et la connexion de l'apprentissage

Objectif, philosophie et justification de l'inclusion dans le système :

Le ski acrobatique augmente non seulement l'étendue des habiletés d'un moniteur en ce qui concerne le modèle de connexion de l'apprentissage, mais aussi la profondeur de ses connaissances en matière de technique, d'enseignement et de compétences interpersonnelles. Grâce à ces habiletés en ski acrobatique, les moniteurs sont capables d'offrir une expérience plus attrayante et plus enrichissante dans tous les environnements de montagne.

- Il y a des compétences que les moniteurs de ski acrobatique doivent posséder de manière intrinsèque et en fonction de l'environnement.
 - Compétences et compréhension en matière de sécurité (connaissance et utilisation du terrain, faire correspondre les compétences du moniteur et de l'élève, compétences physiques et psychologiques)
 - Compétences interpersonnelles (gestion des risques), établissement de la confiance
 - Philosophies d'enseignement progressif
 - Méthodologies d'enseignement « tout-partie-tout »
 - Engagement ludique grâce à l'adéquation des compétences et aux défis et aux réalisations appropriés
 - Etc.

Mise en œuvre (p. ex. formation des formateurs, évaluation, engagement des membres) :

- Faire comprendre en collaboration avec la communauté des formateurs comment ces compétences s'acquièrent plus rapidement dans les environnements que sont le ski acrobatique et le ski hors-piste.
- Ajouter des éléments au programme de base de notre système et utiliser les observations et les points « pédagogiques » qui concernent le développement des compétences.

Observations et résultats?

- Amusant

Défis? Succès?

- L'adhésion par les membres
- Des moniteurs plus compétents et plus intuitifs qui développent leurs propres compétences et celles de leurs élèves plus rapidement et de manière plus engageante.

Points communs avec le(s) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Stage du parc à neige

Différences par rapport au(x) concept(s) connexe(s) de l'AMSC :

- Preuves pédagogiques dans notre système

Potentiel de recherche sur l'évolution des concepts de l'AMSC :

- Comment intégrer ces concepts dans notre programme de base.

AUTRES notes d'Interski :



Les États-Unis disposent d'étapes pour toutes les figures (approche, saut, air, atterrissage, dégagement). Nous pouvons adopter cette approche (comme les phases du virage).



Projet après Interski

Objectif :

Élaborer des lignes directrices des pratiques exemplaires pour les habiletés en ski acrobatique et en ski hors-piste afin que tous les pays puissent mettre en place un programme de parc à neige ou améliorer leur programme existant. Comment chaque pays peut adapter et intégrer les aspects du ski acrobatique et du ski hors-piste dans son système en fonction de ses besoins.

Qui :

- Canada : Kyle Armstrong, JS Forget
- États-Unis : Ben Potts, Ryan Christofferson

- Suède : Fredric Ericsson, Erik Boden
- BASI : Sega Fairweather
- NZSIA : Campbell Mason

Comment :

- Organiser régulièrement des appels Zoom et des communications par WhatsApp avec tous les groupes susmentionnés. Réaliser des projets de recherche pour trouver des données probantes sur les habiletés inhérentes en matière de parc à neige et la façon dont elles forment des moniteurs plus compétents qui créent plus de valeur pour les clients.
- Comprendre la base de l'enseignement du ski acrobatique de toutes les équipes (les similitudes et les différences de chaque programme) et la nécessité de l'améliorer.

Pourquoi :

- Renforcer les compétences des moniteurs plus rapidement pour qu'ils soient plus pertinents à la communauté du ski. Créer plus de ventes de leçons pour les écoles de neige.

Recherche de preuves et de données probantes :

- Réaliser des projets de recherche pour trouver des données probantes sur les habiletés inhérentes en matière de parc à neige et la façon dont elles forment des moniteurs plus compétents qui créent plus de valeur pour les clients.
- Les preuves de la raison d'être :
 - Les écoles de ski et les clients recherchent des moniteurs qualifiés pour les parcs.
 - Ben Potts : « Les compétences personnelles en matière d'enseignement dans les parcs et la gestion des risques personnels vont de pair. »
 - Les compétences en matière de sécurité sont plus élevées.
 - Compréhension de la gestion des risques.
 - Niveau de compréhension des causes et des effets de l'interaction ski-neige.
 - Objectifs binaires.
 - Engagement des clients.
 - Diversité des conceptions des tâches.
 - Possibilités de croissance au sein de votre organisation.
 - Sondage sur les intérêts et les besoins des écoles de ski (quelles compétences en matière de ski hors-piste, de ski acrobatique et de ski libre recherchez-vous en tant qu'école de ski et quels sont les besoins de vos moniteurs et de vos clients).
 - Quel est le pourcentage de clients qui demandent une leçon de ski acrobatique (groupes privés et programmes de plusieurs jours)?
 - Quelles sont les éventuelles réactions négatives et positives de vos parties prenantes?

Défis/obstacles :

- Garder une vue d'ensemble du projet plutôt que de se perdre dans les détails.
- Garder l'accent sur les habiletés plutôt que sur les figures (théorie : lorsque le parc à neige est axé sur les figures, les membres deviennent craintifs, mais lorsque le ski acrobatique est axé sur les habiletés, ce dernier est moins intimidant et plus inclusif).
- Compétences requises et comment faire adhérer toutes les « générations » de moniteurs de ski qui ont des niveaux d'habiletés et de compétences variés.

Mise en œuvre

- Créer un manuel de pratiques exemplaires que vous pouvez adopter et adapter en programme autonome de ski acrobatique, ou que chaque pays peut intégrer à son programme de base.
 - Compétences des formateurs (avoir la formation et le bassin de formateurs nécessaire pour enseigner tel programme qui développe les compétences du programme de base).
 - Compétences en enseignement/compétences personnelles/compétences en matière de ski.

Communiquer avec Andy d'Autriche pour des emplois similaires.

Les séances ciblées sont excellentes. Il est bon d'avoir des conversations naturelles et de prévoir du temps pour ces dernières.