

RAPPORT ANNUEL

2021-2022



Conseil scolaire
de district catholique des
Aurores boréales

Tous ensemble pour
le BIEN-ÊTRE, la FIERTÉ
et la RÉUSSITE de chacun



L'année scolaire 2021-2022 nous a permis de maîtriser les nouvelles approches que la pandémie nous a apportées à mettre en place. Nous avons continué à perfectionner nos stratégies de travail, d'enseignement et de formation à distance, nous permettant de basculer d'un mode à l'autre avec aisance. De plus avec le retour des activités scolaires et parascolaires, nous avons permis aux élèves de vivre des situations d'apprentissages expérientiels authentiques, peu importe le contexte. Ces réalisations n'auraient pas été possibles sans le soutien, la participation et la polyvalence des élèves, parents, membres du personnel et des conseillers scolaires. Je suis fière et reconnaissante de tous les efforts de notre communauté scolaire afin d'assurer une éducation de qualité aux élèves qui nous sont confiés.

Comme l'a dit Héraclès, « la seule constante dans la vie est le changement ». Au Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales (CSDCAB), nous avons adopté avec conviction cette réalité et avons confirmé notre expertise dans l'offre d'une éducation de qualité dans le nord-ouest de l'Ontario.

Félicitations et merci à tous.

Mireille Major-Levesque
Direction de l'éducation

BIEN-ÊTRE

Hausser le bien-être chez les élèves et le personnel

Développer une culture de collaboration professionnelle

L'outil de gestion multidisciplinaire adopté pendant l'année 2021-2022 augmentera l'efficacité et la collaboration des membres de l'administration du CSDCAB. Compte tenu des changements fréquents au personnel et des changements récents au niveau des cadres, l'outil permettra un meilleur suivi des dossiers par chacune des directions de service ainsi que par la direction de l'éducation. La mise en œuvre de cet outil pendant l'année 2022-2023 facilitera aussi une mise à jour régulière du progrès des objectifs de la planification pluriannuelle.



La planification stratégique pluriannuelle du CSDCAB est dans sa dernière année et le Conseil entamera une année de transition l'an prochain, la mise en œuvre de cet outil encadrera la transition et fera rapport de la prochaine planification stratégique pluriannuelle. Les suivis opérationnels étant déjà en place grâce à l'outil, le suivi des objectifs pourra être instauré tôt dans le parcours de la prochaine planification stratégique.



Favoriser la résilience

L'année 2021-2022 a vu le retour graduel des activités parascolaires, sorties éducatives, et activités sportives. L'absence de ces activités en raison de la pandémie a grandement affecté les élèves, car elles nourrissent le bien-être des élèves. En réponse à cette réalité, les plans d'amélioration des écoles ont priorisé le bien-être et le développement de la résilience à travers plusieurs initiatives, souvent par le développement du sens de l'appartenance à l'école et aux activités.



Pour intervenir de façon concertée et harmonisée, nous avons bonifié le poste de conseillère en assiduité afin qu'il soit à temps plein. Désormais, la conseillère en assiduité rend service à tout le territoire du Conseil, et collabore avec les écoles afin de trouver des solutions proactives et personnalisées pour le retour à l'école des élèves absents de façon chronique.

Afin de mesurer, et ensuite travailler à développer la résilience de nos élèves, nous avons retenu les services d'un expert-conseil en collaboration avec *Flourishing Life*. Le projet pilote met en vedette *Flourishing Life*, un outil d'auto-évaluation et de connaissance de soi du Dr Hammond. Inspirée de la psychologie positive, l'approche met l'emphasis sur les forces, plutôt que ce qui est en déficit chez l'élève. Cette approche vise à développer la résilience, l'apprentissage socioémotionnel ainsi que les bonnes habitudes de travail et d'apprentissage. La phase de préparation et de formation a été complétée au printemps 2022 et l'intégration avec des écoles pilotes est planifiée en automne 2022.

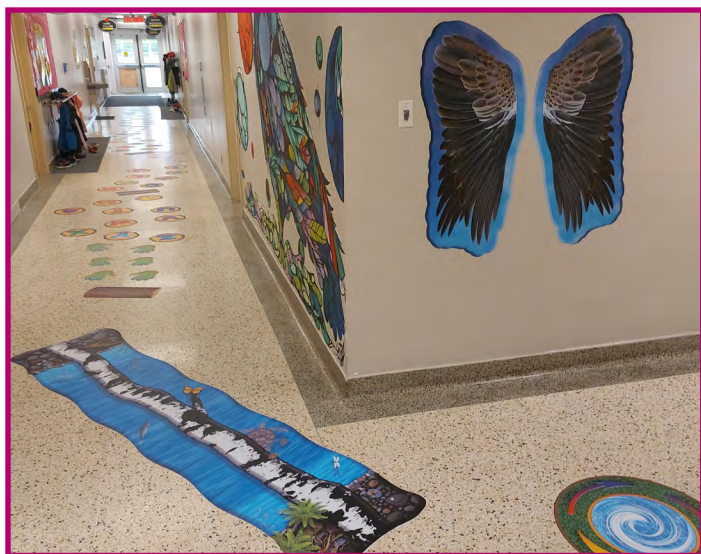


Mettre en valeur notre environnement accueillant

Le projet de refonte de l'Intranet fut amorcé en février 2022. Avec l'aide des services d'une consultante, le Conseil a entrepris la phase d'analyse et de consultations. Par la suite une analyse de marché conclut les outils et options possibles afin de répondre aux besoins du Conseil. L'outil fut sélectionné à la fin d'année scolaire et la phase de conceptualisation et formation des acteurs clés a débuté lors de l'été 2022. Le lancement est planifié pour l'année scolaire 2022-2023.

Les événements des deux dernières années en lien avec la pandémie ont forcé la mise en œuvre et l'utilisation de l'outil de communication électronique, School Messenger beaucoup plus rapidement que prévu. L'outil est bien mis en œuvre dans toutes nos écoles et au siège social. L'équipe du Service des communications est maintenant équipée et formée pour offrir des formations au personnel du Conseil. Une analyse préliminaire des modules additionnels offerts par School Messenger fut complétée. Un sondage auprès des parents sur la communication et les médias sociaux informera les prochaines étapes de la mise en œuvre pour l'année scolaire 2022-2023.





Ancrer les valeurs d'autonomie et de responsabilité citoyenne

Le réseau NPDL (New Pedagogies for Deep Learning) a accueilli de nouveaux membres enseignants (ainsi que les enseignants plus avancés) voulant développer leurs pratiques pédagogiques d'apprentissage en profondeur. Au printemps 2022, avec la venue de l'outil *Flourishing Life*, nous avons choisi d'orienter nos interventions de façon efficace et créer des liens interdisciplinaires en alliant le bien-être et la pédagogie, soit *Flourishing Life* et NPDL.

L'autonomie, la résilience, les habitudes de travail et habiletés d'apprentissage, ainsi que les compétences globales seront développées à l'aide de nos pratiques pédagogiques en profondeur (NPDL). *Flourishing Life* viendra apporter un soutien à cette approche en fournissant une auto-évaluation, des données, ainsi qu'un parcours personnalisé d'acquisition de compétences pour chaque élève. Cette prise en charge de l'apprentissage par l'élève est au cœur du développement de l'autonomie.



FIERTÉ

Accroître l'engagement de chacun envers la francophonie

Renforcer la construction identitaire chez les élèves

Les mesures de sécurité s'étant relâchées quelque peu au printemps 2022, l'équipe des Services éducatifs a fait preuve de créativité pour continuer son mandat de développer et présenter aux élèves des modèles accessibles francophones ainsi que souder le sens de l'appartenance à l'identité franco-ontarienne. Des spectacles virtuels ont eu lieu dans les écoles, ainsi que des ateliers d'improvisation avec Improtéine pour les élèves de la 5e à la 8e année.



À la suite d'un « Bootcamp » culturel, durant lequel les élèves leaders de l'École secondaire catholique de La Vérendrye ont reçu une formation, le camp de leadership 2022 a eu lieu, dans un format adapté. Au lieu d'un grand rassemblement des élèves du conseil, les jeunes de la 5e à la 8e ont reçu les leaders dans leur propre école pour vivre des activités animées par les élèves du secondaire.





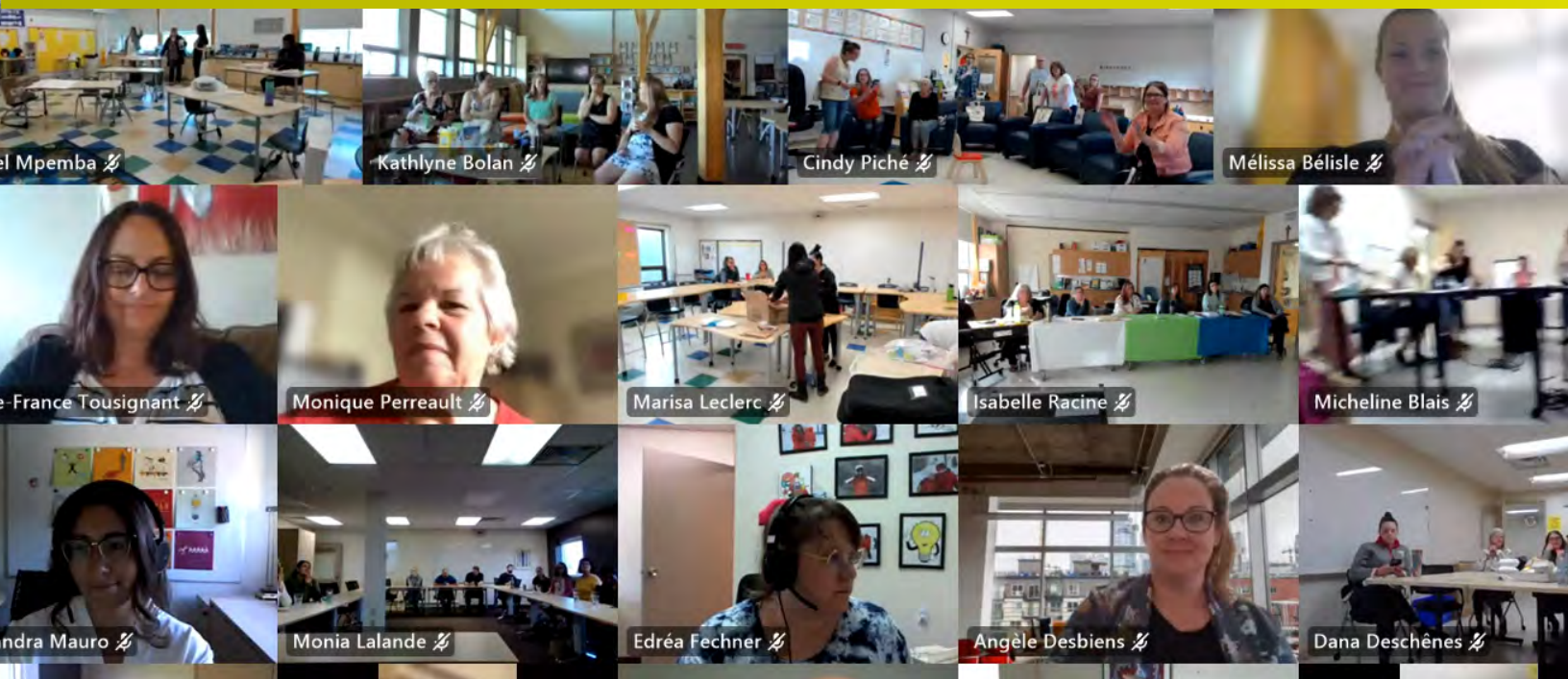
Les interventions en construction identitaire de l'année 2021-2022 se sont soldées par la création d'une capsule vidéo sur l'insécurité linguistique, une collaboration entre Improtéine et les élèves de la 9e année.



Valoriser l'engagement du personnel

Une cérémonie hybride a été organisée en juin 2022 afin de souligner les départs à la retraite et les reconnaissances d'année de service du personnel. Le personnel des écoles s'est rassemblé dans leurs locaux afin de célébrer ensemble et participer à l'activité en virtuel avec l'ensemble du Conseil. Ponctuée de témoignages, de vidéos et d'un spectacle d'humour, cela nous a permis de créer un sentiment d'appartenance avec l'ensemble des membres du personnel et faciliter un retour au présentiel. De plus, chaque membre du personnel a reçu une trousse de bienvenue (un sac écologique CSDCAB, un cahier, stylo et crayons). Cette nouvelle initiative verra une trousse de bienvenue remise à chaque nouveau membre du personnel au CSDCAB.

Afin de recenser et développer des offres de formation au personnel administratif, le Service des ressources humaines a procédé à la création d'un processus d'appréciation de la contribution des membres du personnel. Des tableaux furent créés afin de guider les discussions en lien avec les attentes du Conseil, le rendement des membres du personnel et leurs objectifs professionnels. Cet outil servira de point de départ afin de faciliter un suivi régulier entre les superviseurs et les membres de leurs équipes. De plus, un processus fut créé pour faciliter l'accès à des formations de perfectionnement professionnel pour le personnel administratif.





**Ma
francophonie
pour la vie!**

Consolider le rôle du Conseil et de ses écoles à titre de partenaires communautaires visibles et engagés

L'exercice de refonte du site Web a apporté un vent de fraîcheur à l'identité visuelle du Conseil. Les modifications ont été rapportées à la campagne d'inscription 2021-2022 afin d'y refléter un visuel plus fluide, des couleurs rafraîchies et des dégradés de couleurs. La campagne d'inscription a également été modifiée afin de mettre en lumière nos écoles et leurs réalités locales. Ceci nous permet de mieux rejoindre les communautés et ajuster notre approche afin de répondre à leurs besoins spécifiques. De plus, un nouveau slogan de recrutement fut lancé, « Ma francophonie pour la vie! ».

Le guide de recrutement des directions d'écoles fut modifié pour apporter un appui aux directions d'école quant à leurs activités de recrutement, d'intégration et de rétention des élèves et des familles. Ce guide comprend de nouveaux gabarits de présentation, messages aux parents, ressources complémentaires et meilleures pratiques liées aux médias sociaux. De plus, chaque école fut nouvellement équipée de matériel événementiel (nappes, affiches, etc.).



Une équipe pédagogique a mis en place un projet d'appui aux enseignants du Conseil provenant de l'extérieur de l'Ontario. Des modules d'autoformation seront créés afin d'informer les nouveaux arrivants sur le système d'éducation en Ontario. La recherche, les consultations auprès des membres du personnel, et l'embauche d'une firme externe pour faciliter la conceptualisation des modules ont eu lieu cette année.

RÉUSSITE

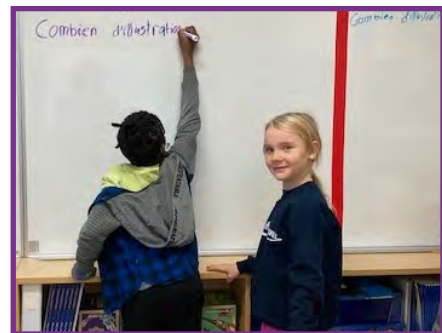
Hausser la maîtrise de la langue française



Accroître les compétences langagières des élèves

Le retour en classe cette année nous a permis de mettre l'accent sur la réduction des écarts en littératie. Nous avons continué d'outiller les membres du personnel enseignant par des formations afin de travailler et développer leurs capacités en conscience phonologique, en décodage, en fluidité, ainsi que leur offrir des stratégies de lecture, de lecture guidée, un programme équilibré en écriture et des stratégies transférables. Notre conseillère pédagogique en compétences langagières a fourni des accompagnements personnalisés aux besoins et demandes de plusieurs membres du personnel de diverses écoles. De plus, un menu de la littératie équilibré a été déployé afin d'établir un guide qui voit intégrer des situations de lecture, d'écriture et de communication orale, des pratiques gagnantes, et qui encouragent l'intégration des matières.

Lors des réseaux pour les membres du personnel enseignant de maternelle et jardin, nous avons misé sur les stratégies de francisation telles que AIM (Accelerated Integrated Method) pour le développement de la communication orale chez nos petits, des activités de relecture – lecture interactive répétée (LIR) – ainsi qu'une variété d'activités visant la répétition de structure usuelle. Nous avons été accompagnés par Marie-Paule Lory, spécialiste sur les approches pédagogiques plurilingues et auteure du « Guide d'initiation aux approches plurilingues », qui vise à outiller et appuyer le personnel enseignant dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques valorisant la diversité linguistique et culturelle. Des trousse de livres plurilingues et sans paroles ont été livrées dans les écoles, afin d'épauler la mise en œuvre des stratégies.



Favoriser l'approche de renforcement positif

Dans une école où règne un climat positif, les élèves, les parents, le personnel et les membres de la collectivité se sentent bienvenus, respectés et en sécurité. En reconnaissant qu'un climat scolaire positif est une condition qui contribue à la réussite de l'élève, nous avons mis une structure en place afin de guider les équipes-écoles dans l'amélioration de leur climat scolaire. Ce travail a débuté lors de l'année scolaire 2020-2021 à l'occasion de journées pédagogiques portant sur l'équité, l'inclusion et la gestion de comportements pour assurer la bienveillance et la sécurité dans nos écoles. Les Services éducatifs ont établi un processus qui inclut des étapes claires et un accompagnement étroit. Pour faciliter l'établissement d'un climat positif, le processus a été divisé en étapes : cibler des valeurs communes, des comportements observables, création de visuels pour s'appropriier ces valeurs, l'enseignement explicite des comportements observables. Par la suite, un système de renforcement positif au niveau de l'école est choisi pour renforcer et valoriser les comportements observables identifiés. Le recueil de données est ensuite analysé pour comprendre les comportements.

Ce processus de mise en œuvre a été guidé par la conseillère en analyse comportementale appliquée. Elle offre un accompagnement aux équipes de climat scolaire, qui se compose de personnel occupant diverses catégories d'emplois dans chaque école. Elle agit en tant que personne-ressource, offre de la rétroaction sur les valeurs et comportements aux équipes-écoles, fait la mise en page des codes de vie, et anime le Réseau de climat scolaire positif du Conseil. Les écoles du Conseil sont à différentes étapes du processus cycliques et sont accompagnées là où elles sont rendues.



RESPECT

- Je parle en français.
- Je suis les consignes.
- Je regarde la personne qui parle (adulte ou enfant).
- J'utilise des mots polis (ex: s'il vous plaît, merci, bonjour, au revoir, etc.).
- Je démontre une attitude positive.
- J'attends mon tour pour parler.



RESPONSABILITÉ

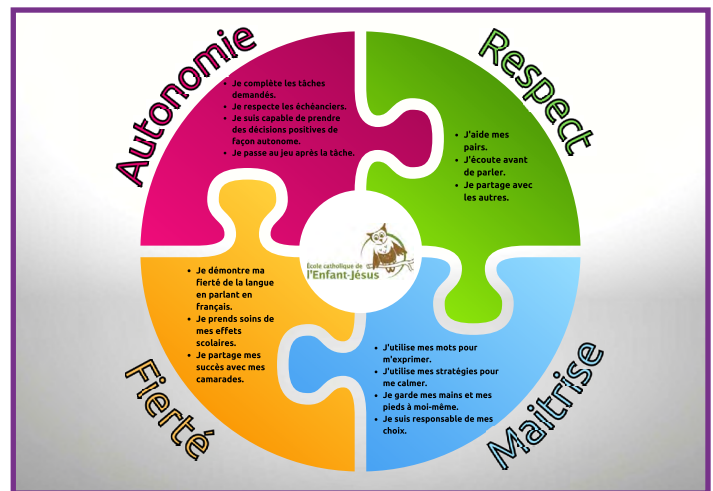
- Je démontre une attention active.
- Je fais les tâches demandées, en respectant le temps alloué.
- Je prends soin du matériel de l'école.
- J'accepte les conséquences naturelles de mes actions.
- Je garde ma place propre (pupitre, salle à diner).



PERSÉVÉRANCE

- Je fournis des efforts et je continue, même quand c'est difficile.
- Je demande de l'aide au besoin.
- Je demande comment je pourrais m'améliorer.







Le corridor





- Je parle en français.



- Je respect les autres.
- Je parle à voix basse.



- Je marche.
- Je range mes vêtements et effets personnels.



Conseil scolaire
de district catholique des
Aurores boréales.ca

Tous ensemble pour
le BIEN-ÊTRE, la FIERTÉ
et la RÉUSSITE de chacun



@csdcab