

Qualité de l'enseignement universitaire de premier cycle

Suivi des audits de l'optimisation des ressources, section 3.12 du *Rapport annuel 2012*

APERÇU DE L'ÉTAT DES RECOMMANDATIONS					
	Nombre de mesures recommandées	État des mesures recommandées			
		Pleinement mise en oeuvre	En voie de mise en oeuvre	Peu ou pas de progrès	Ne sera pas mise en oeuvre
Recommandation 1	4	1/3	2	1 2/3	
Recommandation 2	2	1	2/3	1/3	
Recommandation 3	1		1		
Recommandation 4	2		2/3	1 1/3	
Recommandation 5	2		2		
Total	11	1 1/3	6 1/3	3 1/3	0
%	100	12	58	30	0

Nota : Les fractions figurant dans certaines cellules signifient que les mesures recommandées ont été mises en oeuvre à différents degrés par les trois universités auditées. Nous avons arrondi les résultats au point de pourcentage le plus proche.

Contexte

En 2010-2011, les 20 universités ontariennes soutenues par des fonds publics comptaient l'équivalent d'environ 390 000 étudiants à temps plein admissibles à un financement provincial. Ces universités employaient environ 15 000 membres du corps professoral à temps plein, dont des professeurs qui occupent des postes menant à la permanence et qui

ont des responsabilités en matière d'enseignement et de recherche, des membres du corps enseignant qui n'effectuent pas de recherche et des professeurs à la leçon à temps partiel engagés à forfait.

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (le Ministère) s'attend à ce que 70 % des nouveaux emplois exigent des études ou une formation de niveau postsecondaire, et son objectif est de faire en sorte que 70 % de la population ontarienne ait un diplôme d'études postsecondaires d'ici 2020.

Du point de vue du Ministère, les universités ont pour mandat principal de fournir un enseignement de bonne qualité aux étudiants et de les préparer à accéder au marché du travail. Nous croyons que les étudiants, leurs parents et le grand public seraient d'accord avec lui.

Les doyens et le corps professoral ou les chefs des départements à qui nous avons parlé dans les trois universités visitées nous ont dit qu'il n'était pas facile de quantifier et d'évaluer la qualité de l'enseignement universitaire de premier cycle. La plupart estimaient néanmoins qu'il était possible d'élaborer des mesures afin d'obtenir de l'information sur la qualité de l'enseignement.

Ni le Ministère, ni les universités visitées n'évaluaient officiellement la qualité de l'enseignement et ne produisaient de rapports périodiques à ce sujet, mais nous avons constaté qu'il existait de l'information pouvant être utilisée à cette fin. Par exemple, toutes les universités de l'Ontario encouragent les étudiants à évaluer officiellement chacun des cours qu'ils suivent. Toutefois, les universités que nous avons visitées effectuaient peu d'analyses globales des évaluations faites par les étudiants. Seulement environ le quart des universités de l'Ontario disaient mettre un résumé des résultats de ces évaluations à la disposition des étudiants pour les aider à choisir leurs cours.

Les trois universités visitées avaient mis en place certains processus visant à améliorer la qualité de l'enseignement, comme l'établissement de centres d'enseignement et la prise en compte du rendement en matière d'enseignement dans les décisions de titularisation et de promotion. Cependant, en 2012, nous avons noté que les universités devaient en faire plus pour s'assurer que la qualité de l'enseignement est valorisée, encouragée et récompensée. Nous avons notamment constaté ce qui suit :

- Certains membres du corps professoral nous ont dit que les évaluations annuelles de leur rendement ne leur fournissaient pas une rétroaction appropriée sur la qualité de leur enseignement. Nous avons relevé des exemples où le rendement en matière

d'enseignement avait fait l'objet de critiques dans les évaluations par les étudiants, mais rien n'indiquait que les professeurs concernés avaient reçu des conseils précis ou sollicité de l'aide pour améliorer leurs compétences en enseignement. Aucune des universités visitées n'exigeait qu'une évaluation écrite du rendement soit remise aux professeurs à la leçon, qui représentaient pourtant entre 10 % et 24 % des équivalents temps plein.

- En général, les universités ontariennes n'exigent pas que les membres du corps professoral aient suivi une formation en enseignement. Dans deux des universités visitées, les dossiers des centres d'enseignement et de formation indiquaient que la participation annuelle aux ateliers d'enseignement était de moins d'une heure par professeur en moyenne. Dans les évaluations de cours par les étudiants d'une des universités que nous avons visitées, la Faculté d'éducation obtenait invariablement des résultats supérieurs à ceux des autres facultés en ce qui concerne l'efficacité globale des professeurs. Il est intéressant de noter que quasiment tous les membres de cette faculté avaient reçu une formation structurée sur les méthodes d'enseignement.
- Le Ministère réalise des progrès vers l'atteinte de son objectif de faire en sorte que 70 % de la population ontarienne ait un diplôme d'études postsecondaires d'ici 2020. Alors que 94 % des étudiants avaient un emploi deux ans après l'obtention de leur diplôme, seulement 65 % des diplômés sondés par le Ministère en 2010 occupaient un emploi à temps plein faisant appel aux compétences acquises lors de leurs études. Selon l'Ontario Undergraduate Student Alliance, des renseignements sur les résultats en matière d'emploi des diplômés aideraient les étudiants à choisir une université et un programme d'études.

Nous avons recommandé un certain nombre d'améliorations, et le Ministère et les conseils scolaires s'étaient engagés à prendre des mesures en réponse à nos recommandations.

État des mesures prises en réponse aux recommandations

D'après l'information reçue du Ministère et des trois universités que nous avons visitées, des progrès ont été réalisés dans la mise en oeuvre de la plupart des recommandations de notre *Rapport annuel 2012*, qui visaient à renforcer les efforts déployés pour maintenir et améliorer la qualité de l'enseignement. Comme une des universités visitées l'a récemment conclu après avoir mené sa propre étude, l'établissement d'objectifs significatifs, la compétence de l'instructeur et la préparation aux cours contribuaient davantage à la qualité que la taille des classes à elle seule. Certaines de nos recommandations ont été pleinement mises en oeuvre par au moins une des universités visitées en 2012, mais d'autres prendront plus de temps à mettre en application. Il est à noter qu'une des universités a fait des progrès dans la mise en oeuvre d'un système d'évaluation de cours en ligne, et que les résultats étaient mis à la disposition de la plupart des étudiants afin d'éclairer leurs choix de cours. Les trois universités ont également souligné que les possibilités de perfectionnement professionnel offertes au corps professoral avaient augmenté depuis notre audit. Cependant, il reste du travail à faire pour évaluer le recours aux professeurs à la leçon et le rendement de ces derniers.

Le Ministère a commencé à recueillir des données additionnelles dans le cadre de l'Enquête auprès des diplômés des universités de l'Ontario et à publier davantage de résultats, notamment sur le niveau de scolarité exigé dans les emplois occupés par les diplômés, les liens entre l'emploi occupé et le programme d'études, le pourcentage de diplômés qui travaillent à temps plein et les salaires annuels. L'accessibilité à ces résultats additionnels marquait un pas dans la bonne direction, mais les données étaient agrégées au niveau provincial et n'étaient pas disponibles au niveau de l'université ou du

programme pour aider les étudiants à choisir leur université et leur programme de manière plus éclairée. Les efforts déployés pour élaborer des mesures des résultats d'apprentissage se poursuivaient par l'entremise du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

L'état des mesures prises en réponse à chacune de nos recommandations est exposé dans les sections qui suivent.

Procédures d'évaluation de la qualité de l'enseignement

Recommandation 1

Pour faire en sorte que les administrateurs et les étudiants disposent d'une information suffisante leur permettant de prendre des décisions éclairées et pour que tous les membres du corps professoral reçoivent la rétroaction requise afin d'améliorer la qualité de leur enseignement, les universités doivent :

- envisager des moyens de regrouper l'information provenant des évaluations des cours par les étudiants aux niveaux de l'université, de la faculté et du département, afin que les administrateurs puissent recenser les pratiques exemplaires et les secteurs à examiner;

État : Universités 1 et 2 : En voie de mise en oeuvre.

Université 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

La première université est à mettre en oeuvre un système d'évaluation de cours en ligne visant à regrouper et à comparer les résultats des évaluations, en plus de fournir des renseignements permettant de repérer les points à améliorer. Le système de l'université produit des statistiques et des résultats agrégés des évaluations par les étudiants qui comparent les notes obtenues aux questions de base par chaque instructeur à la moyenne de la division et du département. Nous avons été informés que le rapport est transmis aux instructeurs et aux administrateurs. Les résultats permettent d'ailleurs aux administrateurs de comparer les divisions entre elles. L'université n'a pas indiqué qu'elle avait

utilisé les données d'évaluation pour repérer et faire connaître les pratiques exemplaires en enseignement, mais nous avons reçu des documents du centre d'enseignement et d'apprentissage de l'université qui suggéraient des moyens d'améliorer l'enseignement.

Au moment de notre suivi, environ 80 % des étudiants de cette université étaient inscrits dans des divisions qui avaient mis en oeuvre le système d'évaluation de cours en ligne. L'université nous a dit que des discussions étaient en cours sur l'instauration du système d'évaluation dans le reste de l'université et qu'elle prévoyait de l'étendre aux autres divisions dès qu'elle disposerait des ressources nécessaires à cette fin.

Au moment de notre audit de 2012, la deuxième université avait un système d'évaluation de cours en ligne qui lui permettait de poser des questions uniformisées sur tous les cours du premier cycle et d'agrèger des données à partir des résultats. Elle utilise les données agrégées pour appuyer l'examen des programmes d'études ainsi que les processus de titularisation et de promotion. L'université a ensuite établi un comité présidé par des représentants de chaque faculté et chargé d'examiner tous les aspects de l'enseignement et de l'apprentissage dans le but d'améliorer l'expérience des étudiants.

Les administrateurs de la troisième université n'avaient pas de données d'évaluation agrégées et, durant notre audit de 2012, nous n'avons pas pu examiner les données d'évaluation parce que la convention collective conclue entre l'université et le corps professoral stipulait que les résultats de chaque évaluation appartenaient à l'instructeur concerné. L'université a toutefois mis des fonds de côté et commencé à élaborer un système d'évaluation de cours en ligne qui lui permettrait de recueillir des données agrégées. Elle prévoit de mettre ce système en oeuvre en 2015-2016, mais elle a fait remarquer que la mise en oeuvre devait faire l'objet de négociations avec le corps professoral et que celui-ci devait l'approuver.

- élaborer un ensemble de questions de base pour les évaluations des cours par les étudiants,

qui sera utilisé à l'échelle de l'université afin de faciliter la comparaison des résultats de ces évaluations;

État : Université 1 : En voie de mise en oeuvre.

Université 2 : Pleinement mise en oeuvre.

Université 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

La première université avait créé un formulaire d'évaluation de cours comportant huit questions qui apparaîtront un jour dans tous ses questionnaires d'évaluation. Les questions sont censées mesurer la qualité globale de l'expérience d'apprentissage des étudiants et de l'enseignement dispensé par les professeurs. Les divisions, les départements et les instructeurs peuvent ajouter des questions fondées sur leurs propres besoins. Cette université publie également des guides distincts expliquant comment formuler les questions et comment utiliser les données tirées des résultats des évaluations pour améliorer l'enseignement et l'administration.

En 2012, nous avons remarqué que la deuxième université avait élaboré un questionnaire commun à remplir en ligne et elle continue de l'utiliser.

La troisième université, quant à elle, avait conçu un système d'évaluation de cours en ligne; elle envisageait un ensemble de questions d'évaluation de base et avait formulé des questions préliminaires à l'échelle de l'établissement. Nous avons appris qu'un questionnaire de base ainsi qu'un système d'évaluation de cours en ligne devaient être déployés dans toute l'université d'ici 2015-2016, mais que leur mise en oeuvre dépendait de l'issue des négociations collectives avec les membres du corps professoral et devait être approuvée par ceux-ci.

- fournir aux étudiants le résumé des résultats des évaluations des cours, afin de les aider à prendre des décisions éclairées concernant leur choix de cours;

État : Université 1 : En voie de mise en oeuvre.

Universités 2 et 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

Les instructeurs de la première université peuvent choisir de ne pas rendre publics les résultats de l'évaluation de leurs cours mais nous avons appris que, dans les divisions où ces données sont disponibles, 96 % des instructeurs choisissaient de mettre ces résultats à la disposition des étudiants. Seul un petit pourcentage des membres du corps professoral ont choisi de ne pas diffuser les résultats de l'évaluation de leurs cours, mais nous avons été informés que cela touchait quand même 15 % des étudiants de ces divisions.

La deuxième université a choisi de ne pas fournir aux étudiants le résumé des résultats des évaluations de cours. Cette université ne croyait pas que les résultats des évaluations aideraient les étudiants à choisir leurs cours. Elle craignait que l'affichage des résultats amène les étudiants à pénaliser les instructeurs qui encouragent leurs étudiants à se dépasser, qui enseignent des sujets complexes, difficiles ou controversés, ou qui sont plus sévères dans l'attribution des notes. L'université a ajouté qu'elle chercherait d'autres moyens d'aider les étudiants à faire des choix éclairés, par exemple en donnant des renseignements plus détaillés sur les cours.

La troisième université était prête à diffuser les résultats des évaluations pour aider les étudiants à faire des choix plus éclairés, mais sa convention collective avec le corps professoral stipulait que les résultats des évaluations appartiennent aux membres du corps professoral, et les étudiants n'y avaient pas accès. Cette université nous a avisés que la situation n'avait pas changé.

- *veiller à ce que les membres du corps professoral, y compris les professeurs à la leçon, reçoivent régulièrement une rétroaction constructive sur l'efficacité de leur enseignement et les encourager à poursuivre, au besoin, leur perfectionnement professionnel.*

État : Universités 1 et 2 : En voie de mise en oeuvre.

Université 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

Durant notre audit de 2012, nous avons remarqué que tous les membres du corps professoral de la première université, sauf les professeurs à la leçon, étaient assujettis à des évaluations annuelles du rendement. Durant notre suivi, nous avons appris que les professeurs à la leçon ne faisaient pas encore l'objet d'évaluations annuelles du rendement, mais que ceux qui enseignent sur une base régulière sont évalués lorsqu'une promotion au statut de professeur II ou III est envisagée. Nous avons également constaté durant notre audit que les commentaires formulés par les étudiants dans leurs évaluations de cours n'étaient généralement pas examinés par l'administration et que, dans bien des cas, celle-ci tenait uniquement compte des réponses à la question portant sur le rendement général. Néanmoins, l'université a indiqué qu'elle avait pleinement mis en oeuvre une politique stipulant expressément que les administrateurs doivent examiner les données quantitatives et qualitatives sur l'évaluation des cours dans le cadre des évaluations du rendement.

Durant notre audit, nous avons constaté que tous les membres du corps professoral de la deuxième université sont censés faire l'objet d'une évaluation de rendement annuelle, mais que cette exigence ne s'appliquait pas encore aux professeurs à la leçon. L'université a indiqué qu'elle prévoyait d'aborder la question d'une évaluation obligatoire lors de la prochaine ronde de négociations collectives avec le corps professoral. L'université n'a pas pu démontrer qu'elle avait un processus en place pour encourager formellement le perfectionnement professionnel, mais elle avait amélioré son suivi du perfectionnement professionnel du corps professoral et constaté que plus de la moitié des membres du corps professoral avaient participé à des activités du centre d'enseignement et d'apprentissage en 2013.

Durant notre audit de la troisième université, nous avons remarqué que les professeurs réguliers syndiqués étaient évalués chaque année, mais que les professeurs à la leçon l'étaient seulement

de temps à autre. L'université a indiqué que les membres du corps professoral qui ont des problèmes de rendement sont encouragés à suivre des cours de perfectionnement professionnel, mais elle n'avait pas de processus officiel en place.

Titularisation et promotion des professeurs

Recommandation 2

Pour faire en sorte que les décisions de titularisation et de promotion et la documentation à l'appui reflètent l'importance relative des compétences en enseignement des professeurs, les universités doivent :

- *veiller à ce que toute l'information pertinente sur le rendement d'enseignement soit mise à la disposition des comités de titularisation et de promotion et à ce que toute la documentation à l'appui de leurs recommandations soit conservée pendant une période appropriée;*

État : Université 1 : En voie de mise en oeuvre.

Université 2 : Pleinement mise en oeuvre.

Université 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

La première université avait pour politique d'inclure l'enseignement dans l'évaluation des compétences professionnelles de chaque professeur. Elle nous a avisés : qu'elle avait révisé ses lignes directrices concernant la préparation des évaluations écrites des compétences en enseignement prises en compte dans les décisions de promotion et de titularisation; qu'une formation additionnelle en évaluation de l'enseignement était offerte aux membres des comités de titularisation et de promotion; et qu'elle s'attendait à diffuser les lignes directrices mises à jour dans toutes ses divisions d'ici juin 2015.

La deuxième université a réitéré que ses processus de titularisation et de promotion accordaient la même valeur à l'enseignement et à la recherche et souligné que la plus récente convention collective signée avec le syndicat de son corps professoral stipule que les comités de titularisation doivent avoir accès aux dossiers officiels des professeurs

contenant, entre autres, les évaluations de cours et de rendement et le dossier d'enseignement.

Au moment de notre audit de 2012, la troisième université nous avait remis une liste des critères d'évaluation des demandes de titularisation et de promotion. Cependant, nous avons pu examiner uniquement la documentation portant sur les décisions de titularisation et de promotion prises en 2011 puisque, aux termes de la convention collective, tous les documents relatifs au processus de titularisation et de promotion doivent être détruits immédiatement après la décision, sauf en cas d'appel ou de dépôt d'un grief. L'université nous a avisés que la convention collective était encore en vigueur. Nous avons également été informés que l'université prévoyait de mettre en place un outil permettant de recueillir des données agrégées d'évaluation de cours afin d'éclairer les décisions de titularisation et de promotion, mais que la mise en oeuvre de cet outil dépendait de l'issue des négociations collectives avec les membres du corps professoral et devait être approuvée par ceux-ci.

- *chercher des moyens de s'assurer que les processus de titularisation et de promotion tiennent clairement compte de l'importance relative des compétences en enseignement lorsque les décisions sont prises.*

État : Université 1 : En voie de mise en oeuvre.

Universités 2 et 3 : Pleinement mise en oeuvre.

Détails

Durant l'audit de la première université, nous avons observé que la vaste majorité des décisions de titularisation dépendaient de l'excellence de la recherche et de la compétence, plutôt que de l'excellence, en enseignement. L'université a depuis révisé ses lignes directrices touchant l'évaluation écrite des compétences en enseignement dans les décisions de promotion et de titularisation afin de confirmer son engagement à promouvoir l'excellence en enseignement et à en faire une évaluation rigoureuse. En dépit de cet engagement, 94 % (136/144) des professeurs occupant des

postes menant à la permanence au cours des deux dernières années (2012-2013 et 2013-2014) ont obtenu la permanence en raison de leur excellence en recherche et de leur compétence en enseignement. Au cours de la même période, 100 % (28/28) des membres du personnel enseignant qui avaient été promus au rang de professeur chevronné ont obtenu cette promotion en raison de leur excellence en enseignement.

La deuxième université a renforcé son engagement à accorder la même valeur à l'enseignement et à la recherche en stipulant dans sa plus récente convention collective : [traduction] « Les membres du corps professoral doivent acquérir et maintenir leur compétence en recherche et leur efficacité comme enseignants. Ils doivent poursuivre leur perfectionnement professionnel afin d'améliorer et d'élargir leurs compétences professionnelles et d'enseignement. » L'université a également normalisé ses pratiques de tenue des dossiers pour que tous les dossiers de titularisation soient conservés en permanence et, comme mentionné précédemment, la convention collective stipule que les comités de titularisation doivent avoir accès à toutes les informations pertinentes en matière d'enseignement.

La convention collective conclue entre le corps professoral et la troisième université précise les critères de titularisation et de promotion, dont un enseignement efficace. Elle exige un enseignement satisfaisant et efficace soutenu durant la période de probation ou une expérience pertinente en enseignement. On nous a donné des exemples de critères que le comité de titularisation et de promotion doit prendre en compte, dont les cotes d'évaluation en enseignement, les commentaires écrits des étudiants, les examens par les pairs et le matériel de cours.

Formation et perfectionnement professionnel

Recommandation 3

Pour faire en sorte que tous les membres du corps professoral prodiguent un enseignement efficace en classe, les universités doivent collaborer avec eux pour favoriser leur participation accrue aux activités de perfectionnement professionnel et mettre en oeuvre des procédures visant à encourager officiellement les professeurs qui bénéficieraient d'une formation supplémentaire en enseignement à y participer.

État : Universités 1, 2 et 3 : En voie de mise en oeuvre.

Détails

La première université a souligné qu'elle avait augmenté le financement de son centre d'enseignement et d'apprentissage pour qu'il puisse accroître sa capacité et offrir plus de programmes aux membres du corps professoral et aux professeurs à la leçon. Le centre d'enseignement et d'apprentissage a indiqué aux administrateurs qu'il pouvait appuyer le perfectionnement de l'enseignement en mettant le corps professoral en contact avec des ressources telles que le centre. De plus, comme la politique de l'université exige que le bureau du vice-recteur à l'enseignement soit avisé des préoccupations liées à l'enseignement, le vice-recteur peut suggérer des mesures correctives pour les professeurs, par exemple en les aiguillant vers le centre d'enseignement.

La deuxième université a fait remarquer qu'elle aussi avait augmenté le financement de son centre d'enseignement et d'apprentissage et amélioré le suivi de la participation du corps professoral aux activités du centre. Elle n'a pas pu démontrer qu'elle avait un processus officiel en place pour encourager les professeurs qui en ont besoin à suivre des cours de perfectionnement, mais plus de la moitié de son corps professoral avait participé à des activités du centre d'enseignement et d'apprentissage en 2013. L'université a ajouté que le taux de participation aux séances d'orientation offertes en 2013 était de 63 % pour les professeurs à la leçon

et de 90 % pour le corps professoral de base. Elle a d'ailleurs lancé un nouveau site Web de soutien où les professeurs à la leçon peuvent trouver des renseignements tels que des stratégies et des conseils en matière d'enseignement.

La troisième université nous a informés qu'elle s'était engagée à accroître les possibilités de perfectionnement professionnel proposées aux membres intéressés du corps professoral. Pour encourager la participation aux activités liées à l'enseignement, elle offre des incitatifs financiers, comme le remboursement des coûts, à son corps professoral. De plus, dans le cadre de l'examen annuel du rendement, les doyens de faculté peuvent fournir une rétroaction sur le rendement du personnel et accentuer l'enseignement. En cas de problème, ils peuvent encourager les membres du corps professoral à se prévaloir des programmes et services de perfectionnement professionnel offerts par le centre d'enseignement de l'université.

Coût et charge de travail des corps professoraux

Recommandation 4

Afin de mieux comprendre l'incidence du recours à différentes ressources professorales sur la qualité de l'enseignement et les résultats des étudiants, les universités doivent :

- évaluer les conséquences de la taille des classes sur la qualité de l'enseignement et examiner les meilleurs moyens de remédier aux difficultés associées aux classes nombreuses;

État : Universités 1 et 2 : En voie de mise en oeuvre.

Université 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

La première université a indiqué qu'elle prévoyait d'utiliser la base de données générée par son nouveau système d'évaluation de cours en ligne afin d'étudier, entre autres, l'impact des classes nombreuses sur la qualité de l'enseignement. Elle étudiait activement l'impact de la taille des classes sur la qualité de l'enseignement et nous a fourni

les résultats d'un examen de la documentation sur les tutoriels, la taille des classes et l'apprentissage des étudiants. Ces résultats donnaient à penser que des objectifs d'apprentissage significatifs, la compétence de l'instructeur et la préparation aux cours contribuaient davantage à la qualité que la taille des classes à elle seule.

La deuxième université a précisé qu'elle n'avait pas essayé d'évaluer les conséquences de la taille des classes sur la qualité de l'enseignement. Elle ne pensait pas avoir beaucoup de classes nombreuses. L'université a ajouté qu'elle participait à une étude qui aiderait à évaluer les défis posés par les classes nombreuses et qu'elle prévoyait d'examiner les données liées aux évaluations de cours par les étudiants afin de repérer les liens entre la taille des classes et les résultats de ces évaluations.

La troisième université n'avait pas formellement évalué l'impact de la taille des classes sur la qualité de l'enseignement et ne considérait pas les classes nombreuses comme un problème important parce qu'elle a toujours eu pour principe de limiter la taille de ses classes. Ses représentants nous ont dit que l'université s'efforçait d'équilibrer les classes nombreuses en incluant une composante secondaire qui divise la classe en groupes de 15 à 40 étudiants et encourage ainsi l'apprentissage en petits groupes.

- évaluer l'impact du recours aux professeurs occupant un poste centré sur l'enseignement et aux professeurs à la leçon ainsi que la mesure dans laquelle il est possible de maximiser ce recours pour pallier les ressources limitées.

État : Universités 1, 2 et 3 : Peu ou pas de progrès.

Détails

La première université n'avait fait aucune évaluation formelle de l'impact du recours au corps enseignant et aux professeurs à la leçon sur la qualité de l'enseignement et les résultats des étudiants. Nous avons toutefois été informés que le nouvel outil d'évaluation des cours en ligne permettrait à la direction de l'université et à d'autres administrateurs de tenir compte de l'impact des différentes

options de prestation sur l'apprentissage des étudiants.

La deuxième université a indiqué qu'elle n'avait pas évalué l'impact du recours au corps enseignant et aux professeurs à la leçon sur la qualité de l'enseignement. Durant l'audit, nous avons observé que, dans leurs évaluations, les étudiants se disaient satisfaits du rendement des professeurs à la leçon, mais que les membres du corps enseignant et les professeurs occupant des postes menant à la titularisation avaient tendance à obtenir de meilleurs résultats que les professeurs à la leçon. L'université a mentionné qu'après l'audit de 2012, elle avait réduit son recours aux professeurs à la leçon.

À la troisième université, la convention collective limitait le nombre de postes de professeurs à la leçon à 14 % du nombre total de membres du personnel enseignant, et l'université ne comptait pas de professeurs dont les fonctions se limitaient à l'enseignement. Elle n'avait pas formellement évalué l'impact du recours aux professeurs à la leçon sur la qualité de l'enseignement et les résultats des étudiants.

Mesure et déclaration du rendement par le Ministère

Recommandation 5

Afin d'aider les étudiants à prendre des décisions éclairées concernant le choix d'une université et d'un programme et de réaliser l'objectif consistant à bien préparer les étudiants ontariens en vue du marché du travail de demain, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités doit :

- *recueillir et diffuser des renseignements suffisants sur les résultats des étudiants, notamment de l'information sur les résultats d'emploi des diplômés et la satisfaction des étudiants concernant la qualité de leur éducation;*

État : En voie de mise en oeuvre.

Détails

Le Ministère a pris certaines mesures pour recueillir de meilleures données au niveau des étudiants et

diffuser plus de renseignements afin d'aider les étudiants à prendre des décisions éclairées concernant leurs études postsecondaires et leurs choix de carrière. Par exemple, en janvier 2013, le Ministère a constitué un groupe de travail chargé de discuter de l'Enquête auprès des diplômés des universités de l'Ontario ainsi que des possibilités de recueillir des données additionnelles et de diffuser une plus grande quantité de données d'enquête. L'Enquête auprès des diplômés des universités de l'Ontario est réalisée six mois et deux ans après l'obtention du diplôme. Le Ministère continue de travailler avec les universités à étendre l'utilisation du Numéro d'immatriculation scolaire de l'Ontario (NISO) afin d'aider à recueillir les données au niveau des étudiants. Le Ministère a observé que les rapports des universités avaient des NISO pour 95 % des étudiants et il a déposé un projet de loi visant à étendre l'utilisation de cet identificateur. En mars 2014, le Ministère a mis à jour ses sites Web Emploi-avenir Ontario et Situation professionnelle afin de faciliter l'accès des étudiants et du public aux données sur les carrières et le marché du travail.

Nous avons remarqué que le Ministère avait commencé à publier des données additionnelles tirées des résultats de l'Enquête, dont le niveau de scolarité requis dans les emplois occupés par les diplômés, les liens entre l'emploi occupé et le programme d'études, le pourcentage de diplômés qui travaillent à temps plein et leurs salaires annuels. Cependant, ces données étaient publiées seulement au niveau provincial agrégé et non au niveau de chaque université ou de chaque programme d'études afin d'aider les étudiants à faire des choix éclairés.

Le Ministère a ajouté des questions au formulaire d'enquête utilisé en 2011; il était notamment demandé aux diplômés s'ils avaient plus d'un emploi rémunéré et s'ils travaillaient dans un poste non rémunéré. Le Ministère a augmenté le nombre de questions posées et il prévoit de recueillir des renseignements additionnels, mais il ne s'était pas encore engagé à publier les résultats associés à certaines questions.

- *collaborer avec le milieu universitaire afin de soutenir l'élaboration de mesures utiles relatives aux résultats d'apprentissage des étudiants en tant que moyen de maintenir la qualité de l'enseignement.*

État : En voie de mise en oeuvre.

Détails

Le Ministère a noté que, depuis la diffusion de notre *Rapport annuel 2012*, il avait continué de chercher des moyens de mesurer la qualité des études postsecondaires avec l'aide du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES), un organisme du gouvernement de l'Ontario. Par exemple, le COQES a mené un certain nombre de projets touchant les résultats d'apprentissage en collaboration avec les collèges et universités partenaires de l'Ontario et commandé 40 projets

visant à évaluer différentes innovations dans le domaine de l'enseignement et de l'apprentissage. En octobre 2014, il avait publié 21 rapports d'études réalisées dans le cadre de ces projets, dont *Les portfolios électroniques peuvent-ils aider les étudiants de premier cycle à comprendre les résultats de l'apprentissage en fonction des compétences?*, *Coopération et compétition dans les classes nombreuses* et *Formation des assistants à l'enseignement en tant que membres de l'équipe enseignante à l'université*. Le COQES a également mis à l'essai trois grandes stratégies d'évaluation des résultats d'apprentissage, appuyé les travaux continus effectués par les établissements afin de trouver des méthodes efficaces d'évaluation et, en 2013, convoqué un consortium pluriannuel sur l'évaluation des résultats d'apprentissage regroupant trois universités et trois collèges de l'Ontario.