

Сборник методических руководств
по прогнозированию спроса и
предложения рабочей силы

ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ОТСЛЕЖИВАНИЮ ВЫПУСКНИКОВ (ИОВ)

РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
И СООТВЕТСТВИЮ НАВЫКОВ СПРОСУ И
ПРЕДЛОЖЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

Том 6

Гаральд Шомберг

Данное руководство является частью серии руководств ЕФО, МОТ и СЕДЕФОП, посвящённых прогнозированию и соответствуию навыков спросу и предложению на рынке труда. Все руководства следуют общей структуре, хотя они могут отличаться по уровню детализации , техническому содержанию и исследованию конкретных ситуаций. ЕФО, СЕДЕФОП и МОТ тесно сотрудничали, чтобы разработать руководства, которые были проверены и обсуждены на международных семинарах экспертов, где эксперты по прогнозированию и соответствуию навыков спросу и предложению на рынке труда, потенциальные пользователи со всего мира имели возможность высказать свои рекомендации и внести комментарии по содержанию. Эксперты и сотрудники трёх организаций коллегиально рассмотрели руководства до их публикации.

В руководстве рассматривается разработка и проведение исследования по отслеживанию выпускников и стремится внести свой вклад в улучшение систем ПТО и высшего образования путём проведения высококачественных опросов выпускников или исследований по отслеживанию выпускников, основной целью которых является оценка актуальности образования/обучения для перехода к работе и дальнейшей профессиональной карьере в первые годы после окончания обучения.

Многие страны испытывают растущий спрос на исследования по отслеживанию выпускников в связи с требованиями аккредитации и качеством образования. Учебные заведения, постановлением местных властей, часто вынуждены реализовывать исследования по отслеживанию выпускников на регулярной основе, а также на подобные исследования имеется спрос со стороны агентств доноров для получения эмпирических данных об актуальности образования/ обучения, которые они спонсируют.

Основной целевой аудиторией этого руководства являются сотрудники учебных заведений, которые планируют организовать и провести собственные исследования по отслеживанию выпускников (институциональные исследования). Кроме того, данное руководство предназначено для пользователей из различных категорий, включая : лица, ответственные за принятие решений и разработку стратегии(политики); исследовательские центры и объединения экспертов, участвующих/вовлеченных в проведение исследования по отслеживанию выпускников для клиентов; ассоциации и объединения, заинтересованные в данных, представленных исследованиями по отслеживанию выпускников.

Руководство предлагает подробные рекомендации по проектированию исследований по отслеживанию выпускников, разработке анкет и анализу данных, даже для тех, кто не является экспертом в методологии проведения опросов.

Ограничение ответственности:

Первоначально опубликовано на английском языке под названием:
Carrying out tracer studies - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol.6| ETF (europa.eu).

@ Европейский фонд образования / Европейский центр развития профессионального обучения / Международная организация труда, 2016 г.

Русская версия

Этот перевод был подготовлен ЕФО для информационных целей.
В случае сомнений относительно точности приведенной здесь информации, пожалуйста, обратитесь к оригинальной версии.

@ Европейский фонд образования, 2023 г.

Воспроизведение разрешается при условии ссылки на источник.

Содержание этого перевода является исключительной ответственностью Европейского фонда образования и не обязательно отражает точку зрения Европейского центра развития профессионального обучения, Международного бюро труда или институтов ЕС.

Эта версия Руководства подготовлена в рамках проекта «DARYA».



ПРЕДИСЛОВИЕ

В контексте динамичного и сложного рынка труда сбор информации о текущем и предполагающемся спросе на определенные навыки помогает поддерживать баланс между обучением и последующим трудоустройством, который очень важен во всех странах мира. За последние годы во многих странах одним из приоритетов внутренней политики является приведение в соответствие спроса и предложения кадров на трудовом рынке; это объясняется как стремительным развитием технологий, так и расширением конкуренции на рынке труда до глобального уровня. Достижение баланса между обучением и трудоустройством может также способствовать сокращению безработицы, особенно среди молодежи, и повышению уровня жизни каждого специалиста, который будет востребован и социально мобилен.

Европейский Союз (ЕС) уделяет особое внимание прогнозированию навыков, соответствующих спросу на рынке труда. В Стратегической концепции «Европа 2020» и, в частности, в Программе новых навыков и трудоустройства отмечается, что метод прогнозирования и балансирования может помочь в подготовке рабочей силы, которая будет располагать набором навыков, отвечающим потребностям рынка и будет способна не только качественно выполнять свою работу, но и самосовершенствоваться в течение всей жизни. Программа ЕС «Панорама навыков», запущенная в 2012 году, поддерживает усилия по предоставлению более качественных данных о текущем спросе на навыки.

В трехстороннем заявлении Международной организации труда (МОТ) государства-члены договорились о том, что в странах, преуспевших в повышении производительности труда, трудоустройства и темпов развития, политика подготовки кадров имела три основные цели:

- приведение в соответствие предложения и текущего спроса на навыки;
- помочь специалистам и предприятиям в адаптации к переменам на рынке труда;
- поддержка компетенций ⁽¹⁾ для будущих потребностей рынка труда.

Такая стратегия включает в себя предвидение того, какие навыки будут востребованы рынком в будущем, и своевременную подготовку кадров, обладающих ими. Программа обучения МОТ/G20 «Квалифицированные рабочие кадры для уверенного, устойчивого и сбалансированного развития» (МОТ, 2010) определяет прогнозирование спроса на те или иные навыки как один из краеугольных камней эффективных систем развития.

Баланс между предложением и спросом на навыки – это сложный и динамичный процесс, в котором участвует много заинтересованных сторон, принимающих различные решения в различные моменты времени: сами обучаемые и их семьи, когда они решают, какое образование и профессию им выбрать; руководящие структурные подразделения в сферах образования и трудоустройства при определении принципов обучения, кадровой политики и субсидирования; высшие и профессионально-технические учебные заведения при выборе типа и содержания предлагаемых ими курсов и предметов; и, наконец, работодатели, которым необходимо принимать решения о том, как обучать сотрудников и как применять их знания и навыки.

Со стремительными изменениями требований к обязанностям работника меняются и наборы навыков, знаний и умений, получаемых людьми либо в процессе обучения, либо приобретая жизненный опыт. Очевидно, что системы образования играют ключевую роль в том, чтобы люди имели возможность развивать свои навыки в течение всей жизни и таким образом адаптироваться к быстро меняющимся потребностям и условиям рынка труда.

Ввиду сложности и динамичности этих процессов полное соответствие спроса и предложения навыков не только недостижимо (особенно в условиях современного быстро меняющегося рын-

⁽¹⁾ Термины *компетенции* и *умения* незначительно различаются по значению, однако здесь и далее будут использоваться как взаимозаменяемые.

ка), но и не необходимо, так как многие работники могут выполнять различные виды работ и многие работы, в свою очередь, могут быть выполнены людьми с различными наборами навыков. Однако при разработке политики образования и трудоустройства граждан важно стремиться к тому, чтобы не возникло значительного несоответствия между спросом и предложением, которое отрицательно влияет на востребованность выпускников, снижает производительность труда и, соответственно, рост экономики.

Международный опыт в данной сфере свидетельствует о том, что в любой стратегии образования и трудоустройства основополагающим базисом является эффективная система сбора информации о рынке труда (СИРТ). Однако ни одна отдельно взятая методология не позволяет получить достаточные и всесторонние сведения о рынке труда, поэтому для достижения полной и надёжной картины спроса и предложения на навыки необходим правильно подобранный комплекс методов и процедур.

Для развивающихся стран и стран переходного периода прогнозирование и соотнесение навыков с потребностями работодателей является ещё более сложной задачей ввиду особенностей их социально-экономической среды, слабо развитых инфраструктур и систем управления. Многие развивающиеся страны располагают весьма ограниченной информацией о собственном рынке труда, из-за чего построение надёжной системы сбора данных требует больше усилий и инвестиций. Однако даже ограниченный объём информации может быть использован более эффективно, если применять правильные методы анализа.

В качестве меры по преодолению этих проблем Европейский фонд образования (ЕФО), Европейский Центр развития профессионального образования (Cedefop) и Международное бюро труда объединили свои усилия и ресурсы для разработки сборника методических руководств по прогнозированию навыков и приведению в соответствие спроса и предложения навыков.

- Том 1: как использовать информацию рынка труда.
- Том 2: как прогнозировать навыки, требуемые работодателями.
- Том 3: эффективные методы на секторном уровне.
- Том 4: роль агентств по найму и подбору кадров.
- Том 5: как планировать и проводить исследования основных навыков.
- Том 6: как проводить исследования по отслеживанию карьерного пути выпускников.

Эти шесть составляющие руководства взаимно дополняют друг друга. Они включают в себя как количественный, так и качественный подходы и пропагандируют активный социальный диалог между различными учреждениями в целях достижения более ясного понимания будущих потребностей общества в навыках и умениях. Руководства нацелены на исследователей, руководящих работниками в соответствующих сферах, социальных партнёров и экспертов, которым нужна информация о том, как различные методы прогнозирования необходимых навыков и приведения их в соответствие со спросом могут генерировать надёжные сведения о рынке труда, а также о том, как анализировать полученные сведения и данные и как использовать их в дальнейшем при принятии мер по улучшению стратегий образования и трудоустройства граждан.

Предлагаемый сборник руководств включает в себя описание наиболее эффективных и успешных примеров из международной практики. В нем рассматриваются самые распространенные подходы к прогнозированию навыков, применяемые в контексте разных стран и экономических условий, их плюсы и минусы в отношении получения надёжной информации. Эти примеры могут служить читателям в качестве справочного материала о возможностях, ценностях и ограничениях каждого из описываемых методов. Руководства также содержат обзор того, как следует анализировать и интерпретировать результаты, полученные при применении разных методологий, при выработке линии поведения и принятии стратегических решений.

Авторы и создатели сборника приветствуют любые комментарии от читателей и пользователей руководств, особенно касающиеся того, как могут быть улучшены последующие издания, каким образом руководства были использованы в различных контекстах, и какие дополнительные сведения можно присоединить к данному сборнику в будущем.

Крис Эванс-Клок,
Руководитель отдела навыков и трудоустройства,
Департамент политики трудоустройства
МОТ – Международное бюро труда, Женева

Мадлен Сербан,
Директор
ЕФО – Европейский фонд образования

Хоаким Джеймс Каллеха,
Директор
СЕДЕФОП – Европейский Центр развития профессионального образования

БЛАГОДАРНОСТЬ

ЕФО (Европейский фонд образования) выступил инициатором и создал данное руководство, чтобы помочь всем заинтересованным сторонам в сфере образования в проведении исследований по отслеживанию выпускников.

Основным автором является Гаральд Шомберг, который отразил свой профессиональный опыт и приверженность к инновационным подходам в реализации ИОВ в данном труде. Эти подходы основываются на высоких стандартах исследовательской работы и на взаимовыгодном партнёрстве образовательных учреждений всех уровней, заинтересованных в совершенствовании своей работы.

Создание основной концепции и плана руководства во многом облегчалось вдохновляющей и дружелюбной атмосферой в коллективе ЕФО, члены которого с самого начала оказывали автору помощь, приводя ценные примеры и предлагая практические предложения по адаптации руководства к специфики многих стран (недостаток ресурсов и возможностей, ограниченность информационных баз данных и т.д.) , выражавшихся в доступности ресурсов и потенциала, а также в степени развитости систем информации. Эта команда специалистов многое узнала в процессе работы над руководством и готова делиться своими знаниями и опытом с коллегами как внутри ЕФО, так и вне его. Эдуарда Кастел-Бранко (координатор проекта), Кристин Хемшемайер (менеджер проекта по Кыргызстану) и Ева Янсова (статистический отдел ЕФО) благодарны за возможность получить новые знания и сотрудничать в рамках данного проекта. Другие коллеги из ЕФО уже приступили к применению некоторых элементов руководства в своих проектах в разных странах, и полученные от них отзывы также стали дополнительным источником информации; автор также выражает благодарность за сведения Мартино Рубаль Маседе и Филиппо дель Нинно.

Руководство прошло несколько раундов обсуждения и рецензирования; особенно значимой была встреча экспертной группы для валидации содержания руководства, проходившая 7 и 8 марта 2014 года в Праге. Полученные в ходе этой встречи мнения и советы экспертов помогли усовершенствовать черновой вариант руководства. Автор благодарит Ханса Рутьеса (ROA), Ольгу Стриеска-Илина (МОТ), Алену Цукерштейнову (Cedefop), Аомара Ибурка и Лиззи Файлер. Валентина Баркуцци (МОТ) предоставила ценные комментарии и предложения по доработке первичного варианта данной работы.

Автор также благодарит Редакторскую коллегию ЕФО и организацию СЕДЕФОП за помощь в финальном редактировании и вёрстке руководства.

Без ценного вклада со стороны этих людей и организаций издание данного руководства не было бы возможным.

Автор принимает на себя всю ответственность за содержание руководства и любые возможные ошибки, которые могут содержаться в нём.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ	16
Обзор содержания и предназначение данного руководства	16
Использование исследований по отслеживанию выпускников	17
ГЛАВА 1. Исследования по отслеживанию выпускников: введение	19
1.1. Общий обзор	19
1.2. Цели и потенциальная целевая аудитория данного руководства	19
1.3. Что такое исследования по отслеживанию?	21
1.4. Институциональные исследования по отслеживанию выпускников	27
1.5. Выбор времени проведения и целевых групп ИОВ	30
1.6. Размер выборки для исследования	31
1.7. Техническая осуществимость ИОВ	31
1.8. Основные задачи исследований по оценке выпускников	32
1.9. Потребности заинтересованных сторон	34
1.10. Организация и управление исследованием	34
1.11. Стоимость ИОВ	35
1.12. Основные этапы ИОВ	35
1.13. Тренинги	36
1.14. Сотрудничество между исследователями	37
1.15. Минимальные требования к ИОВ	37
ГЛАВА 2. Ключевые задачи ИОВ	39
2.1. Общий обзор	39
2.2. Взаимосвязь между образованием и трудоустройством	39
2.3. Релевантность программы обучения	40
2.4. Оценка результатов обучения в контексте обеспечения качества образования	44
2.5. Профориентирование и маркетинг	44
2.6. Информация для заинтересованных сторон	45
2.7. Отделы по работе с выпускниками	45
2.8. Аккредитация	46
ГЛАВА 3. Разработка (проектирование) ИОВ	47
3.1. Общий обзор	47
3.2. Цикл проектирования	47
3.3. Целевая группа	47
3.4. Время проведения исследования	49
3.5. Методы сбора данных	50
3.6. Кросс-секционное исследование и панельное исследование	53
3.7. Другие элементы проектирования	53

3.8. Регулярность ИОВ	55
3.9. Необходимые ресурсы для ИОВ	55
3.10. Анализ данных	57
3.11. Стоимость ИОВ	57
3.12. График и основные мероприятия ИОВ	59
3.13. Примеры проектирования из различных ИОВ	59

ГЛАВА 4. Разработка анкет **63**

4.1. Общий обзор	63
4.2. Стандартизированная анкета	63
4.3. Адаптирование образцов анкет	63
4.4. Длина анкеты	64
4.5. Требования к вводу данных	65
4.6. Открытые вопросы	65
4.7. Закрытые вопросы	66
4.8. Переменные, коды и значения	66
4.9. Шкалы ответов и уровни измерения	67
4.10. Вопросы категориальной (номинальной) шкалы	67
4.11. Открытые вопросы	67
4.12. Нет ответа	68
4.13. Вопросы с одним ответом	68
4.14. Вопросы с множественным ответом	69
4.15. Градуированные ответы	70
4.16. Сколько баллов нужно использовать в порядковой шкале?	70
4.17. Вербализация значений шкалы	71
4.18. Метрический уровень измерения	72
4.19. Правила формулирования вопросов	72
4.20. Порядок расположения вопросов	72
4.21. Формат анкеты	73
4.22. Сопроводительный текст	73
4.23. Тестирование анкет	74

ГЛАВА 5. Модули анкет для ИОВ **75**

5.1. Общий обзор	75
5.2. Минимальная версия анкеты для ИОВ	75
5.3. Модуль А: курс обучения в учебном заведении	77
5.4. Модуль В: производственная практика и опыт работы во время учёбы	79
5.5. Модуль С: оценка условий и качества обучения в учебном заведении	79
5.6. Модуль D: удовлетворённость учёбой	80
5.7. Модуль Е: первое время после завершения учёбы	80
5.8. Модуль F: трудоустройство и работа	81
5.9. Модуль G: рабочие требования	82
5.10. Модуль Н: взаимосвязь между учёбой и работой	83
5.11. Модуль I: направление работы и удовлетворённость работой	84

5.12. Модуль J: образование, полученное до поступления в учебное заведение	84
5.13. Модуль K: образование или обучение, полученное после завершения учёбы	85
5.14. Модуль L: дальнейшее профессиональное образование/тренинги	85
5.15. Модуль M: демографическая информация	86
5.16. Модуль N: миграция и мобильность	87
5.17. Модуль O: комментарии и рекомендации	87

ГЛАВА 6. Подготовка к сбору данных 89

6.1. Общий обзор	89
6.2. Управление и организация	89
6.3. Что нужно сделать до начала исследования	90
6.4. Адресная база данных	90
6.5. Веб-страница ИОВ	91
6.6. Примеры веб-страниц ИОВ	92
6.7. Информационные флаеры (буклеты)	94
6.8. Контрольный список	96

ГЛАВА 7. Сбор данных 97

7.1. Общий обзор	97
7.2. Документирование полевого этапа	97
7.3. Ежедневная работа с анкетами	97
7.4. Статистика ответов	98
7.5. Контроль возвращённых анкет	102
7.6. Напоминания	103
7.7. Служба поддержки	104
7.8. Ежедневное сохранение данных онлайн-анкет	105
7.9. Ввод данных из бумажных анкет	105
7.10. Меры обеспечения высокого процента участия	105
7.11. Обучение дополнительного персонала	105
7.12. Кодификатор	106
7.13. Правила кодировки и чистки данных	106

ГЛАВА 8. Анализ данных 109

8.1. Общий обзор	109
8.2. Программное обеспечение для проведения анализа данных	109
8.3. Ввод данных при использовании бумажных анкет	110
8.4. Кодирование	110
8.5. Правила именования вопросов и переменных	111
8.6. Кодирование ответов на открытые вопросы	112
8.7. Ввод числовых данных	114
8.8. Определение данных с использованием SPSS	114
8.9. Недостающие значения	115
8.10. Модификация данных	116
8.11. Простой анализ данных (частотный анализ)	116

8.12. Правка данных с использованием синтаксиса программы	117
8.13. Дальнейший статистический анализ	117
<hr/>	
ГЛАВА 9. Презентация результатов	118
9.1. Общий обзор	118
9.2. Ключевые трудности интерпретации	118
9.3. Отчёт о методах исследования	120
9.4. Отчёт о результатах	121
9.5. Табличный отчёт	123
9.6. Интерпретация результатов и практические заключения	123
9.7. ИОВ в международных проектах по сотрудничеству в развитии	125
9.8. Неправильная интерпретация полученных данных	127
9.9. Мероприятия по распространению результатов исследования	127
<hr/>	
ГЛАВА 10. Внутренняя оценка качества исследования	129
10.1. Общий обзор	129
10.2. Цели и задачи ИОВ	129
10.3. База данных адресов	130
10.4. Качество анкеты	130
10.5. Процедуры исследования	131
10.6. Чистка данных	131
10.7. Анализ данных	132
10.8. Качество отчётов	132
10.9. Мероприятия по распространению результатов	133
<hr/>	
АКРОНИМЫ	134
<hr/>	
КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ	136
<hr/>	
ИСТОЧНИКИ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ В ДАННОМ РУКОВОДСТВЕ	139
Веб ссылки	142
<hr/>	
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА	144
Пособия и руководства	144
Исследования по отслеживанию выпускников	144
Методология исследования по отслеживанию выпускников	149
Образование и трудоустройство	149

ПРИЛОЖЕНИЯ	152
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Минимальная версия образца анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО	153
Курс обучения в учебном заведении ПТО XYZ	157
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	157
Оценка условий обучения и предоставления обучения в учебном заведении ПТО	157
Удовлетворённость обучением	158
Переходный период после окончания обучения в учебном заведении ПТО	159
Трудоустройство и работа	161
Требования к работе	163
Связь между обучением и трудоустройством	164
Рабочая направленность и удовлетворённость работой	165
Профессиональное обучение до обучения в учебном заведении ПТО	166
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	167
Дополнительное профессиональное обучение	167
Демографическая информация	168
Миграция и региональная мобильность	168
Ваши комментарии и рекомендации	168
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Модули анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО	170
Курс обучения в учебном заведении ПТО	174
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	176
Оценка условий обучения и предоставления обучения в учебном заведении ПТО	177
Компетенции и удовлетворённость обучением	180
Переходный период после окончания обучения в учебном заведении ПТО	181
Трудоустройство и работа	184
Требования к работе	187
Связь между обучением и трудоустройством	188
Рабочая направленность и удовлетворённость работой	189
Профессиональное образование/ обучение до вашего обучения в учебном заведении ПТО	191
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	192
Дополнительное профессиональное обучение	193
Демографическая информация	194
Миграция и региональная мобильность	195
Ваши комментарии и рекомендации	196
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Отчет в виде таблиц с анкетой и кодовой книгой	198
Образование до обучения	200
Курс обучения	200
Поиск работы и последовательность профессиональной деятельности	203
Трудоустройство и работа	205
Приобретенные компетенции и требования к работе	209
Связь между высшим образованием и работой	215
Рабочая направленность и удовлетворённость работой	218

Профессиональное обучение	220
Социально-биографические данные	221
Ретроспективная оценка обучения	222
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Определение данных (синтаксис SPSS)	255
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Создание новых переменных (синтаксис SPSS)	268

СПИСОК ДИАГРАММ, ТАБЛИЦ И БЛОКОВ

ДИАГРАММЫ

Диаграмма 1. Традиционные исследования по отслеживанию выпускников на национальном уровне	22
Диаграмма 2. Цели институциональных исследований по отслеживанию	27
Диаграмма 3. Три основных этапа ИОВ	36
Диаграмма 4. Концептуальная структура ИОВ	41
Диаграмма 5. Модель для анализа взаимосвязи между обучением в вузе/ПТУЗе и трудоустройством	41
Диаграмма 6. Цикл проектирования	47
Диаграмма 7. Процент участия в исследовании КОАВ 2009 г., с разбивкой по вузам и методу сбора данных (в %)	52
Диаграмма 8. Пример вопроса с порядковой шкалой	70
Диаграмма 9. Вербализация значений шкалы	71
Диаграмма 10. Организационная структура исследования КОАВ (Германия) на университетском уровне	89
Диаграмма 11. Веб-страница ИОВ Университета Гётtingена: пригласительное письмо от Президента университета	92
Диаграмма 12. Веб-страница ИОВ Университета Гётtingена: информация об участвующих факультетах	93
Диаграмма 13. Веб-страница ИОВ Университета Гётtingена: участвующие факультеты	93
Диаграмма 14. ИОВ ПТУЗов Вьетнама	94
Диаграмма 15. Пример буклета ИОВ VALERA	95
Диаграмма 16. Текстовый элемент обложки бумажной анкеты	98
Диаграмма 17. Пример ведения учёта возврата анкет по датам (кол-во)	101
Диаграмма 18. Пример учёта возврата анкет по датам (суммарное кол-во)	101
Диаграмма 19. Чистый процент участия по датам (суммарный %)	102
Диаграмма 20. Расписание контактов с участниками	104
Диаграмма 21. Общие правила проверки анкет	107
Диаграмма 22. Пример ввода текстовых данных	113

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1. Методы сбора данных	51
Таблица 2. Программное обеспечение для ИОВ	56
Таблица 3. Примерная оценка затрат на проведение ИОВ в одном ПТУЗе (целевая группа – 500 выпускников, ожидаемый процент участия = 50%)	58
Таблица 4. Этапы ИОВ, основные мероприятия и продолжительность	59
Таблица 5. Исследование по отслеживанию выпускников ПТУЗов Армении	60
Таблица 6. Исследование по отслеживанию выпускников Университета Индонезии	60
Таблица 7. Исследование среди работодателей и выпускников инженерного факультета Университета Дар-эс-салам, Танзания	60
Таблица 8. Исследовательская сеть КОАВ в Германии	61
Таблица 9. Международное исследование Cheers	62
Таблица 10. Пример стандартизированного вопроса	63
Таблица 11. Пример вопросов	64
Таблица 12. Пример кодируемых вопросов	65

Таблица 13. Примеры открытых вопросов	65
Таблица 14. Пример закрытого вопроса	66
Таблица 15. Объяснение терминов «переменные», «коды», «значения» и «колонки»	66
Таблица 16. Пример категориальной (номинальной) шкалы	67
Таблица 17. Пример вопроса с категориальной (номинальной) шкалой ответов	68
Таблица 18. Пример вопроса с множественным ответом	69
Таблица 19. Пример применения метрического измерения	72
Таблица 20. Правила формулирования вопросов анкеты	72
Таблица 21. Количество вопросов и переменных в образцах анкет для вузов и ПТУЗов	75
Таблица 22. Предметы (темы) в минимальной версии анкеты	76
Таблица 23. Образец анкеты по модулю А	77
Таблица 24. Предметы Модуля А	78
Таблица 25. Образец анкеты по модулю В	79
Таблица 26. Предметы модуля В	79
Таблица 27. Образец анкеты по модулю С	80
Таблица 28. Предметы модуля С	80
Таблица 29. Образец анкеты по модулю D	80
Таблица 30. Предметы модуля D	80
Таблица 31. Образец анкеты по модулю Е	81
Таблица 32. Предметы модуля Е	81
Таблица 33. Образец анкеты по модулю F	81
Таблица 34. Предметы модуля F	81
Таблица 35. Образец анкеты по модулю G	82
Таблица 36. Предметы модуля G	83
Таблица 37. Образец анкеты по модулю H	83
Таблица 38. Предметы модуля H	83
Таблица 39. Образец анкеты по модулю I	84
Таблица 40. Предметы модуля I:	84
Таблица 41. Образец анкеты по модулю J	84
Таблица 42. Предметы модуля J:	84
Таблица 43. Образец анкеты по модулю K	85
Таблица 44. Предметы модуля K	85
Таблица 45. Образец анкеты по модулю L	86
Таблица 46. Предметы модуля L	86
Таблица 47. Образец анкеты по модулю M	86
Таблица 48. Предметы модуля M	87
Таблица 49. Образец анкеты по модулю N	87
Таблица 50. Предметы модуля N	87
Таблица 51. Образец анкеты по модулю O	87
Таблица 52. Предметы модуля O	87
Таблица 53. Рекомендуемое содержание адресной базы данных	90
Таблица 54. Пример расчёта общего процента участия	98
Таблица 55. Пример расчёта чистого процента участия	99
Таблица 56. Пример процента участия в ИОВ учебного заведения XYZ	99
Таблица 57. Пример статистики ответов	99

БЛОКИ

Блок 1. Примеры исследований по отслеживанию выпускников в ПТО	22
Блок 2. Регулярное исследование по отслеживанию выпускников вузов в Швейцарии	24
Блок 3. Регулярное ИОВ высшего образования в Германии, проводимое HIS	24
Блок 4. Исследование Cheers	25
Блок 5. Исследование Reflex	26
Блок 6. МОТ: исследование перехода от учёбы к работе	26
Блок 7. Исследование по отслеживанию выпускников в Румынии	29
Блок 8. Congrad: ИОВ в Сербии, Черногории и Боснии и Герцеговине	29
Блок 9. Румыния: новая сеть ИОВ	30
Блок 10. Институциональные ИОВ Технического Университета Берлина, Германия	40
Блок 11. ЕФО: Проект по соответствию спроса и предложения навыков и инноваций в образовании (TED)	42
Блок 12. Пример выбора целевой группы	54
Блок 13. Номинальный (категориальный) уровень измерения	67
Блок 14. ISCO: Международная классификация профессий и видов деятельности	112
Блок 15. ISIC: Международная классификация промышленных стандартов (ООН: Нью-Йорк, 2008)	113
Блок 16. NUTS: Статистическая номенклатура территориальных единиц	113
Блок 17. Синтаксис SPSS: ярлыки и недостающие значения	115

РЕЗЮМЕ

Обзор содержания и предназначение данного руководства

Опросы бывших студентов учебных заведений и программ часто называются исследованиями по отслеживанию выпускников (ИОВ). В некоторых странах могут использоваться другие термины для обозначения подобных исследований.

Данное руководство предназначено главным образом для тех, кто будет осуществлять на практике исследования по отслеживанию выпускников, будь это учителя школ, преподаватели университетов и работники администраций учебных учреждений, временно занимающиеся ИОВ, или же профессиональные исследователи из исследовательских институтов, консалтинговых фирм или министерств. Что касается административных и руководящих работников, которым необходима общая информация об ИОВ и их использовании, то они могут ограничиться чтением отдельных глав. В начале каждой главы руководства приведена информация о значимости её содержимого для разных категорий читателей. К руководству также прилагаются пять Приложений, содержащих главным образом техническую информацию, полезную для основной целевой аудитории.

Общая методология, описанная в руководстве, может быть применена (с необходимыми адаптациями к различным специфическим условиям) как в контексте централизованных исследований, проводимых министерствами или другими центральными ведомствами, так и в контексте отдельных учебных заведений, проводящих ИОВ по собственной инициативе.

В руководстве предлагается пошаговое описание большого количества разных подходов к проведению исследований по отслеживанию, а также практические советы по решению ключевых вопросов, возникающих при разработке исследования, такие как: какие выпускники должны быть включены в исследование; через какое время после окончания обучения следует проводить ИОВ; как можно связаться с выпускниками; что делать, если не имеется в распоряжении адресов участников; какие следует использовать методы сбора информации; каковы процедуры и требования к анализу данных; и, наконец, как избежать неправильной интерпретации полученных сведений?

Кроме того, в руководстве рассматриваются ключевые проблемы использования ИОВ: высокая затратность их проведения и низкий процент получаемых ответов от участников. Для целей институциональных исследований (проводимых школами, колледжами, университетами) руководство предлагает практические советы по снижению затратности и повышению процента получаемых ответов. В руководстве приводится множество примеров из разных стран и секторов образования.

Данные, полученные в результате институциональных ИОВ, которые обычно нацелены на получение регулярной обратной связи от всех выпускников данного учебного заведения примерно через год или два после окончания ими учёбы, позволяют связать трудоустройство и рабочие условия выпускников с их образовательным опытом в рамках учебных программ данного учебного заведения. Если институциональные исследования проводятся качественно, то полученные в результате их данные могут быть использованы на национальном уровне для информирования общей национальной системы мониторинга образования или в качестве примера базового исследования в контексте программ по реформированию образования.

В качестве ориентира в руководстве взяты высокие методологические стандарты и практический опыт разных стран. Несмотря на то, что специфика стран, отраслей, а также учебных предметов играет большую роль в ИОВ, существующая мировая практика успешных исследований весьма полезна как для начинающих, так и для опытных исследователей. Международные стандарты и опыт очень важен и полезен при разработке инструментов исследования, особенно при создании анкет. В данном томе представлены два варианта анкет: минимальная версия анкеты, требующая весьма незначительных изменений и адаптаций, и модульная версия, представляющая собой рабочий набор тем для обсуждения и вопросов, которые исследователи могут использовать

по своему выбору. В обоих вариантах анкет приведены вопросы и стандартизированные ответы, проверенные и использованные во многих ИОВ, таким образом, их измерительная способность (валидность и надёжность) проверены опытным путём и соответствуют всем требованиям, чтобы дать возможность проводить сравнительный анализ результатов.

В руководстве подчеркивается необходимость написания отчётов о методологии любого исследования по отслеживанию выпускников в целях достижения доверия к его результатам.

Использование исследований по отслеживанию выпускников

Исследования по отслеживанию выпускников широко распространены в сфере высшего образования, однако часто используются и в сфере ПТО ⁽²⁾.

Во многих странах проведение исследований по отслеживанию выпускников является одним из обязательных требований при аккредитации учебных курсов. Программы и проекты по реформированию ПТО, которые работают над повышением соответствия получаемых студентами навыков требованиям рынка труда и над облегчением периода перехода от учёбы к профессиональной деятельности, используют данные ИОВ для измерения собственной успешности. Повышается интерес к ИОВ и среди самих учебных заведений, которые хотят использовать отзывы своих бывших студентов для усовершенствования своих курсов и программ обучения, а также показать абитуриентам рейтинг трудоустроенности своих выпускников.

Обычно выпускников приглашают поделиться своим опытом на рынке труда через год или два после окончания ими учебного заведения.

Информация, запрашиваемая у выпускников, обычно включает в себя:

- (а) продолжительность поиска первого места работы;
- (б) методы поиска работы;
- (в) рабочий статус на момент проведения ИОВ (1-2 года после окончания учёбы);
- (г) уровень дохода;
- (д) график работы;
- (е) тип трудового соглашения/контракта;
- (ж) занимаемая должность;
- (з) экономический сектор (частный или государственный);
- (и) отрасль экономики;
- (к) требуемые знания и навыки (компетенции);
- (л) взаимосвязь между учёбой и работой (горизонтальное и вертикальное соответствие);
- (м) дальнейшее обучение или тренинги;
- (н) региональная и международная мобильность;
- (о) индивидуальные обстоятельства и характеристики.

Иногда эта базовая информация о выпускниках дополняется вопросами о различных аспектах образования до и во время обучения, таких как полученные знания и навыки, практический опыт и опыт работы, оценка условий обучения и образовательных программ. Такие вопросы особенно важны, если ИОВ нацелено на то, чтобы проводить релевантность тех или иных аспектов обучения (например, образовательной программы) для рынка труда.

⁽²⁾ Профессионально-техническое образование.

Исследования по отслеживанию выпускников не ограничиваются простым сбором описательной информации о трудоустройности выпускников. Результаты ИОВ должны объяснять ситуацию с трудоустройством выпускников; кроме того, они должны информировать заинтересованные стороны о том, какие аспекты и условия обучения имеют влияние на дальнейшую профессиональную успешность учащихся. Контекстные переменные, такие как общая экономическая ситуация, условия рынка труда, индивидуальная мобильность и мотивированность, обязательно должны быть приняты в расчёт во избежание неправильной интерпретации результатов ИОВ.

Принципы восходящего партнёрства весьма эффективно действуют на учебные заведения, поощряя их участвовать в разработке подходов к проведению ИОВ, адаптированных к местным условиям и ограниченности ресурсов, как это было, к примеру, в секторе ПТО в Кыргызстане. Расширение местных инициатив до уровня функциональных рабочих структур, в совокупности с элементами технической и методологической поддержек, могут привлечь большой интерес многих учебных заведений к проведению ИОВ, нацеленных на систематический анализ конечных результатов обучения, что, в свою очередь, послужит для улучшения и развития самих учебных заведений. Этот процесс требует взаимного доверия между всеми заинтересованными сторонами и партнёрами, которое исключало бы возможность какого бы то ни было манипулирования на любом из этапов процесса.

В данном руководстве представлен ряд примеров из международной практики, когда подобные рабочие структуры и сети достигли значимых результатов, которые, без сомнения, послужат дополнительной мотивацией для читателей и пользователей руководства, а также даны соответствующие ссылки.

ГЛАВА 1. Исследования по отслеживанию выпускников: введение

1.1. Общий обзор

В данной главе объясняются ключевые концепции исследований по отслеживанию, а также приводятся общие рекомендации по проведению институциональных исследований по отслеживанию. В данной главе также содержится:

- (а) несколько примеров подобных исследований на национальном и международном уровнях;
- (б) анализ обратной связи по разработке образовательной программы и другим аспектам улучшения условий обучения, что часто является важнейшим компонентом институциональных исследований;
- (в) информация о поисках работы, условиях найма и труда как показатели шансов на трудоустройство для выпускников различных образовательных программ;
- (г) рекомендации о включении в регулярные исследования всех выпускников из одной когорты (одного года выпуска), которая будет отслеживаться в течение одного или двух лет после выпуска.

Данная глава представляет особую важность для руководителей и администраций учебных заведений, которые могут быть напрямую не задействованы в исследовании по отслеживанию. Для них исследования по отслеживанию могут быть источником информации о сильных и слабых сторонах обучения; эта информация необходима при принятии значимых практических решений, касающихся построения процесса обучения.

1.2. Цели и потенциальная аудитория данного руководства

1.2.1. Релевантность образования

Данное руководство имеет цель внести вклад в улучшение профессионально-технического образования (ПТО), а также высшего образования путём проведения высококачественных исследований по отслеживанию выпускников. Подобные исследования должны содержать анализ воздействия программ и условий обучения на учебные заведения. Ключевой целью исследований является определение релевантности полученного выпускниками образования при устройстве на работу и в ходе дальнейшей профессиональной карьеры в течение первых лет после окончания учебного заведения.

1.2.2. Потребность в исследованиях по отслеживанию выпускников

Во многих странах наблюдается растущая потребность в применении исследований по отслеживанию выпускников в связи с прохождением аккредитаций и контроля качества образования. От учебных заведений часто требуется регулярное проведение таких исследований; кроме того, повышается спрос со стороны различных донорских организаций и других ключевых сторон в образовании (таких как Всемирный Банк, ЕС, Азиатский Банк Развития, а также различные национальные ведомства) в получении эмпирических данных о релевантности образования.

1.2.3. Целевая аудитория

В данном руководстве содержатся детальные указания по проведению исследований по отслеживанию, разработке анкет (опросников) и анализу данных, рассчитанные на читателей, не являющихся экспертами в методологии исследований. Руководство предназначено главным образом для работников учебных заведений, планирующих проводить в своем учебном заведении подобное исследование.

В руководстве представлены пошаговые инструкции по:

- (а) планированию и разработке исследования;
- (б) формулированию целей исследования и вопросов, на которые оно должно дать ответы;
- (в) разработке анкет (опросников);
- (г) сбору и обновлению адресов бывших учащихся;
- (д) организации процесса сбора данных;
- (е) анализу данных и интерпретации результатов исследования.

Руководство предназначено и для других категорий пользователей:

- (а) руководящие работники на национальном, региональном и/или отраслевом уровне, которым требуется данная информация для принятия соответствующих решений;
- (б) исследовательские центры и экспертные группы, занимающиеся проведением исследований по отслеживанию для заказчиков;
- (в) ассоциации и иные организации, заинтересованные в информации, получаемой в результате таких исследований.

Опытные исследователи могут воспользоваться руководством для изучения специфики данного вида исследований.

В начале каждой главы представлен рейтинг важности её содержимого для различных категорий потенциальных читателей.

1.2.4. Исследования по отслеживанию выпускников учебных заведений ПТО и высшего образования

Институциональные исследования по отслеживанию выпускников гораздо чаще встречаются в контексте высшего образования, нежели в контексте ПТО. Существует очень ограниченное число опубликованных исследований по отслеживанию выпускников профессионально-технических учебных заведений; таким образом, большинство примеров, используемых в данном руководстве, взяты из исследований в высшем образовании. По убеждению автора, подобные исследования в сфере ПТО могут быть значительно улучшены, если при их проведении использовать аналогичный опыт в высшем образовании.

1.2.5. Источники

Основой при написании данного руководства явился практический опыт автора, приобретённый при проведении исследований по отслеживанию и обучения исследовательских групп во многих странах.

Руководство в большой степени опирается на две более ранние публикации, также призванные помочь работникам высших учебных заведений при проведении исследований по отслеживанию: Шомберг, 1995; 2003. 21.3.Что такое исследования по отслеживанию?

1.3.1. Определение

Исследование по отслеживанию выпускников – это стандартизированное исследование, проводимое устно или письменно среди выпускников образовательных учреждений спустя некоторое время после завершения их обучения. Объекты таких исследований могут быть разными, однако чаще всего вопросы, задаваемые выпускникам, касаются их успехов в обучении, перехода к профессиональной деятельности, процесса поступления на работу, карьеры, применимости полученных при обучении знаний и умений, текущей работы и связей с оконченным учебным заведением (школой, учебным центром, университетом и т.п.).

Подобные исследования могут обозначаться различными терминами:

- (а) исследование по отслеживанию выпускников;
- (б) опрос выпускников;
- (в) отслеживание карьер выпускников;
- (г) послеучебное курирование;
- (д) мониторинг трудоустройства выпускников;
- (е) обратная связь с работодателями;
- (ж) сбор данных о выпускниках и т.д.

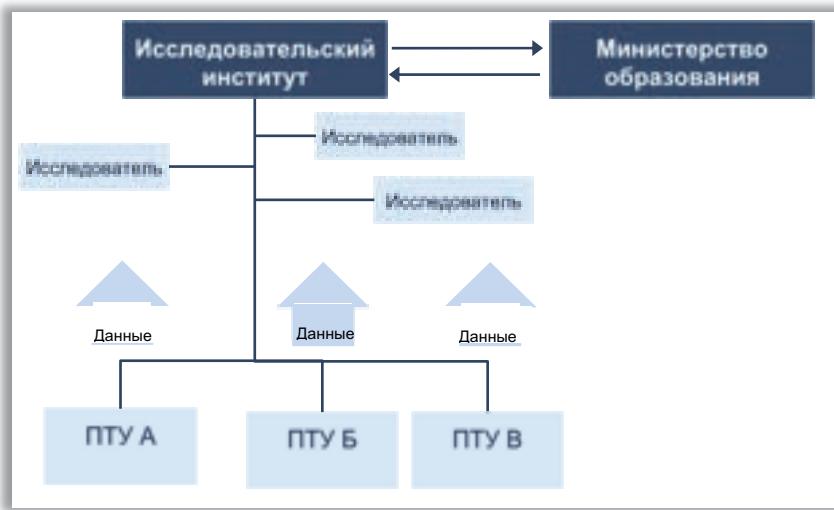
Стандартизированные исследования обычно проводятся в форме письменного анкетирования, которое в последнее время часто заменяется онлайн-анкетированием. Иногда используются также телефонные опросы, при которых интервьюер в ходе беседы вносит ответы собеседника в специально разработанную онлайн-форму, как, например, в исследовании, проводимом итальянским межуниверситетским консорциумом Альма Лауреа (см. <https://www.almaurea.it/en>).

1.3.2. Традиционные исследования по отслеживанию выпускников на национальном уровне

Общепринятый тип исследований по отслеживанию выпускников характеризуется централизованным подходом. Обычно исследовательский институт (это может быть частный консультант или государственная организация) проводит исследование по запросу министерства образования или министерства труда. При этом учебные заведения (высшие и/или профессионально-технические) предоставляют контактные данные выпускников, но не принимают активного участия в процессе исследования, либо их роль ограничивается техническим содействием, например, рассылкой приглашений к участию в исследовании.

По этой модели репрезентативные исследования высшего образования проводились в некоторых европейских странах (Франции, Германии, Италии, Норвегии, Швейцарии) на протяжении 30 лет. Основной целью их являлось информирование министерств или иных центральных ведомств об успешности выпускников на рынке труда. В этих исследованиях использовались единые, национального уровня анкеты (без адаптаций к отдельно взятому учебному заведению), соответственно, они не предоставляли результатов в разрезе отдельных учебных заведений (за исключением швейцарских исследований). Тем не менее их результаты могут быть использованы для анализа несоответствия спроса и предложения навыков на национальном уровне с привлечением дополнительных источников информации (для более подробной информации см. том 1 данного Руководства).

Диаграмма 1. Традиционные исследования по отслеживанию выпускников на национальном уровне



Источник: Шомберг, 2010.

1.3.3. Регулярные исследования по отслеживанию выпускников

Во многих европейских странах исследования по отслеживанию выпускников проводятся регулярно либо ежегодно (например, в Нидерландах, Швейцарии, Великобритании, а также исследование Alma Laurea в Италии), либо с периодичностью раз в три-четыре года (например, информационная система высшего образования (HIS) в Германии, исследование Céreq во Франции, и исследования, проводимые национальным институтом статистики в Италии).

Некоторые исследования в сфере профессионально-технического образования проводятся ежегодно, например, на Филиппинах их проводит Департамент развития технического образования (TESDA), в Марокко – Департамент профессионального образования, в Нидерландах – Исследовательский центр по изучению образования и рынка труда (ROA) при Маастрихтском университете.

Блок 1. Примеры исследований по отслеживанию выпускников в ПТО

Армения

Исследование по отслеживанию недавних выпускников средне-специальных и профессионально-технических учебных заведений в Котаикской и Арагатской областях Армении (ЕФО и CRRC, 2012).

Исследование было направлено на изучение трудоустроенности выпускников начального и среднего уровней ПТО выпускников 2010-11 гг. (Манукиян, 2012).

Ботсвана

Исследование по занятости выпускников профессиональных учебных заведений (Болаане и др., 2010).

Эфиопия

Проведение исследования по отслеживанию выпускников в отобранных ПТУ в рамках проекта GIZ (Германское общество по международному сотрудничеству) *Ориентирование образования на рынок труда*, <http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>. Опубликованного отчёта о данном исследовании нет.

Грузия

Приложение: тренинг по проведению ИОВ в рамках отчёта о наращивании потенциала (ЕФО, 2013).

Исследование по отслеживанию выпускников центров профессионального обучения, колледжей и сертифицированных программ обучения (курсов). (Фретвелл, 2012).

Германия

Исследования BIBB; 'BIBB имеет обширный опыт проведения исследований на основе анкет. Данный институт инициирует и проводит сбор данных от отдельных лиц и организаций и фирм о переходе от обучения к профессиональной деятельности' <http://www.bibb.de/en/14512.php>

Индонезия

Проведение ИОВ в выборочных учреждениях профтехобразования. Проект Устойчивое экономическое развитие через профессионально-техническое образование (УЭР-ПТО) <http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html>. Опубликованного отчёта о данном исследовании нет.

ЛДР Лаос

Национальное ИОВ на базисном уровне, Лаосско-Германская программа по развитию человеческих ресурсов для рыночной экономики (2005, 2007, 2009)

Кыргызстан

Проект ЕФО с усиленным компонентом внедрения ИОВ в секторе ПТО. http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Kyrgyzstan_EN и http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Workshop_on_how_to_develop_a_tracer_study_for_VET_schools?opendocument

Марокко

С 1987 г.: *études d'insertion et études de cheminement*.

Департамент ПТО ежегодно проводит исследования по отслеживанию выпускников для составления общей картины их профессиональной занятости через девять месяцев после окончания ими учебных заведений. Для более точного анализа Департамент периодически проводит другое исследование, нацеленное на сбор детальной информации о выбранной когорте выпускников (профессиональный рост в течение трёх лет работы). Такие дополнительные исследования проводились в 1987, 1990, 1993, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, 2006 и 2009 гг.

Étude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2009: rapport de synthèse [Исследование по отслеживанию выпускников профессионально-технических учебных заведений 2009 г.] (проводится каждые два года) (DFP, 2013).

Непал

Исследование по отслеживанию выпускников курсов развития технических навыков, 2008/09, (Видение развития-Непал 2012).

Исследование по отслеживанию выпускников курсов 2011 на средства фонда трудоустройства (Видение развития-Непал, 2013).

Филиппины

Оценочное исследование программ ПТО: 2008 (TESDA, 2010).

Республика Южный Судан

Проведение ИОВ в рамках проекта JICA (Японского Агентства по международному сотрудничеству).

SAVOT: проект усовершенствования базового технического образования (фаза 2). ИОВ 2012, ноябрь 2012 http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/

Руанда

Проведение ИОВ в рамках проекта JICA *Проект по усилению потенциала технологического колледжа Тумба*. JICA (2012).

Сведения из базы данных выпускников ПТО (Мугаби, 2010).

Нидерланды

Регулярное исследование по отслеживанию выпускников учебных заведений: «разработаны как инструмент мониторинга процесса перехода от учёбы к работе и покрывают нидерландскую систему образования целиком. Статистические данные, полученные в результате этих исследований, содержат информацию о занятости выпускников, их умениях и навыках и последующем обучении». (ROA, *Статистика исследований по отслеживанию выпускников*, http://www.roa-maastricht.nl/?page_id=3727)

Вьетнам

Проведение ИОВ в отобранных заведениях ПТО в рамках проекта ГТЦ *Реформа профессионально-технического образования во Вьетнаме – системное консультирование для компонента ПТО*. <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative>

Блок 2. Регулярное исследование по отслеживанию выпускников вузов в Швейцарии

- информация для управленческих органов (секторы образования и труда);
- сопоставительный анализ на основе эталонных показателей (система индикаторов по вузам Швейцарии);
- инструмент оценки и информирования для вузов;
- сбор информации для профориентаций для студентов и абитуриентов.

Источник: Уитмер 2008.

Блок 3. Регулярное ИОВ высшего образования в Германии, проводимое HIS

С 1989 года каждое четвертое поколение выпускников первой ступени высшего образования Германии участвовало в исследовании, проводимом Системой информации высшего образования (HIS). В исследовании участвуют от 6 000 до 12 000 выпускников. Исследования проводятся спустя год после окончания учёбы и дополняются впоследствии информацией спустя пять лет после окончания учёбы. В единичных случаях HIS проводила исследования на уровне регионов (например, в 2001 г. проводились отдельные исследования в Бранденбурге, Северном Рейне и Вестфалии).

В 2013 году HIS сменила свое название на DZHW-Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (Германский центр исследований в области высшего образования и науки) (http://www.dzhw.eu/en/index_html).

1.3.4. Концепции и цели исследований по отслеживанию

Исследования по отслеживанию выпускников могут иметь самые разные концепции и цели. Кроме международных сравнительных исследований (напр., исследование Cheers) и страновых исследований (Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Норвегия), которые обычно проводятся одним централизованным исследовательским институтом, существует множество децентрализованных опросов, проводимых отдельными учебными заведениями многих стран либо как междисциплинарные в рамках одного учебного заведения, либо с направленностью на отдельные факультеты/предметы.

Более подробная информация о структурах исследований по отслеживанию содержится в Главе 3

1.3.5. Примеры международных исследований по отслеживанию выпускников

Исследования по отслеживанию выпускников, разработанные с целью проведения межстрановых сравнений, очень редки. Первым таким исследованием в Европе стало исследование Cheers, вслед за ним было проведено исследование Reflex. Проведённое несколько позднее Международной Организацией труда (МОТ) исследование перехода от обучения к профессиональной деятельности ⁽³⁾, которое не ограничивалось выпускниками высших учебных заведений, позволяет проводить интересные сравнения между странами-участницами. Основная информация об этих международных исследованиях представлена в блоках 4-6.

Блок 4. Исследование Cheers

В противоположность исследованиям, относящимся лишь к одному определённому учебному заведению, исследование Cheers (Карьера после высшего образования: Европейское исследование по отслеживанию выпускников) представляет собой широкомасштабное международное исследование, инициированное и проводимое Инчер-Касселем в 1998-2001 гг. В ходе данного исследования свыше 40 000 выпускников вузов Европы и Японии отвечали на вопросы о взаимосвязи образования и последующего трудоустройства через три-четыре года после того как они покинули свои учебные заведения. Исследование Cheers финансировалось в основном Европейским Союзом в рамках финансирования социально-экономических научных исследований (TSER). В исследовании принимали участие девять стран ЕС (Германия, Испания, Франция, Италия, Нидерланды, Австрия, Финляндия, Швеция и Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), одна страна Европейской Ассоциации свободной торговли ЕАСТ (Норвегия), одна восточноевропейская страна (Чешская Республика) и одна страна вне Европы (Япония).

Инструментом в данном исследовании являлась весьма исчерпывающая анкета (16 страниц, около 600 переменных), в которой участникам задавали вопросы на разные темы: пройденная программа обучения, оценка условий учёбы, процесс перехода к профессиональной деятельности, имеющаяся квалификация и её применимость в работе, взаимосвязь между образованием и работой, условия работы (размер зарплаты, график, тип контракта), удовлетворение от работы, получение дополнительного обучения, региональная и международная мобильность, индивидуальные социоэкономические факторы и т.д.

Основные публикации по исследованию Cheers: Шомберг и Тейхлер (2006); Тейхлер (2007).

⁽³⁾ МОТ: Исследование перехода от обучения к профессиональной деятельности: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm

Блок 5. Исследование Reflex

Проект Reflex был запущен в 2004 году как продолжение исследования Cheers с некоторыми изменениями. Он представлял собой опрос около 30 000 выпускников вузов в странах, ранее участвовавших в Cheers, к которым присоединились Бельгия, Польша и Швейцария. Параллельно проводился аналогичный проект в Эстонии, России и некоторых латиноамериканских странах (Proflex). Проект Reflex финансировался, наряду с другими источниками, из средств 6-й Программы ЕС по исследованиям и инновациям (2002-06) как один из её целевых исследовательских проектов.

Проект Reflex анализировал динамику взаимосвязей между высшим образованием и трудовой занятостью в Европе. Проект признает новые трудности и требования, связанные с эффективной подготовкой кадров в контексте нового общества – общества знаний, построенного на получении и применении знаний, и концентрирует своё внимание на трёх взаимосвязанных вопросах: какие компетенции требуются выпускникам вузов для того, чтобы адекватно исполнять должностные обязанности в этом новом обществе; какую роль играют вузы в том, чтобы помочь выпускникам овладеть этими компетенциями; какие противоречия могут возникнуть между интересами выпускников, вузов, работодателей и иных заинтересованных сторон и как эти противоречия можно разрешить?

По своей методологии исследование Reflex очень похоже на исследование Cheers в вопросе выбора кого-то выпускников, впрочем, проводилось оно также и среди выпускников, окончивших обучение четыре, пять лет назад.

Основная публикация по исследованию Reflex: Аллен и ван дер Вельден (2011)

Блок 6. МОТ: исследование перехода от учёбы к работе

Международная Организация Труда проводит национально репрезентативные исследования периода перехода от учёбы к работе (ППУР) в развивающихся странах со средним уровнем дохода (охват 28 стран).

Проект Work4Youth («Работа для молодежи») – это пятилетний партнёрский проект МОТ и Фонда MasterCard. Сферой интервенции проекта является сбор и анализ данных, направленные на информирование политических решений. В центре внимания исследований проекта Work4Youth находится период перехода молодых людей от учёбы к профессиональной деятельности. Сведения об этом периоде собираются посредством двух раундов исследования ППУР в 28 целевых странах. Полученные в ходе исследований данные абсолютно сопоставимы между странами и позволяют выявить критерии ППУР, а также проводить анализ на региональном и глобальном уровнях.

Таким образом, исследование ППУР – это инструмент, применяемый МОТ для сбора свежих и репрезентативных на национальном уровне сведений о молодёжи на рынке труда. Сами эти сведения не уникальны, однако исследование ППУР не ограничивается простым обзором ситуации на рынке труда. Уникальным в этом исследовании представляется то, что оно помогает разработать индикаторы, определяющие различные стадии перехода и качество перехода, а также введение в употребление термина «достойная работа», который используется в анализе данных исследования ППУР. Исследование проводится среди молодых людей и дополняется исследованием среди предприятий. Эти две части исследования позволяют генерировать большой фонд данных о характеристиках и поведении молодых людей на рынке труда, а также о предприятиях, которые могут нанимать их на работу.

Исследование ППУР служит нескольким целям. Во-первых, оно выявляет те из личных характеристик молодых людей, которые являются неблагоприятными на рынке труда. Это, в свою очередь, становится одним из инструментов формирования ответных стратегических мер. Во-вторых, оно изучает спрос на молодые кадры со стороны работодателей, что помогает обнаруживать несоответствия между спросом и предложением, которые, опять-таки, требуют ответных стратегических действий. И, в-третьих, в странах со слабо развитыми системами сбора информации о рынке труда это исследование является инструментом получения надёжных данных, освещдающих области, которые ранее не изучались, такие как условия работы для молодёжи, уровень зарплат, а также вовлеченность в неформальные секторы экономики.

Первые анкеты ППУР были разработаны в 2003 г. силами МОТ для проведения структурированных исследований вопроса о гендерном равенстве в области трудоустройства. Сначала эти исследования были проведены в Индонезии, Шри-Ланке и Вьетнаме с целью информировать процесс проектирования национальной молодежной политики и стратегии. В 2004 г. МОТ разработала аналитическую структуру исследования, в основу которой ложится концепция перехода к «достойной работе» и применяются адаптированные инструменты сбора данных. Новая структура применялась в период с 2004 по 2006 гг. в десяти странах: Азербайджане, Китае, Египте, Исламской Республике Иран, Иордании, Косово, Кыргызстане, Монголии, Непале и Сирии.

В 2011 г. проект Work4Youth распространил это исследование на страны Восточной Европы, Латинской Америки, Южно-Тихоокеанского региона и южной части Африки, а также Азии, Центральной Азии, Северной Африки и Ближнего Востока. Проект проводит исследования в сотрудничестве с национальными статистическими ведомствами каждой из целевых стран. Эти ведомства проводят исследования, пользуясь технической поддержкой со стороны экспертов МОТ на протяжении всего процесса. По результатам исследований составляются отчёты по каждой стране, содержащие анализ полученных данных.

Данные исследований ППУР и другие сведения об исследованиях проекта содержатся на сайте Work4Youth, <http://www.ilo.org/w4y>. (Текст предоставлен Валентиной Баркуцци, МОТ) Некоторые из страновых отчётов уже имеются в открытом доступе: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/lang--en/index.htm> [доступ от 3.10.2014].

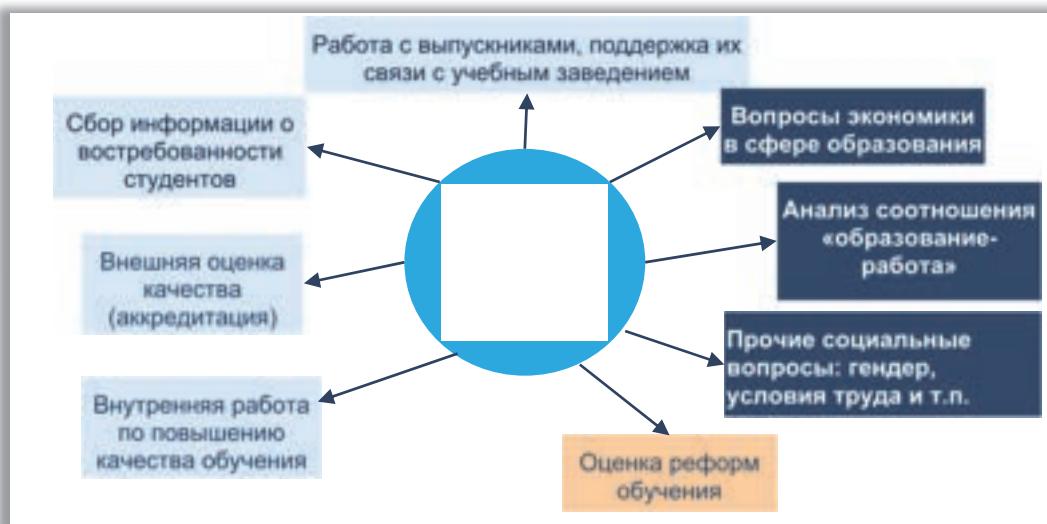
1.4. Институциональные исследования по отслеживанию выпускников

В течение последних 15 лет возник новый тип исследований по отслеживанию выпускников: всё больше отдельных учебных заведений проводят собственные исследования, иногда в сотрудничестве с другими образовательными учреждениями (сетевой подход).

1.4.1. Цели

Подобные институциональные исследования по отслеживанию могут иметь разные цели (Диаграмма 2), связанные с получением обратной связи от выпускников с целью использования информации для усовершенствования программ обучения или установления взаимосвязей между образованием и последующим трудоустройством. В приведенной ниже диаграмме цели, носящие более практический характер, представлены голубым цветом, а цели теоретической направленности – синим.

Диаграмма 2. Цели институциональных исследований по отслеживанию



Источник: Шомберг, 2008.

Обратная связь для улучшения образовательной программы и других аспектов обучения и условий образования часто является наиболее важной целью таких институциональных ИОВ. Информация о процессе поиска работы, условий найма и работы является показателем шансов, которыми обладают выпускники различных учебных программ на рынке труда. Особенный интерес представляет горизонтальная связь между образованием и работой. Как соотносятся рабочие задания выпускников с их образованием и полученными компетенциями? Обладают ли они требуемыми компетенциями? Получение внятных ответов на эти вопросы требует учёта и других факторов, кроме образования, которые могут объяснить ситуацию с трудоустройством, таких как индивидуальный социально-биографический статус (пол, место проживания и работы, возраст, опыт работы до получения образования и т.д.), успешность выпускника в учёбе и существующие условия на рынке труда.

Такая информация может также быть полезной для абитуриентов и их родителей при выборе места учёбы и для новых выпускников при поиске работы.

Институциональные ИОВ имеют значение в основном для отдельных учебных заведений и в некоторых странах (Германии, Венгрии, Румынии) используются для национального мониторинга.

Данные ИОВ используются и во многих научных публикациях. Их можно применять при написании научных публикаций или при проведении исследовательских изысканий, необходимых для написания диссертации.

Для более подробной информации о задачах ИОВ см. Главы 3 и 5.

Предложения по разработке анкет представлены в Приложениях 1 и 2.

1.4.2. Примеры институциональных ИОВ

Этот новый вид исследований по отслеживанию выпускников – институциональные ИОВ – встречается в практике таких стран, как Финляндия, Франция, Германия, Венгрия, Индонезия, Италия, Нидерланды и Румыния. К этому же типу можно отнести и исследование Proflex в Латинской Америке ⁽⁴⁾. Исследование Proflex проводилось в вузах Аргентины, Боливии, Бразилии, Чили, Гондураса, Колумбии, Мексики, Панамы, Пуэрто Рико и Уругвая.

Почти все вузы Германии проводят регулярные исследования по отслеживанию выпускников либо своими силами, либо участвуя в более крупных исследованиях. Самым крупным межвузовским исследованием является исследование KOAB ⁽⁵⁾, в котором участвуют около 80 вузов, ежегодно приглашающих всех выпускников, с момента выпуска которых прошло полтора года. Инструментом данного исследования является электронная анкета; ежегодно приглашения рассылаются 70 000-150 000 выпускников, из которых примерно 30 000-60 000 отвечают на вопросы анкеты, таким образом, процент участия в данном исследовании колеблется от 40 до 50%.

В блоках 7 и 8 представлена базовая информация о развитии новых систем ИОВ в Румынии, Сербии, Черногории и Боснии и Герцеговине.

Дальнейшие примеры ИОВ представлены в Главе 3

⁽⁴⁾ Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento* [гибкие профессионалы в новом обществе]: <http://www.encuesta-proflex.org/> [доступ от 3.10.2014].

⁽⁵⁾ KOAB: *Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien* [проект по сотрудничеству в проведении ИОВ]: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html> [доступ от 3.10.2014].

Блок 7. Исследование по отслеживанию выпускников в Румынии

Первая фаза

- целевой группой являлись выпускники 2005 и 2009 гг.;
- участвовали 55 государственных и частных университетов;
- в ходе четырёх этапов контактирования (с ноября 2010 года по март 2011 года) каждый университет приглашал своих выпускников заполнить анкеты;
- выпускникам было разослано по одному приглашению и по три напоминания по почте и по электронной почте;
- заполнение анкет было завершено 31 марта 2011 года; было получено 39 293 заполненных анкет.

Вторая фаза

- целевой группой являлись выпускники 2006 и 2010 гг.;
- участвовали 42 государственных и частных университета, применяя обновленные анкеты;
- проводилось пять этапов контактирования в период со 2 апреля 2012 года по 30 апреля 2012 года;
- одно приглашение и четыре напоминания рассыпались по электронной почте и только в исключительных случаях по почте;
- были использованы новые методы контактирования участников: выпускникам были разосланы смс с приглашениями к участию в исследовании, в то время как на сайте проекта была размещена онлайн-форма для регистрации;
- процесс контактирования проводился с помощью онлайн-платформы, разработанной UEFISCDI (а), которая автоматически рассыпала электронные письма и централизованно обрабатывала ответы;
- заполнение анкет завершилось в июне 2012 г. (9 294 участника).

(а) Исполнительский комитет по финансированию высшего образования, науки, развития и инноваций

Источник: Выпускники университетов на рынке труда: Румынское исследование по отслеживанию выпускников: <http://www.absolvent-univ.ro> [доступ от 3.10.2014].

Блок 8. Congrad: ИОВ в Сербии, Черногории и Боснии и Герцеговине

«В общих чертах задачей проекта Congrad является наращивание потенциала высших учебных заведений (вузов) Сербии, Черногории и Боснии и Герцеговины в регулярном проведении исследований по отслеживанию выпускников с целью повышения качества и условий обучения, а также фасилитации постоянных процессов модернизации.

Проект Congrad призван внести вклад в процесс институциональной самооценки учебных заведений через сбор систематической и надёжной информации о связях между содержанием обучения и последующим трудоустройством выпускников, а также способствовать проведению оценке, на основе имеющихся данных, реформ высшего образования и изменений в образовательных программах за последние десять лет. Изучая учебные факторы и профессиональные успехи выпускников, проект Congrad стремится получить общее видение специфики страны в отношении перехода от высшего образования к работе и помогать вузам стран-участниц проекта принимать обоснованные результатами исследований стратегические решения.»

Источник: Congrad : описание проекта: <http://www.congrad.org/project-description/> [доступ от 3.10.2014].

Блок 9. Венгрия: новая сеть ИОВ

Внешние мотивы создания Системы отслеживания карьер выпускников (СОКВ)

- принятие мер в сфере высшего образования: «вузы должны отслеживать профессиональные достижения выпускников и их успехи на рынке труда»;
- институциональная аккредитация;
- трехлетнее соглашение о финансировании с Правительством;
- внешние источники применения

Внутренние мотивы СОКВ

- развитие обучения и услуг через получение обратной связи от выпускников;
- маркетинг: преимущество при наборе абитуриентов;
- неотъемлемая часть обеспечения качества;
- информация для профориентационных работ (какова ценность полученной учёной степени?);
- программы для выпускников, установление связей на рынке труда (дальнейшие возможности для получения спонсорской поддержки).

Источник: Некоммерческая ОсОО общественных услуг Educatio

1.5. Выбор времени проведения и целевых групп ИОВ

Большинство исследований по отслеживанию выпускников фокусируются на одной гомогенной группе выпускников (когорте), окончивших своё обучение в одно и то же время (т.н. «когорта выпуска», или «когорта поколения», например, выпускники 2013 года или поколение 2013 года).

Регулярные ИОВ должны покрывать только одну когорту (см. Главу 3)

Вопрос о выборе когорты выпускников для приглашения к участию в исследовании неразрывно связан с вопросом о выборе времени проведения исследования т.е. сколько времени после окончания учёбы должно пройти, прежде чем выпускников следует приглашать участвовать в ИОВ?

Большинство существующих регулярных ИОВ проводятся в промежутке между одним и тремя годами после завершения учёбы (например, в Коста-Рике, Франции, Германии, Венгрии, Индонезии, Италии, Швейцарии). Так называемые «исследования первого пункта назначения», проводимые в Соединенном Королевстве и Австралии, являются исключением из этого правила и проводятся спустя шесть месяцев после выпуска.

При выборе подходящего времени для проведения исследования следует принимать во внимание различные соображения. Срок в шесть месяцев после окончания может быть слишком маленьким, так как не все выпускники успели найти работу и понять, каких навыков и знаний она требует, но, с другой стороны, позволяет достичь более высокого процента участия, так как выпускников легче найти и быстро получить обратную связь. Оба эти соображения имеют свои плюсы и минусы, значимость которых следует оценивать, исходя из целей конкретного исследования. Если результаты планируется использовать для улучшения программ обучения, то необходимо, чтобы большинство участвующих в исследовании выпускников успешно прошли период перехода от учёбы к работе и имели некоторый релевантный опыт работы. В условиях слабо развитого

рынка труда не имеет смысла проводить исследование слишком рано, когда большая часть выпускников всё ещё находится в поисках первой работы.

Регулярные ИОВ должны покрывать лишь одну когорту выпускников спустя год или два после окончания ими учёбы .

См. Глава 3

1.6. Размер выборки для исследования

К участию в исследовании должны быть приглашены все выпускники когорты.

В большинстве случаев целевой группой (или целевым населением) в ИОВ по отдельным учебным предметам данного учебного заведения является весь выпуск полностью; одна из основных целей ИОВ – добиться почти стопроцентного участия выпускников в исследовании.

Институциональные исследования требуют участия как можно большего количества выпускников различных учебных программ. Не все приглашенные выпускники будут принимать участие в исследовании; обычно процент участующих выпускников гораздо ниже 100%. Поэтому в каждом исследовании участники представляют собой не что иное как выборку всех выпускников. Так как большинство ИОВ проводятся с целью получения информации для усовершенствования образовательных программ обучения, они заинтересованы в результатах различных программ, поскольку общие результаты не имеют решающего значения для специфики отдельных учебных программ.

Так как в большинстве институциональных исследований количество участующих выпускников относительно маленькое, то формирование дальнейшей выборки не имеет необходимости. Даже если исследователи задаются целью добиться стопроцентного участия выпускников, процент участников может иногда составлять менее чем 25%.

Институциональные ИОВ должны включать всех выпускников одной когорты, которым будет предложено участвовать в исследовании.

См. глава 3.

1.7. Техническая осуществимость ИОВ

Техническая осуществимость исследований по отслеживанию выпускников зависит от двух основных факторов:

- (а) наличие действительных адресов участников;
- (б) желание выпускников участвовать в исследовании (процент участия).

Низкий процент участия может вызывать вопросы по поводу предвзятости участующих выпускников. Если их количество не является достаточным для составления выборки общего количества выпускников, то валидность результатов также подвергается сомнению.

Создание базы адресов может быть сложным и длительным процессом. Часто получение фактических действующих адресов бывших учащихся просто невозможно.

При сборе адресов следует рассматривать различные способы:

- (а) получение адресов от кураторов или подразделений учебного заведения;
- (б) ручной ввод адресов, не хранящихся в электронном виде;
- (в) использование адресов родителей для установления адресов самих участников (обычно домашние адреса родителей указаны в личных делах учащихся);

- (г) распространение информации о проводимом исследовании в СМИ;
- (д) адресами выпускников могут располагать ассоциации или другие объединения выпускников;
- (е) информацию об адресах могут предоставить известные исследователям работодатели;
- (ж) приём «снежного кома» предполагает сбор информации о выпускниках от других выпускников, с которыми уже удалось связаться. Хорошим подспорьем могут служить социальные сети (Фейсбук и пр.).

Имеющиеся в архивах учебного заведения адреса выпускников становятся недействительными, когда они переезжают; чем больше времени проходит после времени окончания учёбы, тем более вероятна смена адресов выпускников. Для обновления базы адресов существует несколько стратегий. К примеру, выпускников можно обзванивать, информируя их о предстоящем исследовании и собирая их действующие электронные адреса.

Очень часто ИОВ не могут добиться процента участия выше 30%, однако есть примеры, когда 50% и более выпускников принимали участие в таких исследованиях. Не представляется возможным как-то связать процент участия со спецификой учебной программы ввиду различающихся структур каждого из этих исследований.

Ключевым фактором в достижении высокого процента участия является своевременное напоминание выпускникам о предстоящем исследовании. Обычно по электронной почте рассыпается два напоминания после первоначального информирования; таким образом, потенциальные участники получают в общей сумме три оповещения.

Другие факторы, способные повлиять на процент участия:

- (а) релевантность анкеты (опросника);
- (б) качество и формат анкеты;
- (в) тип и содержание пригласительных писем и напоминаний.

Выпускников следует оповещать не менее трёх раз (два напоминания).
см. Глава 7

1.8. Основные задачи исследований по оценке выпускников

1.8.1. Ключевые вопросы/задачи

Почти все ИОВ имеют задачу получить ответы на следующие вопросы:

- (а) что происходит с выпускниками после того, как они заканчивают своё учебное заведение?
- (б) смогли ли они получить оплачиваемую работу за приемлемый промежуток времени?
- (в) используют ли они в своей работе навыки и умения, полученные ими во время учёбы? Если нет, то почему?
- (г) какие навыки и умения имеют спрос на рынке труда?

Эти вопросы обычно покрываются двумя основными задачами ИОВ:

- (а) измерение трудоустроенности выпускников (информация о рынке труда). Основные темы, относящиеся к этой задаче:
 - (i) ситуация с трудоустройством;
 - (ii) через какое время после выхода из учебного заведения была найдена первая работа;

- (iii) продолжительность поисков работы;
 - (iv) размер зарплаты/дохода;
 - (v) должность;
 - (vi) к какой отрасли экономики относится занимаемое место работы;
 - (vii) основные рабочие обязанности;
 - (viii) рабочий график;
 - (ix) удовлетворённость своей работой;
 - (x) использование приобретённых за время учёбы компетенций и компетенции, требуемые по месту работы;
 - (xi) степень полезности программы обучения.
- (б) получение информации от выпускников для улучшения программы обучения (ретроспективная оценка). Основные темы по этой задаче:
- (i) получал ли выпускник какое-либо дальнейшее образование или обучение;
 - (ii) нуждается ли он в получении дальнейшего образования/обучения;
 - (iii) оценка программы обучения;
 - (iv) сильные и слабые стороны программы обучения;
 - (v) предложения по усовершенствованию.

Главный потенциал исследований по отслеживанию выпускников, в сравнении со статистическими данными в области образования и рынка труда, заключается в комбинировании объективной и субъективной информации и их гибкости в отношении покрытия тем, имеющих значение для определенных учебных заведений.

Содержание анкет, используемых в ИОВ, может быть весьма гибким и легко адаптируется для нужд отдельных учреждений, проводящих исследование.

Кроме чисто количественных критериев, определяющих профессиональную успешность (таких как занимаемая должность, размер зарплаты, условия работы) могут иметь место вопросы о личной мотивации, удовлетворённости своей работой, а также просьбы о представлении своих аргументов и рассуждений. Таким образом, в результате исследований можно также получить картины отдельных карьерных путей выпускников, их мотивации в выборе места и направления учёбы, и индивидуальных особенностей процесса перехода от учёбы к работе.

Компонент самооценки позволяет выпускникам обозначить, какие из знаний, полученных ими при обучении, оказываются полезными в дальнейшей работе, отвечает ли работа их ожиданиям и уровню их квалификации. Кроме того, выпускники могут оценить в ретроспективе условия обучения в своём учебном заведении.

Исследования по отслеживанию выпускников могут включать в себя вопросы по очень широкому спектру разных аспектов трудоустройства, работы и предшествующего образования; они могут служить источником информации для объяснения причин и факторов профессионального успеха и для анализа различных характеристик заведений ПТО (Диаграмма 5).

Более подробная информация о задачах ИОВ представлена в главах 2 и 4.

1.9. Потребности заинтересованных сторон

Несмотря на то, что разные заинтересованные стороны могут иметь свои специфические потребности в отношении информации, которую нужно получить от выпускников, должно и может быть достигнуто согласие между ними о релевантности основных вопросов ИОВ (см. Примеры в Приложении 1). Все стороны при этом должны быть заинтересованы в получении качественных данных и оказывать в этом посильную поддержку. Так как не все заинтересованные стороны хотят одной и той же информации, часто от них требуется пойти на определённые компромиссы.

Объективная информация о местах работы выпускников может быть интересна тем, кто работает над профориентацией и консультированием студентов. Информация о времени, затрачиваемом на поиски первой работы после окончания учёбы, может быть полезна для абитуриентов или учащихся.

Разработчики образовательных программ могут тоже быть заинтересованы в этих данных, но им нужна, кроме того, информация, позволяющая принимать решение о путях улучшения содержания и процесса обучения. Очень полезной в этом ракурсе представляется информация, представленная выпускниками, об использовании полученных в ходе обучения знаний и навыков в работе.

Чтобы достигнуть взаимного соглашения о задачах ИОВ, необходимо доверие между заинтересованными сторонами в отношении правильного использования результатов. Например, в некоторых странах результаты предоставляются общественности таким образом, чтобы названия конкретных учебных заведений не были указаны, во избежание неправильного использования при составлении рейтингов. Так как интерпретация результатов требует использования контекстной информации, такой как предыдущий уровень образования, личные мотивы учащихся и ситуация на местном рынке труда, то опубликование простых количественных данных о трудовой занятости выпускников может привести к их неверному истолкованию.

1.10. Организация и управление исследованием

Институциональные ИОВ часто обладают следующими характеристиками:

- (а) сотрудники учебного заведения выполняют ключевую роль в разработке всех этапов и компонентов ИОВ;
- (б) сотрудники учебного заведения обычно нуждаются в тренингах по методологии исследования и разработке инструмента исследования;
- (в) анкета должна быть релевантна именно для данного учебного заведения;
- (г) все выпускники (а не выборка) одного года приглашаются к участию в исследовании через год или два после выхода из учебного заведения.

Основные трудности обычно встречаются в следующем:

- (а) создание базы валидных (обновлённых) контактных данных выпускников;
- (б) выбор и применение правильных методов достижения высокого процента участия;
- (в) обработка и анализ полученных данных для того, чтобы делать заключения по вопросам, лежащим в основе исследования.

Для проведения ИОВ необходима команда, в которой имеются:

- (а) координатор проекта (эксперт в области образования);
- (б) сотрудники, выполняющие следующие функции: управление проектом; ИТ (онлайн-анкетирование); составление отчётов и презентаций; статистический анализ;
- (в) внешние партнёры.

Первым организационным решением является решение о том, в каком отделе учебного заведения ПТО (УЗ ПТО) будут проводиться основные работы по проведению ИОВ.

Международный опыт предлагает несколько возможных вариантов решения этого вопроса.

В университетах Индонезии и Венгрии ИОВ базируются в центрах профориентации (карьерных центрах); в Германии большинство исследований проводится в отделах обеспечения качества образования, которые являются в некотором роде исследовательскими центрами, так как занимаются также проведением большого количества других исследований и опросов (оценка отдельных дисциплин и программ, оценка преподавателей и т.п.). В некоторых университетах в проведении ИОВ бывают задействованы преподаватели социальных наук или педагогики, а также исследовательские работники, ведущие научную деятельность в университете. Иногда проведением ИОВ занимаются отделы, занимающиеся выпускниками.

Каждое институциональное ИОВ требует разрешения множества ежедневных управленческих задач:

- (а) распределение работы и обязанностей;
- (б) коммуникация внутри команды/встречи и совещания;
- (в) контроль рабочего процесса;
- (г) составление графиков и расписаний.

Проведение регулярных встреч рабочей группы, в ходе которых обсуждается уже проделанная работа и планируются последующие шаги, очень важно для успешного проведения ИОВ.

С самого начала процесса такие встречи должны проводиться каждую неделю в установленное время. Весьма полезно вести протоколы этих встреч, которые должны быть проверены и одобрены членами рабочей группы.

1.11. Стоимость ИОВ

Исследования по отслеживанию выпускников могут очень различаться по своей стоимости. Национальные репрезентативные исследования в сфере высшего образования в Германии (размер выборки около 60 000 выпускников, количество заполненных анкет около 10 000) стоят очень дорого (около одного миллиона долларов США), так как включают почтовую рассылку бумажных анкет и напоминаний, а также покрывают штат сотрудников.

Однако институциональные ИОВ могут проводиться и с очень ограниченным бюджетом: обновление адресов 500 выпускников может обойтись примерно в 200 долларов США. Если в ИОВ задействованы только сотрудники учебных заведений, то не требуется никаких дополнительных затрат.

Более подробная информация о стоимости ИОВ представлена в Секции 3.11.

1.12. Основные этапы ИОВ

Исследование по отслеживанию выпускников может быть проведено в среднем за 12 месяцев.

В общих чертах, проведение ИОВ включает в себя три основных этапа, подробно описанных в данном руководстве:

Диаграмма 3. Три основных этапа ИОВ



Данное руководство содержит подробные инструкции, советы, рекомендации и правила по каждому из приведенных этапов ИОВ, которые могут в значительной мере способствовать проведению высококачественного исследования.

1.13. Тренинги

Как правило, проведение институциональных ИОВ требует специального обучения задействованных сотрудников на всех этапах. Данное руководство можно использовать как материал для обучения, так как оно содержит исчерпывающую информацию о:

- (а) планировании и проектировании исследования;
- (б) определении основных вопросов и целей исследования;
- (в) разработке анкет;
- (г) сборе и обновлении адресов бывших студентов;
- (д) организации процесса сбора данных;
- (е) анализе данных и интерпретации результатов исследования.

Учебные заведения-участники Германской исследовательской сети (КОАВ) могут направить членов своих исследовательских групп на четыре или пять тренингов, регулярно проводимых Инчер-Кассел. Каждый год все члены сети участвуют в обязательной конференции, на которой обсуждаются ключевые вопросы проекта (например, изменение используемых анкет).

Для проведения институциональных ИОВ необходимо постоянно наращивать потенциал в каждом учебном заведении до тех пор, пока не будет обеспечено успешное и качественное проведение исследования.

Тренинги по проведению ИОВ должны покрывать все этапы работы:

- (а) концепция институционального ИОВ (вводная часть);
- (б) разработка анкет;
- (в) подготовка полевого этапа;
- (г) сбор данных и метод отчётности;
- (д) анализ данных и составление отчёта;
- (е) распространение отчётов.

Специалисты, проводящие тренинги, должны иметь хорошую теоретическую и методологическую подготовку в сфере социальных наук, но при этом обладать экспертными знаниями в области исследований в образовании. У них должен быть практический опыт проведения ИОВ, включая составление отчётов по их результатам. Желательно, чтобы у них были опубликованные работы о взаимосвязях между образованием и трудоустройством.

1.14. Сотрудничество между исследователями

Исследования Cheers и Reflex показывают, что сотрудничество и общее обучение в процессе исследования помогают преодолеть идиосинкразии отдельных исследователей в пользу общего понимания исследовательской деятельности, что, конечно, приносит плоды во многих аспектах работы. Несмотря на весьма различающиеся между собой культурные и научные корни 40-50 исследователей, сотрудничавших в этих международных исследованиях, сообща они разработали эффективную анкету, что говорит о том, что они достигли консенсуса по релевантности применяемых теорий и методов.

Германская исследовательская сеть КОАВ, ИОВ в Венгрии и исследования высшего образования в Индонезии могут служить положительными примерами плодотворного сотрудничества между учебными заведениями.

Эти примеры могут вдохновить и другие высшие и профессионально-технические учебные заведения объединить свои усилия в разработке единого видения ИОВ. Это значительно уменьшило бы нагрузку на каждое отдельное учебное заведение, снизило бы стоимость проведения дорогостоящих и высококачественных исследований (так как она распределилась бы между сотрудничающими заведениями). Кроме того, возникшая в результате применения одного и того же стандартизированного инструмента исследования возможность сравнения результатов на порядок повысила бы ценность исследований для самих учебных заведений, так как такой сравнительный анализ помог бы выработать некие исследовательские критерии для использования их в работе над качеством обучения.

1.15. Минимальные требования к ИОВ

Целью разработки данного руководства являлось помочь читателям в проведении высококачественных исследований по отслеживанию выпускников, релевантных для развития ПТО и высшего образования. В таких исследованиях часто необходимо, чтобы сотрудники, занимающиеся проведением исследования, анализом данных и составлением отчётов, обладали определенными компетенциями, не существующими на институциональном уровне. Перед исследователями стоит задача получить практический опыт количественных исследований в сфере, где такого опыта не было ранее, поэтому развитие системы регулярных институциональных ИОВ должно быть организовано как процесс учёбы и накопления опыта; это и есть ключевое минимальное требование. Если все сотрудники, задействованные в проведении исследования, стремятся к постоянному усовершенствованию своих знаний по методологии и практике внедрения ИОВ, от них можно ожидать качественных результатов, ведущих к улучшениям. Заведения при этом должны отмечать работу этих сотрудников и поддерживать её, выделяя на неё достаточное количество времени и другие доступные ресурсы.

В среднем 20% рабочего времени (около восьми часов в неделю) ключевых сотрудников, занимающихся проведением ИОВ, должно быть уделено этой работе, включая время для индивидуального обучения. Это количество времени должно уделяться исследованию на всём его протяжении (около одного года); в зависимости от этапа исследования оно может требовать больших или меньших временных затрат.

Для участия в исследовании следует приглашать всех выпускников, окончивших учебное заведение год или два назад. Эти выпускники в большинстве своем ещё не сменили адреса и другие контактные данные и, скорее всего, успели приобрести определённый опыт работы. Не рекомендуется фокусировать исследование на тех выпускниках, которые всё ещё находятся в процессе поиска работы (если проводить исследование спустя шесть месяцев с момента выпуска, то таких выпускников будет больше).

В Приложении 1 представлена минимальная версия образца анкеты для использования в ИОВ в контексте высшего или профессионально-технического образования; её можно использовать как базу для разработки собственной анкеты, адаптируя образец для специфических требований

проводимого исследования, но без существенных изменений. Представленная версия анкеты готова к использованию, так как все содержащиеся в ней вопросы прошли тестирование и были использованы ранее в различных исследованиях.

Длина анкеты не имеет прямого влияния на процент участия выпускников. Слишком короткая анкета даст очень ограниченные сведения об опыте выпускников на рынке труда, в то время как она отнюдь не гарантирует более высокого процента участия, чем более исчерпывающая и более длинная анкета.

Предпочтительно использовать бумажные, а не электронные версии анкет, так как они более универсальны и удобны в использовании. Их можно распространять и собирать лично или пользуясь услугами почты. Их можно, к примеру, распространить среди выпускников, когда они придут в учебное заведение на какое-нибудь значимое мероприятие.

Любое ИОВ требует создания базы данных (это может быть простой Excel файл) с именами и контактными данными выпускников. Подтверждение и обновление этих данных должно быть проделано, однако нет жесткой необходимости в том, чтобы все данные были обновлены в начале исследования; его можно начинать в любой момент, используя имеющиеся в наличии действующие адреса. В отчёте об исследовании должно быть задокументировано, какие именно контактные данные использовались в нём. Обычно нежелательно использовать только адреса, предоставленные ассоциацией выпускников, так как они могут быть в высшей степени выборочными.

Обычно процент участия выпускников берётся как один из ключевых показателей качества исследования. Так как он зависит в большей степени от усилий, приложенных исследователями, чем от внутренней мотивации выпускников, рекомендуется использовать как минимум одно напоминание. Однако какого-то определённого показателя минимального процента участия нет.

Для ввода и анализа данных рекомендуется использовать специальное программное обеспечение (например, программы SPSS или R), но на первых порах можно пользоваться и программой Excel.

R – это очень эффективная программа для статистического анализа, находящаяся в свободном доступе и пользующаяся большой популярностью в последнее время. Для учебных заведений с ограниченными финансовыми ресурсами хорошим организационным решением было бы обучить сотрудников проводить статистический анализ с помощью этой программы.

При составлении отчётов о проведённом исследовании следует с самого начала уделить внимание двум важным аспектам: описанию применённой методологии и интерпретации результатов.

Отчёт о методологии исследования должен освещать следующие вопросы:

- (а) задачи исследования;
- (б) анкета;
- (в) целевая группа;
- (г) база данных адресов;
- (д) мероприятия по сбору заполненных анкет;
- (е) процент участия;
- (ж) репрезентативность участников исследования в разрезе целого выпуска.

Конечный отчёт о проведении исследования должен включать в себя и интерпретацию полученных результатов, по крайней мере по ключевым вопросам ИОВ.

Глава 2. Ключевые задачи ИОВ

2.1. Общий обзор

Исследования по отслеживанию выпускников могут ставить перед собой самые разные задачи, но среди них можно выделить несколько общих. Некоторые ИОВ выдают в качестве результата простое количественное описание трудоустройства выпускников, в то время как другие подобные исследования нацелены на объяснение ситуации с трудоустройством посредством анализа взаимосвязи между обучением и последующей работой.

ИОВ в рамках отдельных профессионально-технических учебных заведений (или отдельных курсов/программ данного ПТУЗа) могут производить ценную информацию с широким спектром применения.

Исследования по отслеживанию выпускников должны:

- (а) представлять ценность для широкого круга заинтересованных сторон;
- (б) покрывать разные аспекты трудоустройства и работы;
- (в) предоставлять некоторые причины, аргументы и комментарии, объясняющие сложившуюся ситуацию с трудоустройством выпускников;
- (г) анализировать влияние различных характеристик обучения на последующее трудоустройство с целью выработки эмпирической базы для усовершенствования обучения.

Исследование следует структурировать так, чтобы обеспечить получение обратной связи от заинтересованных кругов; это мотивирует и способствует усовершенствованию как высших, так и профессионально-технических учебных заведений.

Выше изложены типичные задачи ИОВ, однако могут быть поставлены и другие задачи.

2.2. Взаимосвязь между образованием и трудоустройством

Исследования по отслеживанию выпускников (ИОВ) являются единственным видом исследований, которые направлены на сбор систематической и надёжной информации о взаимосвязи между образованием и последующим трудоустройством.

ИОВ предоставляют информацию о местопребывании выпускников спустя определённое время после окончания учёбы, которая также увязывается с такими показателями, как гендер, возраст, программа обучения (факультет), оконченное учебное заведение и т.п.

Полученные результаты можно использовать для создания общей картины карьерной успешности выпускников, а также в качестве показателей того, выпускники каких именно секторов высшего образования впоследствии достигают большего успеха, чем остальные.

Кроме того, результаты ИОВ используются в качестве источника информации для внедрения реформ и улучшений в сферах ПТО и ВО. Это и является основной целью исследований во многих странах.

Блок 10. Институциональные ИОВ Технического Университета Берлина, Германия

«Обратная связь от выпускников важна для Технического Университета Берлина как источник данных для адаптирования программ и условий обучения к нуждам наших студентов и для облегчения им перехода от учёбы к работе. Получаемая нами информация позволяет нам использовать различные подходы к совершенствованию наших учебных программ и повышению качества предоставляемых нами услуг. Основываясь на результатах этих исследований, мы можем, в частности, расширить спектр ключевых специальностей, предлагаемых в нашем вузе. Собранные данные о процессе учёбы и о дальнейших профессиональных путях выпускников будут использованы в работе карьерного центра и при консультировании студентов» ⁽⁴⁾

«Цель данного исследования – собрать важную информацию о процессе перехода выпускников от учёбы в нашем университете к более высоким ступеням образования (магистратура) или к профессиональной деятельности, а также о текущей ситуации с трудоустройством выпускников в течение первых лет после получения степени бакалавра или магистра. Как Вы оцениваете в ретроспективе время своей учёбы? Работаете ли Вы в настоящее время, учитесь ли в магистратуре/докторантуре, находитесь ли в декрете и т.д.? Ваши ответы помогут повысить качество обучения. Даже маленький вклад очень важен для нас». ⁽⁵⁾

- (⁴) Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *информация по ИОВ*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/information_on_the_graduate_survey/parameter/en/ [дата доступа 6.10.2014].
- (⁵) Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *Задачи ИОВ*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/objectives_of_the_graduate_survey/parameter/en/ [дата доступа 6.10.2014].

2.3. Релевантность программы обучения

Для анализа связи между образованием и трудоустройством в ИОВ могут быть включены вопросы по некоторым аспектам трудоустройства и работы, а также предыдущего уровня образования:

- (а) трудовой статус;
- (б) зарплата;
- (в) продолжительность работы на текущем месте;
- (г) тип контракта (временный/постоянный);
- (д) должностные обязанности ;
- (е) квалификационные требования к занимаемой должности;
- (ж) удовлетворение от работы;
- (з) применениеобретённых знаний;
- (и) соотносимость полученного образования и занимаемой должности.

Диаграмма 4. Концептуальная структура ИОВ



Источник: Шомберг, 2003.

Добытые сведения не ограничиваются простыми количественными данными: исследования могут затрагивать множество вопросов, имеющих между собой причинно-следственные связи:

- (а) индивидуальные факторы участников: гендер, семья, место проживания, мотивация и способности;
- (б) ресурсы, условия обучения и факторы учебного заведения (образовательная программа, мотивация преподавателей, их квалификация и т.п.);
- (в) процесс передачи и получения знаний (построение процесса обучения);
- (г) развитие компетенций (результат);
- (д) переход от учёбы к работе и профессиональной деятельности (см. Диаграммы 5 и 6).

Диаграмма 5. Модель для анализа взаимосвязи между обучением в вузе/ПТУЗе и трудоустройством



Источник: Шомберг, 2003.

Такой анализ требует множества критериев профессионального успеха (выгоды от получения образования): невозможно хорошо изучить соответствие между потребностями рынка труда и общества в целом, если единственной получаемой информацией была информация о связях между специальностью образования и сферой труда.

ИОВ должно позволять всесторонне измерить:

- (а) горизонтальное соответствие (релевантность полученной специальности при выполнении рабочих обязанностей; степень применения в работе знаний и навыков, обретённых во время обучения);
- (б) вертикальное соответствие (соответствие занимаемой должности уровню образования; уровень заработной платы и другие условия работы).

Более подробно об использовании связей между учёбой и работой рассказано в главе 5, а также в анкетах в Приложениях 1 и 2.

Низкий показатель горизонтального соответствия (несоответствие навыков) может служить признаком того, что необходимо адаптировать образовательную программу, но сделать такие выводы можно только с учётом остальных возможных факторов. Сопровождается ли горизонтальное несоответствие несоответствием вертикальным? Может ли несоответствие навыков быть временным явлением, обусловленным специфическим экономическим циклом? Или же оно постоянно и систематически влияет на процесс перехода выпускников от учёбы к работе (эффект жизненного цикла)? Может ли быть, что приобретенные за время учёбы навыки и знания станут релевантными на более поздних стадиях профессиональной карьеры? Очевидно, что исследования по отслеживанию выпускников могут дать ответы на многие из этих вопросов, но только при условии, что в них используется исчерпывающая анкета и если в исследовании участвуют выпускники, имеющие реальный опыт работы после завершения учёбы. Исследования по отслеживанию выпускников имеют также и свои ограничения. К примеру, они могут испытывать недостаток информации о текущей ситуации на рынке труда или же могут быть предвзяты и нуждаться, в связи с этим, в дополнительном мнении со стороны работодателей. Результаты ИОВ следует использовать в совокупности с другими источниками информации и методами приведения в соответствие спроса и предложения навыков. Эти источники и методы подробно описаны в других частях руководства ⁽⁶⁾.

Основная информация о проекте ЕФО, занимающемся несоответствием между спросом и предложением на навыки в странах-партнёрах ЕФО, представлена в Блоке 11.

Блок 11. ЕФО: Проект по соответствию спроса и предложения навыков и инноваций в образовании (TED)

1. Почему ЕФО занимается изучением спроса и предложения навыков на рынке труда? Приведение их в соответствие повышает процент трудоустроенности рабочих кадров и сокращает недостаток требуемых навыков. В центре внимания проекта ЕФО – обучение и образование как процесс всей жизни, мониторинг, подход прогнозирования как спроса, так и предложения навыков и эффективное управление рынком труда. Несоответствие спроса и предложения навыков является проблемой в

⁽⁶⁾ В томе 1 представлен обзор различных возможных источников данных и показателей, которые можно из них получить, включая экономические стандарты и статистику рынка труда. Том 2 рассматривает методы и процессы прогнозирования нужд рынка в навыках. Том 4 содержит данные от общественных бирж труда и других агентств по трудуустройству. Том 5 объясняет процесс разработки базовых исследований навыков.

большинстве стран-партнёров ЕФО; оно влечёт за собой разные последствия для рабочих кадров и для экономики страны в целом и приводит к высокому уровню безработицы и снижению производительности предприятий. Существует настоятельная потребность в выработке подходов к мониторингу и прогнозированию навыков, которые были бы эффективны в контекстах стран-участниц ЕФО. Глобальная конкуренция, развитие технологий и реструктуризация промышленности вызывают также быстрое изменение спроса на навыки на рынках труда развивающихся стран и стран переходного периода. Предложение навыков в этих странах во многом формируется демографическими изменениями (миграция, уровень рождаемости, старение населения и т.д.) и реформами в сфере образования. Для того чтобы результаты обучения были более полезны выпускникам на рынке труда, необходимо улучшить системы приведения предложения навыков в соответствие со спросом на них. Мониторинг и прогнозирование навыков сами по себе не являются решением, они лишь служат источником информации для корректирования политик образования и труда граждан. В связи с этим проект ЕФО пытается ответить на вопрос «У кого какие нужды?» Необходимо лучше информировать руководящие структуры и практиков в сферах образования и рынка труда. Общей целью проекта ЕФО является поддержка стран-партнёров ЕФО в попытках усовершенствовать их структуры и системы для достижения большего соответствия и баланса на рынке труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе, тем самым повышая уровень труда молодёжи и экономической конкурентоспособности. Более конкретные цели проекта заключаются в следующем: i) разработать методологический инструментарий для оценки несоответствий на рынке труда, ii) разработать методы и инструменты мониторинга и прогнозирования спроса на навыки, релевантные для контекстов развивающихся стран и стран переходного периода, iii) выработать рекомендации для принятия стратегических решений в вопросе комбинирования различных подходов и iv) распространить полученные сведения среди департаментов ЕФО и всех стран-участниц.

2. Основным приоритетом проекта является достижение более эффективного использования молодёжью приобретённых в процессе обучения навыков и способствование повышению производительности и конкурентоспособности молодых кадров. Значительное несоответствие спроса и предложения на рынке труда приводит к увеличению числа нетрудоустроенных людей, в числе которых могут быть люди с хорошим образованием. С другой стороны, это несоответствие ведёт к тому, что потребности работодателей в сотрудниках, обладающих определёнными навыками и знаниями, не могут быть удовлетворены. Проблема несоответствия навыков, выраженная в том, что люди с хорошим образованием не могут найти себе работу, приводит к увеличению миграции и потере человеческих ресурсов на национальном уровне.

Источник: ЕФО: Проект по инновациям в обучении http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2012_WP12_40_17_EN

ИОВ также рассматривает в ретроспективе широкий спектр факторов предыдущих этапов жизни выпускников:

(а) социо-биографический профиль (например, пол, возраст и т.п.);

(б) обучение/образование до поступления в вуз.

Исследование собирает релевантную информацию о ходе обучения и об обретённых компетенциях:

(а) условия и качество обучения;

(б) собственное отношение к учёбе (ответственность, старательность, успешность и т.п.);

(в) непосредственные результаты обучения в виде характеристик полученной степени;

(г) мнение о полученных компетенциях на момент выпуска.

Эти данные помогут увидеть влияние ценностей и индивидуальных решений учащихся на их карьеру в последующем.

Статистический анализ не ограничивается простым описанием добытых сведений, а пытается объяснить причины и факторы профессиональной успешности и оценить влияние на неё различных аспектов высшего или профессионально-технического образования:

- (а) каково влияние условий обучения в сравнении с влиянием социо-биографических факторов, предыдущего образования, и поведением самих студентов в учебном процессе?
- (б) в какой мере влияет вуз/УЗ ПТО на формирование компетенций на момент выпуска?
- (в) насколько релевантны компетенции выпускников в поиске работы и собственно в работе, по сравнению с выбранными стратегиями поиска работы, а также критериями для найма со стороны работодателей?

ИОВ в отдельных вузах или УЗ ПТО могут принимать в расчёт специфику данного учебного заведения и предлагаемых в нём курсов и программ обучения. Таким образом подобные исследования будут представлять информацию не только о профессиональной успешности выпускников в соответствии с общими критериями оценки (так называемое соответствие целям), но и брать во внимание более конкретные цели исследования, обозначенные образовательной организацией.

Ценность комплексных исследований заключается в том, что они предоставляют обратную связь не только о профессиональной успешности, но и о многих аспектах карьерного роста и факторах, обуславливающих его. Полученные данные не следует сравнивать со средними показателями по стране или с выпускниками определённых программ, но стоит с вниманием отнестись к тому, какую роль сыграли показатели отдельных программ ПТУЗов и вузов в карьерном росте выпускников.

2.4. Оценка результатов обучения в контексте обеспечения качества образования

Исследования по отслеживанию выпускников и исследования, проводимые среди работодателей, полезны не только как средство измерения конечных результатов обучения, но и для объяснения этих результатов, что способствует проведению оценок образовательных программ, важных для обеспечения качества образования.

Современный подход к ИОВ даёт возможность вузам и ПТУЗам собрать информацию, выявляющую существующие недостатки и пробелы в отдельных учебных программах и способную служить основой для планирования дальнейших действий.

В этом плане информация о профессиональной успешности выпускников (карьера, статус, уровень дохода) необходима так же, как и информация о релевантности знаний и навыков, которыми они обладают (установление взаимосвязи между знаниями и навыками и профессиональными требованиями, сферами работы, занимаемыми должностями).

Можно также попросить выпускников оценить условия и содержание обучения в ретроспективе; это помогает получить важные сведения о концепции обучения в отношении развития у студентов ключевых компетенций, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

2.5. Профориентирование и маркетинг

Информация, полученная в результате ИОВ, может быть полезной при профессиональном ориентировании студентов и абитуриентов.

Возможно также использовать контакты выпускников для:

- (а) персональных презентаций выпускников о своих профессиональных достижениях;
- (б) размещения студентов на стажировку;

- (в) презентаций организаций и потенциальных работодателей;
- (г) установления контакта между студентами и рынком труда.

Данные ИОВ могут использоваться для анализа факторов успешности выпускников на рынке труда и могут оказать помощь абитуриентам при выборе места учёбы и специальности, в то время как самооценка выпускников может выявить преимущества и востребованность тех или иных ключевых навыков и квалификаций.

2.6. Информация для заинтересованных сторон

Знание отраслей трудоустройства, мобильности и степени удовлетворённости выпускников своей работой помогает общему позиционированию учебного заведения и полезно для всех заинтересованных сторон.

Спроектировать ИОВ можно таким образом, чтобы оно представляло ценность для широкого круга заинтересованных сторон, таких как:

- (а) правительство;
- (б) агентства по обеспечению качества;
- (в) работодатели;
- (г) кадровые агентства;
- (д) профессиональные ассоциации;
- (е) академики;
- (ж) профессорско-преподавательский состав вузов и ПТУЗов;
- (з) администрации вузов и УЗ ПТО;
- (и) абитуриенты и их родители;
- (к) студенты;
- (л) сами выпускники.

Этого можно добиться, только если результаты ИОВ будут открыты для общего доступа. К сожалению, многие ИОВ, проводимые в секторе ПТО и ВО, не предоставляют своих результатов широкой общественности, отчитываясь только перед спонсирующими организациями.

2.7. Отделы по работе с выпускниками

ИОВ могут также выполнять некоторые функции в работе с выпускниками:

- (а) составление базы адресов выпускников для исследования помогает расширить контакты с выпускниками и установить постоянную связь выпускников с вузом/ПТУЗом;
- (б) исследования по отслеживанию выпускников дают возможность изучить возможные сферы трудоустройства (которые затем можно советовать будущим выпускникам), узнать о возможных потребностях в дальнейшем обучении и, в случае необходимости, определить целевые группы. Это связано также и с маркетинговой ценностью ИОВ;
- (в) ретроспективная оценка выпускниками условий обучения служит индикатором для оценивания процесса обучения; такими же индикаторами могут быть их карьерные успехи и их востребованность на рынке труда.

2.8. Аккредитация

Во многих странах существуют аккредитационные процедуры для учебных заведений и программ. В некоторых странах (например, в Германии) обязательным условием аккредитации является регулярное проведение ИОВ.

Предметы исследования, которые могут быть релевантными для аккредитации, включают в себя:

- (а) период перехода к работе (сколько времени прошло до получения первой работы, продолжительность поиска работы, способы поиска, характеристики первой работы);
- (б) характеристика работы на момент проведения исследования (график, тип контракта, уровень зарплаты, дополнительные льготы);
- (в) работа (должность, отрасль, рабочие обязанности, требуемые компетенции);
- (г) приобретённые компетенции и применяемые компетенции;
- (д) оценка программы обучения;
- (е) взаимосвязь между учёбой и работой.

Глава 3. Разработка (проектирование) ИОВ

3.1. Общий обзор

В данной главе представлены ответы на ключевые вопросы, возникающие на самой ранней стадии исследования – стадии разработки его структуры и методологии:

- (а) каковы цели исследования?
- (б) каких выпускников следует приглашать для участия в исследовании?
- (в) какие инструменты исследования следует применить?

Проектирование исследования по отслеживанию выпускников представляет собой сложный многоступенчатый процесс, так как каждое решение, принятое на каком-либо его этапе, отражается на всех других этапах.

3.2. Цикл проектирования

На ранних стадиях ИОВ следует принять решения по следующим вопросам:

- (а) целевая группа (кого нужно пригласить участвовать в исследовании?);
- (б) спустя сколько времени после выпуска проводить исследование;
- (в) метод сбора данных (онлайн-анкета или бумажная анкета);
- (г) тип исследования (кросс-секционный или панельный);
- (д) охват исследования (выборка).

Все элементы проектирования должны строго соответствовать конкретным задачам исследования, так как напрямую с ними связаны. Диаграмма 6 отражает получение обратной связи для проверки того, насколько выбранные элементы проектирования соответствуют целям и задачам исследования.

Диаграмма 6. Цикл проектирования



3.3. Целевая группа

Большинство ИОВ фокусируются на одной гомогенной группе учащихся, которые завершили своё обучение в одно и то же время (т.н. «поколение» или «когорта»). Например, группа выпускников 2103 г. может называться «когорта» или «поколение».

Национальные ИОВ многих стран (например, Австралии, Франции, Германии, Италии, Малайзии, Норвегии, Швейцарии, Соединенного Королевства) выбирают лишь одну когорту в качестве целевой группы.

Этот выбор объясняется тем, что условия на рынке труда и условия обучения могут быть разными для разных когорт. Предполагается, что в рамках одной когорты/одного поколения эти условия достаточно сходны для того, чтобы обеспечить сравнимость результатов. Различия между когортами (при ежегодном проведении исследований) называются «эффектом когорты», если их можно дифференцировать от различий, обусловленных определенным годом проведения исследования («эффект исторического времени») или временем, прошедшим с момента окончания учёбы («эффект возраста»).

Для объяснения/интерпретации положения и опыта выпускников на рынке труда следует брать во внимание соответствующий контекст, который может меняться за достаточно короткое время. Это особенно важно для стран, в которых проводятся структурные изменения в сфере образования или стран, находящихся в условиях экономического кризиса.

Еще одним важным аргументом в пользу выбора только одной когорты является тот факт, что привлечение более чем одной когорты для одного исследования затруднит анализ эффекта времени. Предположим, что исследование проводится в 2012 году и покрывает выпускников с 2002 по 2012 гг. Такие ИОВ (смешанные когорты) иногда могут иметь место, если проводятся единожды, а не на регулярной основе. Некоторые из выпускников только что завершили обучение, а другие имеют 10-летний опыт работы. Общие результаты, полученные в ходе таких исследований, например, «процент трудоустроенных выпускников» или «средний уровень дохода выпускников» не имеют большого значения, так как положение с трудоустройством выпускников значительно меняется с течением времени.

Если исследования проводятся регулярно (ежегодно), то возникает возможность сравнения их результатов для анализа изменений, происходящих с течением времени (анализ тенденций). Если в учебную программу были внесены какие-либо изменения, то сравнение результатов исследований разных лет может быть особенно интересным для анализа эффективности этих изменений.

Различия между когортами в некоторых аспектах оценки ими качества обучения или профессионального успеха могут быть отнесены на счёт разных условий обучения только при том условии, что за это время на рынке труда не произошло никаких изменений (эффект когорты).

Рекомендация 1: Целевая группа

В подавляющем большинстве случаев предпочтительно выбирать в качестве целевой группы только одну когорту выпускников.

Обоснование

Привлечение только одной когорты выпускников к участию в исследовании облегчает интерпретацию результатов.

Анализ результатов также становится легче, кроме того, повышается надежность результатов, так как пропадает необходимость постоянного контроля различий, обусловленных временем выпуска.

Условия обучения и ситуация на рынке труда схожи в рамках одной когорты, в то время как при привлечении разных когорт интерпретирование результатов должно учитывать изменения контекста.

Кроме того, разные когорты имеют разную продолжительность работы и, соответственно, разный опыт (эффект возраста).

Все это приводит к тому, что индивидуальных факторов, влияющих на ответы выпускников, становится слишком много, и исследованиям будет чрезвычайно сложно отследить влияние каждого из них.

3.4. Время проведения исследования

Вопрос выбора когорты тесно связан с вопросом выбора времени проведения исследования по отслеживанию выпускников после завершения ими обучения. При принятии этого решения нужно учитывать несколько факторов.

Можно утверждать, что ИОВ следует проводить спустя лишь несколько месяцев после того, как выпускники завершат своё обучение, так как с ними будет легче связаться, и они с большей вероятностью примут участие в исследовании. Эти аргументы достаточно прагматичны, но должны рассматриваться в свете задач исследования. Если исследование ставит одной из своих задач сбор информации, полезной для усовершенствования обучения, то необходимым условием для него является трудоустроенность и определённый опыт работы у большинства участвующих выпускников.

Проведение исследования через шесть месяцев после выпуска представляется нам слишком ранним, особенно если условия рынка труда не самые благоприятные для выпускников. Не имеет смысла проводить исследование, когда большинство выпускников всё ещё находятся в процессе поиска своей первой работы.

В большинстве стран поиск первой работы занимает у «свежих» выпускников около полугода. Затем их работа начинается, как правило, с выполнения специфических заданий, в ходе которых они учатся справляться со своими основными рабочими обязанностями. Это чаще всего похоже на тренинг без отрыва от производства; иногда новым сотрудникам предлагается пройти настоящий тренинг.

По этим причинам мы рекомендуем приглашать к участию в исследовании выпускников, окончивших учебное заведение хотя бы год назад.

Исследование, проведённое через два года после выпуска, представляется нам удачным компромиссом между лёгкостью контактирования выпускников (недостаточное время для того, чтобы большинство из них сменили свои электронные и почтовые адреса и номера телефонов), закономерностями переходного периода и обретением некоторого опыта работы.

Так как анкеты содержат, кроме прочего, вопросы о процессе учёбы, то нельзя допустить, чтобы прошло слишком много времени с момента выпуска, так как респонденты уже не будут помнить этот процесс. Более того, в исследованиях, проводимых спустя пять лет после выпуска, обычно уже не срабатывают вопросы о процессе поиска работы и особенностях первой работы. Фокус таких исследований смешён на настоящий опыт работы и получение дальнейшего образования/ обучения.

Большинство существующих ИОВ в сфере высшего образования проводятся в промежутке от одного до трех лет после того, как выпускники покинули учебное заведение (примеры – Коста Рика, Франция, Германия, Венгрия, Индонезия, Италия, Швейцария). Исключением являются исследования «первого пункта назначения», проводимые в Соединенном Королевстве и Австралии (через шесть месяцев после выпуска).

Некоторые исследования проводятся среди учащихся в момент завершения ими своей учёбы (исследование «выпускающих») и включают в себя вопросы, касающиеся предстоящего им перехода к профессиональной деятельности. Для этих исследований мы рекомендуем использовать термин «выпускные исследования», чтобы дифференцировать их от ИОВ, о которых идёт речь в данном руководстве.

Рекомендация 2: Выбор времени для проведения исследования

В большинстве случаев рекомендуется проводить исследование спустя год или два после выпуска.

Обоснование

Если исследование проводится через год или два после выпуска, то вероятно, что выпускники ещё хорошо помнят процесс поиска первой работы и могут сообщить ценные сведения о периоде перехода от учёбы к работе. К этому времени большинство выпускников уже приобретают первую работу и некоторый опыт, который позволит им делать выводы о взаимосвязи учёбы и профессиональной деятельности (степень соответствия).

3.5. Методы сбора данных

Решения, касающиеся сбора данных, включают следующее:

- (а) степень стандартизации анкеты;
- (б) метод контактирования выпускников (лично, по почте, по электронной почте);
- (в) метод сбора данных (интервью, бумажные или онлайн-анкеты).

В большинстве ИОВ используются письменные бумажные или онлайн-анкеты. Письменные стандартизованные формы опросников легче администрировать среди большого количества респондентов, и они обходятся сравнительно недорого. Кроме того, анализ данных не занимает много времени и не слишком сложен.

В стандартизованные анкеты можно включить несколько открытых вопросов, например, попросить респондентов внести свои предложения по усовершенствованию условий и программ обучения.

Можно также спросить респондентов, желают ли они принять участие в последующем интервью для более подробного обсуждения выбранных тем.

Дальнейшая информация о стандартизованных анкетах содержится в Главе 4

Так как анкеты предоставляются выпускникам для самостоятельного заполнения, все вопросы должны быть хорошо проработаны и протестиированы, чтобы убедиться в том, что они понятны респондентам и не требуют каких-либо дополнительных пояснений.

Приглашения к участию в анкетировании могут рассыпаться выпускникам различными способами, включая почту, электронную рассылку, по телефону или через объявления в средствах массовой информации.

Приглашение и анкету можно отправить по почте вместе, а можно отправить лишь приглашение, содержащее ссылку на электронную анкету (если применимо, с указанием персонального пароля).

Метод интервью обычно используется:

- (а) когда ожидается, что обычная почтовая рассылка привлечет к участию слишком малое количество респондентов: при личной встрече с интервьюером выпускники, что вероятно, заполнят сразу и анкету;
- (б) когда заполнение анкеты самим респондентом было бы слишком сложным: в этом случае интервьюер выступает в роли инструктора;
- (в) когда в изучаемой сфере недостаточно имеющейся информации для того, чтобы разработать стандартизированную анкету; таким образом, и сам интервьюер расширяет свои знания.

Интервью с отдельными выпускниками или проведение фокус-групп может дать дополнительную информацию об опыте выпускников на рынке труда.

Таблица 1. Методы сбора данных

Метод	Комментарии
Личные интервью	Требует очень больших затрат времени и средств, особенно если нужно включить много выпускников
Рассылка анкет по почте	Эффективный метод, если имеются в наличии адреса выпускников; самый распространенный метод
Анкетирование по телефону	Иногда применяется
Онлайн-анкетирование	Рекомендуемый метод; наиболее эффективный метод при условии, что большинство выпускников имеют доступ к быстрому интернету

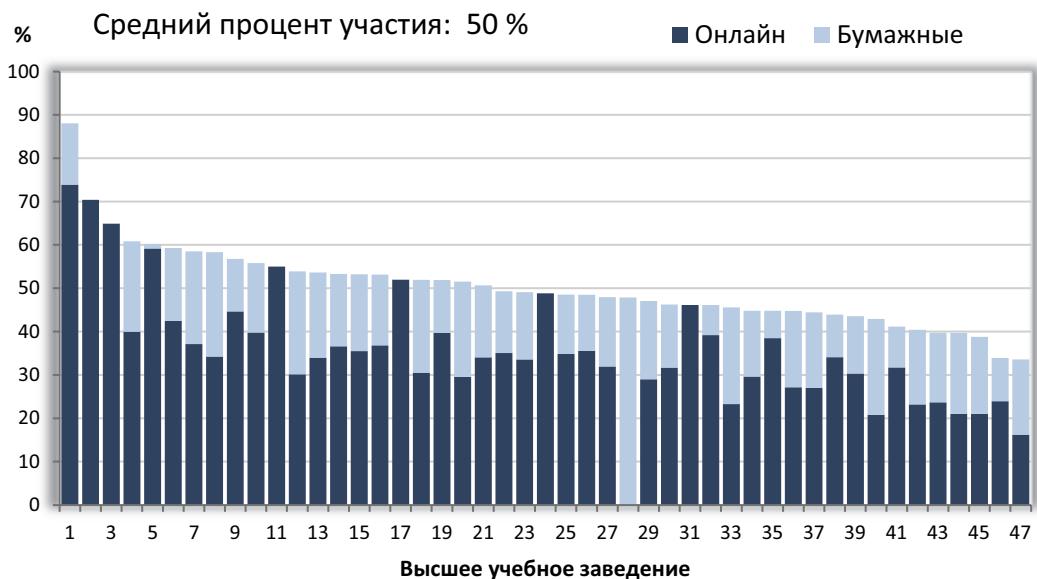
Использование онлайн-анкет имеет много преимуществ:

- (а) сокращение расходов: не требуется распечатка анкет и ввод данных;
- (б) результаты исследования можно получить быстрее;
- (в) нет необходимости нанимать и обучать отдельного сотрудника для ввода данных;
- (г) анкету можно адаптировать для разных групп респондентов (с использованием фильтров) и тем самым сделать её короче и удобнее для заполнения.

Тем не менее у этого метода есть и недостатки. Иногда использование онлайн-анкет приводит к возрастанию процента не до конца заполненных анкет. Имея дело с бумажными анкетами, респонденты чаще всего присыпают обратно по почте полностью заполненную анкету, в то время как при заполнении онлайн-анкеты они чаще останавливаются на каком-либо вопросе; вопросы, на которые были даны ответы, уже занесены в базу данных, когда респондент решает прекратить заполнять анкету. Проблемы с доступом к интернету, низкая скорость соединения, внедрение программного обеспечения (время ответа сервера) также могут послужить препятствием для успешного заполнения анкет. Кроме того, использование различных браузеров (таких как Firefox, Internet Explorer, Opera, Safari) и оборудования (компьютер, ноутбук, планшет, смартфон) ограничивает контроль над способом доведения анкеты до респондентов.

На Диаграмме 7 показан процент участия в 47 различных исследованиях, проводимых в вузах в рамках сети КОАВ, в которых использовались более или менее одинаковые анкеты и одинаковое количество напоминаний. Большинство вузов комбинировали бумажные и онлайн-анкеты (с использованием программы QTAFI), некоторые применили лишь онлайн-анкетирование. Большинство респондентов предпочли заполнить онлайн-анкеты, и процент участия вузов, использовавших только онлайн-анкеты, не был ниже, чем у тех вузов, которые совместили онлайн-анкеты с бумажными.

Диаграмма 7. Процент участия в исследовании КОАВ 2009 г., с разбивкой по вузам и методу сбора данных (в %)



Источник: Инчер-Кассель, ИОВ КОАВ 2009г.; когорта 2007.

Рекомендация 3: Методы сбора данных

Лучше всего использовать в качестве инструмента исследования письменные стандартизованные анкеты (распространяемые по почте, электронной почте или в виде онлайн-анкет).

Обоснование

Письменные стандартизованные анкеты являются наиболее широко распространенным методом сбора данных, так как они легче для обработки и обычно дешевле других методов. Особенно в случаях, когда применение онлайн-анкет совмещено с электронной рассылкой приглашений и напоминаний, расходы на проведение исследования сокращаются очень значительно. Кроме того, ввод и анализ данных требуют меньших затрат и времени.

Анкеты, представленные в Приложениях 1 и 2, были разработаны для использования в письменных исследованиях. Можно доставлять их респондентам через интервьюера и либо забрать их позже, либо просить интервьюера присутствовать при заполнении.

В любом случае анкеты НЕ надо читать респондентам вслух, и они НЕ должны быть заполнены самим интервьюером со слов респондента.

Интервьюеры, привлекаемые к работе в исследовании, должны быть хорошо обучены, так как они будут иметь значительное влияние на ответы тех респондентов, с которыми они будут беседовать.

3.6. Кросс-секционное исследование и панельное исследование

Большинство ИОВ представляют собой кросс-секционные исследования: одна группа выпускников участвует в опросе лишь единожды, например, через два года после окончания учебного заведения.

Панельные, или продолжительные, исследования, при которых одна и та же целевая группа участвует в опросе несколько раз через установленные промежутки времени, очень редки. Такие исследования нужны для сбора информации об индивидуальных изменениях с течением времени. При проведении таких исследований каждому респонденту присваивается идентификационный номер, необходимый для отслеживания его ответов при последующих раундах исследования.

Панельные исследования сложнее для проведения, и статистический анализ данных в таких исследованиях требует большего времени и усилий. В большинстве случаев вопросы, на которые должны ответить участники ИОВ, не требуют применения панельного вида исследований.

3.7. Другие элементы проектирования

Можно выделить и другие элементы проектирования ИОВ, которые нужно принимать во внимание:

(а) контекст региона:

при проведении исследования в стране, где условия и возможности трудоустройства, а также условия и качество обучения значительно различаются в зависимости от региона, необходимо привлечь к участию в исследовании относительно большое число выпускников. Предположим, нам нужно набрать 1 000 выпускников, чтобы получить репрезентативную выборку для страны с отсутствием различий между регионами. Тогда для страны, где есть четыре региона с различающимися контекстными условиями, нам потребуется $4 \times 1\,000 = 4\,000$ выпускников, чтобы выборка позволяла отследить влияние региона как одного из релевантных факторов;

(б) специальность / программа обучения:

в рамках репрезентативной выборки выпускников одной страны не рекомендуется удалять из структуры исследования специальности и программы обучения с малым количеством выпускников. Хотя маленькое количество выпускников не даст значимых сведений при очень детализированной разбивке данных (например, по специальностям внутри вузов), эти малые специальности должны быть включены в выборку, иначе выборка для всей страны в целом перестанет быть репрезентативной;

(в) тип учебного заведения:

система образования страны определяет, какие типы учебных заведений являются релевантными для исследования. В целях проведения межстранового сравнительного анализа мы рекомендуем принять определения высшего и профессионально-технического образования, используемые в регулярном исследовании ОЭСР *Взгляд на образование* (<http://www.oecd.org>);

(г) репутация/уровень учебного заведения:

уровень (репутация) учебного заведения, включенного в исследование, как правило, делится на высокий, средний и низкий и измеряется в соответствии с количеством преподавателей, имеющих определённую научную степень и звание. В некоторых странах рейтинги учебных заведений по уровням устанавливаются в ходе различных исследований и опросов и иногда публикуются в газетах;

(д) тип уровня образования:

смешанность полученного уровня образования в одном исследовании усложняет его. Она позволяет сравнить релевантность определённого уровня образования (среднеспециальное, высшее и т.д.), но при этом для того, чтобы получить достоверную картину обучения при наличии разного уровня образования, многие вопросы в анкете придётся задавать дважды или трижды. При такой смешанности разными бывают и возрасты, и когорты выпускников, что тоже влияет на интерпретирование результатов;

(е) количество учебных заведений;

(ж) длина анкеты.

Блок 12. Пример выбора целевой группы

Если ваша цель – оценить эффективность степени магистра в 2015 году (год проведения исследования, какую когорту выпускников вам следует включить в исследование?

1. Выпускники 2010 года, с момента выпуска которых прошло пять лет и некоторые из них за этот период получили степень магистра. Этот выбор даёт вам контроль над когортой выпускников с первой учёной степенью, но условия рынка труда для тех, кто начал работу пять лет назад, и для тех, кто сначала получил учёную степень, а затем приступил к поискам работы, будут разными, как и их опыт работы.
2. Выпускники, получившие в 2013 году первую или вторую учёную степень (исследование поколения). Этот выбор позволяет обеспечить единообразие условий рынка труда, но возраст участников и год получения ими первой учёной степени будут разными.

При быстро меняющихся условиях рынка труда предпочтителен второй вариант.

Проведение сравнений агрегированных показателей на институциональном уровне (например, средний уровень дохода всех выпускников одного учебного заведения) редко имеет смысл, так как на рынке труда большое значение имеют такие факторы, как специальность, регион и т.д.

Для того, чтобы сравнивать между собой выпускников одной и той же специальности из разных учебных заведений, как минимум, следует контролировать переменную специальности (программы обучения).

Учитывая сложности проведения ИОВ и количество переменных, необходимых для получения осмысленных и значимых результатов, настоятельно рекомендуется не использовать в качестве инструмента короткую анкету, состоящую из 1-3 страниц. Стоимость получения информации от каждого участника гораздо выше при использовании короткой анкеты, чем при использовании более длинной, но исчерпывающей анкеты.

Опыт показывает, что если длина анкеты колеблется между 10 и 20 страницами, это не снижает значительно процент участия. Длина анкеты является лишь одним из нескольких факторов, определяющих желание выпускников участвовать в исследовании.

Рекомендация 4: Длина анкеты

Рекомендуемая длина анкеты – 12-16 страниц

Обоснование

Короткая анкета мало что может дать в институциональных ИОВ, целью которых является улучшение учебных программ и условий обучения. Для принятия практических решений на основе результатов обучения, выраженных в показателях трудоустроенности выпускников, необходимо учитывать множество факторов. При этом необходимо измерить многие аспекты работы (не только должность и уровень дохода) и соотнести их с факторами полученного образования, а также индивидуальными условиями и особенностями контекста.

3.8. Регулярность ИОВ

Необходимо понимать процесс получения обратной связи от выпускников как постоянный процесс, так как и условия рынка труда, и условия обучения постоянно меняются. Регулярное проведение ИОВ позволяет создать ценные, актуальные на момент проведения исследования справочные данные.

Рекомендация 5: Регулярность ИОВ

Исследования по отслеживанию выпускников следует проводить регулярно (например, раз в год)

Обоснование

Регулярное (ежегодное) проведение ИОВ позволяет сравнивать результаты с течением времени. К примеру, можно будет сформулировать исследовательский вопрос: как повлияли внесённые в процесс обучения корректизы на результат трудоустроенности выпускников?

Ежегодные исследования также способствуют процессу познания, так как правильно обученные со-трудники образовательных учреждений имеют возможность непрерывно совершенствовать свои знания и умения.

Если на некоторых малых специальностях количество выпускников слишком маленькое для проведения статистического анализа, то данные, собранные за два или более исследования, могут быть объединены, чтобы получить необходимое количество кейсов.

3.9. Необходимые ресурсы для ИОВ

Необходимые для проведения ИОВ ресурсы – это, в первую очередь, соответствующее программное обеспечение. Программа Microsoft Word, являющаяся составной частью пакета Microsoft Office, наиболее распространена как текстовый редактор и служит основой примеров анкет, ру-

ководств по кодированию и отчётов, приведённых в данном руководстве. Более поздние версии этого программного обеспечения менее подвержены сбоям при работе с большими и сложноформатированными файлами, например длинных анкет. Среди альтернативных текстовых редакторов можно отметить программу, имеющуюся в открытом доступе – OpenOffice.

Бесплатная программа QTAFl online (проект открытого доступа), написанная Мартином Гуистом, хорошо подходит для проведения онлайн-исследования.

В Таблице 2 приведены рекомендации к тому, какие программы можно использовать для разных мероприятий в рамках ИОВ. Нет необходимости покупать специальное программное обеспечение, так как все виды работ по ИОВ могут быть выполнены с помощью программ, имеющихся в открытом доступе.

Таблица 2. Программное обеспечение для ИОВ

Вид деятельности	Требуемый вид программного обеспечения	Рекомендованные программы
Составление проектного предложения	Текстовый редактор	Microsoft Office Word или Open Office Writer
Форматирование анкет и написание руководств по кодированию	Текстовый редактор	Microsoft Office Word или Open Office Writer
Рассылка анкет, контроль над возвращением анкет	База данных	Microsoft Office Excel/Access или Open Office Calc или MySQL
Ввод данных	База данных	QTAFl и SPSS или QTAFl Online questionnaire or Microsoft Access XP database или ASCII файл с редактором или Readsoft Eyes и Hands FORMS, автоматический сбор данных с помощью сканера
Анализ данных	Работа со статистическими данными	QTAFl или SPSS или R или STATA
Построение таблиц	Табличные редакторы	Microsoft Excel или Open Office Draw или R или SPSS
Презентации	Программы для создания презентаций	Microsoft Powerpoint или Open Office Impress
Написание отчётов	Текстовый редактор	Microsoft Office Word или Open Office Writer

NB: QTAFl, вопросы, таблицы и цифры: проект в открытом доступе; для скачиваний и подробной информации см. <http://www.qtafl.de/qtafl/index.php/qtafl>

Помимо руководителя проекта/команды, который должен быть экспертом в сфере высшего и/или профессионально-технического образования (если ИОВ проводится для отдельной специальности, то желательно, чтобы руководитель проекта был экспертом в данной специальности) и в обязанности которого входит управление исследованием в целом, исследовательский коллектив должен отвечать следующим квалификационным требованиям:

- (а) отличное владение текстовым редактором, особенно умение форматировать документы (хорошее знание стилей редактирования);
- (б) отличное владение и опыт работы с программами SPSS (включая знание синтаксиса SPSS), STATA или R;
- (в) знание основных понятий статистического анализа, таких как среднее значение, колебание, ковариация и корреляция, знание основ анализа переменных и регрессионного анализа.

3.10. Анализ данных

Анализ данных проводится с использованием программы SPSS, которая включает в себя все значимые способы анализа и манипулирования данными. Эта программа наиболее широко распространена, имеет удобный для пользователя формат, по её использованию существует множество руководств, и она относительно несложная для освоения и использования.

Инструментарий программы QTAFlI может продуцировать некоторые из программ SPSS автоматически, основываясь на руководстве по кодированию. Он позволяет также в большей или меньшей степени автоматизировать создание готовых для распечатки таблиц (Шомберг, 2003).

Можно использовать систему онлайн-анкетирования QTAFlI, которая предусматривает не только автоматизированное поколение онлайн-анкет с удобным форматом, но и выполняет простой анализ данных (частоты, перекрёстные данные и графическая презентация результатов).

3.11. Стоимость ИОВ

Стоимость проведения ИОВ зависит от многих факторов.

Институциональные ИОВ обычно проводятся силами сотрудников самого учебного заведения, поэтому расходы должны покрывать лишь рассылку приглашений и напоминаний по почте, а также распечатку анкет (если все это применимо). Если же и приглашения, и напоминания рассылать по электронной почте, а в качестве инструмента использовать онлайн-анкеты, то расходы на проведение исследования становятся очень маленькими.

В данной главе приводятся основные указания по составлению сметы исследования.

Ниже приведён пример возможных расходов (гипотетически):

- (а) необходимо пригласить 500 выпускников;
- (б) приглашения будут рассыпаться по электронной и/или обычной почте;
- (в) предусматривается три рассылки (два напоминания);
- (г) ожидаемый процент участия 50% (N=250);
- (д) инструмент – онлайн-анкета.

Обновление базы адресов по телефону представляется достаточно дешевым: для получения 500 адресов необходимо затратить всего 200 долларов США.

Если использовать в качестве инструмента онлайн-анкету, то практически никаких других расходов не предвидится.

Таблица 3. Примерная оценка затрат на проведение ИОВ в одном ПТУЗе (целевая группа – 500 выпускников, ожидаемый процент участия = 50%)

А. Обновление адресов (обзванивание по телефону)				
Статья расхода	Базовая стоимость (USD)	Минуты	Кол-во	Всего (USD)
А.1 Телефонный звонок	0.05	4	500	100
А.2 Зарплата сотрудника	0.03	6	500	100
А.3 Итого				200
Б. Расходы на штат сотрудников (если применимо)				
	Сумма за месяц (USD)	Кол-во месяцев		Всего (USD)
Б.1 Исследователь	250	6		1 500
Б.2 Административный штат	125	6		750
Б3. Итого				2 250
В. Другое (если применимо)				
В.1 Компьютер				500
В.2 Телефон, наушники				20
В.3 Стол, стул				100
В.4 Итого				620
Г. Проведение исследования с помощью бумажных анкет (три напоминания) (если применимо)				
	Стоимость за единицу (USD)	Единица измерения	Кол-во	Всего (USD)
Г.1 Распечатка анкет	0.20	Анкета	1 000	200
Г.2 Канцтовары	5.00	Месяцы	12	60
Г.3 Рассылка по почте (трижды)	0.20	Почтовые расходы	1 500	300
Г.4 Обратная отправка анкет	1.00	Почтовые расходы	250	250
Г.5 напоминание по телефону (500 звонков по 0.20 USD)	0.20	Телефонный звонок	500	100
Г.6 Ввод данных (50% заполненных анкет)	0.50	Анкета	250	125
Г.7 Итого				1 035
Общие расходы по исследованию (А) (только электронные рассылки, онлайн-анкетирование, без отдельной платы сотрудникам)				200

Для получения анкет от 250 респондентов потребуется около 500 долларов США (А.3 + Г.3), что составляет около 2 долларов на респондента, или по 1 доллару на каждого выпускника целевой группы (при использовании онлайн-анкет, обновлении адресов по телефону и несении расходов на почтовую связь). Это и составляет стоимость исследования. Затраты на исследовательский и административный штат сотрудников в данном случае не высчитываются.

3.12. График и основные мероприятия ИОВ

В большинстве случаев исследование по отслеживанию выпускников можно провести за 12 месяцев, и оно состоит из трёх основных этапов, каждый из которых занимает 4 месяца:

- (а) разработка концепции и инструмента; подготовка к сбору данных;
- (б) сбор данных с несколькими напоминаниями;
- (в) анализ данных и составление отчётов, распространение информации и последующие мероприятия.

Таблица 4. Этапы ИОВ, основные мероприятия и продолжительность

Этап	Мероприятия	Продолжительность
1. Разработка концепции и инструмента	<ul style="list-style-type: none">■ определение целей исследования■ проектирование исследования (выбор когорты, стратегий отслеживания выпускников)■ техническая концепция проведения исследования■ сбор адресов■ обновление адресов■ формулирование вопросов и вариантов ответов■ форматирование анкет■ предварительное тестирование анкет■ распечатка анкет и других материалов	4 месяца
2. Сбор данных	<ul style="list-style-type: none">■ обучение сотрудников■ распространение и сбор анкет■ обеспечение высокого процента участия (напоминания)	4 месяца
3. Анализ данных и написание отчёта	<ul style="list-style-type: none">■ определение системы кодирования ответов на открытые вопросы■ кодирование ответов на открытые вопросы■ ввод данных и редактирование данных (контроль качества)■ анализ данных■ подготовка отчёта об исследование■ проведение семинаров/мастер-классов со студентами, выпускниками и работодателями■ дальнейшие действия по улучшению учебной программы	4 месяца

3.13. Примеры проектирования из различных ИОВ

Широкий спектр вариантов проектирования исследований по отслеживанию выпускников лучше всего продемонстрировать нижеследующими описаниями примеров проектирования, принятых на практике в некоторых ИОВ:

- (а) ИОВ ПТУЗов Армении;
- (б) ИОВ Университета Индонезии;
- (в) исследование среди работодателей и выпускников инженерного факультета Университета Дар-эс-Салам в Танзании;
- (г) исследовательская сеть КОАВ в Германии;
- (д) исследование Cheers.

Таблица 5. Исследование по отслеживанию выпускников ПТУЗов Армении

Учебные заведения	Колледжи и ремесленные училища
Целевая группа	451 выпускник (когорты 2009 и 2010) из общего количества 1 924 выпускников ПТУ (регионы Арагат и Котаик)
Регулярность	Единожды
Кол-во вопросов	50 вопросов
Кол-во переменных	Около 100
Исследовательский институт	Кавказский Исследовательский Ресурсный центр (CRRC Армения)
Спонсор	ЕФО
Метод сбора данных	Интервью
Кол-во респондентов	451
Процент участия	Незначительный
Публикации	ЕФО и CRRC (2012).

Таблица 6. Исследование по отслеживанию выпускников Университета Индонезии

Учебные заведения	Университет Индонезии
Целевая группа	Все выпускники (когорта 2008: около 5 300), окончившие учёбу два года назад
Спонсор	Собственные средства
Регулярность	Ежегодно с 2010 года
Кол-во вопросов	70
Кол-во переменных	300
Направление подготовки	Все
Метод сбора данных	Онлайн-анкетирование (программное обеспечение QTAFI)
Кол-во респондентов	Около 2 500
Процент участия	55%
Публикации	Сияфик и Фикавати (2012).

Таблица 7. Исследование среди работодателей и выпускников инженерного факультета Университета Дар-эс-салам, Танзания

Учебные заведения	Университет Дар-эс-салам
Целевая группа	Все выпускники (около 1 300), окончившие учёбу в период с 1977 по 1988 гг. и их работодатели
Кол-во вопросов	Анкета для выпускников: 70 вопросов; анкета для работодателей: 30 вопросов
Кол-во переменных	По выпускникам: 330 переменных; по работодателям: 170 переменных
Направление подготовки	Инженерное дело (гражданская, механическая, электрическая, химическая и производственная инженерия)

Учебные заведения	Университет Дар-эс-салам
Метод сбора данных	Ввиду отсутствия базы данных адресов выпускников, единственным способом найти выпускников инженерного факультета явилось контактирование с возможными работодателями. При помощи списка компаний и организаций (государственных и частных) анкеты раздавались участникам при личной встрече сотрудниками факультета.
Кол-во респондентов	Из общего количества выпускников (1 300) удалось связаться с 653, из них 585 заполнили анкеты. Из 1 100 возможных работодателей 283 получили анкеты и 239 заполнили их.
Процент участия	Выпускники: 41%; работодатели: 22%
Публикации	Бальдауф и Луамбука (1993)

Таблица 8. Исследовательская сеть КОАВ в Германии

Название исследования	Проект сотрудничества ИОВ (КОАВ)
Целевая группа	Одна когорта выпускников вузов
	Панельное исследование: 1.5 года после выпуска + 4.5 года после выпуска
	Все учёные степени (бакалавр, специалист, магистр, доктор)
Тип исследования	Кросс-секционное исследование и панельное исследование
Регулярность	Ежегодно
Период сбора данных	Октябрь-февраль
Метод сбора данных	Стандартизованные бумажные и онлайн-анкеты, содержащие примерно 500 переменных
Индивидуальные анкеты	Каждый вуз разрабатывает собственную анкету, отвечающую его специфике
Учебные заведения	От 40 до 60 вузов
Выборка	Все выпускники одной когорты
Направление подготовки	Все
Страны	Германия и Австрия (отобранные вузы)
Кол-во респондентов	Около 200 000 из когорт 2007 по 2012
Процент участия	40 - 50%
Обучение	Ежегодно проводится 4-5 тренингов для обучения сотрудников исследовательских групп вузов
Сетевой подход	Все ключевые вопросы по проектированию исследования и содержанию анкет решаются членами исследовательской сети (около 100 специалистов)
Спонсор	В основном сами вузы; на ранних стадиях использовались также средства Министерства Образования
Публикации	Шомберг (2011b; 2012).

Таблица 9. Международное исследование Cheers

Название исследования	Карьера после высшего образования: Европейское исследование (Cheers)
Целевая группа	Когорта вузов 1995 года выпуска
	Программы продолжительностью не менее 3 лет
	Исследование проводилось 3-4 года спустя после выпуска
	Только первая учёная степень (бакалавр, специалист, лауреат)
	Репрезентативная выборка на страновом уровне
Тип исследования	Кросс-секционное исследование
Период сбора данных	Лето 1999 г.
Процент участия	Различный в зависимости от страны; в среднем около 40%
Кол-во респондентов	Около 40 000 (около 3 000 в каждой из 12 стран) выпускников, завершивших обучение в период осень 1994 - лето 1995
Учебные заведения	Многие вузы в каждой из стран-участниц
Направление подготовки	Все
Страны	Австрия, Чешская Республика, Финляндия, Франция, Германия, Италия, Япония, Нидерланды, Норвегия, Испания, Швеция, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии
Спонсор	В девяти странах исследования проводились на средства ЕС (TSER), в трёх странах проводились параллельные исследования
Публикации	Шомберг и Тейхлер (2006); Тейхлер (2007).

Глава 4. Разработка анкет

4.1. Общий обзор

В данной главе рассматриваются ключевые методологические вопросы, связанные с разработкой стандартизованных анкет, приводятся объяснения различных типов вопросов и предложения для оптимального проведения ИОВ. Глава охватывает следующие темы:

- (а) типы закрытых вопросов;
- (б) открытые вопросы;
- (в) количество отметок на шкале;
- (г) последовательность вопросов;
- (д) формат анкеты;
- (е) предварительное тестирование инструмента;
- (ж) сопроводительное письмо.

4.2. Стандартизированная анкета

Обычно анкеты, используемые в ИОВ, сильно стандартизированы: возможные варианты ответов уже сформулированы, и респонденты отвечают на них, отметив галочкой выбранный вариант ответа.

Таблица 10. Пример стандартизированного вопроса

F5 – трудоустроены ли Вы в настоящее время?

- | | |
|---|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> Да |
| 2 | <input type="checkbox"/> Нет |
| 3 | <input type="checkbox"/> Работаю сам на себя |

В обычной жизни мы формулируем свои вопросы в открытой форме, потому что напрямую контактируем с собеседником и можем переспрашивать его столько раз, сколько потребуется для получения удовлетворительного ответа.

В стандартизированном исследовании такой контакт невозможен. Мы получаем ответы респондентов только после того, как они закончили отвечать на все вопросы, и только тогда мы видим, как они поняли тот или иной вопрос.

В Приложениях 1 и 2 приводятся образцы анкет, которые можно принимать за основу при разработке инструментов исследования. В данной главе рассматриваются форматы и содержание анкет и другие вопросы, касающиеся разработки инструмента.

4.3. Адаптирование образцов анкет

Адаптирование образцов анкет необходимо для каждого исследования: представленные в приложении образцы не могут применяться на практике без адапционных изменений под конкретное исследование. Адаптирование также необходимо, если вы используете в качестве основы какую-либо другую анкету.

Три основные причины необходимости адаптирования следующие:

(а) адаптирование к индивидуальным целям исследования:

каждое ИОВ имеет свои цели и задачи или, по крайней мере, делает упор на достижение определённых целей. В зависимости от приоритетов исследования следует дополнять или сокращать соответствующие части приведённых образцов анкет

(б) адаптирование к условиям страны:

представленные образцы анкет лишь в малой степени могут отражать национальные особенности, существующие в сферах образования и труда. При адаптировании образцов анкет следует учесть эти особенности;

(в) адаптирование к специфическим характеристикам специальности или программы обучения:

представленные образцы анкет не могут охватить всю специфику каждой специальности или программы обучения и поэтому требуют внесения соответствующих изменений.

4.4. Длина анкеты

Количество страниц не является адекватным показателем длины анкеты, так как на него влияют особенности формата анкеты (размер листа, шрифт, межстрочное значение и т.д.). Длину анкеты легче измерять количеством времени, которое требуется на её заполнение, хотя, конечно, это время зависит от каждого респондента индивидуально. У выпускников могут быть разные впечатления и мысли об учёбе и работе, которые они хотят отразить в своих ответах, что может повлиять на время заполнения. Нетрудоустроенные выпускники, например, не заполняют секции анкеты, касающиеся работы, но заполняют другие секции. Таким образом, время, которое исследователи указывают как необходимое для заполнения анкеты, даётся как средний показатель.

Часто исследователи полагают, что чем короче анкета, тем выше будет процент участия, но это далеко не так. Сравнение результатов разных исследований показывает, что на процент участия влияет множество факторов, и длина анкеты не так важна, как, например, количество разосланных напоминаний.

Представленные в руководстве образцы анкет нельзя посчитать ни короткими, ни длинными. По нашим предварительным оценкам, их заполнение занимает в среднем 15-20 минут.

Мы не рекомендуем уменьшать количество страниц; необходимо, чтобы анкета была легкой в восприятии, с легко читаемым, не слишком мелким шрифтом.

Все элементы анкеты, относящиеся к одному и тому же типу (вопросы, варианты ответов, комментарии и т.п.) должны иметь один и тот же формат.

Формат вопросов должен отличаться от формата предлагаемых вариантов ответа.

Таблица 11. Пример вопросов

F4 – Сколько часов в неделю Вы работаете?	Q42
F5 – Трудоустроены ли Вы на постоянной основе?	Q43

Мы предлагаем использовать стандартный формат для ответов респондентов:

- ответы должны размещаться на левой стороне страницы; таким образом, код ответа (например, 1) помещается рядом с клеткой, которую отметит респондент, или с самим текстом ответа (например, «да»).
- только такой формат (ответы слева) позволит применить общий формат для всех различных типов вопросов в анкете.

Таблица 12. Пример кодируемых вопросов

F5 – Трудоустроены ли Вы на постоянной основе?			Q43
1	<input type="checkbox"/>	Да	V43
2	<input type="checkbox"/>	Нет	
3	<input type="checkbox"/>	Не применимо, я работаю на себя	

Все шкалы ответов, используемые в анкете, должны иметь одно направление.

Если, к примеру, вы используете пятизначную шкалу, где 1 = «совсем нет» и 5 = «да, в высшей степени», то все остальные шкалы в анкете должны так же идти «снизу вверх».

Обычно не рекомендуется использовать и шкалы с разным количеством отметок: если вы решаете применить пятизначную шкалу, то все шкалы, применяемые к вопросам анкеты, должны быть пятизначными.

Более подробно о применении шкал рассказано в Секции 4.10 и далее.

4.5. Требования к вводу данных

Выбор метода ввода данных определяет, какая информация должна быть включена в анкету для облегчения технической обработки ответов:

- (а) ручной ввод данных с использованием SPSS или другой программы по обработке баз данных (например, Microsoft Access). В анкете не нужны названия переменных, а лишь коды, относящиеся к ответам (значения);
- (б) ручной ввод данных с использованием электронных таблиц (например, Microsoft Excel). Так же, как в пункте (а);
- (в) ручной ввод данных ASCII (с функцией редактирования текста).

Когда в анкете уже содержатся коды, которые следует вводить в базу (цифровые значения, относящиеся к вариантам ответов) и колонки (место/позиция, куда следует вводить цифровые значения), это очень облегчает процесс ввода данных. Если в анкетах нет этих технических деталей, то ввод данных будет значительно более длительным и трудоёмким, и в то же время менее точным.

4.6. Открытые вопросы

В повседневной жизни мы постоянно задаем вопросы и получаем на них ответы. Однако не так-то легко письменно сформулировать вопросы и возможные варианты ответов таким образом, чтобы они были правильно поняты респондентами. Формулирование новых вопросов для включения их в анкету – достаточно сложный и долгий процесс, если мы хотим, чтобы вопрос был «хорошим» с исследовательской точки зрения.

Нужно стараться не использовать открытые вопросы там, где можно применить закрытый вопрос. Мы не рекомендуем совсем воздерживаться от использования открытых вопросов – представленные нами образцы анкет включают в себя и открытые вопросы – но использовать их нужно только в тех случаях, когда закрытый вопрос сформулировать невозможно.

Таблица 13. Примеры открытых вопросов

F11 – Как называется Ваша должность? (например, учитель начальных классов)			Q49
1			V49_TXT

Для того чтобы провести количественный анализ ответов на открытые вопросы (например, «Что, по Вашему мнению, нужно усовершенствовать в Вашем учебном заведении?»), их необходимо кодировать. Кодирование подразумевает выделение категорий, под которыми можно объединить разнообразные ответы респондентов. То есть в случае с открытыми вопросами исследователям приходится делать дополнительную работу, которая в случае с закрытыми вопросами автоматически выполняется самими респондентами.

4.7. Закрытые вопросы

Составление закрытого вопроса включает в себя формулирование самого вопроса и возможных вариантов ответа на него. Лишь открытые вопросы не подразумевают никаких готовых вариантов ответа.

В дальнейшем, когда речь будет идти о закрытых вопросах, мы будем подразумевать под словом «вопрос» и сам вопрос, и варианты ответа к нему. Предложенные респондентам варианты ответа должны включать все возможные варианты.

Таблица 14. Пример закрытого вопроса

F5 – Трудоустроены ли Вы на постоянной основе?		Q43
1	<input type="checkbox"/> Да	V43
2	<input type="checkbox"/> Нет	
3	<input type="checkbox"/> Не применимо, я работаю на себя	

4.8. Переменные, коды и значения

Все члены исследовательской команды должны иметь хотя бы общее понимание фундаментальных технических терминов, используемых в любом исследовании: переменные, коды и значения.

Таблица 15. Объяснение терминов «переменные», «коды», «значения» и «колонки»

Переменные	Кодированные ответы респондентов на определённый вопрос M1 – Укажите Ваш пол 1 <input type="checkbox"/> Мужской 2 <input type="checkbox"/> Женский Пример: возможными ответами на вопрос M1 являются «Мужской», которому присвоен код 1, и «Женский», которому присвоен код 2 Таким образом, переменная «Пол» имеет значения 1 или 2.
Значения/коды	Цифры, которые присваиваются категориям ответов: 1 = Мужской 2 = Женский 1 и 2 являются значениями переменной «Пол». Подробные объяснения принципов кодирования представлены в Главе 8.
Колонки	Место/позиция на носителе данных (текстовый файл или перфокарта), где указывается код Пример: (110) = -карта 1 колонка 10 Этот термин не имеет релевантности в настоящее время, особенно при использовании онлайн-анкет.

4.9. Шкалы ответов и уровни измерения

При формулировании вопросов очень важно знать, как в дальнейшем эти вопросы будут обрабатываться при анализе данных. В методологической литературе обычно выделяется четыре основных типа вопросов, связанных с разными уровнями измерения, которые будут применяться к этим вопросам: категориальная шкала, порядковая шкала, интервальная шкала и метрическая шкала.

Чем выше уровень измерения, тем больше процедур статистического анализа данных можно применить.

Для проведения более точного анализа следует стараться использовать для измерения порядковую шкалу вместо категориальной в тех случаях, где это возможно.

4.10. Вопросы категориальной (номинальной) шкалы

В категориальной (номинальной) шкале ответов коды ответов лишь отличают ответы один от другого, но не ранжируют их.

Таблица 16. Пример категориальной (номинальной) шкалы

M1 – Укажите Ваш пол

- | | | |
|---|--------------------------|---------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Мужской |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Женский |

Мы измеряем переменную «пол» с помощью номинальной шкалы ответов. В социальных и других науках измерения проводятся с помощью различных шкал, которые могут иметь разные уровни измерений.

Блок 13. Номинальный (категориальный) уровень измерения

- коды служат только для дифференциации категорий ответов;
- в качестве кодов могут быть использованы любые цифры;
- в предыдущем примере могли быть использованы любые другие цифры для кодирования категорий ответа. Значение кода не важно для последующего анализа; оно используется только для того, чтобы отличить один ответ от другого;
- анализ данных: в основном частоты и перекрестные данные.

4.11. Открытые вопросы

В Таблице 17 приведён вопрос, целью которого является выяснить, когда выпускники начали искать работу – до или после выпуска из учебного заведения. Однако нам необходимо учесть, что некоторые выпускники вообще не занимались поиском работы, планируя продолжить своё образование, так что к ним неприменимы первые три варианта ответа, и нам необходима дополнительная категория ответа (код 4). Далее, мы не можем исключить вероятности того, что некоторые выпускники не помнят точно, когда они приступили к поискам работы, так что мы должны дать им возможность ответить «Не знаю». Некоторые выпускники могут настаивать на том, что начали искать работу ни до, ни после, а именно во время выпуска; другие могут захотеть ука-

зать точную дату начала поисков работы. Все эти возможные ответы включаются в категорию «Другое», которая даёт возможность выпускникам описать свой специфический случай в рамках наших категорий. Нет необходимости создавать отдельную категорию для каждого возможного ответа.

Таблица 17. Пример вопроса с категориальной (номинальной) шкалой ответов

1 – Когда Вы начали искать свою первую работу? (исключая временную работу или подработку)		Q43
1	<input type="checkbox"/> Более чем за месяц до выпуска	V43
2	<input type="checkbox"/> Во время выпуска (в течение месяца до и после)	
3	<input type="checkbox"/> Более чем через месяц после выпуска	
4	<input type="checkbox"/> Не применимо, я не искал работу	
5	<input type="checkbox"/> Другое (укажите):	

Теперь наш закрытый вопрос только наполовину «закрыт», и при обработке заполненных анкет нам нужно будет проверить, подходит ли ответ, данный в категории «Другое», под какую-то из других существующих категорий.

Собирательная категория «Другое» используется, если можно ожидать различных, не поддающихся предвидению и детальной категоризации вариантов ответа.

4.12. Нет ответа

Обычно в самой анкете респондентам не предлагается «нет ответа» как вариант ответа на вопрос, но некоторые респонденты по разным причинам пропускают некоторые вопросы, не отвечая на них (см. Секцию 8.9).

Каждая переменная в наборе данных содержит код «нет ответа». Для обозначения отсутствия ответа рекомендуется использовать код с отличающимся от других кодов значением, чтобы легко отслеживать его при обработке данных. Принято в большинстве случаев использовать значение -9 для кодирования варианта «нет ответа».

Используйте код -9 для обозначения отсутствия ответа

4.13. Вопросы с одним ответом

Приведённый выше пример иллюстрирует некоторые из проблем, возникающих при формулировании вопросов, в которых мы ожидаем от респондента лишь одного утверждения, относящегося к какой-либо из представленных категорий ответа. Категории ответа являются взаимоисключающими.

Гораздо меньше проблем возникает в случаях, когда мы можем смело предположить, что все респонденты смогут ответить на вопрос и мы можем представить весь спектр возможных вариантов ответа.

4.14. Вопросы с множественным ответом

Очень часто встречается тип вопроса, при ответе на который респондент может отметить галочкой несколько вариантов ответа из предложенных.

Таблица 18. Пример вопроса с множественным ответом

Е3 – Каким образом Вы искали свою первую работу после выпуска из учебного заведения?		Q31
Отметьте галочкой все подходящие варианты ответа		
1	<input type="checkbox"/> По объявлениям о вакансиях (в газетах, интернете, в рассылках)	V31_1
2	<input type="checkbox"/> С помощью семейных связей (родителей, родственников)	V31_2
3	<input type="checkbox"/> С помощью личных связей (друзья, однокурсники и т.д.)	V31_3
4	<input type="checkbox"/> Через непосредственный контакт с работодателями	V31_4
5	<input type="checkbox"/> Во время практики в течение учебного периода	V31_5
6	<input type="checkbox"/> Во время стажировки после окончания учёбы	V31_6
7	<input type="checkbox"/> Через подработку во время учёбы	V31_7
8	<input type="checkbox"/> Через подработку после окончания учёбы	V31_8
9	<input type="checkbox"/> Работодатель сам связался со мной	V31_9
10	<input type="checkbox"/> На ярмарке вакансий	V31_10
11	<input type="checkbox"/> Через государственную/общественную биржу труда	V31_11
12	<input type="checkbox"/> Через частные кадровые агентства	V31_12
13	<input type="checkbox"/> Через социальные сети в интернете (например, Фейсбук)	V31_13
14	<input type="checkbox"/> Через центр трудоустройства/занятости моего вуза/ПТУЗа	V31_14
15	<input type="checkbox"/> С помощью преподавателей моего вуза/ПТУЗа	V31_15
16	<input type="checkbox"/> Не применимо, я не искал работу	V31_16
17	<input type="checkbox"/> Другое (укажите):.....	V31_17
		V31_17_TXT

Каждый вариант ответа представляет собой одну переменную.

Шкала ответов в данном случае не приводится отдельно, но мы интерпретируем отмеченные галочкой варианты как «да», а не отмеченные – как «нет». Далее в Руководстве указано, как реализовать эти ответы при анализе данных.

В базе данных не отмеченные галочкой варианты получают код «2» = «нет». Если галочкой не отмечен ни один вариант из предложенных, то весь вопрос рассматривается как пропущенный, и все предложенные варианты ответа получают код «-9» = «нет ответа».

Если вопрос позволяет выбрать более чем один вариант ответа, это должно быть ясно указано в самом вопросе: «отметьте все подходящие варианты ответа»; в представленном образце анкеты все подобные вопросы включают в себя это уточнение.

Подобный тип вопросов используется в случаях, когда исследователям важно получить чёткую шкалу ответов.

В анкетах не должно быть указано кодов к вопросам с множественным ответом. При обработке данных отмеченным галочкой вариантам присваивается код «1»

4.15. Градуированные ответы

В некоторых вопросах мы просим респондента оценить что-либо по пятибалльной шкале. В таких случаях применяется порядковая шкала измерений, т.е. каждое из значений шкалы не только отличается от других, но и занимает более высокую или низкую позицию по отношению к другим значениям (ранжирование ответов).

Диаграмма 8. Пример вопроса с порядковой шкалой

С2 – Как бы Вы оценили условия обучения в Вашем ПТУЗе						Q20
Очень плохие		Очень хорошие				
1	2	3	4	5		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Удобство аудиторий (классов)	V20_1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Места для отдыха и развлечений в кампусе	V20_2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Доступность учебных материалов (книги, интернет и т.п.)	V20_3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Возможность получения консультаций у преподавательского состава	V20_4

Этот пример во многом отличается от двух предыдущих. Формулировка вопроса «Как Вы оцениваете...» имеет смысл только при добавлении утверждений для оценивания, например, «Удобство аудиторий (классов)».

Более того, категории ответов не сформулированы полностью; респондентам даны лишь начальные и конечные оценки шкалы: 1=очень плохие и 5=очень хорошие. Каждое из утверждений для оценивания считается за отдельный вопрос и отдельную переменную в наборе данных.

Хотя эти переменные измеряются порядковым методом, и поэтому к ним неприменимы арифметические действия, при которых предполагается, что все значения расположены на равных промежутках одно от другого (среднее значение, отклонение), часто на практике при анализе данных исследователи не соблюдают этого ограничения строго, а применяют к этим переменным метрический метод измерения, что приводит, тем не менее, к получению приемлемых результатов.

Подобная шкала ответов применяется в случаях, когда от респондентов нужно получить градуированную оценку. В принципе, можно предложить и использование ответов «да-нет» или «хорошо-плохо», которые тоже являются шкалой для измерения, но в них представлены только две характеристики для выбора.

4.16. Сколько баллов нужно использовать в порядковой шкале?

Чем меньше число характеристик на шкале ответов, тем сложнее респондентам принять решение о том, какой ответ будет правильным.

Градуированные ответы применяются, когда необязательно получить от респондентов чёткого ответа «да» или «нет», например, когда речь идёт об их мнении о полезности их учёбы.

При использовании пятибалльных шкал важно, чтобы все они имели одну направленность, например, наибольшая степень согласия/наивысшая оценка отмечаются с левой стороны (значение 1). Изменение степени градуирования внутри одной анкеты почти никогда не имеет достаточного обоснования.

Не используйте разные виды шкал в рамках одного исследования.

В исследованиях, проводимых в США, иногда применяются семибалльные шкалы, но в целом в исследовательской практике предпочтение отдается пятибалльной шкале.

Аргументы в пользу пятибалльной шкалы:

- (а) пятибалльная шкала имеет нечётное количество значений; только нечётные шкалы могут изобразить правильную графическую кривую, что даёт им статистическое преимущество над всеми чётными шкалами;
- (б) пятибалльная шкала имеет сходство с принятой в школах многих странах пятибалльной системой оценок, что облегчает её восприятие респондентами. Направленность шкалы («1» = наибольшая степень согласия/самая высокая оценка, а «5» = наименьшая степень согласия/самая низкая оценка или наоборот) зависит от того, какая система оценок применяется в школах;
- (в) пятибалльная шкала более удобна для интерпретации, чем семибалльная шкала. Обычно мы подсчитываем ответы 1 и 2 (если шкала идёт в направлении «1» = наибольшая степень согласия/самая высокая оценка, а «5» = наименьшая степень согласия/самая низкая оценка) и просто представляем процент «хороших» ответов.

4.17. Вербализация значений шкалы

Предпочтительно вербализовать только якорные (крайние) значения шкалы, так как очень трудно сформулировать описание значений, расположенных посередине.

В Диаграмме 9 примеры 1 и 3 показывают правильный вариант вербализации значений; пример 2 показывает неправильный вариант вербализации: достаточно сложно понять разницу между «полностью согласен» и «согласен» с одной стороны и между «совершенно не согласен» и «не согласен» с другой стороны. Кроме того, эта шкала становится несбалансированной, так как формулировка «частично согласен» звучит ближе к «согласен», чем к «не согласен».

Диаграмма 9. Вербализация значений шкалы

1	<table><thead><tr><th colspan="2">Very good</th><th colspan="3">Very bad</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	Very good		Very bad			1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	Правильно				
Very good		Very bad															
1	2	3	4	5													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
2	<table><thead><tr><th>Fully agree</th><th>Agree</th><th>Partly agree</th><th>Not agree</th><th>Not at all agree</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	Fully agree	Agree	Partly agree	Not agree	Not at all agree	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	Неправильно				
Fully agree	Agree	Partly agree	Not agree	Not at all agree													
1	2	3	4	5													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
3	<table><thead><tr><th>Fully agree</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>Not at all agree</th></tr><tr><th>1</th><th><input type="checkbox"/></th><th><input type="checkbox"/></th><th><input type="checkbox"/></th><th><input type="checkbox"/></th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	Fully agree	2	3	4	Not at all agree	1	<input type="checkbox"/>	Правильно								
Fully agree	2	3	4	Not at all agree													
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													

Следует вербализовать только якорные значения шкалы.

4.18. Метрический уровень измерения

Интервально-шкалируемые переменные редко измеряются в социальных исследованиях. Примерами их могут служить такие переменные, как уровень дохода, возраст, продолжительность поиска работы и т.д.

Такие данные лучше узнавать при помощи открытого вопроса и последующей классификации полученных ответов при анализе данных (см. Глава 8).

Таблица 19. Пример применения метрического измерения

NU101/ ME4	M2 – Укажите ваш год рождения	Q82
1	□ □ □ □ Год рождения	V82_NUM

Предмет: Год рождения; номер страницы; фильтр.

4.19. Правила формулирования вопросов

Таблица 20. Правила формулирования вопросов анкеты

Все вопросы должны соответствовать контексту исследования	Респондент должен понимать, почему задаётся тот или иной вопрос. Каждый вопрос должен казаться ему значимым в рамках исследования. Данное правило порождает строгий критерий для введения новых вопросов. Некоторые вопросы могут показаться исследователям интересными, но если они не входят в контекст исследования, их нельзя включать в анкету.
Вопросы должны быть сформулированы максимально конкретно	Плохо: Долго ли Вы искали работу? Лучше: Как долго Вы искали свою первую работу?
Старайтесь избегать даже косвенных выражений своего мнения в вопросах:	Плохо: Согласны ли Вы, что обучение в рабочих группах бессмысленно и его следует упразднить? Лучше: Как Вы считаете, следует ли упразднить обучение в рабочих группах?
Проверьте каждый вопрос на нейтральность	Нарушить нейтральность вопроса можно, к примеру, включением лишь «положительных» вариантов ответа для выбора.
Вопросы и варианты ответов должны быть сформулированы ясно и чётко	Следует проверить, не допускает ли формулировка каких-либо вопросов двоякого понимания или неясности. Плохо: Следует ли факультету XY упразднить обучение в рабочих группах или производственную практику? Да/Нет
Избегайте использования аббревиатур и других сокращений	
Формулируйте вопросы простым языком и не используйте слишком длинных предложений	Целью исследования не является проверка того, как респонденты владеют языком.

4.20. Порядок расположения вопросов

Правильность порядка расположения вопросов может показаться не столь важной, как формулирование самих вопросов. Однако необходимо помнить, что каждый вопрос имеет эффект на последующие вопросы.

Выбор первых вопросов анкеты очень важен, так как эти вопросы производят у респондента первое впечатление о том, какого рода вся анкета в целом, а также о том, сколько времени у него может уйти на её заполнение. Поэтому первые вопросы должны быть такими, на которые можно легко и быстро ответить.

Предполагается, что степень серьёзности и внимательности заполнения анкеты в самом начале ниже, чем в «середине». Это также является причиной того, почему в начале следует разместить легкие вопросы. Однако по мере приближения к концу анкеты у респондента может проявляться усталость или просто желание поскорее закончить заполнение.

В конце анкеты также следует разместить простые вопросы.

Вопросы в анкете должны быть сгруппированы по темам (там, где это возможно), что позволит респонденту понять контекст. Порядок расположения тем должен соответствовать хронологии событий: обучение, переход от учёбы к работе, профессиональная деятельность, планы на будущее.

Внутри каждой группы вопросов порядок вопросов частично определяется также и тем, на какие из них должны ответить все выпускники, а на какие – лишь определённая их часть. Фильтрование должно быть как можно проще для респондента, поэтому сначала нужно разместить вопросы, касающиеся всех.

4.21. Формат анкеты

При выборе формата анкеты мы хотели предусмотреть возможность внесения изменений в образцы анкет с помощью стандартного оборудования и программ, имеющихся в университетах, с тем чтобы они могли легко разработать готовые к печати версии анкет. В связи с этим форматирование анкет ограничивается несколькими стилями, включенными в программу Microsoft Word.

4.22. Сопроводительный текст

Сопроводительный текст может быть напечатан на обложке анкеты или на отдельном листе, вложенном в анкету.

Мы предлагаем использовать два сопроводительных текста:

- (а) письмо от факультета или вуза/ПТУЗа с просьбой принять участие в исследовании;
- (б) письмо от руководителя проекта, содержащее заверение конфиденциальности любых полученных от участника сведений.

Сопроводительный текст обязательно должен включать в себя:

- (а) описание целей и задач исследования;
- (б) объяснение использования полученной информации;
- (в) объяснение конфиденциальности информации и анонимности ответов;
- (г) предложение информировать участника о результатах исследования;
- (д) информацию об организации, проводящей исследование.

4.23. Тестирование анкет

Даже если вы копируете большинство вопросов из других анкет, вам следует аprobировать свою анкету.

Необходимо тестировать анкету перед использованием

Тестирование анкеты должно производиться только тогда, когда будет полностью подготовлен прототип анкеты (включая форматирование). Если возможно, анкету следует распечатывать на обеих сторонах листа.

Тестирование анкеты должно проводиться на респондентах, не участвующих в основном исследовании. К примеру, на выпускниках, выпустившихся совсем недавно, или на тех, кто окончил обучение достаточное количество лет назад. Подбор выпускников на этом этапе должен быть направлен не на получение репрезентативной выборки, а на то, чтобы получить ответы на вопросы анкеты от людей с разными (чем больше вариаций, тем лучше) профессиональными карьерами и другими индивидуальными характеристиками; это поможет определить, подходит ли анкета для всех выпускников.

Каких-либо требований к тому, сколько именно выпускников должны участвовать в тестировании анкеты, не предъявляется.

Проведите тестирование анкеты в форме квази-интервью.

Имеет смысл организовать тестирование анкеты как процесс обучения, а не как простую погоню за максимальным количеством ответов. Тестирование, опирающееся лишь на заполненные анкеты, только косвенно покажет, какие именно вопросы вызывали у респондентов затруднения; причины того, почему были пропущены какие-то из вопросов, так и не будут объяснены. Тестирование анкеты в форме квази-интервью позволяет наблюдать за тем, как респондент заполняет анкету и помогать ему при возникновении затруднений; это помогает получить конкретные сведения о том, какие именно места анкеты требуют улучшения.

Респонденты могут быть приглашены пройти анкетирование и в очном формате.

Тестирование анкеты должно стремиться ответить на следующие вопросы:

- (а) на все ли вопросы получены ответы? Если нет, то почему?
- (б) ясно ли сформулированы указания фильтров и следовали ли им респонденты?
- (в) какие из вопросов оказались трудными для понимания?
- (г) сколько времени уходит на заполнение анкеты?

Глава 5. Модули анкет для ИОВ

5.1. Общий обзор

Содержание анкеты зависит, конечно, от конкретных задач/вопросов исследования, формулируемых отдельно для каждого конкретного ИОВ. В данной главе представлены предложения по составлению вопросов, которые наиболее распространены в таких исследованиях.

Примеры того, каким образом цели и задачи исследования трансформируются в конкретные вопросы и переменные (варианты ответов) к ним, представлены в двух версиях в Приложениях 1 и 2:

- минимальная версия анкеты (50 вопросов, 170 переменных);
- анкетные модули (102 вопроса, 340 переменных).

Обе версии содержат примерно одинаковое количество модулей (15-16), но разное количество вопросов в каждом из них. Анкеты можно применять на практике почти без изменений, однако рекомендуется адаптировать их к контексту проведения исследования.

5.2. Минимальная версия анкеты для ИОВ

Таблица 21. Количество вопросов и переменных в образцах анкет для вузов и ПТУЗов

По- ряд. номер	Номер и название модуля	Минимальная версия		Образцы модулей	
		Вопро- сы	Пере- менн.	Вопро- сы	Пере- менн.
1	А Курс обучения в учебном заведении	2	3	12	27
2	В Производственная практика и опыт работы во время учёбы	2	2	6	6
3	С Оценка условий и качества обучения в учебном заведении	2	22	6	58
4	Д Удовлетворённость учёбой	3	3	4	14
5	Е Первое время после завершения учёбы	5	19	10	40
6	Ф Трудоустройство и работа	12	28	16	37
7	Г Рабочие обязанности/требования	1	11	1	11
8	Н Взаимосвязь между учёбой и работой	6	19	6	19
9	И Направление работы и удовлетворённость работой	3	32	4	49
10	Д Образование, полученное до поступления в учебное заведение	3	3	4	4
11	К Образование или обучение, полученное после завершения учёбы	2	5	7	17
12	Л Дальнейшее профессиональное образование/тренинги	2	12	4	14
13	М Демографическая информация	2	2	4	6

По- ряд. номер	Номер и название модуля	Минимальная версия		Образцы модулей	
		Вопро- сы	Пере- менн.	Вопро- сы	Пере- менн.
14	N Миграция и мобильность	2	4	6	11
15	O Комментарии и рекомендации	3	3	7	11
Всего		50	168		

Таблица 22. Предметы (темы) в минимальной версии анкеты

№	Вопрос	Предмет/тема
1	A4	Тип квалификации
2	A5	Название специальности/учебной программы
3	B1	Учебное заведение
4	B5	Работа во время учёбы
5	C2	Оценка условий и качества обучения
6	C4	Оценка элементов обучения, связанных с трудоустройством и работой
7	D2	Удовлетворённость выбором специальности
8	D3	Удовлетворённость выбором учебного заведения
9	D4	Удовлетворённость учёбой в целом
10	E1	Трудовой статус по завершении учёбы
11	E2	Время ожидания получения первой работы
12	E4	Причины, по которым выпускник не искал работу
13	E6	Продолжительность поиска работы (только те выпускники, которые искали работу после завершения учёбы)
14	E7	Самый успешный метод поиска работы (только те выпускники, которые искали работу после завершения учёбы)
15	F1	Рабочий статус на момент участия в исследовании
16	F3	Число рабочих мест, смененных со времени выпуска
17	F4	Количество рабочих часов в неделю
18	F5	Тип трудового договора
19	F8	Регион работы
20	F9	Тип работодателя
21	F10	Экономический сектор работы
22	F11	Должность
23	F12	Основные должностные обязанности
24	F13	Общий месячный доход
25	F14	Виды дополнительных льгот
26	F15	Размер компании/фирмы/организации
27	G1	Требуемые компетенции

№	Вопрос	Предмет/тема
28	H1	Применение полученных знаний и умений в работе
29	H2	Соответствие специальности работе
30	H3	Соответствие работы полученной квалификации/ученой степени
31	H4	Соответствие занимаемой должности образованию
32	H5	Причины, по которым работа не соответствует образованию
33	H6	Оценка полезности обучения
34	I2	Характеристики работы
35	I3	Планируемые карьерные изменения
36	I4	Удовлетворённость работой
37	J1	Профтехобучение или другой вид послешкольного образования на момент поступления в учебное заведение
38	J2	Тип профтехобучения/ послешкольного образования на момент поступления в учебное заведение
39	J3	Работа до поступления в учебное заведение
40	K1	Дальнейшее образование/обучение
41	K2	Предмет дальнейшего образования/обучения
42	L1	Дальнейшее обучение по профессии после выпуска
43	L2	Темы полученного обучения по профессии
44	M1	Пол
45	M2	Год рождения
46	N1	Страна рождения
47	N5	Страна проживания
48	O2	Элементы обучения, которые вам не нравились
49	O3	Рекомендуемые изменения в программе обучения учебного заведения

5.3. Модуль А: курс обучения в учебном заведении

Этот первый модуль касается только объективных характеристик курса обучения. На вопросы этого модуля можно ответить быстро и легко и, среди прочего, целью его является побудить респондента вспомнить время учёбы.

Таблица 23. Образец анкеты по модулю А

№	Название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
1	А Курс обучения в (название учебного заведения)	2	3	12	27

Модуль А содержит вопросы, относящиеся ко всем респондентам, и помещается в начале анкеты.

Часто в нём запрашивается следующая информация:

- (а) период обучения (год поступления и год выпуска);
- (б) основное направление подготовки/специальность ;
- (в) название учебного заведения;
- (г) тип учебного заведения;
- (д) полученная ученая степень (бакалавр, специалист).

Таблица 24. Предметы Модуля А

№	№ вопроса	Предмет/тема
1	A1	Название вуза/ПТУЗа
2	A2	Неоконченное обучение
3	A3	Дата выпуска
4	A4	Вид квалификации
5	A5	Наименование специальности/учебной программы
6	A6	Продолжительность обучения по учебной программе
7	A7	Причины выбора учебного заведения
8	A8	Финансовая поддержка обучения
9	A9	Решения бросить учёбу
10	A10	Причины решений бросить учёбу
11	A11	Продолжительность посещения курсов (в часах)
12	A12	Продолжительность занятий вне курса (в часах)

Точное описание и подытоживание курса обучения может стать базой для проведения сравнительного анализа с другими исследованиями. В анкету стоит включать вопросы, касающиеся дополнительного образования, которые релевантны с полученной квалификацией, поскольку выпускник мог получить дополнительное образование после окончания учебного заведения или какое-либо образование до поступления в данное учебное заведение. Для анализа на международном уровне необходимо пользоваться системой кодов ISCED (Международная классификация стандартов образования, см. том 1 (Ríhová, 2014).

Тип и уровень полученного образования являются показателями успешности выпускника в учёбе. Достигают ли те выпускники, которые были успешны в учёбе, соответствующих успехов в процессе поиска работы и в работе? Каким образом работодатели оценивают образование кандидата в сотрудники и какие другие важные критерии они рассматривают?

Вопрос о причинах выбора именно этого учебного заведения касается момента принятия решения, после которого для некоторых выпускников прошло довольно много времени. Поэтому нельзя переоценивать значение этого вопроса. Его можно даже исключить из исследования, особенно если имеют место исследования среди первокурсников или системы оценки студентами своего учебного заведения. Также от него можно отказаться, если в стране больше нет других учебных заведений, предлагающих аналогичные курсы и учебные программы.

5.4. Модуль В: производственная практика и опыт работы во время учёбы

Таблица 25. Образец анкеты по модулю В

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
2	В Производственная практика и опыт работы во время учёбы	2	2	6	6

Таблица 26. Предметы модуля В

№	№ вопроса	Предмет/тема
13	B1	Учебное заведение
14	B2	Количество обязательных практик, согласно учебному плану
15	B3	Количество добровольных практик вне учебного плана
16	B4	Продолжительность практик
17	B5	Работа во время учёбы
18	B6	Продолжительность работы во время учёбы

5.5. Модуль С: оценка условий и качества обучения в учебном заведении

В этой части содержатся основные вопросы, ответы на которые требуют субъективного мнения респондента о курсе обучения.

Далее в последней части анкеты (модуль О: комментарии и рекомендации) эта же тема затрагивается вновь, но уже в виде открытых вопросов. Такой порядок был выбран для того, чтобы ответы на закрытые вопросы как можно меньше влияли на высказывания и комментарии респондента. Более того, вероятно, что после упоминания о статусе трудоустройства и полезности полученных во время учёбы квалификаций комментарии на этот вопрос станут более содержательными.

Содержание ответов на эти вопросы часто неправильно оценивается исследователями. Ответы нельзя считать исключительно субъективными, но в то же время неправильно считать их и объективными. Маргинальное распределение (процент респондентов, высказавшихся положительно о курсе обучения) не представляет большого интереса; гораздо интереснее узнать и проанализировать различия в высказываниях разных групп респондентов (возрастных групп, групп по специальности).

Субъективное суждение о курсе обучения не означает, к примеру, что «здание учебного корпуса плохое»; это означает, что выпускники считают его плохим. Этот же вопрос можно задать студентам. Это первый вопрос, в котором респондентов просят уточнить свой ответ при помощи пятибалльной шкалы. Поэтому предлагается подробное описание этого типа вопросов и уточняется, что оценка по пятибалльной шкале даётся каждой из приведённых в вопросе характеристик.

Таблица 27. Образец анкеты по модулю С

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
3	С Оценка условий и качества обучения в учебном заведении	2	22	6	58

Таблица 28. Предметы модуля С

№	№ вопроса	Предмет/тема			
		19	20	21	22
	C1	Методика обучения			
	C2	Оценка условий и качества учёбы			
	C3	Оценка доступности консультаций для учащихся			
	C4	Оценка элементов учёбы, связанных с дальнейшим трудоустройством			
	C5	Связь с учебным заведением в настоящее время			
	C6	Желание поддерживать связь с учебным заведением			

5.6. Модуль D: удовлетворённость учёбой

Таблица 29. Образец анкеты по модулю D

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
4	D Удовлетворённость учёбой	3	3	4	14

Таблица 30. Предметы модуля D

№	№ вопроса	Предмет/тема			
		25	26	27	28
	D1	Приобретенные компетенции на момент выпуска			
	D2	Удовлетворённость выбором специальности			
	D3	Удовлетворённость выбором учебного заведения			
	D4	Удовлетворённость учёбой в целом			

5.7. Модуль Е: первое время после завершения учёбы

В этом модуле акцент сделан на периоде перехода от учёбы к работе. Один из вопросов модуля касается хронологического хода этого процесса, другие вопросы относятся к способам поиска работы. Вопросы касаются лишь поисков первого места работы. Так как по разным причинам некоторые выпускники не ищут работу после завершения учёбы, необходимо уделить внимание правильным указаниям о пропуске не относящихся к респонденту вопросов (фильтрование).

Таблица 31. Образец анкеты по модулю Е

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопро- сы	Перемен- ные	Вопро- сы	Перемен- ные
5	Е Первое время после завершения учёбы	5	19	10	40

Таблица 32. Предметы модуля Е

№	№ вопроса	Предмет/тема
29	E1	Трудовой статус на момент выпуска
30	E2	Промежуток времени с момента выпуска до получения первой работы
31	E3	Способы поиска первой работы
32	E4	Причины не искать работу
33	E5	Время, уделяемое поиску работы (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)
34	E6	Продолжительность поиска работы (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)
35	E7	Наиболее эффективный способ поиска первой работы (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)
36	E8	Количество заявлений о приёме на работу (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)
37	E9	Количество рассмотренных работодателем заявлений (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)
38	E10	Количество приглашений на собеседование (касается только тех выпускников, которые искали работу после выпуска)

5.8. Модуль F: трудоустройство и работа

Таблица 33. Образец анкеты по модулю F

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопро- сы	Перемен- ные	Вопро- сы	Перемен- ные
6	F Трудоустройство и работа	12	28	16	37

Таблица 34. Предметы модуля F

№	№ вопроса	Предмет/тема
39	F1	Рабочий статус на момент участия в исследовании
40	F2	Международная мобильность
41	F3	Количество разных рабочих мест с момента выпуска
42	F4	Количество рабочих часов в неделю

№	№ вопроса	Предмет/тема
43	F5	Тип трудового соглашения
44	F6	Продолжительность поиска текущего места работы
45	F7	Длительность опыта работы
46	F8	Регион места работы
47	F9	Тип работодателя
48	F10	Экономический сектор работы
49	F11	Наименование должности
50	F12	Основные рабочие обязанности
51	F13	Общий ежемесячный доход
52	F14	Дополнительные льготы
53	F15	Размер компании/фирмы/организации
54	F16	Географический охват компании/фирмы/организации

Эта часть анкеты рассматривает основные характеристики трудоустройства и работы выпускников на момент проведения исследования. Особое внимание уделяется тем аспектам работы, которые соотносятся с учёбой. Профессиональная/контекстуальная связь между обучением (особенно его практической стороной) и трудоустройством позволяет делать выводы о степени соответствия профессиональной деятельности выпускников знаниям, полученным ими в ходе учёбы.

Во многих странах выпускники имеют основное место работы и дополнительные места работы (подработка). Часто подработка приносит им больше дохода, чем основная работа. В рамках исследования не представляется возможным анализировать ситуацию с дополнительным заработком, так как это в большинстве случаев запрещено.

В этой части тоже необходимо некоторое корректирование фильтров ответов, так как некоторые выпускники могли совсем не работать с момента выпуска, или могут быть не трудоустроены на момент проведения исследования, хотя до этого имели работу.

Вопросы о текущей работе задаются только тем выпускникам, которые имеют работу на момент проведения исследования.

В некоторых исследованиях эти вопросы относятся и к тем выпускникам, которые не имеют работы в настоящее время, но работали ранее. В этих случаях необходимо дать соответствующие пояснения и указания в анкете, а также выделить их в отдельную группу для анализа.

5.9. Модуль G: рабочие требования

Таблица 35. Образец анкеты по модулю G

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
7	G Рабочие требования	1	11	1	11

Таблица 36. Предметы модуля G

№	№ вопроса	Предмет/тема
55	G1	Требуемые компетенции

Эта тема содержит один вопрос с 11 вариантами ответа.

Вопрос данного модуля касается самовосприятия респондентом его компетенций, не связанных с профессией. Выполнение профессиональных задач часто требует не только знаний и умений, полученных в ходе обучения, но и «не профессиональных» качеств и квалификаций. В какой степени вуз/ПТУЗ прививает учащимся эти качества и квалификации, зависит от каждого отдельного случая. Более того, неизвестно, каким образом можно развить эти компетенции и каким образом они развились у того или иного респондента. Многие из них (такие, как настойчивость, целеустремлённость) могли быть развиты у студентов с самого начала их обучения. Другие могли постепенно развиваться в процессе обучения (например, экономически эффективное мышление, способность решать проблемы, инновационное мышление, уверенность в своих силах).

5.10. Модуль Н: взаимосвязь между учёбой и работой

Этот модуль очень важен для каждого исследования по отслеживанию выпускников, так как именно он направлен на получение ключевых показателей соответствия или несоответствия спроса и предложения навыков. Респондентов просят оценить, в какой мере они используют полученные во время учёбы знания и умения («горизонтальное соответствие») и как соотносится занимаемая ими должность с уровнем их образования («вертикальное соответствие»). Если выпускники работают не по специальности, у них просят объяснения причин этого. Все вопросы в этом модуле субъективны в том смысле, что выпускники сами оценивают свою профессиональную ситуацию. Результаты этой субъективной оценки профессионального успеха должны при анализе рассматриваться в связке с объективными индикаторами из модуля F.

Таблица 37. Образец анкеты по модулю Н

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопро- сы	Перемен- ные	Вопро- сы	Перемен- ные
8	Н Взаимосвязь между учёбой и работой	6	19	6	19

Таблица 38. Предметы модуля Н

№	№ вопроса	Предмет/тема
56	H1	Использование полученных знаний и умений в работе
57	H2	Соответствие специальности сфере работы
58	H3	Соответствие работы уровню квалификации/уровню профессионального образования
59	H4	Соответствие занимаемой должности уровню образования
60	H5	Причины работы не по специальности
61	H6	Оценка полезности обучения

5.11. Модуль I: направление работы и удовлетворённость работой

Таблица 39. Образец анкеты по модулю I

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопро- сы	Перемен- ные	Вопро- сы	Перемен- ные
9	I Направление работы и удовлетворённость работой	3	32	4	49

Таблица 40. Предметы модуля I:

№	№ вопроса	Предмет/тема
62	I1	Направления работы
63	I2	Характеристики трудоустройства и работы
64	I3	Планируемые перемены на работе
65	I4	Удовлетворённость работой

5.12. Модуль J: образование, полученное до поступления в учебное заведение

Таблица 41. Образец анкеты по модулю J

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопро- сы	Перемен- ные	Вопро- сы	Перемен- ные
10	J Образование, полученное до поступления в учебное заведение	3	3	4	4

Таблица 42. Предметы модуля J:

№	№ вопроса	Предмет/тема
66	J1	Профессиональное или послешкольное образование, полученное до поступления в учебное заведение
67	J2	Тип образования, полученного до поступления в учебное заведение
68	J3	Работа до поступления в учебное заведение
69	J4	Продолжительность работы до поступления в учебное заведение

5.13. Модуль К: образование или обучение, полученное после завершения учёбы

Эта часть анкеты касается основных характеристик дальнейшего образования и причин, побудивших респондента получить дополнительное образование. Интерпретирование результатов модуля требует учёта специфических условий каждой профессии в вашей стране, а также личных мотивов и побуждений респондента.

Эта группа респондентов очень интересна во многих аспектах: если они получили дальнейшее образование в другом учебном заведении, то у них есть возможность сделать базовое сравнение с учебным заведением, проводящим исследование. В любом случае, профессиональный успех этих выпускников уже не в такой мере связан с их обучением в учебном заведении, проводящем исследование. Кроме того, следует понимать, что их опыт работы меньше по продолжительности, чем у других выпускников, что может стать препятствием в плане продвижения по карьерной лестнице. Хотя они выигрывают в плане образования.

Таблица 43. Образец анкеты по модулю К

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
11	К Образование или обучение, полученное после завершения учёбы	2	5	7	17

Таблица 44. Предметы модуля К

№	№ вопроса	Предмет/тема
70	K1	Дальнейшее обучение/образование
71	K2	По какой специальности получено дальнейшее образование
72	K3	В каком учебном заведении получено дальнейшее образование
73	K4	Дальнейшее образование/обучение
74	K5	Время начала дальнейшего обучения
75	K6	Время завершения дальнейшего обучения
76	K7	Причины получения дальнейшего образования

5.14. Модуль L: дальнейшее профессиональное образование

Как и в предыдущем модуле, здесь делается акцент на объективные характеристики дальнейшего профессионального образования. При интерпретировании результатов следует принимать в расчёт как образовательную концепцию учебного заведения, так и базовые национальные условия для трудоустройства выпускников.

Ответы на вопросы этого модуля также служат для получения важной информации о потребности выпускников в получении дополнительной профессиональной подготовки.

Важно выяснить, в какой форме и в каком объёме выпускники проходили дополнительное обучение.

Интерпретация результатов данного модуля во многом зависит от целей отдельного учебного заведения.

Таблица 45. Образец анкеты по модулю L

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
12	L Дальнейшее профессиональное образование/тренинги	2	12	4	14

Таблица 46. Предметы модуля L

№	№ вопроса	Предмет/тема
77	L1	Дальнейшее профессиональное образование после выпуска
78	L2	Темы полученного дальнейшего профессионального образования
79	L3	Предметы полученного дальнейшего профессионального образования
80	L4	Желаемые темы и предметы дальнейшего профессионального образования/тренинга

5.15. Модуль М: демографическая информация

В этой части анкеты рассматриваются индивидуальные характеристики выпускников, такие как год рождения, пол и т.д. Многие исследования изучают связь этих характеристик с различиями между разными группами выпускников.

В некоторых исследованиях этот предмет изучается гораздо пристальнее, чем предлагается здесь. Дополнительные вопросы, позволяющие более глубоко изучить его, представлены в Приложении 2.

Мы рекомендуем разместить эти вопросы ближе к концу анкеты, так как на этом этапе заполнения респондентам будет более ясна их цель. Кроме того, ответы на эти вопросы не требуют раздумывания и усилий, поэтому они хороши для этапа, когда респонденты начинают уставать от заполнения анкеты.

Некоторые демографические переменные присутствуют почти во всех ИОВ.

Таблица 47. Образец анкеты по модулю М

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
13	М Демографическая информация	2	2	4	6

Таблица 48. Предметы модуля М

№	№ вопроса	Предмет/тема
81	M1	Пол
82	M2	Год рождения
83	M3	Образование отца
84	M4	Образование матери

5.16. Модуль N: миграция и мобильность

Таблица 49. Образец анкеты по модулю N

№	Название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
14	N Миграция и мобильность	2	4	6	11

Таблица 50. Предметы модуля N

№	№ вопроса	Предмет/тема
85	N1	Страна рождения
86	N2	Страна, в которой было получено среднее образование
87	N3	Тип школы
88	N4	Национальность
89	N5	Страна проживания
90	N6	Регион проживания

5.17. Модуль О: комментарии и рекомендации

Таблица 51. Образец анкеты по модулю О

№	Название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
15	О Комментарии и рекомендации	3	3	7	11

Таблица 52. Предметы модуля О

№	№ вопроса	Предмет/тема
91	O1	Что вам понравилось в процессе учёбы
92	O2	Что вам не понравилось в процессе учёбы

№	№ вопроса	Предмет/тема
93	O3	Какие изменения вы бы рекомендовали внести в учебную программу данного учебного заведения
94	O4	Комментарии и предложения, касающиеся данного исследования
95	O5	Комментарии и предложения, касающиеся анкеты
96	O6	Время, необходимое на заполнение анкеты (в минутах)
97	O7	Оценка анкеты

Глава 6. Подготовка к сбору данных

6.1. Общий обзор

Невозможно провести исследование без рабочей группы (команды). Проведение исследований по отслеживанию выпускников, кроме того, требует ещё поддержки со стороны администрации учебного заведения и сотрудничества с сотрудниками разных отделов и факультетов.

Ключевым элементом, с которого следует начинать ИОВ, является обновленная база данных адресов (или других контактных данных) выпускников. В этой главе описывается структурирование базы адресов и предлагаются стратегии её обновления.

6.2. Управление и организация

На момент начала полевого этапа исследования внутренняя организация исследовательской команды должна быть полностью завершена.

Необходимо укомплектовать команду следующим образом:

- (а) координатор проекта (контактное лицо);
- (б) сотрудники (управление проектом, ИТ, написание отчётов, статистический анализ);
- (в) внешние партнёры.

Рекомендуется разместить данные о сотрудниках (функция в исследовании, имя, адрес электронной почты, телефон) на веб-сайте ИОВ или в других информационных материалах (флаеры, буклеты и т.п.).

На Диаграмме 10 показана организационная структура исследования КОАВ (Германия) на университете уровне в исследовании КОАВ, которую можно взять за образец при проведении институциональных ИОВ.

Диаграмма 10. Организационная структура исследования КОАВ (Германия) на университете уровне



6.3.Что нужно сделать до начала исследования

Проверьте, готова ли база данных адресов участников и сколько действующих (валидных) адресов в ней содержится.

В базу адресов необходимо интегрировать коды доступа (ПИН – персональный идентификационный номер), сгенерированные, например, программой QTAFI online. ПИН каждого выпускника должен быть привязан к базе адресов и к базе данных исследования, чтобы в дальнейшем можно было рассылать дополнительные напоминания только тем выпускникам, которые ещё не возвращали заполненные анкеты.

Необходимо также составить текст приглашения к участию в исследовании, в котором нужно указать адрес веб-сайта исследования и, если применимо, код персонального доступа участника (тот же, что и в базе данных).

Письмо должно быть персонализированным (обращение по имени). Многие программы позволяют включить индивидуальное обращение (и дополнительную информацию в виде ПИН-кода) в стандартный текст.

Желательно, чтобы письмо-приглашение было подписано руководителем учебного заведения или данной специальности (деканом факультета).

Если приглашения рассылаются обычной почтой, полезно будет приложить к ним листок-флаер с информацией об исследовании (см. примеры в Секции 6.7).

6.4. Адресная база данных

База данных должна содержать всю информацию, необходимую для того, чтобы связаться с выпускниками. Кроме того, в ней должны содержаться сведения об обработке этой информации, например:

- (а) был ли адрес обновлён;
- (б) как он был обновлён;
- (в) источник, из которого получена информация;
- (г) когда с выпускником связались в первый раз (дата);
- (д) как с выпускником связались в первый раз (телефон, эл. почта).

Эта информация нужна для того, чтобы контролировать процесс рассылки анкет, приглашений и напоминаний выпускникам.

Таблица 53. Рекомендуемое содержание адресной базы данных

Вся личная информация	<ul style="list-style-type: none">▪ имя, адрес, дата рождения и т.д.;▪ рабочий адрес/домашний адрес;▪ адрес электронной почты;▪ телефон;▪ курс обучения, степень;▪ ПИН-код (пароль доступа в онлайн-исследование).
Информация об обновлениях и другой обработке контактных данных	<ul style="list-style-type: none">▪ адрес не существует/неверный;▪ новый предоставленный адрес;▪ текущий статус адреса (исправлен, обновлён);▪ следующий шаг (например, «контактировать заново, отослав приглашение»);▪ что уже было сделано (например, «адрес уточнен с помощью сети фейсбук»).

Информация о рассылке	<ul style="list-style-type: none"> ▪ последний контакт (максимум 4 контакта); ▪ адрес, использованный для последнего контакта; ▪ дата первой отправки; ▪ дата второй отправки; ▪ дата третьей отправки и т.д.
Информация об участии	<ul style="list-style-type: none"> ▪ вид заполнения (бумажный/онлайн); ▪ дата заполнения; ▪ желание участвовать в дальнейших исследованиях (да/нет).

Информация для обработки после полевого этапа:

- (а) выпускник желает получить отчёт о результатах исследования (да/нет);
- (б) выпускник согласен участвовать в дальнейших исследованиях (да/нет);
- (в) новый адрес, контактные данные;
- (г) другое (например, желание стать членом ассоциации выпускников учебного заведения/ факультета).

Получение адресов может быть достаточно нелёгким процессом; мы можем предложить несколько способов их получения:

- (а) получение адресов от преподавателей, кураторов или администраторов учебного заведения;
- (б) ручной ввод адресов, не хранящихся в электронном виде;
- (в) использование адресов родителей для установления адресов самих участников (обычно домашние адреса родителей указаны в личных делах учащихся);
- (г) распространение информации о проводимом исследовании в СМИ;
- (д) адресами выпускников могут располагать ассоциации или другие объединения выпускников;
- (е) информацию об адресах могут предоставить известные исследователям работодатели;
- (ж) приём «снежного кома» предполагает сбор информации о выпускниках от других выпускников, с которыми уже удалось связаться.

Для примера также можно ознакомиться с исследованием по отслеживанию выпускников, инициированного Ассоциацией Африканских Университетов (AAU) (Mugabushaka et al., 2007). Стоит отметить, что адреса могут быть устаревшими. Чем больше времени прошло с момента выпуска до проведения исследования, тем больше вероятность недостоверности имеющихся адресов.

Университет Индонезии разработал очень систематизированный и довольно успешный метод обновления базы данных адресов всех выпускников, состоящий из следующих шагов:

- (а) студенты обзванивали всех выпускников, чтобы рассказать о предстоящем исследовании и подтвердить электронный адрес или получить новый;
- (б) полученные адреса использовались на этапе полевой работы и процент участников составил > 50%.

Приём «снежного кома», упомянутого выше, особо востребован в проведении исследований подобного рода. Хорошим подспорьем здесь могут послужить социальные сети (Фейсбук и пр.).

6.5. Веб-страница ИОВ

Веб-страница нужна при проведении исследования по отслеживанию выпускников для того, чтобы:

- (а) представить проект участникам;
- (б) дать ответ на возникающие вопросы;
- (в) направить участников к анкете (ссылка на онлайн-анкету).

Адрес веб-страницы должен быть простым и коротким.

Другие функции веб-страницы:

- (а) информация об исследовании для сотрудников и студентов учебного заведения;
- (б) информация для внешних партнёров (родителей, других учебных заведений, правительства, СМИ);
- (в) презентация результатов.

Содержание веб-страницы:

- (а) каковы цели исследования?
- (б) кто в нём участвует?
- (в) кто его проводит?
- (г) как поступает и обрабатывается информация?
- (д) кто будет использовать информацию?
- (е) как обеспечивается защита предоставленных сведений?
- (ж) когда будут доступны результаты?

6.6. Примеры веб-страниц ИОВ

Диаграмма 11. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: пригласительное письмо от имени Президента университета

The screenshot shows a web page from the Georg-August-Universität Göttingen website. At the top, there is a logo and a navigation bar with links to 'The University', 'Faculties', 'Research', 'Studying', 'Institutions', 'Alumni', 'Service', and 'Search'. The main content area has a large blue 'Q' logo on the left. The text on the page is as follows:

Graduate surveys: Degree and career experience

A quality assurance tool

One of the requirements for quality management in higher education is the consideration of different perspectives when trying to assure quality of teaching and learning. In this context, graduate surveys represent an inclusive tool for incorporating graduates' points of view.

The following issues were raised as part of the graduate surveys carried out by the University of Göttingen:

- How do graduates evaluate their studies in retrospect?
- What is their professional and occupational history as the graduate?
- What is their experience of the transition from studying to professional work?
- Does their professional activity fit with what they studied?
- How do graduates evaluate the acquisition of competencies and their usefulness in a professional context?

The graduate surveys undertaken by the University form part of the national collaborative project "Study Conditions and Professional Success" of the International Centre for Higher Education Research (IICHER) in Kassel.

Utilisation of findings

The findings are used in different areas of higher education development as well as to improve services provided by the University and Faculties.

Findings

- Survey 2001 Exam Cohort
- Survey 2008 Exam Cohort
- Survey 2009 Exam Cohort
- Survey 2010 Exam Cohort
- **Current survey 2012 Exam Cohort**

Follow-up survey

- 2008 Exam Cohort

Further information

- More about the quality assurance tool (German)
- More about the quality assurance tool (English)
- data protection
- IICHER
- Alumnit Göttingen

Диаграмма 12. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: информация об участвующих факультетах

Georg-August-Universität Göttingen

The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Information about the current survey of the 2012 academic year

Dear Graduate,

Recently you received an invitation to take part in this year's central survey of graduates by the University of Göttingen. Here you will find further information about the survey, an invitation from the President of the University, and access to the online questionnaire.

We depend on a high response rate in order to continue to obtain reliable results and thereby improve the quality of the degree programmes and conditions of study we offer, so please give us your support. This year we are asking graduates who completed their degrees at the University of Göttingen between 1st October 2011 and 30th September 2012 (2011/12 winter semester and 2012 summer semester) to take part.

Kind regards,
Ulrike Beisiegel
Professor Dr. h.c. Ulrike Beisiegel
President, Georg-August-Universität Göttingen

Information
[Reasons to participate](#)
[Data protection](#)
[More about the quality assurance tool \(german\)](#)
[More about the quality assurance tool \(english\)](#)
[FAQ](#)
[Participating faculties](#)

Contact
[RICHED](#)
[Alumni](#)

Диаграмма 13. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: участвующие факультеты

Georg-August-Universität Göttingen

The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Participating faculties

All thirteen faculties at the Georg-August-Universität are taking part in this year's centralized graduate survey.

- Faculty of Agricultural Sciences
- Faculty of Biology including Psychology
- Faculty of Chemistry
- Faculty of Forest Sciences and Forest Ecology
- Faculty for Geosciences and Geography
- Faculty of Law
- Faculty of Mathematics and Informatics
- Faculty of Medicine and Dentistry
- Faculty of Physics
- Faculty of Humanities
- Faculty of Social Sciences
- Faculty of Theology
- Faculty of Economic Sciences

<http://www.uni-goettingen.de/Absolventenbefragung>

Диаграмма 14. ИОВ ПТУЗов Вьетнама

The screenshot shows a website for 'Trained in Vietnam' under the 'Vietnamese-German Cooperation in TVET' section. The main content discusses the 'Tracer Study, a successfully piloted initiative'. It explains that Tracer Study is an instrument for training quality assurance and improvement of TVET institutes, providing feedback on how successfully graduates are competing on the labour market. The study supports state management agency in TVET in steering TVET system according to demands of labour market. It mentions that the General Department of Vocational Training (GDVT), MoLISA, was supported by GIZ for developing a concept on Tracer Study in 2009. The study was successfully piloted at 19 TVET institutes supported in the frame of Vietnamese-German cooperation in TVET. The sustainable concept has proved easy to use and not cost-intensive. The right sidebar lists 'Latest News and Events' including: 'Seven Vietnamese young professionals graduated from TVET (Career Change and Green Skills)', 'Programme Rollout of TVET "Green Skills" at the Seminar Day, 10th November 2013', 'Introducing New Programmes of Industrial Quality', 'Industrial Quality Training in Advanced GIZ Training', 'Industry – Integration of innovative maintenance of vocational systems', 'Successful conclusion of industrial electric and electronic training courses for trainers', 'Greening TVET at the Green-Biz 2013 exhibition', 'Energy-efficient Construction in VET', 'New TVET's new modes of vocational training for renewable energy and energy-efficient construction', 'TVET Project entitled to implement on the implementation of Vietnamese Green University Strategic Action Plan', 'Institute Technical Training for TVET trainers, GIZ Mekong: Giving a Fair to training', and 'Further training of TVET'.

<http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative>

6.7. Информационные флаеры (буклеты)

Если в ИОВ используются информационные листки (флаеры, или буклеты), то их следует распространять среди:

- (а) выпускников;
- (б) студентов;
- (в) сотрудников учебного заведения;
- (г) СМИ;
- (д) других заинтересованных сторон.

Эта широкая аудитория определяет необходимый тираж буклетов. Распространение буклетов среди студентов даёт им возможность понять, что после выпуска из учебного заведения они также могут быть приглашены к участию в исследовании.

Буклет должен содержать следующую информацию:

- (а) общее описание исследования;
- (б) цели и задачи исследования;
- (в) метод исследования (вид анкеты);
- (г) график исследования;
- (д) сотрудничество с партнёрами (если есть);

- (е) публикации (если есть);
 - (ж) команда, проводящая исследование;
 - (з) контакты команды, проводящей исследование.

Диаграмма 15. Пример буклета ИОВ VALERA

Publications	WZL	
	The Centre for Research on Higher Education and Work (WZL) is an interdisciplinary research unit of the University of Kassel, Germany. It is one of the world's few institutions for research on higher education. The project has undertaken various evaluation studies of the SOCRATES/ERASMUS programme and other EU programmes. The Centre is specialised in systems of higher education, higher education and employment, academic staff, evaluation as well as international cooperation and mobility. Ulrich Teichler and Michael Schmitz were also coordinators of an international comparative study on employment and work of 36 000 graduates in 12 countries.	 
Klein, Bernd; Mazzoni, Paola; Ober, Ulrich; Stein, Robert D. (2002). <i>Building and Teaching: Integrating Europe through Cooperation among Universities: The Experience of the ERASMUS Programme</i> . London and Bristol, PA: Kingley Publishers.		
Krebs, Barbara und Teichler, Ulrich (1999). <i>ERASMUS - Ein Modell für die Zukunft. Die ersten 10 Jahre</i> . Berlin: Wissenschafts- und Bildungsverlag für Berufe und Hochschulbildung.		
Macrouris, Pauline und Teichler, Ulrich (1998). <i>Education to Work: The Experience of Erasmus</i> . London: Ashgate. Andover and Oxford, MA: Kingley Publishers.		
Macrouris, Pauline und Teichler, Ulrich (1998). <i>Skills, Attitudes and Early Career Expectations</i> . Directorate Evaluation Project, Technische Universität für Internationale Politik und der Europäische Gemeinschafts-Verlag.		
Macrouris, Pauline und Teichler, Ulrich (1997). <i>European Policies for Higher Education: The Experience and Lives of the Future: Their Expectations and Aspirations</i> . London: Croom Helm.		
Macrouris, Pauline und Teichler, Ulrich (1996). <i>ERASMUS as the SOCRATES Programme: Findings on Evaluation</i> . Study Report, 102. Berlin: Institute for Vocational Education and Graduate Employment (sozial:med, European Journal of Education, 1992).		
Teichler, Ulrich und Krebs, Barbara (eds.) (2001). <i>Mobiles und Kooperatives Studium - Ressourcen: Erfahrungen und Ansatzspunkte (Sozial:med, European Journal of Education, 2001)</i> .		
GES		
	GES (Institution for Empirical Studies) is a private research institute mainly concerned with issues in the field of higher education and the subsequent work of highly qualified manpower. Special focus is on the internationalisation of higher education. In this area GES has conducted numerous evaluation studies on mobility and training programmes of the European Union like ERASMUS, SCHOLARSHIP, TEMPUS etc.	
Contact		
	Constantine Chryssouli Wissenschaft-Zentrum für Berufs- und Hochschulbildung (WZL) Universität Kassel Mittelweg 17 34129 Kassel Germany ■ +49(0)521.804.2418 (Chryssouli) ■ +49(0)521.804.2415 (Zimmermann) Fax: +49(0)521.804.2415 E-mail: info@wzl.uni-kassel.de 	
Project Information		
		
Work Schedule		
	First Phase (Jan.-Aug. '03)	Survey with formerly mobile students, formerly mobile teachers, university students and employers. ▪ <i>Qualitative and expert report</i> ▪ <i>Initial expert seminar</i>
	Second Phase (Oct.-Dec. '03)	Interviews with experts and actors in selected study areas. ▪ <i>Qualitative and expert report</i> ▪ <i>Initial analysis of surveys</i>
	Third Phase (Jan.-March '04)	▪ <i>Survey with formerly mobile students, formerly mobile teachers, university students and employers</i> ▪ <i>Final report</i>
Team		
		The evaluation study is conducted by the Centre for Research on Higher Education and Work (WZL) in Cooperation with the GES (Association for Empirical Studies).
	Team members WZL	
	Project coordination: Prof. Dr. Ulrich Teichler	
	Project coordination and research: Dr. Urs Lautenbacher Dipl. Soziologin Harald Schmitz	
	Research: Oliver Braeutigam, M.A. Karin Lauterbach, M.A., M.B.A. Constantine Chryssouli, M.A. Alfred Töbel	
	Team members GES	
	Research: Dipl. Soz. Friederike Münzenberg Athen Oez, M.A.	

6.8. Контрольный список

Составьте контрольный список того, что должно быть сделано до начала сбора данных. Он может включать в себя следующее:

- (а) собрать информацию о целевой группе (количество выпускников, пол, специальность);
- (б) создать таблицы с информацией о целевой группе;
- (в) указать квалификацию/уровень образования участников с разбивкой по полу (процент и количество);
- (г) собрать адреса участников;
- (д) проверить достоверность адресов; если адреса не актуальные, то выяснить по каким причинам;
- (е) обновить все контактные данные, регистрируя метод обновления и источники информации;
- (ж) техническая обработка адресов и проверка созданной системы управления адресной базой данных (автоматическая рассылка, печать ярлыков с персональными номерами участников и т.д.);
- (з) составить текст письма-приглашения и собрать необходимые подписи;
- (и) подготовить домашнюю веб-страницу со ссылкой на онлайн-анкету;
- (к) подготовить дополнительные информационные материалы (флаеры, дополнительные письма от других важных партнёров (при необходимости);
- (л) проинформировать другие стороны, вовлеченные прямо или косвенно в проведение исследования (карьерный центр учебного заведения, ассоциация выпускников и т.п.);
- (м) проверить достаточность и пригодность человеческих ресурсов для проведения исследования (центры трудоустройства, сообщество выпускников, сотрудники, студенты).

Глава 7. Сбор данных

7.1. Общий обзор

Для того чтобы иметь возможность усовершенствовать процесс сбора данных в дальнейших исследованиях, этот этап работы важно детально документировать (желательно на ежедневной основе). На этом этапе можно также приступить к вводу данных и статистическому анализу. Это включает в себя первичную проверку поступающих заполненных анкет и подготовку к анализу данных. Разработка руководства по кодированию представляет собой ключевой элемент этапа сбора данных, и в данной главе подробно рассматривается этот процесс.

7.2. Документирование полевого этапа

Все действия и работы во время полевого этапа должны быть задокументированы таким образом, чтобы их можно было включить в часть описания методологии при составлении финального отчёта о проведении исследования.

7.3. Ежедневная работа с анкетами

При работе с анкетами следует придерживаться чётких пошаговых инструкций. Ниже приведены инструкции, применяемые в исследованиях КОАВ, в качестве примера ежедневного оборота анкет на этапе сбора данных:

- (а) ежедневно забирать анкеты, поступившие на почтовый адрес учебного заведения;
- (б) объединить все анкеты, полученные за день, в один пакет;
- (в) написать на пакете дату получения анкет. Эта дата будет позже введена в файлы данных по анкетам;
- (г) подсчитать количество полученных анкет и ввести его в файл Excel (для ведения статистики получения анкет);
- (д) вскрыть полученную анкету;
- (е) проверить анкету на заполненность. Только анкеты, заполненные до установленной степени (хотя бы модули А+В+С+Д+Е), могут считаться заполненными;
- (ж) приклеить простой идентификационный (порядковый, например 001 … 399) номер в правом верхнем углу обложки анкеты. Первой полученной анкете присваивается номер '001' и далее в порядке получения. Эта система идентификации наиболее проста и позволяет легко найти нужную анкету в дальнейшем. Использование приклеиваемых ярлыков помогает избежать дублирования номеров, что часто происходит, если номера просто писать от руки. Все ярлыки должны быть напечатаны перед началом сбора данных; если выпускник предоставил свой адрес, копия ярлыка должна быть помещена и на страницу, содержащую адрес;
- (з) сделать отметку в банке данных адресов о том, что выпускник возвратил заполненную анкету с указанием даты. Если анкета была возвращена без указания имени и адреса, то имя респондента не может быть использовано как связующее звено между базой адресов и анкетой. Опыт показывает, что лучше всего при отправке выпускнику письма приглашения к участию в исследовании отправлять и присвоенный ПИН (персональный идентификационный номер), который должен быть использован для входа в онлайн анкету (см. Диаграмма 16);

- (и) если респондент указал своё имя и адрес на вкладыше в конце анкеты, вкладыш нужно удалить из анкеты для защиты конфиденциальности полученных данных. Личная информация участников (имя и адрес) никогда не должны храниться вместе с их ответами на вопросы анкеты, иначе анонимность анкетирования будет нарушена. Вкладыши с ярлыками следует немедленно поместить в сейф или другое хранилище, не открытое для общего доступа. Персональную информацию об участниках исследования нельзя хранить в компьютере, подключенном к интернету;
- (к) полученные данные необходимо сгруппировать и внести в единый файл EXCEL (статистика получения ответов);
- (л) первые 10 дней после рассылки письма-приглашения представляют наибольший интерес. Статистика возвращения анкет должна производиться ежедневно и обсуждаться членами команды исследования на специальных встречах.

Диаграмма 16. Текстовый элемент обложки бумажной анкеты

Мы подготовили две версии анкеты на Ваш выбор: эту бумажную анкету и онлайн-анкету.

Если Вы предпочитаете заполнить бумажную анкету, то запишите, пожалуйста, в клетках ниже Ваш ПИН-код (он указан в письме-приглашении), чтобы мы могли удалить его из онлайн-анкетирования.

7.4. Статистика ответов

Общий процент участия

Общий процент участия – это та часть выпускников из целевой группы, которая участвовала в исследовании, независимо от:

- (а) наличия адреса;
- (б) валидности имеющегося адреса;
- (в) возможности найти валидный адрес.

Таблица 54. Пример расчёта общего процента участия

Общее количество выпускников	1 000
Количество респондентов	500
Общий процент участия	50%

Общий процент участия больше говорит об успешности исследования, чем показатели участия, отражающие проблемы качества имеющихся адресов.

Чистый процент участия

Чтобы рассчитать чистый процент участия, нам необходимо знать, сколько мы имеем валидных адресов (число выпускников, которые действительно получили приглашение участвовать в исследовании).

Таблица 55. Пример расчёта чистого процента участия

Общее количество выпускников	1 000
Количество респондентов (возвращенных анкет)	500
Количество адресов	900
Количество анкет, не доставленных по адресу	55
Общее количество валидных адресов	845
Чистый процент участия	59%

Таблица 56. Пример процента участия в ИОВ учебного заведения XYZ

Общее количество выпускников 2013 года	1000
Общее количество имеющихся адресов выпускников 2013 года	900
Анкеты, не доставленные по адресам	55
Количество выпускников, с которыми установлена связь	845
Количество возвращённых анкет	500
Общий процент участия	50%
Чистый процент участия	59%

Таблица 57. Пример статистики ответов

Возвращённые анкеты: исследование 2014 года

Количество выпускников: 1 000

Количество обновлённых (действующих) адресов: 800

День	Дата	Количество возвращённых анкет	Суммарное количество анкет	Суммарный общий процент участия (%)	Суммарный чистый процент участия (%)	Пометки	Количество приглашений
1	01.10.2014	40	40	4	5		800
2	02.10.2014	50	90	9	11		
3	03.10.2014	20	110	11	14		
4	04.10.2014	15	125	13	16		
5	05.10.2014	11	136	14	17		
6	06.10.2014	12	148	15	19		
7	07.10.2014	8	156	16	20		
8	08.10.2014	4	160	16	20		
9	09.10.2014	5	165	17	21		
10	10.10.2014	3	168	17	21		
11	11.10.2014	2	170	17	21		
12	12.10.2014	0	170	17	21		

День	Дата	Количество возвращённых анкет	Суммарное количество анкет	Суммарный общий процент участия (%)	Суммарный чистый процент участия (%)	Пометки	Количество приглашений
13	13.10.2014	1	171	17	21		
14	14.10.2014	2	173	17	22		
15	15.10.2014	0	173	17	22		
16	16.10.2014	30	203	20	25	1-е напоминание	627
17	17.10.2014	25	228	23	29		
18	18.10.2014	15	243	24	30		
19	19.10.2014	12	255	26	32		
20	20.10.2014	10	265	27	33		
21	21.10.2014	8	273	27	34		
22	22.10.2014	5	278	28	35		
23	23.10.2014	7	285	29	36		
24	24.10.2014	3	288	29	36		
25	25.10.2014	2	290	29	36		
26	26.10.2014	1	291	29	36		
27	27.10.2014	2	293	29	37		
28	28.10.2014	1	294	29	37		
29	29.10.2014	0	294	29	37		
30	30.10.2014	1	295	30	37		
31	31.10.2014	0	295	30	37		
32	01.11.2014	20	315	32	39	2-е напоминание	505
33	02.11.2014	20	335	34	42		
34	03.11.2014	12	347	35	43		
35	04.11.2014	10	357	36	45		
36	05.11.2014	8	365	37	46		
37	06.11.2014	7	372	37	47		
38	07.11.2014	5	377	38	47		
39	08.11.2014	8	385	39	48		
40	09.11.2014	5	390	39	49		
41	10.11.2014	2	392	39	49		
42	11.11.2014	3	395	40	49		
43	12.11.2014	1	396	40	50		
44	13.11.2014	2	398	40	50		
45	14.11.2014	0	398	40	50		
46	15.11.2014	1	399	40	50	Окончание полевого этапа	

Диаграмма 17. Пример ведения учёта возврата анкет по датам (кол-во)

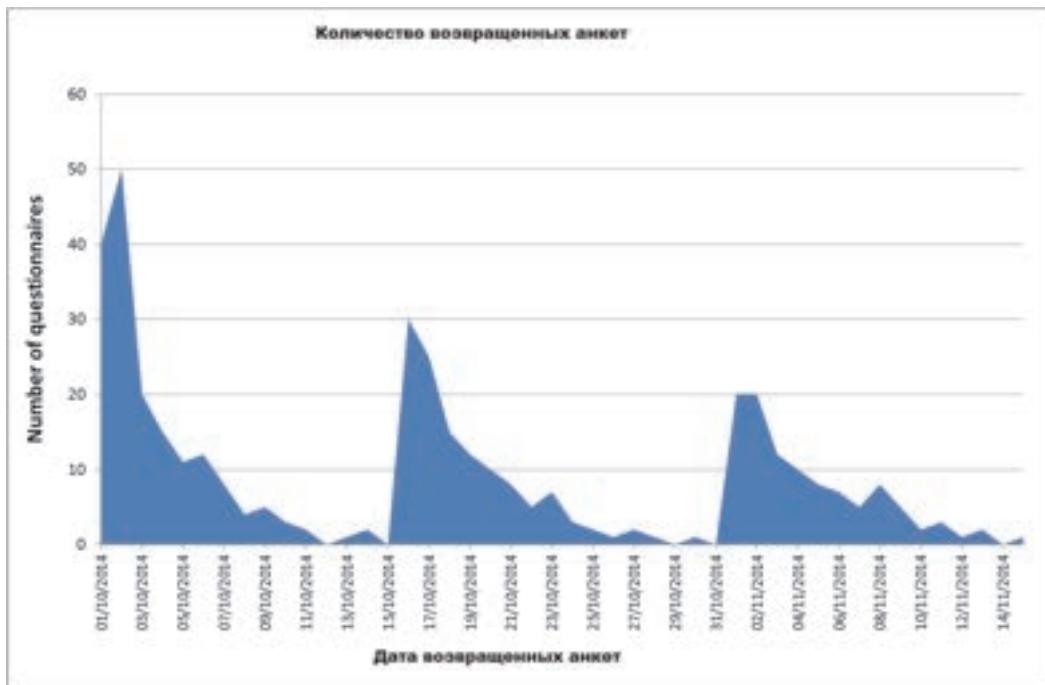


Диаграмма 18. Пример учёта возврата анкет по датам (суммарное кол-во)

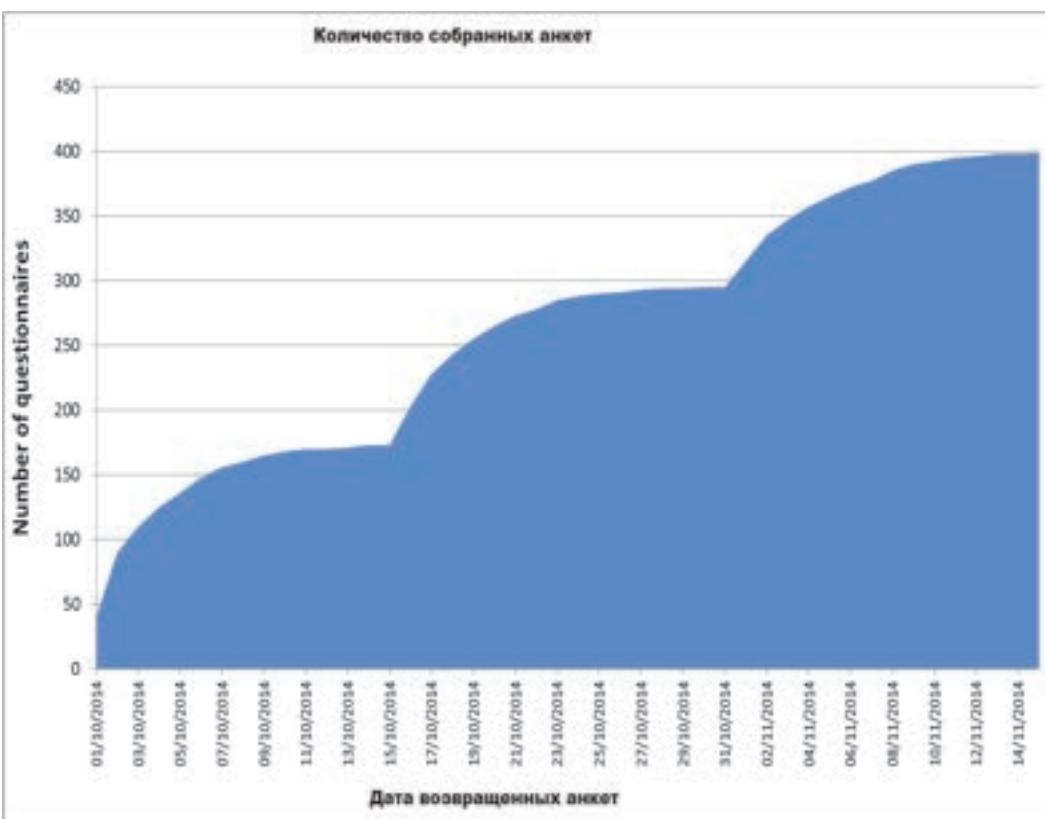
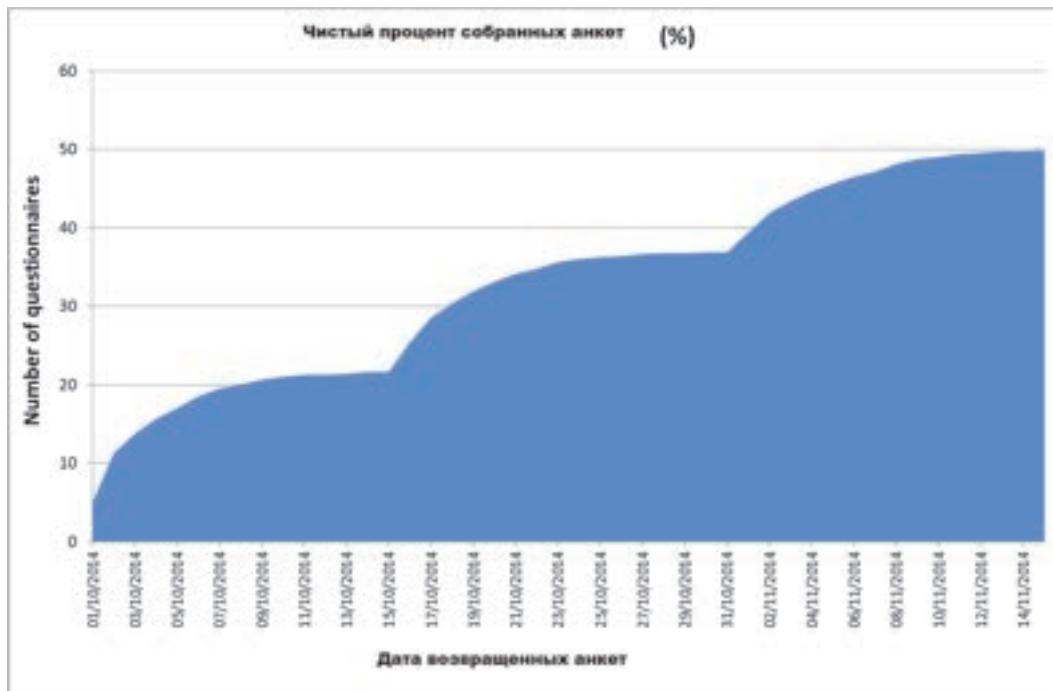


Диаграмма 19. Чистый процент участия по датам (суммарный %)



7.5. Контроль возвращённых анкет

Проверка возвращённых анкет может частично восприниматься как подготовка к вводу данных.

Мы рекомендуем не просто собирать возвращённые анкеты, а проверять их по следующим пяти критериям:

(а) целевая группа:

была ли анкета заполнена представителем целевой группы? Это особенно важно проверить, если мы не уверены в подлинности и валидности имеющихся адресов. На данном этапе можно выявить такие ошибки и исключить из исследования анкеты, заполненные не представителем целевой группы (однако они включаются в подсчёт общего количества возвращённых анкет);

(б) степень заполнения:

некоторые из анкет могут быть заполнены лишь частично без указания причины (например, неимение работы). Такие анкеты также не участвуют в исследовании, но включаются в число возвращённых анкет;

(в) серьёзность:

нелегко описать, каким образом следует проверять, серьёзно ли респондент отнесся к заполнению анкеты. К примеру, в вопросах, где даётся много характеристик для оценивания по пятибалльной шкале, отсутствие правдоподобной схемы в помеченных оценках респондента может свидетельствовать о бездумном, несерьёзном подходе. Такая проверка может занять много времени, если заниматься ею систематически; кроме того, сложно придумать причину, по которой респонденты намеренно давали бы несерьёзные ответы. Поэтому мы предлагаем

в начале лишь случайным образом проверять этот аспект заполнения. В процессе анализа данных возможно проверить его более систематизировано;

(г) ясность и последовательность ответов:

этот этап проверки анкет требует самых больших временных затрат. Некоторые респонденты могут не выполнять указаний, данных в анкете:

- (i) в случаях, когда их просят отметить галочкой один вариант ответа, они могут отметить несколько вариантов;
- (ii) некоторые респонденты могут отметить вариант «другое» без соответствующих пояснений;
- (iii) на пятибалльной шкале респонденты могут отметить две клетки или поместить галочку между клетками.

Во всех этих случаях необходимо исправить ответы респондента для ввода данных;

(д) открытые ответы, выраженные в числах:

необходимо удостовериться, что все написанные номера правильно зафиксированы при вводе данных; особенно это касается двузначных и трехзначных чисел (например, уровень дохода, количество сотрудников).

7.6. Напоминания

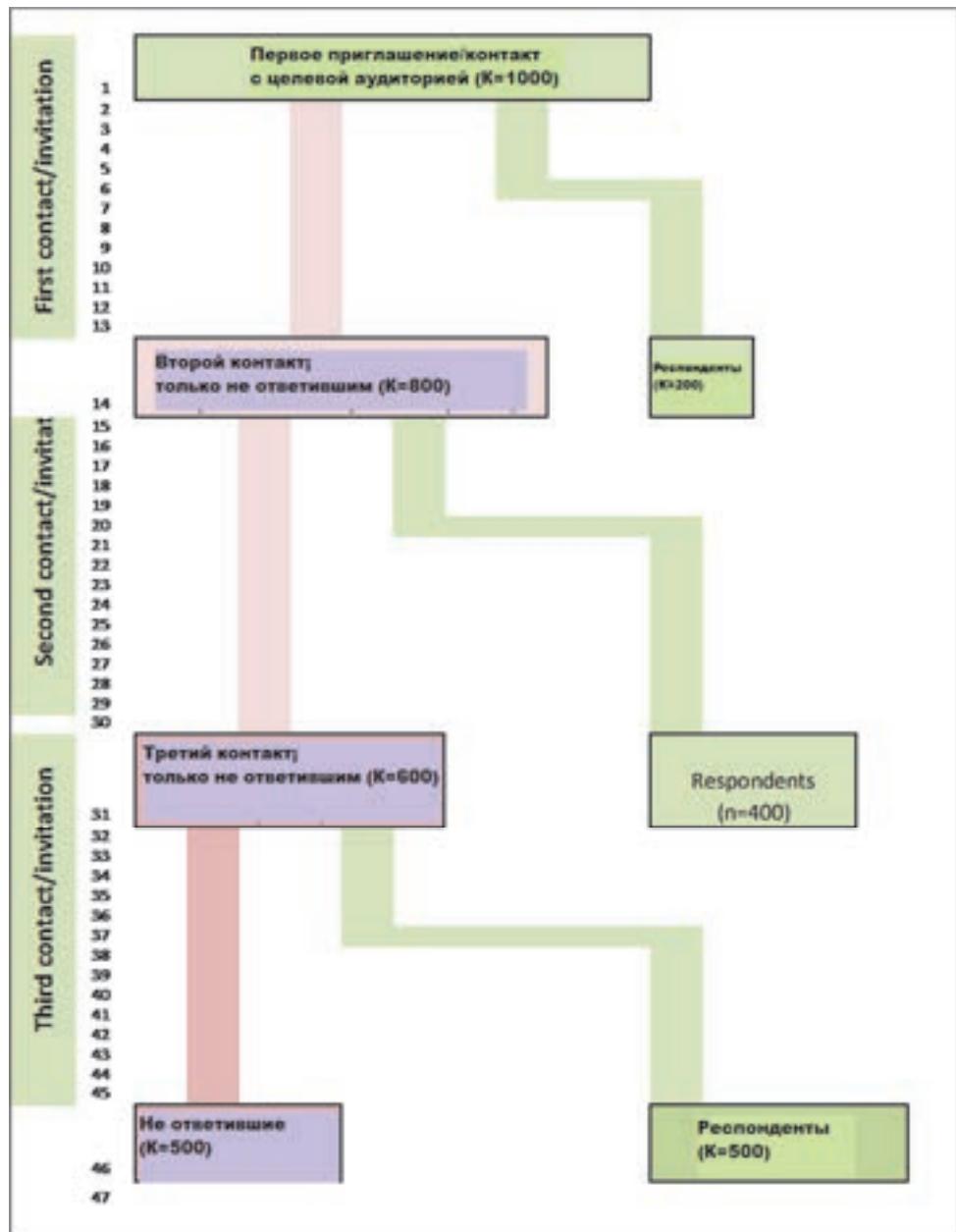
Напоминания являются самой эффективной мерой увеличения процента участия. Опыт многих исследований показывает, что следует напомнить выпускникам об исследовании как минимум два раза.

Если адреса участников были обновлены до начала полевого этапа, то рассылка напоминаний должна происходить по схеме, изображенной на Диаграмме 20. Входящие анкеты следует обрабатывать следующим образом:

- (а) ежедневный сбор бумажных анкет и скачивание онлайн-анкет;
- (б) ежедневная статистика ответов (Excel);
- (в) ежедневное обновление базы адресов;
- (г) первая проверка анкет;
- (д) возможно кодирование ответов на открытые вопросы;
- (е) ввод данных с бумажных анкет.

Если адреса не были обновлены до начала полевого этапа, то процесс сильно усложняется. Если обновление выполняется вместе с первой рассылкой, то те адреса, которые были обновлены (к примеру, по методу «снежного кома»), не имеют статуса «получившие приглашение». Рекомендуется объединить все эти обновленные адреса до следующей даты общей рассылки и тогда выслать приглашение. Таким образом, весь процесс растягивается ещё на 14 дней. Если адреса будут обновляться и в дальнейшем, необходимо будет и дополнительное продление процесса рассылки, так как все выпускники должны получить одинаковое количество приглашений и напоминаний.

Диаграмма 20. Расписание рассыла приглашений/контактов с участниками



7.7. Служба поддержки

Во время сбора данных у выпускников могут возникнуть вопросы об исследовании в целом или о конкретных местах в анкете. При заполнении выпускниками онлайн-анкеты у них также могут возникнуть технические трудности.

В целях предоставления помощи выпускникам необходимо организовать службу поддержки, контактные данные которой должны быть указаны

- (а) в письме-приглашении;
- (б) в информационном буклете/флаере;
- (в) в бумажной анкете;
- (г) в онлайн-анкете.

Служба поддержки должна оказывать помощь респондентам, предоставляя необходимую дополнительную информацию и советы по решению технических проблем, например, если респондент испортил или потерял бумажный вариант анкеты или не может получить доступ к электронному варианту.

7.8. Ежедневное резервное копирование/ сохранение данных онлайн-анкет

Сохранение и создание резервной копии системы онлайн-анкетирования должно проводиться ежедневно. Все данные нужно скачивать с сервера исследования и сохранять на локальном компьютере.

Резервные версии нужно также сохранять на других носителях (флешках) и хранить в безопасном месте.

7.9. Ввод данных из бумажных анкет

Ввод данных из бумажных анкет можно начинать в ходе полевого этапа.

7.10. Меры обеспечения высокого процента участия

Успешность исследования во многом зависит от процента участия; чем меньше выпускников отказалось участвовать в исследовании, тем выше процент участия. Этот показатель особенно важен в случаях, когда общее количество выпускников невелико.

В обычной практике письменных опросов процент участия варьируется между 30% и 60%; когда речь идёт об опросе работодателей, этот показатель, как правило, значительно ниже.

В письменном анкетировании процент участия можно повысить путём рассылки напоминаний. Напоминания (вместе с вложенной анкетой и конвертом для обратной доставки) рассылаются через 4-5 недель после рассылки письма-приглашения (первого контакта) тем выпускникам, которые ещё не прислали заполненные анкеты к этому времени.

Полный цикл почтовой рассылки, включающий в себя как минимум два напоминания, занимает по крайней мере два месяца, независимо от количества выпускников. Если применяется метод личного интервью, то продолжительность периода контактирования выпускников зависит от многих локальных/региональных факторов и условий, поэтому сколько-нибудь точных временных рамок установить в этом случае не удается.

7.11. Обучение дополнительного персонала

Если в проведение исследования вовлекаются другие люди, то для них следует организовать курс обучения, содержание и форма которого зависят от того, какую роль они играют в ходе исследования.

Для сотрудника, занимающегося почтовой рассылкой, достаточно провести краткий технический инструктаж.

Для тех, кто будет лично доставлять анкеты выпускникам (интервью), необходимо предоставить полную информацию об исследовании; эти сотрудники должны очень хорошо знать содержание анкеты. Часто им будут задавать вопросы о целях исследования в целом или отдельных пунктов, а также просить помочь в заполнении анкеты. Интервьюеры могут повлиять на полученные результаты, и, хотя целиком этого влияния избежать не удастся, в ходе их обучения следует научить

их контролировать, каким образом они могут минимизировать своё влияние. Все интервьюеры должны обладать одинаковым объёмом знаний и следовать одним и тем же правилам.

Для всех остальных сотрудников, заинтересованных в участии в исследовании, достаточно однодневного тренинга. Информация о целях исследования и общие сведения об анкетах должны быть предоставлены участникам тренинга заранее.

Если вы привлекаете к работе над исследованием дополнительных сотрудников, убедитесь, что они прошли необходимое обучение.

7.12 Кодификатор

В то время, когда идёт сбор данных, можно начать приготовления к вводу и кодированию данных.

На этом этапе потребуется специальная книга-руководство по кодированию, или кодификатор (кодовая книга). Кодификатор должен быть разработан даже в том случае, если Вы вводите данные напрямую с использованием Excel или SPSS (в виде электронной таблицы) или если вводом данных занимается специально привлечённый профессионал. К составлению кодификатора не предъявляются специальных требований, кроме того, чтобы любой читающий его мог легко понять, каким образом информация из анкет трансформируется в файл данных ⁽⁷⁾.

Кодификатор содержит информацию о структуре, содержании и формате файла с данными.

Кодификаторы значительно различаются по качеству и объёму содержащейся в них информации; типичный кодификатор включает в себя информацию о следующем:

- (а) коды ответов по всем переменным;
- (б) коды недостающих значений;
- (в) точную формулировку вопросов и вариантов ответа;
- (г) образцы пропуска (фильтры), используемые в анкете;
- (д) другие индикаторы одержимого и характеристики каждой переменной. Также в кодификатор можно включить следующую информацию:
 - (а) частоты ответов;
 - цели исследования;
 - (б) определения понятий исследования;
 - (в) описание структуры и методологии исследования;
 - (г) копия анкеты;
 - (д) информация о сборе и обработке данных, а также о качестве данных.

7.13. Правила кодировки и чистки данных

Списки кодов (кодировочные листы)

Как правило, коды должны быть как можно более детализированными. На поздних этапах обработки данные можно группировать на гораздо высоком уровне. Правила по приведению ис-

⁽⁷⁾ Для прояснения общепринятого понятия «кодификатор» см. что такое кодификатор: <http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/support/faqs/2006/01/what-is-codebook> [доступ от 8.10.2014].

пользуемых кодов в соответствие с национальными или международными кодами (например, при кодировании должностей, экономических секторов, специальностей) можно узнать у местных статистических ведомств.

К примеру, если говорится, что для переменной «специальность» используется двузначный код, то две цифры – это максимальная возможная длина кода.

Списки кодов (кодировочные листы) следует включить в кодификатор.

Недостающие значения

Для кодирования недостающих значений мы предлагаем следующие коды; все они находятся вне диапазона нормальных значений.

- (а) -1 = 'вопрос не был задан'
- (б) -2 = 'респондент перестал заполнять анкету'
- (в) -3 = 'ответ невозможный(неправдоподобный)'
- (г) -8 = 'не применимо (фильтр)'
- (д) -9 = 'отсутствие ответа'

Шкалы

Если респондент на шкале для оценивания отмечает более чем одну клетку, и это смежные клетки, то за ответ принимается та клетка, которая имеет более ярко выраженное значение. Например, если отмечены клетки '1' и '2', за ответ принимается '1'.

Во всех других случаях вводится среднее значение, например, если отмечены клетки '4' и '2', введите ответ '3'.

Вмененные значения

Пропуски и недостающие значения должны быть описаны соответствующими кодами везде, где это возможно. Вменённые им значения должны быть хорошо задокументированы. Однако пропуски не следует обозначать кодом '0'.

Вопросы с множественными вариантами ответа

Вначале нужно кодировать только отмеченные варианты ответа кодом '1'. После ввода данных варианты ответа, не отмеченные респондентом, рекодируются кодом '2' ('Нет'). Если ни один вариант не отмечен, ответ кодируется как '9' ('Отсутствие ответа').

Диаграмма 21. Общие правила проверки анкет

.	Правило	Пример
1	Все поправки и пометки следует делать красной пастой (или другим контрастирующим цветом, если респондент использовал красную пасту).	
2	Удаления обозначаются двумя параллельными косыми черточками.	
3	На обложке анкеты нужно указать инициалы сотрудника, проверившего её.	
4	В случае вопросов со шкалой оценки: если респондент отметил две клетки, за ответ принимается лишь одна (как правило, с более ярко выраженным значением)	Если на пятибалльной шкале отмечены клетки 1 и 2, то за ответ принимается значение 1

.	Правило	Пример
5	На листе проверки нужно делать соответствующие пометки	Например: «ответ на вопрос 5 неясный»
6	Ответы в категории «Другое» следует по возможности классифицировать по имеющимся категориям.	
7	Непонятные цифры должны быть приближены; все цифры находятся под контролем и, если необходимо, подкорректированы.	Нр.: ответ 2-3 человека округляем и учитываем ответ как 3 человека – цифры округлены

Глава 8. Анализ данных

8.1. Общий обзор

В этой главе рассматриваются различные типы проблем, встречающихся при проведении количественного анализа данных. Ввод и контроль данных являются необходимыми начальными условиями проведения статистического анализа (в узком смысле этого понятия – анализа данных). Анализ данных представляет собой очень важный этап, без которого невозможно достичь ключевых целей исследования.

Даже если к проведению анализа данных привлекаются эксперты (например, сотрудники статистического факультета университета), рекомендуется прочесть эту главу для того, чтобы суметь оценить конечный итог процесса анализа.

В главе приводятся также некоторые из основ качественного анализа данных (Секции 8.4-8.6).

8.2. Программное обеспечение для проведения анализа данных

SPSS

SPSS – наиболее широко распространенная и наиболее тщательно задокументированная программа статистического анализа данных. Она легка в освоении, кроме того, существуют специальные пакеты этой программы для образовательных учреждений, включающие в себя дополнительные функции (IBM SPSS Statistics с С-таблицами и табличными модулями). Мы рекомендуем использовать программы SPSS или R для проведения исследований по отслеживанию выпускников.

EXCEL

Эта программа не рекомендуется для проведения анализа данных, однако может применяться на некоторых этапах обработки данных. Существует руководство по использованию программы Excel для управления данными (Эхлерт и Клюв, 2011). Швейцарская организация Helvetas разработала инструментарий на основе Excel специально для исследований по отслеживанию, который можно скачать бесплатно.

STATA

STATA, как и SPSS, широко применяется в социальных науках. У этой программы похожие функции, однако она значительно дешевле.

R

R – очень хорошая бесплатная программа, позволяющая провести весь статистический анализ в рамках ИОВ без дополнительных затрат ⁽⁸⁾.

⁽⁸⁾ В интернете имеется достаточное количество информации о программе R, например: *Проект R для проведения статистических расчётов*: <http://www.r-project.org/> [доступ от 8.10.2014].

8.3. Ввод данных при использовании бумажных анкет

Перед тем как приступить к вводу данных, необходимо решить, как будут обрабатываться ответы на открытые вопросы, такие как указание должности или внесение предложений по улучшению процесса обучения.

Возможные решения:

- (а) фиксировать все ответы на открытые вопросы ('текст') и кодировать их. Затем фиксировать все числовые данные (для открытых и закрытых вопросов) ('сырые данные');
- (б) фиксировать все ответы на закрытые вопросы ('сырые данные 1') и затем все ответы на открытые вопросы ('текст'). После кодирования ответов на открытые вопросы фиксировать новые числовые данные ('сырые данные 2');
- (в) фиксировать все ответы на закрытые вопросы ('сырые данные') и затем все ответы на открытые вопросы ('текст') без кодирования.

Ввод данных можно поручить профессионалам, но команда исследования может внести значительный вклад в качество данных и должна участвовать в контроле данных. Анализ данных также может быть проведен экспертами в этой области, но необходимо, чтобы все члены исследовательской команды обладали базовыми знаниями, требующимися для понимания и интерпретирования результатов статистического анализа.

Мы особенно рекомендуем составить электронный сборник таблиц, что позволит включить избранные таблицы непосредственно в отчёт.

Данное руководство не предлагает детального рассмотрения процедур и трудностей анализа данных; в зависимости от степени вовлеченности команды исследователей в этот процесс, им может понадобиться изучение и руководства по SPSS.

8.4. Кодирование

Почти все вопросы в анкете содержат уже закодированные варианты ответов, т.е. каждому варианту присвоено определенное числовое значение (код). Эти коды могут вводиться в базу непосредственно из анкет и сразу после получения анкеты от респондента.

ASCII/ ввод текстовых данных

При вводе этого типа данных колонки должны указывать (для каждого вопроса и в отношении каждого варианта ответа) позицию на карте, куда должны быть введены коды.

Вплоть до недавнего времени в качестве носителя данных использовались в основном перфокарты, содержащие ровно 80 колонок; в наши дни для этой цели применяются магнитные или электронные носители, не ограничивающие количество колонок. Однако есть много причин, по которым ввод данных, даже в наше время, должно проводиться по тому же принципу, что и с перфокартами:

- (а) даже на экране компьютера сразу помещаются лишь 80 знаков (колонок);
- (б) листы с кодами, содержащие более 80 колонок, становятся чересчур громоздкими и неудобными в работе.

Кодирование открытых вопросов

Однако для некоторых вопросов не предусмотрено готовых вариантов ответа, а некоторые могут содержать варианты ответа, предполагающие дополнительные сведения (например, «Другое»).

Количественный анализ предполагает, что таким ответам должны быть присвоены числовые коды с соблюдением специальных правил. Присвоение кодов ответам называется кодированием.

Коды могут быть записаны либо в самой анкете (на полях), либо на отдельном листе (так называемый кодировочный лист). Необходимо также указать, в какой колонке (и на какой карте) или в каком «поле» банка данных производится ввод данных.

Тем не менее, целью анализа данных является не просто представить какие-то конечные цифры, но и описание этих цифр. Кодификатор позволяет производить такую «ретрансляцию» и является поэтому главным подспорьем в анализе данных.

При анализе данных мы ссылаемся на ответы респондентов как на значения или переменные. Используя название переменной, заданное в кодификаторе, мы можем ссыльаться на какой-то конкретный вопрос или вариант ответа.

Мы рекомендуем присваивать названия переменным в соответствии с простой схемой, представляющей значительные преимущества при контроле и дальнейшем управлении данными.

8.5. Правила именования вопросов и переменных

Все названия переменных в одном исследовании должны начинаться с буквы и содержать указание на вопрос (ID) и вариант ответа; например, переменная «работа в группах» из вопроса С1 в таблице ниже имеет название V19_1 (переменная 19, вариант ответа 1).

По техническим причинам рекомендуется использовать и название вопроса («С1»), которое указывает на то, о каком разделе/модуле анкеты идет речь, и порядковый номер вопроса («Q19»).

Мы предлагаем включать названия переменных и номера вопросов в каждую анкету, как показано ниже. При распечатке анкет эти данные могут быть скрытыми, т.е. не видными, но они все же должны быть в анкете. Это означает, что сама анкета уже содержит наиболее важную информацию кодификатора.

NU023/ OR	С1 – Насколько сильно уделялось внимание следующим аспектам обучения во время Вашей учёбы?					Номер вопроса Q19
	Не уделялось совсем		Очень сильно			
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Работа в группах
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Электронное обучение
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Лекции
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Учебная практика
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Практическое знание
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Теории
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Индивидуальные проекты
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Письменные работы
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Устные презентации студентов

NU023/ OR	C1 – Насколько сильно уделялось внимание следующим аспектам обучения во время Вашей учёбы?						Номер вопроса Q19
	Не уделялось совсем		Очень сильно				
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Самостоятельное обучение	V19_10
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Преподаватели как основной источник информации	V19_11
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Оценка учебного курса студентами	V19_12
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Выбор предметов студентами	V19_13
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Уважительные взаимоотношения преподавателей и студентов	V19_14
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Повышение мотивации студентов	V19_15
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Повышение способностей студентов к самостоятельной учёбе	V19_16

Предмет модуля: методика обучения; номер страницы онлайн; фильтр онлайн.

8.6. Кодирование ответов на открытые вопросы

Кодирование ответов на открытые вопросы может быть выполнено без специального программного обеспечения, однако потребуется создание списка кодов.

Разработка категорий ответов/списка кодов

Важно создать так называемые «головные» категории, под которые могут подходить разные индивидуальные ответы, значение которых можно считать схожим, даже если формулировка различается. Однако для успешного процесса кодирования в кодификаторе должны быть указаны критерии схожести ответов; обычно это делается при помощи показательных примеров.

Для некоторых переменных можно воспользоваться уже существующими стандартизованными списками категорий, например категоризацией профессий и видов деятельности (ISCO), экономических секторов (ISIC), регионов (NUTS) ⁽⁹⁾.

Блок 14. ISCO: Международная классификация профессий и видов деятельности

ISCO: Добро пожаловать на сайт ISCO:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

Последняя версия: ISCO-08 (утверждено в 2008 г.); см.
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

⁽⁹⁾ Более подробно об использовании стандартных классификаторов рассказывается в Части 1, Главе 4. Обзор международных классификаторов ООН представлен на странице <http://unstats.un.org/unsd/class/>

Блок 15. ISIC: Международная классификация промышленных стандартов (ООН: Нью-Йорк, 2008)

Разработанная ООН международная классификация промышленных стандартов ISIC рекомендуется для кодирования экономических секторов. Руководство можно скачать на сайте.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_%28NACE%29
[доступ от 8.10.2014].

Блок 16. NUTS: Статистическая номенклатура территориальных единиц

NUTS представляет собой систему экономического разделения территории ЕС.
Объяснения классификации NUTS см.:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/nuts_nomenclature/introduction

Ввод текста ответов на открытые вопросы

Ответы на открытые вопросы (далее – «тексты») копируются таким образом, чтобы можно было разделить и рассортировать их при дальнейшей обработке. Поэтому необходимо отмечать не только сам текст ответа, но и номер вопроса и ПИН участника.

Сортировка текстов очень важна, так как следующий шаг – формирование категорий ответов – требует полного спектра всех ответов на один вопрос; как правило, все другие ответы этого респондента в данном случае не имеют значения:

- перед вводом текста необходимо определить значение всех сокращений (например, «инж.» вместо «инженер»);
- орфографические ошибки можно исправлять, так как для нас важно лишь значение.

Для сортировки ответов рядом с текстом должны быть указаны ПИН респондента (номер кейса) и номер вопроса.

Диаграмма 22. Пример ввода текстовых данных

ПИН	№ вопроса	Код	Текст
001	12		Ответ
001	15		Ответ
001	16		Ответ
002	15		Ответ
002	16		Ответ
003	15		Ответ
003	16		Ответ

Все ли ответы необходимо кодировать?

Если на открытый вопрос ответило всего несколько респондентов, то планировать количественный анализ этого вопроса нецелесообразно, однако ответы все же должны быть зафиксированы в форме текстов и учтены при написании отчёта.

Как правило, если на открытый вопрос ответили более чем 5% респондентов, то ответы следует кодировать.

8.7. Ввод числовых данных

Ввод данных включает в себя копирование кодов из анкет в подходящий носитель информации (в наше время это будет, скорее всего, жесткий диск компьютера).

При фиксировании данных могут быть допущены ошибки; при этом, в отличие от «нормального» текста, ошибки в числовых данных труднее выявить, так как последовательность вводимых цифр бывает разной для каждой анкеты. По этой причине профессионалы-аналитики не пользуются обычными программами, редактирующими тексты, а применяют специальные программы для обработки данных, которые, к примеру, проверяют правдоподобность вводимых чисел при вводе цифровых значений.

Процент ошибок можно значительно сократить, если фиксировать данные дважды; сначала все данные анкет фиксируются в нормальном порядке, а затем фиксируются вторично в том же порядке, но на этот раз выявляются только несовпадения с ранее введенными данными, которые, при необходимости, корректируются. Хотя двойной ввод данных увеличивает затраты на этот этап их обработки, он же помогает сэкономить ресурсы на следующем этапе.

Контроль зафиксированных данных (сырых и текстовых) необходимо продолжать до тех пор, пока не будет достигнуто достаточное качество данных. Однако невозможно, да и не нужно стремиться к идеальной ситуации с данными: стоимость устранения каждой мелкой ошибки будет слишком высокой. Контроль данных нацелен на устранение систематических ошибок и определение степени случайных ошибок.

Если фиксированием данных занимаются профессионалы, то обычная процедура такова: берется случайно выбранный набор данных (10-30 анкет) и проверяется крайне тщательно. На практике один человек читает коды (включая пропуски), а второй человек сравнивает их с кодами, введенными в файл.

Все расхождения должны быть отмечены, после чего нужно провести анализ разных типов ошибок и рассчитать процент ошибок. Максимальный допустимый процент ошибок составляет 2-3% (за исключением систематических ошибок).

Однако сначала необходимо выполнить определение данных как для дальнейшего статистического анализа, так и для второго этапа контроля данных.

8.8. Определение данных с использованием SPSS

Для того чтобы анализировать данные в SPSS, необходимо ввести некоторые инструкции для того, чтобы информировать программу о структуре данных (см. приложение).

Инструкции, касающиеся определения данных (ярлыки переменных и значений) не являются обязательными, однако значительно облегчают чтение распечаток анализа.

Стиль инструкций

- Почти все инструкции можно вводить в сокращенном виде. В большинстве случаев первых трёх букв достаточно, чтобы SPSS правильно распознавала инструкцию: например, достаточно написать «VAR LAB» вместо «variable labels» (ярлыки переменных). Написание сокращений заглавными буквами также не обязательно, можно написать «Var Lab».

Окончание инструкций

- SPSS считает точку (.) концом данной инструкции. Инструкции могут занимать много строк (см. инструкции Ярлыки переменных).

Блок 17. Синтаксис SPSS: ярлыки и недостающие значения

Ярлыки переменных

Описание названия переменной.

Максимальное количество знаков - 120 (в большинстве операций SPSS печатаются только первые 40 знаков). Что касается текста, то ярлык переменной совпадает с текстом в анкете, с использованием сокращений в случаях слишком длинного текста

Ярлык переменной V81 'пол'

Ярлыки значений

Описание значений переменной.

Максимальное количество знаков – 60 (большинство операций SPSS печатает только первые 20 знаков).

Ярлыки значений V81

1 'мужской'

2 'женский'

-9 'нет ответа'.

Недостающие значения

Некоторым значениям переменных присваивается статус «недостающее значение».

Эти значения не принимаются в расчёт при проведении статистического анализа для данной переменной.

Недостающее значение V81

(-9).

8.9. Недостающие значения

При введении инструкций по недостающим значениям в программу данные не изменяются, но программа начинает понимать, что при анализе данных значения, определённые как недостающие, не учитываются.

В каких случаях значения следует определять как недостающие?

Часто случается, что респонденты пропускают отдельные вопросы без каких-либо видимых причин («рандомные пропуски»). В некоторых вопросах ситуация иная: часть выпускников заведомо не может ответить (вопрос к ним не применим), например, на вопрос о причинах смены места работы. На него могут ответить лишь те из выпускников, кто менял работу хотя бы раз. При вводе данных в программу этому случаю («не применимо») можно присвоить отдельный код (например, -7).

Необходимо ввести в программу анализа данных подробные инструкции по обработке недостающих значений. Например, значение '9' должно пониматься как недостающее значение ('недостающее' = определение недостающего значения).

При анализе данных необходимо очень тщательно различать разные недостающие значения (причины пропуска вопроса) и решать для каждого вопроса отдельно, как следует интерпретировать отсутствие ответа.

8.9.1. Предложение по кодированию недостающих значений

Для кодирования недостающих значений мы предлагаем следующие коды; все они находятся вне спектра нормальных значений.

- (а) -1 = 'вопрос не был задан'
- (б) -2 = 'респондент перестал заполнять анкету'
- (в) -3 = 'ответ невозможный(неправдоподобный)'
- (г) -8 = 'не применимо (фильтр)'
- (д) -9 = 'отсутствие ответа'

8.10. Модификация данных

При анализе данных часто возникает необходимость изменить значения существующих переменных (например, объединить значения с помощью функции рекодирования 'recode') или создать новые переменные (с помощью функций 'compute', 'count' или 'if'). См. синтаксис SPSS в Приложениях 4 и 5.

8.11. Простой анализ данных (частотный анализ)

Первым шагом анализа данных является простой подсчёт частоты повторения ответов и генерирование статистики (например, среднее арифметическое значение) для всех переменных. Этот шаг также очень важен для контроля данных.

Преимущество процедуры предоставления описания ('descriptives') заключается в том, что в распечатанном виде результаты выглядят более компактно, так как статистические описания, названия переменных и ярлыки указываются в одной строке.

Однако при контроле данных статистические описания уже не имеют значения: распечатки от процедуры частотного анализа нужны только для того, чтобы проверить каждую переменную на достоверность показателей. При обнаружении неправдоподобных случаев обычно нужно обращать внимание на следующее:

- (а) находятся ли значения внутри разрешенного диапазона? Например, если возможные варианты ответа были от 1 до 5, то значение 6 лежит вне разрешенного диапазона и свидетельствует об ошибках при вводе данных;
- (б) являются ли эти значения правдоподобными в свете других ответов этого же респондента? Если, например, респондент указывает, что ещё не нашёл работу, то он не должен давать каких-либо ответов на вопросы о способах поиска работы.

Подсчёты частот также предоставляют информацию о том, нет ли каких-либо ошибок в данных. Для обнаружения и, возможно, исправления ошибки необходимо рассматривать каждый отдельный случай.

Для рассмотрения отдельных случаев нужен специальный список процедур.

8.12. Правка данных с использованием синтаксиса программы

Для правки данных необходимо вновь вернуться к анкетам.

Правка данных может:

- (а) быть выполнена непосредственно с сырьими данными (не рекомендуется);
- (б) выполняться в системном файле с помощью 'data entry' («ввод данных»). При этом сырье данные остаются неправильными, но и здесь очень важно внимательно следить, чтобы не производить дальнейших ошибок;
- (в) подвергаться влиянию использования в системном файле инструкции 'if'. При этом сырье данные остаются неправильными, но исправленный вариант остается открытым для дополнительной корректировки в любое время.

Используйте синтаксис SPSS для правки данных. Только он позволяет правильно задокументировать изменения в данных.

8.13. Дальнейший статистический анализ

Частотный анализ, статистические описания и сборник таблиц, показывающих результаты исследования с разбивкой по значимым в данном исследовании категориям (пол, специальность и т.п.) дают ответы на большинство поставленных в исследовании вопросов.

В Части 1 (Глава 4) представлены некоторые предложения по определению показателей спроса, несоответствия спроса и предложения на навыки, которые можно рассчитать с использованием различных источников данных, включая исследования по отслеживанию выпускников. В большинстве случаев они основаны на простой статистике, такой как частоты, перекрестные таблицы и описательные данные.

Для некоторых вопросов, однако, эти стратегии анализа данных не являются достаточными по следующим причинам:

- (а) интересно проанализировать ответы на отдельные вопросы с применением дополнительных дифференцирующих характеристик: пол, успешность при обучении, семейное происхождение, профессиональное образование и т.п.;
- (б) может быть интересно рассмотреть ответы на некоторые вопросы, где в вопросе не спрашивалось о какой-то конкретной характеристике, но она возникла в результате комбинации отдельных характеристик;
- (в) если в главных вопросах (например, специальность, год выпуска, сфера работы) отмечаются явные различия, их стоит проанализировать более детально, чтобы выявить возможную связь между ними. Для этого рекомендуется применить стратегию многофакторного анализа (например, процедуры Anova или Regression в программе SPSS);
- (г) это не просто анализ эффективности, который описывает различия между группами или взаимосвязь между переменными. Для того чтобы выяснить, в какой степени на дальнейшую профессиональную карьеру выпускников влияют условия и качество обучения, необходим более глубокий анализ, описание которого выходит за рамки данного руководства.

Глава 9. Презентация результатов

9.1. Общий обзор

Возможности практического применения результатов исследования по отслеживанию выпускников зависят во многом от формы отчёта об их проведении. Чем больше степень открытости результатов для общественности, тем более широкий круг заинтересованных лиц может извлечь из них пользу:

- (а) абитуриенты и их родители;
- (б) студенты;
- (в) преподаватели;
- (г) руководители учебных заведений;
- (д) новые выпускники;
- (е) работодатели;
- (ж) правительство;
- (з) исследователи, ученые.

Решения, принятые по результатам исследования, должны основываться на тщательной интерпретации добытых сведений, с учётом их качества и других возможных вариантов интерпретации. Проверить некоторые из возможных интерпретаций помогает анализ данных.

9.2. Ключевые трудности интерпретации

Институциональные ИОВ обычно нацелены на получение эмпирических данных, которые можно использовать для принятия практических мер в рамках учебного заведения. Однако практические выводы можно сделать из результатов исследования, только если полученные данные достаточно качественны. Без опубликования документального описания методологии исследования, позволяющего провести критическую дискуссию, предлагаемые исследователями практические меры могут всегда встретить отказ, обоснованный недостаточностью сведений о методологии получения результатов.

9.2.1. Необходимо обеспечить высокое качество проведения исследования

Многие исследования по отслеживанию выпускников УЗ ПТО, как и в секторе высшего образования, имеют, к сожалению, низкое качество и, соответственно, уровень их полезности также низок. При слабой эмпирической базе невозможно сделать осмысленные, значимые выводы о том, как следует улучшать процесс обучения.

Ключевые проблемы качества данных:

- (а) не были протестированы надёжность и валидность данных;
- (б) предвзятая выборка;
- (в) не была проверена репрезентативность выборки;
- (г) низкий процент участия;
- (д) непригодность имеющихся адресов/имеющиеся адреса не актуальны.

Отчёты об исследованиях по отслеживанию выпускников редко содержат достаточную информацию о ключевых вопросах методологии исследования. Необходимо включать в отчёт сведения о следующих аспектах методологии:

- (а) выборка;
- (б) качество базы данных адресов;
- (в) количество контактов и способ контактирования выпускников;
- (г) ответы выпускников и репрезентативность заполненных анкет;
- (д) качество данных, виды анализа данных и манипуляций.

Без этих сведений есть основания сомневаться в качестве полученных данных. 9.2.2. Иногда предоставляется лишь упрощённая информация

Иногда по результатам исследования предоставляется только простейшая объективная информация:

- (а) рабочий статус (должность, доход);
- (б) образование (тип учебного заведения, уровень образования, специальность)

Недостает информации по ключевым вопросам, необходимым для управления качеством:

- (а) поколение выпускников и применение ими полученных знаний;
- (б) степень и сфера влияния высшего/профессионально-технического образования на профессиональную карьеру ⁽¹⁰⁾.

9.2.2. Отсутствие интерпретации или неправильное толкование результатов

Часто в отчётах об ИОВ отсутствует интерпретация полученных сведений. Отчеты представляют собой лишь описание выборочных данных из таблиц и графиков.

Иногда даже и этот простой текст может вводить в заблуждение, так как в нём отражены не все данные, а лишь какая-то их часть, как в нижеследующем примере:

«Диплом о профессионально-техническом образовании был важен при трудоустройстве в 39.7% случаев. 18.4% выпускников указали, что диплом был «самым важным» фактором, а для 21.3% выпускников диплом при найме на работу играл второстепенную роль». Авторы отчёта не упомянули другой ответ выпускников: 55% участников показали, что их профессионально-техническое образование не сыграло никакой роли при трудоустройстве; эти данные можно увидеть только в таблицах.

Иногда же интерпретация данных совершенно неверна, так как составители отчёта не обладают нужными профессиональными знаниями для того, чтобы осмысленно истолковывать результаты исследования. Следующий пример взят из опубликованного отчёта об исследовании по отслеживанию выпускников вузов в Уганде:

«Выпускников попросили охарактеризовать взаимосвязь между специальностью, по которой они обучались, и профессией на момент участия в исследовании. В Таблице 58 приводятся данные по ответам на этот вопрос.

⁽¹⁰⁾ См. Часть 1, Глава 4. Рекомендации по показателям на соответствие навыков спросу и предложению, которые могут основываться на различных источниках данных, включая исследования по отслеживанию выпускников. Показатели могут использоваться в ограниченном объёме отдельными учреждениями, проводящими ИОВ, но принесёт значительно большую пользу, если результаты будут доступны на национальном или региональном уровнях. Информация из других источников должна помочь в интерпретировании результатов ИОВ.

Как видно из таблицы, 46% выпускников ответили, что их специальность была единственной возможной/самой лучшей для их профессиональной деятельности, в то время как 27% полагают, что другие специальности могли бы хорошо подготовить их к их работе. 5% думают, что другая специальность могла бы подготовить их к работе лучше, а 2% считают, что специальность, полученная ими в вузе, никак не подготовила их к работе.

85% врачей и ветеринаров, 83% юристов и 72% инженеров охарактеризовали свою специальность как единственно возможную/самую лучшую для того, чтобы подготовить их к работе. Для сравнения: только 10% выпускников социальных, гуманитарных и творческих специальностей дали этот ответ. Эти данные подтверждают, что общие специальности не предоставляют адекватной подготовки к профессиональной деятельности, в то время как специализированные, узко-профильные специальности могут дать необходимую подготовку.» (Институт Социальных исследований Макерере, 2006, стр. 31).

Таблица 58. Характеризация выпускниками взаимосвязи между специальностью и работой с разбивкой по специальностям

Таблица 58. Характеризация выпускниками взаимосвязи между областями обучения и профессиями

Программа	Характеризация взаимосвязи												
	Единственная/самая лучшая специальность для работы		Другие области, кроме тех, что являются специальностью обучения		Другие области обучения были бы лучше		Была бы подготовлена для других занятий		Была бы подготовлена для специальности, кроме изучаемой		Другие	Итого	
	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%	
Студенты в медицинской сфере	64	84,00	7	8,75	1	1,25					32	100	
Студенты в юридической сфере	40	83,33	8	16,67			1	2		1	2	48	100
Студенты в социальных науках	3	10,00	28	67,00	3	10	4	13			30	100	
Студенты в сельском хозяйстве	12	30,00	14	40	3	10	2	5			31	100	
Студенты в администрации	5	38,00	3	20	1	10			1	10	10	100	
Студенты в бизнесе, менеджменте	20	47,60	11	26	1	2	7	17	3	7	42	100	

Источник: Институт Социальных исследований Макерере, 2006, стр. 32.

Такая интерпретация основывается на предположении, что лишь первый ответ («единственно возможная/самая лучшая специальность») означает, что выпускники адекватно подготовлены к работе и игнорирует тот факт, что в сфере высшего образования только некоторые группы выпускников попадают на «закрытые» рынки труда, где только одна определенная специальность позволяет им претендовать на получение работы. Как правило, в большинстве стран мира это выпускники медицинских, инженерных и юридических специальностей. Эти профессии «не терпят» других специальностей. В других сферах подход к найму сотрудников более мягкий, поэтому в данном случае использовать описание «неадекватная подготовка» скорее неправильно.

9.3. Отчёт о методах исследования

Важной частью отчёта об исследовании является описание его методологии. Читатель должен быть в состоянии понять все процессы и результаты, а также цели исследования и содержание анкет.

Каждое ИОВ должно предоставлять отчёт о методах исследования

Следующие 15 тем должны стать руководством для написания отчёта о методах исследования, который впоследствии может сформироваться в отдельный отчёт или быть частью основного отчёта о результатах исследования:

- (а) общее описание исследования (история);
- (б) описание целей и задач (Глава 20);
- (в) разработка инструмента исследования/анкет (Главы 5 и 6);
- (г) тестирование анкет (Глава 5);
- (д) целевая группа (Глава 2);
- (е) количество и качество адресов (Глава 6);
- (ж) процедуры обновления адресов (Главы 6 и 7);
- (з) сроки проведения исследования, напоминания (Главы 6 и 7);
- (и) статистика ответов (Глава 7);
- (к) проверка репрезентативности (сопоставление с существующими статистическими данными);
- (л) ввод данных и кодирование (Глава 8);
- (м) проверка на достоверность и чистка данных (Главы 7 и 8);
- (н) процедуры анализа данных (процедуры и программное обеспечение) (Глава 8);
- (о) критический анализ качества данных (заключение о надёжности и валидности результатов).

9.4. Отчёт о результатах

Для достижения эффективности исследования необходимо не только получить результаты, но и правильно их представить. Многие ИОВ, на которые были затрачены крупные средства, не достигли желаемой эффективности, так как слишком мало внимания было уделено представлению отчётов.

Настоятельно рекомендуется публикация отчёта

Подготовка отчёта для публикации с целью привлечения более широкой аудитории обходится дороже, чем для внутреннего использования, но это дополнительное усилие стоит затраченных на него ресурсов.

Отчёт участникам исследования

Выпускникам, которые участвовали в исследовании, следует представить краткий отчёт о его результатах, что могло бы послужить стимулом для участия в исследовании.

Представьте краткий отчёт об исследовании всем выпускникам, принявшим участие в ИОВ

Отчёты в качестве мотивации к участию

Такие отчёты, опубликованные как минимум на вебсайте исследования, могут мотивировать студентов участвовать в подобных исследованиях после окончания учёбы. Опубликованные результаты свидетельствуют о том, что учебное заведение ими пользуется, и могут стать ключевым аспектом культуры самооценки среди студентов и выпускников.

Рекомендации по составлению отчёта

Каким-то образом стандартизировать написание отчёта не представляется возможным. Ниже предложено несколько рекомендаций по их составлению.

Информация об учебном заведении и специальности

Учитывайте, что некоторые читатели (общественность, работодатели, будущие студенты и их родители и т.д.) могут ничего не знать об учебном заведении и отдельных программах/специальностях. Поэтому необходимо предоставить им общие сведения.

Избегайте сокращений в отчёте, так как они могут быть известны не всем

Предметы исследования

Каждую главу отчёта следует начинать с объяснения предметов или вопросов, о которых будет идти речь в этой главе:

- (а) что мы хотели узнать;
- (б) почему нам важно это знать – практическая цель;
- (в) теоретический контекст.

Презентация избранных данных:

- (а) результаты;
- (б) чаще всего «результатом» является статистическое описание; особенно рекомендуется представление процентного соотношения данных, так как такой тип информации легче всего воспринимается читателями. Предоставление средних арифметических значений имеет смысл лишь тогда, когда вы даёте описание всей шкалы оценивания.

Используйте точные данные и формулировки

Неопределенных формулировок, таких как «несколько», «многие», «некоторые» (в отношении выпускников) лучше избегать, если вы не приводите параллельно точные данные. Можно применять формулировку «Многие выпускники (82%) ...», так как формулировка «многие» подкреплена данными в скобках.

Представляйте результаты полностью в виде таблиц и графиков

Большинство таблиц и графиков могут дать гораздо более исчерпывающую информацию, чем текст. Таблицы и графики должны сопровождаться всеми необходимыми пояснениями.

Сначала представляйте общие результаты, затем результаты с разбивкой по группам

Читателям легче понять презентацию, если сначала даются результаты по всей целевой группе, а затем, если интересно, они могут рассматривать дифференцированные показатели по группам участников.

Использование десятичной запятой

Обычно не рекомендуется представлять процентные соотношения в отчётах в виде десятичных дробей (плохо: 11,3%; хорошо: 11%).

Как правило, данные ИОВ не имеют достаточного веса для того, чтобы заключения по ним делались на основе чисел справа от десятичной запятой. Такая степень точности не является важной в этом виде исследований.

9.5. Табличный отчёт

Исчерпывающий отчёт в таблицах является прекрасным инструментом презентации результатов исследования. В таком отчёте отражены все ответы на все вопросы исследования с соответствующей разбивкой по группам и категориям, представляющим интерес для исследователей.

В Приложении 3 приведен табличный отчёт, который может служить в качестве примера.

В табличном отчёте представлены все вопросы анкеты в том же порядке, что и в анкете. Такое построение отчёта облегчает поиски нужной информации. Таблицы можно также копировать в Excel для создания графиков и диаграмм.

Табличный отчёт дается с разбивкой по ключевым переменным, например:

- (а) специальность/учебная программа;
- (б) тип полученного уровня образования/квалификация;
- (в) комбинация специальности и гендера;
- (г) трудовой статус;
- (д) экономический сектор.

9.6. Интерпретация результатов и практические заключения

Практические заключения на основе результатов исследования по отслеживанию выпускников можно делать лишь после их тщательной интерпретации.

Интерпретация результатов требует:

- (а) критического анализа возможности предвзятости результатов;
- (б) сравнения результатов с результатами других исследований;
- (в) сравнения результатов взаимосвязанных вопросов в рамках исследования;
- (г) учёта информации о контексте образования, не полученной в ходе исследования (например, информации об учебном заведении и конкретной учебной дисциплине);
- (д) учёта информации о рынке труда, не полученной в ходе исследования (например, сведений об уровне безработицы, экономическом цикле, экономической структуре региона и т.п.).

Таким образом, процесс интерпретации результатов всегда неразрывно связан с анализом данных.

Сопоставимость

Важным аспектом интерпретации полученных сведений является их сопоставимость со сведениями, полученными в результате других ИОВ, проведенных ранее в этом же учебном заведении или в других учебных заведениях.

Особенно важно сравнение результатов между программами обучения внутри одного учебного заведения. Все результаты исследования должны быть представлены с разбивкой по программам обучения, если целью ИОВ являлось формулирование практических заключений на этом уровне. В этом контексте общие результаты по учебному заведению несколько менее интересны, однако взаимосвязи между данными разных программ весьма релевантны и должны проверяться и сравниваться систематически.

Использование правильных статистических методов

Использование правильных статистических методов тоже очень важно для интерпретации результатов и для принятия решений по ним. Результаты всегда зависят от выбора статистического метода.

Например, ограничение статистического анализа лишь простым частотным анализом ответов всей целевой группы было бы неправильным, потому что могут существовать значительные различия между специальностями или между мужским и женским полом. Какие различия данных имеют место и как они влияют на результаты обучения в виде трудоустройства и профессиональной успешности? Ответить на эти вопросы могут дать только иные статистические методы анализа, такие как анализ перекрестных данных, факторный анализ и регрессионный анализ.

Статистическая значимость данных

Интерпретация результатов исследования должна исходить из их «статистической значимости», что отнюдь не то же, что «важность». Определение статистической значимости помогает избежать переоценки полученных данных, которые могут быть случайностью. Это особенно вероятно, если размер целевой группы невелик.

Предвзятые результаты

При интерпретации результатов всегда следует оценивать, насколько предвзятыми они могут быть. Для выявления предвзятости результатов в отчёте должны содержаться подробные описания всех процедур исследования (Главы 6 и 7).

Так как исправить предвзятые результаты практически невозможно, следует уделить пристальное внимание репрезентативности участников. Если предвзятости не удается избежать, то отчёт о результатах исследования должен содержать ясное объяснение этого во избежание неправильного истолкования и использования результатов.

Критерии отбора

Если выборка выпускников, участвующих в исследовании, не представляет собой репрезентативный набор для всего поколения выпускников, то результаты исследования могут быть недостоверными и ввести в заблуждение. Например, ограничение выборки только выпускниками, являющимися членами Ассоциации выпускников вуза, может привести к смещению выборки в сторону успешных выпускников, искажая общую картину. Также возможна предвзятость в случае использования только адресов выпускников из определенного региона, например, только из столицы страны.

Влияние разных факторов

Если на основе результатов исследования планируется делать практические заключения, то необходимо обсудить все возможные факторы, которые могли повлиять на результаты.

К примеру, результаты исследования показывают большое несоответствие между навыками, полученными в процессе обучения, и навыками, которых требует работодатель. Что это означает? Можно ли на основании этих данных принимать решение об изменении образовательной программы или об упразднении данной специальности?

Такие решения не принимают в расчёт множества других факторов, которые могут объяснить подобный результат. Некоторые из этих факторов могут быть затронуты непосредственно в анкете:

- (а) текущая работа выпускника – лишь временная, промежуточная работа;
- (б) заработка плата на текущей работе выше ;
- (в) работа предоставляет больше гарантий безопасности ;

- (г) интересы выпускника поменялись ;
- (д) текущая работа предлагает гибкий график работы ;
- (е) текущая работа позволяет работать в удобной локации ;
- (ж) текущая работа учитывает интересы моей семьи/детей;
- (з) другие факторы.

См. образец анкеты в Приложении 2, Вопрос Н5: если Ваша работа не имеет прямого отношения к направлению обучения, тогда почему Вы выбрали эту работу? Возможны несколько вариантов ответа.

Перед тем как делать какие-либо выводы, необходимо учитывать несколько ключевых факторов, таких, как индивидуальная мотивация, вертикальное соответствие (соответствие профессиональных навыков и опыта работника требованиям должности), а также ситуация на рынке труда в определённый период времени и конкретном регионе.

Интерпретации нацелены на объяснение результатов или, по крайне мере, на их классификацию в рамках определённой схемы. Часто подобные интерпретации начинаются следующим предложением: «Следует принять во внимание, что...». В научных исследованиях, целью которых является проверка конкретных гипотез, теорий, которые необходимо исследовать уже присутствует схема интерпретации и объяснения. Напротив, опросы выпускников редко ставят своей целью проверить сопоставимость индивидуальных гипотез; вместо этого они предоставляют большое количество информации, полезной для разных целей.

Поэтому для представления и интерпретации результатов необходимо разработать интерпретационную схему, в которой можно было бы классифицировать полученные данные. Это возможно при выборе стандартов относительного сравнения для интерпретации. Например, было бы интересно сравнить ответы на вопрос С2 (Как Вы оцениваете условия и качество обучения в вашем учебном заведении):

- (а) по специальностям;
- (б) по гендеру в рамках одной специальности;
- (в) по трудовому статусу.

Изменения с течением времени

Если исследования по отслеживанию выпускников проводятся ежегодно, открывается новое интересное поле для интерпретации результатов. Если на основании предыдущих исследований были внесены какие-то корректизы в программу обучения, то регулярные ИОВ помогают увидеть, возымели ли эти корректизы какое-либо влияние на конечные компетенции выпускников и их конкурентоспособность на рынке труда. Результаты предыдущих исследований могут служить отправной точкой для сравнений, хотя, конечно, необходимо учитывать и контекстные факторы (изменения рынка труда).

9.7. ИОВ в международных проектах по сотрудничеству в развитии

Во многих международных проектах по развитию в области высшего и/или профессионально-технического образования, проводимых такими организациями, как Всемирный Банк, Азиатский Банк Развития, Германское общество по международному сотрудничеству (GIZ), и Японское Международное Агентство по сотрудничеству (JICA), результаты ИОВ играют важную роль в процессах мониторинга и оценки. Это отражено в следующем отрывке из руководства, используемого GIZ:

«Результаты измерительных исследований по мониторингу обязательно должны учитываться в практике международного сотрудничества по развитию, так как они являются единственным

источником сведений об эффективности и результативности работ по развитию, проводимых в партнёрских странах. [...] Планирование, мониторинг и оценка отражаются в результатах таких исследований; в управлении проектами особо важную роль играет мониторинг результатов. Непрерывная проверка эффектов интервенций позволяет определить их положительное или отрицательное влияние на достаточно ранней стадии, что, в свою очередь, дает возможность своевременно принять соответствующие меры. Такая проверка выявляет меры, которые действительно «работают», и меры, которые не приносят ожидаемых результатов. Кроме того, мониторинг является одним из основных условий отчётности». (Майер и Томас, 2011, стр. 6).

Более конкретно релевантность и методология ИОВ описаны в руководстве GIZ: «Исследования по отслеживанию выпускников могут быть эффективным инструментом отслеживания выпускников любого учебного заведения (профтехучилища, колледжа, университета). Подобные исследования способствуют сбору информацию об успешности выпускников на рынке труда, об эффективности, адекватности и качестве обучения и о других факторах, которые позволяют делать обучение рыночно-ориентированным, а также продвигать процесс реформы в ПТУЗах. [...] С помощью собранной информации ИОВ позволяют не только сравнивать образовательные учреждения с точки зрения эффективности обучения, но и соотносить образовательную программу с потребностями рынка труда. Помимо этого, используя объективную оценку, достоверные факты (например, количество выпускников, получивших работу за определённый период времени) исследования по отслеживанию выпускников дают обратную связь образовательному учреждению». (Ehlert and Kluge, 2011, стр. 3). В дополнение к Части 1 данного руководства, многие организации разработали собственные руководства, в которых описывается использование ИОВ:

(а) Европейский Фонд образования

IAG-TVET (2012).

(б) Международная Организация труда

Биллору и др. (2011); МОТ-IPEC (2011); Ибарген и Абдул Кадер (2005).

(в) Германское общество по международному сотрудничеству GIZ

Эхлерт и Клюв (2011); Клюв и др. (2011).

(г) Helvetas

Маччи и др. (2009); Helvetas (2009)

(д) Всемирный Банк

Псахаропулос и Хинчклифф (1983).

(е) ЮНЕСКО

Ламур (1996).

(ж) Использование ИОВ на системном уровне: стратегия УЗ ПТО/Вуза

Многие страны используют исследования, которые отслеживают карьерный путь выпускников, для информирования руководителей различного уровня (включая страну, регион и учебное заведение) о возможностях трудоустройства для выпускников, а также для оценки эффективности программ обучения и подготовки. Для регулярного получения такой информации многие страны (включая Австралию, Францию, Германию, Венгрию, Индонезию, Италию, Малайзию, Нидерланды, Норвегию, Швейцарию, Великобританию и США) проводят исследования по отслеживанию выпускников.

Обычно результаты публикуются и доступны для широкой аудитории. Эти результаты также используются при создании национальных отчётов о развитии системы образования.

(з) Пример проекта GIZ ПТО в Индонезии

«Проект «Устойчивое экономическое развитие за счёт профессионально-технического образования и обучения (SED-VET)» направлен на улучшение профессионального образования в соответствии с потребностями отрасли. Для достижения этой цели необходимо систематически обмениваться информацией о развитии местных рынков труда, акцентируя внимание на потребности в человеческих ресурсах и компетенциях между поставщиками образовательных услуг и предпри-

ятиями. Проект SED-TVET помогает местным субъектам разрабатывать и внедрять инструменты для обмена информацией, таких как ИОВ. Кроме того, проект поддерживает институты-партнёры в использовании этой информации для адаптации учебных программ и предоставления услуг по профориентации для успешного трудоустройства молодых людей, ищущих работу». (GIZ and KFW, 2013).

9.8. Неправильная интерпретация полученных данных

Полученные в ходе исследования данные о профессиональных успехах выпускников не могут рассматриваться как непосредственный результат обучения, поэтому заключения о внесении изменений в образовательный процесс могут быть сделаны только после тщательного обсуждения всех релевантных факторов. Например, низкий показатель трудоустроенности выпускников может говорить о высоком уровне мотивации среди выпускников продолжить свое образование, чтобы достичь более высокого уровня образования или чтобы сменить сферу образования и, в последующем, работы. Кроме того, простого факта трудоустроенности недостаточно для того, чтобы сделать какие-либо выводы о качестве образования; необходимо принимать в расчёт такие факторы, как трудовой статус, вертикальная и горизонтальная связь с обучением, уровень дохода, удовлетворённость выпускников своей работой, особенности рынка труда в данном регионе и для данного экономического сектора и т.д.

Несмотря на то, что исследования по отслеживанию выпускников способны дать некоторое представление о сильных и слабых сторонах программы обучения, практические последствия результатов не всегда очевидны, так как возможность трудоустройства выпускников зависит от многих факторов, не связанных с программой обучения. Поэтому лица, принимающие решения в сфере образования, не могут разрабатывать стратегию изменений исходя просто из полученных данных.

Кроме того, ретроспективная оценка образовательной программы выпускниками может быть необъективной, особенно если они столкнулись с трудностями в получении работы из-за внешних экономических факторов, которые не связаны с качеством образования.

9.9. Мероприятия по распространению результатов исследования

Результаты исследования должны быть доведены до всех заинтересованных сторон, которые были заявлены на этапе планирования целей исследования:

- (а) СМИ;
- (б) студенты и их родители;
- (в) выпускники;
- (г) сотрудники учебного заведения;
- (д) руководящие работники на разных уровнях (страна, регион, учебное заведение, факультет);
- (е) кураторы;
- (ж) консультанты центров по трудоустройству и занятости;
- (з) работодатели;
- (и) исследователи в сфере образования.

Университет Индонезии проводил следующие дополнительные действия по распространению результатов:

(а) среди выпускников:

- (i) во время церемонии выпуска;
- (ii) упоминание в речи ректора;
- (iii) промо-видео в СМИ;

(б) публикации:

- (i) на веб-сайте ассоциации выпускников;
- (ii) на веб-сайте факультета;

(в) среди студентов:

- (i) ориентация при поступлении;
- (ii) семинары по карьере и профессиональной деятельности.

Глава 10. Внутренняя оценка качества исследования

10.1. Общий обзор

В данной главе предлагается несложный способ проверки качественности методологии ИОВ. Он заключается в создании опросника, который можно использовать на любом из этапов исследования, чтобы оценить уже проделанную работу и планируемые действия.

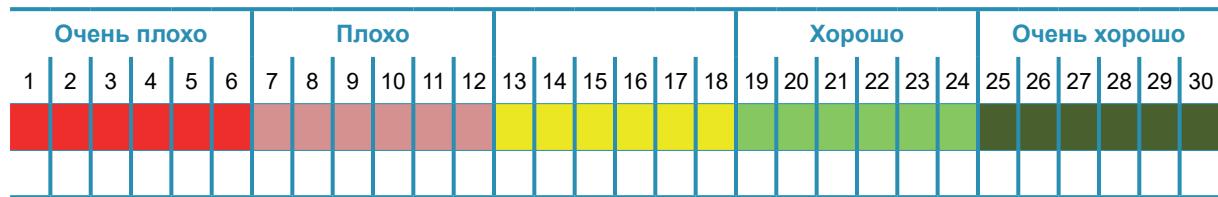
В этот опросник включаются следующие аспекты исследования (каждый из которых подробно описан в данном руководстве):

- (а) цели и задачи исследования;
- (б) база данных адресов выпускников;
- (в) качество анкеты;
- (г) процедуры исследования;
- (д) чистка данных;
- (е) анализ данных;
- (ж) качество финальных отчётов;
- (з) мероприятия по распространению результатов.

10.2. Цели и задачи ИОВ

NU076/ OR	1 – До какой степени вы согласны со следующими утверждениями о целях и задачах ИОВ?					QS1	
	Со- всем не со- гласен	Совер- шенно согласен					
		1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Цели и задачи, указанные в отчёте, очень четкие и ясные	V1_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Выбор целевой группы соответствует целям и задачам исследования	V1_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Цели и задачи, указанные в отчёте, тесно связаны с исследовательской литературой	V1_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Цели и задачи описаны в отчёте достаточно подробно	V1_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Заключения, сделанные по результатам исследования, связаны с его целями и задачами	V1_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	В целом задачи исследования очень высокого качества	V1_6

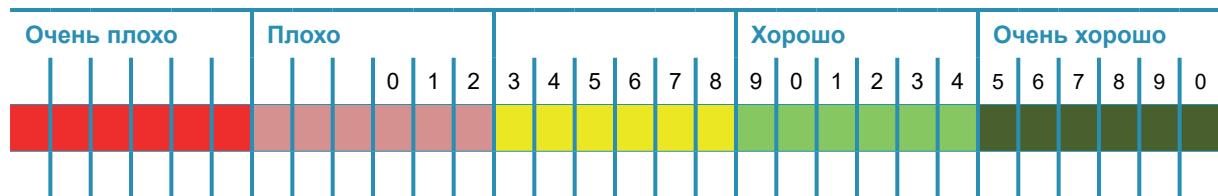
Максимум: 30 баллов



10.3. База данных адресов

NU076/ OR	2 – Как Вы оцениваете следующие аспекты базы данных ИОВ?										QS2		
	Очень плохо		Очень хорошо			1	2	3	4	5		Полнота базы данных адресов в отношении целевой группы	V2_1
	1	2	3	4	5								
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

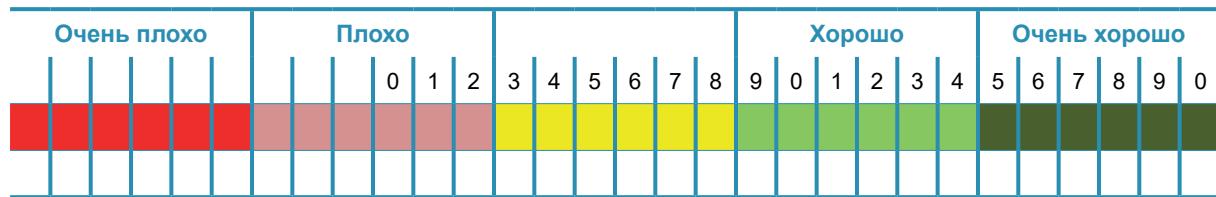
Максимум: 30 баллов



10.4. Качество анкеты

NU076/ OR	3 – Как Вы оцениваете следующие аспекты анкеты, использованной в исследовании? Отсутствующие процедуры оцениваются 1=очень плохо										QS3		
	Очень плохо		Очень хорошо			1	2	3	4	5		Апробирование (тестирование) анкеты	V3_1
	1	2	3	4	5								
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

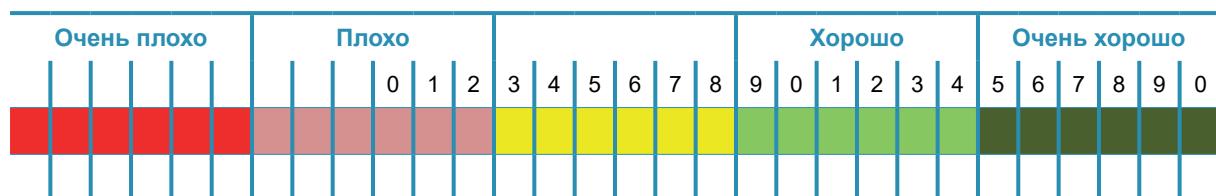
Максимум: 30 баллов



10.5. Процедуры исследования

NU076/ OR	4 – Как Вы оцениваете процедуры проведения исследования? (отсутствующие процедуры оцениваются 1=очень плохо)	QS4	
	Очень плохо Очень хорошо		
	1 2 3 4 5		
1	<input type="checkbox"/>	□ Выборка (выбор целевой группы исследования)	V4_1
2	<input type="checkbox"/>	□ Достигнутый процент участия	V4_2
3	<input type="checkbox"/>	□ Расчет процента участия	V4_3
4	<input type="checkbox"/>	□ Документирование мероприятий по контактированию с выпускниками	V4_4
5	<input type="checkbox"/>	□ Проверка репрезентативности участвующих в исследовании выпускников	V4_5
6	<input type="checkbox"/>	□ Процедуры исследования в целом	V4_6

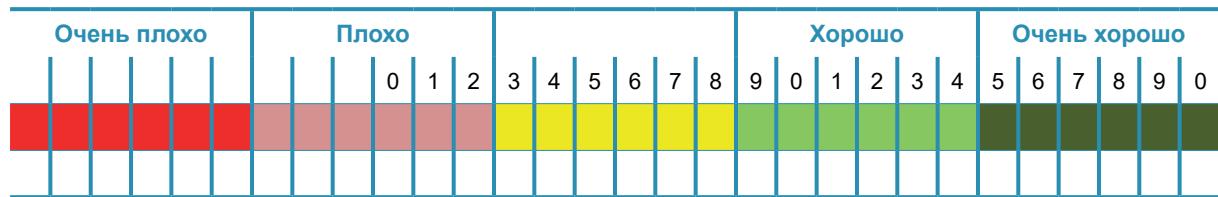
Максимум: 30 баллов



10.6. Чистка данных

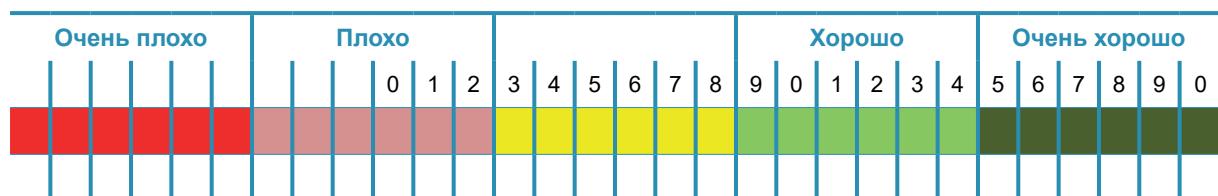
NU076/ OR	5 – Как Вы оцениваете процедуры чистки данных? (отсутствующие процедуры оцениваются 1 = очень плохо)	QS5	
	Очень плохо Очень хорошо		
	1 2 3 4 5		
1	<input type="checkbox"/>	□ Кодирование открытых вопросов	V5_1
2	<input type="checkbox"/>	□ Кодирование частично открытых вопросов («Другое»)	V5_2
3	<input type="checkbox"/>	□ Документирование данных (кодификатор)	V5_3
4	<input type="checkbox"/>	□ Проверка правдоподобности ответов	V5_4
5	<input type="checkbox"/>	□ Исправление ошибок в данных	V5_5
6	<input type="checkbox"/>	□ Чистка данных в целом	V5_6

Максимум: 30 баллов



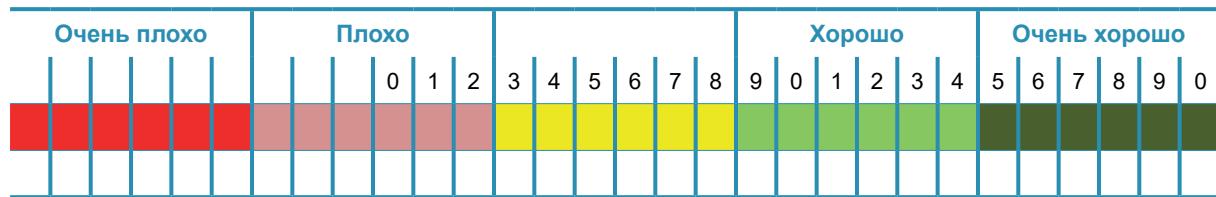
10.7. Анализ данных

Максимум: 30 баллов



10.8. Качество отчётов

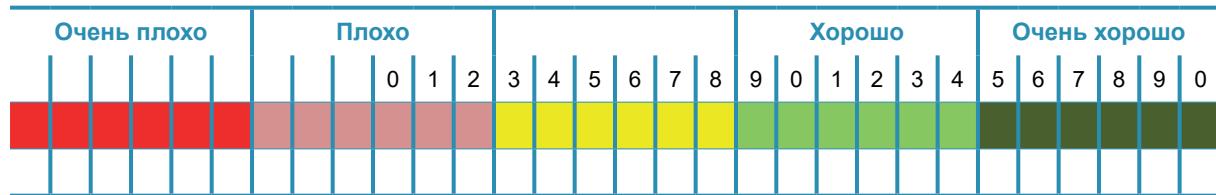
Максимум: 30 баллов



10.9. Мероприятия по распространению результатов

NU076/ OR	8 – Как Вы оцениваете мероприятия по распространению результатов исследования? (отсутствующие процедуры оцениваются 1 = очень плохо)										QS8	
	Очень плохо		Очень хорошо									
	1	2	3	4	5							
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Предоставление информации и отчётов руководству учебного заведения						V8_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Предоставление информации и отчётов сотрудникам учебного заведения						V8_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Информация в СМИ						V8_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Использование результатов для улучшения образовательной программы						V8_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Использование результатов для улучшения условий обучения в учебном заведении						V8_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Действия по распространению результатов в целом						V8_6

Максимум: 30 баллов



АКРОНИМЫ

Cedefop	Европейский центр развития профессионального образования
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications [Центр изучения и исследования квалификаций] (Франция)
Cheers	Карьера после получения высшего образования: Европейское научное исследование
CRRC	Кавказский научный ресурсный центр (Армения)
ЕФО	Европейский Фонд Образования
G20	Группа двадцати (Большая двадцатка)
GIZ	Германское общество по международному сотрудничеству [Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit]
GTZ	Немецкое агентство по техническому сотрудничеству [Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit]
Hegesco	Высшее образование как генератор стратегических компетенций
HIS	Система информирования высшего образования (Германия)
IAG-TVET	Межведомственная рабочая группа по техническому и профессиональному образованию и обучению индикаторам
МОТ	Международная Организация Труда
IPEC	Международная программа по искоренению детского труда
ISCO	Международный стандарт классификации профессий
ISCO-08	Международный стандарт классификации профессий, утвержденный в 2008г.
ISIC	Международный стандарт отраслевой классификации всех видов экономической деятельности
JICA	Агентство Японии по международному сотрудничеству
КОАВ	<i>Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien</i> [Проект сотрудничества по опросу выпускников] (Германия)

LMIS	Система информирования о ситуации на рынке труда
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne [Статистическая классификация экономической деятельности в Европейском Сообществе]
NUTS	Номенклатура территориальных единиц для статистического учёта
ROA	Исследовательский центр по вопросам образования и рынка труда (Нидерланды)
SED-TVET	Устойчивое экономическое развитие за счет профессионально-технического образования и обучения
SPSS	Пакет программ обработки статистических данных общественных наук
SWTS	Опрос перехода от обучения к работе
TESDA	Управление технического образования и повышения квалификации (Филиппины)
ПТОО	Профессионально-техническое образование и обучение
ЮНЕСКО	Организация объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры
USD	Доллар США
ПОО	Профессиональное образование и обучение

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ

Агентство временной работы	Частная или некоммерческая компания, которая непосредственно нанимает работников, и трудоустраивает их на других предприятиях под присмотром пользователя (МОТ, 2014г.). см. том 4.
Государственные органы службы занятости (ГОСЗ)	Основными функциями государственных служб занятости определено следующее: помочь в поиске работы и трудоустройства; сбор, анализ и распространение информации о ситуации на рынке труда; разработка и реализация целевых программ и услуг на рынке труда; администрация страховых пособий по безработице, где применимо; и другие нормативные услуги, такие как надзор за частными агентствами занятости (МОТ, 2009г.). см. том 4.
Информация о ситуации на рынке труда	Любая информация относительно численности и состава рынка труда, а также любой его части, о том, как в целом функционирует рынок или его отдельные сегменты, а также о проблемах и возможностях, которые доступны на рынке труда, а также связанные с трудоустройством намерения или стремления тех, кто является его частью. (Mangozhko, 2003 г.). см. том 1.
Квалификация	Официальное выражение профессиональных способностей работника, признанного на международном, национальном или секторальном/отраслевом уровнях. Официальный документ (сертификат, диплом) достижения, которое признает успешное завершение образования или обучения, или удовлетворительная сдача экзамена или тестирования.
Компетенция	Подтвержденный или продемонстрированный личный потенциал в использовании ноу-хау, навыков, квалификаций или знаний для удовлетворения привычных или измененных требований профессий (ЮНЕСКО, глоссарий ПТО) http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary).
Навыки	Термин часто используется с очень разными значениями. В этом руководстве понятие «навык» истолковывается как способность выполнять умственную и физическую активность, приобретенная в ходе обучения или практики, где навыки являются всеобъемлющим термином, который включает в себя знания, компетенции и опыт, а также умение применять их в целях выполнения задач, и решения проблем, связанных с работой.
Недостаток навыков	В этом руководстве используется как количественный термин для описания ситуации, в которой спрос на определённые навыки превышает предложение, например, где количество ищущих работу с определёнными навыками является недостаточным, чтобы закрыть все доступные вакансии.

Несоответствие	Термин широкого значения, относящийся к различным типам пробелов в навыках и дисбалансам, таким как слишком образованный, необразованный, переквалифицированный, низкоквалифицированный, слишком много приобретённых навыков, дефицит и излишки навыков, устаревание навыков и так далее. Несоответствие навыков может быть как количественным, так и качественным в отношении к обеим ситуациям, где человек не отвечает рабочим требованиям и где существует дефицит или избыток людей с конкретными навыками. Несоответствие навыков могут быть идентифицированы на уровнях индивидуума, работодателя, сектора или экономики (Andersen et al., 2010 г.).
Перспективный анализ исследований	Перспективные анализы исследований, как правило, являются многопрофильными, в основном качественными подходами. Они являются систематическим сбором будущей разведывательной информации и от средне- до долгосрочного видения процессов построения, направленных на выявление возможностей и областей уязвимости для оказания помощи в принятии решений в наши дни. Главным свойством перспективных анализов является их направленность действий. Перспективным анализом можно считать альтернативное будущее в виде сценариев (см. том 2).
Пробелы в навыках	Используется как качественный термин для описания ситуации, в которой уровень навыков работника или группы работников ниже, чем требуется для адекватного выполнения работы, или тип навыка не соответствует рабочим требованиям (Cedefop, 2010г.).
Провайдер службы по трудуустройству	Это руководство относится к провайдерам служб по трудуустройству в отношении государственных и частных служб по трудуустройству, главная задача которых заключается в помощи подбора соответствующей работы (см. том 4).
Прогнозирование	Отмечает различные качественные и количественные методы, направленные на определение будущих потребностей в навыках. В томе 4 рассматриваются только кратко- и средне-срочные ожидания, в то время как долгосрочные ожидания, использующие прогнозирование или предусматривающие методологии (обычно на более чем пять лет) отражены в томе 2.
Прогнозирование	Количественные прогнозы о подготовке информации о количественных аспектах будущего рынка труда через статистические проекции, эконометрические модели или аналогичные методы. Количественные прогнозы об использовании данных о настоящем и прошлом, чтобы оценить будущее развитие событий (Andersen et al., 2010 г.). Прогнозы могут включать альтернативные количественные сценарии, основанные на различных предположениях (см. том 2).
Профессия	Профессия определяется как набор работ, основные задачи и обязанности которых характеризуются высокой степенью сходства. Человек может быть связан с профессией через основную работу, которая есть на настоящий момент, вторую работу или предыдущую работу (МОТ, 2012 г.).

Профилирование	Оценка трудоспособности ищущего работу выполняется консультантами государственных органов службы занятости (ГОСЗ), часто с помощью использования инновационных технологий (ИТ) и специализированных статистических инструментов. Логическим обоснованием для профилирования является вхождение на рынок труда более эффективно за счёт улучшения целевых услуг и дефицитных ресурсов. Профилирование часто используется для диагностики сильных и слабых сторон индивидуума, как часть личного планирования действий в предвидении риска долговременной безработицы. Общей целью профилирования является оптимизация эффективности и действенности ГОСЗ для ищущих работу (Weber, 2011 г.). см. том 4.
Работа	Набор заданий и обязанностей, выполненных или призванных быть выполненными одним человеком для работодателя или в самозанятости (МОТ, 2012 г.).
Система информирования о ситуации на рынке труда (СИСРТ)	Набор институциональных процедур и механизмов, которые предназначены для получения информации о ситуации на рынке труда (МОТ, 1997 г.). см. том 1.
Соответствие	Соответствие отмечает подходы и действия, которые направлены на увеличение занятости рабочей силы и сокращению нехватки квалифицированных кадров, включая заполнение рабочих мест квалифицированными работниками, ищущими работу. Данный термин шире, чем направление или размещение на работу.
Трудоспособность	Относится к совокупности факторов, которые позволяют людям продвигаться вперёд или получить работу, оставаться на работе и продвигаться по карьерной лестнице (Cedefop, 2008г.). Она включает в себя переносные компетенции и квалификации, которые повышают потенциал индивидуума воспользоваться возможностями образования и обучения, доступными для получения и сохранения достойной работы, для продвижения в пределах предприятия и между рабочими местами, и, чтобы справиться с изменениями технологий и условиями рынка труда (МОТ, 2004 г.).
Частные агентства занятости (ЧАЗ)	Любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов властей, которое предоставляет одну или несколько услуг рынка труда, такие как брокерские работы, консультационные услуги или любые другое оказание помощи в поиске работы. Данный термин включает в себя агентства по трудуустройству на временную работу в соответствии с определением ниже (МОТ, 2007 г.). см. том 4.

Источники, использованные в данном руководстве

Cedefop, ETF, ILO . (2015). *Guide to anticipating and matching skills and jobs:*

Rihova, H. (2015). *Guide to skills anticipation and matching – volume 1: How to use labour market information.* Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Kriechel, B. et al. (2015). *Guide to skills anticipation and matching – volume 2: Developing skills foresights, scenarios and forecasts.* Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Wilson, R.A.; Tarjani, H.; Rihova, H. (2015). *Guide to skills anticipation and matching – volume 3: Working at sector level.* Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T.; Feiler, L. (2015). *Guide to skills anticipation and matching – volume 4: What is the role of employment service providers.* Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Corbella, T.; Mane, F. (2015). *Guide to skills anticipation and matching – volume 5: Developing and running an establishment skills survey.* Luxembourg: Publications Office. Jointly published by Cedefop, ETF and ILO.

Andersen, T. et al. (2010). *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for public employment services in early identification of skill needs and labour upskilling?* Report prepared for the European Commission.

Allen, J.; van der Velden, R. (2011). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education.* Berlin: Springer. Higher education dynamics series; Vol. 35.

Baldauf, B.; Lwambuka, L. (1993). Findings of the graduates' and employers' surveys 1989. In: UDSM, Faculty of Engineering (ed.). *University education and engineering profession in Tanzania.* Dar es Salaam: UDSM, University of Dar es Salaam, pp. 9-100. Billorou, N. et al. (eds.) (2011). *Skills development impact evaluation: a practical guide.* Montevideo: ILO/Cinterfor. <http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/skills-development-impact-evaluation.pdf>

Bolaane, B. et al. (2010). *Tracer study on the employment outcomes of the vocational training graduates.* Gaborone: Botswana Training Authority. <http://www.bota.org.bw/sites/default/files/A%20TRACER%20STUDY%20BOTA-FINAL%20REPORT.pdf>

Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms.* Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications.* Luxembourg: Publications Office.

Development Vision-Nepal (2012). *Tracer studies of technical skills development training graduates, 2008/09.* Kathmandu: Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas intercooperation Nepal. <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tra cer%20study%20I%20-Final%20Report%202012.pdf>

Development Vision-Nepal (2013). *Tracer studies of employment fund supported training graduates of 2011.* Kathmandu: Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas intercooperation Nepal. <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tracer%20-%20II%20Study%20Report%20%202013.pdf>

DFP (2013). *Étude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2009: rapport de synthèse [Tracer study of TVET graduates: synthesis report].* Rabat: DFP, Département de la formation professionnelle.

Ehlert, Ch.; Kluge, J. (2011) *Guidelines for tracer studies and handbook of survey data management in TVET institutes*. Hanoi: General Directorate for Vocational Training (GDVT); Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/elibrary/rempository-downloads/func-startdown/299/>

ETF (2013). *Appendix: tracer study training of the capacity building report*. Turin: European Training Foundation (mimeo).

ETF; CRRC (2012). *Tracer study of recent graduates from vocational education institutions in Kotayk and Ararat Marzes of Armenia: draft report*. Turin: ETF, European Training Foundation. http://www.crcr.ge/uploads/files/research_projects/Tracer_Study_REPORT_eng.pdf

European Commission (2008). *NACE Rev. 2: statistical classification of economic activities in the European Community*. Luxembourg: Publications Office. Eurostat methodologies and working papers. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF

Fretwell, D. (2012). *Tracer survey of graduates from vocational training centers, community colleges, and college level diploma programmes at higher education institutions*. (unpublished).

Gaebel, M. et al. (2012). *Tracking learners' and graduates' progression paths: TRACKIT*. Brussels: European University Association. http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/EUA_Trackit_web.sflb.ashx

Helvetas (2009). *Measuring education's path to prosperity: tracer studies for vocational education and training programmes: a practical tool kit*. Zurich: Helvetas. https://assets.helvetas.ch/downloads/tracer_study_manual_low_resolution_english_1.pdf

IAG-TVET (2012). *Proposed indicators for assessing technical and vocational education and training*. Turin: ETF, ILO, Unesco. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C12579EA002EF821:\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C12579EA002EF821:$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)

Ibarguen, C.; Abdul Cader, A. (2005). *Tracer study methodology manual: tracer methodology to measure longer-term impacts on children and families of interventions against child labour*. Geneva: ILO-IPEC.

ILO (1997). *Private employment agencies convention No 181*. Convention concerning private employment agencies, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 19.6.1997. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

ILO (2004). *Human resources development: education, training and lifelong learning*. Recommendation No 195. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

ILO (2007). *Guide to private employment agencies: regulations, monitoring and enforcement*. Geneva: International Labour Organization.

ILO (2009). *ILO support for the role of public employment services in the labour market*. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on employment and social policy, Geneva, on 9.10.2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf

ILO (2010). *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: a G20 training strategy*. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf

ILO (2012). *International standard classification of occupations: structure, group definitions*. ISCO-08, Vol. 1. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

ILO (2014). *Guide to understanding the KILM*. Geneva: International Labour Organization.

ILO-IPEC (2011). *Child labour impact assessment toolkit: tracer study manual*. Geneva: ILO-IPEC http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_8990/lang--en/index.htm

JICA (2012). *Project for strengthening the capacity of Tumba College of Technology: summary of evaluation*. Tracer study implementation as a part of a JICA project (Japan International Cooperation Agency). http://www.jica.go.jp/english/our_work/evaluation/tech_and_grant/project/term/africa/c8h0vm00001rp75-att/rwanda_2011_01.pdf

Kluve, J. et al. (2011). *Measuring employment effects of technical cooperation interventions: some methodological guidelines (second revised edition)*. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. <http://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2011-en-method-guide-measuring-employment-effects.pdf>

Lamour, J. (1996). *Follow-up and tracer studies: a series of training modules and related exercises for educational planners and administrators*. Paris: Unesco, IIEP Teaching Materials.

Makerere Institute of Social Research (2006). *Graduate tracer and employers' expectations in Uganda, 2002: report*. Kampala: NCHE, National Council for Higher Education. <http://www.unche.or.ug/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=252>

Mangozho, N. (2003). *Current practices in labour market information systems development for human resources development planning in developed, developing and transition economies*. Geneva: International Labour Organization. EMP/Skills working paper No 13.

Manukyan, S. (2012). *Tracer study: involvement of 2010-11 preliminary and middle level of vocational education system graduates in the labour market*. Yerevan: UNDP vocational education and training programme in Armenia (unpublished report).

Melchiori, G.S. (ed.) (1988). *Alumni research: methods and applications*. San Francisco: Jossey-Bass. New directions for educational research series; No 60.

Meyer, W.; Thomas, S. (2011). *Monitoring and measuring the results of interventions related to TVET and the labour market: a guideline for practitioners*. Bonn: GIZ, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit. http://www.youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/Guideline_M%26E_TVET.pdf

Mugabushaka, A-M. et.al. (eds.) (2007). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, No 69.

Mugabi, S. et al. (2010). *Findings from the TVET graduates database*. Kigali: WDA, Workforce Development Authority. http://www.lmis.gov.rw/scripts/publication/reports/TVET_graduates_database_findings_Final.pdf

Network/Columbus Association GRADUA2 (2006). *Graduate follow-up instruments and recommendations manual*. Mexico: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Psacharopoulos, G.; Hinchcliffe, K. (1983). *Tracer study guidelines*. Washington D.C.: World Bank, Education Department.

Schomburg, H. (1995). *Standard instrument for graduate and employer surveys*. Kassel: WZ-I, Kassel University; GTZ.

Schomburg, H. (2003). *Handbook for graduate tracer studies*. Kassel: University of Kassel, Centre for Research on Higher Education and Work. <http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/handbook.ghk>.

Schomburg, H. (2008). *Description of the research project: study conditions and professional success impact analysis of higher education study programmes and conditions in Germany*. Kassel (mimeo)

Schomburg, H. (2010). Research methodology issues and international experiences in career tracking. Contribution to the Graduates Career Tracking Workshop III: graduate career tracking international and domestic practices, Budapest, 10 June 2010.

Schomburg, H. (2011a). Employability and mobility of bachelor graduates: the findings of graduate surveys in ten European countries on the assessment of the impact of the Bologna reform. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 253-273.

- Schomburg, H. (2011b). Bachelor graduates in Germany: internationally mobile, smooth transition and professional success. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 89-110.
- Schomburg, H. (2012). Absolventenstudien im Netzwerk: Methoden und Ergebnisse der KOAB-Absolventenbefragungen. In: Kehm, B.M. et al. (eds). *Funktionswandel der Universitäten: Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung* [Functional transformation of universities: differentiation, increasing relevance, internationalisation]. Frankfurt: Campus, pp. 109-126.
- Schomburg, H.; Teichler, U. (2006). *Higher education and graduate employment in Europe: results of graduates surveys from twelve countries*. Dordrecht: Springer. Higher education dynamics, No 15.
- Schomburg, H.; Teichler, U. (eds) (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Syafiq, A.; Fikawati, S. (2012). *Progress and development of tracer study in Indonesia: case study University of Indonesia tracer study 2008-09*. Jakarta: UI-Press.
- Teichler, U. (eds). *Careers of university graduates: views and experiences in comparative perspective*. Dordrecht: Springer 2007 (Higher Education Dynamics; No 17).
- TESDA (2010). *Impact evaluation study of TVET programmes: 2008*. Manila: TESDA, Technical Education and Skills Development Authority. <http://www.tesda.gov.ph/uploads/File/RelatedTvetInfo/2008%20Impact%20Evaluation%20Study%20of%20TVET%20Programs.pdf>
- United Nations (2008). *International standard industrial classification of all economic activities: revision 4*. New York: United Nations. Statistical papers, Series M; No 4/Rev. 4. http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf
- Weber, T. (2011). Profiling systems for effective labour market integration. Thematic synthesis paper presented at the conference on *Profiling systems for effective labour market integration, Brussels, 11 and 12 May 2011*.
- Weber, K.E.; Tiwari, I.P. (1992). *Tracer study design: a concept paper*. Bangkok: Asian Institute of Technology. AIT research report, No 247.
- Witmer, A. (2008). The Swiss graduates survey. Paper presented at the fifth Conference of the *German graduate surveys network, Kassel University, Germany, 4 and 5 June 2008*.

Веб ссылки

- Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento* [the flexible professional in the knowledge society]: <http://www.encuesta-proflex.org/>
- SAVOT2: *The project for improvement of basic skills and vocational training in Southern Sudan: phase II*. http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/
- ILO: *School-to-work transition survey*: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm
- ILO: *Work4Youth project national reports*
<http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/lang--en/index.htm>
- ISCO: *Welcome to the ISCO website*: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- ISCO-08: *Structure and preliminary correspondence with ISCO-88*: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco08/index.htm>
- ETF: Match – innovation and learning project: http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2012_WP12_40_17_EN

Alma Laurea: inter-university consortium connecting university, labour market and professionals (IT)
<https://www.almalaurea.it/en>

GIZ: Labour market-oriented education and training <http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>

GIZ: *SED-TVET: Sustainable economic development through technical and vocational education and training*
<http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html>

Trained in Vietnam: *Vietnamese-German Cooperation in TVET: Tracer Study, a successfully piloted initiative*
<http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative>

Romanian tracer study: *University graduates and labour market* <http://www.absolvent-univ.ro/home.aspx>

Congrad: *project description*: conducting graduate surveys and improving alumni services for enhanced strategic management and quality improvement <http://www.congrad.org/project-description/>

Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *information on the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/information_on_the_graduate_survey/parameter/en/

Technische Universität Berlin: Absolventenbefragungen: *Objectives of the graduate survey*: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/objectives_of_the_graduate_survey/parameter/en/

Eurostat: *the NUTS classification*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/nuts_nomenclature/introduction

Eurostat: *Glossary: NACE* http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_%28NACE%29

Использованная литература

Пособия и руководства

Billorou et al. (2011)	Network/Columbus Association GRADUA2 (2006).
Ehlert and Kluge (2011)	Psacharopoulos and Hinchcliffe (1983)
Gaebel et al. (2012)	Schomburg (1995)
IAG-TVET (2012)	Schomburg (2003)
Ibarguen and Abdul Cader (2005)	Weber and Tiwari (1992)
ILO-IPEC (2011)	Helvetas (2007)
Kluge (2011)	
Lamour (1996)	
Macchi et al. (2009)	
Melchiori (1988)	

Исследования по отслеживанию выпускников

Африка - высшее образование

- Al-Samarrai, S.; Bennell, P. (2003). *Where has all the education gone in Africa? Employment outcomes among secondary school and university leavers*. Brighton: Institute of Development Studies.
- Mugabushaka, A-M. et al. (eds.) (2007). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, No 69.
- Teichler, U. (2007). Background and aims of the analysis of African graduates' employment and work. In: Mugabushaka, A-M. et al. (eds.). *Higher education and work in Africa: a comparative empirical study in selected countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research. Werkstattberichte, No 69.

Азия

- UNESCO (2012a). *Graduate employability in Asia*. Bangkok: Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf>
- UNESCO (2012b). *School-to-work transition information bases*. Bangkok: UNESCO. Asia-Pacific education system review series; No 6. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002166/216661e.pdf>

Австралия

- Australian graduate survey (GCA) <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/australiangraduatesurvey/>
- Beyond graduation survey (BGS) <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/beyondgraduationsurvey/>

Армения - ПТО

ETF and CRRC (2012); Manukyan (2012)

Коста Рика

Consejo nacional de rectores [national council of rectors]. <http://www.conare.ac.cr/>

Чешская Республика

- Ryška, R.; Zelenka, M. (2011). Professional success due to scarcity? Bachelor graduates in the Czech Republic. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 69-88.

Европа

Hegesco: Schomburg (2011a).

Cheers: Schomburg and Teichler (2006)

Reflex: Allen and van der Velden (2011)

Trackit: Gaebel et al. (2012)

Франция - высшее образование

- Giret, Jean-François; Guénard, Christine and Michot, Claire: The Vocationalisation of University Programmes in France: Its Consequences for Employability and Mobility. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 113-128.
- Céreq national graduate surveys: http://www.cereq.fr/index.php/menus/pied_de_page/base_de_donnees/Enquetes-d-insertion-Generation

Грузия - ПТО

ETF (2013); Fretwell (2012)

Германия - высшее образование

- Schomburg (2011b)
- Schomburg, H.; Teichler, U (2005). Increasing potentials of alumni research for curriculum reforms: some experiences from a German research institute. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 31-48.
- HIS studies: http://www.dzhw.eu/en/bereiche/ab22/index_html
- KOAB studies: *the graduate survey cooperation project*: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html>
- Bavarian studies: *BAP, the Bavarian graduate panel*: <http://www.bap.ihf.bayern.de/>

Гана

- Batse Z.M.K; Gyeke, O. (1992). *Graduate tracer study: a study of employed and unemployed graduates in Ghana*. Report of the Institute for Statistical, Social and Economic Research, University of Ghana, Legon for the Ministry of Education, Higher Education Division.
- Djangmah (1999). *The challenge of further vocationalising university Education in Ghana: a survey of university graduates*. (unpublished report).

Венгрия

- Kerégyártó, S. (ed.). Hungarian graduates 2011. Education 2013.

- Kiss, L.; Veroszta, Z. (2011). Bachelor graduates in Hungary in the transitional period of higher education system. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 129-142.

Индонезия - высшее образование

- Syafiq and Fikawati (2012).
- Sitepu, I.V.R. (2011). *Competencies of higher education graduates: a case of Universitas Kristen Indonesia*. (Dissertation University of Kassel). <http://d-nb.info/1037849906/34>
- Indotrace: *Indonesia tracer study network*: <http://www.indotrace.ui.ac.id/>

Италия - высшее образование

- Cammelli, A. et al. (2011). Mixed outcomes of the Bologna process in Italy. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 143-170.
- Cammelli, A. (2012). *14th Alma Laurea report on graduates' employment conditions*. http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione10/sintesi_en.pdf
- Alma Laurea: inter-university consortium connecting university, labour market and professionals. <https://www.almalaurea.it/en>

Кения - высшее образование

- Kimani, G.N.; Kinyanjui, J.W. (1999). *Assessment of the effectiveness of the bachelor of education programme (B.Ed.Arts) in meeting job needs of graduates of University of Nairobi* (unpublished report).
- Karugu (2001). *Higher education and work: survey of graduates of Kenyatta University* (unpublished report).

Лаосская НДР – ПТО

- Bohlmann, T. (2013). *Current situation of the TVET sector in Lao PDR with special emphasis on the education of vocational teachers*. http://www.academia.edu/5079889/Current-Situation_TVET-Sector_Lao_PDR-2013-11-12

Латинская Америка - высшее образование

- Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento [the flexible professional in the knowledge society]*: <http://www.encuesta-proflex.org>

Малави – высшее образование

- Dubbey, J.M. et. Al. (1990). *University of Malawi: tracer study*.
- Zembere S.N.; Chinyama, N.P.M (1996). *The University of Malawi Graduate tracer study*. Blantyre: University of Malawi.

О. Маврикий – высшее образование

- TEC (2012). *Graduate tracer study 2011: a preliminary report*. Rose Hill: TEC, Tertiary Education Commission http://tec.intnet.mu/pdf_downloads/pubrep/gts_premrep_feb2012.pdf
- TEC (2009). *Graduate tracer study 2008*. Rose Hill: TEC, Tertiary Education Commission http://www.tec.mu/pdf_downloads/pubrep/Graduate%20Tracer%20Study%202008.pdf

Нидерланды

- Allen, J.; Coenen, J. (2011). Employability and mobility of bachelor graduates in the Netherlands. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 171-184.
- School leaver surveys: <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/SISOnline/Home.aspx> (in Dutch)

Нигерия - высшее образование

- Omoifo, C.N. et al. (1996). *Education and achievement in the early career of the University of Benin graduates*. Report of the 1996 University of Benin graduates' tracer study. (unpublished report).
- Omotosho, J. (2000). *Higher education and work: a survey of alumni of the University of Ilorin who graduated between 1985 and 1994*. (unpublished Report)
- Ugwuonah G.E.; Omeje, K.C. (1998). *Final report of tracer study research project on higher education and work*. Enugu: Institute for Development Studies, University of Nigeria, Enugu Campus.
- Anyanwu G.A.; Iloeje, I.C. (1999). *Graduates' employment survey: a tracer study of the graduates of the faculties of arts and agriculture at the University of Nigeria, Nsukka*. (unpublished report).

Норвегия - высшее образование

- Støren L.A. et al. (2011). Employability and mobility of Norwegian graduates post Bologna. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 185-208.

Польша - высшее образование

- Grotkowska, G. (2011). The employability and mobility of bachelor graduates in Poland. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 211-228.

Филиппины - ПТО

TESDA (2010).

Руанда - ПТО

JICA (2012); Mugabi (2010)

ЮАР - ПТО

- Bennell, P.; Monyokolo, M. (1994). The lost generation? Employment outcomes among high school graduates in South Africa. *International journal of educational development*, Vol. 14, No 2, pp. 195-206.
- Cosser, M. et al. (eds) (2003). *Technical college responsiveness: learner destinations and labour market environments in South Africa*. Cape Town: HSRC Publishers. <http://www.hsrcpress.ac.za/product.php?productid=2057&freedownload=1>

ЮАР - высшее образование

- CHEC (2013). *Pathways from university to work: a graduate destination survey of the 2010 cohort of graduates from the Western Cape Universities*. Wynberg: CHEC, Cape Higher Education Consortium. <http://www.chec.ac.za/files/CHEC%20Graduate%20Survey%20FULL%20REPORT%20WEB.pdf>
- CHEC, Cape Higher Education Consortium <http://www.chec.ac.za/>

Южный Судан - высшее образование

- SAVOT: *the project for improvement of basic skills and vocational training (Phase II)*. Tracer survey 2012, November 2012 http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/

Испания - высшее образование

- Mora, J.-G.; Vidal, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 19-29.

Швейцария - высшее образование

- Swiss Statistics: *surveys, sources – graduate survey: News*: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/bha/00.html

Танзания - высшее образование

- Al-Samarrai, S.; Reilly, B. (2005). *Education, employment and earnings of secondary school leavers in Tanzania: evidence from a tracer study*. Brighton: Poverty Research Unit at Sussex, University of Sussex. PRUS Working paper; No 31
- Baldauf and Lwambuka (1993).
- Kaijage, E.S. (2000). *Faculty of commerce and management graduates and their employers: a tracer study*. Dar es Salaam: University of Dar es Salaam.
- Winkler, H. et al. (1992). *Engineers in Tanzania: a secondary analysis – Graduate and employer survey 1985*. Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.

Уганда - высшее образование

- Mayanja, M.K. et al. (1999). *A comparative study of Makerere University graduates from the faculties of arts and science*. (unpublished Report)
- Makerere Institute of Social Research (2006).

Великобритания - высшее образование

- Brennan, J. et al. (2005). Alumni studies in the United Kingdom. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 83-94.
- Little, B. (2011). The UK bachelor's degree: a sound basis for flexible engagement with an unregulated labour market? In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 231-252.

США – высшее образование

- Cabrera, A.F. et al. (2005). Making an impact with alumni surveys. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 5-16.
- Ewell, P.T. (2005). Alumni studies as instruments of public policy: the US experience. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 19-29.

Зимбабве

- Bennell, P.; Ncube, M. (1994). Jobs for the boys? The employment experiences of secondary school-leavers in Zimbabwe. *Journal of southern African studies*, Vol. 20, No 2, pp. 301-15.
- Bennell, P.; Ncube, M. (1993). Education and training outcomes: university graduates in Zimbabwe during the 1980s. *Zimbabwe journal of educational research*, Vol. 5, No 2, pp. 107-123.

Методология исследования по отслеживанию выпускников

- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- De Leeuw, E.D. et al. (2009). *International handbook of survey methodology*. Boca Raton: CRC Press.
- Dillman, D.A. (1978). *Mail and telephone surveys: the total design method*. New York 1978.
- Dillman, D. (2007). *Mail and internet surveys. The tailored design method*. Second edition. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Eraut, M.R. 'Educational objectives.' In: Wallberg, H.; Haertel, G. (ed.). *International encyclopedia of educational evaluation*. Oxford: Pergamon Press.
- Fink, A.; Kosecoff, J. (1985). *How to conduct surveys: a step-by-step guide*. London: Sage Publications.
- Folster, F.J. (1987). *Survey research methods*. London: Sage Publications.
- Groves, R.M. et al. (2009). *Survey methodology*. Second edition. Hoboken: Wiley.
- Hayduk, L.A. (1987). *Structural equation models with LISREL*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Porter, S.R. (2004). Raising response rates: what works? In: Porter, S.R. (eds). *Special issue: overcoming survey research problems*. San Francisco: Jossey-Bass. New directions for institutional research; No 121, pp. 5-21.
- Rossi, P.H.; Freeman, H.E. (1993). *Evaluation: a systematic approach. Fifth edition*. Newbury Park: Sage Publications.
- Umbach, P.D. (2004). *Web surveys: best practices*. In: Porter, S.R. (eds). *Special issue: overcoming survey research problems*. San Francisco: Jossey-Bass. New directions for institutional research; No 121, pp. 23-38.
- Wallberg, H.J. Haertel, G. (ed.) (1990). *The international encyclopedia of educational evaluation*. Oxford: Pergamon Press.
- Willms, D.J. (1992). *Monitoring school performance: a guide to educators*. Washington, D.C.: Falmer Press.

Образование и трудоустройство

- Allen, J.; Van der Velden, R. (eds). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education*. Dordrecht: Springer, Higher education dynamics.
- Astin, A.W. (1991). *Assessment for excellence: the philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education*. New York: Macmillan.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital. Third edition*. London: University of Chicago Press.
- Borden, V.M.H. (2005). Using alumni research to align programme improvement with institutional accountability. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 61-72.

- Brennan, J. (1985). Preparing students for employment. *Studies in higher education*, Vol. 2, pp. 151-162.
- Brennan, J.. et al. (1993). *Students, courses and jobs*. London: Jessica Kingsley.
- Brennan, J. et al. (1996). *Higher education and work: a conceptual framework*. London: Jessica Kingsley.
- Cabrera, A. F. et al. (2005). Making an impact with alumni surveys. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 5-17.
- Dore, R. (1976). *The diploma disease: education, qualification and development*. London: Georg Allen and Unwin.
- ETF (2008). *Transition from education to work in EU neighbouring countries*. Torino: ETF, European Training Foundation.
- Eurostat (2011). *Key figures on Europe 2011*. Luxembourg: Publications Office. European Union pocketbooks .
- Ewell, P.T. Alumni studies as instruments of public policy: the US experience. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 19-29.
- Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society*, Vol. 16, No 1, pp. 67-90.
- Gangl, M. et al. (2003). Conclusions: explaining cross-national differences in school-to-work transitions. In: Walter M.; Gangl, M. (eds). *Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press, pp. 277-305.
- Hannan, D.F.; et al. (1996). *Cross-national research on school to work transitions: an analytical framework..* http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf
- Janson, K. et al. (2009). *The professional value of Erasmus mobility: the impact of international experience on former students' and on teachers' careers*. Bonn: Lemmens.
- Kehm, B.M. et al. (eds) (2012). *Differenzierung, Internationalisierung, Relevanzsteigerung: Hochschulen im Funktionswandel*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Matsumoto, M.; Elder, S. (2010). *Characterising the school-to-work transitions of young men and women: evidence from the ILO school-to-work transition surveys*. Geneva: ILO Employment working paper; No 51. http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/youth/2_12_iloschool_to_work_transition_surveys.pdf
- Mora, J.G.; Vidal, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126pp. 73-82.
- Mora, J.-G. et al. (eds) (2013). *Empleo y trabajo de los graduados universitarios: conclusiones de diferentes estudios [Work and employment of college graduates: conclusions from different studies]*. Barcelona: Octaedro-ICE, Universitat de Barcelona.
- Müller, W.; Gangl, M. (eds) (2003). *Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.
- OECD (2000). *From initial education to working life: making transitions work*. Paris: OECD.
- OECD (2010). *Synthesis report of the OECD reviews of vocational education and training*. Paris: OECD, OECD reviews of vocational education and training.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature*, Vol. 39, pp. 34-92.

- Sanyal, B.C. (1987). *Higher education and employment: an international comparative analysis (an IIEP Research Project)*. London: Falmer Press.
- Schomburg, H. (2011). The professional work of graduates. In: Allen, J.; Van der Velden, R. (eds). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education*. Dordrecht: Springer, Higher education dynamics, pp. 55-81.
- Schomburg, H. (2011). Bachelor graduates in Germany: internationally mobile, smooth transition and professional success. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 89-110.
- Schomburg, H. (2007). Work orientation and job satisfaction. In: Teichler, Ulrich (eds). *Careers of university graduates: views and experiences in comparative perspective*. Dordrecht: Springer, Higher education dynamics; No 17, pp. 247-264.
- Schomburg, H. (2011). Employability and mobility of bachelor graduates: the findings of graduate surveys in ten European countries on the assessment of the impact of the Bologna reform. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 253-273.
- Schomburg, H. (2012). Hochschule und Beruf. In: Kehm, B.M. et al. (eds). *Funktionswandel der Universitäten. Differenzierung, Relevanzsteigerung, Internationalisierung*. Frankfurt: Campus, pp. 41-60.
- Schomburg, H.; Teichler, U. (eds) (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Schomburg, H.; Teichler, U. (2005). Increasing potentials of alumni research for curriculum reforms: some experiences from a German research institute. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126, pp. 31-48.
- Shavit, Y.; Müller, W. (1998). *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges. *Higher education*, No 38, pp. 169-90.
- Teichler, U.; Schomburg, H. (2012). Analysing the results of study in higher education and the requirements of the world of work. In: Blömeke, S. et al.; (eds). *Modeling and measuring competencies in higher education*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Teichler, U. (1996). Higher education and employment: Twenty-five years of changing debates and realities. *Higher education management*, Vol. 8, No 3, pp. 25-37.
- Teichler, U. (2009). *Higher education and the world of work: conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*. Rotterdam: Sense Publishers. Global perspectives on higher education.
- Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: Jossey Bass. New directions for institutional research; No 126.
- Werquin, P. et al. (eds) (1997). *Youth transitions in Europe: theory and evidence*. Marseilles: Céreq.

Приложения

Приложение 1. Минимальная версия образца анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО

Приложение 2. Модули анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО

Приложение 3. Отчёт в виде таблиц с анкетой и кодовой книгой

Приложение 4. Определение данных (синтаксис SPSS)

Приложение 5. Создание новых переменных (синтаксис SPSS)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.
Минимальная версия образца анкеты
для исследования по отслеживанию
выпускников в системе ПТО

Название учебного заведения ПТО

Опрос выпускников 2012 года (Минимальная версия)

Уважаемые выпускники,

Как руководитель исследовательской группы, прошу вас принять участие в опросе выпускников, которые окончили свое обучение в 2012 г.

Мы бы хотели выяснить, что случилось с вами после завершения вашего обучения. Нашли ли вы работу или всё еще в её поиске, хорошо ли подготовило вас ваше обучение к рабочему месту, и используете ли вы знания и навыки, приобретенные во время обучения?

Основными целями опроса являются улучшение программ обучения и, более конкретно, пересмотр курикулума.

Ваша информация будет обрабатываться строго конфиденциально. Результаты будут опубликованы таким образом, что выявление отдельных лиц исключается.

Результаты этого опроса будут опубликованы на веб сайте (<http://XXX>.
YYY.XX). По вашему запросу, мы вышлем вам распечатанную версию отчёта с основными результатами опроса.

Просьба вернуть заполненную анкету как можно скорее по адресу, указанному ниже.

Заранее благодарю за вашу поддержку.

Г-н. XXX

(Лидер проекта команды опроса выпускников XXX)

Кому послать анкету:

Имя: XXX

Почтовый адрес: XXX

Телефон: XXX

Адрес электронной почты: XXX

Заметки с пояснениями

Сколько времени занимает заполнение анкеты?

Большинству из вас понадобится полчаса, в зависимости от опыта, который вы пережили за последние годы

Мы разработали высоко стандартизированную анкету, которая в основном просит вас отмечать клетки, которые относятся к соответствующим ответам. Мы надеемся, что этим подходом мы облегчили вам заполнение ответов на вопросы.

Как отвечать на вопросы?

Просим ответить на все вопросы, применимые к Вам. В некоторых случаях, Вы обратите внимание, что анкета предлагает Вам игнорировать некоторые вопросы, не применимые к Вам (напр., → Пожалуйста, продолжите с вопроса B7).

Поскольку анкета будет проходить через сканер, просим Вас заполнять ее разборчиво.

Пожалуйста, отметьте наиболее подходящие ответы таким образом → .☒

A7 В какой степени следующие причины были важными для принятия Вашего решения учиться в учебном заведении ПТО? Просим ответить на каждый фактор по пятибалльной шкале.

	Совсем не важно		Очень важно			
	1	2	3	4	5	
1	☒	☐	☐	☐	☐	Непосредственная близость к дому родителей или других родственников
2	☐	☒	☐	☐	☐	Наличие стипендии
3	☐	☐	☒	☒	☐	Наличие/ качество общежития

Открытые ответы

Иногда мы оставляем место, чтобы Вы написали ответ (.....). Если места для Вашего ответа недостаточно, просим включить дополнительный лист бумаги.

Ваша помощь в улучшении опроса приветствуется

Эта анкета используется в разных учебных заведениях ПТО с широким спектром различных областей обучения. Мы не могли охватить все специфические детали учёбы и работы, которые могут быть важны для исследования. Поэтому мы будем признательны за Ваши комментарии и дополнительную информацию.

Обзор содержания анкеты

Курс обучения в учебном заведении XYZ ПТО	191
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	191
Оценка условий и качества обучения в учебном заведении ПТО	191
Удовлетворённость обучением	192
Переходный период после окончания обучения в учебном заведении ПТО	193
Трудоустройство и работа	195
Требования к работе	197
Связь между обучением и трудоустройством	198
Рабочая направленность и удовлетворённость работой	199
Профессиональное обучение до обучения в учебном заведении ПТО	200
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	201
Дальнейшее дополнительное профессиональное обучение	201
Демографическая информация	202
Миграция и региональная мобильность	202
Ваши комментарии и рекомендации	202

A КУРС ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ XYZ ПТО

S1

A4 Какой квалификации Вы достигли в учебном заведении ПТО?

Q4

- 1 Сертификат
2 Диплом
3 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

A5 Как называлась учебная программа в учебном заведении ПТО?

Q5

1

B СТАЖИРОВКА И ОПЫТ РАБОТЫ ВО ВРЕМЯ КУРСА ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО

S2

B1 Проходили ли Вы какую-либо стажировку во время курса Вашего обучения (это не относится к командным проектам, практическим курсам и т.д.)? Возможны несколько вариантов ответа

Q13

- 1 Да
2 Нет

B5 Где Вы работали во время Вашего обучения? Просим включить как полную занятость, так и частичную занятость; за исключением стажировок.

Q17

- 1 Да
2 Нет

C ОЦЕНКА УСЛОВИЙ И КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО

S3

C2 Как бы Вы оценили условия и качество обучения, с которым Вы столкнулись в учебном заведении ПТО?

20

	Очень плохо					Очень хорошо				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>	Качество обучения в аудитории								
2	<input type="checkbox"/>	Студенческие места для отдыха и развлечений в студенческом городке								
3	<input type="checkbox"/>	Снабжение учебным материалом (напр., книги, доступ к интернету)								
4	<input type="checkbox"/>	Возможность консультации с преподавательским составом								
5	<input type="checkbox"/>	Уровень преподавательского мастерства лекторов								

6	<input type="checkbox"/>	Программа стажировок				
7	<input type="checkbox"/>	Контакт с сокурсниками				
8	<input type="checkbox"/>	Возможность влиять на политику учебного заведения ПТО				
9	<input type="checkbox"/>	Доступность технического оборудования (напр., лабораторное оборудование, измерительные инструменты, компьютерная лаборатория)				
10	<input type="checkbox"/>	Качество технического оборудования				
11	<input type="checkbox"/>	Обеспечение учебным материалом				
12	<input type="checkbox"/>	Качество зданий				
13	<input type="checkbox"/>	Другое (пожалуйста, укажите)				

C4 Как Вы оцениваете следующие элементы, связанные с трудоустройством и работой на Вашем курсе обучения?

Q22

	Очень плохо					Очень хорошо				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>	Подготовка к работе								
2	<input type="checkbox"/>	Содержание материала предмета является актуальными по отношению к практическим требованиям								
3	<input type="checkbox"/>	Практический опыт преподавательского состава								
4	<input type="checkbox"/>	Связь между теорией и практикой								
5	<input type="checkbox"/>	Практически-ориентированное содержание учебного материала								
6	<input type="checkbox"/>	Обязательные стажировки								
7	<input type="checkbox"/>	Предложения для приобретения основных компетенций								
8	<input type="checkbox"/>	Поддержка в трудоустройстве/поиске работы								
9	<input type="checkbox"/>	Поддержка в поиске стажировок								

D УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ОБУЧЕНИЕМ

S4

D2 Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны выбирать снова, в какой степени Вы, возможно, выбрали бы ту же область обучения?

Q26

	Ни в какой степени					В наивысшей степени				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>									

D3 Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны выбирать снова, в какой степени Вы, возможно, выбрали бы то же учебное заведение ПТО?

Q27

	Ни в какой степени					В наивысшей степени				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>									

D4	Ретроспективно, в какой степени Вы удовлетворены Вашим обучением в целом?	Q28
	Ни в какой степени	В наивысшей степени
1	1 2 3 4 5	
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
E ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО		S5
E1 Что применимо к Вашей ситуации в первые шесть месяцев после окончания обучения? Возможны несколько вариантов ответа		Q29
1	<input type="checkbox"/> Трудоустройство	
2	<input type="checkbox"/> Самозанятый/ фрилансер	
3	<input type="checkbox"/> Временная работа (только, чтобы заработать деньги)	
4	<input type="checkbox"/> Стажировка	
5	<input type="checkbox"/> Дополнительное академическое образование (высшее образование)	
6	<input type="checkbox"/> Дополнительное профессиональное образование/ обучение	
7	<input type="checkbox"/> Домохозяйка, домохозяин, семейная работа	
8	<input type="checkbox"/> Не трудоустроен, но ищу работу	
9	<input type="checkbox"/> Военная или гражданская служба	
10	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):	
E2 Когда Вы начали работать на Вашей первой работе после окончания обучения?		Q30
1	<input type="checkbox"/> До окончания обучения	
2	<input type="checkbox"/> В период окончания обучения	
3	<input type="checkbox"/> Менее чем через 1 месяц после окончания обучения	
4	<input type="checkbox"/> От 1 до 3 месяцев после окончания обучения	
5	<input type="checkbox"/> От 3 до 6 месяцев после окончания обучения	
6	<input type="checkbox"/> От 6 до 9 месяцев после окончания обучения	
7	<input type="checkbox"/> От 9 до 12 месяцев после окончания обучения	
8	<input type="checkbox"/> Более одного года после окончания обучения	
9	<input type="checkbox"/> Я никогда не работал после окончания обучения	
E4 Если вы не искали работу: какой была Ваша причина? Возможны несколько вариантов ответа		Q32
1	<input type="checkbox"/> Я продолжил(а) обучение	
2	<input type="checkbox"/> Я продолжил(а) работу, которая была у меня до обучения	

- 3 Я нашел(ла) работу без ее поиска
 4 Я стал(а) самозанятым/ фрилансером
 5 Другое (пожалуйста, укажите):

Если вы не искали работу → Пожалуйста, продолжайте с вопроса XX F11

E6 Как долго Вы искали Вашу первую работу? Q34
Включите также период поиска работы до окончания обучения.

- 1 Менее 1 месяца
 2 От 1 до 3 месяцев
 3 От 3 до 6 месяцев
 4 От 6 до 9 месяцев
 5 От 9 до 12 месяцев
 6 Более 1 года

E7 Какой метод был наиболее успешным в получении Вашей первой работы? Выберите только один ответ Q35

- 1 Ответил(а) на вакансии/ объявления (напр., газета, интернет)
 2 С помощью семейных контактов родителей, родственников
 3 С помощью личных контактов друзей, сокурсников и т.д.
 4 Подача заявки – независимый контакт с работодателями
 5 Через стажировку во время моего курса обучения
 6 Через стажировку после окончания обучения
 7 Через (вспомогательные) работы во время моего обучения
 8 Через (вспомогательные) работы после окончания обучения
 9 Со мной связался работодатель
 10 Ярмарка вакансий
 11 Через государственный центр занятости
 12 Через частные агентства занятости
 13 Через интернет (социальные) сети (напр., FACEBOOK)
 14 Через центр карьеры учебного заведения ПТО
 15 Через преподавательский состав учебного заведения ПТО
 16 Не применимо, я не нашел(ла) работу до настоящего момента
 17 Другое (пожалуйста, укажите):

F ТРУДОУСТРОЙСТВО И РАБОТА

S6

F1 Что применимо к Вашей нынешней ситуации? Возможны несколько вариантов ответа

- 1 Постоянная работа
2 Самозанятый работы фрилансера
3 Временная работа (только для того, чтобы заработать деньги)
4 Стажировка
5 Дополнительное академическое образование (высшее образование)
6 Дополнительное профессиональное обучение
7 Домохозяйка, домохозяин, забота о семье
8 Не трудоустроен, но ищу работу
9 Военная или гражданская служба
10 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

F3 Сколько вариантов работ (включая нынешнюю) всего было у Вас после окончания обучения?

- 1 Ни одной, у меня никогда не было работы после окончания работы → Фильтр
2 Одна работа
3 Две работы
4 Три работы
5 Более трех работ

Если в настоящее время Вы не трудоустроены → Пожалуйста, продолжайте с вопроса Н6

FI2

F4 Сколько часов в неделю Вы работаете?

Q42

- 1 менее 20 часов в неделю
2 От 21 до 30 часов
3 От 31 до 40 часов
4 От 41 до 50 часов
5 Более 50 часов

F5 Есть ли у Вас постоянная работа?

Q43

- 1 Да
2 Нет
3 Не применимо, я самозанятый

F8 В каком регионе Вы трудоустроены?**Q46**

1

.....

F9 Кто является Вашим работодателем?**Q47**

1

- Государственный сектор
- Полугосударственный сектор
- Частный сектор
- Самозанятый
- Не правительенная организация (НПО)
- Международный и дипломатический сектор
- Другое (пожалуйста, укажите):
.....

F10 В какой отрасле экономики Вы работаете в настоящее время (напр., рыболовство, сельское хозяйство, среднее профессиональное образование)?**Q48**

1

.....
.....**F11 Какая Ваша профессия/название должности? (напр., учитель начальной школы)****Q49**

1

.....
.....**F12 Опишите 3 основные обязанности/ рабочие задачи****Q50**

1

.....

2

.....

3

.....

F13 Какой у Вас средний ежемесячный доход в настоящее время?**Q51**

1

- Менее \$ 100
- \$ 100 – 150
- \$ 151 – 200
- \$ 201 – 250
- \$ 251 – 300
- \$ 300 – 350
- \$ 351 – 401
- \$ 401 – 450
- Более \$ 450

F14 Какой вид дотаций/других преимуществ Вы получаете? Возможны несколько вариантов ответа**Q52**

- 1 Жилье (субсидии, дотация на аренду жилого помещения)
- 2 Транспорт (машина/льготы на транспорт)
- 3 Здоровье (медицинская помощь, страховка)
- 4 Образование и обучение (подготовка кадров, льготы на семейное обучение)
- 5 Выход на пенсию (выплата пенсии, пособий)
- 6 Никакой
- 7 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

F15 Сколько всего работников работают в Вашей компании / организации?**Q53**

Пожалуйста, посчитайте количество.

- 1 От 1 до 9 работников
- 2 От 10 до 49 работников
- 3 От 50 до 99 работников
- 4 От 100 до 249 работников
- 5 От 250 до 999 работников
- 6 1000 или более работников

G ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ**S7****G1 В какой степени следующие навыки / компетенции востребованы на Вашей нынешней работе?****Q55**

	Ни в какой степени					В наивысшей степени				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>	Мастер своей области/ конкретные знания по предмету								
2	<input type="checkbox"/>	Способность разрабатывать новые идеи и решения								
3	<input type="checkbox"/>	Способность отстаивать свои полномочия								
4	<input type="checkbox"/>	Способность адаптироваться к изменениям условий								
5	<input type="checkbox"/>	Способность мобилизовать потенциал других								
6	<input type="checkbox"/>	Аналитическое мышление								
7	<input type="checkbox"/>	Готовность поставить под сомнение свои и чужие идеи								
8	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать по направлению к цели								
9	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно организовывать свои рабочие процессы								
10	<input type="checkbox"/>	Способность продуктивно работать в команде								
11	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать в стрессовых ситуациях								

Н СВЯЗЬ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕМ И ТРУДОУСТРОЙСТВОМ

S8

Н1 В какой степени знания и навыки, приобретенные Вами во время обучения используются на Вашей нынешней работе?

Q56

Ни в какой В наивысшей
степени степени

1 2 3 4 5

Н2 По Вашему мнению, какая область обучения наиболее соответствует Вашей нынешней работе?

Q57

- 1 Исключительно своя область
2 Своя или смежная область
3 Абсолютно другая область
4 Никакой особенной области

Н3 По Вашему мнению, какой уровень квалификации/образования наилучшим образом соответствует Вашей нынешней работе?

Q58

- 1 Более высокий уровень образования / квалификации
2 Мой уровень образования / квалификации
3 Более низкий уровень образования / квалификации
4 Нет необходимости в образовании/ квалификации

Н4 В какой степени Ваша профессиональная позиция соответствует Вашему курсу обучения?

Q59

Ни в какой В наивысшей
степени степени

1 2 3 4 5

Н5 Если Ваша работа не тесно связана с Вашим курсом обучения, тогда почему Вы выбрали эту работу? Возможны несколько вариантов ответа

Q60

- 1 Не применимо, моя работа тесно связана с моим курсом обучения
2 Моя нынешняя работа является лишь временной стартовой площадкой, я все ещё в поиске профессиональной направленности
3 Я (ещё) не нашел соответствующую работу
4 Я получаю более высокую заработную плату на моей нынешней работе
5 Моя нынешняя работа предлагает более высокий уровень безопасности
6 Мои интересы изменились
7 Моя нынешняя работа позволяет работать по гибкому графику

- 8 Моя нынешняя работа позволяет мне работать в более удобной географической локации
- 9 Моя нынешняя работа позволяет мне принимать во внимание интересы моей семьи/ детей
- 10 Другое (пожалуйста, укажите):

H6 В целом: Как Вы оцениваете полезность Вашего обучения?

Q61

	Совсем бесполезно					Очень полезно				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>	для получения соответствующей работы после окончания вашего обучения?								
2	<input type="checkbox"/>	для выполнения Ваших нынешних профессиональных задач, если применимо?								
3	<input type="checkbox"/>	для Вашего будущего профессионального развития/ карьеры?								
4	<input type="checkbox"/>	для личностного развития?								
5	<input type="checkbox"/>	для экономического развития вашей страны?								

I РАБОЧАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАБОТОЙ

S9

Если Вы не трудоустроены → Пожалуйста, продолжайте с вопроса I3 F13

I2 В какой степени следующие аспекты применимы к Вашей нынешней рабочей ситуации??

Q63

	Ни в какой степени					В наивысшей степени				
	1	2	3	4	5					
1	<input type="checkbox"/>	Интересные рабочие задания								
2	<input type="checkbox"/>	Рабочая независимость								
3	<input type="checkbox"/>	Четкие и запланированные рабочие задания								
4	<input type="checkbox"/>	Возможность применения приобретенных компетенций								
5	<input type="checkbox"/>	Безопасность на работе								
6	<input type="checkbox"/>	Социальный статус и признание								
7	<input type="checkbox"/>	Возможность реализовывать свои идеи								
8	<input type="checkbox"/>	Хорошая рабочая атмосфера								
9	<input type="checkbox"/>	Возможность дальнейшего профессионального продвижения								
10	<input type="checkbox"/>	Высокий доход								
11	<input type="checkbox"/>	Возможность предоставления социального влияния								
12	<input type="checkbox"/>	Работа, требующая отдачи всех сил								
13	<input type="checkbox"/>	Хорошие перспективы карьерного роста								

14	<input type="checkbox"/>	Принятие на себя координации и управления задачами				
15	<input type="checkbox"/>	Возможность делать что-то полезное для широкой общественности				
16	<input type="checkbox"/>	Хорошие условия для управления вопросами, связанными как с работой, так и с семьей				
17	<input type="checkbox"/>	Достаточное время для досуга				

I3	Каких изменений в работе и дополнительном образовании/обучении Вы планируете достичь в последующие три года? Возможны несколько вариантов ответа	Q64
1	<input type="checkbox"/> Поменять работодателя	
2	<input type="checkbox"/> Получать более высокий доход	
3	<input type="checkbox"/> Изменить область моих рабочих обязанностей	
4	<input type="checkbox"/> Возобновить очное обучение	
5	<input type="checkbox"/> Учиться заочно	
6	<input type="checkbox"/> Начать свой бизнес	
7	<input type="checkbox"/> Трудоустроиться	
8	<input type="checkbox"/> Прекратить работать	
9	<input type="checkbox"/> Получить более безопасную работу	
10	<input type="checkbox"/> Добиться более эффективного использования своих знаний	
11	<input type="checkbox"/> Получить больше шансов продолжить непрерывное обучение	
12	<input type="checkbox"/> Получить работу, наиболее тесно связанную с моим обучением	
13	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):	
14	<input type="checkbox"/> У меня нет намерения менять что-либо кардинально	

I4	В какой степени Вы удовлетворены Вашей нынешней рабочей ситуацией?	Q65				
	Ни в какой степени	В наивысшей степени				
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

J	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ДО ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО	S10
J1	Обучались ли Вы на каких-либо курсах профессионального обучения/пост-среднего образования до Вашего обучения в учебном заведении ПТО?	Q66
1	<input type="checkbox"/> Да	
2	<input type="checkbox"/> Нет → Пожалуйста, продолжите с вопроса J3	

J2 Пожалуйста, укажите курсы профессионального обучения/ пост-среднего образования. Q67

1
.....

J3 Работали ли Вы до обучения в учебном заведении ПТО? Q68

- 1 Да
2 Нет

K ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ИЛИ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S11

**K1 После обучения в учебном заведении ПТО начали ли Вы
дополнительный или другой курс обучения? Возможны несколько
вариантов ответа** Q70

- 1 Да, я успешно завершил(а) обучение
2 Да, я все ещё учусь
3 Да, я приостановил(а) дополнительный курс обучения
4 Нет, я не начал(а) дополнительный курс обучения → Пожалуйста,
продолжите с вопроса L1

**K2 Пожалуйста, укажите (основные-)предметы вашего дополнительного
обучения.** Q71

1
2
3

L ДАЛЬНЕЙШЕЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ S12

**L1 Продолжили ли Вы профессиональное обучение после окончания
учебного заведения ПТО? Возможны несколько вариантов ответа** Q77

- 1 Да, я успешно завершил(а) обучение
2 Да, я все ещё учусь
3 Да, я приостановил(а) мой дополнительный курс обучения
4 Нет, я не начал(а) дополнительное профессиональное обучение

**L2 В какой области Вы получили дополнительное профессиональное
обучение? Возможны несколько вариантов ответа** Q78

- 1 Укрепление технических базовых знаний и навыков
2 Ориентированные на рабочие места технические знания

- 3 ЭОД – приложение
- 4 Управление кадрами
- 5 Управление финансами
- 6 Контакт с другими людьми (семинар по продажам/ курсы по групповой динамике)
- 7 Подготовка к функциям управления
- 8 Другое (пожалуйста, укажите):

M ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

S13

Просьба предоставить подробную информацию о себе для того, чтобы мы могли интерпретировать Вашу рабочую биографию как можно точнее. EX3

M1 Ваш пол?

Q81

- 1 Мужской
- 2 Женский

M2 В каком году вы родились?

Q82

- 1 Год рождения

N МИГРАЦИЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

S14

N1 В какой стране Вы родились?

Q85

- 1 XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
- 2 Другая страна (пожалуйста, укажите):

N5 Ваша страна проживания?

Q89

- 1 XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
- 2 Другая страна (пожалуйста, укажите):

O ВАШИ КОММЕНТАРИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ

S15

Пожалуйста, поделитесь Вашими комментариями и рекомендациями о Вашем высшем учебном заведении/ программе обучения в этом разделе. EX4

O2 Что Вам не нравилось в Вашем обучении?

Q92

- 1
- 2
- 3

O3 Какие важные изменения Вы могли бы порекомендовать для Вашего Q93
учебного заведения ПТО/ программы обучения?

- 1
2
3

O5 Какие комментарии/ предложения относительно этой анкеты Вы бы Q95
хотели сделать?

- 1
2
3

Спасибо большое за заполнение анкеты!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.
Модули анкеты для исследования
по отслеживанию выпускников
в системе ПТО

Название учебного заведения ПТО

Опрос выпускников 2012 года

Уважаемые выпускники,

Как руководитель исследовательской группы, прошу вас принять участие в опросе выпускников, которые окончили свое обучение в 2012г.

Мы бы хотели выяснить, что случилось с вами после завершения вашего обучения. Нашли ли вы работу или всё ещё в её поиске, хорошо ли подготовило вас ваше обучение к рабочему месту, и используете ли вы знания и навыки, приобретенные во время обучения?

Основными целями опроса являются улучшение программ обучения и, более конкретно, пересмотр куррикулума.

Ваша информация будет обрабатываться строго конфиденциально. Результаты будут опубликованы таким образом, что выявление отдельных лиц исключается.

Результаты этого опроса будут опубликованы на веб сайте (<http://XXX.YYY.XX>). По вашему запросу, мы вышлем вам распечатанную версию отчёта с основными результатами опроса.

Просьба вернуть заполненную анкету как можно скорее по адресу, указанному ниже.

Заранее благодарю за вашу поддержку.

Г-н. XXX

(Лидер проекта команды опроса выпускников XXX)

Кому послать анкету:

Имя: XXX

Почтовый адрес: XXX

Телефон: XXX

Адрес электронной почты: XXX

Заметки с пояснениями

Сколько времени занимает заполнение анкеты?

Большинству из вас понадобится полчаса, в зависимости от опыта, который вы пережили за последние годы

Мы разработали высоко стандартизированную анкету, которая в основном просит вас отмечать клетки, которые относятся к соответствующим ответам. Мы надеемся, что этим подходом мы облегчили вам заполнение ответов на вопросы.

Как отвечать на вопросы?

Просим ответить на все вопросы, применимые к Вам. В некоторых случаях, Вы обратите внимание, что анкета предлагает Вам игнорировать некоторые вопросы, не применимые к Вам (напр., → Пожалуйста, продолжите с вопроса B7).

Поскольку анкета будет проходить через сканер, просим Вас заполнять ее разборчиво.

Пожалуйста, отметьте наиболее подходящие ответы таким образом → .

A7 В какой степени следующие причины были важными для принятия Вашего решения учиться в учебном заведении ПТО? Просим ответить на каждый фактор по пятибалльной шкале.

	Совсем не важно		Очень важно			
	1	2	3	4	5	
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Непосредственная близость к дому родителей или других родственников
2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Наличие стипендии
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Наличие/ качество общежития

Открытые ответы

Иногда мы оставляем место, чтобы Вы написали ответ (.....). Если места для Вашего ответа недостаточно, просим включить дополнительный лист бумаги.

Ваша помощь в улучшении опроса приветствуется

Эта анкета используется в разных учебных заведениях ПТО с широким спектром различных областей обучения. Мы не могли охватить все специфические детали учёбы и работы, которые могут быть важны для исследования. Поэтому мы будем признательны за Ваши комментарии и дополнительную информацию.

Обзор содержания анкеты

Курс обучения в учебном заведении ПТО	209
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	211
Оценка условий и качества обучения в учебном заведении ПТО	213
Компетенции и удовлетворённость обучением	216
Переходный период после окончания обучения в учебном заведении ПТО	217
Трудоустройство и работа	220
Требования к работе	223
Связь между обучением и трудоустройством	223
Рабочая направленность и удовлетворённость работой	225
Профессиональное образование/ обучение до Вашего обучения в учебном заведении ПТО	227
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	227
Дальнейшее дополнительное профессиональное обучение	229
Демографическая информация	230
Миграция и региональная мобильность	230
Ваши комментарии и рекомендации	231

A КУРС ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S1

В этом разделе в своих ответах, пожалуйста, обращайтесь только к обучению в учебном заведении ПТО, которое Вы окончили в 2012 году. В случае, если Вы приобрели более одного уровня образования в учебном заведении ПТО, пожалуйста, обращайтесь к уровню (или курсу обучения), который является наиболее важным для Вас.

A1 В каком учебном заведении ПТО Вы окончили Ваше профессиональное обучение? Q1

- 1 XXX
- 2 YYY
- 3 ZZZ

A2 Вы преимущественно учились заочно ? Q2

- 1 Да
- 2 Нет

A3 Когда вы закончили Ваше обучение в учебном заведении ПТО? Q3

- 1 Январь 2012
- 2 Февраль 2012
- 3 Март 2012
- 4 Апрель 2012
- 5 Май 2012
- 6 Июнь 2012
- 7 Июль 2012
- 8 Август 2012
- 9 Сентябрь 2012
- 10 Октябрь 2012
- 11 Ноябрь 2012
- 12 Декабрь 2012

A4 Какую квалификацию Вы получили в учебном заведении ПТО? Q4

- 1 Сертификат
- 2 Диплом
- 3 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

A5 Как называлась учебная программа в учебном заведении ПТО? Q5

- 1

A6 Сколько месяцев Вы учились в учебном заведении ПТО?**Q6**

- 1 Менее 6 месяцев
- 2 От 6 месяцев до 12 месяцев
- 3 От 12 месяцев до 18 месяцев
- 4 От 18 месяцев до 24 месяцев
- 5 24 месяца и более
- 6 Другое (пожалуйста, укажите):

A7 В какой степени следующие причины были важны для принятия Вашего решения учиться в учебном заведении ПТО? Пожалуйста, ответьте на каждый фактор по пятибалльной шкале.**Q7**

1	Совсем не важно	Очень важно
2	1 2 3 4 5	
3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Непосредственная близость к дому родителей или других родственников
4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Наличие стипендии
5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Наличие/ качество общежития
6	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Привлекательность города/ государства/ региона
7	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Репутация учебного заведения ПТО
8	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Практически ориентированная программа обучения
9	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Области предоставляемой специализации, если применимо
10	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Совет родителей/ родственников

A8 Кто оплачивал Ваше обучение? Возможны несколько вариантов ответа**Q8**

- 1 Родитель(и)
- 2 Опекун(ы) (кроме биологического родителя(ей))
- 3 Сам (личные сбережения/личный кредит/ собственный доход)
- 4 Работодатель (частная компания)
- 5 Государственный кредит
- 6 Стипендия
- 7 Другое (пожалуйста, укажите):

A9 Во время курса Вашего обучения, Вы когда-нибудь серьезно думали бросить учёбу?**Q9**

- 1 Да
- 2 Нет → Пожалуйста, продолжайте с вопроса А11

A10 Пожалуйста, укажите почему Вы думали бросить учёбу в учебном заведении ПТО? Q10

- 1
2
3
4

A11 В среднем, сколько часов в неделю Вы проводили посещая курсы / занятия во время курса Вашего обучения? Q11

- 1 До 10 часов
2 От 11 до 19 часов
3 От 20 до 29 часов
4 От 30 до 39 часов
5 От 40 до 49 часов
6 50 часов и более

A12 В среднем, сколько часов в неделю Вы посвящали учебной деятельности вне курсов/ занятий во время курса Вашего обучения? Q12

- 1 До 10 часов
2 От 11 до 19 часов
3 От 20 до 29 часов
4 От 30 до 39 часов
5 От 40 до 49 часов
6 50 часов и более

В СТАЖИРОВКА И ОПЫТ РАБОТЫ ВО ВРЕМЯ КУРСА ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S2

B1 Проходили ли Вы какую-либо стажировку во время курса Вашего обучения (это не относится к командным проектам, практическим курсам и т.д.)? Возможны несколько вариантов ответа Q13

- 1 Да
2 Нет → Пожалуйста, продолжайте с вопроса B5

B2 Сколько обязательных стажировок (согласно куррикулуму) в общей сложности Вы прошли во время Вашего курса обучения? Q14

- 1 Одна обязательная стажировка
2 Две обязательные стажировки
3 Три обязательные стажировки
4 Четыре и более обязательных стажировок

В3 Сколько добровольных стажировок (вне куррикулума) Вы прошли в общей сложности во время Вашего курса обучения? Q15

- 1 Одна обязательная стажировка
- 2 Две обязательные стажировки
- 3 Три обязательные стажировки
- 4 Четыре и более обязательных стажировок

В4 Сколько недель длились эти стажировки? Q16

- 1 До одной недели
- 2 Две недели
- 3 Три недели
- 4 Четыре недели
- 5 Более четырех недель

В5 Где Вы работали во время Вашего обучения? Просим включить как полную занятость, так и частичную занятость; за исключением стажировок. Q17

- 1 Да
- 2 Нет → Пожалуйста, продолжайте с вопроса С1

В6 Сколько месяцев Вы работали во время Вашего обучения? Просим включить как полную занятость, так и частичную занятость; за исключением стажировок. Q18

- 1 Менее 1 месяца
- 2 От 1 до 6 месяцев
- 3 От 7 до 12 месяцев
- 4 От 13 до 24 месяцев
- 5 Более 24 месяцев

С ОЦЕНКА УСЛОВИЙ И КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S3

С1 В какой степени на следующие аспекты преподавания и обучения был сделан акцент в Вашем обучении? Q19

- | | | |
|---|--|----------------------|
| 1 | Ни в какой степени | В наивысшей степени |
| 2 | 1 2 3 4 5 | |
| 3 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Работа в группах |
| 4 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Электронное обучение |
| 5 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Лекции |

6	<input type="checkbox"/>	Стажировки и практическое обучение				
7	<input type="checkbox"/>	Практические знания				
8	<input type="checkbox"/>	Теории и парадигмы				
9	<input type="checkbox"/>	Проект и/ или проблемно-ориентированное обучение				
10	<input type="checkbox"/>	Письменная работа				
11	<input type="checkbox"/>	Устные выступления студентов				
12	<input type="checkbox"/>	Самостоятельная работа				
13	<input type="checkbox"/>	Преподавательский состав как основной источник информации				
14	<input type="checkbox"/>	Оценивание курсов студентами				
15	<input type="checkbox"/>	Выбор курсов студентами				
16	<input type="checkbox"/>	Уважительное общение между преподавателями и студентами				
17	<input type="checkbox"/>	Повышение мотивации студентов				
18	<input type="checkbox"/>	Повышение способностей студентов к самообучению				

C2 Как бы Вы оценили условия и качество обучения, с которым Вы столкнулись в учебном заведении ПТО?							Q20
1	Очень плохо	2	3	4	5	Очень хорошо	
2	<input type="checkbox"/>						
3	<input type="checkbox"/>	Качество обучения в аудитории					
4	<input type="checkbox"/>	Студенческие места для отдыха и развлечений в студенческом городке					
5	<input type="checkbox"/>	Снабжение учебным материалом (напр., книги, доступ к интернету)					
6	<input type="checkbox"/>	Возможность консультации с преподавательским составом					
7	<input type="checkbox"/>	Качество обучения преподавателями					
8	<input type="checkbox"/>	Система обучения/ оценивания					
9	<input type="checkbox"/>	Программа стажировок					
10	<input type="checkbox"/>	Контакт с сокурсниками					
11	<input type="checkbox"/>	Возможность студентов влиять на политику учебного заведения ПТО					
12	<input type="checkbox"/>	Доступность технического оборудования (напр., лабораторное оборудование, измерительные инструменты, компьютерная лаборатория)					
13	<input type="checkbox"/>	Качество технического оборудования					
14	<input type="checkbox"/>	Снабжение учебным материалом					
15	<input type="checkbox"/>	Качество зданий					
16	<input type="checkbox"/>	Укомплектованность библиотеки					
17	<input type="checkbox"/>	Другое (пожалуйста, укажите):					

C3 Как Вы оцениваете следующие элементы консультаций и помощи на Вашем курсе обучения?

Q21

1	Очень плохо	Очень хорошо				
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	Профессиональные консультации и помощь, предоставленные преподавательским составом				
4	<input type="checkbox"/>	Обсуждение письменных экзаменов, заданий и т.д.				
5	<input type="checkbox"/>	Индивидуальная профессиональная консультация по Вашей специальности				
6	<input type="checkbox"/>	Индивидуальная учебная консультация по Вашей специальности				

C4 Как Вы оцениваете следующие элементы, связанные с трудоустройством и работой на Вашем курсе обучения?

Q22

1	Очень плохо	Очень хорошо				
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	Подготовка к работе				
4	<input type="checkbox"/>	Вопросы по предмету (учебному содержанию) являются актуальными по отношению к практическим требованиям				
5	<input type="checkbox"/>	Практический опыт преподавательского состава				
6	<input type="checkbox"/>	Связь между теорией и практикой				
7	<input type="checkbox"/>	Практически-ориентированное содержание учебного материала				
8	<input type="checkbox"/>	Обязательные стажировки				
9	<input type="checkbox"/>	Предложения для приобретения основных компетенций				
10	<input type="checkbox"/>	Поддержка в трудоустройстве/ поиске работы				
11	<input type="checkbox"/>	Поддержка в поиске стажировок				

C5 Как Вы поддерживаете связь/контакт с Вашим учебным заведением ПТО? Q23
Возможны несколько вариантов ответа

Q23

1	<input type="checkbox"/>	Газета
2	<input type="checkbox"/>	Встреча выпускников
3	<input type="checkbox"/>	Фонд/ поддержка ассоциации выпускников
4	<input type="checkbox"/>	Стимуляция профессионального сотрудничества
5	<input type="checkbox"/>	Помощь относительно профессиональных и социальных проблем
6	<input type="checkbox"/>	У меня нет контактов с учебным заведением ПТО
7	<input type="checkbox"/>	Другое (пожалуйста, укажите):.....

C6 Как Вы бы хотели поддерживать связь/контакт с Вашим учебным заведением ПТО? Возможны несколько вариантов ответа

Q24

- 1 Газета
- 2 Встреча выпускников
- 3 Фонд/ поддержка ассоциации выпускников
- 4 Стимуляция профессионального сотрудничества
- 5 Помощь относительно профессиональных и социальных проблем
- 6 Я не хочу иметь никаких контактов с учебным заведением ПТО
- 7 Другое (пожалуйста, укажите):

D КОМПЕТЕНЦИИ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ОБУЧЕНИЕМ

S4

D1 В какой степени Вы приобрели следующие навыки / компетенции до окончания обучения?

Q25

	Ни в какой степени					В наивысшей степени
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Мастер в своей области/ конкретные знания по предмету				
2	<input type="checkbox"/>	Способность разрабатывать новые идеи и решения				
3	<input type="checkbox"/>	Способность отстаивать свои полномочия				
4	<input type="checkbox"/>	Способность адаптироваться к изменениям условий				
5	<input type="checkbox"/>	Способность мобилизовать потенциал других				
6	<input type="checkbox"/>	Аналитическое мышление				
7	<input type="checkbox"/>	Готовность поставить под сомнение свои и чужие идеи				
8	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать по направлению к цели				
9	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно организовывать свои рабочие процессы				
10	<input type="checkbox"/>	Способность продуктивно работать в команде				
11	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать в стрессовых ситуациях				

D2 Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны выбирать снова, в какой степени Вы, возможно, выбрали бы ту же область обучения?

Q26

	Ни в какой степени					В наивысшей степени
	1	2	3	4	5	
2	<input type="checkbox"/>					
3	<input type="checkbox"/>					

D3 Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны выбирать снова, в какой степени Вы, возможно, выбрали бы то же учебное заведение ПТО? Q27

- 1 Ни в какой степени В наивысшей степени
2 1 2 3 4 5
3

D4 Ретроспективно, в какой степени Вы удовлетворены Вашим обучением в целом? Q28

- 1 Ни в какой степени В наивысшей степени
2 1 2 3 4 5
3

E ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S5

E1 Что применимо к Вашей ситуации в первые шесть месяцев после окончания обучения? Возможны несколько вариантов ответа Q29

- 1 Трудоустройство
2 Самозанятый/ фрилансер
3 Временная работа (только, чтобы заработать деньги)
4 Стажировка
5 Дополнительное академическое образование (высшее образование)
6 Дополнительное профессиональное образование/ обучение
7 Домохозяйка, домохозяин, семейная работа
8 Не трудоустроен(а), но ищу работу
9 Военная или гражданская служба
10 Другое (пожалуйста, укажите):

E2 Когда Вы начали работать на Вашей первой работе после окончания обучения? Q30

- 1 До окончания обучения
2 Во время окончания обучения
3 Менее, чем через 1 месяц после окончания обучения
4 От 1 до 3 месяцев после окончания обучения
5 От 3 до 6 месяцев после окончания обучения
6 От 6 до 9 месяцев после окончания обучения
7 От 9 до 12 месяцев после окончания обучения
8 Более одного года после окончания обучения
9 Я никогда не работал после окончания обучения

**E3 Как Вы искали первую работу после окончания обучения? Возможны
несколько вариантов ответа** Q31

- 1 Ответил(а) на вакансии/ объявления (напр. газета, интернет, заметки)
- 2 С помощью семейных контактов родителей, родственников
- 3 С помощью личных контактов друзей, со курсников и т.д.
- 4 Подача заявки – независимый контакт с работодателями
- 5 Через стажировку во время моего курса обучения
- 6 Через стажировку после окончания обучения
- 7 Через (вспомогательные) работы во время моего обучения
- 8 Через (вспомогательные) работы после окончания обучения
- 9 Со мной связался работодатель
- 10 Ярмарка вакансий
- 11 Через государственный центр занятости
- 12 Через частные агентства занятости
- 13 Через интернет (социальные) сети (напр. FACEBOOK)
- 14 Через центр занятости учебного заведения ПТО
- 15 Через преподавательский состав учебного заведения ПТО
- 16 Не применимо, я не искал работу
- 17 Другое (пожалуйста, укажите):

**E4 Если Вы не искали работу, то какой была Ваша причина? Возможны
несколько вариантов ответа** Q32

- 1 Я продолжил(а) обучение
- 2 Я продолжил(а) работу, которая была у меня до обучения
- 3 Я нашел(ла) работу без ее поиска
- 4 Я стал(а) самозанятым/ фрилансером
- 5 Другое (пожалуйста, укажите):

Если Вы не искали работу → Пожалуйста, продолжайте с вопроса XX F11

E5 Когда Вы начали искать работу? Q33

- 1 До окончания обучения
- 2 Примерно на момент окончания обучения
- 3 После окончания обучения

**E6 Как долго Вы искали Вашу первую работу?
Включая также период поиска работы до окончания обучения.**

Q34

- 1 Менее 1 месяца
- 2 От 1 до 3 месяцев
- 3 От 3 до 6 месяцев
- 4 От 6 до 9 месяцев
- 5 От 9 до 12 месяцев
- 6 Более одного года

E7 Какой метод был наиболее важным для получения Вашей первой работы? Выберите только один ответ

Q35

- 1 Ответил(а) на вакансии/ объявления (напр., газета, интернет)
- 2 С помощью семейных контактов родителей, родственников
- 3 С помощью личных контактов друзей, сокурсников и т.д.
- 4 Подача заявки – независимый контакт с работодателями
- 5 Через стажировку во время моего курса обучения
- 6 Через стажировку после окончания обучения
- 7 Через (вспомогательные) работы во время моего обучения
- 8 Через (вспомогательные) работы после окончания обучения
- 9 Со мной связался работодатель
- 10 Ярмарка вакансий
- 11 Через государственный центр занятости
- 12 Через частные агентства занятости
- 13 Через интернет (социальные) сети (напр., FACEBOOK)
- 14 Через центр занятости учебного заведения ПТО
- 15 Через преподавательский состав учебного заведения ПТО
- 16 Не применимо, я не искал(а) работу
- 17 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

E8 Ко скольким работодателям Вы обратились для получения первой работы после окончания вашей программы обучения?

Q36

- 1 Я не подходил(а) к работодателям а
- 2 1 работодатель
- 3 От 2 до 5 работодателей
- 4 От 5 до 10 работодателей
- 5 От 10 до 20 работодателей
- 6 Более 20 работодателей

E9 От скольких работодателей Вы получили подтверждение о приёме на работу? Q37

- 1 Ни от одного работодателя
- 2 От 1 работодателя
- 3 От 2 до 5 работодателей
- 4 От 5 до 10 работодателей
- 5 От 10 до 20 работодателей
- 6 Более 20 работодателей

E10 От скольких работодателей Вы получили приглашение пройти интервью? Q38

- 1 Ни от одного работодателя
- 2 От 1 работодателя
- 3 От 2 до 5 работодателей
- 4 От 5 до 10 работодателей
- 5 От 10 до 20 работодателей
- 6 Более 20 работодателей

F ТРУДОУСТРОЙСТВО И РАБОТА

S6

F1 Что применимо к Вашей нынешней ситуации? Возможны несколько вариантов ответа Q39

- 1 Постоянная работа
- 2 Самозанятый/ работа фрилансера
- 3 Временная работа (только для того, чтобы заработать деньги)
- 4 Стажировка
- 5 Дополнительное академическое образование (высшее образование)
- 6 Дополнительное профессиональное обучение
- 7 Домохозяйка, домохозяин, забота о семье
- 8 Не трудоустроен, но ищу работу
- 9 Военная или гражданская служба
- 10 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

F2 После окончания программы обучения в учебном заведении ПТО, что из следующего применимо к Вам? Возможны несколько вариантов ответа Q40

- 1 Я рассматривал(а) работу за рубежом
- 2 Я искал(а) работу за рубежом
- 3 Я получил(а) предложение работы за рубежом

- 4 У меня есть постоянная работа за рубежом
- 5 Работодатель отправил меня заграницу по рабочему заданию
- 6 Ничто из вышеперечисленного

F3 Сколько работ (включая нынешнюю) всего было у Вас после окончания обучения?

Q41

- 1 Ни одной, у меня никогда не было работы после окончания работы →
Фильтр
- 2 Одна работа
- 3 Две работы
- 4 Три работы
- 5 Более трех работ

Если Вы не трудоустроены в настоящее время → Пожалуйста, продолжите с вопроса №6

FI2

F4 Сколько часов в неделю Вы работаете?

Q42

- 1 Менее 20 часов в неделю
- 2 От 21 до 30 часов
- 3 От 31 до 40 часов
- 4 От 41 до 50 часов
- 5 Более 50 часов

F5 Есть ли у Вас постоянная работа?

Q43

- 1 Да
- 2 Нет
- 3 Не применимо, я самозанятый

F6 Сколько времени у Вас занял поиск Вашей нынешней работы после окончания Вашего обучения в 2011 г.?

Q44

- 1 Менее 1 месяца
- 2 От 1 до 3 месяцев
- 3 От 3 до 6 месяцев
- 4 От 6 до 9 месяцев
- 5 От 9 до 12 месяцев
- 6 Более одного года

F7 Сколько Вы работаете на Вашей нынешней работе?

Q45

- 1 Менее 1 месяца

2	<input type="checkbox"/> От 1 до 3 месяцев
3	<input type="checkbox"/> От 3 до 6 месяцев
4	<input type="checkbox"/> От 6 до 9 месяцев
5	<input type="checkbox"/> От 9 до 12 месяцев
6	<input type="checkbox"/> Более одного года

F8	В каком регионе Вы трудоустроены?	Q46
1	

F9	Кто является Вашим работодателем ?	Q47
1	<input type="checkbox"/> Государственный сектор	
2	<input type="checkbox"/> Полугосударственный	
3	<input type="checkbox"/> Частный сектор	
4	<input type="checkbox"/> Самозанятый	
5	<input type="checkbox"/> Не правительственные организация (НПО)	
6	<input type="checkbox"/> Международный и дипломатический	
7	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):	

F10	В какой отрасли экономики Вы работаете в настоящее время (напр., рыболовство, сельское хозяйство, среднее профессиональное образование)?	Q48
1	
	

F11	Какая Ваша профессия/название должности? (напр., учитель начальной школы)	Q49
1	
	

F12	Опишите 3 основные обязанности/ рабочие задачи	Q50
1	
2	
3	

F13	Какой у Вас средний ежемесячный доход в настоящее время?	Q51
1	<input type="checkbox"/> Менее \$ 100	
2	<input type="checkbox"/> \$ 100 – 150	
3	<input type="checkbox"/> \$ 151 – 200	
4	<input type="checkbox"/> \$ 201 – 250	
5	<input type="checkbox"/> \$ 251 – 300	

- 6 \$ 300 – 350
 7 \$ 351 – 401
 8 \$ 401 – 450
 9 Более \$ 450

F14 Какой вид дотаций/других преимуществ Вы получаете? Возможны несколько вариантов ответа

Q52

- 1 Жилье (субсидии, дотация на аренду жилого помещения)
 2 Транспорт (машина/льготы на транспорт)
 3 Здоровье (медицинская помощь, страховка)
 4 Образование и обучение (подготовка кадров, льготы на семейное обучение)
 5 Выход на пенсию (выплата пенсии, пособий)
 6 Никакой
 7 Другое (пожалуйста, укажите):

F15 Сколько всего работников работают в Вашей компании / организации?

Q53

- 1 От 1 до 9 работников
 2 От 10 до 49 работников
 3 От 50 до 99 работников
 4 От 100 до 249 работников
 5 От 250 до 999 работников
 6 1000 или более работников

F16 Какой географический охват Вашей компании/фирмы/организации?

Q54

- 1 Местный охват
 2 Региональный охват
 3 Национальный охват
 4 Международный охват

G ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ

S7

G1 В какой степени следующие навыки / компетенции востребованы на Вашей нынешней работе?

Q55

Ни в какой В наивысшей
степени степени

- 1 2 3 4 5

Мастер своей области/ конкретные знания по предмету

2	<input type="checkbox"/>	Способность разрабатывать новые идеи и решения				
3	<input type="checkbox"/>	Способность отстаивать свои полномочия				
4	<input type="checkbox"/>	Способность адаптироваться к изменениям условий				
5	<input type="checkbox"/>	Способность мобилизовать потенциал других				
6	<input type="checkbox"/>	Аналитическое мышление				
7	<input type="checkbox"/>	Готовность поставить под сомнение свои и чужие идеи				
8	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать по направлению к цели				
9	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно организовывать свои рабочие процессы				
10	<input type="checkbox"/>	Способность продуктивно работать в команде				
11	<input type="checkbox"/>	Способность эффективно работать в стрессовых ситуациях				

H СВЯЗЬ МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕМ И ТРУДОУСТРОЙСТВОМ

S8

H1 В какой степени знания и навыки, приобретенные Вами во время обучения используются на Вашей нынешней работе? Q56

1	Ни в какой степени	В наивысшей степени			
2	1	2	3	4	5
3	<input type="checkbox"/>				

H2 По Вашему мнению, какая область обучения наиболее соответствует Вашей нынешней работе? Q57

- Исключительно своя область
- Своя или смежная область
- Абсолютно другая область
- Никакой особенной области

H3 По Вашему мнению, какой уровень квалификации/образования наилучшим образом соответствует Вашей нынешней работе? Q58

- Более высокий уровень образования/ квалификации
- Мой уровень образования / квалификации
- Более низкий уровень образования / квалификации
- Нет необходимости в образовании/ квалификации

H4 В какой степени Ваша профессиональная позиция соответствует Вашему Q59 курсу обучения?

1	Ни в какой степени	В наивысшей степени			
2	1	2	3	4	5
3	<input type="checkbox"/>				

H5 Если Ваша работа не тесно связана с Вашим курсом обучения, почему Вы выбрали эту работу? Возможны несколько вариантов ответа Q60

- Не применимо, моя работа тесно связана с моим курсом обучения
- Моя нынешняя работа является лишь временной стартовой площадкой, я все ещё в поиске профессиональной направленности
- Я (ещё) не нашел(ла) соответствующую работу
- Я получаю более высокую заработную плату на моей нынешней работе
- Моя нынешняя работа предлагает более высокий уровень безопасности
- Мои интересы изменились
- Моя нынешняя работа позволяет работать по гибкому графику
- Моя нынешняя работа позволяет мне работать в удобной географической локации
- Моя нынешняя работа позволяет мне принимать во внимание интересы моей семьи/ детей
- Другое (пожалуйста, укажите):
.....

H6 Как Вы оцениваете полезность Вашего обучения в целом? Q61

1	Совсем бесполезно	Очень полезно				
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	для получения соответствующей работы после окончания Вашего обучения?				
4	<input type="checkbox"/>	для выполнения Ваших нынешних профессиональных задач, если применимо?				
5	<input type="checkbox"/>	для Вашего будущего профессионального развития/ карьеры?				
6	<input type="checkbox"/>	для личностного развития?				
7	<input type="checkbox"/>	для экономического развития Вашей страны?				

I РАБОЧАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАБОТОЙ Q9

I1 Насколько важны для Вас следующие профессиональные аспекты? Q62

1	Совсем не важно	Очень важно				
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	Интересные рабочие задания				

4	<input type="checkbox"/>	Рабочая независимость				
5	<input type="checkbox"/>	Четкие и запланированные рабочие задания				
6	<input type="checkbox"/>	Возможность применения приобретенных компетенций				
7	<input type="checkbox"/>	Безопасность на работе				
8	<input type="checkbox"/>	Социальный статус и признание				
9	<input type="checkbox"/>	Возможность реализовывать свои идеи				
10	<input type="checkbox"/>	Хорошая рабочая атмосфера				
11	<input type="checkbox"/>	Возможность дальнейшего профессионального продвижения				
12	<input type="checkbox"/>	Высокий доход				
13	<input type="checkbox"/>	Возможность предоставления социального влияния				
14	<input type="checkbox"/>	Работа, требующая отдачи всех сил				
15	<input type="checkbox"/>	Хорошие перспективы карьерного роста				
16	<input type="checkbox"/>	Принятие на себя координации и управления задачами				
17	<input type="checkbox"/>	Возможность делать что-то полезное для широкой общественности				
18	<input type="checkbox"/>	Хорошие условия для управления вопросами, связанными как с работой, так и с семьей				
19	<input type="checkbox"/>	Достаточное время для досуга				

Если Вы не трудоустроены → Пожалуйста, продолжите с вопроса I3 F13

I2 В какой степени следующие аспекты применимы к Вашей нынешней рабочей ситуации?						Q63
1	Ни в какой степени					В наивысшей степени
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	Интересные рабочие задания				
4	<input type="checkbox"/>	Рабочая независимость				
5	<input type="checkbox"/>	Четкие и запланированные рабочие задания				
6	<input type="checkbox"/>	Возможность применения приобретенных компетенций				
7	<input type="checkbox"/>	Безопасность на работе				
8	<input type="checkbox"/>	Социальный статус и признание				
9	<input type="checkbox"/>	Возможность реализовывать свои идеи				
10	<input type="checkbox"/>	Хорошая рабочая атмосфера				
11	<input type="checkbox"/>	Возможность дальнейшего профессионального продвижения				
12	<input type="checkbox"/>	Высокий доход				
13	<input type="checkbox"/>	Возможность предоставления социального влияния				
14	<input type="checkbox"/>	Работа, требующая отдачи всех сил				

15	<input type="checkbox"/>	Хорошие перспективы карьерного роста				
16	<input type="checkbox"/>	Принятие на себя координации и управления задачами				
17	<input type="checkbox"/>	Возможность делать что-то полезное для широкой общественности				
18	<input type="checkbox"/>	Хорошие условия для управления вопросами, связанными как с работой, так и с семьей				
19	<input type="checkbox"/>	Достаточное время для досуга				

I3 Каких изменений в работе и дополнительном образовании/обучении Q64
Вы планируете достичь в последние три года? Возможны несколько вариантов ответа

- 1 Поменять работодателя
- 2 Получать более высокий доход
- 3 Изменить мою область рабочих обязанностей
- 4 Снова начать очное обучение
- 5 Учиться заочно
- 6 Начать свой бизнес
- 7 Трудоустроиться
- 8 Прекратить работать
- 9 Получить более безопасную работу
- 10 Добиться более эффективного использования своих знаний
- 11 Получить больше шансов продолжить непрерывное обучение
- 12 Получить работу, наиболее тесно связанную с моим обучением
- 13 Другое (пожалуйста, укажите):
.....
- 14 У меня нет намерения менять что-либо кардинально

I4 В какой степени Вы удовлетворены Вашей нынешней рабочей ситуацией? Q65

- | | | | | | |
|---|--------------------|---------------------|---|---|---|
| 1 | Ни в какой степени | В наивысшей степени | | | |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | | | | | |

J ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ/ОБУЧЕНИЕ ДО ВАШЕГО ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО S10

J1 Обучались ли Вы на каких-либо курсах профессионального обучения/пост-среднего образования до Вашего обучения в учебном заведении ПТО? Q66

- 1 Да
- 2 Нет → Пожалуйста, продолжите с вопроса J3

J2 Пожалуйста, укажите курсы профессионального обучения/ пост-среднего образования. Q67

1

J3 Работали ли Вы до Вашего обучения в учебном заведении ПТО? Q68

1 Да

2 Нет → Пожалуйста, продолжите с вопроса K1

J4 Как долго Вы работали до Вашего обучения в учебном заведении ПТО? Q69

1 Менее 1 года

2 От 1 года до 2 лет

3 От 2 лет до 3 лет

4 От 3 лет до 4 лет

5 Более 4 лет

**K ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБУЧЕНИЕ ИЛИ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПОСЛЕ
ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПТО**

S11

**K1 После обучения в учебном заведении ПТО начали ли Вы
дополнительный или другой курс обучения? Возможны несколько
вариантов ответа** Q70

1 Да, я успешно завершил(а) обучение

2 Да, я все ещё учусь

3 Да, я приостановил(а) дополнительный курс обучения

4 Нет, я не начал(а) дополнительный курс обучения → Пожалуйста,
продолжите с вопроса L1

**K2 Пожалуйста, укажите (основные-)предметы Вашего дополнительного
обучения.** Q71

1

2

3

**K3 Пожалуйста укажите название учреждения(ий) и страны Вашего
дополнительного обучения.** Q72

1

2

3

K4 Пожалуйста, укажите тип (ожидаемого) уровня образования (сертификат, Q73 диплом, бакалавриат, магистратура) вашего дополнительного обучения.

- 1
2
3

K5 Когда начался курс Вашего дополнительного обучения? Q74

- 1 Месяц поступления на дополнительное обучение
2 Год поступления на дополнительное обучение

K6 Когда Вы завершили/завершите Ваш курс дополнительного обучения? Q75

- 1 Месяц завершения дополнительного обучения
2 Год завершения дополнительного обучения

K7 В какой степени следующие причины для дополнительного обучения применимы к Вам? Q76

- | 1 | Ни в какой степени | | | | | В наивысшей степени |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Желание достичь высшего академического или профессионального уровня |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Улучшить шансы получения работы |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Личный интерес в определенной предметной области |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Требование моего работодателя |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Желание улучшить свои перспективы продвижения по службе |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Обучение является важным для развития моей страны |

L ДАЛЬНЕЙШЕЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ S12

Просим также принять во внимание все формы дальнейшего профессионального образования – не только участие на мероприятиях/ курсах. EX2

L1 Продолжили ли Вы профессиональное обучение после окончания учебного заведения ПТО? Возможны несколько вариантов ответа Q77

- 1 Да, я успешно завершил(а) обучение
2 Да, я все ещё учусь
3 Да, я приостановил(а) мой дополнительный курс обучения
4 Нет, я не начал(а) дополнительное профессиональное обучение

L2 В какой области Вы получили дополнительное профессиональное обучение? Возможны несколько вариантов ответа

- 1 Укрепление технических базовых знаний и навыков
- 2 Ориентированные на рабочие места технические знания
- 3 ЭОД – приложение
- 4 Управление кадрами
- 5 Управление финансами
- 6 Контакт с другими людьми (семинар по продажам/ курсы по групповой динамике)
- 7 Подготовка к функциям управления
- 8 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

L3 Пожалуйста, укажите (основные-)предметы/названия курса(ов) Вашего дальнейшего обучения. Q79

- 1
- 2
- 3

L4 В какой области Вы хотели бы получить дополнительное профессиональное обучение, если у Вас была бы такая возможность? Q80

- 1
- 2
- 3

M ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

S13

Просьба предоставить подробную информацию о себе для того, чтобы мы могли интерпретировать Вашу рабочую биографию как можно точнее. EX3

M1 Ваш пол?

Q81

- 1 Мужской
- 2 Женский

M2 В каком году Вы родились?

Q82

- 1 Год рождения

M3 Какой наивысший уровень образования у Вашего отца?

Q83

- 1 Без образования
- 2 Незавершенная начальная школа
- 3 Завершение начальной школы

4	<input type="checkbox"/> Неполное среднее
5	<input type="checkbox"/> Полное среднее
6	<input type="checkbox"/> Диплом
7	<input type="checkbox"/> Высшее образование (бакалавриат, магистратура, аспирантура)
8	<input type="checkbox"/> Не знаю
9	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):

M4 Какой наивысший уровень образования у Вашей матери? Q84

1	<input type="checkbox"/> Без образования
2	<input type="checkbox"/> Незавершенная начальная школа
3	<input type="checkbox"/> Завершение начальной школы
4	<input type="checkbox"/> Неполное среднее
5	<input type="checkbox"/> Полное среднее
6	<input type="checkbox"/> Диплом
7	<input type="checkbox"/> Высшее образование (бакалавриат, магистратура, аспирантура)
8	<input type="checkbox"/> Не знаю
9	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):

N МИГРАЦИЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ S14

N1 В какой стране Вы родились? Q85

1	<input type="checkbox"/> XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
2	<input type="checkbox"/> Другая страна (пожалуйста, укажите):

N2 В какой стране Вы (в основном) получили Ваше среднее образование? Q86

1	<input type="checkbox"/> XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
2	<input type="checkbox"/> Другая страна (пожалуйста, укажите):

N3 Где находилось Ваше учебное заведение, в городе или сельской местности? Q87

1	<input type="checkbox"/> Город
2	<input type="checkbox"/> Село

N4 Ваша национальность? Q88

1	<input type="checkbox"/> XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
2	<input type="checkbox"/> Другая национальность (пожалуйста, укажите):

N5 Ваша страна проживания?**Q89**

- 1 XXX (согласно стране учебного заведения ПТО)
2 Другая страна (пожалуйста, укажите):

N6 В каком регионе (страны учебного заведения ПТО) Вы живете?**Q90**

- 1 Регион 1
2 Регион 2
3 Регион 3
4 Регион 4
5 Регион 5
6 Регион 6
7 Другой регион (пожалуйста, укажите):

О ВАШИ КОММЕНТАРИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ**S15**

Пожалуйста, поделитесь Ваши комментариями и рекомендациями о Вашем высшем/ вузовском образовании, учреждении/ программе обучения в этом разделе.

EX4**O1 Что Вам нравилось в Вашем обучении?****Q91**

- 1
2
3

O2 Что Вам не нравилось в Вашем обучении?**Q92**

- 1
2
3

O3 Какие важные изменения Вы могли бы порекомендовать для Вашего учебного заведения ПТО/ программы обучения?**Q93**

- 1
2
3

O4 Какие комментарии/ предложения относительно этого опроса Вы бы хотели сделать?**Q94**

- 1
2
3

О5 Какие комментарии/ предложения относительно этой анкеты Вы бы хотели сделать?		Q95				
1					
2					
3					
О6 Сколько минут Вам потребовалось для заполнения анкеты?		Q96				
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Минут необходимо для заполнения анкеты				
О7 Как Вы оцените следующие аспекты этой анкеты?		Q97				
1	Очень плохо	Очень хорошо				
2	1	2	3	4	5	
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Длина анкеты
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ясность вопросов
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Понятная формулировка
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Актуальность вопросов для улучшения программы ПТО
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Актуальность вопросов для информирования о ситуации выпускников на рынке труда

Спасибо большое за заполнение анкеты!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Отчет в виде таблиц с анкетой и кодировкой (кодовой книгой)

Содержание отчёта в виде таблиц

А. ОБРАЗОВАНИЕ ДО ОБУЧЕНИЯ	236
В. КУРС ОБУЧЕНИЯ	236
Таблица 1 Основная область обучения, по странам (%)	236
Таблица 2 Время, проведенное за рубежом в период обучения, по странам (%)	236
Таблица 3 Упор на способы преподавания и изучения, по странам (среднее арифметическое)	236
Таблица 4 Упор на способы преподавания и изучения, по странам (%; ответы 1 и 2)	237
Таблица 5 Упор на способы преподавания и изучения, по странам (%; ответы 4 и 5)	237
Таблица 6 Оценка условий и качества обучения, по странам (среднее арифметическое значение)	238
Таблица 7 Оценка условий и качества обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)	239
Таблица 8 Оценка условий и качества обучения, по странам(%; ответы 4 и 5)	239
С. ПОИСК РАБОТЫ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	239
Таблица 9 Поиск работы с момента окончания обучения, по странам (%; несколько ответов)	240
Таблица 10 Методы поиска работы, по странам (%; несколько ответов)	240
Таблица 11 Наиболее важный метод получения первой работы после окончания обучения, по странам (%)	240
Таблица 12 Количество работодателей, с которыми связались до получения первой работы после окончания обучения, по странам (среднее)	241
Таблица 13 Продолжительность поиска первой работы после окончания обучения в 1994/95гг., по странам (среднее)	241
Д. ТРУДОУСТРОЙСТВО И РАБОТА	241
Таблица 14 Вид основной деятельности спустя четыре года после окончания обучения, по странам (%)	241
Таблица 15 Полная занятость, по странам (%)	241
Таблица 16 Тип контракта, по странам (%)	241
Таблица 17 Уровень занятости, по странам (%)	242
Таблица 18 Нынешняя профессиональная ситуация, по странам (%; несколько ответов)	242
Таблица 19 Тип нынешнего работодателя/ учреждения, по странам (%)	242
Таблица 20 Экономический сектор нынешней работы, по странам (%)	242
Таблица 21 Размер компании, по странам (среднее)	243
Таблица 22 Средний ежегодный доход, по странам (включая дополнительные выплаты и вторую работу), по странам (среднее)	243
Е. ПРИОБРЕТЕННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ	244
Таблица 23 Компетенции во время окончания обучения, по странам (среднее арифметическое)	244
Таблица 24 Компетенции во время окончания обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)	245
Таблица 25 Компетенции во время окончания обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)	246
Таблица 26 Требования к работе, по странам (среднее арифметическое)	247
Таблица 27 Требования к работе, по странам (%; ответы 1 и 2)	248
Таблица 28 Требования к работе, по странам (%; ответы 4 и 5)	249
Таблица 29 Полезность обучения, по странам (среднее арифметическое)	249
Таблица 30 Полезность обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)	249
Таблица 31 Полезность обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)	250

F. СВЯЗЬ МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И РАБОТОЙ	250
Таблица 32 Использование знаний и навыков, приобретенных в процессе обучения, по странам (%; среднее арифметическое)	250
Таблица 33 Связь между областью обучения и рабочей областью, по стране (%; несколько ответов)	250
Таблица 34 Соответствие уровня образования для трудоустройства и работы, по странам (%; среднее арифметическое)	251
Таблица 35 Наиболее подходящий уровень курса обучения/ уровня образования, по странам (%)	251
Таблица 36 Причины получения работы едва ли связанной с обучением, по странам (%; несколько ответов)	251
G. РАБОЧАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ	251
Таблица 37 Общая удовлетворённость нынешней работой, по странам (%; среднее арифметическое)	252
Таблица 38 Рабочие направления, по странам (среднее арифметическое)	252
Таблица 39 Рабочие направления, по странам (%; ответы 1 и 2)	253
Таблица 40 Рабочие направления, по странам (%; ответы 4 и 5)	254
Таблица 41 Профессиональная ситуация, по странам (среднее арифметическое)	254
Таблица 42 Профессиональная ситуация, по странам (%; ответы 1 и 2)	255
Таблица 43 Профессиональная ситуация, по странам (%; ответы 4 и 5)	255
H. СОЦИАЛЬНО-БИОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ	255
Таблица 44 Гендер, по странам (%)	256
Таблица 45 Год рождения, по странам (среднее)	256
Таблица 46 Место жительства непосредственно перед окончанием обучения, по странам (%; несколько ответов)	256
Таблица 47 Место жительства на сегодняшний день, по странам (%; несколько ответов)	256
I. РЕТРОСПЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ОБУЧЕНИЯ	256
Таблица 48 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (среднее арифметическое)	256
Таблица 49 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (%; ответы 1 и 2)	257
Таблица 50 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (%; ответы 4 и 5)	257
Таблица 51 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (среднее арифметическое)	257
Таблица 52 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)	257
Таблица 53 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)	257
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Анкета исследования по отслеживанию выпускников 2000 год	249
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Документирование данных (кодовая книга) исследования по отслеживанию выпускников 2000 г.	261

A. Образование до обучения

B. Курс обучения

Таблица 1 Основная область обучения, по стране, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Область обучения					
Гуманитарные науки	40	19	44	48	37
Естественные науки	17	19	25	12	18
Инженерия	43	63	31	40	45
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	309	392	316	330	1 347

Вопрос В1. Какой была Ваша (основная) область обучения?

Таблица 2 Время, проведенной за рубежом в период обучения, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Время, проведенное за рубежом в период обучения					
Да	23	23	22	18	22
Нет	70	76	74	81	75
9	7	1	3	1	3
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	309	392	316	330	1 347

Вопрос В2. Проводили ли Вы какое-либо время за рубежом в период обучения (для того, чтобы работать или учиться)?

Таблица 3 Упор на способы преподавания и обучения, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Фактические и полезные знания	2.6	3.9	4.0	3.4	3.5
Теории, концепции и парадигмы	3.9	3.7	4.1	3.8	3.8
Отношения и социально-коммуникативные навыки	2.5	2.2	2.9	2.8	2.6
Самостоятельное обучение	3.9	3.8	3.9	3.4	3.7
Регулярное посещение занятий	3.6	3.1	3.6	3.8	3.5
Преподаватель в качестве основного источника информации и понимания	3.3	3.0	3.0	2.8	3.0
Свободный выбор курсов и областей специализации	3.3	3.3	3.5	3.5	3.4
Проект и проблемно-ориентированное обучение	2.5	2.7	3.5	3.1	2.9
Приобретение опыта работы напрямую	1.6	2.1	2.0	2.0	1.9
Взаимосвязь между студентами и преподавателями за пределами класса	2.1	2.2	2.8	2.4	2.4
Написание дипломной работы/диссертации	5.0	3.8	4.1	4.2	4.2
Подробная регулярная оценка академической успеваемости	2.0	2.6	3.5	3.1	2.8
Подсчёт	309	391	314	329	1 343

Вопрос В8. Если Вы вернетесь к своему курсу обучения, который Вы окончили в 1994 г. или 1995⁽¹¹⁾ г., насколько сильно в Вашем учебном заведении и у Ваших преподавателей был сделан акцент на следующие методы преподавания и обучения? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

¹¹ Касается исследования по отслеживанию выпускников 2000 года

Таблица 4 Упор на способы преподавания и обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Фактические и полезные знания	52	6	7	20	20
Теории, концепции и парадигмы	11	13	4	8	9
Отношения и социально-коммуникативные навыки	52	67	38	48	52
Самостоятельное обучение	10	12	6	20	12
Регулярное посещение занятий	17	29	16	11	19
Преподаватель в качестве основного источника информации и понимания	20	32	32	39	31
Свободный выбор курсов и областей специализации	23	25	21	15	21
Проект и проблемно-ориентированное обучение	57	48	21	30	39
Приобретение опыта работы напрямую	84	70	74	74	75
Взаимосвязь между студентами и преподавателями за пределами класса	66	64	45	55	58
Написание дипломной работы/диссертации	0	11	9	6	7
Подробная регулярная оценка академической успеваемости	72	51	19	28	43
Подсчёт	309	391	314	329	1 343

Вопрос B8. Если Вы вернетесь к своему курсу обучения, который Вы окончили в 1994 г. или 1995 г., (12) насколько сильно в Вашем учебном заведении и у Ваших преподавателей был сделан акцент на следующие методы преподавания и обучения? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «никак» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 5 Упор на способы преподавания и обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Факты и инструментальные знания	21	70	70	50	54
Теории, концепции и парадигмы	69	61	77	65	68
Отношения и социально-коммуникативные навыки	21	10	32	27	22
Самостоятельное обучение	68	65	69	43	61
Регулярное посещение занятий	54	38	59	66	53
Преподаватель в качестве основного источника информации и понимания	40	29	28	23	30
Свободный выбор курсов и областей специализации	47	46	55	56	51
Проект и проблемно-ориентированное обучение	22	23	53	33	32
Приобретение опыта работы напрямую	9	11	15	9	11
Взаимосвязь между студентами и преподавателями за пределами класса	14	16	27	15	18
Написание диссертации	100	69	79	81	81
Подробная регулярная оценка академической успеваемости	12	24	52	37	31
Подсчёт	309	391	314	329	1 343

Вопрос B8. Если вы вернетесь к вашему курсу обучения, которое вы окончили в 1994 г. или 1995 (13) г., насколько сильно в Вашем учебном заведении и у Ваших преподавателей был сделан акцент на следующие методы преподавания и обучения? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

¹² Касается исследования по отслеживанию выпускников 2000 года

¹³

Таблица 6 Оценка условий и качества обучения, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Академические консультации, предложенные в целом	2.3	3.0	3.5	3.4	3.1
Помощь/ консультации при подготовке к Вашему выпускному экзамену	3.0	3.2	3.5	3.9	3.4
Содержание курса профилирующего предмета	3.4	3.4	4.0	3.7	3.6
Разнообразие предложенных курсов	3.5	3.4	3.8	3.2	3.5
Разработка программ разного уровня	2.7	3.2	3.7	3.1	3.2
Система тестирования/ оценивания	2.7	3.1	3.5	3.1	3.1
Возможность выбора курса и области специализации	3.3	3.5	3.6	3.3	3.4
Акцент на практику в процессе преподавания и обучения	2.1	2.5	3.3	3.0	2.7
Качество преподавания	3.3	3.4	3.7	2.7	3.3
Возможность участия в исследовательских проектах	2.1	2.5	2.6	2.4	2.4
Акцент на исследовательский подход в процессе преподавания и обучения	2.1	2.6	2.9	3.0	2.7
Организация производственной практики и другого опыта работы	1.4	2.7	2.1	2.4	2.2
Возможность контакта с преподавательским составом вне класса	2.3	2.4	2.9	2.8	2.6
Контакт с сокурсниками	3.8	4.1	3.9	3.3	3.8
Возможность д. повлиять на политику университета	2.0	2.6	2.6	2.3	2.4
Оборудование и укомплектованность библиотек	2.9	3.4	3.6	3.5	3.4
Обеспечение учебными материалами	2.6	3.1	3.4	3.2	3.1
Качество технического оборудования (напр., ПК, измерительные приборы, и т.д.)	2.2	3.0	3.4	3.0	2.9
Подсчёт	308	390	314	330	1 342

Вопрос В9. Как Вы оцениваете условия и качество обучения, с которыми Вы столкнулись во время курса обучения, которое окончили в 1994г. или 1995г.? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Очень плохо» до 5 = «Очень хорошо».

Таблица 7 Оценка условий и качества обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Академические консультации , предложенные в целом	57	34	11	18	30
Помощь/ консультации при подготовке к Вашему выпускному экзамену	37	26	16	12	23
Содержание курса профилирующего предмета	10	9	4	8	8
Разнообразие предложенных курсов	13	14	11	28	17
Разработка программы разного уровня	38	18	10	26	23
Система тестирования/ оценивания	40	26	11	18	24
Возможность выбора курсов и областей специализации	23	17	20	23	21
Акцент на практику в процессе преподавания и обучения	70	52	19	30	43
Качество преподавания	16	13	6	43	20
Возможность участия в исследовательских проектах	70	57	52	55	58
Акцент на исследовательский подход в процессе преподавания и обучения	68	48	36	29	45
Организация производственной практики и другого опыта работы	91	47	69	58	65
Возможность контакта с преподавательским составом вне класса	59	59	38	44	51
Контакт с сокурсниками	11	5	11	22	12
Возможность повлиять на политику университета	69	44	48	57	54
Оборудование и укомплектованность библиотек	32	20	19	22	23
Обеспечение учебными материалами	48	25	15	21	27
Качество технического оборудования (напр., ПК, измерительные приборы, и т.д.)	63	31	21	36	37
Подсчёт	308	390	314	330	1 342

Вопрос В9. Как Вы оцениваете условия и качество обучения, с которыми Вы столкнулись во время курса обучения, которое окончили в 1994г. или 1995г.? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Очень плохо» до 5 = «Очень хорошо».

Таблица 8 Оценка условий и качества обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Академические консультации, предложенные в целом	12	32	51	47	36
Помощь/ консультации, предложенные при подготовке к Вашему выпускному экзамену	40	44	53	71	52
Содержание курса профилирующего предмета	47	47	75	65	58
Разнообразие предложенных курсов	49	50	64	38	50
Разработка программ разного уровня	17	36	58	30	35
Система тестирования/ оценивания	21	36	54	23	34
Возможность выбора курсов и областей специализации	45	53	58	46	51
Акцент на практику в процессе преподавания и обучения	9	20	41	27	24
Качество преподавания	40	46	60	15	40
Возможность участия в исследовательских проектах	10	26	26	14	19
Акцент на исследовательский подход в процессе преподавания и обучения	14	28	34	27	26
Организация производственной практики другого опыта работы	3	26	19	18	17
Возможность контакта с преподавательским составом вне класса	21	21	33	29	26
Контакт с соисследниками	61	78	73	46	65
Возможность повлиять на политику университета	9	13	20	9	13
Оборудование и укомплектованность библиотек	28	50	61	58	49
Обеспечение учебными материалами	19	37	44	36	34
Качество технического оборудования (напр., ПК, измерительные приборы, и т.д.)	15	35	51	38	35
Подсчёт	308	390	314	330	1 342

Вопрос В9. Как Вы оцениваете условия и качество обучения, с которыми Вы столкнулись во время курса обучения, которое окончили в 1994г. или 1995г.? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Очень плохо» до 5 = «Очень хорошо».

С. Поиск работы и последовательность профессиональной деятельности

Таблица 9 Поиск работы после окончания обучения, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Поиск работы после окончания обучения					
Да, я искал(а) работу после окончания обучения	79	71	83	73	76
Нет, я открыл(а) свой собственный бизнес/ самозанятый	4	2	2	0	2
Нет, я продолжил(а) работу, которая была у меня до окончания обучения	10	4	7	2	5
Нет, я продолжил(а) обучение	8	8	7	19	11
Нет, я получил(а) работу без её поиска	8	19	6	4	10
Другое	4	3	4	2	3
Итого	113	108	109	100	107
Подсчёт	304	381	314	329	1 328

Вопрос С1. Искали ли вы работу после окончания обучения в 1994 или 1995г.? За исключением заявок на временную работу и работу во время каникул.

Таблица 10 Методы поиска работы, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Методы поиска работы					
Я подал(а) заявку на вакансию по объявлению	48	79	67	76	68
Я связался(ась) с работодателями, не зная о вакансии	76	64	38	17	49
Я сам(а) разместил(а) объявления	13	11	2	1	7
Работодатель сам связался ко мне	22	15	7	7	13
Я связался(ась) с государственным агентством по трудуустройству	42	50	25	12	32
Я связался(ась) с коммерческим агентством по трудуустройству	16	7	23	13	15
Я обратился(ась) за помощью в центр занятости /трудоустройства своего учебного заведения	8	13	37	64	30
Я обратился(ась) за помощью к преподавательскому составу учебного заведения	16	10	8	29	16
Я наладил(а) контакты с работодателем пока работал у него во время курса обучения	14	27	15	3	15
Я использовал(а) другие личные связи/контакты напр., родители, родственники, друзья)	52	31	26	24	33
Я начал(а) свой собственный бизнес/ самозанятый	9	8	2	0	5
Другое	8	8	6	10	8
Итого	325	322	256	257	290
Подсчёт	233	266	252	238	989

Вопрос С4. Как Вы старались найти свою первую работу после окончания обучения? *Возможны несколько вариантов ответов.*

Таблица 11 Наиболее действенный метод получения первой работы после окончания обучения, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Наиболее действенный метод получения первой работы после окончания обучения					
Я подал(а) заявку на вакансию по объявлению	13	33	42	37	32
Я связался(ась) с работодателями, не зная о вакансии	20	24	12	2	14
Я сам(а) разместил(а) объявления	0	0	0	0	0
Работодатель сам связался со мной	6	4	4	2	4
Я связался(ась) с государственным агентством по трудуустройству	0	2	3	3	2
Я связался(ась) с коммерческим агентством по трудуустройству	1	0	8	4	4
Я обратился(ась) за помощью в центр занятости/трудоустройства своего учебного заведения	1	1	6	19	7
Я обратился(ась) за помощью к преподавательскому составу учебного заведения	4	5	2	11	6
Я наладил(а) контакты с работодателем пока работал у него во время курса обучения	7	9	6	0	6
Я использовал(а) другие личные связи/контакты напр., родители, родственники, друзья)	30	12	12	15	17
Я начал(а) свой собственный бизнес/ самозанятый	6	4	1	0	3
Другое	10	5	3	7	6
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	201	251	229	227	908

Вопрос С5. Какой метод был наиболее действенным в получении первой работы после окончания обучения в 1994г. или 1995г.? Пожалуйста, отметьте номер элемента из вопроса С4.

Таблица 12 Количество работодателей, с которыми связались до получения первой работы после окончания обучения, по странам (среднее)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Количество работодателей, с которыми связались					
Среднее арифметическое	15	34	31	16	25
Медиана	5	19	10	6	10
Среднеквадратичное отклонение	25	50	73	24	49
Минимум	1	1	1	1	1
Максимум	200	400	876	200	876
Подсчёт	175	233	209	219	836

Вопрос С6. Со сколькими работодателями Вы связались (напр., письмом), прежде чем получили свою первую работу после окончания обучения в 1994г. или 1995г.?

Таблица 13 Продолжительность поиска первой работы после окончания обучения в 1994/95гг., по странам (среднее)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Продолжительность поиска работы					
Среднее арифметическое	9	6	5	6	6
Медиана	6	4	3	5	5
Среднеквадратичное отклонение	8	6	4	5	6
Минимум	1	1	1	1	1
Максимум	48	48	24	36	48
Подсчёт	183	228	165	222	798

Вопрос С7. Сколько всего месяцев Вы искали (до или после окончания обучения) Вашу первую работу после окончания обучения в 1994г. или 1995г., которую Вы не рассматривали как временную работу?

D. Трудоустройство и работа

Таблица 14 Вид основной деятельности спустя четыре года после окончания обучения, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Вид основной деятельности					
Трудоустроен	60	80	74	85	75
Самозанятый	21	7	6	2	9
Не трудоустроен(а), ищу работу	5	2	3	3	3
Профессиональное обучение	4	1	2	1	2
Получение более высокого уровня образования	6	4	13	5	7
Воспитание ребенка, забота о семье	3	3	1	4	3
Другое	1	2	1	1	1
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	302	390	305	328	1 325

Вопрос С10А. Ваш нынешний основной вид деятельности?

Таблица 15 Полная занятость, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Полная или частичная деятельность					
Полная	78	88	96	96	90
Частичная	22	12	4	4	10
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	238	341	269	268	1 116

Вопрос С10В. Какой вид занятости у Вас: полный, частичный?

Таблица 16 Тип контракта, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Тип контракта					
Постоянный	74	77	87	87	82
Временный	26	23	13	13	18
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	171	306	244	275	996

Вопрос С10С. Какой тип контракта у Вас: постоянный или временный?

Таблица 17 Уровень занятости, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Уровень занятости					
Руководитель старшего звена	3	3	21	5	8
Специалист	62	83	57	50	64
Техник	27	12	13	3	13
Клерк	5	1	5	29	10
Работник сферы обслуживания	3	0	3	10	4
Квалифицированный работник сельского хозяйства	0	1	0	1	0
Транспортное средство и все, что с ним связано	0	0	0	1	0
Предприятие и техника	0	0	0	2	1
Низкоквалифицированный работник	0	0	0	0	0
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	239	297	246	256	1 038

Вопрос С10Д. Какая у Вас должность?

Таблица 18 Текущая профессиональная ситуация, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Текущая профессиональная ситуация					
У меня есть постоянная работа/ самозанятый	66	93	95	84	85
У меня есть временная работа, связанная с полученным образованием	21	7	3	5	9
У меня есть временная работа, не связанная с полученным образованием	5	1	1	8	4
У меня больше одной работы	11	5	2	4	5
В настоящее время я прохожу военную или гражданскую службу	0	0	0	0	0
Другое	9	3	2	5	4
Итого	112	108	102	105	107
Подсчёт	273	360	259	292	1 184

Вопрос D1. Если Вы трудоустроены/самозанятый в настоящее время, как бы Вы описали Вашу нынешнюю профессиональную ситуацию? *Возможны несколько вариантов ответа.*

Таблица 19 Тип работодателя/ учреждения, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Тип нынешнего работодателя/ учреждения					
Государственный сектор	22	28	27	20	24
Некоммерческая организация	2	1	4	1	2
Частный сектор	55	59	60	74	62
Самозанятый	20	8	5	1	8
Другое	2	4	3	4	3
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	259	358	260	279	1 156

Вопрос D4. Пожалуйста, укажите тип Вашего нынешнего работодателя/ учреждения (если их несколько, пожалуйста, укажите основного работодателя). *Пожалуйста, отметьте только один единственный элемент.*

Таблица 20 Отрасль экономики текущей работы, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Экономический сектор					
Производство	42	47	35	55	45
Бизнес	30	27	35	22	28
Государственная администрация	8	4	8	11	7
Образование	20	23	22	13	20
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	250	301	260	263	1 074

Вопрос D5. В какой отрасли экономики Вы работаете в настоящее время?

Таблица 21 Размер компании, по странам (среднее)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Количество людей в отделе, где Вы работаете в настоящее время					
Среднее арифметическое	141	1 333	909	441	786
Медиана	20	100	100	60	58
Среднеквадратичное отклонение	558	5 320	5 330	1 423	4 096
Минимум	1	1	1	1	1
Максимум	6 000	48 000	80 200	15 000	80 200
Подсчёт	191	320	241	238	990
Количество людей во всей организации, если там более одного отдела					
Среднее арифметическое	3 279	45 680	12 346	4 237	18 547
Медиана	100	3 200	3 000	850	1 000
Среднеквадратичное отклонение	12 406	110 912	20 073	10 115	65 038
Минимум	1	1	1	3	1
Максимум	80 000	900 000	90 000	80 000	900 000
Подсчёт	86	206	145	236	673

Вопрос D9. Пожалуйста, подсчитайте, насколько это возможно, приблизительное количество человек, которые работают в ...

Таблица 22 Средний ежегодный доход, по странам (включая дополнительные выплаты и вторую работу), по странам (среднее)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Совокупный ежегодный доход					
Среднее арифметическое	18	36	31	28	29
Медиана	15	36	27	29	29
Среднеквадратичное отклонение	17	13	18	10	16
Минимум	1	3	2	1	1
Максимум	158	87	150	69	158
Подсчёт	208	340	249	272	1 069

Вопрос D11. Какой приблизительно у Вас средний ежегодный доход?: (Тысяч.)

E. Приобретенные компетенции и требования к работе

Таблица 23 Компетенции на момент окончания обучения, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	3.8	3.6	3.7	3.2	3.6
Междисциплинарное мышление/ знание	3.5	3.5	3.6	3.0	3.4
Теоретические знания по профилю обучения	3.7	3.9	3.8	3.4	3.7
Практические знания по профилю обучения	3.4	3.5	3.5	3.2	3.4
Знание иностранного языка	3.0	3.1	2.1	2.7	2.7
Компьютерные навыки	2.6	3.2	3.3	2.7	3.0
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	2.3	3.1	2.8	2.5	2.7
Планирование, координация и организация	2.9	3.1	3.4	2.5	3.0
Применение правил и инструкций	2.4	2.8	3.2	2.8	2.8
Экономическая аргументация	2.4	2.5	2.7	2.4	2.5
Документирование идей и информации	3.3	3.2	3.8	3.0	3.3
Способность решать проблемы	3.5	3.6	3.9	3.2	3.6
Аналитические компетенции	3.8	3.8	3.9	3.3	3.7
Обучаемость	4.3	4.1	4.2	3.5	4.0
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	3.8	3.4	3.7	3.1	3.5
Креативность	3.7	3.4	3.4	3.1	3.4
Умение работать в стрессовых ситуациях	3.5	3.5	3.9	3.1	3.5
Аккуратность, внимание к деталям	3.8	3.6	3.9	3.1	3.6
Организация рабочего времени	3.4	3.1	3.6	3.0	3.2
Умение вести переговоры	2.7	2.1	2.8	2.5	2.5
Работоспособность	3.5	3.6	3.4	3.4	3.5
Навыки и мастерство	3.1	3.1	2.6	3.3	3.0
Работать самостоятельно	3.7	4.1	4.1	3.0	3.7
Работать в команде	3.6	3.5	3.7	3.3	3.5
Инициативность	3.5	3.4	3.8	3.5	3.5
Способность к адаптации	3.7	3.4	3.8	3.6	3.6
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	3.8	3.4	3.3	3.3	3.5
Способность сосредоточиться	4.0	4.0	3.9	3.7	3.9
Личная вовлеченность	3.9	3.7	3.5	3.7	3.7
Лояльность, честность	4.5	3.5	3.7	3.9	3.9
Критическое мышление	4.0	3.7	3.7	3.3	3.7
Навыки устной коммуникации	3.8	3.5	3.7	3.3	3.6
Навыки коммуникации в письменной форме	3.8	3.7	4.1	3.2	3.7
Толерантность, признание различных точек зрения	3.8	3.6	3.7	3.4	3.6
Лидерство	3.0	2.3	3.1	2.9	2.8
Умение брать ответственность, принимать решения	3.5	3.1	3.5	2.9	3.2
Подсчёт	303	391	311	327	1 332

Вопрос Е1А. Пожалуйста, укажите степень Вашего владения следующими компетенциями на момент окончания обучения в 1994г. или 1995г.?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 24 Компетенции на момент окончания обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	1	9	7	24	10
Междисциплинарное мышление/ знание	10	11	11	29	15
Теоретические знания по профилю обучения	11	5	13	20	12
Практические знания по профилю обучения	21	14	18	27	20
Знание иностранного языка	35	31	72	51	46
Компьютерные навыки	49	25	26	48	36
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	59	29	38	50	43
Планирование, координация и организация	36	29	17	50	33
Применение правил и инструкций	57	40	24	38	40
Экономическая аргументация	56	52	43	55	52
Документирование идей и информации	22	25	9	27	21
Способность решать проблемы	12	11	5	19	12
Аналитические компетенции	7	7	8	17	10
Обучаемость	3	1	2	10	4
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	9	14	12	24	15
Креативность	13	20	17	24	18
Умение работать в стрессовых ситуациях	21	16	10	32	20
Аккуратность, внимание к деталям	11	12	5	29	14
Организация рабочего времени	18	31	16	33	25
Умение вести переговоры	45	71	43	54	54
Работоспособность	16	12	22	21	17
Навыки и мастерство	35	31	48	25	34
Работать самостоятельно	12	4	6	31	13
Работать в команде	12	17	18	21	17
Инициативность	15	18	9	16	15
Способность к адаптации	11	16	8	10	11
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	11	17	23	26	19
Способность сосредоточиться	6	3	6	10	6
Личная вовлечённость	7	9	16	8	10
Лояльность, честность	2	20	16	5	11
Критическое мышление	5	8	10	15	10
Навыки устной коммуникации	9	17	14	22	16
Навыки коммуникации в письменной форме	8	8	5	24	11
Толерантность, признание различных точек зрения	9	14	11	16	13
Лидерство	30	58	28	39	40
Умение брать ответственность, принимать решения	17	28	19	36	25
Подсчёт	303	391	311	327	1 332

Вопрос Е1А. Пожалуйста, укажите степень Вашего владения следующими компетенциями на момент окончания обучения в 1994 г. или 1995 г.?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 25 Компетенции на момент окончания обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	68	57	58	44	57
Междисциплинарное мышление/ знание	51	56	56	34	50
Теоретические знания по профилю обучения	65	70	63	59	65
Практические знания по профилю обучения	46	54	53	44	49
Знание иностранного языка	30	35	15	30	28
Компьютерные навыки	24	41	44	33	36
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	10	34	25	17	22
Планирование, координация и организация	30	34	48	18	32
Применение правил и инструкций	17	25	38	27	27
Экономическая аргументация	16	19	25	14	18
Документирование идей и информации	43	38	63	34	44
Способность решать проблемы	53	58	71	42	56
Аналитические компетенции	66	68	70	45	62
Обучаемость	85	87	83	56	78
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	63	47	59	36	51
Креативность	57	46	46	34	46
Умение работать в стрессовых ситуациях	53	53	68	38	53
Аккуратность, внимание к деталям	60	57	70	34	55
Организация рабочего времени	48	32	55	34	42
Умение вести переговоры	22	6	25	19	17
Работоспособность	53	55	48	51	52
Навыки и мастерство	37	40	25	44	37
Работать самостоятельно	61	76	80	35	63
Работать в команде	54	54	62	48	54
Инициативность	51	45	63	54	53
Способность к адаптации	57	48	59	61	56
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	65	49	41	46	50
Способность сосредоточиться	71	76	69	66	71
Личная вовлеченность	65	62	51	62	60
Лояльность, честность	89	52	58	70	67
Критическое мышление	75	62	62	41	60
Навыки устной коммуникации	62	49	58	46	53
Навыки коммуникации в письменной форме	61	62	75	40	59
Толерантность, признание различных точек зрения	57	56	61	49	56
Лидерство	33	15	36	26	27
Умение брать ответственность, принимать решения	52	38	53	28	42
Подсчёт	303	391	311	327	1 332

Вопрос Е1А. Пожалуйста, укажите степень Вашего владения следующими компетенциями на момент окончания обучения в 1994г. или 1995г.?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 26 Требования к работе, постранам(среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	3.6	3.4	3.7	4.0	3.6
Междисциплинарное мышление/ знание	3.7	3.9	3.8	3.3	3.7
Теоретические знания по профилю обучения	3.5	3.5	3.7	3.6	3.6
Практические знания по профилю обучения	3.7	3.6	3.7	3.5	3.6
Знание иностранного языка	3.3	3.2	1.8	3.0	2.9
Компьютерные навыки	3.7	4.0	4.2	4.0	4.0
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	3.0	3.8	3.2	3.5	3.4
Планирование, координация и организация	4.0	4.3	4.4	3.8	4.2
Применение правил и инструкций	3.5	3.5	4.0	3.8	3.7
Экономическая аргументация	3.6	3.8	3.3	3.9	3.7
Документирование идей и информации	4.0	3.9	4.1	4.0	4.0
Способность решать проблемы	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3
Аналитические компетенции	4.0	3.9	4.0	4.1	4.0
Обучаемость	4.1	3.9	4.2	4.0	4.0
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	4.1	3.8	4.1	3.9	4.0
Креативность	3.7	3.8	3.7	3.8	3.8
Умения работать в стрессовых ситуациях	4.3	4.2	4.6	4.2	4.3
Аккуратность, внимание к деталям	4.1	4.1	4.5	4.2	4.2
Организация рабочего времени	4.2	4.1	4.5	4.2	4.2
Умение вести переговоры	3.7	3.4	3.8	3.9	3.7
Работоспособность	3.7	4.2	3.8	4.3	4.0
Навыки и мастерство	3.0	2.8	2.6	3.5	3.0
Работать самостоятельно	4.1	4.6	4.3	3.9	4.3
Работать в команде	4.0	4.0	4.4	4.2	4.1
Инициативность	4.0	4.1	4.4	4.1	4.1
Способность к адаптации	4.2	3.8	4.4	4.2	4.1
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	4.2	4.2	4.4	3.9	4.2
Способность сосредоточиться	4.1	4.1	4.2	4.2	4.1
Личная вовлечённость	4.0	4.2	3.9	4.0	4.0
Лояльность, честность	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1
Критическое мышление	3.9	3.7	3.9	3.7	3.8
Навыки устной коммуникации	4.2	4.2	4.5	4.2	4.3
Навыки коммуникации в письменной форме	3.8	4.0	4.3	3.9	4.0
Толерантность, признание различных точек зрения	4.1	3.8	4.1	4.0	4.0
Лидерство	3.5	3.5	3.9	3.6	3.6
Умение брать ответственность, принимать решения	4.1	4.2	4.4	3.8	4.1
Подсчёт	257	359	280	285	1 181

Вопрос Е1В. В какой степени следующие компетенции востребованы на Вашей нынешней работе?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 27 Требования к работе, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	14	18	13	10	14
Междисциплинарное мышление/ знание	15	8	13	21	14
Теоретические знания по профилю обучения	20	21	20	23	21
Практические знания по профилю обучения	17	18	22	24	20
Знание иностранного языка	32	32	80	43	46
Компьютерные навыки	18	9	7	9	10
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	32	8	26	16	19
Планирование, координация и организация	9	4	3	11	7
Применение правил и инструкций	21	17	8	9	14
Экономическая аргументация	20	15	27	11	18
Документирование идей и информации	10	8	7	7	8
Способность решать проблемы	2	2	6	3	3
Аналитические компетенции	7	6	8	6	7
Обучаемость	4	6	5	6	5
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	4	7	8	6	7
Креативность	17	10	16	15	14
Умение работать в стрессовых ситуациях	4	4	1	6	4
Аккуратность, внимание к деталям	5	4	1	4	3
Организация рабочего времени	3	5	2	5	
Умение вести переговоры	19	24	15	13	18
Работоспособность	14	1	9	2	6
Навыки и мастерство	40	38	51	22	38
Работать самостоятельно	5	1	3	11	5
Работать в команде	7	8	4	6	6
Инициативность	9	4	3	4	5
Способность к адаптации	7	6	1	2	4
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	4	3	2	8	4
Способность сосредоточиться	4	3	4	2	3
Личная вовлечённость	5	3	10	4	5
Лояльность, честность	11	6	8	7	8
Критическое мышление	9	13	9	12	11
Навыки устной коммуникации	5	3	1	4	3
Навыки коммуникации в письменной форме	9	8	7	9	8
Толерантность, признание различных точек зрения	7	7	7	5	6
Лидерство	19	21	11	16	17
Умение брать ответственность, принимать решения	9	3	3	13	7
Подсчёт	257	359	280	285	1 181

Вопрос Е1В. В какой степени следующие компетенции востребованы на Вашей нынешней работе?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 28 Требования к работе, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Широкий кругозор	56	49	59	75	59
Междисциплинарное мышление/ знание	63	72	67	46	62
Теоретические знания по профилю обучения	52	55	64	60	58
Практические знания по профилю обучения	61	62	61	55	60
Знание иностранного языка	47	49	11	43	38
Компьютерные навыки	61	78	81	80	75
Понимание сложных социальных, организационных и технических систем	39	69	43	55	53
Планирование, координация и организация	73	85	88	67	79
Применение правил и инструкций	54	56	71	64	61
Экономическая аргументация	60	68	46	71	62
Документирование идей и информации	75	73	76	74	75
Способность решать проблемы	82	90	81	84	85
Аналитические компетенции	75	72	71	77	74
Обучаемость	75	74	76	75	75
Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы	81	68	76	67	73
Креативность	65	68	56	61	63
Умение работать в стрессовых ситуациях	84	80	93	82	84
Аккуратность, внимание к деталям	76	81	91	81	82
Организация рабочего времени	80	80	92	79	82
Умение вести переговоры	63	52	66	70	62
Работоспособность	57	84	66	84	74
Навыки и мастерство	41	32	28	51	38
Работать самостоятельно	78	96	86	72	84
Работать в команде	76	75	87	81	80
Инициативность	73	82	88	80	81
Способность к адаптации	81	66	89	82	79
Уверенность в себе, решительность, настойчивость	80	82	84	69	79
Способность сосредоточиться	72	79	81	81	78
Личная вовлечённость	71	84	65	70	73
Лояльность, честность	73	74	76	71	74
Критическое мышление	68	66	68	62	66
Навыки устной коммуникации	79	83	92	80	84
Навыки коммуникации в письменной форме	60	77	83	70	73
Толерантность, признание различных точек зрения	76	70	76	77	75
Лидерство	57	60	67	54	60
Умения брать ответственность, принимать решения	79	82	84	65	78
Подсчёт	257	359	280	285	1 181

Вопрос Е1В. В какой степени следующие компетенции востребованы на Вашей нынешней работе?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 29 Польза обучения, по странам (среднее арифметическое)

Италия	Германия	Великобритания	#Итого
Подготовки к Вашим нынешним рабочим обязанностям	3.3	3.3	3.4
Подготовки к обязанностям в других сферах жизни	3.1	2.7	3.4
Подсчёт	272	373	290

Вопрос Е2. В какой степени Ваше обучение (Вы окончили обучение в 1994г. или 1995г.) было полезным для ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 30 Польза обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	#Итого
Подготовки к Вашим нынешним рабочим обязанностям	23	23	20	22
Подготовки к обязанностям в других сферах жизни	27	41	20	31
Подсчёт	272	373	290	935

Вопрос E2. В какой степени Ваше обучение (Вы окончили обучение в 1994г. или 1995г.) было полезным для ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 31 Польза обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	#Итого
Подготовки к Вашим нынешним рабочим обязанностям	46	44	51	47
Подготовки к обязанностям в других сферах жизни	36	23	48	34
Подсчёт	272	373	290	935

Вопрос E2. В какой степени Ваше обучение (Вы окончили обучение в 1994г. или 1995г.) было полезным для ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

F. Связь между высшим образованием и работой

Таблица 32 Использование знаний и навыков, приобретенных за курс обучения, по странам (%; среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Использование знаний и навыков					
1 Ни в какой степени	9	3	7	17	9
2	19	23	18	29	23
3	22	33	25	27	27
4	29	28	27	15	25
5 В наивысшей степени	21	14	23	12	17
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	257	357	275	275	1 164
Перекодированные значения					
Значения 1 и 2	28	26	25	46	31
Значение 3	22	33	25	27	27
Значения 4 и 5	50	41	50	27	42
Среднее арифметическое	3.3	3.3	3.4	2.8	3.2

Вопрос F1. Если рассматривать все Ваши нынешние рабочие обязанности в совокупности, то в какой степени Вы используете знания и навыки, приобретенные за курс обучения (Вы окончили обучение в 1994г. или 1995г.)?

Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 33 Связь между профилем обучения и сферой деятельности, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Связь между профилем обучения и сферой деятельности					
Мой профиль обучения является единственным возможным/лучшим на сегодняшний день	45	31	37	28	35
Некоторые другие профили обучения также могли бы подготовить к сфере моей деятельности	31	46	37	20	34
Другой профиль подготовки был бы более полезным	9	11	14	12	11
Профиль подготовки не столь важен	6	11	20	25	15
Высшее образование не имеет значения для сферы моей деятельности	13	9	18	15	13
Другое	2	2	1	0	1
Итого	104	111	127	100	110
Подсчёт	256	359	264	279	1 158

Вопрос F2. Как бы Вы охарактеризовали связь между Вашим профилем подготовки и сферой Вашей деятельности?

Таблица 34 Соответствие уровня образования трудуоустройству и работе, по странам (%; среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Соответствие уровня образования трудуоустройству и работе					
1 Совсем не соответствует	7	4	5	5	5
2	16	8	10	14	12
3	28	22	14	38	25
4	32	43	31	32	35
5 Полностью соответствует	17	23	40	11	23
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	257	360	264	281	1 162
Перекодированные значения					
Значения 1 и 2	23	12	16	19	17
Значение 3	28	22	14	38	25
Значения 4 и 5	49	66	70	43	58
Среднее арифметическое	3.3	3.7	3.9	3.3	3.6

Вопрос F3A. Если рассматривать все аспекты Вашего трудуоустройства и работы (статус, должность, доход, рабочие обязанности и т.д.), то в какой степени Ваше трудуоустройство и работа соответствуют Вашему уровню образования? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Совсем не соответствует» до 5 = «Полностью соответствует».

Таблица 35 Наиболее подходящий уровень курса обучения/ образования, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Наиболее подходящий уровень образования/курса обучения					
Более высокий уровень, чем тот, что я получил(ла)	9	6	19	14	11
Такой же уровень	59	68	58	51	60
Уровень образования ниже того, что я получил(ла)	13	18	18	18	17
Высшее образование не имеет значения	16	6	4	11	9
Другое	3	2	1	6	3
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	253	355	267	280	1 155

Вопрос F3B. Какой наиболее подходящий уровень образования/курс обучения для трудоустройства и работы по сравнению с образованием, которое Вы получили в 1994г. или 1995г.?

Таблица 36 Причины получения работы не особо связанной с обучением, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Причины получения работы, не особо связанной с полученным обучением					
Я (ещё) не смог(ла) найти наиболее подходящую работу	31	17	37	22	25
Работая на этом месте у меня больше перспектив карьерного роста	11	17	33	15	17
Я предпочитаю трудоустройство, не особо связанное с моим обучением	5	5	16	11	8
Меня повысили в должности и она не особо связана с моим обучением, чем предыдущие должности	0	2	6	0	2
Я могу получать более высокий доход на моей нынешней работе	4	9	33	12	11
Моя нынешняя работы предлагает мне больше безопасности	11	10	20	36	18
Моя нынешняя работа более интересна	9	19	29	29	20
Моя нынешняя работа предоставляет возможность для частичной занятости/гибкого графика и т.д.	14	15	13	7	12
Моя нынешняя работа позволяет мне работать в локации, которую я предпочитаю	6	18	27	27	18
Моя нынешняя работа позволяет мне принимать во внимание потребности семьи	12	9	10	10	10
В начале карьеры я предполагал(а), что должен(а) буду согласится на работу, не особо связанную с моим обучением	8	9	10	4	8
Другое	4	5	16	15	8
Не применимо. Я рассматриваю свою работу как связанную напрямую с полученным обучением	46	49	0	13	33
Итого	160	184	250	200	190
Подсчёт	227	288	105	208	828

Вопрос F4. Если Вы считаете Вашу работу/трудоустройство не особо соответствующей и не связанной с Вашим образованием, то почему Вы согласились на неё? *Возможны несколько вариантов ответа.*

G. Рабочая направленность и удовлетворённость работой

Таблица 37 Общая удовлетворённость текущей работой, по странам (%; среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Общее удовлетворение текущей работой					
1 Абсолютно не удовлетворен	5	3	3	6	4
2	15	9	15	20	15
3	33	24	25	24	26
4	38	45	37	41	41
5 Очень удовлетворен	10	19	21	8	15
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	258	371	272	290	1 191
Перекодированные значения					
Значения 1 и 2	20	12	18	26	18
Значение 3	33	24	25	24	26
Значения 4 и 5	48	64	57	49	55
Среднее арифметическое	3.3	3.7	3.6	3.3	3.5

Вопрос G1. В целом, в какой степени Вы удовлетворены Вашей текущей (нынешней) работой? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Абсолютно не удовлетворен» до 5 = «Очень удовлетворен».

Таблица 38 Должностные обязанности, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями					
Возможность проведения научной/ академической работы	4.2	4.2	3.5	3.8	3.9
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	3.2	2.8	2.8	3.4	3.1
Возможности использования полученных знаний и навыков	3.8	3.1	3.5	3.6	3.5
Возможности использования полученных знаний и навыков	4.2	3.8	4.4	4.2	4.1
Безопасность на работе	4.0	4.1	4.1	3.8	4.0
Общественное признание и статус	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1
Возможность реализации своих идей	4.3	4.1	3.9	4.1	4.1
Хорошая рабочая атмосфера	4.4	4.5	4.2	4.4	4.4
Возможность реализации непрерывного обучения	4.4	4.1	3.7	3.9	4.1
Высокий доход	3.5	3.6	3.7	3.6	3.6
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	3.5	2.4	2.2	3.0	2.7
Ответственные задания	4.1	4.0	4.2	3.8	4.0
Перспектива карьерного роста	3.8	3.6	4.2	3.5	3.7
Достаточное количество свободного времени	4.0	3.8	4.3	4.2	4.0
Координирование и управление обязанностями	3.4	3.5	3.5	3.0	3.4
Возможность работы в команде	3.4	3.9	3.7	3.3	3.6
Возможность делать что-то полезное для общества	3.9	3.1	3.5	3.8	3.5
Разнообразие	3.9	4.1	4.3	4.3	4.1
Хороший баланс между работой и семьёй	4.2	3.4	3.5	3.8	3.7
Подсчёт	304	389	304	327	1 324

Вопрос G3A. Насколько важны лично для Вас следующие характеристики должностных обязанностей? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Совсем не важно» до 5 = «Очень важно».

Таблица 39 Должностные обязанности, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями	4	2	13	5	6
Возможность проведения научной/ академической работы	30	45	43	19	35
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	12	26	14	13	17
Возможности использования полученных знаний и навыков	4	8	3	4	5
Безопасность на работе	7	7	6	8	7
Общественное признание и статус	27	25	31	28	28
Возможность реализации своих идей	3	3	8	4	4
Хорошая рабочая атмосфера	2	1	3	2	2
Возможность реализации непрерывного обучения	3	5	16	7	8
Высокий доход	12	12	13	12	12
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	18	57	61	26	41
Ответственные задания	4	4	2	6	4
Перспектива карьерного роста	13	12	3	16	11
Достаточное количество свободного времени	6	8	2	4	5
Координирование и управление обязанностями	22	14	19	23	19
Возможность работы в команде	19	4	10	16	12
Возможность делать что-то полезное для общества	11	29	23	8	18
Разнообразие	10	2	2	2	4
Хороший баланс между работой и семьёй	6	23	22	9	15
Подсчёт	304	389	304	327	1 324

Вопрос G3A. Насколько важны лично для Вас следующие характеристики должностных обязанностей?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Совсем не важно» до 5 = «Очень важно».

Таблица 40 Должностные обязанности, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями	82	84	53	69	73
Возможность проведения научной/ академической работы	44	33	32	50	40
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	63	41	51	57	52
Возможности использования полученных знаний и навыков	80	68	90	83	80
Безопасность на работе	69	78	77	70	74
Общественное признание и статус	37	39	38	33	37
Возможность реализации своих идей	85	80	71	83	80
Хорошая рабочая атмосфера	88	93	81	90	88
Возможность реализации непрерывного обучения	87	83	63	72	77
Высокий доход	52	56	57	62	57
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	49	15	16	27	26
Ответственные задания	80	76	83	66	76
Перспектива карьерного роста	64	57	83	52	63
Достаточное количество свободного времени	71	69	84	79	75
Координирование и управление обязанностями	48	55	53	26	46
Возможность работать в команде	50	72	62	40	57
Возможность делать что-то полезное для общества	66	37	50	64	54
Разнообразие	68	81	86	87	80
Хороший баланс между работой и семьёй	78	53	56	66	63
Подсчёт	304	389	304	327	1 324

Вопрос G3A. Насколько важны лично для Вас следующие характеристики должностных обязанностей?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Совсем не важно» до 5 = «Очень важно».

Таблица 41 Профессиональная ситуация, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями	3.5	4.1	3.5	3.5	3.7
Возможность проведения научной/ академической работы	2.3	2.4	2.2	2.9	2.5
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	3.3	3.0	3.4	3.2	3.2
Возможности использования полученных знаний и навыков	3.6	3.4	3.9	3.3	3.5
Безопасность на работе	3.3	3.6	3.7	3.6	3.5
Общественное признание и статус	2.9	3.4	3.0	3.2	3.1
Возможность реализации своих идей	3.3	3.7	3.3	3.3	3.4
Хорошая рабочая атмосфера	3.8	3.9	3.8	3.6	3.8
Возможность реализации непрерывного обучения	3.6	3.4	3.2	3.2	3.3
Высокий доход	2.5	2.9	2.9	2.9	2.8
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	2.8	2.0	2.2	2.9	2.4
Ответственные задания	3.4	4.0	3.9	3.2	3.7
Перспектива хорошего карьерного роста	2.8	2.7	3.5	2.9	3.0
Достаточное количество свободного времени	3.0	3.1	3.4	3.1	3.1
Координирование и управление обязанностями	2.9	3.2	3.2	2.9	3.1
Возможность работать в команде	3.1	3.8	3.9	3.6	3.6
Возможность делать что-то полезное для общества	2.8	2.7	2.9	3.4	2.9
Разнообразие	3.2	3.9	3.7	3.5	3.6
Хороший баланс между работой и семьёй	3.3	2.8	3.0	3.0	3.0
Подсчёт	254	354	268	280	1 156

Вопрос G3B. В какой степени следующие характеристики должностных обязанностей применимы к Вашей текущей профессиональной ситуации? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 42 Профессиональная ситуация, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями	18	6	17	14	13
Возможность проведения научной/ академической работы	62	63	63	36	56
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	21	35	19	21	25
Возможности использования полученных знаний и навыков	17	21	13	24	19
Безопасность на работе	31	20	19	19	22
Общественное признание и статус	36	13	37	24	26
Возможность реализации своих идей	25	15	23	25	21
Хорошая рабочая атмосфера	12	8	13	16	12
Возможность реализации непрерывного обучения	17	24	31	29	25
Высокий доход	50	31	36	39	38
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	36	70	61	28	50
Ответственные задания	20	5	11	26	15
Перспектива карьерного роста	42	44	18	30	34
Достаточное количество свободного времени	38	33	26	37	33
Координирование и управление обязанностями	41	26	30	25	30
Возможность работать в команде	32	9	12	11	
15Возможность делать что-то полезное для общества	43	45	42	16	37
Разнообразие	26	9	15	19	16
Хороший баланс между работой и семьёй	26	43	34	28	34
Подсчёт	254	354	268	280	1 156

Вопрос G3B. В какой степени следующие характеристики должностных обязанностей применимы к Вашей текущей профессиональной ситуации? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Таблица 43 Профессиональная ситуация, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями	56	77	53	50	60
Возможность проведения научной/ академической работы	23	24	19	30	24
Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности	45	33	49	36	40
Возможности использования полученных знаний и навыков	60	47	65	47	54
Безопасность на работе	49	58	62	58	57
Общественное признание и статус	30	48	34	39	39
Возможность реализации своих идей	46	61	45	45	50
Хорошая рабочая обстановка	66	70	65	59	65
Возможность реализации непрерывного обучения	59	49	41	42	48
Высокий доход	18	31	32	32	29
Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия	28	10	15	23	18
Ответственные задания	52	75	69	41	60
Перспектива карьерного роста	31	24	53	27	33
Достаточное количество свободного времени	38	36	49	47	42
Координирование и управление обязанностями	32	42	43	19	34
Возможность работать в команде	40	67	68	58	59
Возможность делать что-то полезное для общества	29	27	35	46	34
Разнообразие	40	69	62	55	58
Хороший баланс между работой и семьёй	42	32	36	27	34
Подсчёт	254	354	268	280	1 156

Вопрос G3B, В какой степени следующие характеристики должностных обязанностей применимы к Вашей текущей профессиональной ситуации? Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

Н. Социально-биографические данные

Таблица 44 Гендер, по странам (%)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Пол					
Мужской	50	70	43	48	54
Женский	50	30	57	52	46
Итого	100	100	100	100	100
Подсчёт	309	391	316	330	1 346

Вопрос G1. Гендер

Таблица 45 Год рождения, по странам (среднее)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Год рождения					
Среднее арифметическое	67	67	68	72	69
Медиана	68	68	72	72	70
Среднеквадратичное отклонение	3	3	10	1	5
Минимум	47	43	24	54	24
Максимум	72	72	74	73	74
Подсчёт	307	390	313	324	1 334

Вопрос G2. Год рождения

Таблица 46 Место жительства непосредственно перед окончанием обучения, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Место жительства непосредственно перед окончанием обучения					
С партнёром	11	39	22	1	19
С родителями	76	28	31	42	43
С другими людьми	12	12	50	5	19
Один	5	25	7	52	23
Итого	103	104	109	101	104
Подсчёт	306	385	305	328	1 324

Вопрос G6A. Где Вы жили до окончания обучения? Возможны несколько вариантов ответа.

Таблица 47 Место жительства в настоящее время, по странам (%; несколько ответов)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Место жительства в настоящее время					
С партнёром	41	60	41	21	41
С родителями	47	8	15	46	28
С другими людьми	4	6	29	8	11
Один	9	29	19	30	22
Итого	101	103	103	105	103
Подсчёт	306	382	308	328	1 324

Вопрос G6B. Где Вы живете в настоящее время? Возможны несколько вариантов ответа.

I. Ретроспективная оценка обучения

Таблица 48 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (среднее арифметическое)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Найти удовлетворяющую Вас работу после окончания обучения	2.8	3.9	3.3	3.3	3.4
В Вашей долгосрочной перспективе карьерного роста	2.9	3.7	3.8	3.4	3.5
В развитии Вашей личности	3.7	4.0	4.2	3.9	4.0
Подсчёт	292	391	309	327	1 319

Вопрос I1. В какой степени Ваше обучение помогло вам ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

**Таблица 49 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (%;
ответы 1 и 2)**

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Найти удовлетворяющую Вас работу после окончания обучения	41	11	31	25	26
В Вашей долгосрочной перспективе карьерного роста	37	14	13	20	21
В развитии Вашей личности	14	5	4	9	8
Подсчёт	292	391	309	327	1 319

Вопрос I1. В какой степени Ваше обучение помогло вам ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

**Таблица 50 Польза обучения, рассмотренная ретроспективно, по странам (%;
ответы 4 и 5)**

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Найти удовлетворяющую Вас работу после окончания обучения	37	68	51	48	52
В Вашей долгосрочной перспективе карьерного роста	40	61	63	49	54
В развитии Вашей личности	63	79	80	69	73
Подсчёт	292	391	309	327	1 319

Вопрос I1: В какой степени ваше обучение помогло вам ...?

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».

**Таблица 51 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (среднее
арифметическое)**

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Выбрали тот же курс обучения	3.6	3.8	3.8	3.4	3.6
Выбрали то же учреждение высшего образования	3.5	3.8	3.9	3.1	3.6
Выбрали более высокий уровень образования	3.1	2.0	3.0	-	2.7
Выбрали более низкий уровень образования	1.7	1.4	1.2	2.1	1.6
Решили вообще не учиться	1.4	1.4	1.2	1.5	1.4
Подсчёт	293	390	309	326	1 318

Вопрос I2. Оглядываясь назад, если бы Вы снова могли выбирать, насколько вероятно, что Вы бы ...

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Не хотела бы совсем» до 5 = «Очень хотела бы».

Таблица 52 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (%; ответы 1 и 2)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Выбрали тот же курс обучения	23	19	22	25	22
Выбрали то же учреждение высшего образования	25	16	14	29	21
Выбрали более высокий уровень образования	34	67	39	0	49
Выбрали более низкий уровень образования	82	87	94	67	83
Решил вообще не учиться	89	87	94	85	89
Подсчёт	293	390	309	326	1 318

Вопрос I2. Оглядываясь назад, если бы Вы снова могли выбирать, насколько вероятно, что Вы бы...

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Не хотела бы совсем» до 5 = «Очень хотела бы».

Таблица 53 Удовлетворённость курсом обучения, по странам (%; ответы 4 и 5)

	Италия	Германия	Великобритания	Япония	#Итого
Выбрали тот же курс обучения	59	67	65	47	60
Выбрали то же учреждение высшего образования	57	64	70	34	56
Выбрали более высшую степень уровня образования	43	16	44	0	33
Выбрали более низкую степень уровня образования	10	2	3	20	8
Решили вообще не учиться	6	7	4	4	5
Итого	293	390	309	326	1 318

Вопрос I2. Оглядываясь назад, если бы Вы снова могли выбирать, насколько вероятно, что Вы бы ...

Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 = «Не хотела бы совсем» до 5 = «Очень хотела бы».

Дополнение 1:

Анкета исследования по отслеживанию выпускников 2000 года

Выборка анкет из исследования Cheers

Количество вопросов: 37

Количество переменных: 223

Высшее образование и трудоустройство выпускников в Европе

Опрос выпускников 1995г.

Отрывок из анкеты международного исследования среди выпускников со степенью магистра.

Некоторые вопросы были адаптированы, и в некоторых случаях открытых вопросов были включены только закодированные ответы на высшем уровне обработки (такие как B1, C10D).

A ОБРАЗОВАНИЕ ДО ОБУЧЕНИЯ

S8

Нет вопросов, выбранных из этой части анкеты исследования Cheers

B КУРС ОБУЧЕНИЯ

S8

B1 Пожалуйста, предоставьте информацию о всех курсах высшего образования, которые Вы когда-либо получали – основное(ые) обучение?

Q68

- 1 Гуманитарные науки
- 2 Естественные науки
- 3 Инженерия

B2 Вы проводили время за рубежом во время Вашего обучения (для того, чтобы работать или учиться)?

Q68

- 1 Нет
- 2 Да

C10D

B8 Если оглянуться назад на Ваш курс обучения, который Вы окончили в 1994г. или 1995г., то в какой степени на следующие аспекты преподавания и обучения был сделан акцент в Вашем обучении? Пожалуйста, оцените каждый применимый элемент по пятибалльной шкале

B8

Ни в какой степени						В наивысшей степени
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Фактические и полезные знания				
2	<input type="checkbox"/>	Теории, концепции и парадигмы				
3	<input type="checkbox"/>	Отношения и социально-коммуникативные навыки				
4	<input type="checkbox"/>	Самостоятельное обучение				
5	<input type="checkbox"/>	Регулярное посещение занятий				
6	<input type="checkbox"/>	Преподаватель в качестве основного источника информации и понимания				
1	<input type="checkbox"/>	Свободный выбор курсов и областей специализации				
2	<input type="checkbox"/>	Проектно-ориентированное и проблемно-ориентированное обучение				
3	<input type="checkbox"/>	Приобретение непосредственного опыта работы				
4	<input type="checkbox"/>	Взаимосвязь между студентами и преподавателями за пределами класса				
5	<input type="checkbox"/>	Написание дипломной работы/диссертации [NatCat; диссертацию или другое содержательное академическое задание]				
6	<input type="checkbox"/>	Регулярная детальная оценка академической успеваемости				

В9 Как Вы оцениваете условия и качество обучения, с которыми Вы столкнулись во время курса обучения, которое вы окончили в 1994 г. или 1995 г.? В9

	Очень плохо					Очень хорошо
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Академическая помощь, оказываемая в целом				
2	<input type="checkbox"/>	Консультации/ помощь при подготовке к Вашему выпускному экзамену				
3	<input type="checkbox"/>	Содержание курса профилирующего предмета				
4	<input type="checkbox"/>	Разнообразие предложенных курсов				
5	<input type="checkbox"/>	Разработка программ разного уровня				
6	<input type="checkbox"/>	Система тестирования/ оценивания				
1	<input type="checkbox"/>	Возможность выбора курсов и областей специализации				
2	<input type="checkbox"/>	Акцент на практику в процессе преподавания и обучения				
3	<input type="checkbox"/>	Качество преподавания				
4	<input type="checkbox"/>	Возможность участия в исследовательских проектах				
5	<input type="checkbox"/>	Акцент на исследовательскую деятельность в процессе преподавания и обучения				
6	<input type="checkbox"/>	Организация производственной практики и другого опыта работы				
5	<input type="checkbox"/>	Возможность контакта с преподавательским составом вне класса				
6	<input type="checkbox"/>	Контакт с сокурсниками				
1	<input type="checkbox"/>	Возможность повлиять на политику университета				
2	<input type="checkbox"/>	Оборудование и укомплектованность библиотек				
3	<input type="checkbox"/>	Обеспечение учебными материалами				
4	<input type="checkbox"/>	Качество технического оборудования (напр., ПК, измерительные приборы, и т.д.)				

С ПОИСК РАБОТЫ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С8

С1 Вы когда-либо искали работу с момента окончания обучения в 1994г. или 1995г.? С1

1	<input type="checkbox"/>	Да → ПРОСЬБА ПЕРЕЙТИ К ВОПРОСУ С2
2	<input type="checkbox"/>	Нет, я открыл(а) свой собственный бизнес/ самозанятый
3	<input type="checkbox"/>	Нет, я продолжил(а) работу, которая была у меня до окончания обучения
4	<input type="checkbox"/>	Нет, я продолжил(а) обучение
5	<input type="checkbox"/>	Нет, я получил(а) работу без её поиска → ПРОСЬБА ПЕРЕЙТИ К ВОПРОСУ С8
6	<input type="checkbox"/>	Другое (пожалуйста, укажите):

→ ЕСЛИ ВЫ НЕ ИСКАЛИ РАБОТУ, ПРОСЬБА ПЕРЕЙТИ К ВОПРОСУ С9

C2 Когда Вы начали искать работу?**C2**

- 1 До окончания обучения
- 2 Примерно во время окончания обучения
- 3 После окончания обучения

C4 Если Вы в настоящее время трудоустроены/ самозанятый, то как бы Вы описали Вашу нынешнюю профессиональную ситуацию? Возможны несколько вариантов ответа

- 1 1. Я подал(а) заявку на вакансию по объявлению
- 2 2. Я связался(ась) с работодателями не зная о вакансии
- 3 3. Я сам(а) разместил(а) объявления
- 4 4. Работодатель сам связался со мной
- 5 5. Я связался(ась) с государственным агентством по труду/ занятости [NatCat]
- 6 6. Я связался(ась) с коммерческим агентством по труду/ занятости
- 7 7. Я обратился(ась) за помощью в центр по труду/ занятости ВУЗа [NatCat]
- 8 8. Я обратился(ась) за помощью к преподавательскому составу ВУЗа
- 9 9. Я наладил(а) контакты с работодателем пока работал(а) во время курса обучения
- 10 10. Я использовал(а) другие личные связи/контакты напр., родители, родственники, друзья
- 11 11. Я начал(а) свой собственный бизнес/ самозанятый
- 12 12. Другое (пожалуйста, укажите):

C5 Какой метод был наиболее важным для получения Вашей первой работы после окончания обучения в 1994г. или 1995г.?

- 1 Наиболее важный метод

C6 Со сколькими работодателями Вы связались до получения Вашей первой работы после окончания обучения в 1994г. или 1995г.?

- 1 Количество работодателей, с которыми связались

C7 Сколько всего месяцев Вы искали Вашу первую работу после окончания обучения в 1994г. или 1995г., которую Вы рассматриваете не как временную работу?

- 1 Количество месяцев поиска работы

C10A Вид нынешней основной деятельности?		C10A
1	<input type="checkbox"/> Трудоустроен(а)	
2	<input type="checkbox"/> Самозанятый	
3	<input type="checkbox"/> Не трудоустроен(а), ищу работу	
4	<input type="checkbox"/> Профессиональное обучение	
5	<input type="checkbox"/> Следующий более высокий уровень академического обучения	
6	<input type="checkbox"/> Уход за ребенком, забота о семье	
7	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):	
C10B Полная или частичная занятость?		C10B
1	<input type="checkbox"/> Полная	
2	<input type="checkbox"/> Частичная	
C10C Тип контракта?		C10C
1	<input type="checkbox"/> Постоянный	
2	<input type="checkbox"/> Временный	
C10D Какая у вас должность?		C10D
1	<input type="checkbox"/> Руководитель высшего звена	
2	<input type="checkbox"/> Специалист	
3	<input type="checkbox"/> Техник	
4	<input type="checkbox"/> Клерк	
5	<input type="checkbox"/> Работник сферы обслуживания	
6	<input type="checkbox"/> Квалифицированный работник сельского хозяйства	
7	<input type="checkbox"/> Транспортное средство и всё, что с ним связано	
8	<input type="checkbox"/> Предприятия и техника	
9	<input type="checkbox"/> Низко квалифицированный работник	
D ТРУДОУСТРОЙСТВО И РАБОТА		S8
D1 Если в настоящее время Вы трудоустроены/ самозанятый, то как бы Вы описали Вашу текущую профессиональную ситуацию? Возможны несколько вариантов ответа		D1
1	<input type="checkbox"/> У меня есть постоянная работа/ я самозанятый	
2	<input type="checkbox"/> У меня есть временная работа, связанная с моим обучением	
3	<input type="checkbox"/> У меня есть временная работа, не связанная с моим обучением	
4	<input type="checkbox"/> У меня более, чем одна работа	
5	<input type="checkbox"/> В настоящее время я прохожу военную или гражданскую службу	
6	<input type="checkbox"/> Другое (пожалуйста, укажите):	

D4 Пожалуйста, укажите вид нынешнего работодателя/ учреждения (если вариантов ответа несколько, пожалуйста, отметьте основного работодателя)? D4

- 1 Государственный сектор
- 2 Некоммерческая организация
- 3 Частный сектор
- 4 Самозанятый
- 5 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

D5 В какой отрасли экономики Вы работаете в настоящее время? Q71
Пожалуйста, укажите определённый термин (напр., автомобилестроение, начальная школа, медицина, культура)

- 1

D9 Пожалуйста, насколько это возможно, посчитайте приблизительное количество людей, которые работают в ... D9

- 1 в отделе, где работаете Вы
- 2 во всей организации, если в ней более, чем один отдел

D11 Какой у Вас примерно средний ежегодный доход? (тысяч) D9

- 1 a. от Вашей нынешней основной работы (помимо сверхурочных и дополнительных выплат)?
- 2 b. от сверхурочных и дополнительных выплат на Вашей нынешней основной работе?
- 3 c. от других работ?

Е ПРИОБРЕТЕННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ

58

E1A Пожалуйста, укажите какую степень следующих компетенций Вы имели на момент окончания обучения в 1994 г. или 1995 г. и в какой степени они востребованы на Вашей нынешней работе. Если вы не трудоустроены, пожалуйста, отвечайте только на вопрос E1A.

	Ни в какой степени					В наивысшей степени
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Широкий кругозор				
2	<input type="checkbox"/>	Междисциплинарное мышление/ знание				
3	<input type="checkbox"/>	Теоретические знания по профилю обучения				
4	<input type="checkbox"/>	Практические знания по профилю предмета				
5	<input type="checkbox"/>	Знание иностранного языка				
6	<input type="checkbox"/>	Компьютерные навыки				
7	<input type="checkbox"/>	Понимание сложных социальных, организационных и технических систем				
8	<input type="checkbox"/>	Планирование, координация и организация				
9	<input type="checkbox"/>	Применение правил и инструкций				
10	<input type="checkbox"/>	Экономическая аргументация				
11	<input type="checkbox"/>	Документирование идей и информации				
12	<input type="checkbox"/>	Способность решать проблемы				
13	<input type="checkbox"/>	Аналитические компетенции				
14	<input type="checkbox"/>	Обучаемость				
15	<input type="checkbox"/>	Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы				
16	<input type="checkbox"/>	Креативность				
17	<input type="checkbox"/>	Способность работать в стрессовых ситуациях				
18	<input type="checkbox"/>	Аккуратность, внимание к деталям				
19	<input type="checkbox"/>	Организация рабочего времени				
20	<input type="checkbox"/>	Ведение переговоров				
21	<input type="checkbox"/>	Работоспособность				
22	<input type="checkbox"/>	Навыки и мастерство				
23	<input type="checkbox"/>	Работать самостоятельно				
24	<input type="checkbox"/>	Работать в команде				
25	<input type="checkbox"/>	Инициативность				
26	<input type="checkbox"/>	Способность к адаптации				
27	<input type="checkbox"/>	Уверенность в себе, решительность, настойчивость				
28	<input type="checkbox"/>	Способность сосредоточиться				

29	<input type="checkbox"/>	Личная вовлечённость				
30	<input type="checkbox"/>	Лояльность, честность				
31	<input type="checkbox"/>	Критическое мышление				
32	<input type="checkbox"/>	Навыки коммуникации				
33	<input type="checkbox"/>	Навыки коммуникации в письменной форме				
34	<input type="checkbox"/>	Толерантность, признание различных точек зрения				
35	<input type="checkbox"/>	Лидерство				
36	<input type="checkbox"/>	Способность брать ответственность, принимать решения				

E1B Пожалуйста, укажите в какой степени следующие компетенции востребованы на Вашей нынешней работе.

E1B

Ни в какой степени	В наивысшей степени					
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Широкий кругозор				
2	<input type="checkbox"/>	Междисциплинарное мышление/ знание				
3	<input type="checkbox"/>	Теоретические знания по профилю обучения				
4	<input type="checkbox"/>	Практические знания по профилю обучения				
5	<input type="checkbox"/>	Знание иностранного языка				
6	<input type="checkbox"/>	Компьютерные навыки				
7	<input type="checkbox"/>	Понимание сложных социальных, организационных и технических систем				
8	<input type="checkbox"/>	Планирование, координация и организация				
9	<input type="checkbox"/>	Применение правил и инструкций				
10	<input type="checkbox"/>	Экономическая аргументация				
11	<input type="checkbox"/>	Документирование идей и информации				
12	<input type="checkbox"/>	Способность решать проблемы				
13	<input type="checkbox"/>	Аналитические компетенции				
14	<input type="checkbox"/>	Обучаемость				
15	<input type="checkbox"/>	Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы				
16	<input type="checkbox"/>	Креативность				
17	<input type="checkbox"/>	Способность работать в стрессовых условиях				
18	<input type="checkbox"/>	Аккуратность, внимание к деталям				
19	<input type="checkbox"/>	Организация рабочего времени				
20	<input type="checkbox"/>	Ведение переговоров				
21	<input type="checkbox"/>	Работоспособность				
22	<input type="checkbox"/>	Навыки и мастерство				
23	<input type="checkbox"/>	Работать самостоятельно				

24	<input type="checkbox"/>	Работать в команде				
25	<input type="checkbox"/>	Инициативность				
26	<input type="checkbox"/>	Способность к адаптации				
27	<input type="checkbox"/>	Уверенность в себе, решительность, настойчивость				
28	<input type="checkbox"/>	Способность сосредоточиться				
29	<input type="checkbox"/>	Личная вовлечённость				
30	<input type="checkbox"/>	Лояльность, честность				
31	<input type="checkbox"/>	Критическое мышление				
32	<input type="checkbox"/>	Навыки коммуникации				
33	<input type="checkbox"/>	Навыки коммуникации в письменной форме				
34	<input type="checkbox"/>	Толерантность, признание различных точек зрения				
35	<input type="checkbox"/>	Лидерство				
36	<input type="checkbox"/>	Способность брать ответственность, принимать решения				

**E2 В какой степени
Ваше обучение было
полезным для...?**

E2

	Ни в какой степени			В наивысшей степени		
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	Подготовки к Вашим рабочим обязанностям?				
2	<input type="checkbox"/>	Подготовки к обязанностям в других сферах жизни?				

F СВЯЗЬ МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И РАБОТОЙ S8

F1 Если рассматривать в совокупности все обязанности, исполняемые Вами на текущей работе, то в какой степени Вы используете навыки и знания, приобретенные за период обучения? Q56

	Ни в какой степени			В наивысшей степени		
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>					

F2 Как бы Вы охарактеризовали связь между Вашей областью обучения и сферой Вашей работы? Q57

- 1 Моя область обучения является единственно возможной(лучшей)/на сегодняшний день
- 2 Некоторые другие области также могли бы подготовить к работе
- 3 Другая область обучения была бы более полезной
- 3 Область обучения не так важна
- 4 Высшее образование не связано со сферой моей работы
- 4 Другое (пожалуйста, укажите):

F3A Если рассматривать все аспекты Вашего трудоустройства/ работы (статус, должность, доход, рабочие обязанности и т.д.), то в какой степени трудоустройство/работа соответствуют Вашему уровню образования?

F3A

Абсолютно Полностью
не соответствует соответствует

1 2 3 4 5

1

F3B F3B Какой уровень образования по сравнению с тем, что Вы получили по окончанию обучения наиболее подходит для Вашей текущей работы? образование ?

F3B

- 1 Более высокий уровень, чем тот, что я получил(а)
- 2 Такой же уровень
- 3 Образование уровнем ниже, чем я получил(ла)
- 4 Высшее образование не требуется
- 4 Другое (пожалуйста, укажите):
.....

F4 Если Вы рассматриваете Вашу работу как не особо соответствующую и не связанную с Вашим образованием, то почему Вы согласились на неё? Возможны несколько вариантов ответов

F4

- 1 Я (ещё) не смог(ла) найти наиболее подходящую работу
- 2 Эта работа даёт мне больше перспектив карьерного роста
- 3 Я предпочитаю работу, не тесно связанную с моим обучением
- 4 Меня повысили на должность, менее связанной с моим обучением, чем моя предыдущая позиция
- 5 Я могу получить более высокий доход на моей текущей работе
- 6 Моя текущая работа предлагает мне больше безопасности
- 7 Моя текущая работа более интересна
- 8 Моя текущая работа предоставляет возможность для частичной занятости/ гибкого графика и т.д.
- 9 Моя нынешняя работа позволяет мне работать в локации, которую я предпочитаю
- 10 Моя текущая работа позволяет мне принимать во внимание потребности семьи
- 11 В начале карьеры я предполагал(а), что должен(а) буду согласится на работу, не особо связанную с моим обучением
- 12 Другое (пожалуйста, укажите):
.....
- 13 Не применимо. Я рассматриваю свою работу как связанную напрямую с полученным обучением

G РАБОЧАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАБОТОЙ

S1

G1 В какой степени Вы удовлетворены Вашей нынешней работой в целом? Q65

	Совсем не удовлетворен	Очень удовлетворен
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G3A Насколько важны следующие характеристики должностных
обязанностей для Вас лично (G3A) и в какой степени они применимы к
Вашей нынешней профессиональной деятельности (G3B)?
Если вы не трудоустроены, пожалуйста отвечайте только на (G3A).

G3A

	Совсем не важно	Очень важно
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями

2 Возможность проведения научной/ академической работы

3 Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности

4 Возможности использования полученных знаний и навыков

5 Безопасность на работе

6 Общественное признание и статус

7 Возможность реализации своих идей

8 Хорошая рабочая обстановка

9 Возможность реализации непрерывного обучения

10 Высокий доход

11 Возможность влиять на стратегию работы организации/предприятия

12 Ответственные задания

13 Перспектива хорошего карьерного роста

14 Достаточное количество времени для досуга

15 Координация и управление обязанностями

16 Возможность работы в команде

17 Возможность делать что-то полезное для общества

18 Разнообразие

19 Хороший баланс между работой и семьёй

G3B В какой степени следующие аспекты применимы к Вашей нынешней рабочей ситуации?**G3B**

	Ни в какой степени					В наивысшей степени
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями				
2	<input type="checkbox"/>	Возможность проведения научной/ академической работы				
3	<input type="checkbox"/>	Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности				
4	<input type="checkbox"/>	Возможности использования полученных знаний и навыков				
5	<input type="checkbox"/>	Безопасность на работе				
6	<input type="checkbox"/>	Общественное признание и статус				
7	<input type="checkbox"/>	Возможность реализации своих идей				
8	<input type="checkbox"/>	Хорошая рабочая обстановка				
9	<input type="checkbox"/>	Возможность реализации непрерывного обучения				
10	<input type="checkbox"/>	Высокий доход				
11	<input type="checkbox"/>	Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия				
12	<input type="checkbox"/>	Ответственные задания				
13	<input type="checkbox"/>	Перспектива хорошего карьерного роста				
14	<input type="checkbox"/>	Достаточное количество свободного времени				
15	<input type="checkbox"/>	Координирование и управление обязанностями				
16	<input type="checkbox"/>	Возможность работать в команде				
17	<input type="checkbox"/>	Возможность делать что-то полезное для общества				
18	<input type="checkbox"/>	Разнообразие				
19	<input type="checkbox"/>	Хороший баланс между работой и семьёй				

Н ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ**S1***Не выбраны вопросы из этой части анкеты исследования CHEERS***I СОЦИАЛЬНО-БИОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ****S1****I1 Ваш пол?****Q81**1 Мужской2 Женский**I2 Ваш год рождения?****Q82**1

Год рождения

I6A На момент окончания обучения в 1994г. или 1995г. Вы проживали ... ? Q60
Возможны несколько вариантов ответов

- 1 с партнёром?
- 2 с родителями?
- 3 с другими людьми?
- 4 один?

I6B В настоящее время вы проживаете ... ? *Возможны несколько вариантов ответов* Q60

- 1 с партнёром?
- 2 с родителями?
- 3 с другими людьми?
- 4 один?

J РЕТРОСПЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА ОБУЧЕНИЯ S1

J1 В какой степени Ваше обучение помогло Вам ... ? J1

Ни в какой
степени

В наивысшей
степени

1 2 3 4 5

- 1 найти удовлетворяющую Вас работу после окончания обучения?
- 2 в Вашей долгосрочной перспективе карьерного роста?
- 3 в развитии Вашей личности?

J2 Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны выбирать снова, насколько вероятно, что Вы бы ... ? J2

Вряд ли
вообще

Скорее
всего

1 2 3 4 5

- 1 выбрали ту же программу обучения?
- 2 выбрали то же учреждение высшего образования?
- 3 выбрали более высокий уровень высшего образования? [NatCat]
- 4 выбрали более низкий уровень высшего образования? [NatCat]
- 5 решили вообще не учиться

Большое спасибо за заполнение анкеты!

Дополнение 2

Документация данных (кодовая книга) исследования по отслеживанию выпускников 2000

Исследование по отслеживанию выпускников 2000 года

Опрос выпускников 1995 года

Образец кодовой книги

Выбранные переменные из исследования Cheers (карьера после высшего образования, Европейское научное исследование) используются для выборки кодовой книги.

H1	Z.	Ключевые данные
----	----	-----------------

QU	Z1	Номер документа
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	ID	Номер документа
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Дело 1
CC	2	Дело 2
CC	3	Дело 3
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Номер дела
IN	Показатели	Очень важно
CH	Проверка	Номера повторяющихся дел?
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	Z2	Страна
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	СТРАНА	Страна
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Италия
CC	2	Германия
CC	3	Великобритания
CC	4	Япония
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Страна
IN	Показатели	
CH	Проверка	Не допускаются пропуски
MV	Значение пропуска	-9
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	A.	Курс обучения
----	----	---------------

Вопросы не извлечены.

H1	B.	Курс обучения
----	----	---------------

QU	B1	Какой была Ваша (основная) область обучения?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	ОБЛАСТЬ	Область обучения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Гуманитарные науки
CC	2	Естественные науки
CC	3	Инженерия
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Основная Область обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	B2	Проводили ли Вы какое-либо время за рубежом в период Вашего обучения (для того, чтобы работать или учиться)?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	B2	Время, проведенное за рубежом в период обучения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Время, проведенное за рубежом в период обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	B8	Если оглянуться на Ваш курс обучения, которое вы окончили в 1994г. или 1995г., то в какой степени на следующие аспекты преподавания и обучения был сделан акцент в Вашем учебном заведении? Шкала ответов от 1 = 'Ни в какой степени' до 5 = 'В наивысшей степени'.
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	B8_1	Фактические и полезные знания
OR	B8_2	Теории, концепции и парадигмы
OR	B8_3	Отношения и социально-коммуникативные навыки
OR	B8_4	Самостоятельный обучение
OR	B8_5	Регулярное посещение занятий
OR	B8_6	Преподаватель в качестве основного источника информации и понимания
OR	B8_7	Свободный выбор курсов и областей специализации
OR	B8_8	Проектно-ориентированное и проблемно-ориентированное обучение
OR	B8_9	Приобретение непосредственного опыта работы
OR	B8_10	Взаимосвязь между студентами и преподавателями за пределами класса
OR	B8_11	Написание дипломной работы/диссертации
OR	B8_12	Регулярная детальная оценка академической успеваемости
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	
CC	3	
CC	4	
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	-9	Без ответа

OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Упор на способы преподавания и обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	B9	Как Вы оцениваете условия и качество обучения, с которыми Вы столкнулись во время Вашего обучения, которое вы окончили в 1994 г. или 1995 г.? Шкала ответов от 1 = 'Очень плохо' до 5 = 'Очень хорошо'.
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	B9_1	Академическая помощь, оказываемая в целом,
OR	B9_2	Консультации/помощь при подготовке к Вашему выпускному экзамену
OR	B9_3	Содержание курса профилирующего предмета
OR	B9_4	Разнообразие предложенных курсов
OR	B9_5	Разработка программ разного уровня
OR	B9_6	Система тестирования/ оценивания
OR	B9_7	Возможность выбора курсов и областей специализации
OR	B9_8	Акцент на практику в процессе преподавания и обучения
OR	B9_9	Качество преподавания
OR	B9_10	Возможность участия в исследовательских проектах
OR	B9_11	Акцент на исследовательскую деятельность в процессе преподавания и обучения
OR	B9_12	Организация производственной практики и другого опыта работы
OR	B9_13	Возможность контакта с преподавательским составом вне класса
OR	B9_14	Контакт с сокурсниками
OR	B9_15	Возможность повлиять на политику университета
OR	B9_16	Оборудование и укомплектованность библиотек
OR	B9_17	Обеспечение учебными материалами
OR	B9_18	Качество технического оборудования (напр., ПК, измерительные приборы, и т.д.)
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Очень плохо
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Очень хорошо
CC	9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Оценка предоставления условий и качества обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	C.	Поиск работы после окончания обучения
----	-----------	--

QU	C1	Вы когда-либо искали работу с момента окончания обучения в 1994 г. или 1995 г.? Исключая поиск временной работы или работы на период каникул
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	C1_1	Да, я искал(а) работу с момента окончания обучения
MD	C1_2	Нет, я открыл(а) свой собственный бизнес/ самозанятый
MD	C1_3	Нет, я продолжил(а) работу, которая была у меня до окончания обучения
MD	C1_4	Нет, я продолжил(а) обучение
MD	C1_5	Нет, я получил(а) работу без её поиска
MD	C1_6	Другое

VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-9	Без ответа к С1
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Поиск работы с момента окончания обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C4	Как Вы старались найти Вашу первую работу после окончания обучения? Возможны несколько вариантов ответа.
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	C4_1	Я подал(а) заявку на вакансию по объявлению
MD	C4_2	Я связался(ась) с работодателями не зная о вакансии
MD	C4_3	Я сам(а) разместил(а) объявления
MD	C4_4	Работодатель сам связался со мной
MD	C4_5	Я связался(ась) с государственным агентством по трудуоустройству/ занятости
MD	C4_6	Я связался (ась)с коммерческим агентством по трудуоустройству/занятости
MD	C4_7	Я обратился(ась) за помощью в центр по трудуоустройству/занятости вуза
MD	C4_8	Я обратился (ась)за помощью к преподавательскому составу ВУЗа
MD	C4_9	Я наладил(а) контакты пока работал во время курса обучения
MD	C4_10	Я использовал(а) другие личные связи/контакты напр., родители, родственники, друзья)
MD	C4_11	Я начал(а) свой собственный бизнес/ самозанятый
MD	C4_12	Другое
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	8	Не применимо, не искал(а) работу
CC	-9	Без ответа к С4
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Методы поиска работы
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C5	Какой метод был наиболее важным при получении Вашей первой работы после окончания обучения в 1994 или 1995г.? Пожалуйста, отметьте номер элемента из вопроса С4.
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	C5	Наиболее важный метод получения первой работы после окончания обучения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Я подал (а)заявку на вакансию по объявлению
CC	2	Я связался(ась) с работодателями не зная о вакансии
CC	3	Я сам(а) разместил(а) объявления
CC	4	Работодатель сам связался со мной
CC	5	Я связался(ась) с государственным агентством по трудуоустройству/занятости
CC	6	Я связался(ась) с коммерческим агентством по трудуоустройству/ занятости
CC	7	Я обратился(ась) за помощью в центр по трудуоустройству/занятости вуза
CC	8	Я обратился(ась) за помощью к преподавательскому составу ВУЗа
CC	9	Я наладил(а) контакты пока работал во время курса обучения
CC	10	Я использовал(а) другие личные связи/контакты напр. родители, родственники, друзья)

CC	11	Я начал(а) свой собственный бизнес/ самозанятый
CC	12	Другое
CC	-8	Не применимо, я не нашел(ла) работу после окончания обучения
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Наиболее важный метод получения первой работы после окончания обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C6	Со сколькими работодателями Вы связались (напр., письмом) до получения Вашей первой работы после окончания обучения в 1994г. или 1995г.?
VN	Название переменной	Метка переменной
ME3	C6	Количество работодателей, с которыми связались
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	0	Ноль работодателей
CC	1	1 работодатель
CC	2	2 работодателя
CC	3	3 работодателя
CC	-7	Отфильтровано, нет поиска работы
CC	-8	Отфильтровано, нет поиска работы
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Количество работодателей, с которыми связались до первой работы после окончания обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C7	Сколько всего месяцев Вы искали Вашу первую работу после окончания обучения в 1994г. или 1995г., которую Вы рассматриваете не как временную?
VN	Название переменной	Метка переменной
ME	C7	Продолжительность поиска работы
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	-8	Не применимо, нет поиска работы
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Продолжительность поиска работы до получения первой работы после окончания обучения в 1994/1995гг.
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C10A	Какая у Вас нынешняя основная деятельность?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	C10A	Вид основной деятельности
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Трудоустроен(а)
CC	2	Самозанятый
CC	3	Не трудоустроен(а), ищу работу

CC	4	Профессиональное обучение
CC	5	Следующий более высокий уровень академического обучения
CC	6	Уход за ребенком, забота о семье
CC	7	Другое
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Вид основной деятельности спустя четыре года после окончания обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C10B	Полная или частичная занятость?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	C10B	Полная или частичная деятельность
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Полная
CC	2	Частичная
CC	8	Не трудоустроен(а)
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Полная занятость
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C10C	У Вас постоянный или временный контракт?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	C10C	Тип контракта
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Постоянный
CC	2	Временный
CC	8	Не трудоустроен(а)
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Тип контракта
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	C10D	Какая у Вас должность?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	C10D	Название должности
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Руководитель высшего звена
CC	2	Специалист
CC	3	Техник
CC	4	Клерк
CC	5	Работник сферы обслуживания
CC	6	Квалифицированный работник сельского хозяйства

CC	7	Транспортное средство и все, что с ним связано
CC	8	Предприятие и техника
CC	9	Низко квалифицированный работник
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен(а)
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Название должности
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	D.	Трудоустройство и работа
----	-----------	---------------------------------

QU	D1	Если Вы в настоящее время трудоустроены/ самозанятый, то как бы вы описали Вашу текущую профессиональную ситуацию? Возможны несколько вариантов ответа.
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	D1_1	У меня есть постоянная работы/ я самозанятый
MD	D1_2	У меня есть временная работа, связанная с моим обучением
MD	D1_3	У меня есть временная работа, не связанная с моим обучением
MD	D1_4	У меня больше чем одна работа
MD	D1_5	В настоящее время я прохожу военную или гражданскую службу
MD	D1_6	Другое
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Нынешняя профессиональная ситуация
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	D4	Пожалуйста укажите вид нынешнего работодателя/ учреждения (если несколько, пожалуйста, отметьте основного работодателя). Пожалуйста, отметьте только один пункт.
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	D4	Вид нынешнего работодателя/ учреждения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Государственный сектор
CC	2	Некоммерческая организация
CC	3	Частный сектор
CC	4	Самозанятый
CC	5	Другое
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен(а)
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Вид нынешнего работодателя/ учреждения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1

QU	D5	В какой отрасли экономики Вы работаете в настоящее время?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	D5	Экономический сектор
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Производство
CC	2	Бизнес
CC	3	Государственная администрация
CC	4	Образование
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Экономический сектор нынешней работы
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	D9	Пожалуйста, посчитайте, насколько это возможно, приблизительно количество людей, которые работают в ...
VN	Название переменной	Метка переменной
ME	D9_1	Количество людей, работающих в том же отделе на Вашей нынешней работе
ME	D9_2	Количество людей на предприятии в общем, если здесь более одного отдела
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен(а)
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Размер компании
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	D11	Какой у Вас примерный средний годовой доход?: (Тысяч.)
VN	Название переменной	Метка переменной
ME5	D11	Средний годовой доход
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1,000
CC	2	2,000
CC	20	20,000
CC	30	30,000
CC	50	50,000
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Средний годовой доход (включая дополнительные выплаты и вторую работу)
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	E.	Приобретенные компетенции и требования к работе
----	----	---

QU	E1A	Пожалуйста, укажите в какой степени Вы владели следующими компетенциями на момент окончания обучения в 1994г. или 1995г.? Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	E1A_1	Широкий кругозор
OR	E1A_2	Междисциплинарное мышление/ знание
OR	E1A_3	Теоретические знания по профилю обучения
OR	E1A_4	Практические знания по профилю обучения
OR	E1A_5	Знание иностранного языка
OR	E1A_6	Компьютерные навыки
OR	E1A_7	Понимание сложных социальных, организационных и технических систем
OR	E1A_8	Планирование, координирование и организация
OR	E1A_9	Применение правил и инструкций
OR	E1A_10	Экономическая аргументация
OR	E1A_11	Документирование идей и информации
OR	E1A_12	Способность решать проблемы
OR	E1A_13	Аналитические компетенции
OR	E1A_14	Обучаемость
OR	E1A_15	Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы
OR	E1A_16	Креативность
OR	E1A_17	Способность работать в стрессовых ситуациях
OR	E1A_18	Аккуратность, внимание к деталям
OR	E1A_19	Организация рабочего времени
OR	E1A_20	Ведение переговоров
OR	E1A_21	Работоспособность
OR	E1A_22	Навыки ручного труда
OR	E1A_23	Работать самостоятельно
OR	E1A_24	Работать в команде
OR	E1A_25	Инициативность
OR	E1A_26	Способность к адаптации
OR	E1A_27	Уверенность в себе, решительность, настойчивость
OR	E1A_28	Способность сосредоточиться
OR	E1A_29	Личная вовлечённость
OR	E1A_30	Лояльность, честность
OR	E1A_31	Критическое мышление
OR	E1A_32	Навыки коммуникации
OR	E1A_33	Навыки коммуникации в письменной форме
OR	E1A_34	Толерантность, признание различных точек зрения
OR	E1A_35	Лидерство
OR	E1A_36	Способность брать ответственность, принимать решения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Компетенции на момент окончания обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	E1B	В какой степени следующие компетенции востребованы на Вашей нынешней работе. Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	E1B_1	Широкий кругозор
OR	E1B_2	Междисциплинарное мышление/ знание
OR	E1B_3	Теоретические знания по профилю обучения
OR	E1B_4	Практические знания по профилю предмета
OR	E1B_5	Знание иностранного языка
OR	E1B_6	Компьютерные навыки
OR	E1B_7	Понимание сложных социальных, организационных и технических систем
OR	E1B_8	Планирование, координация и организация
OR	E1B_9	Применение правил и инструкций
OR	E1B_10	Экономическая аргументация
OR	E1B_11	Документирование идей и информации
OR	E1B_12	Способность решать проблемы
OR	E1B_13	Аналитические компетенции
OR	E1B_14	Обучаемость
OR	E1B_15	Рефлексивное мышление и оценка чьей-то работы
OR	E1B_16	Креативность
OR	E1B_17	Способность работать в стрессовых ситуациях
OR	E1B_18	Аккуратность, внимание к деталям
OR	E1B_19	Организация рабочего времени
OR	E1B_20	Ведение переговоров
OR	E1B_21	Работоспособность
OR	E1B_22	Навыки ручного труда
OR	E1B_23	Работать самостоятельно
OR	E1B_24	Работать в команде
OR	E1B_25	Инициативность
OR	E1B_26	Способность к адаптации
OR	E1B_27	Уверенность в себе, решительность, настойчивость
OR	E1B_28	Способность сосредоточиться
OR	E1B_29	Личная вовлечённость
OR	E1B_30	Лояльность, честность
OR	E1B_31	Критическое мышление
OR	E1B_32	Навыки коммуникации
OR	E1B_33	Навыки коммуникации в письменной форме
OR	E1B_34	Толерантность, признание различных точек зрения
OR	E1B_35	Лидерство
OR	E1B_36	Способность брать ответственность, принимать решения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Требования к работе
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	E2	В какой степени Ваше обучение (которое вы окончили в 1994г. или 1995г.) было полезным для ...? Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	E2_1	Подготовки к Вашим нынешним рабочим обязанностям
OR	E2_2	Подготовки к обязанностям в других сферах жизни
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	8	Не применимо, не трудоустроен
CC	9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Полезность обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	F.	Связь между обучением и работой
----	-----------	--

QU	F1	Если рассматривать в совокупности все обязанности, исполняемые Вами на текущей работе, то в какой степени Вы используете знания и навыки, приобретенные за период обучения (которое Вы окончили в 1994 г. или 1995 г.)? Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	F1	Использование знаний и навыков
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Использование знаний и навыков, приобретенных за курс обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	F2	Как бы Вы охарактеризовали связь между Вашей областью обучения и сферой Вашей работы?
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	F2_1	Моя область обучения является единственной возможной/лучшей на сегодняшний день
MD	F2_2	Некоторые другие области также могли бы подготовить к данной работе
MD	F2_3	Другая область обучения была бы более полезной
MD	F2_4	Область обучения не так важна
MD	F2_5	Высшее образование не связано со сферой моей работы
MD	F2_6	Другое
VV	Значение/ коды	Метка значения

CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Связь между областью обучения и сферой работы
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	F3A	Если рассматривать все аспекты Вашего трудоустройства/работы (статус, должность, доход, рабочие обязанности и т.д.), то в какой степени Ваше трудоустройство и работа соответствуют Вашему уровню образования? Шкала ответов от 1 = «Совсем не соответствует» до 5 = «Полностью соответствует».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	F3A	Соответствие уровня образования для трудоустройства и работы
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Совсем не соответствует
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Полностью соответствует
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Соответствие уровня образования для трудоустройства и работы
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	F3B	Какой уровень образования по сравнению с тем, что Вы получили по окончанию обучения в 1994г. или1995г. наиболее подходит для Вашей текущей работы?
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	F3B	Наиболее подходящий уровень курса обучения/ степени
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Более высокий уровень, чем тот, что я получил(а)
CC	2	Такой же уровень
CC	3	Образование уровнем ниже, чем я получил(ла)
CC	4	Высшее образование не требуется
CC	5	Другое
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Наиболее подходящий уровень образования/курса обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	F4	Если Вы рассматриваете Вашу работу как не особо соответствующую и не связанную с Вашим образованием, то почему Вы согласились на неё? Возможны несколько вариантов ответа.
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	F4_1	Я (ещё) не смог(ла) найти более подходящую работу
MD	F4_2	Эта работа даёт мне больше перспектив карьерного роста
MD	F4_3	Я предпочитаю работу, не тесно связанную с моим обучением
MD	F4_4	Меня повысили на должность, менее связанной с моим обучением, чем моя предыдущая позиция
MD	F4_5	Я могу получать более высокий доход на моей нынешней работе
MD	F4_6	Моя текущая работа предлагает мне больше безопасности
MD	F4_7	Моя текущая работа более интересна
MD	F4_8	Моя текущая работа предоставляет возможность для частичной занятости/ гибкого графика и т.д.
MD	F4_9	Моя текущая работа позволяет мне работать в локации, которую я предпочитаю
MD	F4_10	Моя текущая работа позволяет мне принимать во внимание потребности семьи
MD	F4_11	В начале карьеры я предполагал(а), что я должен(а) буду согласится на работу, не особо связанную с моим обучением
MD	F4_12	Другое
MD	F4_13	Не применимо. Я рассматриваю свою работу, как связанную напрямую с полученным обучением
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Причины получения работы, не тесно связанной с обучением
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	G.	Рабочая направленность и удовлетворённость работой
----	-----------	---

QU	G1	В какой степени Вы удовлетворены Вашей нынешней работой в целом? Шкала ответов от 1 = «Совсем не удовлетворен» до 5 = «Очень удовлетворен».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	G1	Общая удовлетворённость нынешней работой
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Совсем не удовлетворен
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Очень удовлетворен
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Общая удовлетворённость нынешней работой
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	G3A	Насколько важны следующие характеристики должностных обязанностей для Вас лично? Шкала ответов от 1 = «Совсем не важно» до 5 = «Очень важно».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	G3A_1	В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями
OR	G3A_2	Возможность проведения научной/ академической работы
OR	G3A_3	Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности
OR	G3A_4	Возможности использования полученных знаний и навыков
OR	G3A_5	Безопасность на работе
OR	G3A_6	Общественное признание и статус
OR	G3A_7	Возможность реализации своих идей
OR	G3A_8	Хорошая рабочая обстановка
OR	G3A_9	Возможность реализации непрерывного обучения
OR	G3A_10	Высокий доход
OR	G3A_11	Возможность влиять на стратегию работы организации/предприятия
OR	G3A_12	Ответственные задания
OR	G3A_13	Перспектива хорошего карьерного роста
OR	G3A_14	Достаточное количество времени для досуга
OR	G3A_15	Координирование и управление обязанностями
OR	G3A_16	Возможность работать в команде
OR	G3A_17	Возможность делать что-то полезное для общества
OR	G3A_18	Разнообразие
OR	G3A_19	Хороший баланс между работой и семьёй
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Совсем не важно
CC	2	
CC	3	
CC	4	
CC	5	5 Очень важно
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Рабочая направленность
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	G3B	В какой степени следующие аспекты применимы к Вашей нынешней рабочей ситуации Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	G3B_1	В значительной степени независимое распоряжение должностными обязанностями
OR	G3B_2	Возможность проведения научной/ академической работы
OR	G3B_3	Четкие и хорошо-упорядоченные обязанности
OR	G3B_4	Возможности использования полученных знаний и навыков
OR	G3B_5	Безопасность на работе
OR	G3B_6	Общественное признание и статус
OR	G3B_7	Возможность реализации своих идей
OR	G3B_8	Хорошая рабочая обстановка
OR	G3B_9	Возможность реализации непрерывного обучения
OR	G3B_10	Высокий доход
OR	G3B_11	Возможность влиять на стратегию развития организации/предприятия
OR	G3B_12	Сложные задачи
OR	G3B_13	Перспектива хорошего карьерного роста
OR	G3B_14	Достаточное количество времени для досуга
OR	G3B_15	Координирование и управление обязанностями
OR	G3B_16	Возможность работать в команде

OR	G3B_17	Возможность делать что-то полезное для общества
OR	G3B_18	Разнообразие
OR	G3B_19	Хороший баланс между работой и семьёй
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	-8	Отфильтровано, не трудоустроен
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Профессиональная ситуация
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	I.	Социально-биографические данные
----	----	--

QU	I1	Гендер
VN	Название переменной	Метка переменной
CV	I1	Пол
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Мужской
CC	2	Женский
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Гендер
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	I2	Год рождения
VN	Название переменной	Метка переменной
ME2	I2	Год рождения
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Год рождения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	I6A	На момент окончания обучения в 1994г. или 1995г. Вы проживали...? Возможны несколько вариантов ответа
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	I6A_1	С партнёром
MD	I6A_2	С родителями
MD	I6A_3	С другими людьми

MD	I6A_4	Один
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Вид места жительства непосредственно перед окончанием обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	I6B	В настоящее время вы проживаете ...? Возможны несколько вариантов ответа
VN	Название переменной	Метка переменной
MD	I6B_1	С партнёром
MD	I6B_2	С родителями
MD	I6B_3	С другими людьми
MD	I6B_4	Один
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	Да
CC	2	Нет
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Вид нынешнего места жительства
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

H1	J	Ретроспективная оценка обучения
----	----------	--

QU	J1	В какой степени Ваше обучение помогло Вам ...? Шкала ответов от 1 = «Ни в какой степени» до 5 = «В наивысшей степени».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	J1_1	В поиске удовлетворяющей Вас работы после окончания обучения
OR	J1_2	В Вашей долгосрочной перспективе карьерного роста
OR	J1_3	В личностном развитии
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Ни в какой степени
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 В наивысшей степени
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Полезность обучения, рассмотренная ретроспективно
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

QU	J2	Оглядываясь назад, если бы Вы были свободны в выборе снова, насколько вероятно, что Вы бы ... Шкала ответов от 1 = «Никакого вероятности» до 5 = «Очень вероятно».
VN	Название переменной	Метка переменной
OR	J2_1	Выбрали тот же курс обучения
OR	J2_2	Выбрали то же учреждение высшего образования
OR	J2_3	Выбрали более высшую степень уровня высшего образования
OR	J2_4	Выбрали более низкую степень уровня высшего образования
OR	J2_5	Решили вообще не учиться
VV	Значение/ коды	Метка значения
CC	1	1 Никакого вероятности
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Очень вероятно
CC	-9	Без ответа
OT	Другая информация	Текст
SU	Предмет	Удовлетворённость курсом обучения
IN	Показатели	
CH	Проверка	
MV	Значение пропуска	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Анализ данных	

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Определение данных (синтаксис SPSS)

```
* -----.
* Данные_ПТО_2014_определение_данных.sps .
* -----
* Пример: файл данных (напр., из опроса онлайн)
* уже был создан.
* на этом шаге данные будут проверены и очищены.
* добавлены метки переменных и метки значений
* пропущенные значения установлены.

* 1. Получить (неочищенные) необработанные данные.
* 2. Определение уровня измерения.
* 3. Определение меток для переменных и значений.
* 4. ЧАСТОТЫ, документировать и проверять неочищенные данные
* 5. ОПИСАНИЯ, документировать и проверять неочищенные данные
* 6. ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ С НЕСКОЛЬКИМИ ОТВЕТАМИ
* 7. Выявление и удаление НАБЛЮДАТЕЛЕЙ (ЛЮРКЕРов).
* 8. Выявление и корректировка двойных (повторяющихся) ID.
* 9. Обращение с фильтрами.
* 10 Определение 'Вопрос не задан'.
* 11. ВЫБЫВШИЕ.
* 12. ЧАСТОТЫ.
* 13. ОПИСАНИЯ.
* 14. Новые переменные
* 15. СОХРАНИТЬ очищенные данные.

* -----
СОХРАНИТЬ ВЫХОДНОЙ ФАЙЛ РЕЗУЛЬТАТОВ = 'D:\ПТО_2014\ДАННЫЕ\ПТО_2014_данные_определение.spv'.
* -----
* 1. Получение необработанных данных.
* -----
ПОЛУЧИТЬ
ФАЙЛ='D:\ПТО_2014\ДАННЫЕ\ПТО_2014_необработанные_данные.sav'.
НАЗВАНИЕ НАБОРА ДАННЫХ необработанные_данные ОКНО=ПЕРЕД.

* -----
* 2. Определение уровня измерения.
* -----
ВКЛЮЧИТЬ ФАЙЛ = «Данные_ПТО_2014_измерительный_уровень.sps».
* -----
* 3. Определение меток для переменных и значений
* также определены пропавшие значения.
* -----
ВКЛЮЧИТЬ ФАЙЛ = «Данные_ПТО_2014_метки.sps».

* -----
* 4. ЧАСТОТЫ, документировать и проверить неочищенные данные
* -----
ЧАСТОТЫ ОБЛАСТЬ СТРАНЫ
B2
```

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12
 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
 C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D
 D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
 D4 D5 D9_1 D9_2 D11
 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11
 E1A_12
 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
 E1A_23 E1A_24
 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34
 E1A_35 E1A_36
 E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
 E1B_12
 E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22
 E1B_23 E1B_24
 E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34
 E1B_35 E1B_36
 E2_1 E2_2
 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
 F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
 G1
 G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11
 G3A_12
 G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
 G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
 G3B_12
 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
 J1_1 J1_2 J1_3 J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.
 * -----.
 * 5. ОПИСАНИЯ, документировать и проверить неочищенные данные
 * - очень конденсированный результат
 * -----.

ОПИСАНИЕ

ОБЛАСТЬ СТРАНЫ
 B2
 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12
 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
 C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D
 D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
 D4 D5 D9_1 D9_2 D11
 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11
 E1A_12
 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
 E1A_23 E1A_24
 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34
 E1A_35 E1A_36
 E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
 E1B_12

```

E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22
E1B_23 E1B_24
E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34
E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2
F1      F2_1 F2_2 F2_3 F2_4      F2_5 F2_6      F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11
G3A_12
G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
I1 I2      I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4      I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J1_1 J1_2 J1_3 J2_1      J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.

```

* -----.

*** 6. ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ ОТВЕТОВ С НЕСКОЛЬКИМИ ВАРИАНТАМИ ОТВЕТА.**

* -----.

* В необработанных данных только два значения для
* элементов с несколькими вариантами ответов: 1 = отмеченные/да и -9 = нет
* ответов.

* Необходимо перекодировать ответы 'нет ответов':

* если хотя бы один ответ отмечен/отведен затем другие

* элементы должны быть перекодированы на 2 = Нет.

* -9 имеет значение: нет ответа на весь вопрос

* -----.

* MD Переменные нескольких ответов

```

C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4
I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4

```

* -----.

УСТАНОВИТЬ ТПеременные=Обе ОПОКАЗАТЬ=таблицы ТКоличество=Оба
ОКОличество=Оба ОПеременные=Обе.

* -----.

* -----.

* Вопрос C1.

* -----.

ЧАСТОТЫ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .

ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 () .

ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
(1 = 1) (ELSE =2) .

ПОДСЧЕТ C1ОТВЕТЫ = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (1) .

ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ C1ОТВЕТЫ (1 thru hi = 0) (0=1) .

МЕТКИ ПЕРЕМЕННОЙ C1ОТВЕТЫ 'Нет ответов к вопросу C1' .

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЯ C1ОТВЕТЫ 1 'Нет ответов MD вопросу' 0 'Ответы' .

ПОВТОР V = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .

+ IF (V EQ 2 И ЗНАЧЕНИЕ(C1ОТВЕТЫ) = 1) V = -9 .

+ ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ V(-9 thru -1) .

КОНЕЦ ПОВТОРА.

```

* -----.
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
 1 'Да'
 2 'Нет'
 -9 'Без ответа'.
ФОРМАТ      C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (F2.0)
             / С C1ОТВЕТЫ (F2.0).
ЧАСТОТЫ      C1ОТВЕТЫ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
* -----.

* -----.
* Вопрос С4.
* -----.

ЧАСТОТЫ      C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 .
ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10
C4_11 C4_12 ().
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ      C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10
C4_11 C4_12
             (1 = 1) (ДРУГОЕ =2).
ПОДСЧЕТ      C4ОТВЕТЫ = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8
C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 (1).
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ      C4ОТВЕТЫ (1 thru hi = 0) (0=1).
МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ      C4ОТВЕТЫ 'Нет ответов к вопросу С4'.
МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ      C4ОТВЕТЫ 1 'Нет ответов MD вопросу' 0 'Ответы' .
ПОВТОР  V = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
.
+ IF (V EQ 2 И ЗНАЧЕНИЕ(C4ОТВЕТЫ) = 1 ) V = -9.
+ ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ V(-9 thru -1).
КОНЕЦ ПОВТОРА.
* -----.

ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9
C4_10 C4_11 C4_12
 1 'Да'
 2 'Нет'
 -9 'Без ответа'.
ФОРМАТ      C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11
C4_12 (F2.0)
             / C4ОТВЕТЫ (F2.0).
ЧАСТОТЫ      C4ОТВЕТЫ C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10
C4_11 C4_12 .
* -----.

---.
* Следующая МАКРО является поддержкой нескольких ответов на вопросы
эффективно.
* ---.

* ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ-МАКРО для нескольких ответов
* ---.

ОПРЕДЕЛИТЬ MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ (!ПОЗИЦИОННЫЕ !CHAREND ('/'))
             / !ПОЗИЦИОННЫЕ !TOKENS(1) .
ЧАСТОТЫ      !1 .
ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ      !1 ().
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ      !1 (1=1) (ДРУГОЙ=2).
ПОДСЧЕТ      !2 = !1 (1).
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ      !2 (1 thru hi = 0) (0=1).

```

```

МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ !2 'Нет ответов MD вопросу '.
МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ !2 1 'Нет ответов MD вопросу' 0 'Ответов' .
ПОВТОР V = !1 .
+ IF (V EQ 2 И ЗНАЧЕНИЕ(!2) = 1 ) V = -9 .
+ ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ V(-9 thru -1) .
КОНЕЦ ПОВТОРА.
* -----.
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ !1
 1 'Да'
 2 'Нет'
-9 'Без ответа'.
ФОРМАТ !1 (F2.0) / !2 (F2.0) .
ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ !2 (-9) .
ЧАСТОТЫ !2 !1 .
!КОНЕЦПРЕДЕЛЕНИЯ.

*      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4
I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
.

* Вопрос D1 - применение МАКРО MRПЕРЕКОДИРОВАНИЯ.
FREQUENCIES D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 .
MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 /D1ОТВЕТЫ .

* Вопрос F2 - применение МАКРО MRПЕРЕКОДИРОВАНИЯ ..
MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 /F2ОТВЕТЫ .

* Вопрос F4.
MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11
F4_12 F4_13 /F4ОТВЕТЫ .

* Вопрос I6A.
MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 /I6АОТВЕТЫ .

* Вопрос I6B.
MRПЕРЕКОДИРОВАНИЕ I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4 /I6БОТВЕТЫ .

```

```

* -----
* 7. Обнаружение и удаление луркеров .
* НАБЛЮДАТЕЛЬ является кем-то, кто ввел анкету в режиме онлайн
* но не ответил ни на единый вопрос.
* -----

```

```

ВЫЧИСЛИТЬ НАБЛЮДАТЕЛЬ=0.
МЕТКА ПЕРЕМЕННОЙ НАБЛЮДАТЕЛЬ «Анкета пуста».
ПОДСЧЕТ НАБЛЮДАТЕЛЬ =
ОБЛАСТЬ B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
  B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5

```

```

C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5
( 1 thru hi).

```

ПЕРЕКОДИРОВАТЬ НАБЛЮДАТЕЛЬ (0=1) (1 THRU HI = 2).

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ НАБЛЮДАТЕЛЬ

1 «Да»

2 «Нет».

ЧАСТОТЫ НАБЛЮДАТЕЛЬ.

* НАБЛЮДАТЕЛЬ более не в данных.

ВЫБРАТЬ IF (НАБЛЮДАТЕЛЬ = 2).

*-----.

* 8. Обнаружение и коррекция двойного ID .

*-----.

* тестировать процедуру определения двойных id

* двойные id созданы в данных теста.

* id 4 из страны 2

* id 5 из страны 1 .

IF (id = 5) id = 4.

* -----.

Случаи сортировки ID (A) .

выполнение.

* -----.

ВЫЧИСЛИТЬ ДВОЙНЫЕ = 0.

МЕТКИ ПЕРЕМЕННОЙ ДВОЙНЫЕ «Двойной номер ID».

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЯ ДВОЙНЫЕ 1 «Да» 0 «Нет» .

if (lag(ID) = ID) ДВОЙНЫЕ = 1.

ЧАСТОТЫ ДВОЙНЫЕ.

* --- резервная сортировка .

Случаи сортировки ID (D) ДВОЙНЫЕ (D) .

выполнение.

* -----.

ВЫЧИСЛИТЬ ДВОЙНОЙ_ПЕРВЫЙ = 0.

МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ ДВОЙНОЙ_ПЕРВЫЙ «первый двойной номер ID».
if (lag(ID) = ID) ДВОЙНОЙ_ПЕРВЫЙ = 1.
ЧАСТОТЫ ДВОЙНОЙ ДВОЙНОЙ_ПЕРВЫЙ.
* ----- .
Случаи сортировки ID (A) ДВОЙНОЙ.
выполнение.

* Исправление двойных номеров id.
IF (id = 4 И ДВОЙНОЙ = 1) id = 5.
выполнение.

*----- .
* 9. Обработка фильтров .
*----- .
*----- .
* 1. Поиск работы .
* C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7
*----- .
ЧАСТОТЫ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7 C10A C10B C10D D1_1 .
ВЫЧИСЛИТЬ ПОИСКРАБОТЫ = ЗНАЧЕНИЕ (C1_1) .
ПРИМЕНить СЛОВАРЬ ИЗ *
/ИСТОЧНИК ПЕРЕМЕННОЙ = C1_1
/ЦЕЛЕВЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ = ПОИСКРАБОТЫ
/ФОРМАТ ПРОПУЩЕННОЙ ИНФОПЕРЕМЕННОЙ МЕТКА ЗНАЧЕНИЙ = ЗАМЕНА.
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ ПОИСКРАБОТЫ
(1=1) (2=0) .
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ ПОИСКРАБОТЫ
0 «Нет»
1 «Да»
ЧАСТОТЫ ПОИСКРАБОТЫ .
*----- .
ПОВТОР V=C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7 .
IF (ПОИСКРАБОТЫ = 0 И ПРОПУСК(V)) V = -8 .
КОНЕЦ ПОВТОРА .
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7
-8 «Отфильтровано, нет поиска работы» .
* тест .
ЧАСТОТЫ C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
C5 C6 C7 .
* тест .
ПЕРЕКРЕСТНЫЕ ТАБЛИЦЫ
C5 C6 C7 by C10A C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 /ПРОПУСК=ВКЛ .

```

*-----.
* 2. Трудоустройство
*-----.

*  D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5
D9_1 D9_2
D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2
F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

```

ЧАСТОТЫ

```

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

```

```

* -----
ПОДСЧЕТ ТРУДОУСТРОЕННЫХ = D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5
D9_1 D9_2
D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2
F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 (1 THRU
HI) .

```

ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЕННЫЕ (0=0) (1 THRU HI=1) .

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ ТРУДОУСТРОЕННЫХ

0 «Нет»

1 «Да».

ЧАСТОТЫ ТРУДОУСТРОЕННЫХ.

```

* -----
ПОВТОР V=D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11

```

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29

E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

IF (ТРУДОУСТРОЕННЫЙ = 0 и ПРОПУЩЕННЫЙ(V)) V = -8.

КОНЕЦ ПОВТОРА.

ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
-8 «Отфильтровано, не трудоустроено».

* F4.

ПОВТОР V= F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .
IF (F4_13 = 1 AND V=2) V = -7.

КОНЕЦ ПОВТОРА.

ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12
-7 «Отфильтровано, соответствующее трудоустройство».

ЧАСТОТЫ

F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .

ЧАСТОТЫ

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

* ----- .

* 10 Определение 'Вопрос не задан' .

* ----- .

ПЕРЕКРЕСТНЫЕ ТАБЛИЦЫ

```

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5 D9_1 D9_2 D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
СТРАНОЙ / ПРОПУСК=вкл.

```

```

IF (СТРАНА = 4) E2_1 = -1.
IF (СТРАНА = 4) E2_2 = -1.
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ E2_1 E2_2 -1 « Вопрос не задан ».
ПЕРЕКРЕСТНЫЕ ТАБЛИЦЫ E2_1 E2_2 страной / ПРОПУСК=вкл.
* -----.
IF (СТРАНА = 4) J2_3 = -1.
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ J2_3 -1 « Вопрос не задан ».
CROSSTABS J2_3 СТРАНОЙ /ПРОПУСК=вкл.

```

ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ

```

I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 (-4 =-9).

```

ЧАСТОТЫ

```

I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

```

```

* -----.
* 11. Определение выбывших.
* -----.

```

```

ВЫЧИСЛИТЬ ПОСЛЕДНЯЯДЕЙСТВУЮЩАЯПЕРЕМЕННАЯ = 0.
МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ ПОСЛЕДНЯЯДЕЙСТВУЮЩАЯПЕРЕМЕННАЯ «Последняя действующая
переменная в файле данных».
DO REPEAT V= FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10
B8_11 B8_12 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

```

```

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 / НОМЕРПЕРЕМЕННОЙ =1 to 221.
IF ( V GE 0 ) ПОСЛЕДНЯЯДЕЙСТВУЮЩАЯПЕРЕМЕННАЯ = НОМЕРПЕРЕМЕННОЙ.
КОНЕЦ ПОВТОРА.
ЧАСТОТЫ ПОСЛЕДНЯЯДЕЙСТВУЮЩАЯПЕРЕМЕННАЯ .

```

```

ПОВТОРИТЬ V = ОБЛАСТЬ B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9
B8_10 B8_11 B8_12 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
/ НОМЕРПЕРЕМЕННОЙ =1 to 216.
IF ( (ЗНАЧЕНИЕ(V) = -9 ) И (ПОСЛЕДНЯЯДЕЙСТВУЮЩАЯПЕРЕМЕННАЯ <
НОМЕРПЕРЕМЕННОЙ) ) V = -4 .
КОНЕЦ ПОВТОРА.

```

ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ

```

ОБЛАСТЬ B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22

```

E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5
-4 «Выбывший».

* 12. ЧАСТОТЫ

ЧАСТОТЫ

ОБЛАСТЬ B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

* -----.

* 13. ОПИСАНИЯ

ОПИСАНИЯ

ОБЛАСТЬ B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17
B9_18 C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5

C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5
C6 C7 C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3
E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18
E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32
E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11
E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25
E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2
F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11
G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2
I6B_3 I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

* -----.

* 14. Новые переменные

* -----.

ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ФАЙЛ = «Данные_ПТО_2014_новые_переменные.sps».

* -----.

* 15. СОХРАНИТЬ очищенные данные.

* -----.

СОХРАНИТЬ ВЫХОДНОЙ ФАЙЛ = «D:\ПТО_2014\ДАННЫЕ\Данные_ПТО_2014_Очищенные_данные.sav».

НАЗВАНИЕ НАБОРА ДАННЫХ TS2014 ОКНО=ПЕРЕД.

* -----.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Создание новых переменных (синтаксис SPSS)

```
* -----.
* Данные_ПТО_2014_новые_переменные.sps .
* -----.

***** НОВЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ *****.
***** .
***** .

* -----.
* --Новый интервал переменной: ОБЛАСТЬГЕНДЕР Область обучения и гендер.
* -----.

ЧАСТОТЫ      ОБЛАСТЬ 11.
ВЫЧИСЛИТЬ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР = ОБЛАСТЬ*10 + 11.
МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР «Область обучения и гендер».
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР
(11=1)
(12=2)
(21=3)
(22=4)
(31=5)
(32=6)
(sysmis=-9).

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР
1 Hum-M
2 Hum-F
3 Sci-M
4 Sci-F
5 Eng-M
6 Eng-F.

ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР (-9 thru -1).
ФОРМАТЫ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР (F4.0).
ЧАСТОТЫ      ОБЛАСТЬГЕНДЕР.
```

Выписка из результатов SPSS

ОБЛАСТЬГЕНДЕР Область обучения и гендер					
	Частота	Процент	Действующий процент	Совокупный процент	
Действующий	1 Hum-M	151	11.2	11.2	11.2
	2 Hum-F	345	25.6	25.6	36.8
	3 Sci-M	129	9.6	9.6	46.4
	4 Sci-F	114	8.5	8.5	54.9
	5 Eng-M	445	33.0	33.1	88.0
	6 Eng-F	162	12.0	12.0	100.0
	Итого	1,346	99.9	100.0	
Отсутствующий	-9 нет ответа	1	.1		
Итого		1,347	100.0		

```

* -----.
* Классификация метрических переменных
* -----.
* -----.
* C7_CL Продолжительность поиска работы
* -----.

ВЫЧИСЛИТЬ C7_CL = ЗНАЧЕНИЕ( C7) .
ПРИМЕНить СЛОВАРЬ ИЗ *
/ИСТОЧНИК ПЕРЕМЕННЫХ = C7
/ЦЕЛЕВЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ = C7_CL
/ФОРМАТ ОТСУТСТВУЮЩЕГО УРОВНЯ ИНФОПЕРЕМЕННОЙ ИНФОПЕРЕМЕННОЙ
ИНФОЗНАЧЕНИЙ=ЗАМЕНИТЬ.
ЧАСТОТЫ           C7_CL .
ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ           C7_CL
(1 THRU 3 = 1)
(4 THRU 6 = 2)
(7 THRU 9 = 3)
(10 THRU 12 = 4)
(13 THRU HI = 5) .
ДОБАВИТЬ МЕТКИ ЗНАЧЕНИЙ      C7_CL
1 «от 1 до 3 месяцев»
2 « от 4 до 6 месяцев»
3 « от 7 до 9 месяцев»
4 « от 10 до 12 месяцев»
5 «более 12 месяцев»
.
ЧАСТОТЫ           C7_CL .

```

Выписка из результатов SPSS

C7_CL Продолжительность поиска работы					
		Частота	Процент	Действующий процент	Совокупный процент
Действующий	1 от 1 до 3 месяцев	310	23.0	38.8	38.8
	2 от 4 до 6 месяцев	240	17.8	30.1	68.9
	3 от 7 до 9 месяцев	84	6.2	10.5	79.4
	4 от 10 до 12 месяцев	85	6.3	10.7	90.1
	5 более 12 месяцев	79	5.9	9.9	100.0
	Итого	798	59.2	100.0	
Отсутствующий	-9 Без ответа	110	8.2		
	-8 Отфильтровано, не искал работу	439	32.6		
	Итого	549	40.8		
Итого		1,347	100.0		

* -----.
* Пример создания индекса переменных.
* -----.

B8 оценка факторного анализа

ФАКТОР
/ПЕРЕМЕННЫЕ
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
/ОТСУТСТВИЕ ПАРЫ
/АНАЛИЗ
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
/ПЕЧАТЬ ОДНОФАКТОРНОГО ПЕРВОНОЧАЛЬНОЙ ЭКСТРАКЦИИ ПОВЕРНУТОГО FSORE
/ОСОРТИРОВАННЫЕ БЛАНКИ ПО ФОРМАТУ (.45)
/ЭКСТРАКЦИЯ РС
/КРИТЕРИИ MINEIGEN(1) ИТЕРАЦИЯ(50)
/РОТАЦИЯ ПЕРЕМЕННОЙМАКС
/МЕТОД=СООТНОШЕНИЕ.

Выписка из результатов SPSS

Матрица ротации компонентов ^a		Компонент			
		1	2	3	4
B8_8 Проектно-ориентированное и проблемно-ориентированное обучение		.681			
B8_9 Приобретение опыта работы напрямую		.657			
B8_10 Общение между студентами и преподавателями вне занятий		.606			
B8_12 Регулярное детальное оценивание академического процесса		.598			
B8_3 Отношения и социально-коммуникативные навыки		.504			
B8_5 Регулярное посещение занятий			.691		
B8_6 Преподаватель как основной источник информации и понимания			.671		
B8_11 Написание дипломной работы/диссертации			.540		
B8_7 Свобода выбора курсов и областей специализации				.682	
B8_4 Самостоятельное обучение				.626	
B8_2 Теории, концепции и парадигмы					.772
B8_1 Фактические и полезные знания		.506			.596
Метод экстракции: Анализ главных компонентов.					
Метод ротации: Varimax с Kaiser Normalization.					
a. Ротация сошлась в 10 итерациях					

B9 оценка факторной структуры

ФАКТОР

/ПЕРЕМЕННЫЕ

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
B9_17 B9_18

/ОТСУСТВИЕ ПАРЫ

/АНАЛИЗ

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
B9_17 B9_18

/ПЕЧАТЬ ОДНОФАКТОРНОГО ПЕРВОНОЧАЛЬНОЙ ЭКСТРАКЦИИ ПОВЕРНУТОГО FSCORE

/ОТСОРТИРОВАННЫЕ БЛАНКИ ПО ФОРМАТУ (.45)

/Экстракция ПК

/КРИТЕРИИ MINEIGEN(1) ИТЕРАЦИЯ (50)

/РОТАЦИЯ ПЕРЕМЕННОЙМАКС

/МЕТОД=СООТНОШЕНИЕ.

Выписка из результатов SPSS

Матрица ротации компонентов^a

	Компонент				
	1	2	3	4	5
B9_4 Разнообразие предложенных курсов	.824				
B9_7 Возможность выбора курсов и областей специализации	.737				
B9_5 Разработка программ разного уровня	.604				
B9_3 Содержание курса профилирующего предмета	.589				
B9_9 Качество преподавания	.470				
B9_2 Консультации/помощь при подготовке к Вашему выпускному экзамену		.761			
B9_1 Академические консультации, предложенные в целом		.721			
B9_8 Акцент на практику в процессе преподавания и обучения		.519			
B9_6 Система тестирования/ оценивания	.474	.490			
B9_16 Оборудование и укомплектованность библиотек			.804		
B9_17 Снабжение учебным материалом			.787		
B9_18 Качество технического оборудования (напр. ПК, измерительные инструменты и т.д.)			.710		
B9_10 Возможность поучаствовать в исследовательских проектах				.851	
B9_11 Акцент на исследовательский подход в процессе преподавания и обучения				.793	
B9_12 Организация производственной практики и другого опыта работы				.509	
B9_14 Контакты с сокурсниками					.847
B9_15 Возможность повлиять на политику университета					.558
B9_13 Возможность контакта с преподавательским составом вне занятий		.529			.530
Метод экстрагирования: Анализ главных компонентов.					
Метод ротации: Varimax с Kaiser Normalization.					
а. Ротация сошлась в 6 итерациях					

* Предоставление обучения: Практика - 6 элементов
* -----.
*
B8_8 Проектно-ориентированное и проблемно-ориентированное обучение
B8_9 Приобретение опыта работы напрямую
B8_10 Общение между студентами и преподавателями вне занятий
B8_12 Подробное регулярное оценивание академического процесса
B8_3 Отношения и социально-коммуникативные навыки
B8_1 Фактические и полезные знания

ВЫЧИСЛИТЬ ST_ПРАКТИКА = СРЕДНЕЕ.2 (B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1).

* -----.

* Альфа 6.7 .

НАДЕЖНОСТЬ

/ПЕРЕМЕННЫЕ= B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1
/ШКАЛА('ST_ПРАКТИКА') ВСЕ
/МОДЕЛЬ=АЛЬФА
/СТАТИСТИКА=ОПИСАНИЕ ХОТЕЛЛИНГА ТЬЮКА
/СВОДКА=ИТОГО
/ICC= МОДЕЛЬ (СМЕШАННАЯ) ТИП (КОНСИСТЕНЦИЯ) СИН=95 ТЕСТЗНАЧЕНИЯ=0.

* -----.

* Предоставление обучения: Содержание - 5 элементов

* -----.

*

B9_4 Разновидность предложенных курсов
B9_7 Возможность выбора курсов и областей специализации
B9_5 Разработка программы степеней
B9_3 Содержание курса профилирующего предмета
B9_9 Качество преподавания .

ВЫЧИСЛИТЬ ST_СОДЕРЖАНИЕ = СРЕДНЕЕ.2 (B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9).

* -----.

* Альфа 7.6.

НАДЕЖНОСТЬ

/ПЕРЕМЕННЫЕ= B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9
/ШКАЛА ('Содержание') ВСЕ
/МОДЕЛЬ=АЛЬФА
/СТАТИСТИКА=ОПИСАНИЕ ХОТЕЛЛИНГА ТЬЮКА
/СВОДКА=ИТОГО
/ICC=МОДЕЛЬ (СМЕШАННАЯ) ТИП (КОНСИСТЕНЦИЯ) СИН=95 ТЕСТЗНАЧЕНИЯ=0.

* -----.

* Предоставление обучения: Состредоточенность на студенте -

B9_2 Помощь/ совет для окончательного экзамена

B9_1 Академический совет, предложенный в общем

B9_8 Практический акцент на преподавание и обучение

B9_6 Система тестирования/ оценивания

B9_13 Возможность контакты с преподавательским составом вне занятий

.

ВЫЧИСЛИТЬ ST_СТУДЕНТ = СРЕДНЕЕ.2 (B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6).

* Альфа 7.4.

НАДЕЖНОСТЬ

/ПЕРЕМЕННЫЕ= B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6
/ШКАЛА('ST_СТУДЕНТ') ВСЕ

/МОДЕЛЬ=АЛЬФА
/СТАТИСТИКА=ОПИСАНИЕ ХОТЕЛЛИНГА ТЫЮКА
/СВОДКА=ИТОГО
/ICC=МОДЕЛЬ (СМЕШАННАЯ) ТИП (КОНСИСТЕНЦИЯ) CIN=95 TESTVAL=0.

МЕТКИ ПЕРЕМЕННЫХ

ST_ПРАКТИКА « Условия обучения: практически ориентированны»
ST_СОДЕРЖАНИЕ « Условия обучения: содержание/ качество»
ST_СТУДЕНТ «Условия обучения: сосредоточенность на студенте».

МЕТКИ ЗНАЧЕНИЯ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ
1 «Очень низкий/ плохой»
5 «Очень высокий/ хороший» .

ФОРМАТЫ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ (F4.1).

ПЕРЕКОДИРОВАНИЕ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ (sysmis=-9).

ПРОПУЩЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ (-9 THRU -1).

ЧАСТОТЫ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.

ОПИСАТЕЛЬНЫЕ

ST_ПРАКТИКА B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1
ST_СОДЕРЖАНИЕ B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9
ST_СТУДЕНТ B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6 .

*** Примеры дальнейшего анализа**

* -----.

СООТНОШЕНИЯ

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.

* -----.

СООТНОШЕНИЯ

E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11
E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15
E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23 E1A_24 E1A_25
E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29
E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36

C

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.

* -----.

СООТНОШЕНИЯ

C6 C7 D11 E2_1 E2_2 F1 F3A F3B

G1

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19

C

ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.

* -----.

* СООТВЕТСТВИЕ НАВЫКОВ и условия обучения.

* без ЯПОНИИ.

РЕГРЕССИЯ

```
/ОПИСАТЕЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ STDDEV CORR SIG N
/ОТСУТСТВИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ
/СТАТИСТИЧЕСКИЙ КОЭФФИЦИЕНТ OUTS R ANOVA ИЗМЕНЕНИЕ ZPP
/КРИТЕРИИ=PIN(.05) POUT(.10)
/БЕЗ ПЕРВОИСТОЧНИКА
/ЗАВИСИМАЯ Е2_1
/МЕТОД=ВВОД ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.
```

* СООТВЕТСТВИЕ НАВЫКОВ и условия обучения.

* без ЯПОНИИ.

РЕГРЕССИЯ

```
/ОПИСАТЕЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ STDDEV CORR SIG N
/ОТСУТСТВИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ
/СТАТИСТИЧЕСКИЙ КОЭФФИЦИЕНТ OUTS R ANOVA ИЗМЕНЕНИЕ ZPP
/КРИТЕРИИ=PIN(.05) POUT(.10)
/БЕЗ ПЕРВОИСТОЧНИКА
/ЗАВИСИМАЯ Е2_1
/МЕТОД=ПОЭТАПНО
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12
B9_1 до B9_18.
```

* СООТВЕТСТВИЕ НАВЫКОВ и условия обучения.

* без ЯПОНИИ.

РЕГРЕССИЯ

```
/ОПИСАТЕЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ STDDEV CORR SIG N
/ОТСУТСТВИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ
/ СТАТИСТИЧЕСКИЙ КОЭФФИЦИЕНТ OUTS R ANOVA ИЗМЕНЕНИЕ ZPP
/КРИТЕРИИ=PIN(.05) POUT(.10)
/БЕЗ ПЕРВОИСТОЧНИКА
/ЗАВИСИМАЯ F1
/МЕТОД=ВВОД ST_ПРАКТИКА ST_СОДЕРЖАНИЕ ST_СТУДЕНТ.
```