

Компендиум руководства по прогнозированию и
соответствию навыков спросу и
предложению на рынке труда

ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ОТСЛЕЖИВАНИЮ ВЫПУСКНИКОВ (ИОВ)

РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
И СООТВЕТСТВИЮ НАВЫКОВ СПРОСУ И
ПРЕДЛОЖЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА
Часть 6

Гаральд Шомберг

Данное руководство является частью серии руководств ЕФО, МОТ и Cedefop, посвящённых прогнозированию и соответствию 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, Cedefop и МОТ тесно сотрудничали, чтобы разработать руководства, которые были проверены и обсуждены на международных семинарах экспертов, где эксперты по прогнозированию и соответствию 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 организации коллегиально рассмотрели руководства до их публикации.

Эта Часть рассматривает разработку и проведение исследования по отслеживанию выпускников и стремится внести свой вклад в улучшение систем ПТО и высшего образования путем 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 анкеты 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.

The production of this version of this Guide was carried out in the framework of DARYA project



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.

Трехстороннее представительство стран-участниц Международной организации труда (МОТ) установило, что в странах, преуспевших в повышении производительности труда, трудоустройства и темпов развития, политика подготовки кадров имела три основные цели:

- приведение в соответствие предложение и текущий спрос на навыки;
- помощь 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 рынка),

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

но и не необходимо, так как многие работники могут выполнять различные виды работ и многие работы, в свою очередь, могут 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 повлияет на востребованность выпускников, снизит 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 надежной 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 еще 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 надежной системы сбора данных требует больше усилий и инвестиций. Однако даже ограниченный объем 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 профессионально-технического образования (Cedefop) и Международная Организация труда (МОТ) объединили свои усилия и ресурсы для разработки сборника методических руководств по прогнозированию навыков и приведению в соответствие спроса и предложения навыков.

- Часть 1: как использовать информацию рынка труда.
- Часть 2: как прогнозировать навыки, требуемые работодателями.
- Часть 3: эффективные методы на секторном уровне.
- Часть 4: роль агентств по найму и подбору кадров.
- Часть 5: как планировать и проводить исследования основных навыков.
- Часть 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 работников в соответствующих сферах, социальных партнеров 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 надежной информации. Эти примеры могут служить читателям в качестве справочного материала о возможностях, ценности 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 – Международная организация труда, Женева

Мадлен Сербан,
Директор
ЕФО – Европейский фонд образования

Хоаким Джеймс Каллеха,
Директор
Cedefop – Европейский Центр развития профессионально-технического образования

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ

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 партнерстве 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 (нехватка ресурсов и возможностей, ограниченность информационных баз данных и т.д.), выражающихся 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 Каstell-Бранко (координатор проекта), Кристин Хемшемайер (менеджер проекта по Кыргызстану) и Ева Янсва (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 Рутъеса (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 Cedefop за помощь в финальном редактировании и верстке 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

ПРЕДИСЛОВИЕ	1
--------------------	----------

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ	5
--------------------------------	----------

СОДЕРЖАНИЕ	7
Список диаграмм, таблиц и блоков	13

РЕЗЮМЕ	17
Обзор содержания и предназначение данного руководства	17
Использование исследований по отслеживанию выпускников	19

ГЛАВА 1. Исследования по отслеживанию выпускников: введение	21
1.1. Общий обзор	21
1.2. Цели и потенциальная целевая аудитория данного руководства	21
1.3. Что такое исследования по отслеживанию?	23
1.4. Институциональные исследования по отслеживанию выпускников	31
1.5. Выбор времени проведения и целевых групп ИОВ	35
1.6. Размер выборки для исследования	36
1.7. Техническая осуществимость ИОВ	37
1.8. Основные задачи исследований по оценке выпускников	38
1.9. Потребности заинтересованных сторон	40
1.10. Организация и управление исследованием	41
1.11. Стоимость ИОВ	42
1.12. Основные этапы ИОВ	43
1.13. Тренинги	43
1.14. Сотрудничество между исследователями	44
1.15. Минимальные требования к ИОВ	45

ГЛАВА 2. Ключевые задачи ИОВ	48
2.1. Общий обзор	48
2.2. Взаимосвязь между образованием и трудоустройством	48
2.3. Релевантность программы обучения	50
2.4. Оценка результатов обучения в контексте обеспечения качества образования	54
2.5. Профориентирование и маркетинг	55
2.6. Информация для заинтересованных сторон	55
2.7. Отделы по работе с выпускниками	56
2.8. Аккредитация	56

ГЛАВА 3. Разработка (проектирование) ИОВ	58
3.1. Общий обзор	58
3.2. Цикл проектирования	58
3.3. Целевая группа	59
3.4. Время проведения исследования	60
3.5. Методы сбора данных	62
3.6. Кросс-секционное исследование и панельное исследование	66
3.7. Другие элементы проектирования	66
3.8. Регулярность ИОВ	69
3.9. Необходимые ресурсы для ИОВ	69
3.10. Анализ данных	71
3.11. Стоимость ИОВ	71
3.12. График и основные мероприятия ИОВ	74
3.13. Примеры проектирования из различных ИОВ	74
<hr/>	
ГЛАВА 4. Разработка анкет	78
4.1. Общий обзор	78
4.2. Стандартизированная анкета	78
4.3. Адаптирование образцов анкет	79
4.4. Длина анкеты	79
4.5. Требования к вводу данных	81
4.6. Открытые вопросы	81
4.7. Закрытые вопросы	82
4.8. Переменные, коды и значения	82
4.9. Шкалы ответов и уровни измерения	83
4.10. Вопросы категориальной (номинальной) шкалы	83
4.11. Открытые вопросы	84
4.12. Нет ответа	85
4.13. Вопросы с одним ответом	85
4.14. Вопросы с множественным ответом	86
4.15. Градуированные ответы	87
4.16. Сколько баллов нужно использовать в порядковой шкале?	88
4.17. Вербализация значений шкалы	89
4.18. Метрический уровень измерения	90
4.19. Правила формулирования вопросов	91
4.20. Порядок расположения вопросов	91
4.21. Формат анкеты	92
4.22. Сопроводительный текст	92
4.23. Тестирование анкет	93
<hr/>	
ГЛАВА 5. Модули анкет для ИОВ	95
5.1. Общий обзор	95
5.2. Минимальная версия анкеты для ИОВ	95
5.3. Модуль А: курс обучения в учебном заведении	97

5.4. Модуль В: производственная практика и опыт работы во время учебы	98
5.5. Модуль С: оценка условий и качества обучения в учебном заведении	99
5.6. Модуль D: удовлетворенность учебой	100
5.7. Модуль E: первое время после завершения учебы	100
5.8. Модуль F: трудоустройство и работа	101
5.9. Модуль G: рабочие требования	102
5.10. Модуль H: взаимосвязь между учебой и работой	103
5.11. Модуль I: направление работы и удовлетворенность работой	104
5.12. Модуль J: образование, полученное до поступления в учебное заведение	104
5.13. Модуль K: образование или обучение, полученное после завершения учебы	105
5.14. Модуль L: дальнейшее профессиональное образование/тренинги	106
5.15. Модуль M: демографическая информация	106
5.16. Модуль N: миграция и мобильность	107
5.17. Модуль O: комментарии и рекомендации	108

ГЛАВА 6. Подготовка к сбору данных **109**

6.1. Общий обзор	109
6.2. Управление и организация	109
6.3. Что нужно сделать до начала исследования	110
6.4. Адресная база данных	111
6.5. Веб-страница ИОВ	112
6.6. Примеры веб-страниц ИОВ	113
6.7. Информационные флаеры (буклеты)	115
6.8. Контрольный список	117

ГЛАВА 7. Сбор данных **118**

7.1. Общий обзор	118
7.2. Документирование полевого этапа	118
7.3. Ежедневная работа с анкетами	118
7.4. Статистика ответов	120
7.5. Контроль возвращенных анкет	123
7.6. Напоминания	124
7.7. Служба поддержки	126
7.8. Ежедневное сохранение данных онлайн-анкет	127
7.9. Ввод данных из бумажных анкет	127
7.10. Меры обеспечения высокого процента участия	127
7.11. Обучение дополнительного персонала	128
7.12. Кодификатор	128
7.13. Правила кодировки и чистки данных	129

ГЛАВА 8. Анализ данных **132**

8.1. Общий обзор	132
8.2. Программное обеспечение для проведения анализа данных	132
8.3. Ввод данных при использовании бумажных анкет	133

8.4. Кодирование	134
8.5. Правила именования вопросов и переменных	135
8.6. Кодирование ответов на открытые вопросы	136
8.7. Ввод числовых данных	138
8.8. Определение данных с использованием SPSS	139
8.9. Недостающие значения	140
8.10. Модификация данных	141
8.11. Простой анализ данных (частотный анализ)	141
8.12. Правка данных с использованием синтаксиса программы	142
8.13. Дальнейший статистический анализ	142

ГЛАВА 9. Презентация результатов **144**

9.1. Общий обзор	144
9.2. Ключевые трудности интерпретации	144
9.3. Отчет о методах исследования	147
9.4. Отчет о результатах	148
9.5. Табличный отчет	150
9.6. Интерпретация результатов и практические заключения	151
9.7. ИОВ в международных проектах по сотрудничеству в развитии	153
9.8. Неправильная интерпретация полученных данных	154
9.9. Мероприятия по распространению результатов исследования	155

ГЛАВА 10. Внутренняя оценка качества исследования **157**

10.1. Общий обзор	157
10.2. Цели и задачи ИОВ	157
10.3. База данных адресов	158
10.4. Качество анкеты	158
10.5. Процедуры исследования	159
10.6. Чистка данных	159
10.7. Анализ данных	160
10.8. Качество отчетов	160
10.9. Мероприятия по распространению результатов	161

АКРОНИМЫ **162**

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ **163**

ИСТОЧНИКИ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ В ДАННОМ РУКОВОДСТВЕ **167**

Веб ссылки	172
------------	-----

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА **174**

Пособия и руководства	174
-----------------------	-----

Исследования по отслеживанию выпускников	174
Методология исследования по отслеживанию выпускников	180
Образование и трудоустройство	181

ПРИЛОЖЕНИЯ **181**

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Минимальная версия образца анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО **181**

Курс обучения в учебном заведении ПТО XYZ	181
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	181
Оценка условий обучения и предоставления обучения в учебном заведении ПТО	181
Удовлетворенность обучением	181
После окончания обучения в учебном заведении ПТО	181
Трудоустройство и работа	181
Требования к работе	181
Связь между обучением и трудоустройством	181
Рабочая направленность и удовлетворенность работой	181
Профессиональное обучение до обучения в учебном заведении ПТО	181
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	181
Дополнительное профессиональное обучение	181
Демографическая информация	181
Миграция и региональная мобильность	181
Ваши комментарии и рекомендации	181

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Модули анкеты для исследования по отслеживанию выпускников в системе ПТО **181**

Курс обучения в учебном заведении пто	181
Стажировка и опыт работы во время курса обучения в учебном заведении ПТО	181
Оценка условий обучения и предоставления обучения в учебном заведении ПТО	181
Компетенции и удовлетворенность обучением	181
После окончания обучения в учебном заведении ПТО	181
Трудоустройство и работа	181
Требования к работе	181
Связь между обучением и трудоустройством	181
Рабочая направленность и удовлетворенность работой	181
Профессиональное образование/ обучение до вашего обучения в учебном заведении ПТО	181
Дополнительное профессиональное обучение или высшее образование после обучения в учебном заведении ПТО	181
Дополнительное профессиональное обучение	181
Демографическая информация	181
Миграция и региональная мобильность	181
Ваши комментарии и рекомендации	181

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Отчет в виде таблиц с анкетой и кодовой книгой **181**

Образование до обучения	181
Курс обучения	181
ПОИСК РАБОТЫ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	181
Трудоустройство и работа	181

Приобретенные компетенции и требования к работе	181
Связь между высшим образованием и работой	181
Рабочая направленность и удовлетворенность работой	181
Профессиональное обучение	181
Социально-биографические данные	181
Ретроспективная оценка обучения	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Определение данных (синтаксис SPSS)	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Создание новых переменных (синтаксис SPSS)	181

АННОТАЦИЯ	181
------------------	------------

СПИСОК ДИАГРАММ, ТАБЛИЦ И БЛОКОВ

ДИАГРАММЫ

Диаграмма 1. Традиционные исследования по отслеживанию выпускников на национальном уровне	25
Диаграмма 2. Цели институциональных исследований по отслеживанию	32
Диаграмма 3. Три основных этапа ИОВ	43
Диаграмма 4. Концептуальная структура ИОВ	50
Диаграмма 5. Модель для анализа взаимосвязи между обучением в вузе/ПТУЗе и трудоустройством	51
Диаграмма 6. Цикл проектирования	59
Диаграмма 7. Процент участия в исследовании КОАВ 2009 г., с разбивкой по вузам и методу сбора данных (в %)	65
Диаграмма 8. Пример вопроса с порядковой шкалой	87
Диаграмма 9. Вербализация значений шкалы	89
Диаграмма 10. Организационная структура исследования КОАВ (Германия) на университетском уровне	110
Диаграмма 11. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: пригласительное письмо от Президента университета	113
Диаграмма 12. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: информация об участвующих факультетах	113
Диаграмма 13. Веб-страница ИОВ Университета Гёттингена: участвующие факультеты	114
Диаграмма 14. ИОВ ПТУЗов Вьетнама	114
Диаграмма 15. Пример буклета ИОВ VALERA	116
Диаграмма 16. Текстовый элемент обложки бумажной анкеты	119
Диаграмма 17. Пример ведения учета возврата анкет по датам (кол-во)	122
Диаграмма 18. Пример учета возврата анкет по датам (суммарное кол-во)	122
Диаграмма 19. Чистый процент участия по датам (суммарный %)	123
Диаграмма 20. Расписание контактов с участниками	126
Диаграмма 21. Общие правила проверки анкет	131
Диаграмма 22. Пример ввода текстовых данных	138

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1. Методы сбора данных	63
Таблица 2. Программное обеспечение для ИОВ	70
Таблица 3. Примерная оценка затрат на проведение ИОВ в одном ПТУЗе (целевая группа – 500 выпускников, ожидаемый процент участия = 50%)	73
Таблица 4. Этапы ИОВ, основные мероприятия и продолжительность	74
Таблица 5. Исследование по отслеживанию выпускников ПТУЗов Армении	75
Таблица 6. Исследование по отслеживанию выпускников Университета Индонезии	75
Таблица 7. Исследование среди работодателей и выпускников инженерного факультета Университета Дар-эс-салам, Танзания	75
Таблица 8. Исследовательская сеть КОАВ в Германии	76
Таблица 9. Международное исследование Cheers	76
Таблица 10. Пример стандартизированного вопроса	78
Таблица 11. Пример вопросов	80
Таблица 12. Пример кодируемых вопросов	80

Таблица 13. Примеры открытых вопросов	82
Таблица 14. Пример закрытого вопроса	82
Таблица 15. Объяснение терминов «переменные», «коды», «значения» и «колонки»	83
Таблица 16. Пример категориальной (номинальной) шкалы	84
Таблица 17. Пример вопроса с категориальной (номинальной) шкалой ответов	85
Таблица 18. Пример вопроса с множественным ответом	86
Таблица 19. Пример применения метрического измерения	90
Таблица 20. Правила формулирования вопросов анкеты	91
Таблица 21. Количество вопросов и переменных в образцах анкет для вузов и ПТУЗов	95
Таблица 22. Предметы (темы) в минимальной версии анкеты	96
Таблица 23. Образец анкеты по модулю А	97
Таблица 24. Предметы Модуля А	98
Таблица 25. Образец анкеты по модулю В	98
Таблица 26. Предметы модуля В	99
Таблица 27. Образец анкеты по модулю С	100
Таблица 28. Предметы модуля С	100
Таблица 29. Образец анкеты по модулю D	100
Таблица 30. Предметы модуля D	100
Таблица 31. Образец анкеты по модулю E	101
Таблица 32. Предметы модуля E	101
Таблица 33. Образец анкеты по модулю F	101
Таблица 34. Предметы модуля F	101
Таблица 35. Образец анкеты по модулю G	102
Таблица 36. Предметы модуля G	103
Таблица 37. Образец анкеты по модулю H	104
Таблица 38. Предметы модуля H	104
Таблица 39. Образец анкеты по модулю I	104
Таблица 40. Предметы модуля I:	104
Таблица 41. Образец анкеты по модулю J	104
Таблица 42. Предметы модуля J:	105
Таблица 43. Образец анкеты по модулю K	105
Таблица 44. Предметы модуля K	105
Таблица 45. Образец анкеты по модулю L	106
Таблица 46. Предметы модуля L	106
Таблица 47. Образец анкеты по модулю M	107
Таблица 48. Предметы модуля M	107
Таблица 49. Образец анкеты по модулю N	107
Таблица 50. Предметы модуля N	107
Таблица 51. Образец анкеты по модулю O	108
Таблица 52. Предметы модуля O	108
Таблица 53. Рекомендуемое содержание адресной базы данных	111
Таблица 54. Пример расчета общего процента участия	120
Таблица 55. Пример расчета чистого процента участия	120
Таблица 56. Пример процента участия в ИОВ учебного заведения XYZ	120
Таблица 57. Пример статистики ответов	121

БЛОКИ

Блок 1. Примеры исследований по отслеживанию выпускников в ПТО	25
Блок 2. Регулярное исследование по отслеживанию выпускников вузов в Швейцарии	27
Блок 3. Регулярное ИОВ высшего образования в Германии, проводимое HIS	28
Блок 4. Исследование Cheers	29
Блок 5. Исследование Reflex	29
Блок 6. MOT: исследование перехода от учебы к работе	30
Блок 7. Исследование по отслеживанию выпускников в Румынии	33
Блок 8. Congrad: ИОВ в Сербии, Черногории и Боснии и Герцеговине	34
Блок 9. Румыния: новая сеть ИОВ	35
Блок 10. Институциональные ИОВ Технического Университета Берлина, Германия	49
Блок 11. ЕФО: Проект по соответствию спроса и предложения навыков и инноваций в образовании (TED)	52
Блок 12. Пример выбора целевой группы	67
Блок 13. Номинальный (категориальный) уровень измерения	84
Блок 14. ISCO: Международная классификация профессий и видов деятельности	137
Блок 15. ISIC: Международная классификация промышленных стандартов (ООН: Нью-Йорк, 2008)	137
Блок 16. NUTS: Статистическая номенклатура территориальных единиц	137
Блок 17. Синтаксис SPSS: ярлыки и недостающие значения	139

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 ее 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, как то: 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 учебы, 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 руководстве 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 исполь-

зывать 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 надежность) проверены опытным путем и соответствуют всем требованиям, чтобы дать возможность проводить сравнительный анализ результатов.

В руководстве подчеркивается необходимость написания отчетов 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 учебы 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 учебы);
- (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 учебой 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 учебных программ. Такие вопросы особенно важны, если ИОВ нацелено на то, чтобы проводить релевантность тех или иных аспектов обучения (например, куурикулум) для рынка труда.

⁽²⁾ Профессионально-техническое образование.

Исследования по отслеживанию выпускников не ограничиваются простым сбором описательной информации о трудоустроенности 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 расчет во избежание неправильной интерпретации результатов ИОВ.

Принципы восходящего партнерства 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 поддержки, 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 партнерами, 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 куррикулума 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 путем 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, приобретенный при проведении исследований по отслеживанию и обучении 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 окончанным 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.

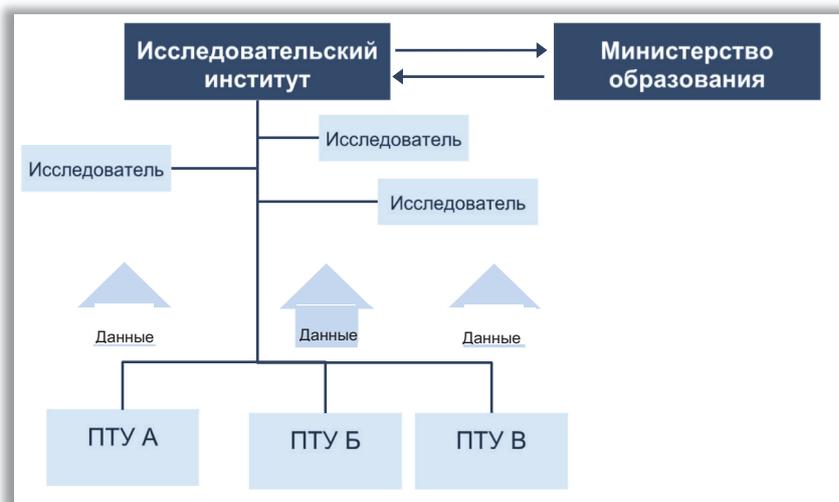
Стандартизированные исследования обычно проводятся в форме письменного анкетирования, которое в последнее время часто заменяется онлайн-анкетированием. Иногда используются также телефонные опросы, при которых интервьюер в ходе беседы вносит ответы собеседника в специально разработанную онлайн-форму, как, например, в исследовании, проводимом итальянским межуниверситетским консорциумом Альма Лауреа (см. <https://www.almalaurea.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. Часть 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 Альма Лауреа 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, в 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 Котайкской и Араратской областях Армении (ЕФО и CRRC, 2012).

Исследование было направлено на изучение трудоустроенности выпускников начального и среднего уровней ПТО выпусков 2010-11 гг. (Манукян, 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 отчета о данном исследовании нет.

Грузия

Приложение: тренинг по проведению ИОВ в рамках отчета 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 отчета 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 трех 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 учебы 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 учебы и дополняются впоследствии информацией спустя пять лет после окончания учебы. 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. Проведенное 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 боксах 4-6.

Блок 4. Исследование Cheers

В противоположность исследованиям, относящимся лишь к одному определенному учебному заведению, исследование Cheers (Карьеры 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 учебы, процесс перехода к профессиональной деятельности, имеющаяся квалификация и ее 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 социальноэкономические 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 ее 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, построенному на добывании и применении знаний, и концентрирует свое внимание на трех 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 когорты 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. MOT: исследование перехода от учебы к работе

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

Проект Work4Youth («Работа для молодежи») – это пятилетний партнерский проект MOT 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 учебы 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 MOT для сбора свежих и репрезентативных на национальном уровне сведений о молодежи 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 надежных данных, освещающих области, которые ранее не изучались, такие как условия работы для молодежи, 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 г. 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, Южнотихоокеанского 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 отчеты 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 отчетов 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].

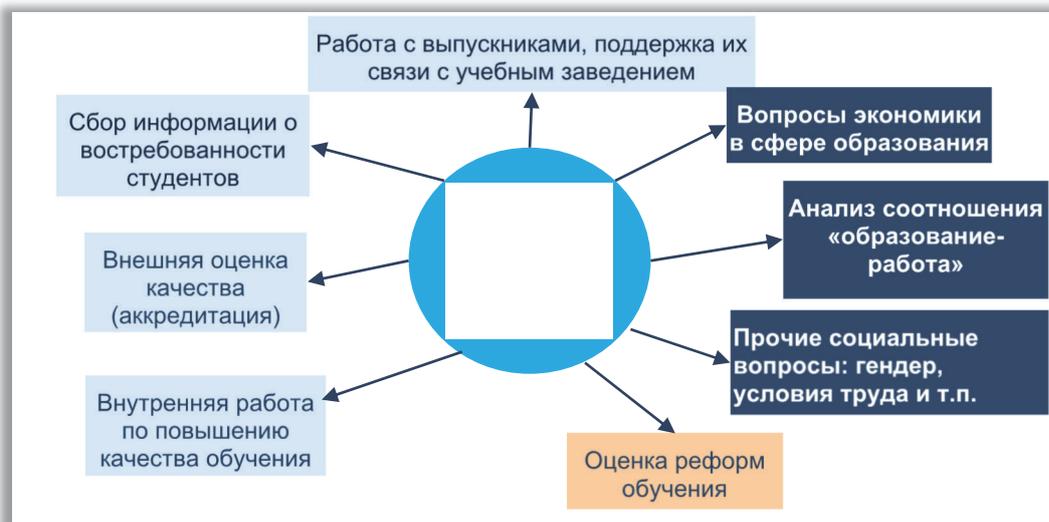
1.4. Институциональные исследования по отслеживанию выпускников

В течение последних 15 лет возник новый тип исследований по отслеживанию выпускников: все 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 голубы цветом, а цели теоретической направленности – синим.

Диаграмма 2. Цели институциональных исследований по отслеживанию



Источник: Шомберг, 2008.

Обратная связь для улучшения куррикулума 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 учета 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 учебе и существующие условия на рынке труда.

Такая информация может также быть полезной для абитуриентов и их родителей при выборе места учебы 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 КОАВ ⁽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⁾ КОАВ: *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 четырех 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 рассылались 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 рассылала 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 надежной информации о связях между содержанием обучения и последующим трудоустройством выпускников, а также способствовать проведению оценки, на основе имеющихся данных, реформ высшего образования и изменений curriculuma 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 ученой 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 свое обучение в одно и то же время (т.н. «когорты выпуска», или «когорты 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 учебы должно пройти, прежде чем выпускников следует приглашать участвовать в ИОВ?

Большинство существующих регулярных ИОВ проводятся в промежутке между одним и тремя годами после завершения учебы (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 учебы 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 все еще находится в поисках первой работы.

Регулярные ИОВ должны покрывать лишь одну когорту выпускников спустя год или два после окончания ими учебы.
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 участвующих 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 курricula 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 участвующих 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 участвующих 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) прием «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 учебы, 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 рассылается 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 приглачительных писем и напоминаний.

Выпускников следует оповещать не менее трех 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) удовлетворенность 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, удовлетворенности 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 своем 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 определенные 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 учебы, может быть полезна для абитуриентов или учащихся.

Разработчики куррикулума 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 (обновленных) 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; IT (онлайн-анкетирование); составление отчетов и презентаций; статистический анализ;
- (в) внешние партнеры.

Первым организационным решением является решение о том, в каком отделе ПТУЗа 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 отчетности;
- (д) анализ данных и составление отчета;
- (е) распространение отчетов.

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 отчетов 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 KOAB, 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 учебы 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 нее 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 всем 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 все еще 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; ее 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 отчете об исследовании должно быть задокументировано, какие именно контактные данные использовались в нем. Обычно нежелательно использовать только адреса, предоставленные ассоциацией выпускников, так как они могут быть в высшей степени выборочными.

Обычно процент участия выпускников берется 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 определенного 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 отчетов о проведенном исследовании следует с самого начала уделить внимание двум важным аспектам: описанию примененной методологии и интерпретации результатов.

Отчет 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 отчет 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 трудоустроенности 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 продуцировать 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 адаптации 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»^(а)

«Цель данного исследования – собрать важную информацию о процессе перехода выпускников от учебы 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 учебы? 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».^(б)

(а) 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].

(б) 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 нескольким 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) применение обретенных 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 (куррикулум, мотивация преподавателей, их квалификация и т.п.);
- (в) процесс передачи и получения знаний (построение процесса обучения);
- (г) развитие компетенций (результат);
- (д) переход от учебы 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, обретенных во время обучения);
- (б) вертикальное соответствие (соответствие занимаемой должности уровню образования; уровень заработной платы и другие условия работы).

Более подробно об использовании связей между учебой 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 куррикулум, но сделать такие выводы можно только с учетом 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-партнерах ЕФО, предоставлена 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 Части 1 представлен обзор различных возможных источников данных и показателей, которые можно из них получить, включая экономические стандарты и статистику рынка труда. Часть 2 рассматривает методы и процессы прогнозирования нужд рынка в навыках. Часть 4 содержит данные от общественных бирж труда и других агентств по трудоустройству. Часть 5 объясняет процесс разработки базовых исследований навыков.

большинстве стран-партнеров ЕФО; оно влечёт за собой разные последствия для рабочих кадров и для экономики страны в целом и приводит к высокому уровню безработицы и понижению продуктивности 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 со спросом на них. Мониторинг и прогнозирование навыков сами по себе не являются решением, они лишь служат источником информации для корректирования политик образования и трудоустройства 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-партнеров 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 трудоустройства молодежи 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 приобретенных в процессе обучения навыков и способствование повышению продуктивности 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 ведет к тому, что потребности работодателей в сотрудниках, обладающих определенными 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 обретенных 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/ПТУз 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 ПТУзах 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 определенных 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 учебных программ и куррикулумов, важных для обеспечения качества образования.

Современный подход к ИОВ дает 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 профориентировании 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 удовлетворенности 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 ПТУЗов;
- (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) приобретенные 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 свое обучение в одно и то же время (т.н. «поколение» или «когорта»). Например, группа выпускников 2103 г. может называться «когортой» 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 учебы («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 единовременно, 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 счет 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 чересчур 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 свое 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 определенный 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 все еще 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, проведенное 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 смещен 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 учебы (исследование «выпускающихся») 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 идет 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 еще хорошо помнят процесс поиска первой работы и могут сообщить ценные сведения о периоде перехода от учебы к работе. К этому времени большинство выпускников уже приобретают первую работу и некоторый опыт, который позволит им делать выводы о взаимосвязи учебы 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 стандартизированные 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 стандартизированные 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 стандартизированных анкетах содержится в Главе 4

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

Приглашения к участию в анкетировании могут рассылаться 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:

- (г) 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;
- (д) когда заполнение анкеты самим респондентом было бы слишком сложным: в этом случае интервьюер выступает в роли инструктора;
- (е) 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

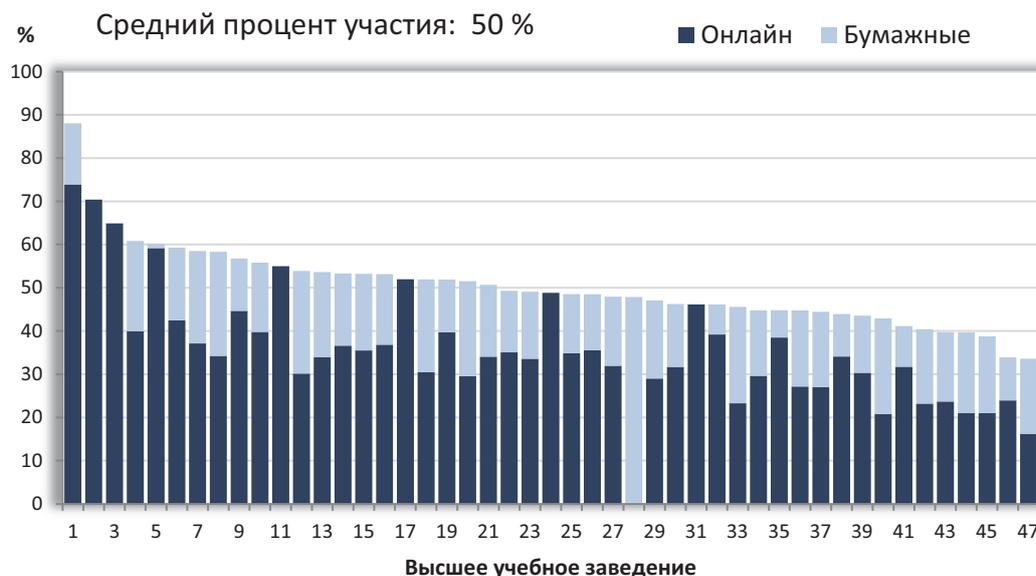
Использование онлайн-анкет имеет много преимуществ:

- (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 присылают 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 стандартизированные анкеты (распространяемые по почте, электронной почте или в виде онлайн-анкет).

Обоснование

Письменные стандартизированные 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 вычлениить 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 определенную 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 определенного 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 придется 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 дает вам контроль над когортой выпускников с первой ученой степенью, но условия рынка труда для тех, кто начал работу пять лет назад, и для тех, кто сначала получил ученую степень, а затем приступил к поискам работы, будут разными, как и их опыт работы.
2. Выпускники, получившие в 2013 году первую или вторую ученую степень (исследование поколения). Этот выбор позволяет обеспечить единообразие условий рынка труда, но возраст участников и год получения ими первой ученой 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 внесенные в процесс обучения коррективы на результат трудоустроенности выпускников?

Ежегодные исследования также способствуют процессу познания, так как правильно обученные сотрудники 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 отчетов, приведенных 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 QTAFI 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	QTAFI и SPSS или QTAFI 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	QTAFI 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 отчетов	Текстовый редактор	Microsoft Office Word или Open Office Writer

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

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 ее использованию существует множество руководств, и она относительно несложная для освоения и использования.

Инструментарий программы QTAFI 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 QTAFI, которая предусматривает не только автоматизированное поколение онлайн-анкет с удобным форматом, но и выполняет простой анализ данных (частоты, перекрестные 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 приведен пример возможных расходов (гипотетически):

- (а) необходимо пригласить 500 выпускников;
- (б) приглашения будут рассылаться 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
Б.3. 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 исследование 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 трех 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 отчетов, 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 отчета	<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 отчета об исследовании▪ 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 Арарат 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 учебу 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 учебу 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 ученые степени (бакалавр, специалист, магистр, доктор)
Тип исследования	Кросс-секционное исследование и панельное исследование
Регулярность	Ежегодно
Период сбора данных	Октябрь-февраль
Метод сбора данных	Стандартизированные 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	Карьеры 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 ученая 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 трех 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 стандартизированных 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 определенных целей. В зависимости от приоритетов исследования следует дополнять или сокращать соответствующие части приведенных 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, междустрочное 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, дается 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:

(а) 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»).

(б) 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 трудоемким, 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 определенный 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 Мужской

2 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 приведен 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 свое 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-

зять точную дату начала поисков работы. Все эти возможные ответы включаются в категорию «Другое», которая дает 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

Приведенный 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

E3 – 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 учебы	V31_6
7	<input type="checkbox"/> Через подработку во время учебы	V31_7
8	<input type="checkbox"/> Через подработку после окончания учебы	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 четкую 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 четкого ответа «да» или «нет», например, когда речь идет об их мнении о полезности их учебы.

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.

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	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 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 задается 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 четко	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 ее заполнение. Поэтому первые вопросы должны быть такими, на которые можно легко и быстро ответить.

Предполагается, что степень серьезности 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 учебы 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 определенная их часть. Фильтрация должна 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 апробировать 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 учебы	2	2	6	6
3	С Оценка условий и качества обучения в учебном заведении	2	22	6	58
4	Д Удовлетворенность учебой	3	3	4	14
5	Е Первое время после завершения учебы	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 учебой и работой	6	19	6	19
9	И Направление работы и удовлетворенность работой	3	32	4	49
10	Ж Образование, полученное до поступления в учебное заведение	3	3	4	4
11	З Образование или обучение, полученное после завершения учебы	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 учебы
5	C2	Оценка условий и качества обучения
6	C4	Оценка элементов обучения, связанных с трудоустройством и работой
7	D2	Удовлетворенность выбором специальности
8	D3	Удовлетворенность выбором учебного заведения
9	D4	Удовлетворенность учебой в целом
10	E1	Трудовой статус по завершении учебы
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 учебы)
14	E7	Самый успешный метод поиска работы (только те выпускники, которые искали работу после завершения учебы)
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	Удовлетворенность 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 учебу
10	A10	Причины решений бросить учебу
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, касаемые 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. Часть 1 (Říhová, 2014).

Тип и уровень полученного образования являются показателями успешности выпускника в учебе. Достигают ли те выпускники, которые были успешны в учебе, 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 учебы

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 учебы	2	2	6	6

Таблица 26. Предметы модуля В

№	№ вопроса	Предмет/тема
13	В1	Учебное заведение
14	В2	Количество обязательных практик, согласно учебного плана
15	В3	Количество добровольных практик вне учебного плана
16	В4	Продолжительность практик
17	В5	Работа во время учебы
18	В6	Продолжительность работы во время учебы

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 учебы 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 дается каждой из приведенных 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	С1	Методика обучения
20	С2	Оценка условий и качества учебы
21	С3	Оценка доступности консультаций для учащихся
22	С4	Оценка элементов учебы, связанных с дальнейшим трудоустройством
23	С5	Связь с учебным заведением в настоящее время
24	С6	Желание поддерживать связь с учебным заведением

5.6. Модуль D: удовлетворенность учебой

Таблица 29. Образец анкеты по модулю D

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
4	D Удовлетворенность учебой	3	3	4	14

Таблица 30. Предметы модуля D

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

5.7. Модуль E: первое время после завершения учебы

В этом модуле акцент сделан на периоде перехода от учебы 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 учебы, необходимо уделить внимание правильным указаниям о пропуске не относящихся к респонденту вопросов (фильтрация).

Таблица 31. Образец анкеты по модулю E

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
5	E Первое время после завершения учебы	5	19	10	40

Таблица 32. Предметы модуля E

№	№ 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 приеме 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	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
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 трудоустроенности и работы выпускников на момент проведения исследования. Особое внимание уделяется тем аспектам работы, которые соотносятся с учебой. 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 нетрудоустроены 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	
		В о - просы	Перемен-ные	Вопро-сы	Перемен-ные
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, целеустремленность) 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 H: взаимосвязь между учебой 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 H

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
8	H Взаимосвязь между учебой и работой	6	19	6	19

Таблица 38. Предметы модуля H

№	№ 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 удовлетворенность работой

Таблица 39. Образец анкеты по модулю I

№	Номер секции и название модуля	Минимальная версия		Образец модуля	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
9	I Направление работы и удовлетворенность 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	Удовлетворенность 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	
		Вопросы	Переменные	Вопросы	Переменные
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 учебы

Эта часть анкеты касается основных характеристик дальнейшего образования и причин, побудивших респондента получить дополнительное образование. Интерпретирование результатов модуля требует учета 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 учебы	2	5	7	17

Таблица 44. Предметы модуля К

№	№ вопроса	Предмет/тема
70	К1	Дальнейшее обучение/образование
71	К2	По какой специальности получено дальнейшее образование
72	К3	В каком учебном заведении получено дальнейшее образование
73	К4	Дальнейшее образование/обучение
74	К5	Время начала дальнейшего обучения
75	К6	Время завершения дальнейшего обучения
76	К7	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 расчет 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 объеме 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 M: 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 M

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

Таблица 48. Предметы модуля М

№	№ вопроса	Предмет/тема
81	М1	Пол
82	М2	Год рождения
83	М3	Образование отца
84	М4	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 O: комментарии и рекомендации

Таблица 51. Образец анкеты по модулю O

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

Таблица 52. Предметы модуля O

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

№	№ вопроса	Предмет/тема
93	О3	Какие изменения вы бы рекомендовали внести в учебную программу данного учебного заведения
94	О4	Комментарии и предложения, касающиеся данного исследования
95	О5	Комментарии и предложения, касающиеся анкеты
96	О6	Время, необходимое на заполнение анкеты (в минутах)
97	О7	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 еще 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.

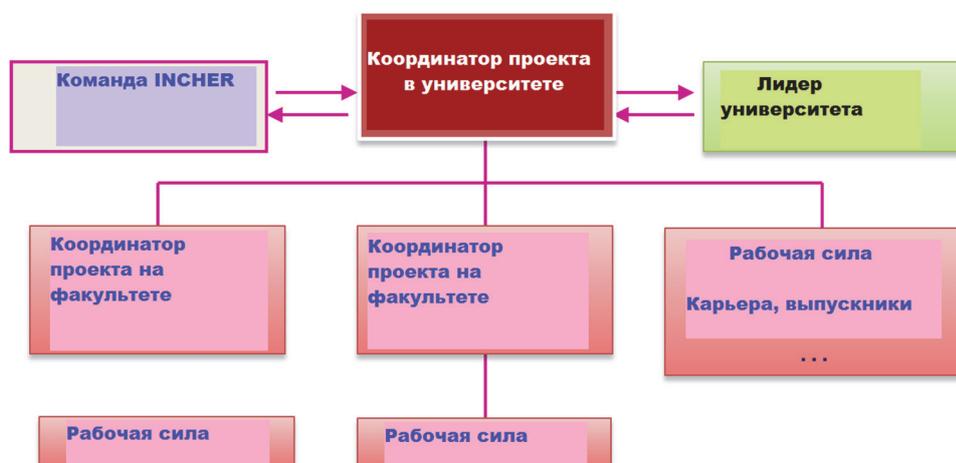
Необходимо укомплектовать команду следующим образом:

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

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, принятая на университетском уровне в исследовании КОАВ, которую можно взять за образец при проведении институциональных ИОВ.

Диаграмма 10. Организационная структура исследования КОАВ (Германия) на университетском 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 возвратили 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 обновлен;
- (б) как он был обновлен;
- (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-исследовании).
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, обновлен);▪ следующий шаг (например, «контактировать заново, отослав приглашение»);▪ что уже было сделано (например, «адрес уточнен с помощью сети фейсбук»).

Информация расылке	о	<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 участия	об	<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) прием «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 партнеров (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: приглашительное письмо от имени Президента университета

The screenshot shows the website for Georg-August-Universität Göttingen. The main heading is "Graduate surveys: Degree and career experience". A large blue letter 'Q' is prominent on the left. The page is divided into several sections: "A quality assurance tool" which explains the purpose of the surveys, "The following issues were raised as part of the graduate surveys carried out by the University of Göttingen." with a list of questions, "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 (INCHER) in Kassel.", "Utilisation of findings" which states that findings are used to improve services, and "Further information" with links to more details in German and English, data protection, INCHER, and Alumni Göttingen. There are also sections for "Erstbefragung" (First survey) and "Folgebefragung" (Follow-up survey) with links to various exam cohorts from 2007 to 2011 and the current 2012 cohort. The page includes a navigation menu at the top and a footer with "Homepage", "UniTour", "Text only", "Site info", and "Data Privacy Statement".

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

The screenshot shows the website for Georg-August-Universität Göttingen. The header includes the university logo and navigation links: The University, Faculties, Research, Studying, Institutions, Alumni, Service. The main content area is titled "Information about the current survey of the 2012 academic year". It includes a "Kontakt" section with address and phone numbers, a letter to graduates explaining the survey, and a list of links for "access to the online questionnaire" and "Participating faculties".

Georg-August-Universität Göttingen
The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Current page » Homepage » Institutions » Graduates surveys » Current survey...

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 inviting 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. Dr. h.c. Ulrike Beisiegel
President, Georg-August-Universität Göttingen

access to the online questionnaire

- » Questionnaire initial survey 2012 Exam Cohort

Informations

- » Reasons to participate
- » data protection
- » More about the quality assurance tool (german)
- » More about the quality assurance tool (english)
- » FAQ
- » Participating faculties

contacts

- » INCHER
- » Alumni

Kontakt:
Teaching and Learning Quality Management
Georg-August-Universität Göttingen
Student and Academic Services
Wilhelmplatz 2
D-37073 Göttingen
Tel. +49 (0)551 / 39-4888
Fax +49 (0)551 / 39-184888
E-Mail

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

The screenshot shows the website for Georg-August-Universität Göttingen, specifically the "Participating faculties" page. The header is the same as in Diagram 12. The main content area is titled "Participating faculties" and lists all thirteen faculties participating in the survey. There is a grid of small images on the left side of the page.

Georg-August-Universität Göttingen
The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Current page » 2011 Graduate Survey » Participating faculty

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

Homepage UniTour Text only Site Info Data Privacy Statement

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

Диаграмма 14. ИОВ ПТУЗов Вьетнама

The screenshot shows the homepage of the website www.tvet-vietnam.org. At the top, there is a banner with the text 'Trained in Vietnam' and a circular logo for 'Vietnam' and 'Viet Nam'. Below the banner, there is a search bar and a 'Main Menu' with links to Home, About Us, Programme Themes, Training Fields, Awareness Raising, Gallery, eLibrary, Contact, and News. A 'Calendar' section shows the month of December 2013. On the right, there is a 'Latest News and Events' section with several news items, including 'Seven Vietnamese Young Professionals graduated from GIZ-supported training on "TVET, Climate Change and Green Jobs"', 'Programme Reform of TVET in Vietnam' at the German Day, 16th November 2013, 'Producing Work Pieces of International Quality - Individual based Teacher Training in Advanced CNC-Turning -', 'Industry - cooperation in preventive maintenance of electronic systems', 'Successful conclusion of industrial electronics and electronics training courses for trainers', 'Greening TVET' at the Green-Biz 2013 exhibition, 'Energy-efficient Construction in Viet Nam: Piloting new modes of vocational training for environmentally sound and energy-efficient construction', 'TVET Programme invited to workshop on the implementation of Vietnamese Green Growth Strategy Action Plan', 'Further Technical Training for TVET Trainers: CNC Milling', 'Giving a face 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 определит необходимый тираж буклетов. Распространение буклетов среди студентов дает им 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 партнерами (если есть);

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

Диаграмма 15. Пример буклета ИОВ VALERA

Publications

Lanzendorf, Ute and Teichler, Ulrich (2003) *Statistics on Student Mobility Within the European Union*. Luxembourg: European Parliament, Directorate-General for Research. (Education and Culture Series, no. EDUC 112EN)

Kahn, Barbara M, Maiworm, Friedhelm, Over, Albert, Reisz, Robert D, Steinhilber, Wolfgang and Teichler, Ulrich (1997) *Integrating Europe through Cooperation among Universities: The Experience of the TEMPUS Programme*. London and Bristol, PA: J. Kingsley Publishers

Kreitz, Robert and Teichler, Ulrich (1997) *ERASMUS-Teaching Staff Mobility: The 1990/91 Teachers' View*. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung

Maiworm, Friedhelm and Teichler, Ulrich (1994) *Transition to Work: The Experience of Former ERASMUS Students*. London and Bristol, PA: J. Kingsley Publishers

Maiworm, Friedhelm and Teichler, Ulrich (1996) *Study Abroad and Early Career: Experiences of Former ERASMUS Students*. London and Bristol, PA: J. Kingsley Publishers

Maiworm, Friedhelm and Teichler, Ulrich (1997) *The Erasmus Experience: Major Findings of the Erasmus Evaluation Research Project*. Luxembourg, Office for International Publications of the European Communities

Maiworm, Friedhelm and Teichler, Ulrich (1997) *European Fellowships 1987-1993: The Experiences and Views of the Fellows, Their Supervisors and Administrators*. Luxembourg, Office for International Publications of the European Communities

Schomburg, Harald and Teichler, Ulrich (2005) *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from 12 Countries*. Dordrecht: Kluwer, Higher Education Dynamics (forthcoming)

Teichler, Ulrich, (ed) (2002) *ERASMUS in the SOKRATES Programme. Findings of an Evaluation Study*. Bonn: Lemmata

Teichler, Ulrich and Gordon, Jean (eds.) (2000) *Higher Education and Graduate Employment (special issue)*. *European Journal of Education*, 35(2)

Teichler, Ulrich and Gordon, Jean (eds.) (2001) *Mobility and Cooperation in Education – Recent Experiences in Europe (special issue)*. *European Journal of Education*, 36(4)

WZ I

The Centre for Research on Higher Education and Work (WZ I) is an interdisciplinary research unit of the University of Kassel, Germany. It is one of the world's key institutions for research on higher education. The project team has undertaken various evaluation studies of the SOKRATES 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 Harald Schomburg were also coordinators of an international comparative study on employment and work of 36 000 graduates in 12 countries.

GES

GES (Association for Empirical Studies) is a private research institute mainly concerned with issues in the field of higher education and the subsequent work of high 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, SOKRATES, TEMPUS etc.

Contact

Constanze Obermann
Wissenschaftl. Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (WZ I)
Universität Kassel
Mönchebergstr. 17
34109 Kassel
Germany
☎ +49(0)561.804.2408 (Obermann)
☎ +49(0)561.804.2415 (Secretariat)
☎ Fax +49(0)561.804.7415
E-mail: info@valeras.org
Web: http://www.valeras.org



ValERA
The Professional Value of
ERASMUS Student and
Staff Mobility

External Evaluation of the Impact of ERASMUS Mobility on Students' Access to Employment and Career Development, on Teachers' Career Development and on Two Areas of Study to be Specified

Project Information




Background

ERASMUS is the higher education action of SOKRATES II programme. It seeks to enhance the quality and reinforce the European dimension of higher education by encouraging transnational cooperation between universities, and promoting European mobility.

Student mobility is not only considered important for the learning process within the framework of higher education, but it is also expected to have a positive impact on life and career after graduation and on professional integration. It is also likely that ERASMUS mobility has an impact on the educational standard of students arriving at the labour market and, consequently, on the performance of the European economy and the objectives of the Lisbon Summit.

Teachers' mobility, on the other hand, is expected to contribute to students' learning and to serve the development of the department as well as the improvement of teaching and curricula. However, temporary teaching at another European university might be viewed as valuable professional performance as well. Therefore, we might expect a positive impact of ERASMUS teaching staff mobility on the careers of the teachers.

Objectives

The objective of this project is therefore to evaluate

- the professional impact of ERASMUS student mobility on students' transition to employment and career development
- the professional impact of teaching in another country in the framework of ERASMUS on teachers' career development

in 30 European countries participating in the ERASMUS programme.

Methods

We assume that the professional value varies so substantially that improvements of the ERASMUS programme can be expected in the future by taking into account the major determinants of success.

Two surveys will be undertaken in order to collect information from the key persons:

- a questionnaire survey of former ERASMUS students;
- a questionnaire survey of former ERASMUS teachers.

In order to establish the views and experiences of other actors regarding the professional value and its causes, the evaluation study will be complemented by

- a questionnaire survey of university leaders;
- a questionnaire survey of employers;
- experts' and actors' reports on ERASMUS mobility.

Time Period: January 2005 till March 2006.

30 Countries: The 25 members states of the EU, the candidate countries Bulgaria and Romania and the EEA countries Iceland, Liechtenstein and Norway.

Work Schedule

First Phase (Jan.-Sept. 05)

- Survey with formerly mobile students, formerly mobile teachers, university leaders and employers;
- Actors' and experts' report;
- Interim expert seminar.

Second Phase (Oct.-Dec. 05)

- Interviews with experts and actors in selected study areas;
- Detailed analysis of surveys.

Third Phase (Jan.-March 06)

- Final report.

Team

The evaluation study is conducted by the Centre for Research on Higher Education and Work (WZ I) in Cooperation with the GES (Association for Empirical Studies).

Team members WZ I

Project coordination
Prof. Dr. Ulrich Teichler

Project coordination and research
Dipl. Sozialwirt Harald Schomburg

Research
Oliver Bracht, M.A.
Kenin Lenacke, M.A., M.B.A.
Constanze Obermann, M.A.
Ahmed Tubail

Team members GES

Research
Dipl. Soz. Friedhelm Maiworm
Albert Over, M.A.



ETF
Working together
Learning for life
European Training Foundation

Глава 6. Подготовка к сбору данных

| 95

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 партнеров (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 четких 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 A+B+C+D+E), 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 ярлычков помогает избежать дублирования номеров, что часто происходит, если номера просто писать от руки. Все ярлычки должны быть напечатаны перед началом сбора данных; если выпускник предоставил свой адрес, копия ярлычка 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 инедефикационный номер), который должен быть использован для входа в онлайн анкету (см. Диаграмма 16);

- (и) если респондент указал свое 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 расчета 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 расчета 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 возвращенных анкет	500
Общий процент участия	50%
Чистый процент участия	59%

Таблица 57. Пример статистики ответов

Возвращенные анкеты: исследование 2014 года

Количество выпускников: 1 000

Количество обновленных (действующих) адресов: 800

День	Дата	Количество возвращенных 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 возвращенных 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 учета возврата анкет по датам (кол-во)

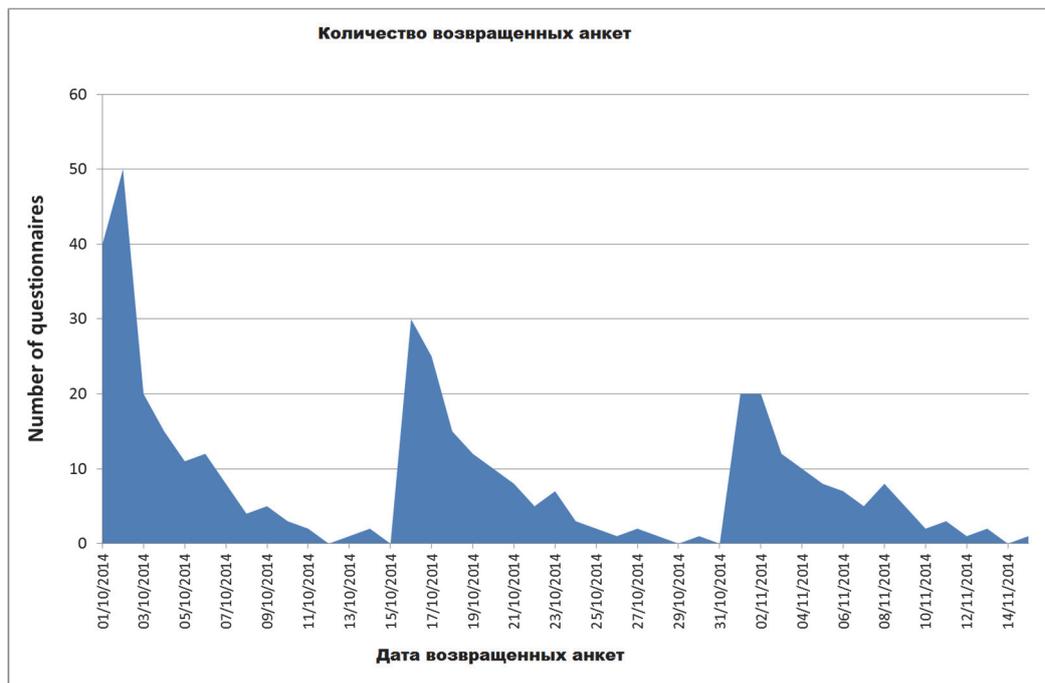


Диаграмма 18. Пример учета возврата анкет по датам (суммарное кол-во)

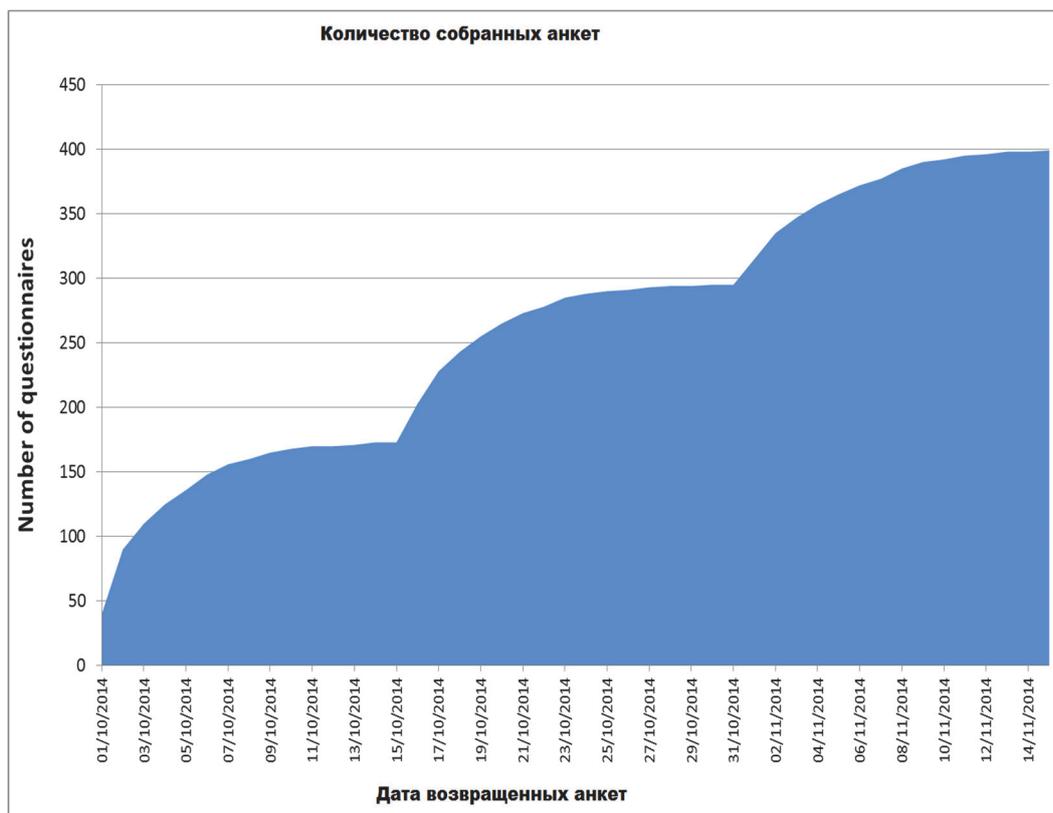
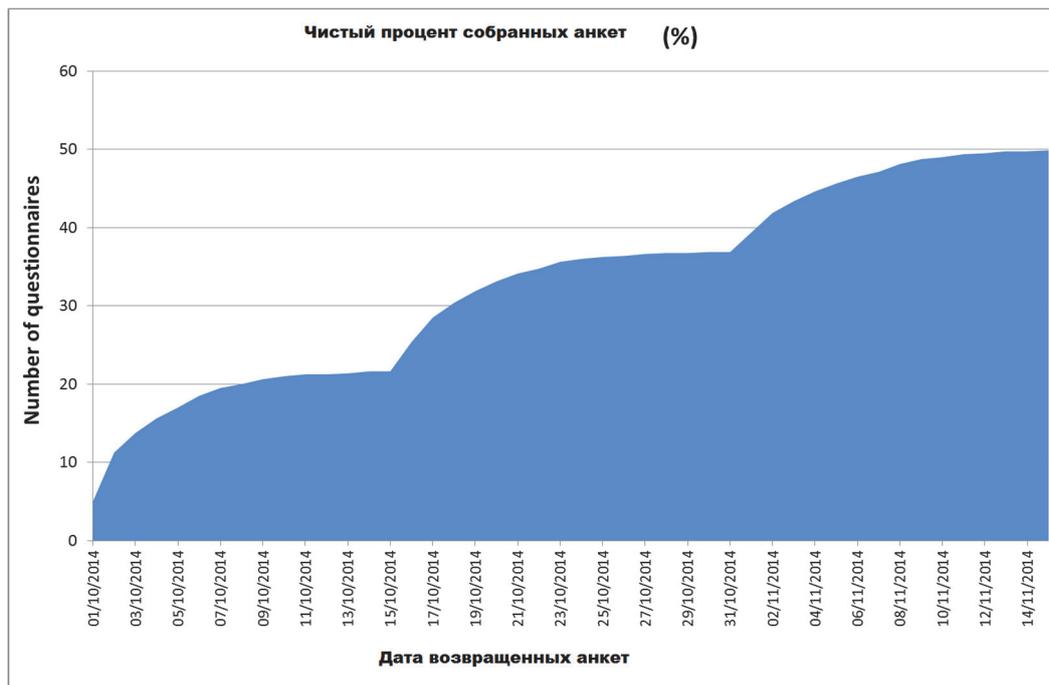


Диаграмма 19. Чистый процент участия по датам (суммарный %)



7.5. Контроль возвращенных 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 возвращенных 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 возвращенных анкет;

(в) серьезность:

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

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

(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

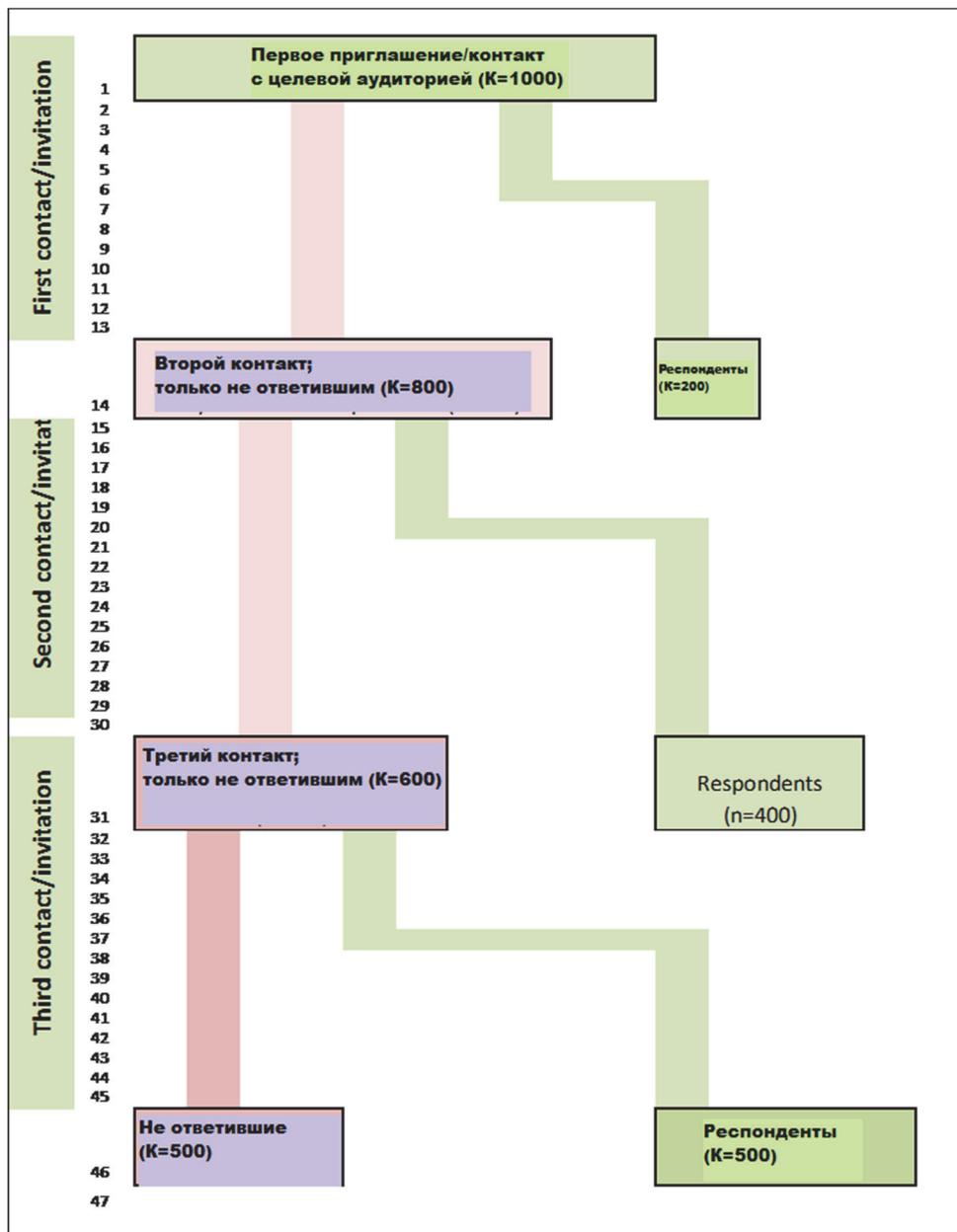
Напоминания являются самой эффективной мерой увеличения процента участия. Опыт многих исследований показывает, что следует напомнить выпускникам об исследовании как минимум два раза.

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 рассылки 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 оказалось 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 идет об опросе работодателей, этот показатель, как правило, значительно ниже.

В письменном анкетировании процент участия можно повысить путем 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 удаётся.

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 од-нодневного 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 идет 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 привлеченный профессионал. К составлению кодификатора не предъявляется 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 высом 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 ее.	
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.	Пр.: 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 Ключ, 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 расчетов*: <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 отчет.

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 ссылаться на какой-то конкретный вопрос или вариант ответа.

Мы рекомендуем присваивать названия переменным в соответствии с простой схемой, предоставляющей 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 C1 в таблице ниже имеет название V19_1 (переменная 19, вариант ответа 1).

По техническим причинам рекомендуется использовать и название вопроса («C1»), 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	C1 – Насколько сильно уделялось внимание следующим аспектам обучения во время Вашей учебы?					Номер вопроса Q19
	Не уделялось совсем	Очень сильно				
	1	2	3	4	5	Название переменной
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Работа в группах V19_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Электронное обучение V19_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Лекции V19_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Учебная практика V19_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Практическое знание V19_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Теории V19_6
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Индивидуальные проекты V19_7
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Письменные работы V19_8
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Устные презентации студентов V19_9

NU023/ OR	C1 – Насколько сильно уделялось внимание следующим аспектам обучения во время Вашей учебы?					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 учебе	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 стандартизированными 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:

(а) перед вводом текста необходимо определить значение всех сокращений (например, «инж.» вместо «инженер»);

(б) 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 отчета.

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 трех 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 расчет 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, определенные 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 подсчет 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 еще не нашел работу, то он не должен давать каких-либо ответов на вопросы о способах поиска работы.

Подсчеты 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 сырыми данными (не рекомендуется);
- (б) выполняться в системном файле с помощью 'data entry' («ввод данных»). При этом сырые 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 сырые 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 учетом 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 ПТУзов, 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.

Отчеты об исследованиях по отслеживанию выпускников редко содержат достаточную информацию о ключевых вопросах методологии исследования. Необходимо включать в отчет 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 отчетах 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 25: Характеристика взаимосвязи между областью обучения и программой профессий

Программа	Характеристика взаимоотношений													
	Только эта область обучения возможна/ до этого времени самая лучшая область		Другие области также могли бы подготовить к рабочей области		Другая область обучения была бы более полезной		Область обучения не так важна		Высшее образование, не связанное с рабочей областью		Другие		Итого	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Степень в медицине	44	84.60	7	14	1	2							52	100
Степень в юридической сфере	40	83.30	6	13			1	2			1	2	48	100
Степень в социальных науках	3	10.00	20	67	3	10	4	13					30	100
Степень в сельском хозяйстве	12	38.70	14	45	3	10	2	7					31	100
Степень в архитектуре	5	50.00	3	30	1	10			1	10			10	100
Степень в бизнес администрировании	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 (заклучения о надёжности и валидности результатов).

9.4. Отчет 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 отчетов.

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 отчет об исследовании всем выпускникам, принявшим участие в ИОВ

Отчеты в качестве мотивации к участию

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

Рекомендации по составлению отчета

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 отчете, 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

Неопределённых 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 отчетах 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 отчете представлены все вопросы анкеты в том же порядке, что и в анкете. Такое построение отчета 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 удастся избежать, то отчет 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 куррикулума или об упразднении данной специальности?

Такие решения не принимают в расчёт множество 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) заработная 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 определенном периоде времени и конкретном регионе.

Интерпритации нацелены на объяснение результатов или, по крайней мере, на их классификацию в рамках определенной схемы. Часто подобные интерпритации начинаются следующим предложением: «Следует принять во внимание, что...». В научных исследованиях, целью которых является проверка конкретных гипотез, теорий, которые необходимо исследовать уже присутствует схема интерпритации 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 интерпритации результатов необходимо разработать интерпритационную схему, в которой можно было бы классифицировать полученные данные. Это возможно при выборе стандартов относительного сравнения для интерпритации. 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 интерпритации результатов. Если на основании предыдущих исследований были внесены какие-то коррективы в программу обучения, то регулярные ИОВ помогают увидеть, возымели ли эти коррективы 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 партнерских 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 отчетности». (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 информации 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 kurikulum с потребностями рынка труда. Помимо этого, используя субъективную 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-ИРЕС (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 ПТУ/Буза

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 отчетов 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 потребностях 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 расчет такие факторы, как трудовой статус, вертикальная и горизонтальная связь с обучением, уровень дохода, удовлетворенность 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 качества методологии ИОВ. Он заключается в создании опросника, который можно использовать на любом из этапов исследования, чтобы оценить уже проделанную работу и планируемые действия.

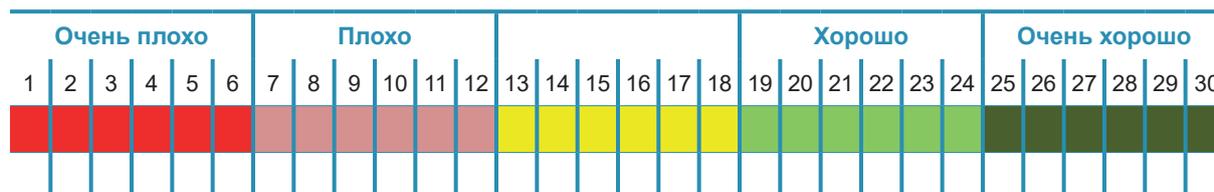
В этот опросник включаются следующие аспекты исследования (каждый из которых подробно описан в данном руководстве):

- (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 отчетов;
- (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

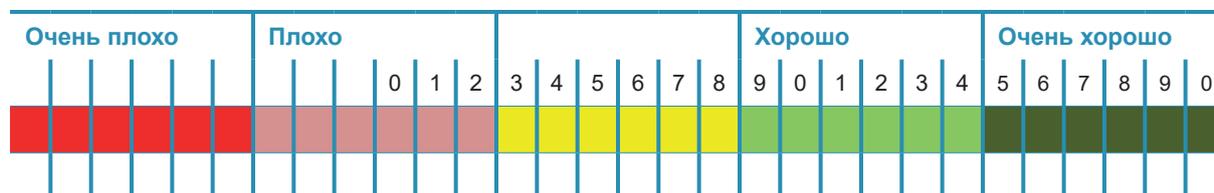
Максимум: 30 баллов



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		
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Полнота базы данных адресов в отношении целевой группы	V2_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Наличие информации об обновлениях в базе данных адресов	V2_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Информация о других обновлениях и изменениях	V2_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Информация о процессе полевого этапа	V2_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Информация о целевой группе (например, специальность, квалификация, пол)	V2_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	База данных адресов в целом	V2_6

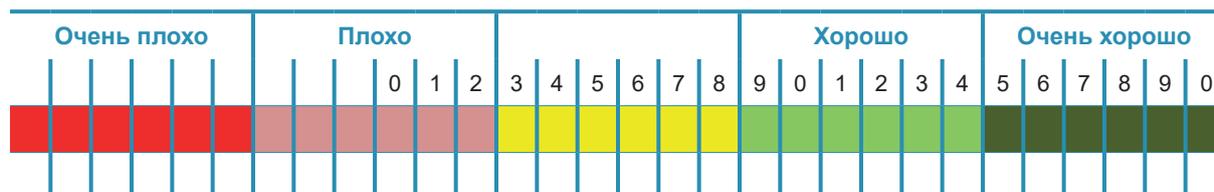
Максимум: 30 баллов



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		
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Апробирование (тестирование) анкеты	V3_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Документирование источников вопросов анкеты	V3_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Формат анкеты	V3_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Обоснованность вопросов	V3_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Длина анкеты	V3_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Качество анкеты в целом	V3_6

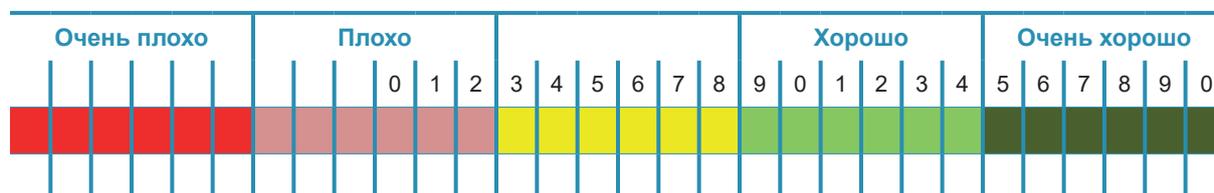
Максимум: 30 баллов



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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Выборка (выбор целевой группы исследования)	V4_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Достигнутый процент участия	V4_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Расчет процента участия	V4_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Документирование мероприятий по контактированию с выпускниками	V4_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Проверка репрезентативности участвующих в исследовании выпускников	V4_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Процедуры исследования в целом	V4_6

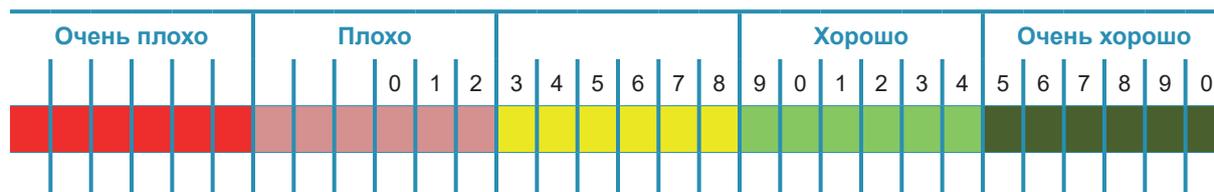
Максимум: 30 баллов



10.6. Чистка данных

NU076/ OR	5 – Как Вы оцените процедуры чистки данных? (отсутствующие процедуры оцениваются 1 = очень плохо)					QS5	
	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"/>	Кодирование открытых вопросов	V5_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Кодирование частично открытых вопросов («Другое»)	V5_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Документирование данных (кодификатор)	V5_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Проверка правдоподобности ответов	V5_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Исправление ошибок в данных	V5_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Чистка данных в целом	V5_6

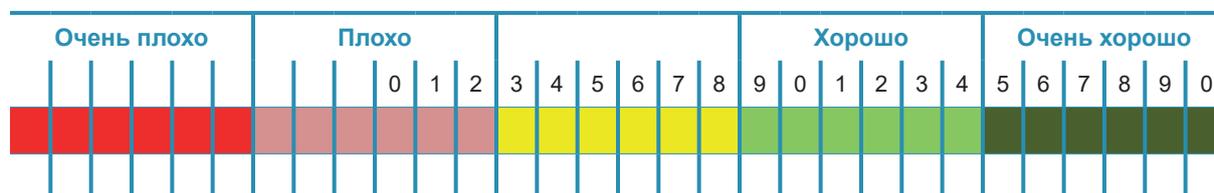
Максимум: 30 баллов



10.7. Анализ данных

NU076/ OR	6 – Как вы оцениваете анализ данных в исследовании? (отсутствующие процедуры оцениваются 1 = очень плохо)					QS6	
	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"/>	Дескриптивный анализ всех участников	V6_1
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Дескриптивное сравнение групп участников (таблицы)	V6_2
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Статистический анализ различий между группами (дисперсионный анализ)	V6_3
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Многофакторный анализ (например, регрессионный анализ)	V6_4
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Причинный анализ с помощью LISREL, AMOS или других программ	V6_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Анализ данных в целом	V6_6

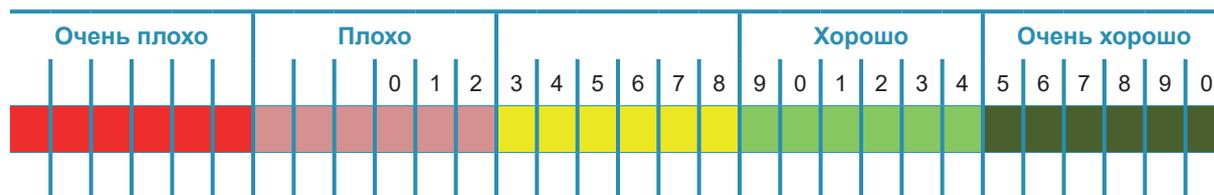
Максимум: 30 баллов



10.8. Качество отчетов

NU076/ OR	7 – Как Вы оцениваете отчеты по исследованию? (отсутствующие процедуры оцениваются 1 = очень плохо)					QS7	
	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"/>	Отчёт в таблицах	V7_2
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Презентации (например, Powerpoint)	V7_3
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Научные отчёты и публикации	V7_4
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Рекомендации, основанные на результатах	V7_5
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Отчёты в целом	V7_5
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Отчёты в таблицах	V7_2

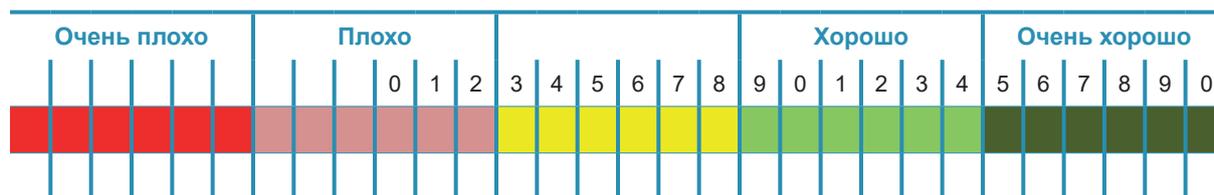
Максимум: 30 баллов



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 куррикулума	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 профессионально-технического 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
MOT	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 учета
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)
ПТО	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

Прогнозирование	Отмечает различные качественные и количественные методы, направленные на определение будущих потребностей в навыках. Часть 4 рассматривает 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 Части 2.
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/glosshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary .
Трудоспособность	Относится к совокупности факторов, которые позволяют людям продвигаться вперед или получить работу, остаться 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, 2004г.).
Провайдер службы по трудоустройству	Это руководство относится к провайдерам служб по трудоустройству в отношении государственных и частных служб по трудоустройству, главная задача которых заключается в помощи подбора соответствующей работы (см. часть 4).
Прогнозирование	Количественные прогнозы о подготовке информации о количественных аспектах будущего рынка труда через статистические проекции, эконометрические модели или аналогичные метод. 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. Часть 2).
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 долго-срочного 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. часть 2).
Работа	Набор заданий и обязанностей, выполненных или призванных быть выполненными одним человеком для работодателя или в самозанятости (МОТ, 2012 г.).

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, и а также связанные с трудоустройством намерения или стремления тех, кто является его частью. (Mangozho, 2003г.). см. Часть 1.
Система информирования о ситуации на рынке труда (СИСРТ)	Набор институциональных процедур и механизмов, которые предназначены для получения информации о ситуации на рынке труда (МОТ, 1997г.). см. Часть 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.
Несоответствие	Термин широкого значения, относящийся к различным типам пробелов в навыках и дисбалансам, таким как слишком образованный, необразованный, переквалифицированный, низкоквалифицированный, слишком много приобретенных 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., 2010г.).
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, 2012г.).
Частные агентства занятости (ЧАЗ)	Любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов властей, которое предоставляет одну или несколько услуг рынка труда, такие как брокерство работы, консультационные услуги или любые другое оказание помощи в поиске работы. Данный термин включает в себя агентства по трудоустройству на временную работу в соответствии с определением ниже (МОТ, 2007г.). см. Часть 4.
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 входение на рынок труда более эффективно за счет 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, 2011г.). см. Часть 4.

Государственные органы службы занятости (ГОСЗ)	Основными функциями государственных служб занятости определено следующее: помощь 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. Часть 4.
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.
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 определенные навыки превышает предложение, например, где количество ищущих работу с определенными навыками является недостаточным чтобы закрыть все доступные вакансии.
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.).
Агентство временной работы	Частная или некоммерческая компания, которая непосредственно нанимает работников, и трудоустраивает их на других предприятиях под присмотром пользователя (МОТ, 2014г.). см. часть 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/Tracer%20study%201%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-%2011%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/remository-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.crrc.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.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$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/c8h0vm000001rp75-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/isco/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.alma laurea.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 Kluve (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)
Kluve (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; Guégnard, 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-profex.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://roaststatistics.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_ilo_school_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.

Shavitt, 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.