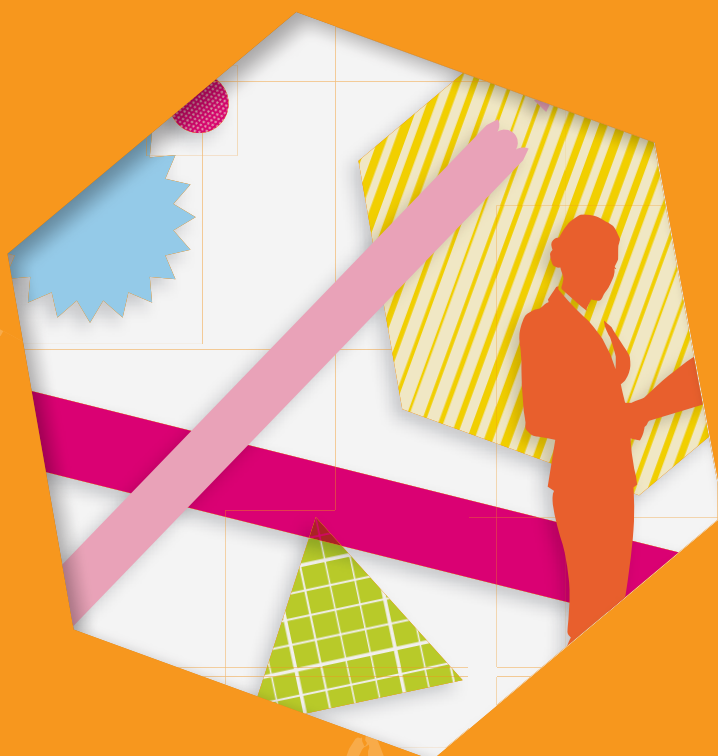




International
Labour
Organization

ПРОВЕДЕННЯ ТРЕЙСЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ (TRACER STUDIES)

Посібник із передбачення / прогнозування та забезпечення збалансування
навичок і робочих місць ВИПУСК 6



Copyright © Міжнародна організація праці 2021

Вперше опубліковано англійською в Італії спільно Європейським фондом освіти/Європейським центром розвитку професійної освіти і навчання/Міжнародним бюро праці, 2016

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до ліцензій виданих їм з цією метою. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті www.ifrro.org.

Проведення трейсерних досліджень випускників закладів освіти (tracer studies). Посібник з прогнозування та забезпечення збалансування навичок і робочих місць. Випуск 6.

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

ISBN: 9789220347270 (друкований варіант)

ISBN: 9789220347287 (інтернет варіант у форматі pdf)

Перше видання англійською: *Carrying out tracer studies. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 6*, Італія, 2016

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

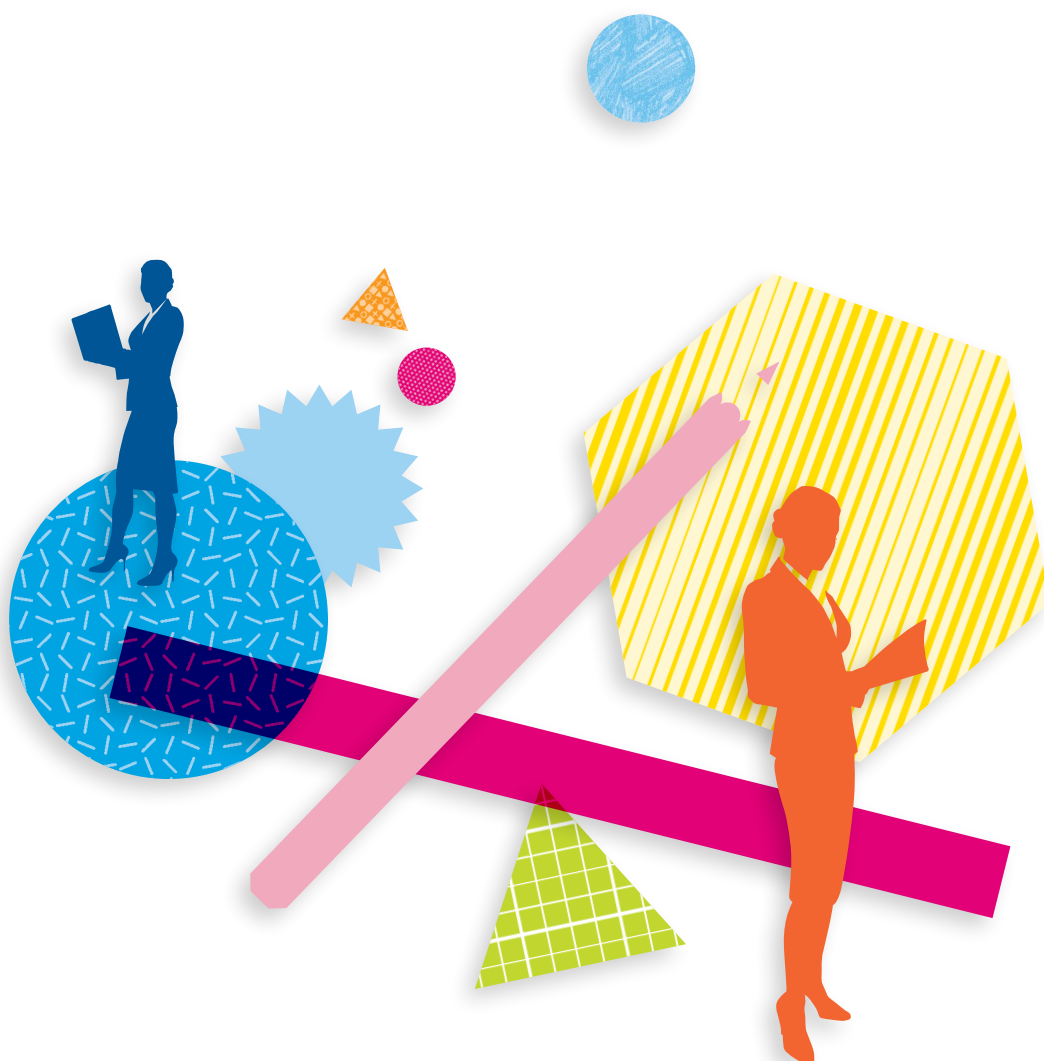
Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні

ПРОВЕДЕННЯ ТРЕЙСЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ (TRACER STUDIES)

ПОСІБНИК ІЗ ПЕРЕДБАЧЕННЯ / ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЗБАЛАНСУВАННЯ НАВИЧОК І РОБОЧИХ МІСЦЬ ВИПУСК 6

Гаральд Шомбург



ПЕРЕДМОВА

У контексті забезпечення динамічного та комплексного розвитку ринків праці, збір та узагальнення даних про поточні та перспективні потреби у навичках значною мірою може сприяти збалансуванню професійної підготовки та вимог робочих місць, що має пріоритетне значення для кожної країни світу. Останніми роками проблеми, пов'язані із забезпеченням кращого розуміння потреб ринку праці та збалансування навичок, займають помітне місце у порядку денному багатьох країн. Це обумовлено як швидкими темпами технічного прогресу, так і глобальною конкуренцією. Забезпечення відповідності навичок вимогам робочих місць значною мірою може сприяти зниженню безробіття, особливо серед молоді. Збалансування навичок з потребами робочих місць сприятиме покращенню життя людей, підвищенню здатності до працевлаштування, забезпеченню соціальної мобільності та залучення.

Європейський Союз (ЄС) приділяє значну увагу передбаченню / прогнозуванню навичок та кращому забезпеченню їхньої відповідності вимогам робочих місць. У Стратегії «Європа-2020» і, зокрема, в ініціативі «Порядок денний для нових навичок і робочих місць» визнано, що підходи та методи передбачення / прогнозування та забезпечення відповідності навичок можуть сприяти розвитку кваліфікованої робочої сили, отриманню навичок, що відповідають потребам ринку праці; стимулювати поліпшення якості робочих місць та розвиток навчання впродовж усього життя. Функціонування веб-порталу EC Skills Panorama, яке розпочалося у 2012 році, спрямоване на забезпечення отримання даних та інформації про потреби у навичках на ринку праці.

Тристороннє представництво держав-членів Міжнародної організації праці (МОП) відзначило, що країни, які досягли успіхів в ефективному використанні навичок для підвищення продуктивності, забезпечення зайнятості та активізації розвитку, спрямовували політику розвитку навичок на три основні цілі:

- забезпечення відповідності між пропозицією навичок та поточним попитом на них;
- надання працівникам і підприємствам допомоги у пристосуванні до змін;
- розвиток і підтримання належного рівня компетентностей¹ для забезпечення перспективних потреб ринку праці.

Дана стратегія включає прогнозування і передбачення появи та розвитку навичок, які будуть затребувані у майбутньому. У стратегії МОП/G20 у галузі професійної підготовки *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth* (ILO, 2010) («Кваліфікована робоча сила – основа інтенсивного, сталого і збалансованого економічного зростання») передбачення / прогнозування потреб у навичках визнається одним із головних компонентів ефективних систем розвитку навичок.

Забезпечення відповідності навичок – це складний і динамічний процес за участю багатьох зацікавлених сторін, які приймають рішення у різні моменти часу:

окремих особистостей (індивідуумів) та членів їхніх сімей, оскільки вони приймають рішення щодо своєї освіти та профпідготовки; інституцій, які формують політику в галузі освіти, професійної підготовки та ринку праці; політиків, оскільки вони приймають рішення про розвиток системи освіти та професійної підготовки, політику у сфері зайнятості та відповідні інвестиції; заклади професійної підготовки, оскільки вони приймають рішення про тип і зміст навчальних курсів, які мають проводитися; та роботодавців, оскільки вони приймають рішення про те, як навчати працівників і використовувати їхні навички.

Робочі місця швидко змінюються, і працівники також змінюють свої навички – або за допомогою освіти та професійної підготовки, або у процесі трудової діяльності та набуття життєвого досвіду. Системи освіти та професійної підготовки, зокрема, відіграють ключову роль у забезпеченні можливостей для безперервного розвитку навичок людей шляхом навчання впродовж усього життя, дозволяючи їм швидко пристосовуватися до динамічних змін потреб та умов ринку праці.

¹ Терміни «компетенція» та «компетентність», хоча і дещо відрізняються один від одного за значенням, у тексті цього посібника використовуються як синоніми.



Враховуючи складність і динамічність цього процесу, забезпечення ідеальної відповідності між попитом на навички та їх пропозицією не є ані практично здійсненним (особливо на тих ринках праці та в тих економіках, які динамічно змінюються), ані необхідним (беручи до уваги той факт, що багато людей можуть виконувати багато різних робіт, і, водночас, багато робіт може виконуватися людьми з різними наборами навичок). Проте інституціям, які формують політику, а також політикам необхідно усвідомлювати важливість мінімізації ризиків збільшення невідповідності навичок, що суттєво знижує здатність людей до працевлаштування, перешкоджає підвищенню продуктивності підприємств та гальмує економічне зростання у країнах.

Як свідчить міжнародний досвід, усеосяжна система інформації про ринок праці (CIRP) є стрижнем будь-якої стратегії у сфері освіти та зайнятості. Але жодна методологія не в змозі забезпечити отримання достатніх знань про ринки праці, щоб уникнути невідповідності навичок потребам робочих місць або максимально її зменшити. Оптимально підібрана комбінація різних методів, їхня взаємодоповнюваність є обов'язковою передумовою достовірного та всебічного аналізу попиту на навички, забезпечення їх відповідності.

Для країн, що розвиваються, а також країн із перехідною економікою забезпечення відповідності навичок та їх прогнозування стає ще складнішим завданням, враховуючи їхнє особливе соціально-економічне становище, слабкість інституцій, спроможність систем урядування. Багато країн, що розвиваються, мають обмежений масив інформації про ринок праці; саме тому потрібні додаткові зусилля та інвестиції для побудови надійних інформаційних систем. Разом з тим, навіть обмежений обсяг даних може використовуватися краще та ефективніше (за наявності належних методологічних інструментів і відповідного аналізу).

Для забезпечення адекватного реагування на існуючі виклики, Європейський фонд освіти (ETF), Європейський центр розвитку професійної підготовки (Cedefop) і Міжнародне бюро праці, об'єднавши зусилля, досвід, знання та забезпечивши належне географічне охоплення, розробили комплект

методичних посібників з питань передбачення / прогнозування навичок та забезпечення відповідності між пропозицією навичок і попитом на них. Комплект методичних посібників складається з шести випусків:

- **Випуск 1:** як користуватися інформацією про ринок праці;
- **Випуск 2:** як розробляти foresight (передбачення) розвитку навичок, сценарії та прогнози змін навичок;
- **Випуск 3:** як це працюватиме на галузевому (секторальному) рівні;
- **Випуск 4:** яка роль служби зайнятості (надавачів послуг зі сприяння зайнятості);
- **Випуск 5:** як розробляти основні засади та проводити обстеження підприємств / установ з питань навичок;
- **Випуск 6:** як проводити трейсерні дослідження випускників закладів освіти (tracer studies).

Ці шість посібників доповнюють один одного. Вони включають як якісні, так і кількісні підходи, та обґрунтовують необхідність забезпечення ефективного соціального діалогу та функціонування інституцій, здатних краще розуміти перспективні потреби у навичках. Посібники розраховані на професіоналів, політиків, замовників досліджень, соціальних партнерів та експертів, яким потрібен огляд того, як різні методики передбачення / прогнозування та забезпечення відповідності навичок можуть надавати достовірну інформацію про ринок праці; та яким чином інформацію й емпіричні факти можна аналізувати та використовувати для розробки заходів політики чи змін у стратегіях розвитку освіти і зайнятості.

У комплекті методичних посібників узагальнено найсучаснішу міжнародну практику і досвід різних країн світу. Розглянуто найбільш поширені підходи до забезпечення відповідності навичок та їх передбачення / прогнозування (у різних економічних і національних контекстах); проаналізовано їх потенціал та методологічні недоліки (стосовно генерування достовірних даних та інформації). Методичні посібники слугують для читачів довідковим матеріалом, в якому узагальнено інформацію про масштаби застосування, цінність та обмеження різних методик. Крім того, дані



посібники дають уявлення про те, як на основі аналізу результатів застосування різних методик можливо розробити рекомендації та заходи політики.

Будь-які відгуки читачів і користувачів посібників будуть дуже цінними, особливо щодо можливого покращення подальших видань посібників або їхньої актуалізації з урахуванням відповідних обставин і політичних завдань, щодо їхнього використання в різних країнах і умовах, особливо для об'єднання зусиль зацікавлених сторін, і стосовно тем, які можна було б у майбутньому включити до посібників, щоб доповнити нинішнє видання комплексу методичних посібників.

Крис Еванс-Клок,

Начальник відділу з питань навичок і здатності до працевлаштування,

Департамент політики у сфері зайнятості

Міжнародне бюро праці (МБП), Женева

Мадлен Сербан,

Директор

Європейський фонд освіти (ETF)

Йоахім Джеймс Каллеха

Директор

Європейський центр розвитку професійної підготовки
(Cedefop)



ПОДЯКА

Цей посібник щодо проведення трейсерних досліджень випускників закладів освіти розроблений на замовлення Європейського Фонду освіти (ЄФО) з метою сприяння зацікавленим сторонам (стейкхолдерам) закладів освіти та навчання у проведенні комплексного аналізу траєкторій та досягнутих результатів учнів / слухачів після закінчення навчальних програм усіх форм.

Гаральд Шомбург є головним автором даного посібника, і представлена робота відображає як його визнаний досвід, так і запропоновані ним інноваційні підходи до трейсерних досліджень випускників закладів освіти; вони базуються на високих стандартах досліджень та партнерстві закладів освіти, які прагнуть до самовдосконалення, на висхідних принципах («знизу – вгору»).

Концепція та проект посібника були значно покращені в результаті мотиваційної підтримки команди колег Європейського Фонду освіти, які з самого початку підтримали автора, наводячи відповідні приклади та надаючи практичні поради для контекстуалізації посібника, відзначаючи існуючу нестачу ресурсів та можливостей, а також наявні обмеження систем інформації у багатьох країнах. Ця команда експертів отримала значний досвід протягом реалізації цього процесу та прагне поділитися накопиченим досвідом, знаннями як з іншими колегами ЄФО, так і поза його межами. Особлива вдячність Едуарді Кастель-Бранко (координатору проекту), Крістін Хемшемер (національному координатору у Киргизстані) та Єві Янсовій (представнику статистичної команди ЄФО) за можливість навчання та організації ефективної співпраці у рамках реалізації цього проекту. Інші колеги з ЄФО розпочали використовувати окремі елементи посібника під час реалізації проектів у різних країнах, і їхні відгуки забезпечили можливість отримання додаткової інформації: особлива подяка також Мартіно Рубалу Маседі та Філіппо дель Нінно.

У ході декількох обговорень та перегляду посібника, зокрема, на засіданні експертів з питань валідації, яке відбулося 7-8 березня

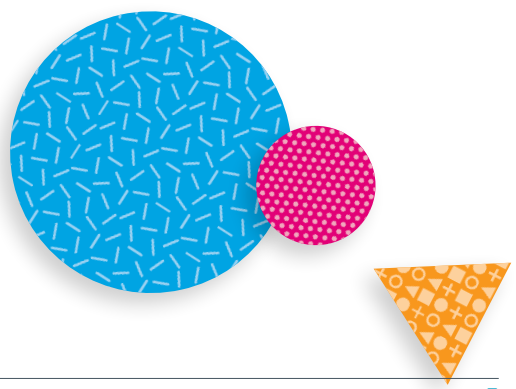
2014 р. у м. Празі, було висловлено ряд рекомендацій та відповідних пропозицій, які допомогли значно покращити перший проект посібника. Висловлюємо подяку Гансу Рутьєсу (ROA), Ользі Стрієцькій-Ілліной (МОП), Алені Цукерштейновій (Cedefop), Аомару Ібурку та Ліззі Фейлер. Валентина Баркуччі (МОП) надала детальні коментарі та пропозиції щодо першого проекту посібника.

Також слід окремо подякувати редакційній колегії ЄФО за суттєвий внесок у доопрацювання посібника. Cedefop також приймав активну та ефективну участь у підготовці верстки й редагуванні посібника.

Підготовка та опублікування посібника були б неможливі без зазначених вище вагомих внесків. Відповідальність за висловлені думки та будь-які помилки, що мають місце, покладається виключно на автора.



ЗМІСТ

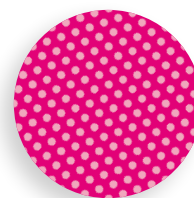


ПЕРЕДМОВА	5
ПОДЯКА	8
ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ, ТАБЛИЦЬ І ВСТАВОК	13
РЕЗЮМЕ	16
ГЛАВА 1. «ТРЕЙСЕРНІ» ДОСЛІДЖЕННЯ ВИПУСКНИКІВ: ПЕРШИЙ ПОГЛЯД	19
1.1. Резюме	19
1.2. Основні цілі та потенційні користувачі цього посібника	19
1.3. Що таке «трейсерні» дослідження випускників?	20
1.4. Інституціональні трейсерні дослідження випускників	28
1.5. Терміни проведення трейсерних досліджень та цільова сукупність	31
1.6. Розмір вибірки опитування	32
1.7. Можливість проведення трейсерних досліджень випускників	32
1.8. Найважливіші завдання трейсерних досліджень	33
1.9. Потреби зацікавлених сторін (стейкхолдерів)	34
1.10. Організація та управління інституціональним трейсерним дослідженням випускників	35
1.11. Витрати на проведення трейсерного дослідження	36
1.12. Основні етапи проведення трейсерного дослідження	36
1.13. Навчання фахівців для проведення трейсерних досліджень	37
1.14. Співробітництво дослідників у сфері трейсерних досліджень	37
1.15. Мінімальні вимоги для проведення трейсерних досліджень випускників	38
ГЛАВА 2. ОСНОВНІ ЦІЛІ ТРЕЙСЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ	40
2.1. Резюме	40
2.2. Зв'язки між освітою та зайнятістю	40
2.3. Актуальність (релевантність) освітніх програм	41
2.4. Оцінювання кінцевих результатів забезпечення гарантій якості навчання	46
2.5. Професійна орієнтація та маркетинг	47
2.6. Інформація для різних зацікавлених сторін (стейкхолдерів)	47
2.7. Служба організації зв'язків з випускниками	47
2.8. Акредитація	48
ГЛАВА 3. ДИЗАЙН / РОЗРОБКА ТРЕЙСЕРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	49
3.1. Резюме	49
3.2. Цикл розробки основ (дизайну) трейсерного дослідження	49
3.3. Цільова сукупність	50
3.4. Час після закінчення навчання	51
3.5. Методи збору даних	52
3.6. Перехресне (кроссекторальне) проти (versus) панельного дослідження	54
3.7. Інші елементи дизайну опитування	54
3.8. Регулярні трейсерні дослідження	56
3.9. Вимоги до інституціональних трейсерних досліджень	56
3.10. Аналіз даних	58
3.11. Витрати на трейсерне дослідження	58
3.12. Графік проведення та основні робочі завдання трейсерного дослідження	60



3.13. Приклади розробки (дизайну) різних досліджень	61
ГЛАВА 4. РОЗРОБКА АНКЕТИ	65
4.1. Резюме	65
4.2. Стандартизована анкета	65
4.3. Адаптація зразків анкети	65
4.4. Довжина анкети	66
4.5. Вимоги до введення даних	67
4.6. Відкриті питання	67
4.7. Закриті питання	67
4.8. Змінні, коди та значення	68
4.9. Шкали відповідей і рівні вимірювання	68
4.10. Питання категоріальної або номінальної шкали	68
4.11. Відкриті питання	69
4.12. Немає відповіді	70
4.13. Питання з однією відповіддю	70
4.14. Питання з множинними відповідями (декілька відповідей)	70
4.15. Порядкові (градуйовані) відповіді	72
4.16. Скільки балів можливо використовувати у порядковій шкалі?	73
4.17. Вербалізація (опис) значень шкали	73
4.18. Метричний рівень вимірювання	75
4.19. Правила формулювання питань	75
4.20. Послідовність розміщення питань	76
4.21. Макет анкети	76
4.22. Супровідний лист	76
4.23. Тестування анкети	77
ГЛАВА 5. МОДУЛІ АНКЕТ ДЛЯ ТРЕЙСЕРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	78
5.1. Резюме	78
5.2. Мінімальна версія анкети для трейсерного дослідження закладів ПТОН / вищої освіти	78
5.3. Модуль А: Курс навчання у закладі ПТОН / вищої освіти	81
5.4. Модуль В: Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН / вищої освіти	82
5.5. Модуль С: Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН / вищої освіти	83
5.6. Модуль D: Компетентності та задоволеність навчанням	84
5.7. Модуль Е: Період після закінчення навчання у закладі ПТОН / вищої освіти	84
5.8. Модуль F: Зайнятість та робота	86
5.9. Модуль G: Вимоги до роботи	87
5.10. Модуль H: Взаємозв'язок між навчанням і зайнятістю	88
5.11. Модуль I: Орієнтація роботи та задоволеність роботою	89
5.12. Модуль J: Професійна освіта та професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН / вищої освіти	89
5.13. Модуль K: Подальша професійна освіта / вища освіта після навчання у закладах ПТОН	90
5.14. Модуль L: Подальше професійне навчання / професійна підготовка	91

5.15. Модуль М: Демографічна інформація	91
5.16. Модуль N: Міграція та регіональна мобільність	92
5.17. Модуль О: Подальші коментарі та рекомендації	93
ГЛАВА 6. ПІДГОТОВКА ЕТАПУ ЗБОРУ ДАНИХ	94
6.1. Резюме	94
6.2. Управління та організація	94
6.3. Перевірка перед початком опитування	94
6.4. Адресна база даних	95
6.5. Веб-сторінка трейсерного дослідження	96
6.6. Приклади веб-сторінок трейсерного дослідження	97
6.7. Буклет з інформацією про опитування	101
6.8. Контрольний список заходів для підготовки збору даних	102
ГЛАВА 7. ЗАХОДИ, ЩО РЕАЛІЗУЮТЬСЯ ПРОТЯГОМ ЕТАПУ ЗБОРУ ДАНИХ	104
7.1. Резюме	104
7.2. Документування польового етапу дослідження	104
7.3. Щоденна робота з опрацювання паперових анкет	104
7.4. Статистика досяжності респондентів	105
7.5. Контроль за анкетами, що повернені	109
7.6. Заходи щодо нагадування	110
7.7. Служба підтримки	112
7.8. Щоденне резервне копіювання / завантаження онлайн-даних	112
7.9. Введення даних з паперових анкет	112
7.10. Заходи (дії) із забезпечення високого рівня участі	112
7.11. Навчання персоналу, задіяного у проведенні опитування	112
7.12. Кодувальна книга (кодифікатор)	113
7.13. Рекомендації та правила кодування й очищення даних	113
ГЛАВА 8. АНАЛІЗ ДАНИХ	115
8.1. Резюме	115
8.2. Програмне забезпечення для аналізу даних	115
8.3. Введення даних паперових анкет	115
8.4. Кодування	116
8.5. Правила присвоєння назв питанням і змінним	116
8.6. Кодування відповідей на відкриті питання	119
8.7. Введення числових даних	120
8.8. Визначення даних за допомогою SPSS	121
8.9. Пропущені значення	122
8.10. Модифікація даних	123
8.11. Простий аналіз даних: частотний аналіз	123
8.12. виправлення даних за допомогою синтаксису програми	124
8.13. Подальший статистичний аналіз	124
ГЛАВА 9. ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	126
9.1. Резюме	126

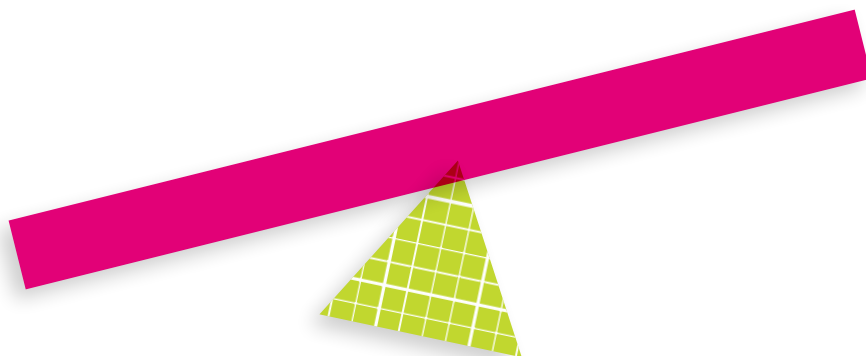


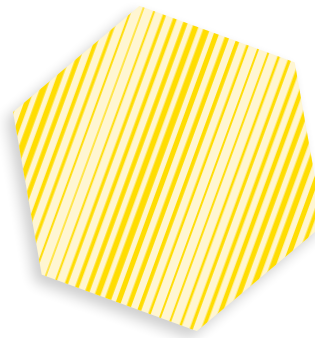
9.2. Основні виклики інтерпретації результатів трейсерних досліджень	126
9.2.1. Потрібна висока якість опитування	126
9.2.2. Іноді надається лише спрощена інформація	126
9.2.3. Відсутність або невірна інтерпретація отриманих результатів	127
9.3. Звіт про методи	129
9.4. Звіт про результати	129
9.5. Звіт у вигляді таблиць (табличний звіт)	130
9.6. Інтерпретація результатів і практичні висновки	131
9.7. Трейсерні дослідження у міжнародних проектах розвитку кооперації	133
9.8. Невірне трактування висновків	135
9.9. Діяльність з поширення інформації щодо результатів трейсерних досліджень	136
ГЛАВА 10. САМООЦІНКА ЯКОСТІ НАВЧАННЯ	137
10.1. Резюме	137
10.3. Адресна база даних	138
10.4. Якість анкети	138
10.5. Процедури опитування випускників	139
10.6. Процедури очистки даних	139
10.7. Аналіз даних	140
10.8. Якість звітів	140
10.9. Діяльність з поширення результатів дослідження	141
АКРОНІМИ	142
КЛЮЧОВІ ТЕХНІЧНІ ТЕРМІНИ	143
ПОСИЛАННЯ ТА РЕСУРСИ	145
ЛІТЕРАТУРА	150
ДОДАТКИ	159
Додаток 1. Мінімальна версія зразка анкети для трейсерного дослідження випускників закладів освіти	160
Додаток 2. Модулі анкети для трейсерного дослідження випускників закладів ПТОН	178
Додаток 3. Табличний звіт з анкетною та кодовою книгою (кодифікатором)	208
Додаток 4. Визначення даних (SPSS-синтаксис)	285
Додаток 5. Побудова нових змінних (SPSS-синтаксис)	304

ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ, ТАБЛИЦЬ І ВСТАВОК

Рисунки

Рисунок 1:	Традиційні національні трейсерні дослідження випус	22
Рисунок 2:	Цілі інституціональних трейсерних досліджень	28
Рисунок 3:	Три основні етапи трейсерного дослідження	37
Рисунок 4:	Концептуальна рамка трейсерних досліджень	42
Рисунок 5:	Модель для аналізу співвідношення між ПТОН / вищою освітою / професійною підготовкою та зайнятістю й роботою	43
Рисунок 6:	Цикл розробки основ (дизайну) трейсерного дослідження	49
Рисунок 7:	Рівні досяжності у дослідженнях КОАВ 2009 року; з розбивкою за закладами вищої освіти та методами збору інформації (%)	53
Рисунок 8:	Приклад питання з ранговою (порядковою) шкалою	72
Рисунок 9:	Вербалізація значень шкали	74
Рисунок 10:	Організаційна структура трейсерного дослідження КОАВ на університетському рівні, Німеччина	94
Рисунок 11:	Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: інформація щодо дослідження	97
Рисунок 12:	Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: лист-запрошення Президента університету	98
Рисунок 13:	Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: інформація про факультети, які беруть участь у дослідженні	99
Рисунок 14:	Трейсерне дослідження закладів ПТОН у В'єтнамі	100
Рисунок 15:	Зразок буклета трейсерного дослідження VALERA – сторінка 1	101
Рисунок 15:	Зразок буклета трейсерного дослідження VALERA – сторінка 2	102
Рисунок 16:	Елементи титульної сторінки паперової анкети	105
Рисунок 17:	Приклад ведення обліку повернення анкет, за датою (кількість)	108
Рисунок 18:	Приклад ведення обліку повернення анкет, за датою (сумарна кількість / кумулятивна)	108
Рисунок 19:	Чистий рівень досяжності (повернення анкет) за датою (кумулятивний, у відсотках)	109
Рисунок 20:	Графік запрошень / контактів	111
Рисунок 21:	Загальні правила перевірки анкет	114
Рисунок 22:	Приклад введення текстових даних	120





Таблиці

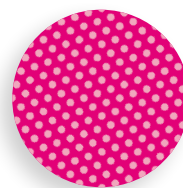
Таблиця 1:	Методи збору даних	52
Таблиця 2:	Вимоги щодо програмного забезпечення для проведення трейсероного дослідження	57
Таблиця 3:	Оцінювання витрат на трейсерне дослідження одного закладу ПТОН / вищої освіти (цільова сукупність = 500 випускників; очікуваний рівень досяжності = 50 %)	59
Таблиця 4:	Етапи трейсерного дослідження, основні робочі завдання та тривалість	60
Таблиця 5:	Трейсерне дослідження ПТОН у Вірменії	61
Таблиця 6:	Трейсерне дослідження Університету Індонезії	62
Таблиця 7:	Опитування випускників і роботодавців інженерного факультету Університету Дар-ес-Салам (UDSM) – Танзанія	62
Таблиця 8:	КОАВ мережеве трейсерне дослідження у Німеччині	63
Таблиця 9:	Міжнародне трейсерне дослідження CHEERS	64
Таблиця 10:	Приклад стандартизованого питання	65
Таблиця 11:	Приклад питань	66
Таблиця 12:	Приклад кодованих відповідей	66
Таблиця 13:	Приклад відкритого питання	67
Таблиця 14:	Приклади закритого питання	68
Таблиця 15:	Пояснення змінних, кодів, значень і стовпців	68
Таблиця 16:	Приклад номінального чи категоріального рівня вимірювання	68
Таблиця 17:	Приклад запитання з категоріальними відповідями (категоріальною чи номінальною шкалою)	69
Таблиця 18:	Приклад множинних відповідей	71
Таблиця 19:	Приклад застосування метричного вимірювання	75
Таблиця 20:	Правила формулювання питань	75
Таблиця 21:	Кількість питань і змінних у зразках анкет для трейсерного дослідження закладу ПТОН / вищої освіти	78
Таблиця 22:	Предметні сфери мінімальної анкети	79
Таблиця 23:	Зразок анкети по Модулю А	81
Таблиця 24:	Предметні сфери Модуля А	81
Таблиця 25:	Зразок анкети по Модулю В	82
Таблиця 26:	Предметні сфери Модуля В	82
Таблиця 27:	Зразок анкети по Модулю С	83
Таблиця 28:	Предметні сфери Модуля С	83
Таблиця 29:	Зразок анкети по Модулю D	84
Таблиця 30:	Предметні сфери Модуля D	84
Таблиця 31:	Зразок анкети по Модулю E	84
Таблиця 32:	Предметні сфери Модуля E	85
Таблиця 33:	Зразок анкети по Модулю F	86
Таблиця 34:	Предметні сфери Модуля F	86
Таблиця 35:	Зразок анкети по Модулю G	87
Таблиця 36:	Предметні сфери Модуля G	87
Таблиця 37:	Зразок анкети по Модулю H	88
Таблиця 38:	Предметні сфери Модуля H	88



Таблиця 39:	Зразок анкети по Модулю I	89
Таблиця 40:	Предметні сфери Модуля I	89
Таблиця 41:	Зразок анкети по Модулю J	89
Таблиця 42:	Предметні сфери Модуля J	89
Таблиця 43:	Зразок анкети по Модулю K	90
Таблиця 44:	Предметні сфери Модуля K	90
Таблиця 45:	Зразок анкети по Модулю L	91
Таблиця 46:	Предметні сфери Модуля L	91
Таблиця 47:	Зразок анкети по Модулю M	92
Таблиця 48:	Предметні сфери Модуля M	92
Таблиця 49:	Зразок анкети для Модуля N	92
Таблиця 50:	Предметні сфери Модуля N	92
Таблиця 51:	Зразок анкети для Модуля O	93
Таблиця 52:	Предметні сфери Модуля O	93
Таблиця 53:	Рекомендований зміст адресної бази даних	95
Таблиця 54:	Приклад обчислення валового (брутто) рівня досяжності	105
Таблиця 55:	Приклад обчислення чистого рівня досяжності	105
Таблиця 56:	Приклад обчислення рівня досяжності трейсерного дослідження XYZ	106
Таблиця 57:	Приклад статистики досяжності	106
Таблиця 58:	Характеристика взаємозв'язків між галуззю знань та професією за програмою	128

Вставки

Вставка 1:	Приклади трейсерних досліджень ПТОН	22
Вставка 2:	Швейцарія – система регулярних трейсерних досліджень випускників вищої освіти	24
Вставка 3:	Німеччина – система регулярних трейсерних досліджень випускників вищої освіти, запроваджена HIS	25
Вставка 4:	Дослідження CHEERS	26
Вставка 5:	Дослідження REFLEX	26
Вставка 6:	МОП – Дослідження переходу від навчання до роботи	27
Вставка 7:	Трейсерні дослідження випускників у Румунії	30
Вставка 8:	CONGRAD: проведення трейсерних досліджень у Сербії, Чорногорії, а також Боснії і Герцеговині	30
Вставка 9:	Угорщина: нова система мережевого трейсерного дослідження	31
Вставка 10:	Інституціональне трейсерне дослідження Технічного університету Берліну, Німеччина	41
Вставка 11:	ETF-Match – Інноваційний та навчальний проект (TED)	45
Вставка 12:	Приклад вибору цільової сукупності	55
Вставка 13:	Номінальний або категоріальний рівень вимірювання	69
Вставка 14:	ISCO – Міжнародна стандартна класифікація професій	119
Вставка 15:	ISIC – Міжнародна стандартна галузева класифікація усіх видів економічної діяльності (ООН: Нью-Йорк, 2008)	119
Вставка 16:	NUTS – Номенклатура територіальних одиниць для статистичного обліку	119
Вставка 17:	SPSS–синтаксис: мітки та пропущені значення	122



РЕЗЮМЕ

Огляд змісту та можливостей використання цього посібника

Опитування колишніх учасників освітніх програм доволі часто називають трейсерними (англ. відстежувальними) дослідженнями випускників (їхньої професійної реалізації) або опитуваннями випускників. У деяких країнах також застосовуються інші терміни: опитування випускників (“alumni survey”, США), «подальші обстеження» або «система відстеження кар’єри випускників».

Основною метою посібника є надання дієвої допомоги практикам в організації та проведенні трейсерних досліджень випускників. Усі розділи посібника зорієнтовані саме на цю групу користувачів, незалежно від того, чи тимчасово вони залучені до проведення трейсерних досліджень випускників (або як викладачі загальноосвітніх навчальних закладів, викладачі чи адміністративний персонал університетів, або як професійні дослідники науково-дослідних установ, консалтингових фірм або міністерств). Керівники закладів освіти та інші особи / інституції, які розробляють політику та приймають управлінські рішення, якщо мають бажання отримати базову інформацію щодо трейсерних досліджень випускників, можуть ознайомлюватися лише з окремими розділами. Кожна глава розпочинається з вступу, в якому визначено пріоритети для різних категорій користувачів. У посібнику також є п’ять технічних додатків, які представляють інтерес для основних користувачів.

Загальні методологічні підходи, викладені у цьому посібнику, можуть бути застосовані (з урахуванням коригувань, яких потребують наявні можливості та ресурси) у двох основних напрямках: застосування більш централізованих підходів до проведення трейсерних досліджень (у випадках, коли провідну роль відіграють міністерства та їх агентства) та більш спрямованих від базового до верхнього рівня (bottom-up) ініціатив (у випадках, коли заклади освіти виступають основними драйверами змін).

У цьому посібнику наведено покрокову інструкцію щодо застосування широкого спектру різних підходів

до проведення трейсерних досліджень випускників, та надає практичні пропозиції та рекомендації щодо ключових питань стосовно розробки дизайну та проведення цих досліджень: яких випускників потрібно включити; протягом якого періоду часу після закінчення навчання слід проводити дослідження випускників; яким чином слід контактувати з випускниками; що необхідно робити, якщо немає фактичних адрес випускників; які методи збору даних слід використовувати; якими є основні вимоги та процедури аналізу даних; і як можна уникнути невірної тлумачення висновків?

Цей посібник зорієнтований на ключові проблеми, які обмежують зручність трейсерних досліджень випускників: низькі рівні досяжності (response rate) та достатньо високі витрати на їх проведення. Посібник пропонує ряд практичних рішень для підвищення рівня досяжності та зниження рівня витрат у ході проведення інституціональних трейсерних досліджень випускників (у загальноосвітніх навчальних закладах, коледжах чи університетах). У цьому посібнику також наведено широкий спектр прикладів різних країн та різних секторів освіти та навчання.

Дані інституційних трейсерних досліджень випускників, які зазвичай намагаються отримати відповіді / інформацію (на регулярній основі) від усіх випускників загальноосвітніх навчальних закладів, коледжів чи університетів, приблизно через один-два роки після закінчення навчання, дозволяють визначити взаємозв’язок між зайнятістю / роботою випускників та їхнім освітнім досвідом, отриманим в результаті закінчення навчальних програм / програм професійної підготовки. Якщо інституційні трейсерні дослідження випускників є достатньо якісними, то їх результати також можуть бути використані для створення національної системи моніторингу або для базових (порівняльних) обстежень, які проводяться під час реалізації проектів / програм освітньої реформи.

Посібник орієнтований на дотримання високих методологічних стандартів та використання практичного досвіду, накопиченого у багатьох країнах. Незважаючи на необхідність врахування національної та суб’єктної / секторальної специфіки при проведенні

² ПТОН / TVET – це міжнародний термін, який використовується для визначення професійно-технічної освіти та навчання; ПОН / VET – професійної освіти та навчання. Ці два терміни використовуються як взаємозамінні у цій публікації (ПТОН)



кожного окремого трейсерного дослідження професійної реалізації випускників, існуючий досвід корисний для використання як початківцями, так і більш досвідченими експертами, що проводять дані дослідження випускників. Міжнародні стандарти та існуючий досвід дуже актуальні для розробки інструментарію проведення досліджень та анкети опитування. Дві версії анкети містяться у цьому посібнику: мінімальна версія, яка була розроблена, із запровадженням незначної кількості змін; та модульна версія, яка є набором інструментів, що відносяться до різної проблематики, з яких можливо вибрати лише окремі елементи. В обох анкетах використовуються питання та стандартизовані відповіді, які вже перевірені та застосовуються у багатьох опитуваннях; таким чином, забезпечується належна якість оцінки (валідність та надійність) та дотримуються важливі передумови забезпечення порівнянності результатів опитування.

Посібник наголошує на необхідності використання методологічно обґрунтованої звітності, щоб підтвердити достовірність та репрезентативність трейсерного дослідження випускників.

Використання результатів трейсерних досліджень випускників

Трейсерні (т.зв. «відстежувальні») дослідження випускників, їх професійної реалізації доволі часто проводяться у закладах вищої освіти, але останнім часом набули достатнього поширення у секторі професійної освіти та навчання (ПОН) / професійної технічної освіти та навчання (ПТОН)³.

У багатьох країнах проведення трейсерних досліджень випускників є формальною вимогою до акредитації навчальних програм. Програми / проекти, спрямовані на реформування ПТОН, які намагаються забезпечити відповідність навичок випускників вимогам ринку праці та підвищити ефективність переходу від навчання до роботи, використовують дані трейсерних досліджень випускників. Заклади освіти також суттєво зацікавлені у налагодженні зворотнього зв'язку зі своїми колишніми студентами, отриманні їх відгуків для того, щоб покращити якість навчальних програм та продемонструвати новим абітурієнтам, як їх випусникам вдалося працевлаштуватися на роботу.

Випускників зазвичай просять надати відгуки стосовно їхнього досвіду виходу на ринок праці через один-два роки після закінчення навчання.

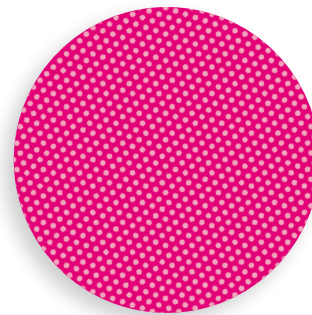
Інформація, яка потребується від випускників, зазвичай включає:

- (a) тривалість пошуку першого місця роботи;
- (b) методи пошуку роботи;
- (c) статус зайнятості на момент опитування (приблизно через один-два роки після закінчення навчання);
- (г) рівень доходу;
- (д) робочий час;
- (f) тип контракту;
- (g) назву посади;
- (h) економічний сектор (приватний або державний / публічний);
- (i) вид економічної діяльності / сектор економіки;
- (j) необхідні знання та навички (компетентності);
- (k) взаємозв'язки між навчанням та роботою (горизонтальна та вертикальна відповідність);
- (l) подальша освіта та навчання;
- (m) регіональна та міжнародна мобільність;
- (n) особистісні характеристики.

Іноді ця основна інформація, отримана від випускників, доповнюється інформацією стосовно існуючого досвіду освіти (до та під час курсу навчання / професійної підготовки), наприклад, щодо отриманих знань та навичок, практичного та трудового досвіду, оцінки умов навчання та забезпечення навчального процесу. Така інформація особливо корисна, якщо трейсерні дослідження випускників мають стати основою для формулювання висновків про відповідність елементів освіти / професійної підготовки (наприклад, навчальних програм) вимогам ринку праці.

Трейсерні дослідження випускників закладів освіти не обмежуються описовою інформацією про успішність їхнього працевлаштування на ринку праці. Результати трейсерних досліджень випускників сприяють роз'ясненню ситуації на ринку праці випускників. Водночас зацікавлені сторони та користувачі отримують інформацію стосовно того, які умови

³ ПТОН / TVET – це міжнародний термін, який використовується для визначення професійно-технічної освіти та навчання; ПОН / VET – професійної освіти та навчання. Ці два терміни використовуються як взаємозамінні у цій публікації (ПТОН)



навчання та забезпечення навчального процесу впливають на результати зайнятості. Необхідно також враховувати такі «контекстні» змінні як економічна ситуація, регіональний ринок праці, індивідуальна мобільність та мотивація, щоб уникнути невірної тлумачення отриманих результатів.

Застосування партнерських підходів (від базового до верхнього рівня “bottom-up”) було б корисним для заохочення закладів освіти до участі у розробці підходів до трейсерних досліджень випускників, адаптованих до місцевих умов, на основі використання обмежених ресурсів (зокрема, таких як сектор ПТОН, Киргизстан). Формування об'єднаної бази місцевих ініціатив, у поєднанні із забезпеченням належної техніко-методологічної підтримки, може посилити мотивацію закладів освіти до проведення трейсерних досліджень випускників, спрямованих на забезпечення систематичного аналізу для покращення якості освітніх послуг, підвищення стандартів проведення дослідження. Посилення взаємної довіри між зацікавленими сторонами є ще одним важливим фактором для підвищення ефективності таких ініціатив та уникнення значних маніпуляцій.

Для користувачів цього посібника було наведено цілий ряд прикладів та посилань на відповідні міжнародні дослідження, які, безсумнівно, будуть заохочувати та стимулювати багатьох читачів вивчити досвід, отриманий у ході проведення трейсерних досліджень випускників у різних країнах світу.



.....

ГЛАВА 1.

«Трејсерні» дослідження випускників: перший погляд

1.1. Резюме

У цій главі представлені основні концепції «трејсерних» досліджень випускників (досліджень по відстежуванню кар'єри випускників / tracer studies), а також узагальнені рекомендації щодо інституціональних засад організації їх проведення:

- (а) наведено декілька прикладів національних і міжнародних трејсерних досліджень випускників;
- (б) обґрунтовано, що отримання відгуків щодо розробки навчальних програм та інших аспектів удосконалення умов навчання та забезпечення навчального процесу доволі часто є найважливішим аспектом проведення інституціональних трејсерних досліджень випускників;
- (с) відзначено, що інформація про пошук роботи, умови зайнятості та роботу сприймається як сигнали про шанси на ринку праці випускників різних навчальних програм;
- (d) рекомендовано включати до регулярних трејсерних досліджень усіх випускників з однієї когорти випускників (одного й того самого року закінчення), яких слід опитувати приблизно через один-два роки після закінчення навчання.

Ця глава є особливо актуальною для керівників та адміністраторів закладів освіти, які можуть бути не залученими безпосередньо до проведення трејсерних досліджень випускників. Вони можуть навчатися, отримуючи інформацію / знання про результати трејсерних досліджень випускників, їхні слабкі та сильні сторони. Такі знання необхідні для прийняття рішень стосовно дизайну опитування та практичних напрацювань, що базуються на результатах.

1.2. Основні цілі та потенційні користувачі цього посібника

1.2.1. Актуальність освіти / навчання

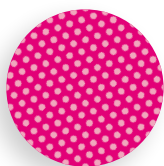
Метою цього посібника є сприяння поліпшенню якості освіти у закладах ПТОН, а також у сфері вищої освіти шляхом проведення якісних опитувань випускників або «трејсерних» досліджень випускників (tracer studies). Дані дослідження повинні дати змогу проаналізувати вплив навчальних програм та умов навчання на діяльність закладів освіти. Ключовою метою є підтвердження актуальності освіти / професійної підготовки для переходу до роботи та побудови подальшої професійної кар'єри у перші роки після закінчення закладів освіти.

1.2.2. Збільшення попиту на трејсерні дослідження випускників

У багатьох країнах попит на впровадження системи трејсерних досліджень випускників зростає через вимоги проведення повторної акредитації та необхідності покращення якості управління. Доволі часто заклади освіти змушені, відповідно до законодавства, проводити регулярні трејсерні дослідження випускників. Водночас зростає запит з боку донорських агентств та зацікавлених сторін (таких як Світовий банк, ЄС, Азійський Банк Розвитку, національних агентств) на отримання емпірично підтвердженої інформації про актуальність освіти / професійної підготовки.

1.2.3. Потенційні користувачі (читачі)

Читачі посібника можуть знайти детальні інструкції стосовно того, як підготувати трејсерні дослідження випускників, розробити анкету і провести аналіз даних, не будучи експертом у методології опитувань. Цей посібник зорієнтовано, передусім, на представників закладів освіти, які збираються організувати та





проводити трейсерні дослідження випускників у своїх власних закладах (інституціональні трейсерні дослідження випускників).

Посібник забезпечить можливість:

- (а) планувати та розробляти трейсерні дослідження випускників закладів освіти;
- (б) формулювати запитання / цілі дослідження;
- (с) розробляти анкети;
- (д) збирати та оновлювати адреси колишніх студентів (випускників);
- (е) організовувати збір даних;
- (ф) аналізувати дані та інтерпретувати результати.

Посібник з організації трейсерних досліджень випускників зорієнтований на різні категорії користувачів, зокрема:

- (а) осіб / інституцій, відповідальних за розробку політики та прийняття практичних рішень (на національному, регіональному та секторальному рівнях), які прагнуть отримати інформацію та дані для прийняття обґрунтованих рішень;
- (б) науково-дослідні центри та експертні мережі, залучені / причетні до проведення трейсерних досліджень випускників для клієнтів;
- (с) асоціації і мережі, зацікавлені в отриманні інформації, підтвердженій результатами трейсерних досліджень випускників.

До того ж, досвідчені дослідники (експерти) можуть також отримувати досвід, ознайомлюючись з порадами стосовно того, яким чином застосовувати їхні знання, відповідно до специфіки проведення досліджень. На початку кожної глави представлено рейтинг тем, розміщених у порядку пріоритетності для різних потенційних читачів, що може бути використано як орієнтир.

1.2.4. Трейсерні дослідження випускників закладів ПТОН та вищої освіти

Інституціональні трейсерні дослідження випускників набагато більш поширені у сфері вищої освіти, ніж у секторі ПТОН. Лише невелика кількість результатів трейсерних досліджень випускників закладів ПТОН опублікована, саме тому переважна більшість прикладів, наведених у цьому посібнику, стосується досліджень випускників закладів вищої освіти. Важливим є припущення, що організація трейсерних досліджень випускників закладів освіти у секторі ПТОН може базуватися на досвіді проведення опитувань випускників у секторі вищої освіти.

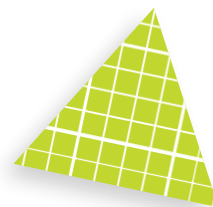
1.2.5. Основа розробки цього посібника

Основою підготовки цього посібника є практичний досвід організації досліджень випускників і підготовки науково-дослідного персоналу для проведення опитувань, накопичений автором у багатьох країнах. Цей посібник значною мірою базується на досвіді підготовки двох попередніх посібників, які були підготовлені з метою забезпечення можливості проводити інституціональні трейсерні дослідження випускників для спеціалістів закладів вищої освіти (Schomburg, 1995; 2003).

1.3. Що таке «трейсерні» дослідження випускників?

1.3.1. Визначення (основні дефініції)

Tracer studies (трейсерні дослідження випускників закладів освіти) або опитування випускників – це стандартизоване опитування (у письмовій або усній формі) випускників закладів освіти, яке проводиться через деякий час після закінчення навчання або проходження професійної підготовки. Суб'єкти трейсерних досліджень випускників закладів освіти можуть бути різноманітними, але загальні теми включають питання щодо успішності навчання, переходу до трудової діяльності, виходу на роботу, професійної кар'єри, використання отриманих





компетентностей, існуючої посади / професії та зв'язку із закладами освіти (загальноосвітніми навчальними закладами, коледжами чи університетами).

Різні терміни використовуються для опитувань випускників:

- (a) опитування / дослідження випускників;
- (b) “alumni” опитування / дослідження у США (опитування випускників з питань отриманого досвіду працевлаштування, задоволеності якістю освіти, визначення зацікавленості у фінансуванні освіти; оцінювання якості освіти; отримання інформації для акредитації навчальних закладів);
- (c) відстеження кар'єри випускників;
- (d) «багатофазове» опитування випускників / дослідження професійної реалізації випускників, спрямоване на отримання інформації щодо статусу випускників, які закінчили навчальні програми;
- (e) опитування випускників / дослідження переходу до роботи (School-to-work Transition survey), спрямоване на отримання інформації щодо переходу від навчання до роботи молоді у віці 15-29 років;
- (f) tracer studies («трейсерні» дослідження випускників закладів освіти (у формі стандартизованих опитувань), які проводяться через деякий час після закінчення навчання);
- (g) методи збору даних.

Стандартизовані опитування зазвичай проводяться з використанням паперових анкет або, за більш сучасної практики, у вигляді онлайн анкет. Телефонні інтерв'ю також інколи використовуються, коли інтерв'юери задають питання одночасно в онлайн формі (CATI), наприклад, в Італійському міжуніверситетському консорціумі, Альма Лауреа (<https://www.almalaurea.it/en>).

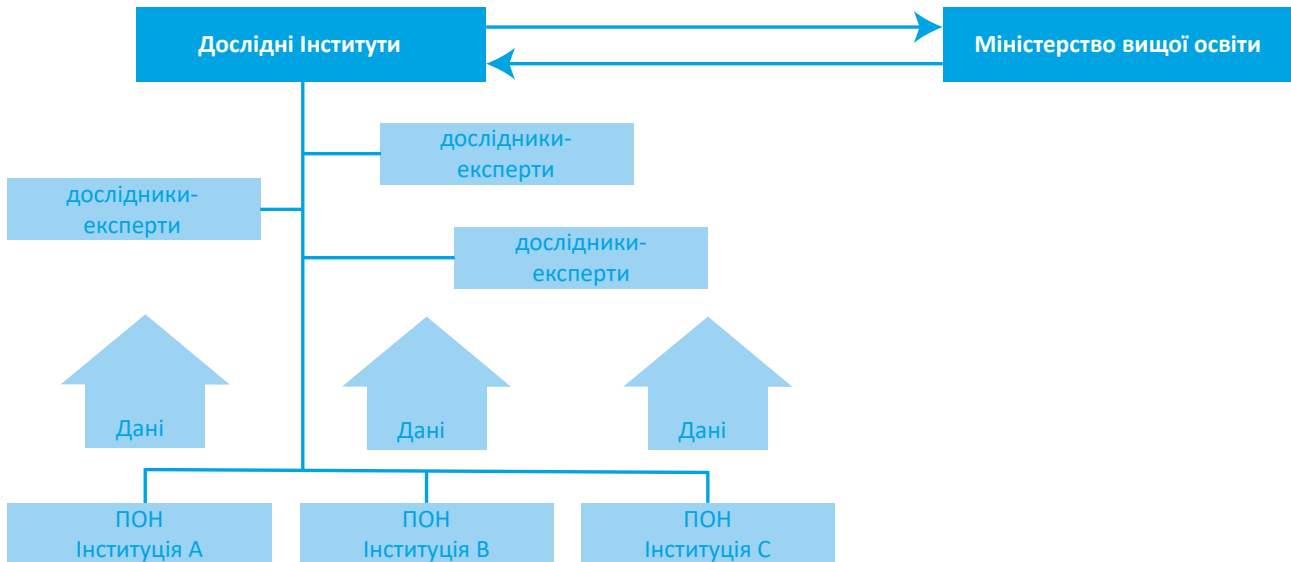
1.3.2. Традиційні національні трейсерні дослідження випускників (tracer studies)

Традиційний тип трейсерних досліджень характеризується використанням централізованого підходу. Дослідний інститут (зокрема, приватний консультант або державний науково-дослідний інститут) проводить опитування відповідно до запитів міністерства (Міністерство освіти або зайнятості). Окремі заклади освіти (ПТОН або вищої освіти) забезпечують адресними даними, але не відіграють активної ролі у процесі дослідження, лише надають технічну допомогу. У деяких дослідженнях вони можуть відповідати за розсилку листів із запрошеннями.

Такі репрезентативні опитування у секторі вищої освіти проводяться протягом 30 років у деяких європейських країнах (зокрема, Франції, Німеччині, Італії, Норвегії, Швейцарії). Основні цілі пов'язані з інформуванням міністерств та інших центральних органів щодо успішності працевлаштування випускників на ринку праці. Ці дослідження використовують національні анкети (не адаптовані для окремих інституцій), і вони не забезпечують отримання результатів окремими інституціями (за винятком Швейцарії). Водночас, вони можуть бути корисними для аналізу невідповідності навичок на національному рівні, у поєднанні з інформацією, отриманою з інших джерел інформації (для більш детального ознайомлення див. Випуск 1).



Рисунок 1: Традиційні національні трейсерні дослідження випуск



Джерело: Schomburg, 2010.

1.3.3. Регулярні трейсерні дослідження випускників

У багатьох європейських країнах проводяться регулярні трейсерні дослідження випускників: або щорічно (наприклад, Нідерланди, Швейцарія, Великобританія, або Alma Laudea Італія), або кожні три або чотири роки (інформаційна система вищої освіти (HIS) у Німеччині; Центр навчання та дослідження кваліфікацій (Céreq) у

Франції; Національний інститут статистики (ISTAT) в Італії). Окремі види трейсерних досліджень випускників закладів ПТОН щорічно проводяться, наприклад, Управлінням технічної освіти та розвитку навичок (TESDA) на Філіппінах; Департаментом професійного навчання у Марокко; Дослідницьким центром освіти та ринку праці (ROA) – науково-дослідним інститутом Маастрихтського університету у Нідерландах.

Вставка 1: Приклади трейсерних досліджень ПТОН

Вірменія

Європейський фонд освіти (ЄФО) та Кавказькі науково-дослідницькі ресурсні центри Вірменії (2012): Трейсерне дослідження нещодавніх випускників закладів професійної освіти регіонів Котайка та Арарат-Марцес у Вірменії, Тупін: ETF 2012. [Tracer study of recent graduates from vocational education institutions in Kotayk and Ararat Marzes of Armenia] {TS_armenia_etf_2012.pdf}

Манукян, Самвел (2012): Трейсерне дослідження. Залучення випускників початкової та середньої ланки системи професійної освіти 2010–2011 рр. до ринку праці. Єреван, 2012. ПРООН. Професійно-технічна освіта та підготовка (ПТОП) у Вірменії [Involvement of 2010-11 preliminary and middle level of vocational education system graduates in the labour market] [www.vet.am].

Ботсвана

Болаан, Бенджамін/Чума, Джозеф М./ Тотенг, Богаді / Молван, О.Б. (2010): Трейсерне дослідження результатів працевлаштування випускників закладів професійної освіти та навчання. Управління професійного навчання Ботсвани, 2010 рік. [Tracer study on the employment outcomes of vocational training graduates] <http://www.bota.org.bw/sites/default/files/A%20TRACER%20STUDY%20BOTA-FINAL%20REPORT.pdf>

Ефіопія

Проведення трейсерного дослідження випускників у вибраних закладах ПТОН як частина проекту GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH). Назва проекту GIZ: «Освіта та професійна підготовка, орієнтовані на ринок праці» [*Tracer study implementation in selected TVET institutions as a part of the GIZ project (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit): Labour market-oriented education and training*] (<http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>). Опублікований звіт відсутній.

Грузія

Європейський фонд освіти (ЕФО): Додаток: Звіт щодо формування потенціалу (організації навчання) для проведення трейсерних досліджень (2013) [*Appendix: tracer study training of the capacity building report*] Фретуел, Д., Трейсерне дослідження випускників центрів професійно-технічного навчання, муніципальних коледжів і дипломних програм (рівня коледжу) у вищих навчальних закладах, 2012 [Fretwell, D., *Tracer Survey of Graduate from Vocational Training Centers, Community Colleges, and College Level Diploma Programs at Higher Education Institutions, 2012*] (не опубліковано).

Німеччина

Опитування випускників закладів освіти BIBB. Це опитування ініціює та здійснює збір даних щодо ключових позицій та змін у системі освіти та на ринку праці на індивідуальному / фірмовому рівнях [*BIBB school-leaver surveys*]. «Федеральний інститут професійної освіти та підготовки (BIBB) проводить регулярні опитування випускників загальноосвітніх, професійно-технічних (заочна та денна форма навчання) закладів освіти. Основною темою цих обстежень є професійна орієнтація молодих людей та професійний вибір (тобто їхні можливі професійні траєкторії)» <http://www.bibb.de/en/wlk30743.htm>

Індонезія

Впровадження систем трейсерних досліджень у вибраних закладах ПТОН. Назва проекту GIZ: «Сталий економічний розвиток через професійно-технічну освіту та підготовку (СЕР–ПТОП)» [*Implementation of tracer study systems in selected TVET institutions. GIZ project Sustainable economic development through technical and vocational education and training (SED-TVET)*] <http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html> Опублікований звіт відсутній

Лаоська народно-демократична республіка

Національне трейсерне дослідження базового рівня (NBTS) GTZ-HRDME (2005, 2007, 2009) (Лаосько-німецька програма розвитку людських ресурсів для ринкової економіки) [National baseline tracer study by GTZ-HRDME (2005, 2007, 2009) (Lao-German programme on human resource development for market economy)]

Киргистан

Проект Європейського фонду освіти (ЕФО) із значним компонентом впровадження інституційних трейсерних досліджень у секторі ПТОН (2014) [*ETF project with a strong component of the introduction of institutional tracer studies in the TVET sector*] http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Kyrgyzstan_EN та http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2014_Workshop_on_how_to_develop_a_tracer_study_for_VET_schools?opendocument?

Марокко

Розпочинаючи з 1987: Дослідження інтеграції та кар'єрного шляху випускників [*études d'insertion et études de cheminement*]

Департамент ПТОН щорічно проводить дослідження випускників закладів освіти для відслідковування їхнього кар'єрного шляху через дев'ять місяців після закінчення навчання. Для завершення аналізу департамент періодично проводить чергове опитування, спрямоване на збір детальної інформації від конкретних когорт щодо розвитку подій протягом трьох років. Останні опитування проводились у 1987, 1990, 1993, 1996, 1998, 2000, 2002, 2004, 2006 та 2009 роках. [*Étude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2009: rapport de synthèse*] [*Tracer study of graduates of vocational education and training of 2009*] (conducted every two years)]

Непал

Концепція розвитку – Непал (P.) Ltd (2012), Трейсерне дослідження розвитку технічних навичок випускників навчальних програм, 2008/2009, Катманду, 2012. [*Tracer study of technical skills development training graduates, 2008/09*] <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tracer%20study%20I%20-Final%20Report%202012.pdf>

Концепція розвитку – Непал (P.) Ltd (2013), Трейсерне дослідження випускників навчальних програм 2011 року, що підтримувалися Фондом зайнятості. Катманду, 2013. [*Tracer studies of employment fund supported training graduates of 2011*] <http://www.employmentfund.org.np/images/downloads/Tracer%20Study/Tracer%20-%20II%20Study%20Report%20%202013.pdf>

Нідерланди

Регулярні опитування випускників закладів освіти у Нідерландах: «Дослідження випускників закладів розроблено як інструмент контролю за переходом від навчання до роботи, що охоплює нідерландську систему освіти. Статистичні дані, отримані в результаті цих опитувань, містять інформацію про результати функціонування ринку праці, компетенції та подальшу навчальну активність випускників». [Regular school leaver surveys in the Netherlands. ROA, School leaver survey statistics] http://www.roa.unimaas.nl/nw_schoolleaversurveystatistics.htm

Основна публікація: http://www.roa.nl/pdf_publications/2013/ROA_R_2013_7.pdf

Філіпіни

Дослідження оцінки впливу програм ПТОН (2010). Управління технічної освіти та розвитку навичок (TESDA): Дослідження оцінки впливу програм ПТОН 2008. Маніла: TESDA, 2010. [Impact evaluation study of TVET programmes]

Республіка Південний Судан

Проведення трейсерного дослідження як складової проекту JICA (Японське агенство міжнародного співробітництва). [Tracer study implementation as a part of a JICA project (Japan International Cooperation Agency)].

SAVOT, (2012). Проект з удосконалення базових навичок і професійного навчання (Фаза II). Трейсерне дослідження, листопад 2012. Республіка Південний Судан. [SAVOT: the project for improvement of basic skills and vocational training (phase II)]. http://www.jica.go.jp/project/english/south_sudan/002/

Руанда

Проведення трейсерного дослідження як складової проекту JICA (Японське агенство міжнародного співробітництва) «Проект із зміцнення потенціалу Технологічного коледжу Тумби» (2012). [Tracer study implementation as a part of a JICA project: Project for strengthening the capacity of Tumba college of technology] http://www.jica.go.jp/english/our_work/evaluation/tech_and_grant/project/term/africa/c8h0vm000001rp75-att/rwanda_2011_01.pdf

В'єтнам

Проведення трейсерного дослідження випускників у вибраних закладах ПТОН як частина проекту GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH). Назва проекту GIZ: «Реформа професійно-технічної освіти та навчання (ПТОН) у В'єтнамі – Системні консультативні послуги для компонента професійно-технічної освіти та навчання». [Tracer study implementation in selected TVET institutions as a part of a GIZ project: Reform of technical and vocational education and training (TVET) in VietNam – System advisory services for technical and vocational education and training component]

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

Вставка 2: Швейцарія – система регулярних трейсерних досліджень випускників вищої освіти

- Інформація для органів влади (сектори освіти / зайнятості)
- Бенчмаркінг (система індикаторів швейцарських закладів вищої освіти)
- Інструмент оцінки та інформування закладів вищої освіти
- Інформація про послуги профорієнтації / консультування з питань кар'єри / навчання

Джерело: Андреа Вітмер (Швейцарське федеральне статистичне управління), Касель, 2008



Вставка 3: Німеччина – система регулярних трейсерних досліджень випускників вищої освіти, запроваджена HIS

З 1989 року кожна четверта випускна вікова група (з числа випускників першого ступеню) проходила інтерв'ю, що організовується та проводиться Інформаційною системою вищої освіти GmbH (HIS). До інтерв'ю було залучено від 6 000 до 12 000 випускників першого ступеня (див. Briedis, 2007). Опитування проводяться приблизно через рік після закінчення навчання та доповнюються подальшим опитуванням респондентів (через п'ять років після закінчення навчання). В окремих випадках HIS GmbH також проводила регіональні опитування (наприклад, у 2001 році спеціальні опитування у Бранденбурзі та Північній Рейні-Вестфалії).

Через структуру вибірки (занадто малий обсяг вибірки для окремих закладів вищої освіти) ці національні опитування не використовуються для аналізу на рівні окремих закладів вищої освіти або навчальних програм в окремих закладах вищої освіти. У 2013 році HIS змінила назву на DZHW – Deutsches Zentrum für Hochschul – на Wissenschaftsforschung GmbH (Німецький центр досліджень вищої освіти та наукових досліджень) German Centre for Research on Higher Education and Science Studies (див. <http://www.dzhw.eu/english>).

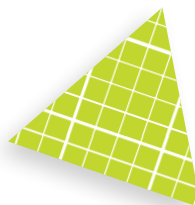
1.3.4. Різні концепції та цілі

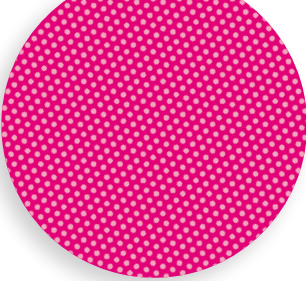
Опитування випускників можуть ґрунтуватися на різних концепціях і мати різноманітні цілі. Окрім міжнародних порівнюваних опитувань (як, наприклад, дослідження CHEERS, яке координує INCHER-Кассель) та національних опитувань (наприклад, у Франції, Німеччині, Італії, Нідерландах та Норвегії), за проведення яких зазвичай відповідає центральний дослідний інститут; у багатьох країнах існує безліч децентралізованих опитувань випускників закладів освіти, які або розроблені для міждисциплінарних досліджень в одному закладі освіти, або орієнтовані на один або декілька департаментів, або навчальних програм.

Детальніше про розробку трейсерних досліджень випускників див. у Главі 3

1.3.5. Приклади міжнародних трейсерних досліджень випускників

Трейсерні дослідження випускників, розроблені для здійснення міжнародних порівнянь, проводяться дуже рідко. Першим Європейським трейсерним дослідженням було дослідження CHEERS, яке супроводжувалося проведенням досліджень REFLEX (та HEGESCO). Останнім часом дослідження Міжнародної організації праці (МОП) щодо переходу від навчання до роботи (SWTS), які не зосереджуються на випускниках закладів вищої освіти, дають можливість здійснити цікаві міжнародні порівняння. Основна інформація щодо результатів цих міжнародних досліджень представлена у наведених Вставках 4-6.





Вставка 4: Дослідження CHEERS

На відміну від опитувань, що охоплюють лише окремі заклади вищої освіти, дослідження CHEERS (дослідження кар'єрного шлях випускників закладів вищої освіти: Європейське дослідження) є масштабним міжнародним опитуванням, ініційованим і координованим INCHER-Касселем з 1998 до 2001 року. Понад 40 000 випускників закладів вищої освіти Європи та Японії надали важливу інформацію для дослідження, відповівши на питання анкети щодо зв'язку між навчанням у закладах вищої освіти, професійною підготовкою та роботою через три-чотири роки після закінчення навчання. Опитування CHEERS (Кар'єра після отримання вищої освіти – європейське наукове дослідження), в основному, фінансується Європейським Союзом у рамках фінансування соціально-економічних досліджень (TSER). Участь в опитуванні взяли дев'ять країн Європейського Союзу:

Німеччина, Іспанія, Франція, Італія, Нідерланди, Австрія, Фінляндія, Швеція, Великобританія;

Країна-член ЕФТА (Європейської асоціації вільної торгівлі) Норвегія,

Одна країна Центральної та Східної Європи (Чеська Республіка) та Японія як країна поза межами Європи.

Опитування здійснювалося за допомогою розширеної анкети (16 сторінок, близько 600 змінних), питання якої стосувалися багатьох сфер: навчання, курсу навчання, оцінки умов навчання, переходу до роботи, кваліфікації та використання кваліфікації, взаємозв'язку між навчанням і роботою, умов праці (заробітної плати, робочого часу, виду контракту), задоволеності роботою, подальшого професійного навчання, регіональної та міжнародної мобільності, соціального походження та інших характеристик.

Основні публікації дослідження CHEERS:

Schomburg, Harald and Teichler, Ulrich: Higher Education and Graduate Employment in Europe (2006). Results of Graduates Surveys from 12 Countries. Dordrecht: Springer, Higher Education Dynamics, 2006.

Teichler, Ulrich (ed.): Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspective (2007). Dordrecht: Springer, Higher Education Dynamics, 2007.

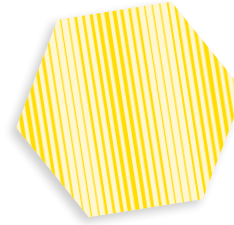
Вставка 5: Дослідження REFLEX

Проект REFLEX розпочався у 2004 році як продовження дослідження CHEERS з окремими зміненими темами. Цей проект був зосереджений на проведенні опитування близько 30 000 випускників закладів вищої освіти у тих країнах, які вже попередньо брали участь в опитуванні CHEERS, а також у Бельгії, Польщі та Швейцарії. Паралельно проводились опитування випускників в Естонії, Росії та ряді країн Латинської Америки (PROFLEX). Проект REFLEX фінансувався, серед інших джерел, за рахунок коштів Шостої рамкової програми досліджень та інновацій Європейського Союзу (2002-2006) як Спеціальний цільовий дослідницький проект (STREP).

Проект REFLEX проаналізував розвиток взаємозв'язків між вищою освітою та роботою в Європі. Цей проект був ініційований для реагування на виклики забезпечення ефективної підготовки у закладах вищої освіти, які набувають усе більшої актуальності у зв'язку з розвитком суспільства знань, і концентрується на вирішенні трьох взаємопов'язаних питань: (1) Які компетентності потрібні випускникам закладів вищої освіти, щоб адекватно виконувати трудові завдання у цьому суспільстві знань? (2) Яку роль відіграють заклади вищої освіти у наданні допомоги випускникам щодо розвитку цих компетентностей? (3) Які конфлікти виникають між випускниками, закладами вищої освіти, роботодавцями та іншими агентами, які намагаються досягти власних цілей, і як ці конфлікти можливо вирішити? Методичні основи опитування Reflex, що стосуються вибору цільової групи випускників, були подібні до опитування Cheers, хоча Reflex включав випускників, які закінчили навчання чотири-п'ять років тому.

Основна публікація дослідження REFLEX: Allen, Jim and van der Velden, Rolf (Hg.): The Flexible Professional in the Knowledge Society. New Challenges for Higher Education. Dordrecht: Springer, Higher Education Dynamics, Vol. 35/2011. Веб-сайт: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>

⁴ ILO: School-to-work transition survey: http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm



Вставка 6: МОП – Дослідження переходу від навчання до роботи

МОП проводить національні репрезентативні дослідження переходу від навчання до роботи у країнах, що розвиваються, та країнах з середнім рівнем доходу (загалом 28 цільових країн).

«Проект Work4Youth – це п'ятирічне партнерство між МОП та Фондом MasterCard. Сферою діяльності проекту є збір та аналіз даних, спрямовані на розроблення заходів політики. Основним напрямком дослідження Work4Youth є дослідження переходу молоді на ринок праці. Фактичні дані щодо переходу збираються на основі реалізації двох циклів опитувань випускників щодо переходу від навчання до роботи (SWTS), проведених у двадцяти восьми цільових країнах. Отримані дані є цілком порівнянними по країнах і дають змогу розрахувати контрольні показники, а також здійснити регіональний і глобальний аналіз.

SWTS – це інструмент дослідження МОП, призначений для збору нових і репрезентативних (на національному рівні) даних, який зосереджується на молодіжному ринку праці та переході молодих людей до сфери праці. Дані самі по собі не є унікальними, хоча вони, як правило, є більш вичерпними, ніж ті, що отримані під час проведення обстеження економічної активності населення. Унікальним для SWTS є: 1) розробка показників, що визначають етапи переходу та якість переходу; 2) застосування поняття «гідна праця» як основи концепції, яка повинна бути інтегрована в аналітичну базу, на якій ґрунтується SWTS. Опитування молоді доповнюється другим обстеженням підприємств. Разом вони генерують великий масив даних стосовно характеристик та адаптованості молодих людей до вимог ринку праці, а також про підприємства, які могли б їх працевлаштувати.

SWTS має цілий ряд цілей. По-перше, це дослідження виявляє індивідуальні характеристики молоді, які обумовлюють її несприятливе положення на ринку праці. Це, у свою чергу, має важливе значення для розробки відповідних заходів у сфері політики. По-друге, в результаті дослідження формалізуються особливості попиту на робочу силу (у молодіжному сегменті), і це допомагає визначити невідповідності, на які можливо впливати за допомогою заходів політики. По-третє, у країнах, в яких інформаційна система ринку праці не розвинена, це дослідження слугує інструментом отримання надійних даних для цілей формування політики. У країнах з достатньо розвинутою інформаційною системою ринку праці дослідження допомагає проаналізувати сфери, які зазвичай не охоплюються обстеженнями домогосподарств, таких як умови праці молоді, заробітна плата та доходи, залучення до неформального сектору економіки тощо.

Перші анкети SWTS були розроблені МОП у 2003 році для проведення структурованих опитувань з питань гендерної рівності у сфері зайнятості молоді. Перші опитування були проведені в Індонезії, Шрі-Ланці та В'єтнамі з метою підготовки національних планів дій щодо молоді. У 2004 році МОП розробила аналітичну базу, яка була закладена в основу концепції переходу до гідної праці, та удосконалила інструменти збору даних. Нова рамкова програма застосовувалася протягом 2004-2006 рр. для проведення досліджень у десяти країнах – Азербайджані, Єгипті, Ісламській Республіці Іран, Йорданії, Киргизії, Китаї, Косово, Монголії, Непалі та Сирійській Арабській Республіці.

У 2011 році проект Work4Youth провів дослідження у країнах Східної Європи, Латинської Америки, південної частини Тихого океану та Африки (на південь від Сахари), а також Азії, Центральної Азії, Північної Африки та Близького Сходу. Проект здійснював опитування молоді у партнерстві з Національним статистичним управлінням кожної країни. НСУ проводили дослідження за технічної підтримки експертів МОП, які надавали допомогу протягом усього процесу реалізації проекту. Зібрана інформація використовувалася для підготовки національного звіту, в якому аналізувалися результати опитування.

Пакет даних SWTS та дослідницькі продукти проекту доступні на веб-сайті Work4Youth: www.ilo.org/w4y.
(Джерело: Валентина Баркуччі, МОП, лютий 2014 рік)

Деякі національні звіти вже доступні за посиланням: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/lang--en/index.htm>.

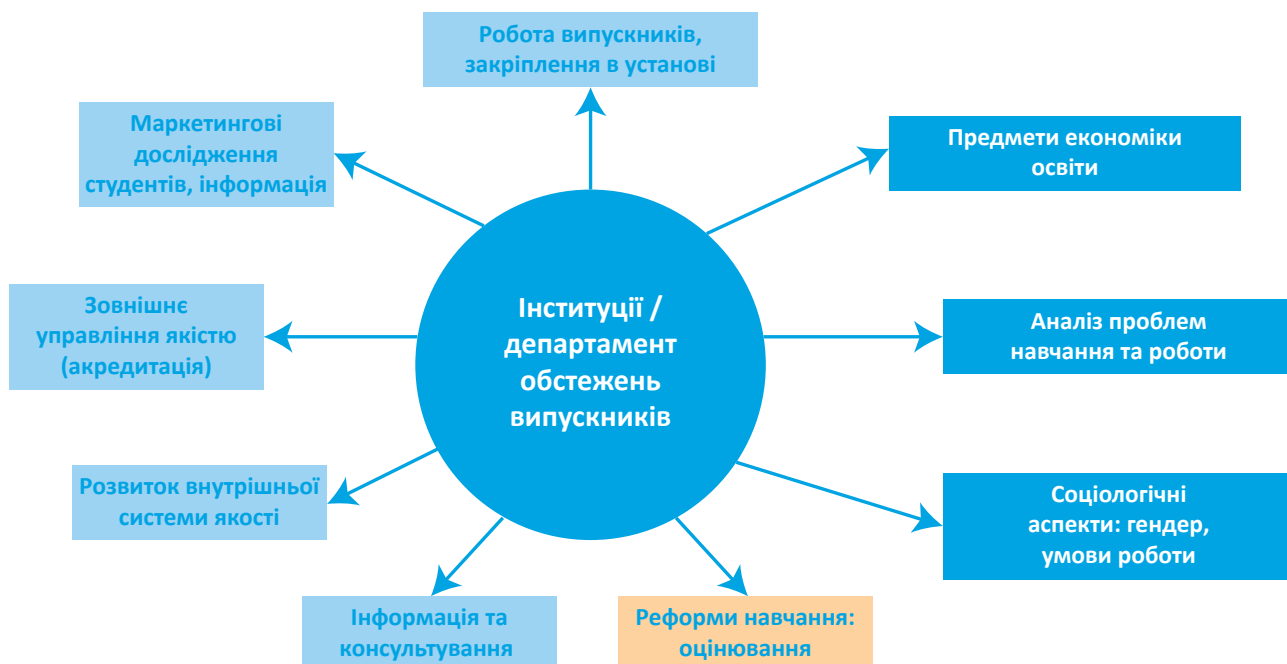
1.4. Інституціональні трейсерні дослідження випусників

Протягом останніх 15 років з'явився новий тип трейсерних досліджень: усе більше окремих закладів освіти проводять трейсерні дослідження випусників, іноді у тісній співпраці з іншими закладами освіти (мережевий підхід).

1.4.1. Цілі

Дані інституціональні трейсерні дослідження можуть мати багато цілей (див. Рисунок 2), пов'язаних з отриманням зворотного зв'язку із випусниками закладів освіти для підготовки практичних висновків щодо удосконалення програм навчання / професійної підготовки, або для дослідження існуючих взаємозв'язків між навчанням та роботою. На розміщеному нижче рисунку *практичні* цілі відзначені жовтим кольором, а більш *теоретичні* – синім кольором.

Рисунок 2: Цілі інституціональних трейсерних досліджень



Джерело: Schomburg, 2008.

Отримання відгуків щодо розробки навчальних програм, забезпечення інших аспектів покращення умов навчання та забезпечення навчального процесу доволі часто є найважливішим аспектом організації цих інституціональних трейсерних досліджень випусників. Інформація щодо пошуку роботи, умов зайнятості та роботи сприймається як сигнал щодо шансів

працевлаштуватися на ринку праці випусників різних навчальних програм. Особливий інтерес становить горизонтальний зв'язок між освітою та роботою. Яким чином робочі (трудові) завдання випусників пов'язані з навчальними програмами та їхніми компетентностями? Чи отримали вони необхідні компетентності? Щоб отримати змістовні відповіді на ці





запитання, потрібно також врахувати актуальність інших чинників (окрім освіти), які можуть пояснити «результати зайнятості», таких як певні аспекти соціально-біографічного контексту (наприклад, стать, регіон, вік, досвід роботи до початку навчання), модель навчальної поведінки та умови ринку праці.

Дана інформація також може бути використана для інформування потенційних студентів (та їхніх батьків), і може стати корисною для випускників у процесі пошуку роботи (профорієнтації).

Ці інституціональні трейсерні дослідження випускників є актуальними, в основному, для окремих інституцій (звіти для окремих інституцій, виокремлення деталізованих результатів на рівні навчальних програм), а в деяких країнах вони також використовуються для цілей національного моніторингу (наприклад, у Німеччині, Угорщині, Румунії).

У багатьох наукових публікаціях використовуються дані, зібрані під час інституціональних трейсерних досліджень. Ці дані, відповідно, можуть бути використані для наукових публікацій, а іноді й для науково-дослідних робіт.

Детальніше про цілі трейсерних досліджень див. у Главах 3 та 5. Пропозиції щодо анкети наведено у Додатках 1 та 2.

1.4.2. Приклади інституціональних трейсерних досліджень

Вищезазначений новий тип трейсерних досліджень достатньо поширений у Фінляндії, Франції, Німеччині, Угорщині, Індонезії, Італії, Нідерландах та Румунії. До того ж, мережа PROFLEX у Латинській Америці також може відноситися до таких типів трейсерних досліджень⁵. Опитування PROFLEX проводили заклади вищої освіти в Аргентині, Болівії, Бразилії, Чилі, Гондурасі, Колумбії, Мексиці, Панамі, Пуерто-Ріко та Уругваї.

Наприклад, у Німеччині майже усі заклади вищої освіти самостійно проводять регулярні трейсерні дослідження або є членами мереж для проведення трейсерних досліджень. На сьогодні найбільшою мережею є KOAB⁶, у якій нараховується близько 80 закладів вищої освіти, які щороку запрошують усіх своїх випускників через 1,5 року після закінчення закладу взяти участь в онлайн-опитуванні (запрошено близько 70 000 – 150 000 випускників; дали відповіді від 30 000 до 60 000 осіб; рівень досяжності коливається від 40 до 50%).

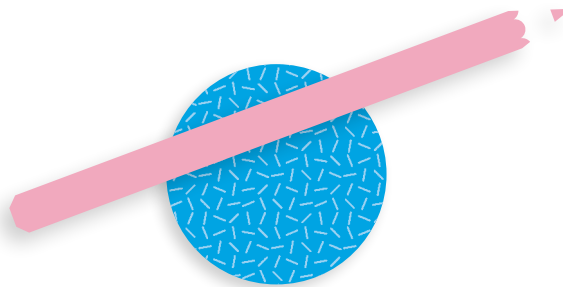
Далі у Вставках 7 та 9 міститься основна інформація про розробку нових систем інституціональних трейсерних досліджень у Румунії, Сербії, Чорногорії і Боснії та Герцеговині.

Інші приклади трейсерних досліджень наведені у Главі 3.



⁵ 4 Proflex: El profesional flexible en la sociedad del conocimiento [the flexible professional in the knowledge society]: <http://www.encuesta-proflex.org/> [accessed 3.10.2014].

⁶ KOAB: Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien [the graduate survey cooperation project]: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html> [accessed 3.10.2014].



Вставка 7: Трейсерні дослідження випускників у Румунії

Перша фаза

- адресована випускникам, які закінчили своє навчання у 2005 та 2009 роках;
- 55 державних і приватних закладів вищої освіти взяли участь у дослідженні;
- протягом чотирьох контактних етапів, з листопада 2010 до березня 2011 року, кожен заклад освіти запропонував своїм випускникам дати відповіді на анкету;
- одне запрошення та три нагадування були надіслані кожному учаснику поштою та електронною поштою;
- заповнення анкет закінчилося 31 березня 2011 року, участь в опитуванні взяли 39 293 респондентів.

Друга фаза

- адресована випускникам, які закінчили своє навчання у 2006 та 2010 роках;
- 42 державних та приватних закладів вищої освіти взяли участь у дослідженні, використовуючи оновлену анкету;
- дослідження реалізовувалося протягом п'яти контактних етапів, які проходили з 2 квітня 2012 до 30 квітня 2012 року;
- одне запрошення та чотири нагадування були надіслані кожному учаснику електронною поштою і тільки за бажанням – поштою;
- були використані нові контактні методи: короткі повідомлення-запрошення надсилалися випускникам, які мали дійсні номери мобільних телефонів; онлайн форма була доступна на веб-сайті проекту (для самостійної реєстрації),
- контактування здійснювалося за допомогою онлайн платформи, розробленої UEFISCDI*, що полегшило автоматичне відправлення електронних листів і централізований збір відповідей;
- заповнення анкет закінчилося у червні 2012, участь в опитуванні взяли 9.294 респондентів.

(*) Виконавчий підрозділ з фінансування вищої освіти, досліджень, розробок та інновацій

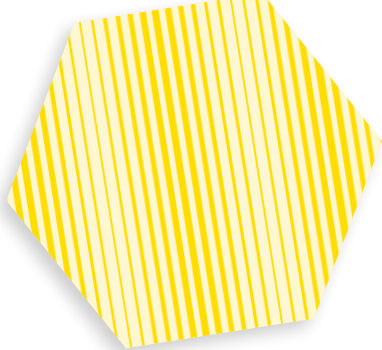
Джерело: Випускники університетів та ринок праці: трейсерне дослідження випускників Румунії [*University graduates and labour market: Romanian tracer study*]. <http://www.absolvent-univ.ro> (accessed 3.10.2014)

Вставка 8: CONGRAD: проведення трейсерних досліджень у Сербії, Чорногорії, а також Боснії і Герцеговині

«Загальною метою проекту CONGRAD є забезпечення можливості для закладів вищої освіти (ЗВО) Сербії, Чорногорії, Боснії і Герцеговині постійно проводити опитування випускників з метою розширення переліку пропозицій щодо навчання та сприяння постійній модернізації.

Очікується, що проект CONGRAD сприятиме удосконаленню інституціональних процесів самооцінювання шляхом збору систематичної та достовірної інформації щодо зв'язків між пропозиціями навчальних програм та подальшої зайнятості випускників; а також дасть змогу провести оцінювання реформ вищої освіти та змін у навчальних програмах останнього десятиліття, що ґрунтується на використанні фактичних даних. Враховуючи попередні умови навчання та професійну кар'єру випускників, проект CONGRAD спрямований на отримання загального розуміння специфічних умов переходу від вищої освіти до ринку праці у конкретній країні, а також дає змогу ЗВО країн-партнерів ухвалювати стратегічні рішення, що базуються на використанні фактичних даних. Конкретніше, очікується, що проект CONGRAD матиме своїм результатом запровадження системи планомірного збору інформації щодо випускників закладів вищої освіти країн-партнерів»

Джерело: Огляд проекту CONGRAD [*Congrad: project description*]. <http://www.congrad.org/project-description/> <http://www.absolvent-univ.ro> (accessed 3.10.2014)



Вставка 9: Угорщина: нова система мережевого трейсерного дослідження

Graduates' Career Tracing

(відстеження кар'єри випускників)

Відстеження кар'єри випускників в Угорщині

Внутрішні та зовнішні мотиви системи відстеження кар'єри випускників

Зовнішні

- Закон про вищу освіту: заклади вищої освіти повинні забезпечувати відстеження кар'єри, у рамках якої здійснювати моніторинг становища випускників на ринку праці
- інституціональна акредитація
- 3-річна фінансова угода з урядом
- зовнішні джерела додатків

Внутрішні

- навчання та розвиток послуг: реакція з боку ринку праці
- маркетинг: конкурентна перевага при участі у конкурсі вступних іспитів
- частина оцінки якості
- інформація для кар'єрної орієнтації («яка вагомість отриманого ступеню?»)
- програми випускників, зв'язки з ринком праці (можливість спонсорства)

Джерело: Educatio Public Services non-profit LLC, Відстеження кар'єри випускників в Угорщині; презентація, березень 2010 року, Хааг

1.5. Терміни проведення трейсерних досліджень та цільова сукупність

Переважає більшість трейсерних досліджень зосереджена лише на одній достатньо однорідній групі студентів / стажерів (слухачів)⁷ («когорті»), які закінчили навчання одночасно («покоління» або «випускна когорта»; наприклад, випускники 2013 року або покоління 2013 року).

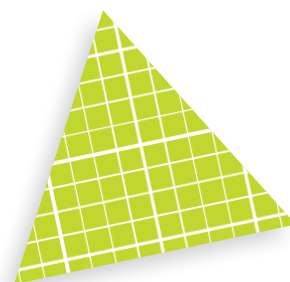
Регулярні трейсерні дослідження повинні включати лише одну когарту. Докладніше див. у Главі 3.

Достатньо тісно пов'язаним з питанням визначення когорти випускників, які повинні бути охоплені трейсерним дослідженням, є визначення терміну проведення (часу) опитування з урахуванням року випуску. Скільки часу повинно пройти до того моменту,

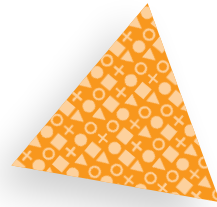
коли випускників / стажерів (слухачів) запросять взяти участь у трейсерному дослідженні?

Більшість регулярних трейсерних досліджень проводяться у закладах вищої освіти у термін від року до трьох років після закінчення навчання (наприклад, у Коста-Риці, Франції, Німеччині, Угорщині, Індонезії, Італії, Швейцарії). Винятком є «опитування першого призначення» у Великобританії та Австралії, які проводяться приблизно через півроку після закінчення навчання.

Для прийняття рішення щодо визначення кращого часу для опитування випускників необхідно взяти до уваги багато аргументів. Шість місяців після закінчення навчання можливо вважати занадто раннім терміном; однак одночасно багато експертів стверджують, що трейсерні дослідження слід проводити лише через декілька місяців після закінчення навчання, оскільки такий підхід забезпечує швидкий зворотний зв'язок,



⁷ У даному випадку термін «стажери» аналогічний терміну «слухачі», що навчаються у закладі ПТОН



а також з випускниками легше контактувати. Обидві причини є достатньо прагматичними, і їх критикували, в основному, із наведенням аргументів, які стосуються цілей трейсерного дослідження. Якщо результати трейсерного дослідження повинні використовуватися для удосконалення навчальних програм, то необхідно, щоб переважна більшість випускників завершила перехід до роботи та набула відповідного досвіду роботи за певний проміжок часу. Очевидно, що немає сенсу, особливо в ситуації з несприятливими умовами ринку праці для молодих випускників, проводити опитування занадто рано, коли більшість випускників усе ще шукають першу роботу.

Регулярні трейсерні дослідження повинні включати лише одну когорту, якій буде запропоновано взяти в них участь приблизно через один-два роки після закінчення навчання. Докладніше див. у Главі 3.

1.6. Розмір вибірки опитування

Усі випускники однієї когорти повинні бути запрошені до участі в опитуванні.

У загальному випадку цільовою групою (або цільовою сукупністю) у трейсерних дослідженнях окремих предметних областей окремого закладу освіти є загальна сукупність випускників; іншими словами, метою є досягнення майже стовідсоткової участі випускників в опитуванні.

Інституціональні трейсерні дослідження потребують участі якомога більшої кількості випускників різних навчальних програм. Не всі випускники, яких запросять, візьмуть участь в опитуванні; рівень досяжності, зазвичай, нижчий за 100 відсотків. Отже, у кожному трейсерному дослідженні обрані учасники (респонденти) представляють лише вибірку сукупності з числа усіх випускників (загальної сукупності). Через те, що переважна більшість інституціональних трейсерних досліджень проводиться з метою отримання інформації, необхідної для удосконалення навчальних програм, необхідно мати доступ до результатів різних програм освіти / професійної підготовки; загальні результати на

інституціональному рівні, зазвичай, не відображають специфіку індивідуальних навчальних програм.

Оскільки у переважній більшості випадків проведення інституціональних трейсерних досліджень кількість випускників є відносно низькою, то формування вибірки не потрібно. Насправді, навіть якщо метою є залучення майже усіх випускників окремої когорти (= рік випуску) до опитування, рівень досяжності іноді може бути нижчим за 25%.

Інституціональні трейсерні дослідження повинні включати всіх випускників однієї когорти, яким буде запропоновано взяти участь в опитуванні приблизно через один-два роки після закінчення навчання.

Докладніше див. у Главі 3.

1.7. Можливість проведення трейсерних досліджень випускників

Можливість проведення трейсерних досліджень залежить переважно від двох основних чинників:

- (а) наявності фактичних (реальних) адрес;
- (б) готовності випускників брати участь в опитуванні (рівень досяжності).

Низький рівень досяжності може викликати питання стосовно певної упередженості випускників, що приймають участь в опитуванні. У випадку, якщо їх кількість не є достатньою (репрезентативною) для формування вибірки загальної сукупності випускників, то валідність отриманих результатів також викликає сумнів.

Отримання адрес може бути дуже складним і трудомістким завданням; у будь-якому випадку неможливо отримати фактичні адреси без оновленого реєстру (як це можливо у скандинавських країнах Норвегії, Фінляндії та Швеції).

Необхідно враховувати декілька аспектів:

- (а) іноді доводиться збирати інформацію про адреси випускників у підрозділах закладу освіти (наприклад, на факультетах чи кафедрах);
- (б) якщо адреси не зберігаються в електронному вигляді, їх потрібно вводити вручну;
- (с) доволі часто використовуються адреси батьків випускників (реєстраційні записи);



- (d) доцільно також залучати засоби масової інформації: інформацію про проведення трейсерних досліджень можливо розмістити в інтернеті, газетах, радіо / телебаченні;
- (e) адреси випускників можуть надавати Асоціації випускників (якщо такі існують);
- (f) з випускниками закладів освіти можливо зв'язатися через роботодавців (наприклад, через школи та університети, а також інших відомих роботодавців, що працевлаштовують випускників);
- (g) якщо адреси взагалі відсутні, можливо використовувати техніку «сніжного кома», яка передбачає контактування з випускниками з метою отримання адрес їхніх друзів, які також закінчили навчання одночасно з ними. За часів існування Facebook та інших соціальних мереж це здається не надто складним завданням.

Адреси випускників можуть виявитися недійсними, оскільки випускник може змінити місце проживання для переїзду в інше місце, для роботи чи навчання. Чим більше часу минуло від часу закінчення навчання до моменту опитування, тим частіше постає питання про дійсність адреси. Для оновлення адреси можливо застосувати багато стратегій. Наприклад, усім випускникам цільової сукупності можуть зателефонувати студенти, щоб надати інформацію про проведення трейсерного дослідження та отримати дійсну адресу електронної пошти.

Доволі часто результати трейсерних досліджень засвідчують низький рівень досяжності – менше, ніж 30 відсотків, але іноді цей показник становить 50 та більше відсотків. Практично неможливо порівняти рівні досяжності, отримані в результаті проведення різних досліджень, оскільки структурні елементи дизайну трейсерних досліджень дуже різняться.

Ключовим фактором досягнення високого рівня досяжності є кількість нагадувань. Зазвичай під час

опитування поштою надсилається до двох нагадувань, тобто з тими, хто не відповів, зв'язувались тричі.

Проте існує багато інших факторів, які можуть впливати на рівень досяжності:

- (a) актуальність (релевантність) анкети;
- (b) якість і структура анкети;
- (c) вид і зміст листів із запрошенням.

З випускниками слід зв'язуватися
принаймні 3 рази (два нагадування).
Докладніше див. у Главі 7.

1.8. Найважливіші завдання трейсерних досліджень

1.8.1. Ключові дослідницькі запитання / цілі досліджень

Майже всі трейсерні дослідження повинні дати відповіді на такі запитання:

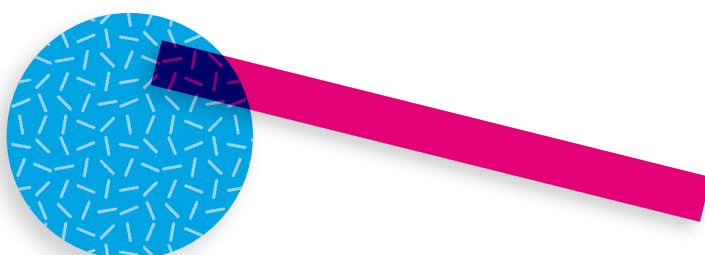
- (a) що відбувається з випускниками після закінчення закладу освіти / професійної підготовки?
- (б) чи змогли б вони працевлаштуватися на оплачувану роботу за прийнятний час?
- (в) чи використовують випускники навички та знання, отримані ними у закладі освіти / професійної підготовки? Якщо ні, то з яких причин?
- (г) які навички та компетентності є затребуваними на ринку праці?

Дані запитання, як правило, охоплюються двома основними цілями трейсерних досліджень випускників:

1. *виміряти здатність випускників до працевлаштування (інформація про ринок праці).*

Ключові суміжні предметні сфери:

- i. ситуація у сфері зайнятості;
- ii. час, потрібний для отримання першої роботи;





- iii. тривалість пошуку роботи;
- iv. заробітна плата / дохід;
- v. посада;
- vi. економічний сектор;
- vii. основні трудові завдання / обов'язки;
- viii. робочий час;
- ix. задоволеність роботою;
- x. використання компетентностей і затребувані компетентності;
- xi. корисність програм навчання / професійної підготовки.

2. отримати зворотній зв'язок від випускників з метою удосконалення навчальних програм (ретроспективне оцінювання).

Ключові суміжні предметні сфери:

- i. подальша освіта і професійна підготовка (вибір напрямку освіти);
- ii. потреби у подальшій освіті та професійній підготовці;
- iii. оцінювання програм навчання / професійної підготовки;
- iv. сильні та слабкі сторони програм навчання / професійної підготовки;
- v. пропозиції щодо удосконалення.

Потенціал трейсерних досліджень випускників, порівняно зі статистикою освіти чи ринку праці, полягає у можливості поєднання об'єктивних і суб'єктивних даних, а також у гнучкості охоплення предметних сфер, які стосуються окремих закладів освіти / професійної підготовки.

Зміст трейсерних досліджень (анкети) може бути дуже гнучким та легко адаптованим до конкретних потреб

окремих установ чи програм навчання / професійної підготовки.

Окрім суто «кількісних» критеріїв виміру успішності роботи (заробітної плати, займаної посади, умов праці тощо), у процесі проведення дослідження можуть також виникнути запитання щодо індивідуальної мотивації, задоволеності та обґрунтованості рішень. Окрім цього, трейсерні дослідження / опитування випускників можуть відобразити їхні індивідуальні освітні кар'єри, мотивації вибору навчальної програми, а також переходу до роботи та побудови кар'єри.

Самооцінка випускників дає змогу зробити висновки щодо використання знань, отриманих під час навчання, їх відповідності очікуванням на роботі та задоволеності зайнятістю. Окрім того, випускники можуть ретроспективно оцінити умови їхніх навчальних програм та закладів освіти / професійної підготовки.

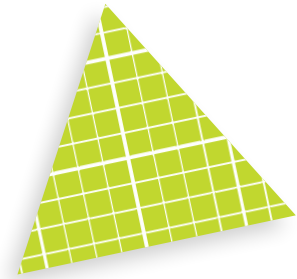
До трейсерного дослідження також може бути включений широкий спектр аспектів зайнятості та роботи, а також попередній досвід навчання; не тільки прості описові висновки. Трейсерні дослідження можуть також пояснити причини професійного успіху та проаналізувати вплив різних характеристик закладу ПТОН (див. Рисунок 5).

Детальніше про цілі трейсерних досліджень див. у Главах 2 та 4.

1.9. Потреби зацікавлених сторін (стейкхолдерів)

Хоча різні зацікавлені сторони можуть мати свої власні специфічні потреби щодо інформації, яку збирають у процесі опитування випускників, необхідно досягти узгодженості стосовно відповідності основних питань (див. приклад у Додатку 1). Усі стейкхолдери повинні бути зацікавлені в отриманні високоякісних даних, і саме тому повинні прикладати необхідні зусилля для їх





отримання. Однак не усі зацікавлені сторони мають однакові потреби в інформації, і може знадобитися знаходження компромісу.

Профорієнтація та консультування студентів – це сфери, в яких може використовуватися об'єктивна інформація про місце перебування випускників. Інформація про час, необхідний для отримання першої роботи після закінчення навчання, та умови працевлаштування корисна тим, хто зацікавлений у початку навчання, або є нинішнім студентом.

Експерти, які займаються розробкою навчальних програм, також повинні бути зацікавлені в отриманні цих об'єктивних даних, але вони, як правило, теж шукають інформацію, яка дозволяє їм визначити напрями удосконалення процесу отримання цих даних. Оцінка умов навчання випускниками, а також інформація про використання їх компетентностей доволі часто є корисними.

Досягнення узгоджених позицій щодо цілей трейсерного дослідження потребує встановлення довіри між зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) задля забезпечення належного використання отриманих результатів. Наприклад, у деяких країнах результати не публікуються у такому вигляді, щоб не дозволити ідентифікувати окремі установи, а також уникнути отримання оманливих рейтингів. Оскільки інтерпретація результатів потребує використання контекстної інформації, такої як освіта, мотиви студентів та ситуація на регіональному ринку праці, публікація лише первинних даних стосовно ситуації із зайнятістю випускників може бути використана невірно.

1.10. Організація та управління інституціональним трейсерним дослідженням випускників

Інституціональні трейсерні дослідження доволі часто мають наступні характеристики:

- (a) співробітники закладів освіти відіграють ключову роль у розробці усіх завдань опитування, що проводиться;
- (b) співробітники закладів освіти, як правило, потребують навчання основам методології опитування та розробці інструментарію;
- (c) анкета повинна враховувати специфіку окремих установ;
- (d) усі випускники (без вибірки) однакового року народження, які закінчили навчання від одного до двох років тому, запрошуються до участі в опитуванні.

Основні виклики, пов'язані з проведенням дослідження, відносяться до:

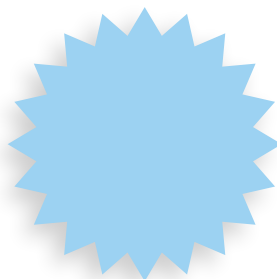
- (a) створення бази даних із контактними даними фактичних (оновлених) адрес випускників;
- (b) застосування належних методів для забезпечення високого рівня досяжності (response rate);
- (c) обробки та аналізу даних аналізу таким чином, щоб дати змогу отримання висновків, пов'язаних безпосередньо з питаннями дослідження.

Необхідно створити групу з організації трейсерного дослідження, члени яких виконують наступні функції:

- координатор проекту трейсерного дослідження (експерт з питань освіти; контактна особа);
- члени групи з наступними обов'язками: керівництво проектом; ІТ спеціалісти (онлайн-анкета); підготовка звітів і презентацій; статистичний аналіз;
- зовнішні партнери.

Потрібно вирішити, в якому підрозділі закладу ПТОН / ВО буде розміщуватися група трейсерного дослідження.

З огляду на міжнародний досвід, можливий вибір широкого спектру організаційних рішень.





Наприклад, в університетах Індонезії організаторами трейсерних досліджень, в основному, є центри розвитку кар'єри. Це також стосується Угорщини, тоді як у Німеччині більшість трейсерних досліджень проводяться підрозділами, відповідальними за управління / забезпечення якості. Оскільки ці підрозділи також регулярно проводять інші опитування (наприклад, оцінку якості курсів, опитування студентів і викладачів), вони є своєрідними інституціональними науковими центрами. У деяких університетах з цими підрозділами співпрацюють наукові співробітники факультету соціальних наук або освіти. Інколи за організацію трейсерних досліджень також відповідають відділи у справах випускників.

Кожне інституціональне трейсерне дослідження спрямовано на реалізацію наступних управлінських завдань, таких як:

- (а) розподіл завдань і відповідальності;
- (б) комунікація між членами команди / зібрання членів команди;
- (с) забезпечення поточного контролю діяльності;
- (д) складання графіків.

Регулярні засідання команди, присвячені питанням забезпечення контролю за виконаною роботою та подальшого планування діяльності, є дуже важливим аспектом забезпечення успішності трейсерного дослідження.

Від самого початку, засідання повинні відбуватися щотижня, у визначені дати та час. Протоколи цих зустрічей є корисними та повинні бути перевірені, а також офіційно узгоджені членами команди на наступному засіданні.

Рисунок 3: Три основні етапи трейсерного дослідження

Розробка концепції та інструментарію; підготовка збору даних	Збір даних із застосуванням заходів нагадування	Аналіз даних і написання звіту; діяльність з поширення інформації; заходи
Чотири місяці	Чотири місяці	Чотири місяці
Див. Глави з 3 до 6	Див. Глави 7 та 8	Див. Глави 9 та 10

У посібнику містяться інструкції, поради, рекомендації і правила щодо реалізації кожного етапу опитування, які

1.11. Витрати на проведення трейсерного дослідження

Витрати на трейсерні дослідження значно варіюються, залежно від фінансових можливостей замовників. Організація національних репрезентативних трейсерних досліджень у секторі вищої освіти Німеччини (обсяг вибірки близько 60 000 випускників; повернуто близько 10 000 анкет) витратна (проведення коштувало близько одного мільйона доларів США), оскільки була використана поштова доставка паперових анкет із нагадуваннями, а також включені витрати на оплату праці персоналу.

Інституціональні трейсерні дослідження можливо проводити навіть з обмеженим бюджетом: зокрема, можливо підрахувати, що для оновлення адрес 500 випускників потрібно лише 200 доларів США. Якщо в організації трейсерного дослідження беруть участь лише працівники закладу ПТОН / ВО, інших витрат не передбачається.

Детальніше про витрати на трейсерні дослідження див. у Розділі 3.11.

1.12. Основні етапи проведення трейсерного дослідження

Трейсерне дослідження може бути проведене за 12 місяців.

Загалом, трейсерні дослідження передбачають реалізацію наступних трьох етапів, докладно описаних у цьому посібнику:

значною мірою сприятимуть підвищенню ефективності проведення опитування.

1.13. Навчання фахівців для проведення трейсерних досліджень

Зазвичай інституціональні трейсерні дослідження вимагають відповідної підготовки фахівців закладів освіти для проведення усіх етапів дослідження. Цей посібник з проведення трейсерного дослідження можливо використовувати як навчальний матеріал, оскільки він повинен допомогти користувачеві:

- (а) спланувати й розробити дизайн трейсерного дослідження;
- (б) сформулювати запитання / цілі дослідження;
- (с) розробити анкети;
- (д) організувати збір та оновлення адрес колишніх студентів;
- (е) організувати збір даних;
- (ф) аналізувати дані та інтерпретувати отримані результати.

Університети Німеччини, які проводять трейсерні дослідження, та установи Фаххохшулен – члени мережі учасників трейсерних досліджень Німеччини (КОАВ), можуть регулярно направляти членів своїх дослідницьких груп на чотири-п'ять навчальних семінарів, що кожного року проводяться системою Incher-Kassel. Щороку усі члени мережі також беруть участь в обов'язковій конференції мережі, на якій обговорюються та вирішуються ключові питання розвитку проекту (наприклад, зміна змісту та форми анкети, що використовується).

Інституціональні трейсерні дослідження потребують нарощування потенціалу по кожній окремій установі (інституції), допоки не буде забезпечено високий рівень проведення якісного дослідження.

Професійна підготовка / навчання має охоплювати усі етапи трейсерного дослідження, а саме:

- (а) розроблення концепції інституціонального трейсерного дослідження (стартовий етап);
- (б) розробка анкети;
- (с) підготовка польового етапу дослідження;
- (д) збір даних та підготовка звіту про методи дослідження;

(е) аналіз даних і написання звіту;

(ф) реалізація заходів з поширення (масштабування) інформації.

Тренери з організації трейсерного дослідження повинні мати ґрунтовну теоретичну та методологічну підготовку як соціологи (науковці у галузі соціальних наук), але з особливим досвідом проведення досліджень у секторі освіти. Вони повинні мати практичний досвід проведення трейсерних досліджень, включаючи підготовку звітів щодо результатів трейсерного дослідження. Зазвичай вони повинні мати публікації у сфері досліджень взаємозв'язку між сферами освіти та роботи.

1.14. Співробітництво дослідників у сфері трейсерних досліджень

Обстеження CHEERS та REFLEX свідчать, що завдяки налагодженню співпраці та організації навчального процесу можна подолати несприйняття різних підходів окремими дослідниками на користь розробки спільної концепції, яка виявляється більш продуктивною для вирішення багатьох питань. Незважаючи на різноманіття культурного та дисциплінарного досвіду 40–50 дослідників проблем професійної реалізації випускників, які співпрацюють у проектах міжнародних досліджень, у процесі дослідження та розроблення анкети було досягнуто консенсус щодо забезпечення відповідності теорій і методів, що використовуються.

Німецька мережа КОАВ, трейсерні дослідження Угорщини та трейсерні дослідження у сфері вищої освіти Індонезії можуть розглядатися як позитивні приклади налагодження продуктивної співпраці між окремими установами (інституціями).

Цей позитивний досвід, завдяки налагодженню співпраці дослідників проблем професійної реалізації випускників, може стимулювати досягнення спільного концептуального розуміння результатів трейсерних досліджень / опитувань випускників закладів ПТОН / ВО. Це сприяло б зниженню значного навантаження з окремих закладів освіти / професійної підготовки, перед якими постала проблема організації та проведення економічно ефективних та якісних опитувань випускників. Окрім того, за допомогою стандартизації можуть бути значно розширені можливості порівняння

результатів, що сприятиме використанню бенчмаркінгу як інструментарію забезпечення ефективних методів управління якістю.

1.15. Мінімальні вимоги для проведення трейсерних досліджень випускників

Цей посібник був розроблений для забезпечення дієвої допомоги користувачам в організації та проведенні якісного трейсерного дослідження, необхідного для покращення якості ПТОН та вищої освіти. Таке дослідження доволі часто вимагає від осіб, відповідальних за проведення опитування, забезпечення аналізу даних та підготовки звітів, а також володіння конкретними компетентностями, які практично відсутні на інституціональному рівні. Практичний досвід проведення кількісних опитувань повинен бути отриманий там, де дотепер його не існувало. Саме тому розробку системи регулярних інституціональних трейсерних досліджень слід організувати як процес навчання; відповідно, це – ключова мінімальна вимога. Оскільки особи, відповідальні за проведення дослідження, будуть мотивовані постійно удосконалювати свої знання та здібності, можливо очікувати більш якісних результатів у дослідженні питань взаємодії між навчанням та роботою, а також методології проведення трейсерних досліджень, що, загалом, може призвести до значного покращення якості процесу. Залучені у цей процес установи (інституції) повинні усвідомити важливість цієї роботи та підтримати його проведення шляхом забезпечення достатньою тривалістю робочого часу та деякими іншими ресурсами.

У середньому 20% регулярного робочого часу ключових осіб, відповідальних за проведення трейсерного дослідження (приблизно вісім годин на тиждень), має бути відведено на навчальний процес, включаючи час для індивідуального навчання. Загалом, кількість часу, необхідного для організації навчання, становить близько одного року; відповідно, саме фаза навчання буде визначати, який проміжок часу дійсно

потрібен, а також чи потрібно приділяти цьому процесу більше часу.

Усіх випускників, які закінчили навчання у закладах освіти один-два роки тому, потрібно запросити до участі у трейсерному дослідженні. Достатньо легко знайти інформацію про цих випускників, і, можливо, вони вже отримали відповідний досвід роботи. Не рекомендується зосереджувати опитування на випускниках, які все ще перебувають у процесі пошуку роботи (це може скласти шестимісячний період після закінчення навчання).

У Додатку 1 наведено мінімальну версію зразка анкети для проведення трейсерного дослідження закладів ПТОН / вищої освіти. Цю версію можливо використовувати як висхідну точку для розроблення власної анкети, з відповідною адаптацією зразка анкети до специфіки програми навчання / професійної підготовки, але без значних змін. Анкета готова до використання, оскільки питання перевірені та використовуються вже у багатьох дослідженнях.

Довжина анкети не пов'язана безпосередньо з рівнем повернення анкети. Занадто короткий варіант анкети надає дуже обмежений обсяг інформації про досвід роботи випускників на ринку праці, але зусилля, спрямовані на забезпечення достатнього рівня досяжності, майже такі ж, як і у випадку з більш об'ємною та насиченою інформацією анкетой.

Рекомендується використовувати паперовий варіант анкети; це, на думку експертів, значно краще, ніж використання онлайн анкети, оскільки заповнення паперової анкети дає змогу більш гнучко організувати цей процес. Паперову анкету можна доставити та забрати поштою або особисто. Наприклад, випускникам можуть запропонувати прийти до закладу освіти на певний захід, і саме під час цього заходу можливо розповсюдити та зібрати анкети.

Будь-яке трейсерне дослідження потребує формування бази даних (це може бути файл Excel), з контактними даними (прізвищами / іменами) та адресами випускників. Необхідно проводити перевірку та



оновлення даних, але на початку дослідження необов'язково перевіряти та оновлювати усі адреси; опитування можна розпочати у будь-який час, використовуючи наявні адреси. У звіті слід задокументувати, які саме адреси використовувались. Зазвичай не рекомендується використовувати лише адреси, надані асоціацією випускників, оскільки доволі часто вони мають занадто високий рівень відбору.

Достатньо часто рівень досяжності використовується як ключовий показник якості опитування. Оскільки рівень досяжності значною мірою залежить від результативності роботи експертів-дослідників, а не від власної мотивації випускника, рекомендується використовувати принаймні одне нагадування; однак мінімально необхідний рівень досяжності для трейсерного опитування може бути не зазначений.

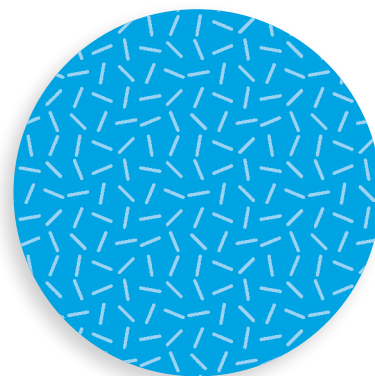
При проведенні трейсерного дослідження рекомендується використовувати такий професійний інструментарій як SPSS (статистичний пакет, який використовується у соціальних науках) або R (для введення та аналізу даних), але спочатку також може використовуватися програма Excel.

R – це дуже потужний безкоштовний програмний продукт (відкрите джерело) для статистичного аналізу даних, який швидко удосконалювався протягом останніх років. Для установ / інституцій з обмеженими фінансовими ресурсами доцільно наймати співробітників, які обізнані з цими програмами, мають досвід використання R для проведення будь-якого виду статистичного аналізу.

При підготовці звіту про результати дослідження, увага експертів з самого початку повинна бути зосереджена на двох аспектах: підготовці звіту про методи, які використовувалися, та інтерпретації отриманих результатів.

Звіт про методи, які використовувалися, повинен інформувати читача про:

- (a) цілі трейсерного дослідження;
- (b) анкету;



- (c) цільову сукупність;
- (d) адресну базу;
- (e) діяльність щодо збору анкет;
- (f) рівень досяжності;
- (g) репрезентативність участі випускників.

Необхідно інтерпретувати отримані результати, принаймні стосовно питань, які стосуються ключових питань дослідження.

ГЛАВА 2.

Основні цілі трейсерних досліджень

2.1. Резюме

Цілі трейсерних досліджень є різними, але можна визначити деякі загальні елементи, притаманні цим дослідженням. Деякі трейсерні дослідження надають лише прості описові висновки щодо ситуації із зайнятістю випускників, тоді як інші намагаються пояснити ситуацію із зайнятістю випускників шляхом здійснення аналізу зв'язків між зайнятістю та освітою.

Трейсерні дослідження окремих закладів ПТОН (або індивідуальні навчальні програми у закладі ПТОН) можуть надати цінну інформацію стосовно широкого спектру заходів / функцій закладів ПТОН.

Трейсерне дослідження повинно:

- (а) бути цінним для широкого кола зацікавлених сторін;
- (b) охоплювати значний спектр аспектів зайнятості та роботи;
- (c) забезпечувати конкретне пояснення причин професійного успіху / результатів працевлаштування;
- (d) аналізувати вплив різних аспектів освіти для того, щоб отримати емпірично обґрунтовані поради щодо удосконалення.

У цілому, трейсерне дослідження має бути розроблено таким чином, щоб забезпечувати отримання адекватного зворотнього зв'язку (feedback) від користувачів, який може слугувати дієвим мотиватором проведення якісного трейсерного дослідження; загалом, результати дослідження повинні бути цінними для обґрунтування напрямів підвищення ефективності діяльності закладів ПТОН / ВО.

Це – типові основні цілі, однак інші цілі також можуть бути враховані.

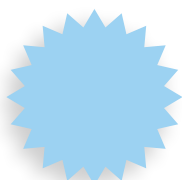
2.2. Зв'язки між освітою та зайнятістю

Опитування випускників закладів освіти / професійної підготовки, т.зв. трейсерні дослідження або опитування випускників (т.зв. “alumni” опитування) є найбільш цінним типом опитування для збору систематичної та достовірної інформації про зв'язки між навчанням та подальшою зайнятістю й роботою.

Трейсерні дослідження забезпечують інформацію про місце перебування випускників через деякий час після отримання освітнього ступеню; ці дослідження можуть пов'язати цю інформацію з соціально-біографічними та навчальними дескрипторами (наприклад, статтю, віком, галуззю знань, закладом, що присуджує освітній ступінь тощо).

Таким чином, опитування випускників дають змогу продемонструвати деякі особливості професійної «успішності» випускників загалом, а також дати певне уявлення про те, які студенти, з яких секторів вищої освіти згодом отримують кращі, порівняно з іншими, результати.

Трейсерні дослідження можуть забезпечити належний зворотній зв'язок / отримання відгуків, необхідних для удосконалення діяльності закладів ПТОН та вищої освіти. У багатьох країнах саме це – головна мета проведення таких досліджень.





Вставка 10: Інституціональне трейсерне дослідження Технічного університету Берліну, Німеччина

«Відгуки випускників є важливим джерелом інформації для Берлінського технічного університету щодо адаптації умов навчання до потреб наших студентів і полегшення переходу наших випускників до професійного життя. Отримана інформація забезпечує різні підходи до розробки навчальних програм та покращення діяльності сервісних центрів університету. Базуючись на результатах опитування, можливо розширити асортимент запропонованих ключових кваліфікацій. Висновки щодо досягнутого прогресу у ході навчання та кар'єрного зростання будуть використовуватися Кар'єрною службою та навчальним консалтингом».^(a)

«Метою цього опитування випускників є збір важливої інформації про перехід на магістерські курси та/або до сфери зайнятості / професійної діяльності, так само як накопичення даних про поточну ситуацію з кар'єрним зростанням випускників (у перші роки після закінчення ними навчання у бакалавраті чи в магістратурі). Як ви оцінюєте процес вашого навчання у ретроспективі? А сьогодні: ви працевлаштовані чи є аспірантом, чи перебуваєте у відпустці з догляду за дитиною тощо? Ваш досвід сприятиме покращенню якості навчання. Для досягнення значущих результатів важливим є кожен внесок».^(b)

Джерело:

(a) Technische Universität Berlin [Absolventenbefragungen]: Обстеження випускників: інформація щодо обстеження випускників: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/information_on_the_graduate_survey/parameter/en/ [accessed 6.10.2014]

(b) Technische Universität Berlin [Absolventenbefragungen]: Опитування випускників: цілі опитування: http://www.tu-berlin.de/qualitaet/evaluation/absolventenbefragungen/objectives_of_the_graduate_survey/parameter/en/ [accessed 6.10.2014]

2.3. Актуальність (релевантність) освітніх програм

Деякі аспекти зайнятості та роботи випускників, так само як і питання, пов'язані з попереднім досвідом навчання, можуть бути включені у трейсерне дослідження для забезпечення комплексного аналізу взаємозв'язків між навчанням та роботою.

Опитування може охопити широкий спектр аспектів, що стосуються зайнятості та роботи випускників, а саме:

(a) статусу зайнятості;

(b) заробітної плати;

(c) робочого часу;

(d) типу контракту (тимчасовий / не обмежений у часі);

(e) типових робочих (трудох) завдань;

(f) вимог до роботи;

(g) задоволеності роботою;

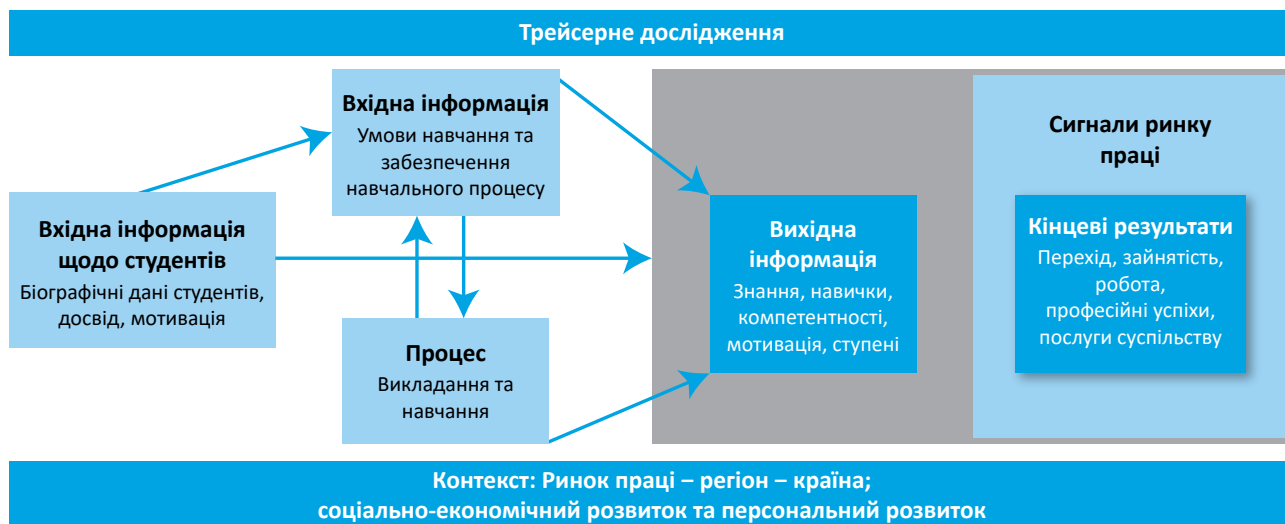
(h) використання знань;

(i) зв'язку між рівнем освіти та посадою.





Рисунок 4: Концептуальна рамка трейсерних досліджень



Джерело: Schomburg, 2003.

Результати дослідження не обмежуються лише наданням простих описових висновків: дослідження можуть стосуватися багатьох предметних сфер, які можуть бути «причинно-наслідково» пов'язаними між собою:

- (а) індивідуальні передумови навчання («вхідна інформація щодо студентів»), такі як стать, походження батьків, регіональна специфіка, мотивація та здібності;
- (б) ресурси, умови навчання та забезпечення навчального процесу («вхідна інформація», такі як навчальна програма, мотивація та здібності вчителя);
- (с) процеси викладання та навчання («процес»);
- (д) розвиток компетентностей («вихідна інформація»);
- (е) перехід від навчання до роботи та кар'єрне зростання («кінцевий результат») (див. Рисунок 4 та Рисунок 5).

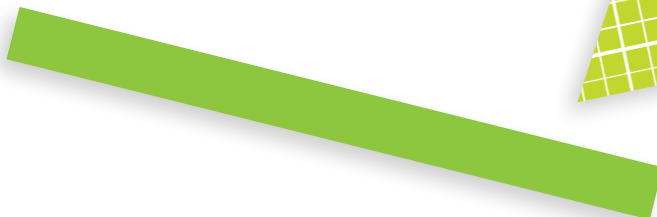
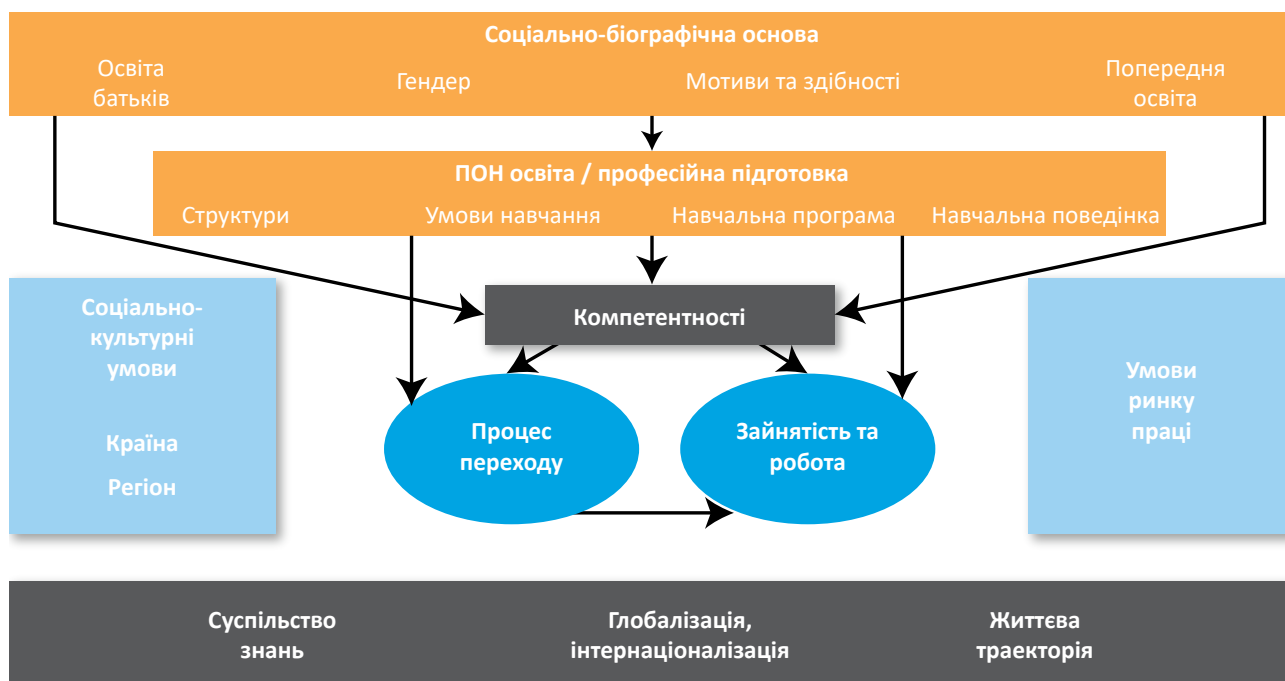


Рисунок 5: Модель для аналізу співвідношення між ПТОН / вищою освітою / професійною підготовкою та зайнятістю й роботою



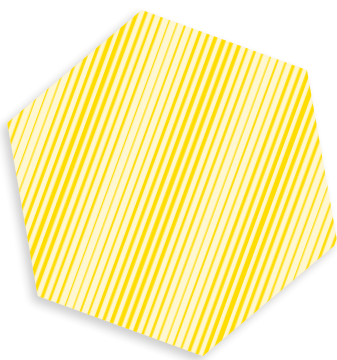
Джерело: Schomburg, 2003.

Для отримання позитивного результату потрібен широкий діапазон критеріїв професійної успішності випусників («переваги освіти»): «збалансування» (забезпечення відповідності) між вимогами ринку праці та суспільства у цілому розглядалося б занадто вузько, якби зв'язки між галуззю знань / спеціальністю та сферою праці були б лише єдиною інформаційною базою.

Трейсерне дослідження повинне забезпечити можливість виміряти такі аспекти як:

- горизонтальну відповідність / збалансування (відповідність галузі знань / спеціальності робочим (трудоим) завданням; ступінь використання знань і навичок, набутих під час навчання);
- вертикальну відповідність / збалансування (відповідність позиції щодо рівня освіти; рівня зарплати та інших умов зайнятості).

Детальніше про практичну реалізацію зв'язків між освітою та роботою див. у Главі 5 та анкетах у Додатках 1 та 2 Посібника.

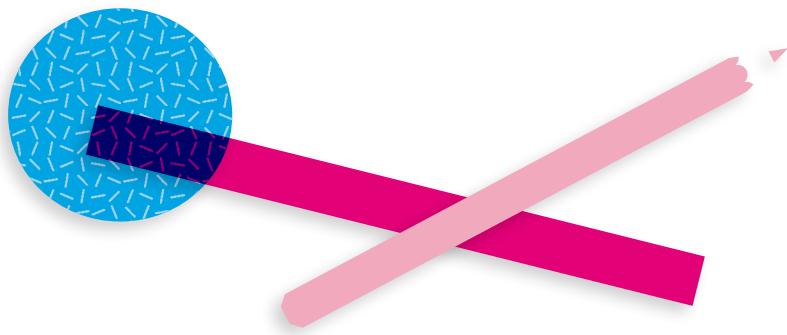


Низька горизонтальна відповідність («невідповідність навичок») може бути сприйнята як сигнал про потребу в адаптації навчальної програми, але робити такі висновки можливо лише за умови врахування інших потенційних факторів. Чи поєднується невідповідність навичок з низькою вертикальною відповідністю? Чи є невідповідність навичок тимчасовим явищем, на яке впливає економічний цикл? Або невідповідність навичок є типовим досвідом молодих випускників на етапі переходу до отримання більш відповідної і стабільної роботи («ефект життєвого циклу»? Чи є знання та навички, отримані під час навчання, більш значимими на наступних етапах професійної діяльності? Очевидно, що трейсерні дослідження можуть дати багато відповідей на ці запитання, проте лише у випадку, якщо анкета, що використовується, достатньо значна за обсягом; і якщо план трейсерного дослідження дає змогу отримати відповіді від випускників, які мають «реальний» досвід роботи після закінчення навчання. Водночас, трейсерні дослідження також мають ряд обмежень. Наприклад, вони можуть мати недостатню інформації стосовно більш широкого контексту ринку праці, або вони можуть бути упередженими, тому їх слід доповнювати думками роботодавців. Результати трейсерних досліджень слід поєднувати з іншими джерелами даних, методами передбачення та збалансування навичок (забезпечення їх відповідностей). Усі ці аспекти більш детально описані в інших випусках посібника⁸.

У Вставці 11 представлена основна інформація стосовно проекту ЄФО з питань збалансування навичок, який розглядає їх невідповідність як серйозний виклик у більшості країн-партнерів ЄФО.



⁸ У випуску 1 представлено огляд різних можливих джерел даних та показників, які можуть бути розроблені, базуючись на цих даних, включаючи стандартну економічну статистику та статистику ринку праці. Випуск 2 сфокусований на розробленні прогнозів та передбачень (форсайту) навичок. Випуск 4 представляє огляд даних державних (публічних) служб зайнятості. Випуск 5 надає інформацію щодо розробки основних засад та організації проведення обстежень підприємств / установ з питань навичок.



Вставка 11: ETF-Match – Інноваційний та навчальний проект (TED)

Ця інформація взята з веб-сайту проекту ЄФО-Match (відповідність):

1. Чому ЄФО приділяв значну увагу проблемам «забезпечення відповідності між пропозицією та попитом на ринку праці»? Забезпечення відповідності передбачає зменшення розриву між пропозицією та попитом на ринку праці, збільшення здатності робочої сили до працевлаштування та зменшення дефіциту навиків. Основна увага проекту ЄФО була сфокусована на освіті та професійній підготовці (у перспективі розвитку безперервної освіти), дослідження проблем моніторингу, підходів до передбачення та прогнозування як попиту, так і пропозиції, а також ефективного управління ринком праці. Невідповідність навичок, що є проблемою більшості країн-партнерів ЄФО, несприятливим чином впливає не тільки на окремих осіб (індивідуумів), але й на економіку у цілому, призводячи до підвищення рівня молодіжного безробіття та зниження конкурентоспроможності підприємств. Існує потреба у використанні ефективних підходів до покращення моніторингу та прогнозування пропозиції й потреб у навичках, які також можуть застосовуватися у рамкових умовах у країнах-партнерах ЄФО. Глобальна конкуренція, залежність від технологій і промислової реструктуризації обумовлюють швидкоплинні зміни потреб у навичках, передусім, у країнах з перехідними економіками та країнах, що розвиваються. Пропозиція навичок визначається демографічними змінами (впливом міграції, народжуваності, старіння суспільства) та реформами їхніх систем освіти / професійної підготовки. Покращення системи збалансування (забезпечення відповідності) навичок потрібно, передусім, для отримання кращих результатів функціонування ринку праці. Моніторинг та прогнозування – це не самоціль, а значний внесок у розробку політики, що базується на основі емпіричних (фактичних) даних. Проект ЄФО щодо збалансування (забезпечення відповідності) навичок досліджуватиме питання «кому що потрібно?» Існує потреба у кращому інформуванні тих, хто приймає рішення, та спеціалістів, що займаються питаннями освіти / професійної підготовки, а також системами управління ринком праці. Загальною метою проекту є підтримка країн-партнерів ЄФО щодо удосконалення їхніх систем для кращого забезпечення відповідності між попитом та пропозицією навичок у короткостроковій і середньостроковій перспективі, підвищуючи здатність до працевлаштування молоді та дорослих, а також покращуючи економічну конкурентоспроможність.

Конкретними цілями є: i) забезпечення методологічних інструментів для виміру невідповідності; ii) розробка методологічних підходів та інструментарію для моніторингу та передбачення змін у вимогах до навичок, які відповідають конкретним умовам країн з економіками, що розвиваються, та перехідними економіками; iii) розробка аналітичних матеріалів з рекомендаціями щодо забезпечення кращого збалансування підходів; iv) генерування та обмін знаннями / досвідом між департаментами ЄФО та командами різних країн.

2. Головними пріоритетами розвитку є забезпечення кращого використання навичок високоосвічених молодих людей, а також сприяння підвищенню продуктивності й конкурентоспроможності. Невідповідність між попитом та пропозицією навичок призводить до збільшення кількості безробітних, серед яких багато освічених молодих людей, з одного боку, та розширення спектру вимог роботодавців до навичок працівників, які інколи неможливо виконати, з іншого боку. Масштабний сектор неформальної зайнятості формує т.зв. специфічний «вхід» та «вихід» для учасників ринку праці, та, у деяких випадках, сприяє існуванню т.зв. «подвійної / дуальної» економіки з сучасними підприємствами, з одного боку, та традиційним сектором із низькою продуктивністю, з іншого боку. Проблема невідповідності навичок актуалізувалася у зв'язку з посиленням впливу світової економічної кризи на ринки праці у країнах-партнерах ЄФО; зокрема, одні виявилися більш, а інші – менш шокостійкими. Невідповідність у формі «надмірно освіченої» молоді викликає міграцію та призводить до марного витрачання людських ресурсів».

Джерело: Проект ЄФО «Збалансування – інновації та навчання» http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/PRJ_2012_WP12_40_17_EN



Під час трейсерного дослідження також ретроспективно розглядатиметься широкий спектр специфічних моментів попередніх етапів життя випускників:

- (а) соціально-біографічний профіль (наприклад, стать та вік),
- (б) навчання перед зарахуванням до закладу вищої освіти.

Дослідження спрямоване на збір інформації щодо курсу навчання та отриманих компетентностей:

- (а) умов навчання та практичного забезпечення навчального процесу,
- (б) власної поведінки під час навчання;
- (с) прямих результатів навчання (у контексті отримання освітнього ступеню),
- (д) компетентностей, отриманих після закінчення навчання.

Результати дослідження, серед іншого, допоможуть продемонструвати вплив цінностей і вибору окремих людей на їхню подальшу професійну діяльність.

Статистичний аналіз не лише забезпечить можливість визначити причини професійної успішності, проаналізувати специфічні особливості закладів ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки, але й отримати наведені нижче висновки стосовно того:

- (а) наскільки забезпечення навчального процесу та умов навчання займає пріоритетне значення, порівняно з наявним соціально-біографічним контекстом, попередньою освітою, персональним вибором (під час вступу до закладів освіти) та навчальною поведінкою студентів?
- (б) якою мірою заклади ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки впливають на формування компетентностей випускників після закінчення навчання?
- (с) наскільки компетентності, отримані після закінчення навчання, є важливими для подальшої зайнятості та роботи, порівняно із застосуванням стратегій пошуку та іншими критеріями рекрутингу, а також політикою щодо розвитку людських ресурсів?

Трейсерне дослідження окремих закладів ПТОН / вищої освіти може враховувати специфічні профілі цих закладів та їхніх навчальних програм. Таким чином, це дослідження надаватиме інформацію не тільки про професійну успішність випускників, що стосується їх «придатності для призначення на посаду», але й щодо конкретних цілей, встановлених окремими інституціями та програмами («придатність для досягнення мети»).

Таким чином, комплексне дослідження може бути важливим для забезпечення ефективного зворотного зв'язку (відгуку) між випускниками та закладами освіти не тільки щодо ступеня професійної успішності, але й щодо різноманітних вимірів успішності у професійній діяльності, а також різноманітних чинників, які сприятимуть професійній успішності випускників у перспективі. Комплексне дослідження не передбачає порівняння ступеню професійної успішності із середньонаціональним рівнем або рівнем успішності окремих випускників закладів освіти різних галузей знань / спеціальностей. Водночас можливо отримати відповідь на запитання, яку роль відіграють профілі (характеристики) окремих закладів ПТОН / вищої освіти та навчальних програм у досягненні випускниками професійної успішності.

2.4. Оцінювання кінцевих результатів забезпечення гарантій якості навчання

Трейсерні дослідження дають змогу не лише оцінювати проміжний / кінцевий результат, але й сприятимуть отриманню відповідних пояснень; загалом, це дозволить належним чином оцінювати досягнення у навчанні, орієнтованому на «кінцевий результат».

Опитування випускників (а також опитування роботодавців) є однією з форм емпіричного дослідження, яке може забезпечити цінну інформацію для оцінювання результатів навчання та професійної підготовки конкретного закладу освіти. Ця інформація може бути використана для визначення напрямів подальшого покращення діяльності закладу освіти (з урахуванням мети — забезпечення належної якості освітніх послуг).

Удосконалений підхід до проведення трейсерних досліджень повинен дати змогу закладам ПТОН / вищої



освіти отримувати інформацію, необхідну для визначення можливих недоліків у конкретних навчальних програмах, та може слугувати основою для розробки заходів із планування майбутньої діяльності.

Для цього необхідна інформація щодо професійної успішності (кар'єри, статусу, доходу) випускників, а також інформація про відповідність знань і навичок (взаємозв'язок між знаннями та навичками, вимогами до роботи, сферою зайнятості, посадою (за професією)).

Випускників закладів освіти також можуть попросити ретроспективно оцінити умови навчання та забезпечення навчального процесу (оцінювання у вузькому розумінні). Результати опитування випускників сприятимуть отриманню цінної інформації щодо концепції викладання (з урахуванням професійно орієнтованих / ключових компетентностей).

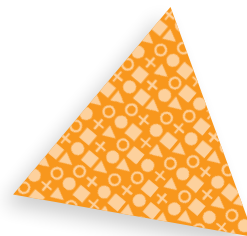
2.5. Професійна орієнтація та маркетинг

Інформація, отримана в результаті дослідження, може сприяти покращенню професійної орієнтації як сучасних, так і майбутніх студентів. Водночас можливе використання контактів випускників для того, щоб:

- (а) презентувати особистий досвід випускників, виходячи з результатів їх відповідей;
- (б) сприяти організації стажування студентів закладів освіти;
- (с) представляти відповідні організації випускників;
- (д) налагоджувати взаємозв'язки між студентами та ринком праці.

Дані, отримані в результаті опитувань випускників, також можуть бути використані як інформаційне джерело отримання даних щодо навчання та побудови кар'єри, включаючи дані, що надаються провайдером служби зайнятості, разом із даними щодо вакансій та пошукувачів роботи (див. Випуск 4).

За допомогою даних, отриманих в результаті опитувань випускників, можуть бути проаналізовані фактори успіху, а також забезпечена відповідна підтримка студентів у виборі спеціалізації; самооцінка випускниками компетенцій, вимог до роботи, критеріїв успіху може продемонструвати переваги ключових кваліфікацій та перспективних кваліфікацій.



2.6. Інформація для різних зацікавлених сторін (стейкхолдерів)

Знання про сфери зайнятості, мобільність і задоволеність випускників якістю освіти слугують загальному позиціонуванню закладу ПТОН / вищої освіти, та можуть бути корисними для інших зацікавлених сторін / стейкхолдерів.

Трейсерне дослідження може бути розроблено таким чином, щоб воно змогло стати цінним для широкого кола зацікавлених сторін / стейкхолдерів, підтримуючи їх традиційний інтерес до отримання знань про зв'язки між навчанням та подальшою зайнятістю, зокрема:

- (а) уряду;
- (б) агентства із забезпечення якості;
- (с) роботодавців;
- (д) агентств з працевлаштування;
- (е) професійних асоціацій;
- (ф) викладачів закладів вищої освіти;
- (г) викладачів системи ПТОН / вищої освіти;
- (х) керівників закладів ПТОН / вищої освіти;
- (і) майбутніх студентів (абітурієнтів) та їхніх батьків;
- (j) студентів;
- (к) самих випускників.

Дані цілі можуть бути досягнуті лише у тому випадку, коли результати трейсерного дослідження будуть представлені (у вільному доступі) широкому колу громадськості. На жаль, більшість досліджень у секторі ПТОН / вищої освіти, які фінансуються донорськими агентствами, не є відкритими для громадськості: оприлюднення результатів дослідження заборонено організаціями-спонсорами.

2.7. Служба організації зв'язків з випускниками

Опитування випускників також може виконувати різні функції у процесі організації роботи з випускниками:

- (а) формувати базу даних адрес для проведення опитувань випускників, що сприятиме розширенню контактної бази, та може призвести до

встановлення довгострокових зв'язків між випускниками та закладами ПТОН / вищої освіти;

- (b) опитування випускників також забезпечує можливість представити пропозиції щодо працевлаштування випускників, так само як і з'ясувати можливий інтерес випускників до отримання подальшої освіти, і, за необхідності, визначити цільові групи. Це також пов'язано з маркетинговим потенціалом трейсерних досліджень;
- (c) ретроспективна оцінка умов навчання випускників є показником оцінки результативності процесу навчання, так само як і їхньої кар'єри (професійної діяльності випускників), їхнього професійного досвіду на ринку праці та довгострокової успішності у працевлаштуванні.

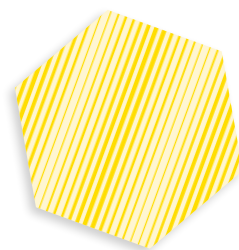


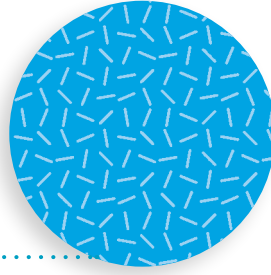
2.8. Акредитація

У багатьох країнах визначені процедури акредитації освітніх програм чи інституцій. Регулярні трейсерні дослідження є формальною вимогою до проведення акредитаційних процедур у деяких країнах (наприклад, у Німеччині).

Основні теми, які стосуються процедур акредитації / оцінювання, відносяться до:

- (a) переходу до зайнятості (наприклад, тривалості часу до моменту знаходження першого робочого місця; тривалості пошуку роботи; методів пошуку роботи; характеристик зайнятості на першому робочому місці);
- (b) ситуації із зайнятістю на момент опитування (наприклад, робочого часу; виду контракту; заробітної плати; додаткових виплат);
- (c) роботи (назви посади; економічного сектору; робочих (трудова) завдань; необхідних компетентностей);
- (d) набутих та використаних компетентностей;
- (e) оцінки навчальних програм;
- (f) зв'язків між навчанням та роботою.





ГЛАВА 3.

ДИЗАЙН / РОЗРОБКА ТРЕЙСЕРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Резюме

У цій главі представлені відповіді на ключові питання, поставлені на ранній стадії проведення будь-якого трейсерного дослідження:

- (а) Які цілі трейсерного дослідження?
- (б) Яких студентів / випускників необхідно запросити до участі в опитуванні?
- (с) Який інструментарій опитування буде використовуватися?

Розробка основ організації та проведення трейсерного дослідження є складним процесом, оскільки прийняття кожного окремого рішення на одному етапі впливатиме на інші етапи.

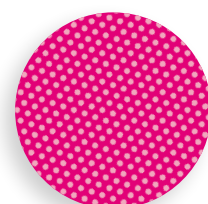
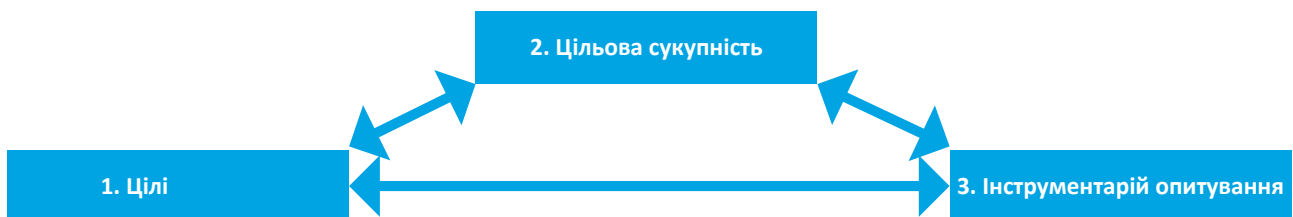
3.2. Цикл розробки основ (дизайну) трейсерного дослідження

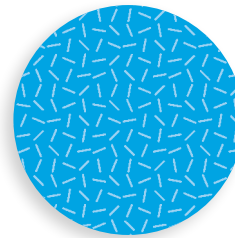
На ранній стадії проведення трейсерного дослідження слід прийняти рішення щодо:

- (а) цільової сукупності (кого слід запросити взяти участь в опитуванні?);
- (б) час після закінчення навчання у закладі освіти, протягом якого має відбутися опитування;
- (с) методи збору даних (наприклад, онлайн опитування або паперова анкета);
- (д) вид опитування (кроссекторальне / перехресне чи панельне опитування),
- (е) охоплення опитування (вибірка чи перепис).

Окремі елементи дизайну трейсерного дослідження повинні відповідати специфічним цілям цього дослідження, оскільки цілі та елементи взаємопов'язані. На Рисунку 6 представлено процес встановлення зворотного зв'язку для перевірки того, чи відповідають обрані елементи трейсерного дослідження представленим цілям.

Рисунок 6: Цикл розробки основ (дизайну) трейсерного дослідження





3.3. Цільова сукупність

Більшість трейсерних досліджень сфокусована на одній достатньо однорідній групі студентів / стажерів (слухачів), які закінчили навчання одночасно («покоління» чи «когорта випуску»). Така група називається «когортою», наприклад, випускники 2013 року або покоління 2013 року.

Національні опитування випускників у багатьох країнах (наприклад, в Австралії, Франції, Німеччині, Італії, Малайзії, Норвегії, Швейцарії, Великобританії) відбирають тільки одну когорту як цільову сукупність.

Основною причиною ухвалення рішення про вибір лише однієї когорти є той факт, що умови переходу на ринок праці, так само як і освітній досвід, можуть бути різними для різних когорт. Передбачається, що умови для однієї когорти / покоління є подібними та порівнянними. Відмінності між когортами (якщо трейсерне дослідження проводиться щороку) називаються «ефектами когорти»; їх можливо відрізнити від відмінностей, які виникають у випадку, коли опитування проводяться лише в окремі роки («ефект історичного діапазону часу») або в певний час після закінчення навчання («віковий ефект»).

Для пояснення / інтерпретації існуючого досвіду роботи на ринку праці та професійного статусу колишніх студентів / стажерів (слухачів) потрібно враховувати відповідний контекст, який міг змінитися за короткий проміжок часу. Це особливо актуально для країн, які характеризуються значними структурними змінами в системі освіти, а також у період економічних криз.

Іншим важливим аргументом на користь вибору лише однієї когорти є те, що у випадку включення в одне опитування більше однієї когорти достатньо важко проаналізувати вплив ефекту часу. Припустимо, що до опитування, проведеного у 2012 році, були залучені колишні студенти / стажери (слухачі), які закінчили навчання у 2002-2012 роках. Такий проект трейсерного дослідження (проект «змішаних когорт») використовується, переважно, тоді, коли трейсерне дослідження проводиться одноразово, і не є регулярним. Деякі випускники щойно закінчили навчання, а інші вже мають 10-річний досвід роботи. Зрозуміло, що загальні висновки, отримані в результаті такого опитування, такі як, наприклад, «XX відсотків випускників працевлаштовані» або «середній дохід

випускників становить XXX», є достатньо узагальненими, оскільки ситуація з працевлаштуванням випускників може змінюватися з часом.

Якщо трейсерні дослідження проводяться регулярно (наприклад, щороку), то можна порівняти результати різних опитувань, щоб проаналізувати зміни у часі (аналіз тенденцій / трендів). Зокрема, у випадку зміни навчальних програм, порівняння між когортами випускників було б цікавим для аналізу наслідків цих змін.

Однак у випадку, коли ситуація на ринку праці не змінилася, відмінності когорт випускників (у певних аспектах оцінювання умов навчання або професійної успішності) можуть бути результатом різниці в їхньому освітньому досвіді («ефект когорти»).

Рекомендація 1. Цільова сукупність

Загалом, рекомендується обрати лише одну когорту випускників / стажерів (слухачів).

Обґрунтування

Інтерпретація висновків трейсерного дослідження, яке включає лише одну когорту випускників / стажерів (слухачів), є простішою та зрозумілішою, ніж опитування зі змішаними когортами.

Аналіз отриманих результатів також стає простішим; підвищується надійність результатів, оскільки не потрібно постійно контролювати отримані результати, обумовлені роками закінчення навчання, протягом усього періоду часу.

Умови навчання / професійної підготовки, а також ситуація на ринку праці достатньо подібні у рамках однієї когорти, тоді як у змішаному когортному опитуванні (із залученням різних когорт) під час інтерпретації результатів слід враховувати різні умови / контексти реалізації.

У змішаному когортному опитуванні можуть відрізнитися не лише умови / контекст освіти та ринку праці, але й тривалість зайнятості та досвід роботи (віковий ефект).

Саме тому індивідуальний контекст відповідей випускників / стажерів (слухачів) може бути доволі складним для інтерпретації у трейсерному дослідженні змішаного типу.



3.4. Час після закінчення навчання

Питання щодо визначення періоду часу після закінчення навчання у закладах освіти, достатнього та необхідного для проведення трейсерного дослідження випускників, тісно пов'язані з випишенням питань когорт. Скільки часу повинно пройти до того моменту, коли випускників / стажерів (слухачів) запросять взяти участь у трейсерному дослідженні? Для прийняття рішення щодо часового проміжку після закінчення навчання необхідно враховувати декілька чинників.

Здебільшого стверджується, що трейсерне дослідження слід проводити через декілька місяців після закінчення навчання, оскільки такий підхід забезпечує швидкий зворотний зв'язок, з одного боку, та більш високу вірогідність того, що випускники будуть брати участь в опитуванні, з іншого боку. Ці аргументи є достатньо прагматичними, однак можуть бути розкритиковані, з урахуванням цілей трейсерного дослідження. Для забезпечення можливостей використання результатів трейсерного дослідження з метою удосконалення навчальних програм необхідно, щоб переважній більшості випускників вдалося працевлаштуватися та набути відповідний досвід роботи.

Занадто рано проводити опитування приблизно через шість місяців після закінчення навчання; особливо, коли умови ринку праці недостатньо сприятливі для молодих випускників. Відповідно, немає сенсу проводити дослідження занадто рано, коли більшість випускників усе ще шукають першу роботу.

У багатьох країнах період пошуку новими випускниками першого робочого місця займає півроку. Причому вони розпочинають трудове життя з виконання специфічних завдань, під час яких вони повинні навчитися адаптуватися до робочих вимог. В основному, це стосується навчання на виробництві, однак іноді випускникам пропонують формальні навчальні програми.

Саме тому доцільно обирати для цільової сукупності опитування лише тих випускників, які закінчили навчання щонайменше за рік до цього.

Опитування випускників, проведене приблизно через два роки після закінчення навчання, може стати гарним компромісом між забезпеченням доступу до випускників («не так давно»), актуальністю перехідного етапу та раннім досвідом побудови кар'єри й

отримання досвіду трудової діяльності.

Оскільки анкета ретроспективно спрямована на дослідження як процесу навчання, так і професійної діяльності випускників, не слід допускати, щоб пройшов достатньо тривалий проміжок часу з моменту випуску, оскільки деякі респонденти можуть не пам'ятати деталі. Опитування, проведене приблизно через п'ять років після закінчення закладу освіти, як правило, не має суттєвого значення для аналізу процесу переходу від навчання до роботи та отримання першого робочого місця. Основна увага приділяється реальному досвіду роботи, а також подальшій освіті та професійній підготовці.

Більшість регулярних трейсерних досліджень у сфері вищої освіти проводяться серед випускників, які закінчили навчання (від року до трьох років), наприклад, Коста-Риці, Франції, Німеччині, Угорщині, Індонезії, Італії, Швейцарії). Винятковими є т.зв. «обстеження першого призначення» у Великобританії та Австралії, які проводяться приблизно через півроку після закінчення навчання випускниками.

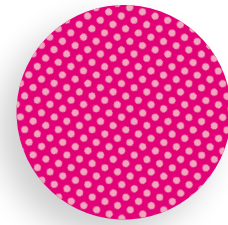
Деякі опитування, які проводяться серед студентів, також називаються «опитуваннями випускників», оскільки вони проводяться наприкінці навчання та включають питання, які відносяться до переходу до зайнятості. Відповідно, рекомендується використовувати термін «вихідне опитування» для того, щоб чітко розмежувати реальне трейсерне дослідження та зазначене вище опитування студентів.

Рекомендація 2. Час опитування

Загалом, можна рекомендувати проводити опитування через один – два роки після закінчення навчання.

Обґрунтування

Якщо опитування проводиться через рік – два роки після закінчення навчання, то, вірогідно, випускники ще пам'ятають процес пошуку першого місця роботи, та зможуть надати. Таким чином, відповідна інформація щодо переходу від навчання до роботи може бути отримана в результаті проведення цього опитування випускників. Переважна більшість випускників на момент опитування вже матимуть перше місце роботи та отримають перший досвід роботи, який може бути важливим для аналізу взаємозв'язку між навчанням та роботою («ступінь відповідності»).



3.5. Методи збору даних

Прийняття рішення щодо методів збору даних потребує врахування:

- (а) ступеня стандартизації анкети;
- (б) методу контактування з випускниками (за допомогою персональних контактів; пошти; e-mail);
- (в) методу збору інформації (інтерв'ю, онлайн опитування (із самостійним заповненням) або паперова анкета).

На сьогоднішній день у переважній більшості трейсерних досліджень використовуються письмові анкети для самостійного заповнення (паперові або онлайн анкети, які респондент заповнює самостійно). Письмові стандартизовані опитування достатньо легко адмініструються серед значної кількості респондентів і не потребують значних витрат (у випадку розсилки через поштові відправлення). Окрім того, аналіз даних може бути доволі легко організованим і займає небагато часу.

Стандартизовані анкети можуть бути доповнені деякими відкритими запитаннями, наприклад, стосовно пропозицій щодо удосконалення навчальних програм / програм професійної підготовки.

Респондентів також можуть запитати, чи готові вони брати участь у подальшій співбесіді для більш детального обговорення обраних тем.

Більш детальна інформація про стандартизовані анкети наведена у Главі 4.

Оскільки інтерв'юери не залучені до процесу самостійного заповнення респондентами анкет, випускники повинні їх заповнювати самостійно;

питання анкет повинні бути дуже добре розроблені та протестовані для підтвердження того, що усі (стандартизовані) запитання є зрозумілими для випускників, і на них легко відповісти, без будь-яких додаткових пояснень.

Листи-запрошення випускникам щодо участі в опитуванні, яке здійснюється самостійно (за допомогою анкетування), можуть бути надіслані різними способами; зокрема, індивідуально, поштою чи електронною поштою, в окремих групах (наприклад, в аудиторії) або з використанням засобів масової інформації.

Хоча запрошення та паперові анкети можуть бути надіслані разом поштою (за умов доступності поштових адрес); іншим варіантом може бути надсилання лише листа-запрошення із посиланням на онлайн анкету (можливо, разом із персональним кодом).

Метод інтерв'ю, в основному, використовувався у таких випадках:

- а) коли очікується невисокий рівень досяжності (в результаті розсилки поштою): візит інтерв'юера стимулює респондента заповнити анкету відразу;
- б) коли заповнення анкети для респондента буде занадто складним завданням, або коли респондент не повністю заповнить анкету: у цьому випадку інтерв'юер виступатиме в ролі інструктора;
- в) коли недостатньо інформації щодо предмету дослідження, необхідної для розробки стандартизованої анкети: інтерв'юер поступово розширює спектр знань.

Інтерв'ю з окремими випускниками або інтерв'ю у фокус-групах можуть, звичайно, надати додаткову інформацію про досвід випускників на ринку праці.

Таблиця 1: Методи збору даних

Метод	Примітки
1. Індивідуальні інтерв'ю	Достатньо трудомісткий та вартісний метод (у випадку залучення багатьох випускників)
2. Розсилка анкет поштою	Ефективний метод, якщо у розпорядженні є адреси; найбільш поширений метод
3. Телефонне опитування	Інколи використовується
4. Онлайн опитування	Метод, що рекомендується; найбільш ефективний метод у випадку, коли випускники мають швидкісний інтернет



Використання онлайн опитувань має багато переваг:

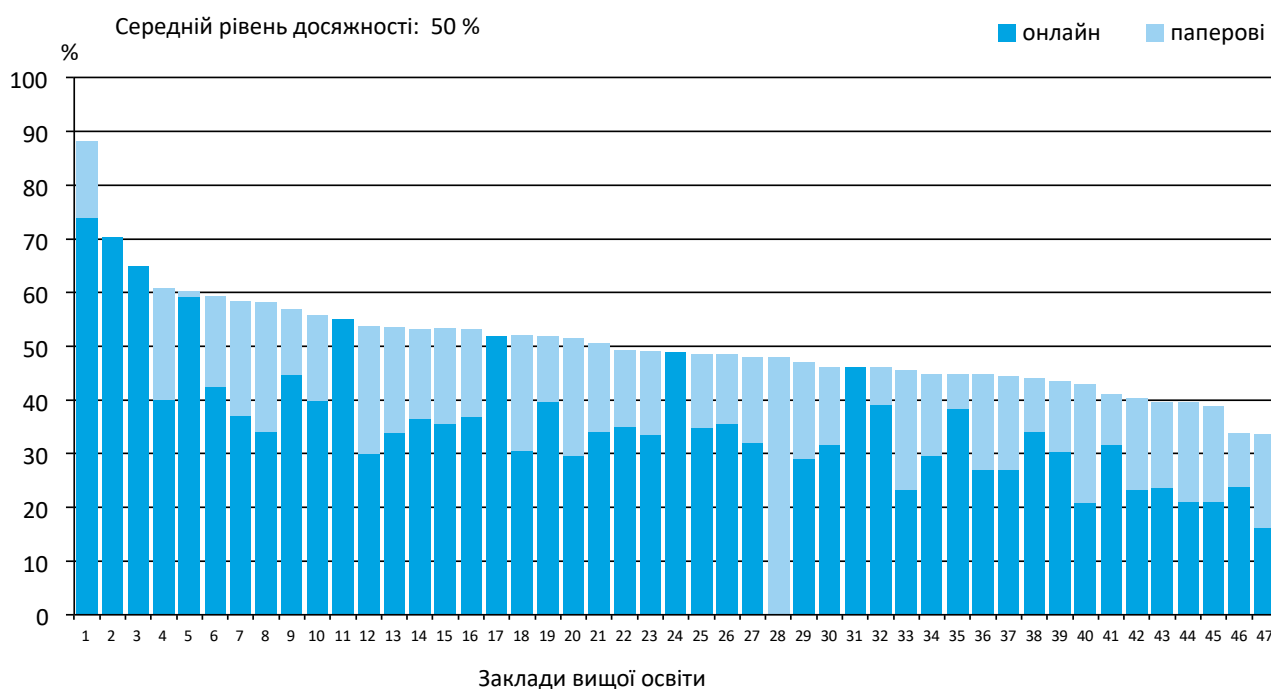
- (а) скорочені витрати: не потребується друк паперових анкет та введення даних;
- (б) результати опитувань будуть оприлюднені у найкоротші терміни;
- (с) не потрібен спеціально підготовлений персонал для введення даних;
- (д) анкета може бути адаптована для різних груп (за допомогою використання фільтрів); саме тому може бути представлена у скороченому варіанті, більш зручному для заповнення.

Звичайно, існують також певні недоліки онлайн опитування, які слід враховувати. Іноді рівень відсіву (рівень «незаповнення» анкети) може бути достатньо високим. У випадку з паперовими анкетами, випускники-респонденти, як правило, надсилають назад лише заповнені анкети, тоді як заповнення онлайн анкет може бути зупинене на будь-якому запитанні. Попередні запитання, на які випускник надав відповіді, вже є у базі даних, навіть коли він вирішує призупинити процес заповнення анкети. До того ж, технічні проблеми з доступом до Інтернету та

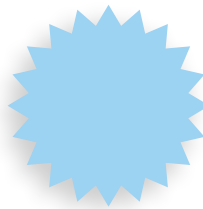
впровадженням програмного забезпечення для онлайн опитування (час відповіді сервера) можуть призвести до незаповнення анкети. Крім того, широкий вибір браузерів (browsers), що використовуються (зокрема, Firefox, Internet Explorer, Opera, Safari) та апаратного забезпечення (устаткування), зокрема, ПК, ноутбуків, планшетів, смартфонів, суттєво обмежують контроль за способом доставки анкети випускникам.

На Рисунок 7 представлені рівні досяжності 47 різних опитувань випускників закладів вищої освіти у рамках мережі КОАВ (Кооперативного проекту обстеження випускників), які використовували більш-менш однакові анкети та надсилали практично однакову кількість нагадувань. Більшість закладів використовували комбінації паперових анкет з онлайн анкетами (програмне забезпечення QTAFI), тоді як деякі – використовували лише онлайн анкети. Переважна більшість випускників віддала перевагу онлайн відповідям на питання анкети (замість паперового аналога); і рівень досяжності; досягнутий закладами вищої освіти, які використовували лише онлайн анкету, не був нижче, ніж у закладів освіти, які використовували як онлайн, так і паперові анкети.

Рисунок 7: Рівні досяжності у дослідженнях КОАВ 2009 року; з розбивкою за закладами вищої освіти та методами збору інформації (%)



Джерело: INCHER-Kassel, КОАВ обстеження, 2009 рік; когорта 2007 року.



Рекомендація 3. Методи збору даних

Використання стандартизованих письмових анкет як метод опитування (розповсюджуються поштою, електронною поштою або як он-лайн анкети).

Обґрунтування

Письмові стандартизовані анкети є найбільш поширеним методом збору даних, оскільки з ними легше впоратися і, як правило, це набагато дешевше інших методів. Особливо у тих випадках, коли он-лайн анкети можна використовувати разом з листами-запрошеннями (та нагадуваннями), що надсилаються електронною поштою, витрати на проведення опитування суттєво скорочуються. Окрім того, введення та аналіз даних потребує менше часу та зусиль.

Анкети, наведені у Додатках 1 та 2, були розроблені для використання в письмових опитуваннях. Можливо також доставити їх через інтерв'юера, або забрати заповнену анкету через певний час, або бути присутнім, коли вона буде заповнюватися респондентом.

У будь-якому випадку, анкети не призначені для читання вголос особі, яка дає інтерв'ю, а також для заповнення інтерв'юером.

Інтерв'юери повинні бути підготовлені належним чином, оскільки вони можуть мати значний вплив на відповіді випусників, що опитуються.

3.6. Перехресне (кроссекторальне) проти (versus) панельного дослідження

Переважає більшість опитувань випусників – це перехресні (кроссекторальні) дослідження: сукупність випусників опитується лише у певний момент часу,

один раз, наприклад, через два роки після закінчення навчання.

Панельні або лонгітюдні дослідження, в яких одна і та ж цільова група опитується у різні моменти часу, є дуже рідкими. Лонгітюдні дослідження необхідні для отримання інформації про індивідуальні зміни шляхом поєднання відповідей, отриманих від осіб у різні періоди часу. Присвоєння ідентифікаційних номерів респондентам під час першого опитування, що супроводжується наданням імені та адреси, може допомогти співставити дані щодо тієї самої особи, отримані у ході проведення другого опитування.

Лонгітюдні дослідження більш складно проводити; відповідно, статистичний аналіз даних у таких дослідженнях потребує більших витрат часу та більших зусиль. У переважній більшості найбільш типові дослідницькі питання трейсерних досліджень не потребують лонгітюдного дослідження.

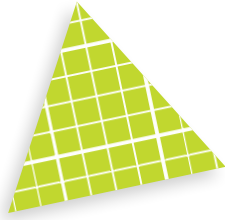
3.7. Інші елементи дизайну опитування

Можливо знайти інші елементи опитування випусників, які можуть бути розглянуті, зокрема:

(а) на регіональному рівні:

для проведення трейсерного дослідження у країні із значними відмінностями в умовах зайнятості, а також умовах навчання та забезпечення навчального процесу у закладах освіти (за регіонами), потрібна достатньо велика кількість випусників для участі в дослідженні. Припустимо, для отримання репрезентативної вибірки для однієї країни (без значної міжрегіональної різниці) потрібна випадкова вибірка з 1000 випусників. Відповідно, для забезпечення можливості відслідковування впливу регіонального чинника (як одного з релевантних чинників) для країни з чотирма регіонами, що різняться за контекстними





умовами, необхідна вибірка $4 \times 1000 = 4000$ випускників;

(b) навчальна програма:

для формування репрезентативної випадкової вибірки випускників однієї країни не рекомендується видаляти з структури дослідження галузі знань / спеціальності з невеликою кількістю випускників. Незважаючи на те, що незначна кількість випускників не дає можливості зробити достатньо вагомі висновки на дезагрегованому рівні (зокрема, галузі знань / спеціальності у межах закладу вищої освіти), ці невеликі (за обсягом) спеціальності повинні бути інтегровані до вибірки. Якщо ні, то вибірка для усієї країни не буде більше репрезентативною;

(c) тип інституції / закладу освіти:

система освіти країни буде визначати, який тип закладів освіти є релевантним для дослідження. Для здійснення міжкраїнових порівнянь рекомендується використовувати визначення поняття «вища освіта», наведене у регулярному дослідженні ОЕСР «Освіта з першого погляду» (<http://www.oecd.org>);

(d) репутація / якість закладу освіти:

рівень репутації або якість закладів освіти, включених до дослідження, можливо розподілити

за високим, середнім та низьким рівнями, та виміряти, відповідно до кількості викладачів, які мають певний ступінь. У деяких країнах рейтинги репутації закладів освіти (за рівнем якості) формуються, базуючись на результатах різних опитувань; іноді їх публікують газети;

(e) тип освітнього ступеню:

комбінації різних освітніх ступенів в індивідуальному опитуванні випускників достатньо складно обробляти. Це дає можливість порівняти відповідність (релевантність) другого та більш високого освітнього ступеню, але для того, щоб отримати достовірну картину про досвід навчання, деякі питання в анкеті слід задавати двічі. Окрім того, вік і когорта випускників також значно відрізняються, що впливає на інтерпретацію результатів;

(f) кількість закладів освіти:

порівняння на інституційному рівні агрегації закладів освіти (зокрема, середнього доходу усіх випускників одного закладу освіти) недостатньо важливе для ринків праці, для яких більше значення мають такі чинники як галузь знань / спеціальністю та регіон. Принаймні, галузь знань / спеціальність слід контролювати, щоб порівняти випускників закладів вищої освіти у рамках однієї і тієї самої галузі знань / спеціальності;

Вставка 12: Приклад вибору цільової сукупності

Якщо потрібно оцінити ефективність ступеня магістра у 2015 році (році опитування), які когорти слід включити до обстеження?

1. випускників 2010 року, з моменту випуску яких пройшло п'ять років; деякі з них за цей період отримали ступінь магістра. Цей вибір забезпечує контроль над когортою випускників з першим освітнім ступенем. Але умови ринку праці для тих, хто почав працювати п'ять років назад, та для тих, хто спочатку отримав освітній ступінь, а потім почав шукати роботу, будуть відрізнятися, як і досвід їхньої роботи. Також тривалість досвіду роботи може значно відрізнятися за двома групами: для випускників із ступенем магістра та без ступеню магістра;
 2. випускники, які отримали перший освітній ступінь у 2013 році, та випускники, які отримали другий освітній ступінь у тому самому році («обстеження поколінь»). За допомогою цього вибору можливо контролювати ситуацію на ринку праці, але вік і рік набуття першого ступеня відрізняються.
- У ситуації, коли ринок праці швидко змінюється, рекомендується застосовувати другий підхід.





(g) **довжина анкети:**

враховуючи труднощі з проведенням трейсерного дослідження та кількість необхідних змінних, які слід враховувати для отримання значимих результатів, рекомендується не використовувати коротку анкету обсягом від однієї до трьох сторінок. Витрати на одержання інформації від випускників набагато вищі – у випадку використання короткої анкети, ніж у випадку застосування довгої анкети.

Отриманий досвід свідчить, що анкета обсягом від 10 до 20 сторінок особливо не знижуватиме рівень досяжності при проведенні опитування. Рівень досяжності залежить від ряду чинників, з яких довжина анкети є лише однією з складових. Навпаки, можна стверджувати, що занадто коротка анкета може суттєво обмежити інтерес з боку закладів ПТОН / вищої освіти до отримання відгуків випускників.

Рекомендація 4. Довжина анкети

Використання анкети обсягом 12-16 сторінок

Обґрунтування

Коротка анкета недостатньо корисна для інституційних трейсерних досліджень, спрямованих на покращення навчальних програм. Для прийняття практичних рішень, що базуються на показниках зайнятості випускників, отриманих в результаті трейсерного дослідження, необхідно враховувати багато чинників. При цьому необхідно вимірювати багато аспектів зайнятості та праці (не тільки статус зайнятості та зарплату), та співвідносити їх з чинниками освіти, а також іншими індивідуальними та контекстними чинниками.

3.8. Регулярні трейсерні дослідження

Метою цих досліджень повинно бути усвідомлення процесу отримання зворотнього зв'язку (відгуку) від випускників як постійного процесу, оскільки умови / вимоги навчальних курсів навчання постійно

змінюються. Якщо трейсерні дослідження проводяться регулярно, отримуються достатньо цінні, зорієнтовані у часовому вимірі, дані.

Рекомендація 5. Регулярність проведення трейсерних досліджень

Трейсерні дослідження повинні проводитися регулярно (щорічно)

Обґрунтування

Регулярне щорічне проведення інституційних трейсерних досліджень дає змогу порівнювати отримані результати через певний проміжок часу. Наприклад, можливо запитати, чи покращення умов навчання і забезпечення навчального процесу позначилось на результатах працевлаштування.

Щорічні трейсерні дослідження також забезпечують можливість продовжувати процес навчання, оскільки відповідним чином підготовлений персонал закладу освіти може безперервно покращувати свої знання та навички.

Якщо кількості випускників деяких невеликих за розміром навчальних програм недостатньо для аналізу даних, тоді дані двох або більше опитувань можуть бути об'єднані для отримання достатньої кількості випадків.

3.9. Вимоги до інституціональних трейсерних досліджень

Серед ресурсів, необхідних для початку дослідження, найважливішими є текстовий процесор та відповідне програмне забезпечення. Програма Microsoft Word як частина пакета Microsoft Office є найпоширенішим програмним продуктом, та, відповідно, є основою підготовки прикладів анкет, кодувальних книг і звітів, наведених у цьому посібнику: більш пізнішим версіям цього програмного забезпечення, як правило, не притаманні аварійні збої у великих (за обсягами) або складних відформатованих файлах, таких як анкета. Альтернативним варіантом може бути безкоштовна програма OpenOffice.

Для проведення онлайн опитування можливо використовувати безкоштовну онлайн програму QTAFI





(проект з відкритим кодом / відкрите джерело),
автором якої є Мартін Гіст.

Див. Таблицю 2, в якій представлено рекомендації
для проведення трейсерного дослідження
(онлайн). Усі завдання можна реалізовувати за
допомогою безкоштовних програм, не обов'язково
купувати вартісне програмне забезпечення.

Таблиця 2: Вимоги щодо програмного забезпечення для проведення трейсерного дослідження

Заходи	Необхідний вид програмного забезпечення	Рекомендації
Підготовка проектної пропозиції	Текстовий процесор	Microsoft Office Word or OpenOffice Writer
Форматування анкети та підготовка кодуювальної книги	Текстовий процесор	Microsoft Office Word or OpenOffice Writer
Адміністрування анкет, контроль над поверненням анкет	База даних	Microsoft Office Excel/Access or OpenOffice Calc or MySQL
Введення даних	База даних	QTAFI and SPSS or QTAFI Online questionnaire or Microsoft Access XP database or ASCII file with editor or ReadSoft Eyes and Hands FORMS, automatic data capture with a scanner
Аналіз даних	Пакет статистичних даних	QTAFI or SPSS or R or Stata
Діаграми / побудови таблиць	Програмне забезпечення для створення діаграм	Microsoft Excel or OpenOffice Draw or R or SPSS
Презентації	Програмне забезпечення для створення презентацій	Microsoft PowerPoint or OpenOffice Impress
Написання звітів	Текстовий процесор	Microsoft Office Word or OpenOffice Writer

QTAFI = Запитання, таблиці та рисунки – проект з відкритим кодом; для завантаження та отримання детальної інформації див. <http://www.hochschulforschung.uni-kassel.de/qtafidocs/>



Окрім керівника команди, який повинен бути експертом у сфері ПТОН / вищої освіти (тематики, що відноситься до проведення трейсерного дослідження у певній галузі знань / спеціальності) і керувати дослідженням, для членів команди необхідні наступні компетентності:

- (a) передові знання та значний досвід роботи з відповідним програмним забезпеченням для обробки текстів, особливо з форматуванням (обізнаність з поняттям «стилі»);
- (b) передові знання та значний досвід роботи з SPSS (навички використання SPSS-синтаксису) або STATA, або R;
- (c) знання основних понять статистичного аналізу, таких як середнє значення, дисперсія, коваріантність і кореляція, аналіз дисперсії та регресійний аналіз.

3.10. Аналіз даних

Аналіз даних слід проводити за допомогою пакету SPSS («Статистичний аналіз для соціальних наук»). Ця програма включає усі важливі методи аналізу та управління даними. Очевидно, це найпоширеніша програма цього типу, зручна для користування, добре задокументована (підготовлені досконалі посібники) та відносно проста у використанні.

Інструмент QTAFI автоматично створює деякі програми SPSS, базуючись на використанні кодувальної книги. Зокрема, можливо отримати готовий до друку звіт у вигляді таблиці, підготовлений в автоматичному режимі (див. Schomburg, 2003).

Можливо використовувати онлайн систему опитування QTAFI, яка не тільки гарантує автоматичне створення зручних для користувача онлайн анкет, але й забезпечує можливості проведення простого аналізу даних (частот, перехресних таблиць та графічного представлення результатів).

3.11. Витрати на трейсерне дослідження

Розрахунок витрат на проведення трейсерного дослідження залежить від багатьох чинників.

Інституціональні трейсерні дослідження зазвичай не враховують витрати на персонал, оскільки зазвичай

виконуються власними зусиллями співробітників закладів освіти; до складу витрат включаються лише додаткові витрати на надсилання листів-запрошень поштою та друк анкет (у випадку, якщо вони є). Якщо лист-запрошення можливо надіслати електронною поштою, анкета доступна в онлайн режимі, витрати на проведення дослідження значно скорочуються.

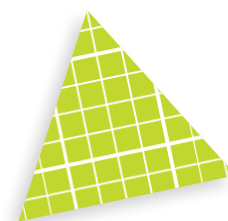
Ця глава містить основні рекомендації по розрахунку витрат на проведення дослідження.

Далі наведено приблизний приклад потенційних витрат на проведення трейсерного дослідження:

- (a) мають бути запрошені 500 випускників;
- (b) листи-запрошення випускникам можуть бути розіслані з використанням електронної пошти та / або поштових відправлень;
- (c) передбачається три відправлення (зокрема, 2 нагадування);
- (d) очікується рівень досяжності 50% ($N = 250$);
- (e) буде використовуватися метод онлайн опитування.

Оновлення усіх адрес за допомогою телефонних дзвінків менш витратне: для отримання оновленої бази даних із 500 адрес потрібно лише 200 доларів США.

Якщо можна використовувати метод онлайн опитування, жодних інших витрат майже не передбачається.





Таблиця 3: Оцінювання витрат на трейсерне дослідження одного закладу ПТОН / вищої освіти (цільова сукупність = 500 випускників; очікуваний рівень досяжності = 50 %)

A. Витрати на оновлення адрес за допомогою телефонних дзвінків				
Елементи	Базові витрати (US доларів)	Хвилини	Випадки	Витрати (US доларів)
A.1 Телефонні дзвінки	0.05	4	500	100
A.2 Оплата персоналу (асистент-студент)	0.03	6	500	100
A.3 Загалом				200
B. Витрати на персонал (у разі потреби)				
	Витрати у розрахунку на місяць (US доларів)	Місяці		Витрати US доларів
B.1 Дослідник	250	6		1 500
B.2 Адміністративний персонал	125	6		750
B.3. Загалом				2 250
C. Інші (у разі потреби)				
C.1 Комп'ютер				500
C.2 Телефон, гарнітура				20
C.3 Дошка та стілець				100
C.4 Загалом				620
D. Проведення опитування з використанням паперових анкет (три нагадування) (у разі потреби)				
	Витрати на одиницю (US доларів)	Одиниць	Випадки	Витрати (US доларів)
D.1 Друк анкет	0.20	Анкети	1 000	200
D.2 Папір, олівці, інше (у розрахунку на місяць)	5.00	Місяці	12	60
D.3 Поштові витрати (три відправлення)	0.20	Поштові витрати	1 500	300
D.4 Сплата за зворотнє поштове відправлення	1.00	Поштові витрати	250	250
D.5 Нагадування телефоном (500 випадків у розрахунку на 0.20 US доларів)	0.20	Телефонні дзвінки	500	100
D.6 Введення даних паперових анкет (у розрахунку рівня досяжності 50 %)	0.50	Анкети	250	125
D.7 Загалом				1 035
Загальні витрати на трейсерне дослідження (A) (тільки контакти електронною поштою; тільки онлайн опитування; немає витрат на персонал)				200



Щоб отримати відповіді 250 випусників, потрібно витратити майже 500 доларів США на матеріальні витрати (A.3 + D.3), що становить близько двох доларів США на кожного з випусників, що беруть участь в опитуванні; або один долар на випусника цільової сукупності (включаючи онлайн анкету, оновлення адреси телефоном та поштові контакти). Загалом, це формує витрати на проведення опитування. Витрати на дослідників та адміністративний персонал не розраховуються.

3.12. Графік проведення та основні робочі завдання трейсерного дослідження

Загалом, трейсерне дослідження можна провести протягом 12 місяців; це потребує реалізації трьох основних етапів, тривалість кожного з яких становить чотири місяці:

- (a) розробка концепції та удосконалення інструментарію; підготовка до збору даних;
- (b) збір даних (за допомогою нагадувань);
- (c) аналіз даних і написання звіту; діяльність щодо поширення / масштабування отриманих результатів; інші заходи.

Таблиця 4: Етапи трейсерного дослідження, основні робочі завдання та тривалість

Етап	Основні робочі завдання	Тривалість
1. Розроблення концепції та інструментарію	- визначення цілей опитування (вибір тем, які потрібно дослідити) - розробка дизайну опитування (вибір когорт випусників, які будуть включені; стратегії контактування з випусниками) - технічна концепція проведення опитування - збір адрес (формування адресної бази) - оновлення адресної бази - формулювання питань та варіантів відповідей - форматування анкет - попереднє тестування анкет - друк анкет та інших матеріалів для відправки	4 місяці
2. Збір даних	- навчання команди з проведення опитування - розповсюдження та збір анкет - забезпечення високого рівня участі (заходи з нагадування)	4 місяці
3. Аналіз даних та написання звіту	- визначення систем кодування для відповідей на відкриті запитання - кодування відкритих відповідей - введення даних та редагування даних (контроль якості) - аналіз даних - підготовка звіту щодо результатів опитування - проведення робочих груп (семінарів) з студентами, випусниками та роботодавцями - інша діяльність щодо удосконалення програм навчання / професійної підготовки	4 місяці

3.13. Приклади розробки (дизайну) різних досліджень

Широкий діапазон розробок дизайну трейсерних досліджень може бути продемонстрований, базуючись на описах таких досліджень як:

- (а) трейсерне дослідження випускників закладів ПТОН у Вірменії;
- (b) трейсерне дослідження в Університеті Індонезії (UI);
- (с) опитування випускників і роботодавців інженерного факультету Університету Дар-ес-Салам (УДСМ) – Танзанія;
- (d) КОАВ мережеве трейсерне дослідження у Німеччині,
- (е) CHEERS дослідження.

Таблиця 5: Трейсерне дослідження ПТОН у Вірменії

Інституція	Коледжі та ремісничі школи
Цільова сукупність	451 випускників (когорти 2009 and 2010) із загальної цільової сукупності 1924 випускників закладів ПТО в регіонах Арарат і Котайк
Періодичність	Одноразове
Кількість питань	50 питань
Кількість змінних	Майже 100 змінних
Установа, що проводить дослідження	Кавказький науково-дослідний ресурсний центр (CRRC, Вірменія)
Фінансування	ЄФО
Збір даних	Інтерв'ю
Кількість респондентів	451
Рівень досяжності	Не враховується
Публікації	European Training Foundation & Caucasus Research Resource Centers Armenia: Tracer Study of Recent Graduates From Vocational Education Institutions in Kotayk and Ararat Marzes of Armenia, Turin: ETF, 2012. http://www.crrc.am/hosting/file/_static_content/projects/Human%20Capital%20Development/Tracer%20Study%20REPORT%20eng.pdf





Таблиця 6: Трейсерне дослідження Університету Індонезії

Інституція	Університет Індонезії
Цільова сукупність	Усі випускники (когорти 2008: майже 5300), які закінчили навчання два роки назад
Фінансування	Власні фінансові ресурси
Періодичність	Кожного року, починаючи з 2010 року
Кількість питань	70 питань
Кількість змінних	300 змінних
Галузь знань / спеціальність	Усі
Збір даних	Он-лайн анкета (QTAFI програмне забезпечення)
Кількість респондентів	Майже 2500
Рівень досяжності	55%
Публікації	Syafiq, Ahmad and Fikawati, Sandra: Progress and Development of Tracer Study in Indonesia. Case Study University of Indonesia Tracer Study 2008-2009. Jakarta: UI-Press 2012

Таблиця 7: Опитування випускників і роботодавців інженерного факультету Університету Дар-ес-Салам (UDSM) – Танзанія

Інституція	Університет Дар-ес-Салам
Цільова сукупність	Усі випускники (майже 1300), які закінчили навчання між 1977 та 1988, та їхні роботодавці
Кількість питань	Опитування випускників: 70 питань; обстеження роботодавців: 30 питань
Кількість змінних	Опитування випускників: 330 змінних; опитування роботодавців: 170 змінних
Вид обстеження	Паперова анкета
Галузь знань / спеціальність	Інженерія (цивільна, механічна, електрична, а також хімічна та технологічна інженерія)
Збір даних	Через відсутність каталогу випускників єдиним способом знаходження випускників інженерного факультету було встановлення контакту з організаціями та компаніями, в яких, наймовірніше, випускники були зайняті. Використовуючи перелік організацій (як державних, так і приватних), співробітники інженерного факультету особисто роздавали анкети роботодавцям та випускникам
Кількість респондентів	Випускники: контакти було встановлено з 653 випускниками із загальної кількості 1300, та 585 заповнених анкет повернулося на факультет Роботодавці: 283 роботодавцям з 1100 потенційних роботодавців були роздані анкети, з яких 239 були заповнені та передані на факультет
Рівень досяжності	Випускників: 41%; роботодавців: 22%
Основні публікації	Baldauf, Beate and Lwambuka, Ladislaus (1993): University Education and Engineering Profession in Tanzania. Results of Graduates' and Employers' Surveys 1989. Dar Es Saam and Kassel 1993

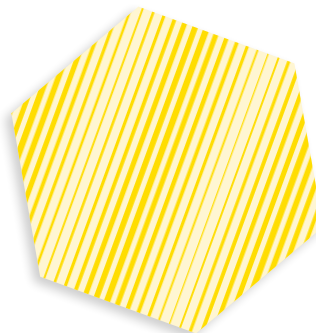
Таблиця 8: КОАВ мережеве трейсерне дослідження у Німеччині

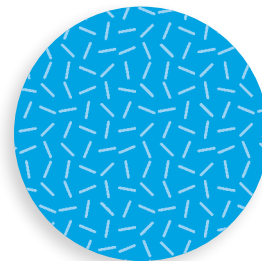
Інституція	Проект кооперації трейсерного дослідження (КОАВ)
Цільова сукупність	Одна когорта випускників закладів вищої освіти
	Панель: 1.5 роки після закінчення + 4.5 роки після закінчення навчання
	Усі ступені (бакалаврат, диплом, магістратура, докторантура)
Тип обстеження	Кроссекторальне опитування та панельне опитування
Періодичність	Щорічно
Час збору даних	Жовтень - Лютий
Метод збору даних	Стандартизовані онлайн та паперова анкета з майже 500 змінними
Індивідуальна анкета	Кожен заклад має власну анкету з специфічними запитаннями закладу
Заклад	Від 40 до 60 закладів вищої освіти
Вибірка	Усі випускники однієї когорти
Галузь знань / спеціальність	Усі
Країни	Німеччина та Австрія (окремі заклади)
Кількість випадків	Майже 200 000 випускників з когорт 2007 до 2012
Рівень досяжності	Від 40 до 50%
Навчання	Кожного року 4-5 навчальних семінарів організовуються для навчання членів команди (із закладів вищої освіти) з організації та проведення трейсерних досліджень
Мережевий підхід	Усі ключові питання з питань розроблення (дизайну) опитування та анкети вирішуються членами мережі (майже 100 осіб)
Фінансування	Переважно закладами вищої освіти; на початковому етапі – також часткове фінансування з Міністерства освіти
Основні публікації	Schomburg, Harald: Absolventenstudien im Netzwerk. Methoden und Ergebnisse der KOAB-Absolventenbefragungen. In: Kehm, Barbara M.; Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (Hrsg): Differenzierung, Internationalisierung, Relevanzsteigerung - Hochschulen im Funktionswandel. Frankfurt a. M. und New York 2012. Schomburg, Harald: "Bachelor Graduates in Germany: Internationally Mobile, Smooth Transition and Professional Success." In: Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich. (Hg.) (2011): Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe – Key Results of the Bologna Process. Rotterdam: Sense 2011. S. 89 – 110.



Таблиця 9: Міжнародне трейсерне дослідження CHEERS

Інституція	Кар'єра після отримання вищої освіти: Європейське дослідницьке обстеження (Cheers)
Цільова сукупність	1995 когорта випускників закладів вищої освіти
	Принаймні трьохрічна навчальна програма
	Випускників опитували через три-чотири роки після закінчення навчання
	Тільки перший освітній ступінь (бакалавр, диплом, лауреат)
	Репрезентативне обстеження на рівні країни
Тип обстеження	Кроссекторальне обстеження
Час збору даних	Влітку 1999
Рівень досяжності	Відрізняється за країнами; у середньому майже 40%
Кількість випадків	Приблизно 40 000 випускників (майже 3 000 кожен з 12 країн), які закінчили навчання між періодом (осінь 1994 - літо 1995)
Заклад	Багато закладів у кожній країні
Галузь знань / спеціальність	Усі
Країни	Австрія, Чеська Республіка, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Японія, Нідерланди, Норвегія, Іспанія, Швеція, Великобританія
Додаткові дані	Опитування випускників та роботодавців (з використанням інтерв'ю): майже 400 інтерв'ю з випускниками та роботодавцями, обрані теми у сфері вищої освіти та роботи У деяких країнах включені додаткові групи випускників Додаткова когорта: через 8–10 років після закінчення навчання у двох країнах – Японії та Нідерландах
Фінансування	Дослідження у дев'яти країнах фінансувалися Єврокомісією (TSER); три країни проводили паралельні дослідження
Основні публікації	Schomburg and Teichler (2006); Teichler (2007). Schomburg, Harald and Teichler, Ulrich: Higher Education and Graduate Employment in Europe Results of Graduates Surveys from 12 Countries. Dordrecht: Springer, Higher Education Dynamics, 2006. Teichler, Ulrich (ed.): Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspective. Dordrecht: Springer, Higher Education Dynamics, 2007





ГЛАВА 4. РОЗРОБКА АНКЕТИ

4.1. Резюме

Дана глава представляє ключові питання методології опитування, пов'язані з розробкою стандартизованих анкет. У цій главі наведено роз'яснення різних типів запитань, а також пропозиції щодо проведення трейсерних досліджень:

- (a) типи закритих питань;
- (b) відкриті питання;
- (c) кількість балів шкали;
- (d) послідовність питань;
- (e) макет (формат) анкети;
- (f) попереднє тестування;
- (g) супровідний лист.

4.2. Стандартизована анкета

Анкети, що використовуються у трейсерних дослідженнях, як правило, є стандартизованими. Можливі відповіді вже сформульовані, і респонденти здебільшого вибирають відповіді з представленого списку. Для відповіді на питання респонденти відзначають позначкою обраний варіант відповіді (або «клік» в онлайн анкеті).

Таблиця 10: Приклад стандартизованого питання

F5 – Чи маєте ви постійну роботу?	
1	☐ Так
2	☐ Ні
3	☐ Не застосовується, я – самозайнятий

У повсякденному житті можливо сформулювати відкриті питання тому, що відбувається безпосередне

спілкування між співрозмовниками, і тому, що можливо запитувати знову й знову, поки не отримується задовільна відповідь.

У стандартизованому обстеженні це неможливо. Тільки після закінчення опитування отримуються відповіді опитаних, і лише тоді виявляється, чи зрозуміли вони та як зрозуміли запитання.

У Додатках 1 та 2 цього посібника представлено зразки анкет, які можуть розглядатися в якості основи при розробленні інструментарію опитування. У цій главі розглядаються питання розробки дизайну анкети, а також правила, які потрібно враховувати під час її розробки.

4.3. Адаптація зразків анкети

Для проведення кожного опитування необхідна адаптація зразків анкети: анкети, представлені у Додатку, не можна використовувати на практиці без етапу доопрацювання (т.зв. «адаптації»). Адаптація також необхідна, якщо використовуються інші анкети як основа для розробки власної анкети.

Серед трьох найважливіших причин адаптування анкети слід відзначити наступні:

- (a) адаптацію до індивідуальних цілей опитування випускників:

Кожне опитування має свої цілі або, принаймні, виокремлює певні завдання, яких необхідно досягти. Залежно від цілей опитування та формулювання питань, які використовуються для опитування, необхідно доповнити або скоротити відповідні частини зразків анкет;

- (b) адаптація до національних умов:

Зразок анкети лише певною мірою може передбачити специфічні національні особливості, які можуть бути відображені, до певної міри, у



сферах освіти та зайнятості. При адаптації зразків анкет, формулюванні індивідуальних питань слід враховувати специфічні умови цільової країни;

- (с) адаптація до специфічних особливостей галузі знань / спеціальності або навчальної програми:

Зразок анкети може лише частково передбачити специфічні особливості навчальної програми, які певною мірою можуть існувати у предметній сфері випускників. Індивідуальні питання повинні враховувати особливі умови навчальної програми.

4.4. Довжина анкети

Кількість сторінок не є достатньо адекватним виміром довжини анкети, оскільки особливості формату (макету) анкети (шрифт, розмір листу, інтервал між рядками тощо) суттєво впливають на кількість сторінок. Довжину анкети краще вимірювати періодом часу, витраченим на її заповнення; хоча, звичайно, це залежить від конкретного випускника (респондента). Випускники можуть мати різний досвід під час та після закінчення навчання, що також суттєво впливає на час заповнення анкети. Наприклад: безробітних випускників не просять відповісти на питання щодо працевлаштування; для цих випускників добираються актуальні для них питання. Зазначений необхідний час для заповнення анкети є лише середнім показником, який може бути нерелевантним для окремих груп випускників.

Доволі часто експерти стверджують, що більш коротка анкета забезпечить вищий рівень досяжності. Це може не відповідати дійсності; порівняння результатів різних досліджень (з різною довжиною анкети) свідчить, що на рівень досяжності впливає багато чинників, і обсяг анкети не є настільки важливим чинником, як наприклад, кількість необхідних нагадувань.

Представлені у посібнику зразки анкет не можна вважати ані короткими, ані довгими. Передбачається, що мінімальну анкету можливо заповнити у середньому за 15-20 хвилин.

Не рекомендується зменшувати кількість сторінок анкети, але особливий акцент необхідно зробити на тому, щоб анкета була достатньо легкою для сприйняття; щоб випускник, який проходить інтерв'ю, отримав чітко сформований текст, який доволі легко сприймається (читається) респондентами.

Усі елементи анкети одного типу (наприклад, питання, варіанти відповідей, зауваження) повинні бути відформатовані в однаковому стилі.

Формат питань повинен відрізнятися від формату варіантів відповідей, що пропонуються.

Таблиця 11: Приклад питань

F4 – Скільки годин Ви працюєте протягом тижня?	Q42
F5 – Чи маєте ви постійну роботу?	Q43

Пропонується використовувати стандартний формат відповідей респондентів:

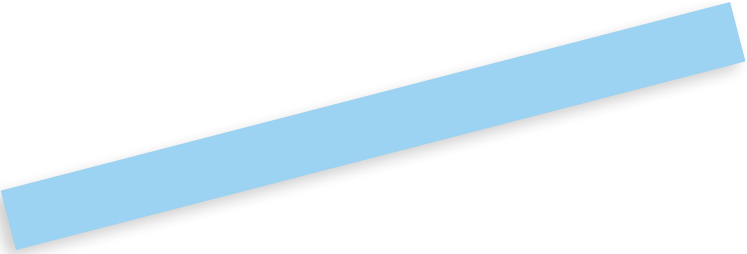
- (а) відповіді повинні бути розташовані у лівій частині сторінки; за допомогою цього форматування коди відповіді (наприклад, 1) розміщуються ближче до клітинки, яка повинна бути позначена, та ближче до тексту відповіді, напр. «так»;
- (б) лише за допомогою цього формату «відповіді розміщуються зліва» можливо отримати загальний формат для різних питань в анкеті.

Таблиця 12: Приклад кодованих відповідей

F5 – Ви маєте постійну роботу?		Q43
1	☐ Так	V43
2	☐ Ні	
3	☐ Не застосовується, я – самозайнятий	

Усі шкали повинні бути представлені в однаковому стилі.





Якщо, наприклад, використовується 5-бальна шкала, коли 1 = «точно ні» та 5 = «дуже значною мірою», усі останні шкали анкети повинні бути зорієнтовані так само (йти «знизу вгору»).

Зазвичай не рекомендується використовувати шкали різного масштабу: якщо прийнято рішення використовувати 5-бальну шкалу, тоді всі шкали в анкеті повинні бути 5-бальними.

Для отримання більш детальної інформації щодо використання шкал див. розділ 4.10.

4.5. Вимоги до введення даних

Вибір методу вводу даних до анкети визначає, яка інформація повинна бути включена до анкети для полегшення технічної обробки відповідей:

- а) введення даних вручну за допомогою SPSS або іншої програми по обробці баз даних (наприклад, Microsoft ACCESS). В анкеті не потрібні назви змінних, однак використовуються коди, що відносяться до відповідей (значень);
- б) введення даних в ручному режимі за допомогою електронних таблиць, таких як Microsoft Excel;
- в) введення даних ASCII вручну (за допомогою текстового процесора або редактора, з функцією редагування тексту).

Той факт, що анкети вже містять коди, які потрібно вводити до бази (= цифри, які прив'язані до відповідей), і стовпці (= місце / позиція, де цифри фіксуються), значно полегшує процес введення даних. Якщо анкети не містять цих технічних деталей, введення даних є набагато трудомісткішим процесом і не зовсім коректним.

4.6. Відкриті питання

У повсякденному житті природно задавати питання і отримувати відповіді. Однак доволі непросто письмово сформулювати ці питання та відповіді на них таким чином, щоб випускники (респонденти) зрозуміли їх коректно. Формулювання нових питань, які можуть бути включені до анкети, займає багато часу, перш ніж впевнитися, що ці питання сформульовано належним чином.

Краще уникати використання відкритих питань там, де може бути сформульоване закрите питання. Відповідно, недоцільно уникати повністю відкритих питань – у представленні зразки анкет також включаються відкриті питання, однак відкриті питання необхідно ставити тільки у тому випадку, коли цього неможливо уникнути.

Таблиця 13: Приклад відкритого питання

F11 – Яку Ви маєте професію / займаєте посаду? (наприклад, вчитель початкових класів) Q49

1	V49_TXT
---	---------

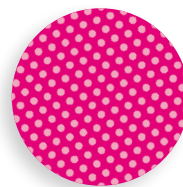
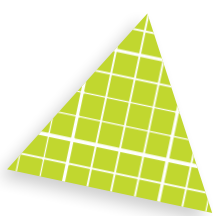
Якщо необхідно здійснити кількісний аналіз відповідей на відкриті питання (як, наприклад, «Що, на вашу думку, слід удосконалити у закладі ПТОН / вищої освіти?»), їх слід кодувати. Кодування потребує розробки категорій відповідей, під якими можливо об'єднати різні індивідуальні відповіді респондентів. Таким чином, у випадку з відкритими питаннями необхідно виконати ту роботу, яка, при відповіді на закриті питання, виконується автоматично самими інтерв'юєрами.

4.7. Закриті питання

Формулювання закритого питання вимагає формулювання як самого питання, так і можливої відповіді. Тільки відкриті питання не передбачає ніяких готових варіантів відповідей.

Надалі, коли мова йде про закриті питання, передбачається можливість застосування виразу «питання», включаючи варіанти відповідей. Запропоновані респондентам варіанти відповідей повинні включати усі можливі варіанти.





Таблиця 14: Приклади закритого питання

F5 – Ви маєте постійну роботу?		Q43
1	☐ Так	V43
2	☐ Ні	
3	☐ Не застосовується, я – самозайнятий	

4.8. Змінні, коди та значення

Усі члени команди з проведення опитування повинні мати хоча б базове розуміння фундаментальних технічних термінів будь-якого опитування: змінні, коди та значення.

Таблиця 15: Пояснення змінних, кодів, значень і стовпців

Змінні	Кодовані відповіді інтерв'юваних на певне запитання M1 – Ваша стать? 1 ☐ Чоловіча 2 ☐ Жіноча Приклад: можливі відповіді на запитання M1: 'Чоловіки', які кодовані як 1 та 'Жінки', які кодовані як 2. Змінна «стать» має значення 1 або 2.
Значення / коди	Значення, які віднесені до категорій відповідей, таких як: 1 = Так 2 = Ні 1 та 2 є значеннями змінної 'стать'. Для детальних пояснень, що стосуються правил кодування, див. Главу 8.
Стовпець	Місце / розташування на носії даних (перфокарта, текстовий файл), де зафіксовані коди. Приклад: (110) = -картка 1 стовпець 10 Не актуально, особливо коли використовується онлайн анкета

4.9. Шкали відповідей і рівні вимірювання

Дуже важливим у формулюванні питань є визначення того, як у подальшому ці питання будуть оброблятися при аналізі даних. У методологічній літературі зазвичай виділяють чотири основні типи питань, пов'язаних з різними рівнями вимірювання: категоріальна шкала; порядкова шкала; інтервальна шкала; метрична шкала.

Чим вищий рівень вимірювання, тим більше процедур статистичного аналізу даних можна використовувати. Щоб забезпечити ґрунтовний статистичний аналіз, доцільно використовувати порядкову шкалу замість категоріальної шкали, де це можливо.

4.10. Питання категоріальної або номінальної шкали

У відповідях, в яких використовуються категоріальна чи номінальна шкали, коди або значення, що відносяться до відповідей, вказують на існуючі відмінності між відповідями, проте не ранжують їх.

Таблиця 16: Приклад номінального чи категоріального рівня вимірювання

M1 – Яка Ваша стать?	
1	☐ Чоловіча
2	☐ Жіноча



Можливо вимірювати змінну «стать» за допомогою номінальної шкали відповідей. У соціальних та інших

науках вимірювання здійснюється за допомогою різних шкал, які можуть мати різні рівні вимірювання.

Вставка 13: Номінальний або категоріальний рівень вимірювання

- коди використовуються лише для диференціації категорій відповідей;
- будь-які цифри можливо використовувати як коди;
- у попередньому прикладі використовувалися різні цифри для кодування категорій відповідей. Значення коду неважливо для подальшого аналізу даних; воно важливо лише для того, щоб відрізнити одну відповідь від іншої за допомогою різних цифр;
- аналіз даних: головним чином, FREQUENCIES і CROSSTABS.

4.11. Відкриті питання

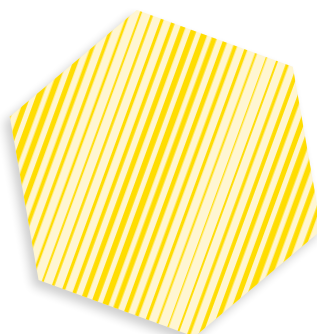
Таблиця 17 ілюструє питання, метою якого є з'ясування того, чи розпочали випускники пошук роботи – до або після закінчення навчання у закладі освіти. Однак необхідно враховувати, що деякі випускники зовсім не шукали роботу, оскільки вони планували продовжувати навчання; тому перші три відповіді не можуть бути застосовані для цієї групи випускників, і необхідно створити додаткову категорію відповіді (код 4).

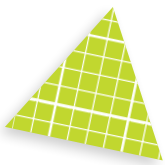
Окрім того, не слід виключати ймовірність того, що деякі випускники не пам'ятають точно, коли вони

розпочали пошук роботи; саме тому також слід передбачити можливість відповісти «я не знаю». Деякі випускники можуть наполягати на тому факті, що вони розпочали пошук роботи ні до, ні після, а саме на момент закінчення навчання; інші можуть точніше вказати момент початку пошуку роботи. Усі ці можливі відповіді включені в категорію «інше», що дозволяє інтерв'ююваним описати свій «специфічний випадок» у рамках цих категорій. Відповідно, не потрібно створювати окрему (індивідуальну) категорію для кожної можливої відповіді.

Таблиця 17: Приклад запитання з категоріальними відповідями (категоріальною чи номінальною шкалою)

1 – Коли ви почали шукати роботу? (виключаючи пошук випадкової роботи та роботи у вільний час) Q43	
1 ☐	Більше, ніж за місяць до закінчення навчання V43
2 ☐	На момент закінчення навчання (за місяць до або після
3 ☐	Більше місяця після закінчення навчання
4 ☐	Не застосовується, не шукає роботу
5 ☐	Інше (будь ласка, вкажіть).....





Зараз закрите питання є лише «напівзакритим», і, під час перевірки анкети, необхідно перевірити, чи підходить відповідь, яка наведена у категорії «інші», до будь-якої іншої наявної категорії.

Загальну категорію «інше» слід використовувати, якщо можливо очікувати різних відповідей, які неможливо передбачити та більш детально категоризувати варіанти відповідей.

4.12. Немає відповіді

Зазвичай в анкеті респондентам не пропонується варіант «немає відповіді» як варіант відповіді на питання анкети, але деякі опитані з різних причин не відповідають на питання, пропускаючи їх (див. Розділ 8.9).

Кожна змінна у наборі даних міститиме код «немає відповіді». Для позначення відсутності відповіді рекомендується використовувати код із значеннями, які відрізняються від інших кодів, щоб полегшити їх подальше відстеження при обробці даних. Таким чином, у більшості випадків доцільно використовувати значення -9 для кодування відсутності відповіді на питання («немає відповіді»).

Використовуйте -9 як код для «немає відповіді».

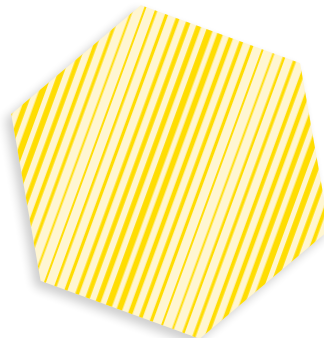
4.13. Питання з однією відповіддю

Наведений вище приклад демонструє деякі проблеми, які виникають при формулюванні питань у випадках, коли ми можемо очікувати, що інтерв'юювані оберуть лише одне твердження – у відповідній категорії відповідей. Окремі категорії відповідей взаємно виключають одна одну (є взаємовиключними).

Дещо простіше, тобто менше проблем виникає у випадках, коли припускається, що усі інтерв'юювані можуть відповісти на питання, і де можливо забезпечити цілий ряд можливих відповідей.

4.14. Питання з множинними відповідями (декілька відповідей)

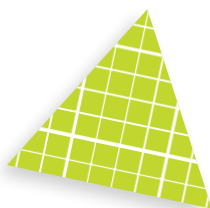
Важливим типом питань є такі питання, на які інтерв'юювані можуть відповісти, позначивши у списку наведених відповідей стільки варіантів, скільки вони вважають прийнятними.





Таблиця 18: Приклад множинних відповідей

Е3 – Як Ви шукали першу роботу після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей Q31		
1	☐ Відповідав на рекламу / оголошення про роботу (наприклад, в газетах, Інтернеті, повідомленнях)	V31_1
2	☐ За допомогою сімейних зв'язків батьків, родичів	V31_2
3	☐ За допомогою особистих зв'язків друзів, однокурсників тощо	V31_3
4	☐ Ініціативне резюме – самостійний контакт із роботодавцями	V31_4
5	☐ Через стажування під час свого навчання	V31_5
6	☐ Через стажування після закінчення навчання	V31_6
7	☐ Через (побічну) роботу під час навчання	V31_7
8	☐ Через (побічну) роботу після закінчення навчання	V31_8
9	☐ Зі мною зв'язався роботодавець	V31_9
10	☐ Ярмарок вакансій	V31_10
11	☐ Через державний центр зайнятості	V31_11
12	☐ Через приватні агенції з працевлаштування	V31_12
13	☐ Через Інтернет (соціальні) мережі (наприклад, FACEBOOK)	V31_13
14	☐ Через центр профорієнтації закладу ПТОН / вищої освіти	V31_14
15	☐ Через педагогічних працівників закладу ПТОН / вищої освіти	V31_15
16	☐ Не застосовується, я не шукав роботи	V31_16
17	☐ Інше (уточніть, будь ласка):	V31_17
		V31_17_TXT



Кожен варіант відповіді відповідає одній змінній.

Шкала відповідей у даному випадку не наводиться окремо, але позначений варіант відповіді трактується як «так», а той факт, що жоден варіант не позначений галочкою, означає «ні». Пізніше у посібнику буде пояснено, як технічно це реалізувати під час аналізу даних.

У базі даних «немає відповіді» (= не позначені галочкою варіанти) перекодовуються в «2» = «ні». Якщо жоден варіант із запропонованих відповідей на питання не позначений, можливо розглядати питання як пропущене; «немає відповіді»; це означає, що усі запропоновані варіанти відповіді перекодовуються в «-9» = «немає відповіді».

Якщо можливим є вибір множинних (декількох) варіантів відповідей, це має бути зазначено у самому питанні: «відзначте можливі варіанти відповідей»; у представлених зразках анкети усі питання, які передбачали можливість надання декількох відповідей, включали відповідну вказівку (можливі декілька відповідей).

Цей тип питань завжди використовується у тих випадках, коли дослідникам необхідно отримати чітку шкалу відповідей. Зокрема, будь який суб'єкт міг «контактувати з державним агентством зайнятості» чи ні.

В анкетах не слід друкувати коди для питань з множинними відповідями. При обробці даних тим варіантам відповідей, які відзначені галочкою, присвоюється код «1».

4.15. Порядкові (градуйовані) відповіді

У деяких питаннях передбачається можливість для респондента здійснити градуйоване оцінювання, за допомогою п'ятибальної шкали. У таких випадках застосовується порядкова шкала вимірювання; тобто кожне із значень шкали не тільки відрізняється від інших, але також займає більш високу чи низьку позицію, по відношенню до інших значень (порядок ранжування відповідей).

Рисунок 8: Приклад питання з ранговою (порядковою) шкалою

C2 – Як би Ви оцінили умови навчання та забезпечення навчального процесу, які Ви отримали у закладах ПТОН?						Q20
Дуже погано			Дуже добре			
1	2	3	4	5		
☐	☐	☐	☐	☐	Якість аудиторного викладання	V20_1
☐	☐	☐	☐	☐	Студентські бази відпочинку / гуртожитки для студентів на території кампусу	V20_2
☐	☐	☐	☐	☐	Доступність навчальних матеріалів (наприклад, книжок, доступу до Інтернету)	V20_3
☐	☐	☐	☐	☐	Можливість отримати консультацію викладачів	V20_4

Цей приклад у декількох аспектах відрізняється від двох попередніх. Формулювання питання: «Як ви

оцінюєте ...» має сенс лише після додавання таких уточнень для оцінювання як, наприклад, «Якість аудиторного викладання».

Більше того, категорії відповідей не повністю сформульовані (описані); респондентам наведені лише початкові та кінцеві оцінки шкали: 1 = «дуже погано» і 5 = «дуже добре». Таким чином, кожне твердження для оцінювання враховується як окреме питання та окрема змінна у наборі даних.

Незважаючи на те, що змінні вимірюються порядковим методом, який, зазвичай, не використовує арифметичні дії, що передбачають рівновіддаленість усіх значень один від одного (середнє значення, дисперсія); на практиці при аналізі даних дослідники не дотримуються цих обмежень, а застосовують до цих змінних метричний метод вимірювання, що призводить до отримання прийнятих результатів.

Подібні шкали відповідей застосовуються у тих випадках, коли можна очікувати, що інтерв'юювані зможуть дати порядкову оцінку. У принципі, можливо запропонувати застосовувати відповіді «Так» – «Ні» або «Добре» – «Погано», які також є шкалою вимірювання, однак в яких представлено лише дві чітко виражені характеристики для вимірювання.

4.16. Скільки балів можливо використовувати у порядковій шкалі?

Чим менша кількість характеристик у шкалі відповідей, тим інтерв'ююваним «важче» приймати рішення щодо вибору вірної відповіді.

Порядкові (градуйовані) відповіді можуть бути більш результативними у тому випадку, коли в інтерв'ююваних немає нагальної потреби давати чіткі відповіді «так-ні», наприклад, стосовно оцінки корисності їх навчання.

Використовуючи п'ятибальні шкали з можливими варіантами відповідей, важливо, щоб усі шкали мали одновекторну направленість; тобто, наприклад, найбільша ступінь погодження (найвища оцінка) завжди відзначається зліва (значення 1). Зміна ступеню оцінки (градації) доволі рідко має належне обґрунтування.

Недоцільно використовувати різні види шкал у рамках одного опитування

В опитуваннях випускників, які проводяться у США, інколи використовуються семибальні шкали, але, в цілому, домінує використання п'ятибальної шкали.

Найбільш важливими аргументами, що підтверджують доцільність використання п'ятибальної шкали, є:

- (а) п'ятибальна шкала – це нерівномірна шкала, яка має непарну кількість значень; лише нерівномірні шкали можуть сформувати основу нормальної графічної кривої, що є статистичною перевагою цієї шкали над усіма парними шкалами;
- (б) п'ятибальна шкала подібна до прийнятої у закладах середньої освіти багатьох країн шкільної п'ятибальної системи оцінок, що полегшує її сприйняття респондентами. Спрямованість шкали («1» = найвища ступінь згоди / (найвища оцінка) / добрий / скоріше добрий, а «5» = низький (найменша ступінь згоди) / поганий / зовсім ні; чи у зворотньому порядку, залежить від того, яка система оцінок застосовується у школах;
- (с) п'ятибальна шкала більш зручна для інтерпретації, ніж семибальна шкала. Зазвичай підраховуються відповіді 1 і 2 (якщо шкала йде у напрямку від 1 = «дуже добре» (найбільша ступінь згоди) до 5 = «дуже погано» (найменша ступінь згоди), і просто представляється відсоток відповідей «добре»).

4.17. Вербалізація (опис) значень шкали

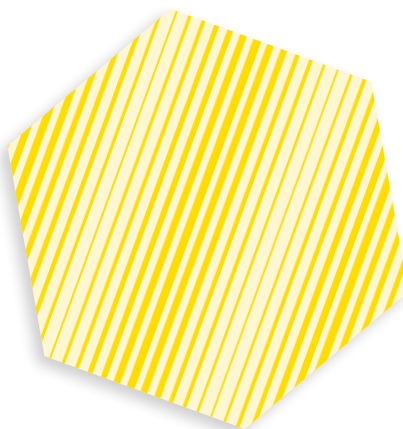
Переважно вербалізувати (описати) можливо лише крайні (т.зв. якірні) значення шкали, оскільки дуже важко сформулювати збалансований опис значень, розміщених посередині, між значеннями цієї шкали. Приклади 1 та 3, наведені на рисунку 9, представляють вірний варіант вербалізації значень, тоді як приклад 2 – невірний варіант вербалізації: водночас достатньо важко зрозуміти різницю між «повністю згоден» і «згоден», з одного боку, та між «зовсім не згоден» і «не згоден», з іншого боку. Окрім того, ця шкала стає недостатньо збалансованою, оскільки формулювання «частково згоден» виглядає більш наближеним до поняття «згоден», ніж до поняття «не згоден».



Рисунок 9: Вербалізація значень шкали

1	Дуже добре					Дуже погано	Вірно
	5	4	3	2	1		
	☐	☐	☐	☐	☐		
2	Повністю згоден	Згоден	Частково згоден	Не згоден	Зовсім не згоден	Не вірно	
	5	4	3	2	1		
	☐	☐	☐	☐	☐		
3	Повністю згоден				Зовсім не згоден	Вірно	
	5	4	3	2	1		
	☐	☐	☐	☐	☐		

Доцільно вербалізовувати (опис) лише крайні (т.зв. якірні) значення шкали





4.18. Метричний рівень вимірювання

Інтервально-масштабовані (шкаловані) змінні доволі рідко вимірюються у соціальних науках / соціологічних опитуваннях. Прикладами можуть бути лише декілька

змінних: наприклад, дохід, вік, період пошуку роботи тощо.

Про такі дані найкраще запитувати за допомогою відкритого запитання та, можливо, класифікувати отримані відповіді при аналізі даних (див. Главу 8).

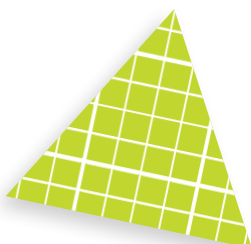
Таблиця 19: Приклад застосування метричного вимірювання

NU101/ME4	M2 – У якому році Ви народилися?	Q82
1	Рік народження	V82_NUM

4.19. Правила формулювання питань

Таблиця 20: Правила формулювання питань

Усі питання повинні відповідати контексту опитування	Інтерв'юований повинен мати можливість зрозуміти, чому було задано певне питання. Кожне питання має виглядати важливим у рамках опитування. Виходячи з цього правила, для усіх нових питань повинен дотримуватися жорсткий критерій. Питання можуть здаватися цікавими, але, якщо вони виходять за рамки цілей опитування, їх не можна включати.
Питання повинні бути пов'язані з об'єктом так конкретно, як це можливо	Редакція недосконала: Чи довго Ви шукали роботу? Редакція удосконалена: Як довго ви шукали свою першу роботу?
Доцільно уникати будь-якої оцінки у питаннях	Редакція недосконала: Чи Ви згодні, що навчання у робочих групах недостатньо ефективне та його слід скасувати? Редакція удосконалена: Як Ви вважаєте, чи доцільно скасувати навчання у робочих групах?
Будь ласка, перевірте усі питання на предмет їхньої нейтральності	Порушити нейтральність питання можливо включенням до вибору лише «позитивних» варіантів відповіді
Кожне питання та кожен варіант відповіді пункт мають бути визначеними	Слід перевірити, чи містять формулювання питань / варіантів відповідей неоднозначність розуміння чи неясність трактування. Редакція недосконала: Чи необхідно факультету ХУ скасувати навчання у робочій групі чи виробничу практику за певним видом економічної діяльності? Так / Ні
Будь ласка, уникайте вживання аббревіатури	
Будь ласка, використовуйте просту мову та короткі речення	Перевірка розуміння респондентом викладення матеріалу не є метою опитування





4.20. Послідовність розміщення питань

Дотримання логічної послідовності розміщення окремих питань в анкеті спочатку може здатися не настільки важливим, ніж формулювання самих питань. Однак необхідно враховувати, що кожне питання впливає на наступні питання.

Вибір перших питань анкети є дуже важливим, оскільки ці питання демонструють інтерв'юваному, який тип анкети, а також показують, скільки приблизно часу може йому знадобитися для її повного заповнення. Відповідно, перші питання анкети повинні бути сформульовані у доступній формі, щоб на них можна було швидко та легко відповісти.

Передбачається, що ступінь уваги / серйозності на початку заповнення анкети є нижчим, ніж у «середині». Це також обумовлює необхідність задавати достатньо легкі питання на початку анкети. Однак ближче до кінця може виникнути певна втома або навіть просто бажання якнайшвидше заповнити анкету.

Наприкінці анкети доцільно розмістити прості питання

Питання в анкеті, за можливості, повинні бути структуровані за темами, які стисло пояснюють інтерв'юваному їхній контекст (на додаток до окремих питань). Загалом, порядок розміщення тем, представлених в анкеті для випускників, повинен відповідати хронології їх біографічних етапів: навчання; переходу; професії; подальшому плануванню.

У рамках різних тем, послідовність питань також обумовлюється впливом формального критерію, що визначає, чи усі випускники повинні відповідати на питання, чи лише окремі групи випускників. Фільтрування питань повинно бути якомога простішим для респондента; саме тому спочатку слід розмістити питання, які стосуються усіх.



4.21. Макет анкети

Розробляючи макет анкети, необхідно переконатися, що за допомогою стандартного обладнання та програм, доступних у закладах вищої освіти, можливо внести зміни до зразків анкети і виготовити фінальний примірник, готовий до друку. Для досягнення цієї мети, форматування анкети може здійснюватися за допомогою лише кількох таблиць стилів програми Microsoft Word.

4.22. Супровідний лист

Супровідний лист може бути надрукований на обкладинці анкети, або для цього може бути використаний окремий аркуш паперу, який буде вкладений до анкети.

Пропонується використовувати два різних типи супровідних листів:

- лист від департаменту / закладу ПТОН / вищої освіти з проханням взяти участь в опитуванні;
- лист керівника проекту, який містить запевнення щодо конфіденційності інформації, отриманої від респондента (інтерв'юваного).

Супровідний лист повинен завжди містити:

- описання мети та завдань опитування;
- пояснення щодо використання отриманої інформації / даних;
- пояснення щодо конфіденційності та анонімності відповідей;
- пропозицію щодо інформування учасника про результати опитування;
- інформацію про інституцію, що проводить опитування.





4.23. Тестування анкети

Навіть у випадку, якщо більшість питань буде скопійована з інших анкет, необхідно провести попереднє тестування анкети.

Необхідно тестувати анкету

Тестування необхідно проводити лише після закінчення підготовки прототипу анкети (фінального варіанту, включаючи форматування). Якщо буде можливість, анкету доцільно роздрукувати на двох сторонах листа.

Попереднє тестування анкети повинно передбачати залучення випускників, які не беруть участі в основному опитуванні (зокрема, випускників іншої когорти, які нещодавно закінчили навчання або тих, хто закінчив навчання декілька років назад). Метою відбору випускників на цьому етапі є не стільки забезпечення репрезентативності вибірки, скільки отримання відповідей на питання анкети від людей з різними професійними кар'єрами та іншими індивідуальними характеристиками (чим більше варіацій, тим краще для тестування); відповідно, це повинно допомогти з'ясуванню того, чи підходить анкета для усіх груп випускників.

Загалом, немає конкретних вимог стосовно того, скільки випускників повинно брати участь у тестуванні анкети.

Тестування анкети передбачає можливість організації квазі-інтерв'ю

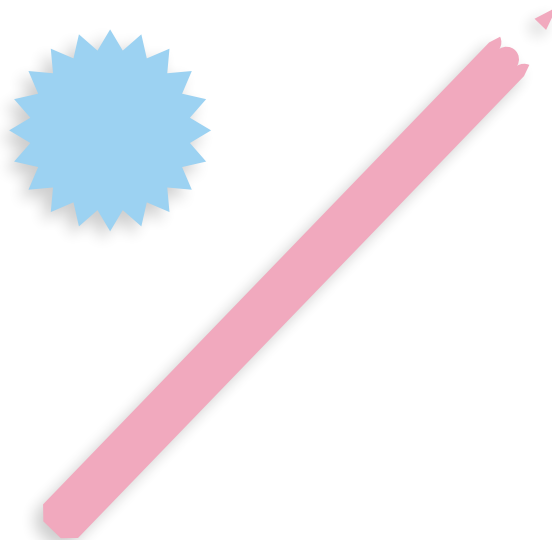
Має сенс організувати тестування анкети як свого роду навчальний процес, а не просто як прагнення максимізувати кількість відповідей. Тестування, яке проводиться з використанням анкет, що письмово заповнюються, тільки непрямым чином дасть змогу

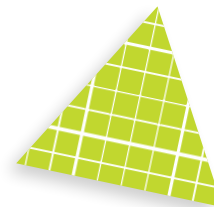
з'ясувати, які питання будуть викликати труднощі з відповіддю у респондентів; натомість, причини, чому респонденти не відповіли на окремі питання, взагалі не пояснюватимуться. У випадку проведення квазі-інтерв'ю можливо спостерігати за процесом заповнення анкети випускниками, і, за умов виникнення ускладнень із наданням відповідей, це допомагатиме отримати конкретну інформацію стосовно того, які місця анкети потребують покращення.

Респонденти також можуть бути запрошені до закладів ПТОН для інтерв'ювання безпосередньо у закладі.

Проводячи тестування, необхідно звернути особливу увагу на наступні питання:

- (а) чи на всі питання є відповіді? якщо ні, то чому?
- (б) чи чітко сформульовані вказівки фільтрів і чи були вони дотримані?
- (с) які питання складно зрозуміти?
- (d) скільки часу витрачалося на заповнення анкети?





ГЛАВА 5.

Модулі анкет для трейсерного дослідження

5.1. Резюме

Зміст анкети залежить, звичайно, від конкретних цілей / дослідницьких питань, які формулюються для кожного конкретного дослідження. У даній главі представлено ряд пропозицій стосовно формулювання питань, найбільш поширених у трейсерних дослідженнях.

Приклади того, яким чином цілі та завдання опитування трансформуються у конкретні питання та варіанти можливих відповідей, представлені у двох версіях, наведених у Додатках 1 та 2:

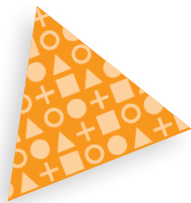
- мінімальна версія анкети (50 питань, 170 змінних);
- модулі анкет (102 питання, 340 змінних).

Обидві версії анкет мають приблизно однакову кількість модулів (15 або 16), але різну кількість питань у кожному модулі. Анкети можливо використовувати на практиці майже без змін, але рекомендується адаптувати їх (з урахуванням конкретної специфіки опитування).

5.2. Мінімальна версія анкети для трейсерного дослідження закладів ПТОН / вищої освіти

Таблиця 21: Кількість питань і змінних у зразках анкет для трейсерного дослідження закладу ПТОН / вищої освіти

№ п/п	Назва та номер модулю		Мінімальна анкета		Зразок модулів	
			Питання	Змінні	Питання	Змінні
1	A	Курс навчання у XYZ закладі ПТОН	2	3	12	27
2	B	Стажування та досвід, отриманий протягом курсу навчання у закладі ПТОН	2	2	6	6
3	C	Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН	2	22	6	58
4	D	Задоволеність якістю навчання	3	3	4	14
5	E	Період після закінчення навчання у закладі ПТОН	5	19	10	40
6	F	Зайнятість та робота	12	28	16	37
7	G	Вимоги до роботи	1	11	1	11
8	H	Взаємозв'язок між навчанням та зайнятістю	6	19	6	19
9	I	Орієнтація роботи та задоволеність роботою	3	32	4	49
10	J	Професійна освіта та професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН	3	3	4	4
11	K	Подальша ПТОН / вища освіта після навчання у закладах ПТОН	2	5	7	17
12	L	Подальша професійна освіта / професійна підготовка	2	12	4	14
13	M	Демографічна інформація	2	2	4	6
14	N	Міграція та регіональна мобільність	2	4	6	11
15	O	Подальші коментарі та рекомендації	3	3	7	11
Загалом			50	168		



Таблиця 22: Предметні сфери мінімальної анкети

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
1	A4	Тип кваліфікації
2	A5	Назва навчальної програми
3	B1	Заклад вищої освіти
4	B5	Зайнятість під час навчання
5	C2	Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу
6	C4	Оцінювання елементів навчання, що стосуються зайнятості та роботи
7	D2	Задоволеність вибором галузі знань / спеціальності
8	D3	Задоволеність вибором закладу ПТОН / вищої освіти
9	D4	Задоволеність якістю навчання загалом
10	E1	Статус зайнятості після закінчення навчання
11	E2	Період очікування до моменту отримання першої роботи після закінчення навчання
12	E4	Причини неактивного пошуку роботи
13	E6	Тривалість пошуку роботи (тільки випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
14	E7	Найбільш успішний метод знаходження першої роботи (тільки випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
15	F1	Статус зайнятості під час проведення дослідження
16	F3	Кількість робіт (робочих місць) після закінчення навчання
17	F4	Робочі години на тиждень
18	F5	Вид трудового договору
19	F8	Регіон зайнятості
20	F9	Тип роботодавця
21	F10	Економічний сектор зайнятості
22	F11	Назва посади
23	F12	Основні робочі обов'язки
24	F13	Валовий щомісячний дохід
25	F14	Вид компенсації / Інші пільги




№ п/п	Питання	Предмет / тематика
26	F15	Розмір компанії / фірми / організації
27	G1	Необхідні компетентності
28	H1	Використання набутих знань та навичок у роботі
29	H2	Відповідність галузі знань / спеціальності роботі
30	H3	Відповідність (збалансування) вимог робочого місця та рівня кваліфікації / освітнього ступеню
31	H4	Відповідність посади отриманій освіти
32	H5	Причини не відмовлятися від недостатньо відповідної роботи
33	H6	Оцінка корисності навчання
34	I2	Характеристики зайнятості та роботи
35	I3	Запланована зміна місця роботи
36	I4	Задоволеність роботою
37	J1	Курси професійної підготовки / курси після закінчення загальноосвітнього закладу перед вступом до закладу ПТОН / вищої освіти
38	J2	Вид курсів професійної підготовки / курсів після закінчення загальноосвітнього закладу перед вступом до закладу ПТОН / вищої освіти
39	J3	Зайнятість перед вступом до закладів ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки
40	K1	Подальше навчання / професійна підготовка
41	K2	Предметна(і) сфера(и) подальшого навчання / професійної підготовки
42	L1	Подальша професійна підготовка після закінчення навчання
43	L2	Теми отриманої подальшої професійної підготовки
44	M1	Стать
45	M2	Рік народження
46	N1	Країна народження
47	N5	Країна проживання
48	O2	Елементи навчання, якістю яких незадоволені
49	O3	Рекомендовані зміни для системи ПТОН / вищої освіти / навчальних програм

5.3. Модуль А: Курс навчання у закладі ПТОН / вищої освіти

Цей перший модуль А стосується лише об'єктивних характеристик курсу навчання. Очікується, що на питання

цього модуля респонденти відповідатимуть достатньо швидко і легко, і очікується, що це спонукатиме інтерв'юваних згадати свої студентські часи.

Таблиця 23: Зразок анкети по Модулю А

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Зразок модулів	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
1	А Курс навчання у XYZ закладі ПТОН	2	3	12	27

Модуль А «Курс навчання у закладі ПТОН / вищої освіти», на відповіді якого повинні відповісти усі інтерв'ювані, слід розміщувати на початку анкети. Загалом, потрібна наступна об'єктивна інформація стосовно курсу навчання:

- (а) період навчання (рік вступу та рік випуску);
- (б) основна галузь знань / спеціальність;

- (с) назва закладу вищої освіти;
- (д) тип закладу вищої освіти;
- (е) вид освітнього ступеню, отриманого після закінчення навчання (диплом, бакалавр, спеціаліст);
- (ф) оцінка успішності.

Таблиця 24: Предметні сфери Модуля А

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
1	A1	Назва закладу ПТОН / вищої освіти
2	A2	Неповне навчання
3	A3	Дата випуску (закінчення навчання)
4	A4	Вид кваліфікації
5	A5	Назва навчальної програми
6	A6	Тривалість навчальної програми
7	A7	Причини вибору закладу ПТОН / вищої освіти
8	A8	Фінансування навчання
9	A9	Рішення відмовитися від навчання
10	A10	Причини прийняття рішення про відмову від навчання
11	A11	Тривалість відвідування курсів (годин)
12	A12	Тривалість навчальної діяльності поза курсами (годин)



Для порівняння з результатами інших опитувань, предметну сферу слід визначити якомога точніше; водночас, узагальнення повинні бути зроблені в результаті проведення аналізу. Необхідно узагальнювати дані стосовно предметних сфер, відповідних останньому отриманому освітньому ступеню, оскільки випускники могли продовжувати подальше навчання або могли раніше вивчати різні предмети. Саме тому необхідно використовувати коди ISCED (найнижчий рівень) для забезпечення можливості порівняння на міжнародному рівні. Див. Випуск 1 (Rihova, 2014) для отримання більш детальної інформації щодо ISCED та інших міжнародних класифікацій.

Для цього повинні бути доступні відповіді усіх інтерв'ююваних (основна змінна) (main-break-variable); відповідно, важливо перевірити, чи можливо взагалі враховувати випадки, якщо не наведено достатніх даних. Необхідно також перевірити, чи можливо узагальнити предметні сфери, особливо якщо доступними є лише декілька ідентифікаційних кодів.

Тип та рівень освітнього ступеню є важливими індикаторами рівня успішності випускників у навчанні. Наскільки випускники, які є більш успішнішими у

навчанні, є успішнішими у пошуках професії чи у своїй роботі, порівняно з іншими? Яким чином система зайнятості сприймає освітній ступінь пошукувачів роботи, або які інші важливі критерії вони розглядають?

Питання стосовно причин вибору саме цього закладу ПТОН / вищої освіти стосується більшою мірою того часу, який минув для випускника достатньо давно. Саме тому важливість цього питання не слід переоцінювати. Від нього навіть можливо відмовитись, особливо, якщо доступні опитування студентів першого курсу або якщо системи оцінки студентами свого закладу освіти існують. Також це питання може бути виключено, якщо в країні не існує жодного іншого закладу, який пропонує подібні курси навчання. Не всі можливі причини наводяться у списку відповідей. Рекомендується також враховувати конкретну специфіку закладу освіти / курсу навчання; та дозволити адаптацію деяких варіантів відповідей або додатків.

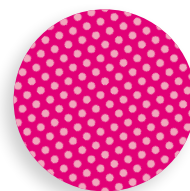
5.4. Модуль В: Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН / вищої освіти

Таблиця 25: Зразок анкети по Модулю В

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
2	В Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН / вищої освіти	2	2	6	6

Таблиця 26: Предметні сфери Модуля В

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
13	B1	Заклад вищої освіти
14	B2	Кількість обов'язкових стажувань
15	B3	Кількість добровільних стажувань
16	B4	Тривалість стажування
17	B5	Робота під час навчання
18	B6	Тривалість роботи під час навчання



5.5. Модуль С: Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН / вищої освіти

Модуль С «Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН / вищої освіти» містить основні запитання, що стосуються суб'єктивної оцінки випускниками курсу навчання, представленої у стислій формі. В останній частині анкети (модуль О: коментарі та рекомендації) ця тематика буде розглянута знову, але цього разу респондент зможе пояснити свою точку зору при відповіді на відкриті питання. Цей порядок був обраний для того, щоб мінімізувати вплив стандартизованих закритих питань на судження та коментарі респондента. Окрім того, слід очікувати, що після згадування питання щодо статусу зайнятості, і, особливо, стосовно використання набутих кваліфікацій, відповіді на відкриті питання будуть більш змістовними за змістом.

Зміст відповідей на питання, сформульованих у цьому модулі анкети, доволі часто недооцінюється. Неправомірно відповіді на ці питання відносити виключно до «суто суб'єктивних» тверджень, так само як невірно вважати їх «об'єктивними». Не представляє значного інтересу інтерпретація граничного розподілу (скільки випускників позитивно оцінюють структуру навчальних курсів), однак достатньо цікаво проаналізувати та інтерпретувати відмінності в оцінках різних груп (наприклад, вікових груп, а також груп, сформованих відповідно до предметної тематики).

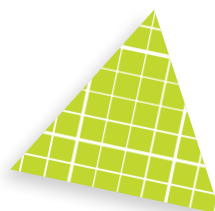
Суб'єктивна оцінка випускниками навчання не означає, наприклад, що «будівлі закладів освіти погані»; насамперед, це означає, що випускники вважають їх стан незадовільним. Це питання також можна поставити студентам. Це перше питання, в якому просять інтерв'юваних уточнити свою відповідь за допомогою п'ятибальної шкали. Саме тому пропонується детальний опис цього типу питання та, відповідно, уточнюється, що оцінка по п'ятибальній шкалі повинна бути надана по кожній із наведених у питанні характеристик.

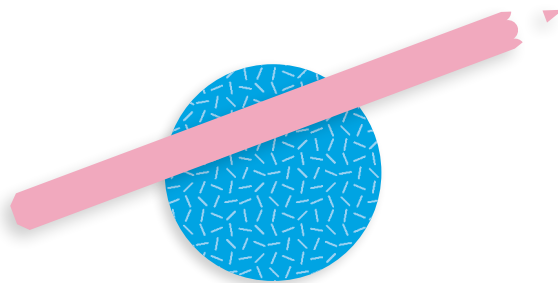
Таблиця 27: Зразок анкети по Модулю С

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
3	С Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН	2	22	6	58

Таблиця 28: Предметні сфери Модуля С

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
19	С1	Методи викладання та навчання
20	С2	Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу
21	С3	Оцінювання консультативних та настановчих елементів
22	С4	Оцінювання елементів навчання, які стосуються зайнятості та роботи
23	С5	Існуючі зв'язки / Контакти із закладами ПТОН / вищої освіти
24	С6	Бажані (потенційні) зв'язки / Контакти із закладами ПТОН / вищої освіти





5.6. Модуль D: Компетентності та задоволеність навчанням

Таблиця 29: Зразок анкети по Модулю D

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
4	D Задоволеність навчанням	3	3	4	14

Таблиця 30: Предметні сфери Модуля D

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
25	D1	Набуті компетентності на момент закінчення навчання
26	D2	Задоволеність вибором галузі знань / спеціальності
27	D3	Задоволеність вибором закладу ПТОН / вищої освіти
28	D4	Задоволеність якістю навчання загалом

5.7. Модуль E: Період після закінчення навчання у закладі ПТОН / вищої освіти

Основна увага Модуля E «Період після закінчення навчання у закладі ПТОН / вищої освіти» сконцентрована на переході від навчання до роботи (отримання професії). Одне з питань модуля пов'язано з хронологічним ходом цього процесу, тоді як наступні

питання відносяться до стратегій пошуку роботи. Зокрема, ці питання стосуються лише пошуку першого місця роботи. Оскільки деякі випускники, з різних причин, не шукають роботу після закінчення навчання, доцільно зосередити увагу на необхідності пропуску питань, які не відносяться безпосередньо до респондента (коректного використання фільтрів у посібнику).

Таблиця 31: Зразок анкети по Модулю E

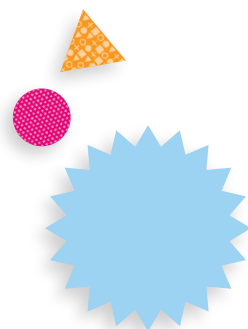
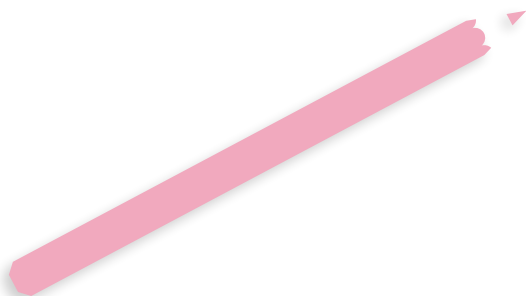
№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
5	E Період після закінчення навчання у закладі ПТОН	5	19	10	40

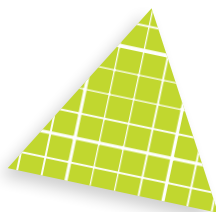




Таблиця 32: Предметні сфери Модуля Е

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
29	Е1	Статус зайнятості після закінчення навчання
30	Е2	Період очікування до моменту отримання першої роботи після закінчення навчання
31	Е3	Методи пошуку першої роботи
32	Е4	Причини неактивного пошуку роботи
33	Е5	Період пошуку роботи (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
34	Е6	Тривалість пошуку роботи (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
35	Е7	Найбільш успішний метод знаходження першої роботи (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
36	Е8	Кількість заяв про прийом на роботу (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання)
37	Е9	Кількість підтверджень з боку роботодавців (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання настановних і звертались до роботодавців)
38	Е10	Кількість викликів на інтерв'ю (співбесіди) (тільки стосовно випускників, які шукали роботу після закінчення навчання настановних і звертались до роботодавців)





5.8. Модуль F: Зайнятість та робота

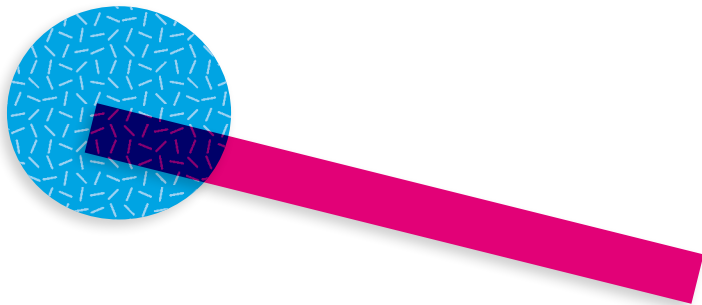
Таблиця 33: Зразок анкети по Модулю F

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
6	F Зайнятість та робота	12	28	16	37

Таблиця 34: Предметні сфери Модуля F

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
39	F1	Статус зайнятості на момент участі в опитуванні
40	F2	Міжнародна мобільність
41	F3	Кількість робіт (робочих місць) після закінчення навчання
42	F4	Кількість робочих годин на тиждень
43	F5	Вид трудового договору
44	F6	Тривалість пошуку нинішньої роботи
45	F7	Тривалість досвіду трудової діяльності
46	F8	Регіон зайнятості
47	F9	Тип роботодавця
48	F10	Економічний сектор зайнятості
49	F11	Назва посади
50	F12	Основні робочі (трудові) обов'язки
51	F13	Валовий щомісячний дохід
52	F14	Вид компенсації / Інші пільги
53	F15	Розмір компанії / фірми / організації
54	F16	Географічне охоплення компанії / фірми / організації





У модулі «Зайнятість та робота» розглядаються основні характеристики, що стосуються зайнятості та роботи випускників на момент опитування. Особлива увага повинна приділятися інформації, яка стосується змісту професій / робіт, пов'язаних з відповідним курсом навчання. Професійний / контекстуальний зв'язок між вищою освітою та зайнятістю також є тематикою даного модулю, хоча базується на основі самосприйняття респондентів (випускників). Разом з тим, у цьому модулі також досліджуються дані, які, будучи пов'язаними з оцінками випускників їхнього навчання (особливо стосовно основного професійного спрямування їхнього навчання), дають змогу зробити висновки щодо ступеню відповідності між професійними зайняттями, знаннями та уміннями, набутими під час навчання.

У багатьох країнах випускники, окрім основного заняття, мають додаткову роботу. На цій додатковій роботі вони доволі часто заробляють більше грошей, ніж на своїй «офіційній» роботі. Саме тому неможливо більш детально проаналізувати цю додаткову роботу в опитуваннях випускників, оскільки, загалом, це офіційно не дозволено.

У цій частині також необхідно приділити більше уваги коректному користуванню фільтром, оскільки деякі випускники, можливо, взагалі не працювали з моменту випуску (закінчення навчання) або, можливо, були безробітними під час проведення опитування, але працювали раніше.

Питання, що відносяться до ситуації із працевлаштуванням, необхідно ставити лише випускникам, які дійсно працюють на момент опитування.

У деяких дослідженнях ці питання задаються також випускникам, які не працюють під час проведення опитування, але працювали раніше. Для цього необхідно навести відповідні пояснення в анкеті, а також виокремити в окрему групу твердження, зокрема, такі як «від усіх випускників, які ..., X% працюють у державному / публічному секторі», замість простої констатації «з усіх (зайнятих) випускників, X% працюють у державному / публічному секторі».

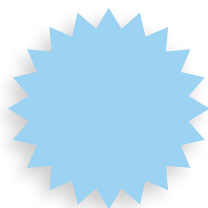
5.9. Модуль G: Вимоги до роботи

Таблиця 35: Зразок анкети по Модулю G

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
7	G Вимоги до роботи	1	11	1	11

Таблиця 36: Предметні сфери Модуля G

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
55	G1	Необхідні компетентності





Модуль «Вимоги до роботи» містить одне запитання з 11 варіантами відповідей.

Питання цього модулю стосується самосприйняття респондентом його компетентностей, не пов'язаних безпосередньо з його професією.

Виконання професійних завдань доволі часто потребує не тільки знань та умінь, отриманих в результаті отримання вищої освіти, але й «непрофесійних» кваліфікацій та орієнтацій. Наскільки ефективно заклади ПТОН / вищої освіти забезпечують отримання випускниками «непрофесійних» кваліфікацій, буде значно відрізнятися в окремих випадках. Окрім того, невідомо, як саме такі компетентності можуть бути набуті або яким чином вони були набуті. Багато з них (наприклад, наполегливість, рішучість) могли існувати на момент початку курсу навчання. Інші компетентності могли поступово розвиватися у процесі навчання (наприклад, економічно ефективне мислення, здатність вирішувати проблеми, інноваційність, впевненість у собі).

5.10. Модуль Н: Взаємозв'язок між навчанням і зайнятістю

Модуль «Взаємозв'язок між навчанням і зайнятістю» є дуже важливим для кожного трейсерного дослідження, оскільки ключові показники відповідності й невідповідності освіти та зайнятості можливо отримати з цього модуля. Випускникам пропонується оцінити, наскільки вони використовують отримані у ході навчання знання та уміння («горизонтальна відповідність»), і наскільки їхня робота відповідає рівню їхньої освіти («вертикальна відповідність»). Якщо випускники не працюють за спеціальністю / отриманою освітою, їх запитують стосовно причин. Усі питання цього модуля є суб'єктивними у тому сенсі, що випускникам пропонується оцінити ситуацію з власною професійною ситуацією. Результати цих суб'єктивних показників професійного успіху слід аналізувати, разом з об'єктивними показниками модуля F.

Таблиця 37: Зразок анкети по Модулю Н

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
8	Н Взаємозв'язок між навчанням і зайнятістю	6	19	6	19

Таблиця 38: Предметні сфери Модуля Н

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
56	Н1	Використання набутих знань та навичок у роботі
57	Н2	Відповідність галузі знань / спеціальності роботі
58	Н3	Відповідність (збалансування) вимог робочого місця та рівня кваліфікації / освітнього ступеню
59	Н4	Відповідність посади отриманій освіті
60	Н5	Причини не відмовлятися від недостатньо відповідної роботи
61	Н6	Оцінка корисності навчання

5.11. Модуль І: Орієнтація роботи та задоволеність роботою

Таблиця 39: Зразок анкети по Модулю І

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
9	I Орієнтація роботи та задоволеність роботою	3	32	4	49

Таблиця 40: Предметні сфери Модуля І

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
62	I1	Орієнтації роботи
63	I2	Характеристики зайнятості та роботи
64	I3	Запланована зміна місця роботи
65	I4	Задоволеність роботою

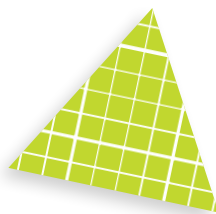
5.12. Модуль J: Професійна освіта та професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН / вищої освіти

Таблиця 41: Зразок анкети по Модулю J

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
10	J Професійна освіта та професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН / вищої освіти	3	3	4	4

Таблиця 42: Предметні сфери Модуля J

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
66	J1	Курси професійної підготовки / курси після закінчення загальноосвітнього закладу перед вступом до закладу ПТОН / вищої освіти
67	J2	Вид курсів професійної підготовки / курсів після закінчення загальноосвітнього закладу перед вступом до закладу ПТОН / вищої освіти
68	J3	Зайнятість перед вступом до закладів ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки
69	J4	Тривалість зайнятості перед вступом до закладу ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки



5.13. Модуль К: Подальша професійна освіта / вища освіта після навчання у закладах ПТОН

Цей модуль анкети не відноситься безпосередньо до питань індивідуальних біографій випускників. Випускники, зокрема, могли закінчити інші заклади ПТОН / вищої освіти перед курсами навчання, які зазначені у цій анкеті.

Цей модуль анкети стосується основних об'єктивних характеристик подальшої вищої освіти, а також причин, які спонукали респондента отримати додаткову освіту. Інтерпретація результатів модуля потребує врахування специфічних умов отримання конкретної професії у відповідній країні, а також особистих мотивів та індивідуальної орієнтації випускників.

Ця група випускників, які отримали іншу вищу освіту, також представляє значний інтерес: якщо вони закінчили подальший курс навчання в університеті, відмінному від університету ХУ, вони можуть порівняти умови навчання у власному університеті та університеті ХУ. У будь-якому випадку, вони вважають, що їх власний професійний успіх меншою мірою залежить від закінчення курсу навчання в університеті ХУ, ніж успіх випускників, які не мають іншої вищої освіти. Необхідно також враховувати, що ця група випускників має менший професійний досвід, ніж інші випускники; і тому їх професійна успішність спочатку може бути нижче, навіть якщо вони більш освічені (оскільки це залежить від тривалості професійного досвіду, зокрема, кар'єрного зростання).

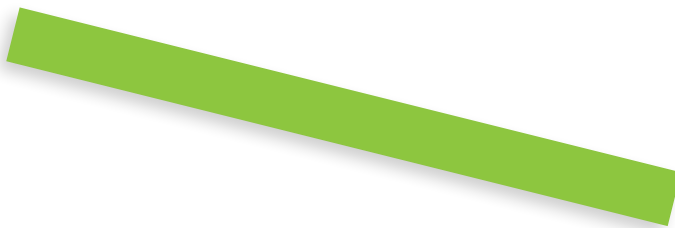
Таблиця 43: Зразок анкети по Модулю К

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
11	К Подальша ПТОН / вища освіта після навчання у закладах ПТОН	2	5	7	17

Таблиця 44: Предметні сфери Модуля К

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
70	K1	Подальше навчання / професійна підготовка
71	K2	Предметна(і) сфера(и) подальшого навчання / професійної підготовки
72	K3	Інституції / установи з організації подальшого навчання / професійної підготовки
73	K4	Подальше навчання / професійна підготовка
74	K5	Час початку подальшого навчання
75	K6	Час закінчення подальшого навчання
76	K7	Причини продовження подальшого навчання





5.14. Модуль L: Подальше професійне навчання / професійна підготовка

Як і у випадку із запитаннями щодо подальшої вищої освіти, у модулі «Подальше професійне навчання / професійна підготовка» будуть визначені об'єктивні характеристики подальшої професійної освіти. Для інтерпретації результатів необхідно враховувати не лише освітню концепцію закладів ПТОН / вищої освіти, але й основні національні базові умови зайнятості випускників, а також індивідуальні орієнтири.

Отримані результати також забезпечать важливу інформацію щодо потреби у подальшій професійній

освіті, яка також може бути адресована закладам ПТОН / вищої освіти.

Як і попередні, цей модуль також слідує логіці індивідуальної біографії, виокремлюючи період професійної підготовки після закінчення навчання.

Зокрема, значний інтерес становить з'ясування того, якою мірою та яким чином випускники отримують спеціальну професійну підготовку / освіту після закінчення навчання. Інтерпретація результатів цього модуля значною мірою залежить від цілей освіти окремого закладу ПТОН / вищої освіти.

Таблиця 45: Зразок анкети по Модулю L

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
12	L Подальше професійне навчання / професійна підготовка	2	12	4	14

Таблиця 46: Предметні сфери Модуля L

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
77	L1	Подальша професійна підготовка після закінчення навчання
78	L2	Тема отриманої подальшої професійної підготовки
79	L3	Предметна тематика отриманої подальшої професійної підготовки
80	L4	Бажані теми подальшої професійної підготовки

5.15. Модуль M: Демографічна інформація

Цей модуль «Демографічна інформація» значною мірою сфокусований на основних індивідуальних характеристиках випускників, наприклад, році народження, статі тощо. Існують певні припущення стосовно відмінностей між групами випускників та їхніми біографічними характеристиками, які вивчаються у багатьох дослідженнях випускників.

У деяких дослідженнях ця предметна тема набагато більше диференційована, ніж пропонується. У Додаток

2 включено додаткові запитання, які дають змогу отримати більш обґрунтовану інформацію.

Також рекомендується розміщувати такі запитання наприкінці анкети, оскільки у такому випадку випускникам може бути більш зрозуміло, чому ці запитання ставляться. Окрім того, на ці запитання легше відповісти, і таким чином передбачається можливість мінімізації впливу втоми, яка могла виникнути у процесі інтерв'ю.

Деякі демографічні змінні можна знайти майже в усіх трейсерних дослідженнях.



Таблиця 47: Зразок анкети по Модулю М

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
13	М Демографічна інформація	2	2	4	6

Таблиця 48: Предметні сфери Модуля М

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
81	М1	Стать
82	М2	Рік народження
83	М3	Найвищий рівень освіти батька
84	М4	Найвищий рівень освіти матері

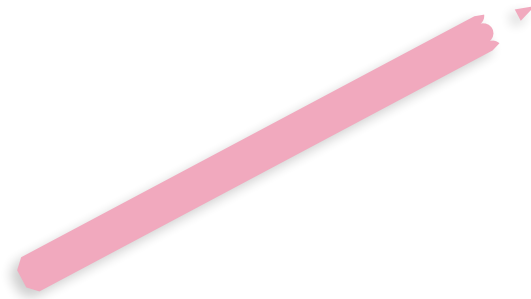
5.16. Модуль N: Міграція та регіональна мобільність

Таблиця 49: Зразок анкети для Модуля N

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
14	N Демографічна інформація	2	4	6	11

Таблиця 50: Предметні сфери Модуля N

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
85	N1	Країна народження
86	N2	Країна отримання загальної середньої освіти
87	N3	Тип закладу освіти
88	N4	Національність
89	N5	Країна проживання
90	N6	Регіон проживання



5.17. Модуль О: Подальші коментарі та рекомендації

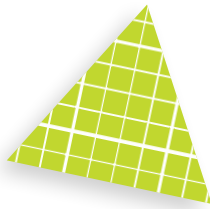
Таблиця 51: Зразок анкети для Модуля О

№ п/п	Номер і назва модуля	Мінімальна анкета		Модулі	
		Питання	Змінні	Питання	Змінні
15	О Коментарі та рекомендації	3	3	7	11

Таблиця 52: Предметні сфери Модуля О

№ п/п	Питання	Предмет / тематика
91	O1	Елементи навчання, якістю яких задоволені
92	O2	Елементи навчання, якістю яких не задоволені
93	O3	Рекомендовані зміни для системи ПТОН / вищої освіти / навчальних програм
94	O4	Коментарі / пропозиції, що стосуються опитування
95	O5	Коментарі / пропозиції, що стосуються анкети
96	O6	Час, необхідний для заповнення анкети (хвилини)
97	O7	Оцінювання анкети





ГЛАВА 6.

Підготовка етапу збору даних

6.1. Резюме

Трейсерне дослідження неможливо провести без організації робочої групи. Інституціональні трейсерні дослідження потребують підтримки адміністрації закладу освіти, а також налагодження конструктивної співпраці з співробітниками різних структурних підрозділів / факультетів.

Ключовим елементом для успішного запуску трейсерного дослідження є оновлена адресна база даних (чи інших контактних даних) випускників. У цій главі представлено опис необхідної структури адресної бази випускників та пропонуються стратегії її оновлення.

6.2. Управління та організація

На момент початку польового етапу трейсерного дослідження повинна бути визначена внутрішня

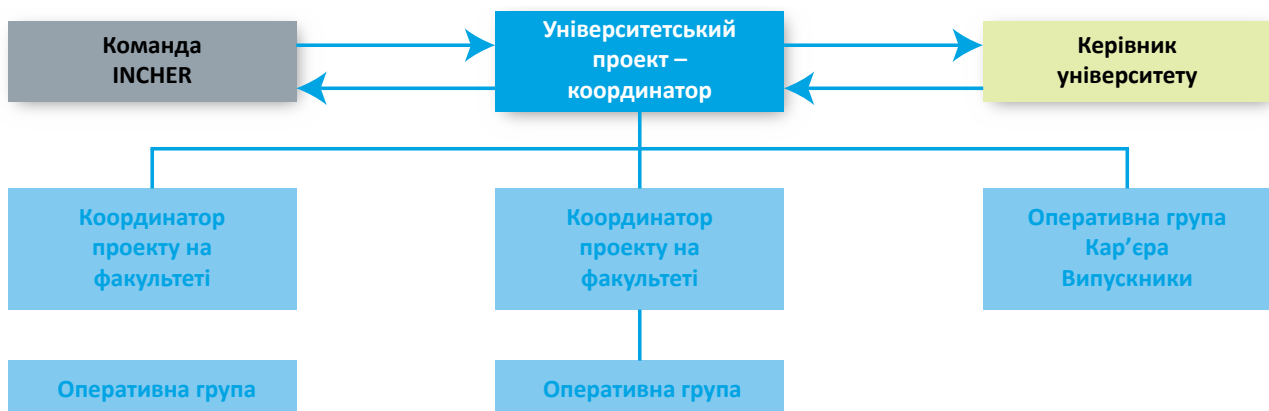
організаційна структура команди. Передусім, передбачається підготовка команди з наступними функціями:

- (а) координатор проекту (контактна особа);
- (б) члени команди (управління проектом, ІТ, написання звіту, статистичний аналіз);
- (с) зовнішні партнери.

Необхідно забезпечення виконання функцій, ознайомлення з назвою, адресою, телефоном, електронною адресою. Ця інформація повинна бути опублікована на веб-сайті трейсерного дослідження, а також в інших інформаційних матеріалах, таких як буклет трейсерного дослідження.

На Рисунку 10 наведено інформацію про організаційну структуру КОАВ на університетському рівні, яку можливо взяти за приклад при проведенні інституціональних трейсерних досліджень.

Рисунок 10: Організаційна структура трейсерного дослідження КОАВ на університетському рівні, Німеччина



6.3. Перевірка перед початком опитування

Перед початком опитування необхідно перевірити готовність адресної бази та наявність дійсних (валідних) адрес електронної пошти.

В адресну базу даних необхідно інтегрувати коди доступу (PIN-коди), згенеровані, наприклад, за

допомогою програми QTAFI в Інтернеті. Кожен випускник у цій базі даних повинен мати індивідуальний код доступу (PIN). Цей код повинен бути прив'язаний до адресної бази та бази даних опитування, щоб у майбутньому надсилати нагадування лише особам, які не повернули заповнені анкети.



Необхідно також скласти лист-запрошення до участі в опитуванні, в якому потрібно вказати адресу веб-сайту опитування (див. вище) та, за можливості, індивідуальний код доступу учасника (PIN-код) (з адресної бази даних).

Поштове відправлення повинне бути персоналізованим (зокрема, «Шановний пане Адаме»). Існування значної кількості програмних рішень щодо об'єднання поштових відправлень, забезпечує можливість формувати та надсилати персоналізовані листи, включати додаткову інформацію у вигляді індивідуального PIN-коду в стандартний текст.

Рекомендується, щоб лист-запрошення підписував керівник закладу освіти (кафедри / школи / університету). Якщо лист-запрошення надсилається звичайною поштою, було б доцільно надіслати його разом із буклетом, що містить інформацію про опитування випускників (див. приклади, наведені у Розділі 6.7).

6.4. Адресна база даних

База даних повинна містити всю інформацію, необхідну для налагодження зв'язку з випускниками. Відправною точкою є формування списку усіх випускників, які входять до цільової сукупності (наприклад, усіх, хто закінчив навчання у закладі освіти у 2012 році).

База даних повинна містити інформацію про процес збору адресних даних, зокрема:

- (а) чи є адреса оновленою;
- (б) яким чином було оновлено адресу;
- (с) звідки була взята інформація про адресу;
- (д) коли вперше зв'язувалися з випускниками (дата);
- (е) яким чином вперше контактували з випускниками (наприклад, телефоном, електронною поштою).

Ця інформація необхідна для забезпечення контролю (а також відповідності вимогам до звітів) усього процесу кількаретового надсилання випускникам анкет.

Таблиця 53: Рекомендований зміст адресної бази даних

Уся персональна інформація	• ім'я, адреса, дата народження тощо • адреса закладу освіти / домашня адреса • електронна пошта; • телефон; • курс навчання, ступені тощо; • PIN (логін-код для онлайн-обстеження)
Мета-інформація про адресу та оновлення адреси, а також інші дії	• адреса недоступна; • адреса, надіслана до реєстраційного офісу тощо; • фактичний стан (наприклад, «адресу було виправлено, надішліть зараз із виправленою адресою») • що робити далі? (наприклад, «новий контакт із першим листом-запрошенням») • що вже було зроблено? (наприклад, «адреса вже виправлена за допомогою інформації facebook»)
Інформація про доставку	• вид відповіді (на паперовому носії / онлайн); • дата відповіді; • бажання взяти участь у подальшому опитуванні (так / ні)
Інформація щодо відповідей	• вид відповіді (на паперовому носії / онлайн); • дата відповіді; • бажання взяти участь у подальшому опитуванні (так / ні)





Інформація для продовження дослідження після польового етапу:

- a) випускник має бажання отримати звіт про результати (так / ні);
- b) випускник не має бажання брати участь в інших опитуваннях у майбутньому (так / ні);
- c) нова адреса (наприклад, адреса електронної пошти);
- d) інші аспекти (наприклад, бажання підтримувати контакти з Клубом випускників університету чи факультету).

Процес збору інформації про адреси може бути дуже складним та трудомістким завданням, коли неможливо отримати поточні адреси з оновленого реєстру.

Доступні декілька методів:

- (a) іноді доводиться збирати інформацію про адреси випускників від підрозділів навчального закладу (наприклад, факультетів чи кафедр);
- (b) якщо адреси не зберігаються в електронному вигляді, їх потрібно вводити вручну;
- (c) необхідно використовувати адреси батьків випускників (реєстраційні записи);
- (d) слід використовувати засоби масової інформації: подати оголошення про опитування в Інтернеті, газетах, на радіо чи телебаченні, та попросити випускників скontaktувати;
- (e) необхідно скористатися допомогою Асоціацій випускників для отримання адрес випускників, якщо можливо;
- (f) потрібно налагодити зв'язки закладів освіти з випускниками через роботодавців (наприклад, школи та університети, а також інші роботодавці, що працевлаштовують випускників);
- (g) слід використовувати техніку «сніжного кому»: запитувати в одних випускників адреси інших;

Доцільно ознайомитися з досвідом проведення трейсерних досліджень Асоціації африканських університетів AAU; (Mugabushaka et al., 2007).

Адреси випускників, якщо їх успішно зібрано, можуть бути не дійсними, оскільки випускник може переїхати в інше місце для роботи чи навчання. Чим більше часу

пройшло від моменту закінчення навчання до моменту опитування, тим більше виникає питань щодо дійсності адрес.

Університет Індонезії розробив дуже систематизований та успішний метод для оновлення адрес усіх своїх випускників:

- (a) усі випускники цільової сукупності отримали інформацію від студентів щодо проведення трейсерного дослідження та отримання дійсної адреси електронної пошти;
- (b) оновлені адреси електронної пошти використовувались на польовому етапі дослідження, що забезпечило високий рівень досяжності – понад 50 відсотків.

У трейсерних дослідженнях особливо доречним є застосування вибірки «сніжного кому». Вибірка за принципом «сніжного кому» передбачає укладання початкового контакту з деякими випускниками. Цих випускників просять надати адреси своїх друзів, які також закінчили навчання разом із ними. За часів Facebook та інших соціальних мереж це може суттєво сприяти реалізації цього процесу.

6.5. Веб-сторінка трейсерного дослідження

Необхідно розробити web-сторінку трейсерного дослідження для виконання наступних завдань:

- (a) презентації проекту випускникам;
- (b) уточнення запитань;
- (c) безпосереднього залучення випускників до заповнення анкет (посилання на онлайн-анкету).

Адреса web-сторінки повинна бути короткою та простою.

Серед інших функцій web-сторінки слід відзначити:

- (a) презентацію трейсерного дослідження співробітникам і студентам закладів ПТОН / вищої освіти;
- (b) презентацію трейсерного дослідження зовнішнім партнерам (батькам, іншим установам, уряду, ЗМІ);
- (c) презентацію результатів (за наявності).

Зміст веб-сторінки:



- (a) які цілі трейсерного дослідження?
- (b) хто залучений до участі?
- (c) хто займається організацією?
- (d) як передаються дані опитування?
- (e) хто використовує результати дослідження?
- (f) як здійснюється захист даних?
- (g) що відбувається в проекті? чи закінчено опитування? коли будуть доступні результати?

6.6. Приклади веб-сторінок трейсерного дослідження

Рисунок 11: Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: інформація щодо дослідження

The screenshot shows the website of Georg-August-Universität Göttingen. The header includes the university logo and navigation links: The University, Faculties, Research, Studying, Institutions, Alumni, Service. A breadcrumb trail indicates the current page is 'Graduate surveys'. The main content area is titled 'Graduate surveys: Degree and career experience' and features a large blue 'Q' icon. The text describes the quality assurance tool and lists survey cohorts from 2007 to 2012. A sidebar on the right contains sections for 'Erstbefragung', 'Folgebefragung', 'Findings', and 'Further information'. The footer includes links for 'Homepage', 'UniTour', 'Text only', 'Site Info', and 'Data Privacy Statement'.

Georg-August-Universität Göttingen

The University Faculties Research Studying Institutions Alumni Service

Current page: Homepage Institutions ... Qualitätssicherungs... Graduate surveys

Graduate surveys: Degree and career experience

A quality assurance tool

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

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

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

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

Utilisation of findings

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

more...

Erstbefragung

- ▶ Survey 2007 Exam Cohort
- ▶ Survey 2008 Exam Cohort
- ▶ Survey 2009 Exam Cohort
- ▶ Survey 2010 Exam Cohort
- ▶ Exam Cohort 2011
- ▶ **Current survey: 2012 Exam Cohort**

Folgebefragung

- ▶ **2008 Exam Cohort**

Findings

- ▶ Survey 2007 Exam Cohort
- ▶ Survey 2008 Exam Cohort
- ▶ Survey 2009 Exam Cohort
- ▶ Results for QM (internal link)

Further information

- ▶ More about the quality assurance tool (german)
- ▶ More about the quality assurance tool (english)
- ▶ data protection
- ▶ INCHER
- ▶ Alumni Göttingen

Homepage UniTour Text only Site Info Data Privacy Statement

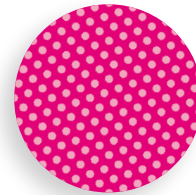


Рисунок 12: Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: лист-запрошення Президента університету

The screenshot shows the official website of Georg-August-Universität Göttingen. The header features the university's logo and name in German and English, along with navigation links for 'The University', 'Faculties', 'Research', 'Studying', 'Institutions', 'Alumni', and 'Service'. A breadcrumb trail indicates the current page is 'Current survey: ...'. The main content area is titled 'Information about the current survey of the 2012 academic year' and is addressed to graduates. It explains the purpose of the survey, the importance of a high response rate, and provides access to the online questionnaire. A sidebar on the left contains contact information for the Teaching and Learning Quality Management. A sidebar on the right lists additional resources like 'Questionnaire initial survey 2012 Exam Cohort', 'Reasons to participate', 'data protection', and 'FAQ'.

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

Current page » Homepage » Institutions » Graduate 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

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

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

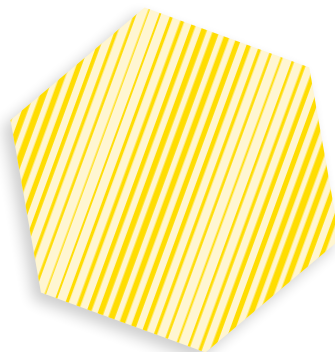




Рисунок 13: Веб-сторінка трейсерного дослідження Геттінгенського університету: інформація про факультети, які беруть участь у дослідженні



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



Рисунок 14: Трейсерне дослідження закладів ПТОН у В'єтнамі



<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. Буклет з інформацією про опитування

Ключова інформація щодо трейсерного дослідження повинна бути представлена за допомогою буклета:

- (а) випускникам;
- (б) студентам;
- (с) співробітникам закладів ПТОН / вищої освіти;
- (д) засобам масової інформації;
- (е) іншим зацікавленим сторонам.

Широка аудиторія визначає необхідну кількість примірників (рекомендується підготувати достатньо примірників). Також є можливість поширення буклету серед студентів, щоб повідомити їх про можливість

взяти участь у трейсерному дослідженні у майбутньому.

Буклет повинен інформувати щодо:

- (а) базових основ проведення дослідження;
- (б) цілей проведення трейсерного дослідження;
- (с) методів (вид анкети);
- (д) графіка проведення опитування;
- (е) організації співпраці (якщо така є);
- (ф) публікацій (якщо такі є);
- (г) команди, що проводить трейсерне дослідження;
- (х) комунікації з командою, що проводить трейсерне дослідження.

Рисунок 15: Зразок буклета трейсерного дослідження VALERA – сторінка 1

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)

Kehm, Barbara M; Muiworm, Friedhelm; Over, Albert; Reitz, Robert D.; Steube, 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

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

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

Muiworm, 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

Muiworm, 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: Lemmens

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 Obemann
Wissenschaft. Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (WZ I)
Universität Kassel
Mönchebergstr. 17
34109 Kassel
Germany
☎ +49(0)561.804.2408 (Obemann)
☎ +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

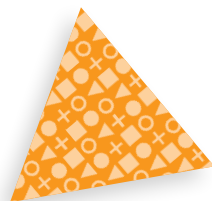


Рисунок 15: Зразок буклета трейсерного дослідження VALERA – сторінка 2

ValERA

**The Professional Value
of ERASMUS Student
and Staff Mobility**

Background

ERASMUS is the higher education action of SOCRATES 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
Dr. Ute Lanzendorf
Dipl. Sozialwirt Harald Schomburg

Research
Oliver Bracht, M.A.
Kerstin Lenecke, M.A., M.B.A.
Constanze Obermann, M.A.
Ahmed Tubail

Team members GES

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

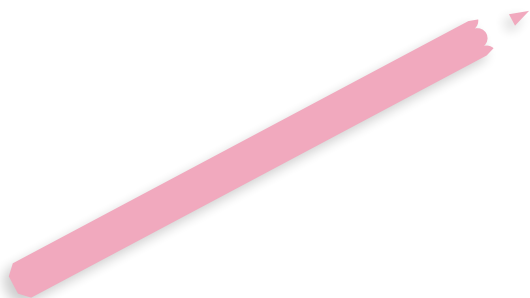
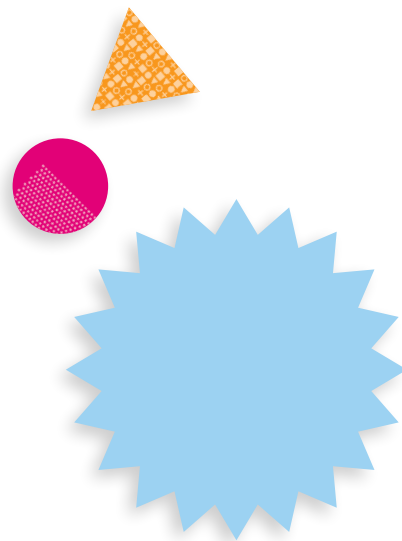


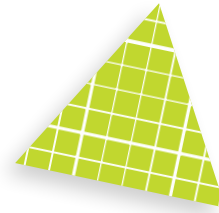
6.8. Контрольний список заходів для підготовки збору даних

Загалом, необхідно сформулювати контрольний список заходів, які повинні бути здійснені до початку процесу збору даних, зокрема:

- збір інформації про цільову сукупність випускників (кількість випускників за навчальною програмою та статтю тощо; у відсотках та у кількісному вимірі / кількості);
- побудова таблиць з даними про цільову сукупність випускників;
- збір інформації про кваліфікацію / освітній ступінь випускників 2012 року закладів ПТОН / вищої освіти, за статтю (у відсотках та у кількісному вимірі / кількості);
- збір адрес цільової сукупності випускників;
- перевірка валідності та формування доступної адресної бази усіх членів цільової сукупності випускників (якщо адреси відсутні, то з яких причин);
- визначення того, чи оновлена адресна база; якщо ні, то яка частка адрес оновлена; яким методом це оновлення було забезпечено;
- технічна обробка адрес та тестування дії системи управління адресною базою даних (як об'єднуються поштові відправлення? як організовується автоматична розсилка? як друкуються мітки з персональними номерами учасників і т.д.);
- підготовка тексту листів-запрошень випускникам, включаючи збір необхідних підписів;
- визначення найбільш ефективних методів мотивації випускників брати участь в опитуванні;

- (j) підготовка вступної веб-сторінки проекту з посиланням на онлайн анкету;
- (k) підготовка додаткових інформаційних матеріалів (буклетів; додаткові листи від осіб, важливих для реалізації проекту, зокрема, від проректорів закладів освіти);
- (l) інформування відповідних інституцій (служб кар'єрного зростання; служб випускників), залучених прямо чи опосередковано до проведення опитування;
- (m) перевірка доступності та готовності людських ресурсів для проведення опитування (зокрема, асистентів, студентів, готових працювати).





ГЛАВА 7.

Заходи, що реалізуються протягом етапу збору даних

7.1. Резюме

Для покращення якості процесу збору даних у майбутньому дуже важливо документувати цей етап, бажано щодня.

На цьому етапі може розпочатися процес введення даних і статистичний аналіз. Це передбачає первинну перевірку анкет, що надходять, а також підготовку до введення та аналізу даних. Розробка кодувальної книги (кодіфікатора), в якій наведено рекомендації з кодування, є важливим кроком реалізації етапу збору даних, що детально буде роз'яснено у цій главі.

7.2. Документування польового етапу дослідження

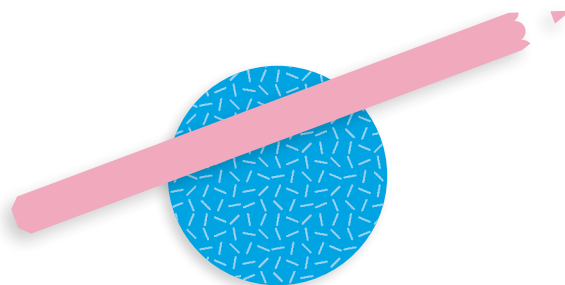
Усі заходи, що реалізуються під час польового етапу дослідження, повинні бути задокументовані таким чином, щоб їх можна було достатньо легко включити до опису методології при підготовці фінального звіту про проведення дослідження.

7.3. Щоденна робота з опрацювання паперових анкет

Якщо паперові анкети розсилаються поштою, то слід дотримуватися чітких покрокових інструкцій. У посібнику щодо організації та проведення трейсерних досліджень КОАВ наведено деякі інструкції стосовно реалізації різних завдань на етапі збору даних:

- (a) щоденно забирати анкети, які будуть надходити на поштову адресу закладу освіти;
- (b) об'єднати усі анкети, що надійшли за певний день, в єдиний пакет;
- (c) написати у верхній частині пакету дату (= дату повернення анкет респондентами). Цю дату слід пізніше також ввести у файл даних по анкетам;
- (d) підрахувати кількість повернутих респондентами анкет і внести ці дані у файл EXCEL (для ведення статистики повернення анкет);
- (e) розкрити конверт з поверненою анкетною;

- (f) перевірити анкету на предмет заповнення. Тільки анкети, заповнені належним чином (тобто, респондент відповів на достатню для врахування кількість питань), повинні зараховуватися до повернутих та заповнених (наприклад, для цього слід відповісти, принаймні, на питання частин $A + B + C + D + E$);
- (g) мітку з простим ідентифікаційним (порядковим) номером (наприклад, 001 ... 399) слід розмістити у верхній правій частині титульної сторінки анкети. Першій анкеті присвоюється цифра «001» і далі у порядку отримання анкет. Така система ідентифікації є найбільш простою та ефективною, і дає змогу згодом дуже легко знайти потрібну анкету. Використання міток, що наклеюються, для нумерації допомагає уникнути дублювання (подвійної нумерації), що завжди трапляється, якщо цифри написані вручну (рукописний текст). Усі необхідні мітки слід надрукувати перед початком польового етапу дослідження / збору даних; там, де випускники надають адреси, копію мітки також слід розмістити на листку з адресою;
- (h) ввести в адресний банк даних інформацію (відмітку), що випускник надіслав назад анкету, разом із датою повернення. Якщо анкета надсилається назад без імені та адреси, то ім'я респондента не може використовуватися як зв'язуючий елемент між адресною базою даних та анкетною. Досвід свідчить, що найкращий спосіб – надіслати PIN-код (персональний ідентифікаційний номер) разом із листом-запрошенням, який також можна використовувати для введення онлайн анкети (код входу (login)) (див. Рисунок 16);
- (i) якщо випускник вказав своє ім'я та адресу на бланку наприкінці анкети, то бланк потрібно видалити з анкети для захисту конфіденційності даних випускників. Особисті дані респондентів (ім'я та адреса) ніколи не повинні зберігатися разом з їх відповідями на питання анкети; інакше, анонімність анкетування буде порушена. Бланки з мітками слід негайно покласти у захищене місце



- (сейф або інше місце), до якого немає відкритого доступу. Особисті дані ніколи не повинні зберігатися на комп'ютері, підключеному до Інтернету;
- (j) отримані дані необхідно згрупувати; агреговані дані повинні бути внесені до єдиного файлу EXCEL (статистика отримання відповідей);
- (k) перші 10 днів після надсилання листа-запрошення є найцікавішими. Статистика повернення анкет повинна оновлюватися щоденно та обговорюватися членами команди, що організує та проводить трейсерне дослідження, на спеціальних зустрічах.

Рисунок 16: Елементи титульної сторінки паперової анкети

Ми підготували дві версії цієї анкети для вибору: онлайн версія та паперова версія анкети. Якщо Ви бажаєте заповнити паперову анкету, будь ласка введіть PIN-код з листа-запрошення в клітинку нижче, таким чином, щоб була можливість їх видалити з онлайн дослідження.

7.4. Статистика досяжності респондентів

Валовий (брутто) рівень досяжності

Валовий (брутто) рівень досяжності – це частка випускників із цільової сукупності, які брали участь в опитуванні, незалежно від того:

- (a) чи існувала адреса;
- (b) чи були дійсними наявні адреси;
- (c) чи можливо було знайти дійсну адресу.

Таблиця 54: Приклад обчислення валового (брутто) рівня досяжності

Загальна кількість випускників	1 000
Кількість респондентів	500
Валовий (брутто) рівень досяжності	50%

Валовий (загальний) рівень досяжності є кращим індикатором успішності опитування, ніж інші рівні досяжності, адаптовані до існуючих проблем, пов'язаних з якістю адресної бази (підтвердження дійсності наявних адрес).

Чистий (нетто) рівень досяжності

Для розрахунку чистого (нетто) рівня досяжності необхідно знати, скільки є дійсних адрес (кількість випускників, які дійсно отримали запрошення взяти участь в опитуванні).

Таблиця 55: Приклад обчислення чистого рівня досяжності

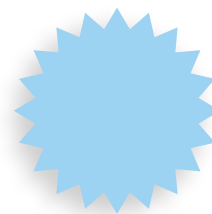
Загальна кількість випускників	1 000
Кількість респондентів (анкети, що повернені)	500
Кількість адрес	900
Кількість не доставлених анкет	55
Загальна кількість дійсних адрес	845
Чистий (нетто) рівень досяжності	59%

Таблиця 56: Приклад обчислення рівня досяжності трейсерного дослідження XYZ

Загальна кількість випусників 2013 року	1 000
Загальна кількість адрес випусників 2013 року	900
Кількість не доставлених анкет	55
Кількість охоплених опитуванням випусників, які отримали анкети / скоригованої сукупності	845
Відповіді (анкети, що повернені)	500
Валовий (брутто) рівень досяжності	50%
Чистий (нетто) рівень досяжності	59%

Таблиця 57: Приклад статистики досяжності

Анкети, що повернені: трейсерне дослідження випусників закладів ПТОН / вищої освіти							
Кількість випусників:				1 000			
Кількість оновлених (дійсних) електронних адрес:				800			
Дні	Дата	Кількість анкет, що повернених анкет	Кумулятивна кількість	Кумулятивний валовий (брутто) рівень досяжності (%)	Кумулятивний чистий (нетто) рівень досяжності (%)	Примітки	Кількість листів-запрошень
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		
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	Перше нагадування	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	Друге нагадування	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	Закінчення польового етапу дослідження	



Рисунок 17: Приклад ведення обліку повернення анкет, за датою (кількість)

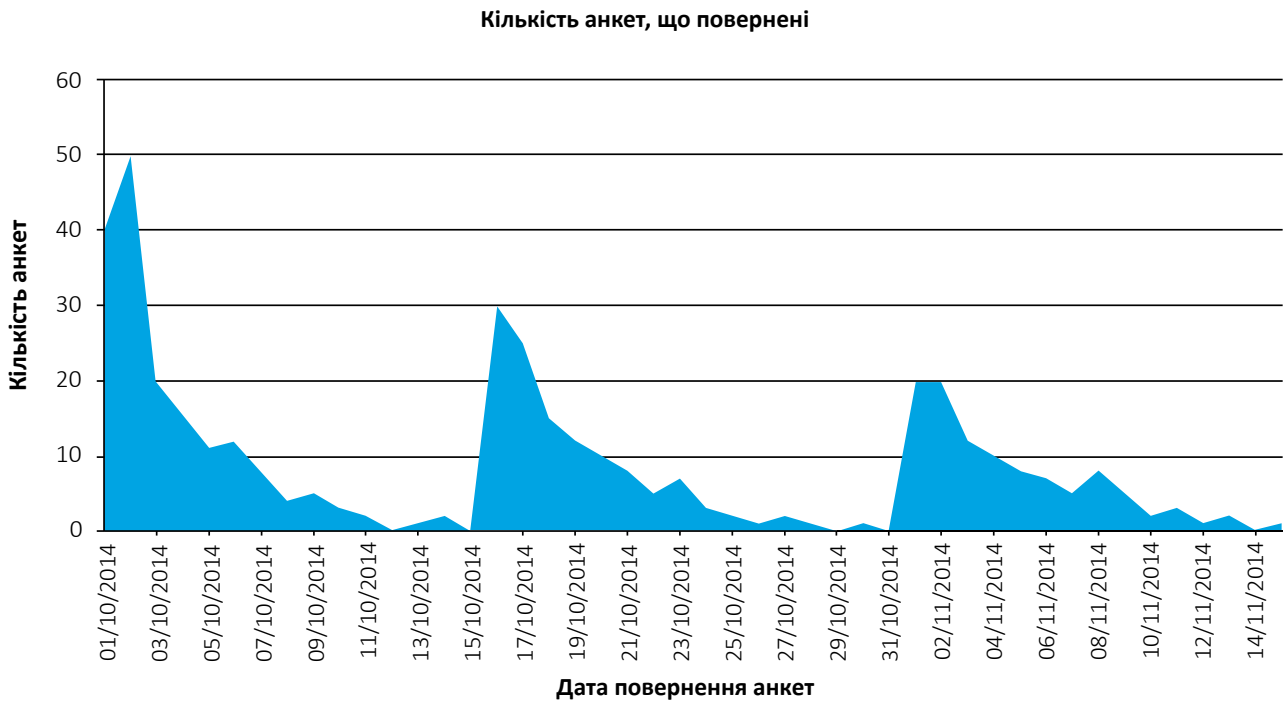
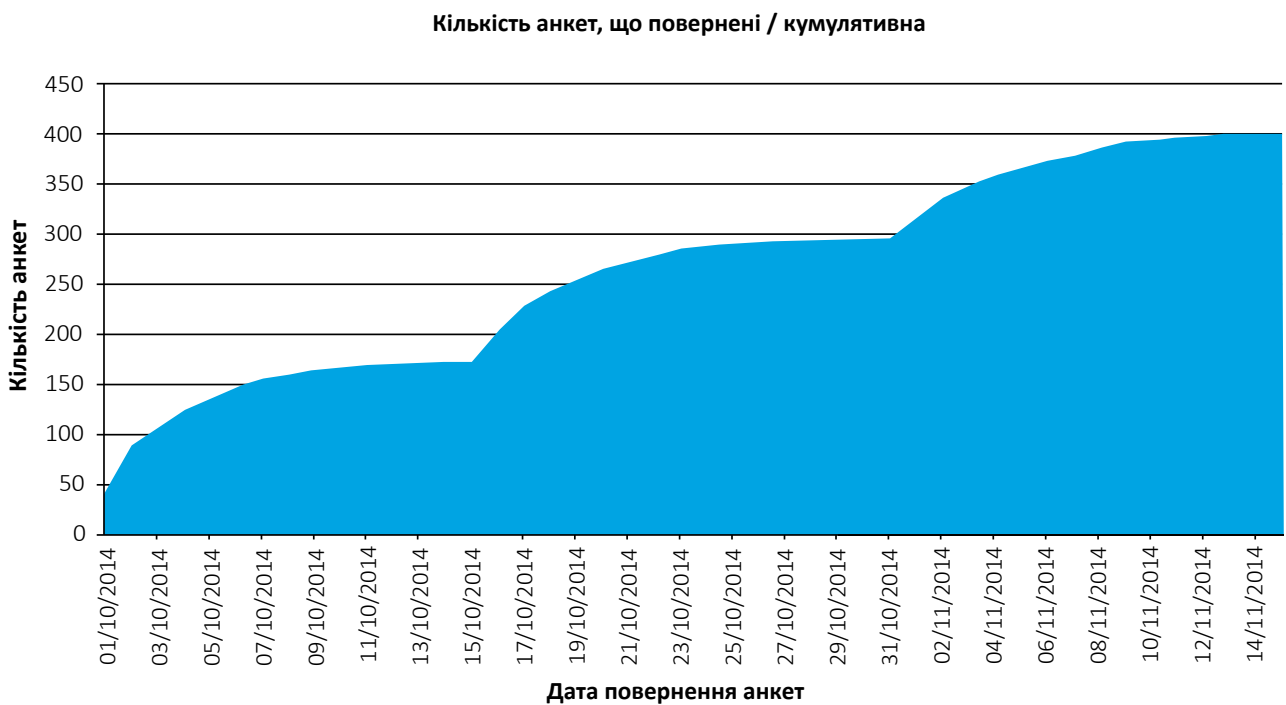


Рисунок 18: Приклад ведення обліку повернення анкет, за датою (сумарна кількість / кумулятивна)



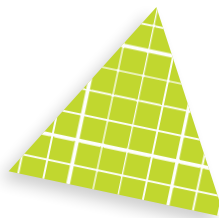


Рисунок 19: Чистий рівень досяжності (повернення анкет) за датою (кумулятивний, у відсотках)



7.5. Контроль за анкетами, що повернені

Перевірка анкет, що повернені, є одним з етапів дослідження, який частково можна розглядати як підготовчий етап до введення даних. Рекомендується не тільки збирати анкети, що повернені, але й перевіряти їх з урахуванням п'яти наведених далі критеріїв:

(a) цільова група

Чи заповнена анкета членами цільової групи? Ця перевірка особливо важлива, якщо немає впевненості у достовірності та валідності адрес. На даному етапі можливо виявити та виправити виявлені помилки. Анкети, які не були заповнені представниками цільової групи, не враховуються в дослідженні (дані не вводяться), але вони враховуються при обліку загальної кількості анкет, що повернені;

(b) повнота (ступінь заповнення)

У деяких випадках можливо отримати анкети, які не були заповнені належним чином, тобто,

частково, без наведення поважної причини (наприклад, безробіття). Такі анкети, як правило, також не враховуються в дослідженні, але вони враховуються при обліку загальної кількості анкет, що повернені;

(c) серйозність

Доволі складно описати, як перевірити, чи серйозним було ставлення респондентів до заповнення анкети. Наприклад, якщо при відповіді на питання, до якого було включено багато характеристик для оцінювання за п'ятибальною шкалою, респондент демонструє певну обмеженість правдоподібних оціночних тверджень, то це може свідчити про недостатньо серйозний підхід до заповнення анкети респондентом. Ця перевірка може потребувати багато часу, якщо її робити систематично. Окрім того, невірогідно, що багато інтерв'ююваних навмисно даватимуть неправильні відповіді. Тому рекомендується під час загальної перевірки лише вибірково перевіряти анкети на присутність ознак несерйозності при заповненні анкети.



Однак лише під час аналізу даних можливе перевірити цей аспект більш комплексно та системно;

(d) чіткість і узгодженість відповідей:

Це – найбільш трудомісткий етап перевірки анкет. Деякі респонденти під час відповідей на питання можуть не дотримуватися інструкцій, наведених в анкеті, зокрема:

- (i) деякі респонденти можуть відзначити декілька варіантів, навіть у випадку, коли просять позначити лише один варіант відповіді;
- (ii) деякі респонденти можуть позначити варіант «інше» без відповідних пояснень;
- (iii) деякі респонденти можуть позначити дві клітинки або поставити галочку між двома клітинками на п'ятибальній шкалі.

В усіх цих випадках необхідно внести правки до відповідей респондентів для введення даних;

(e) відкриті відповіді, представлені у числовому вигляді:

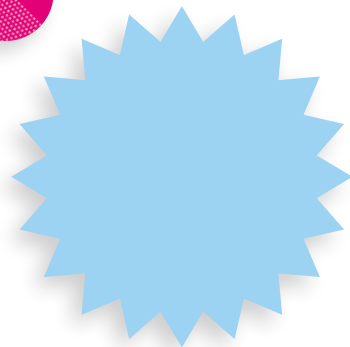
Початкові «0» не обов'язково повинні бути заповнені, але під час перевірки необхідно упевнитися, що усі числові дані повинні бути вірно зафіксовані при введенні даних. Особливо це стосується перевірки двозначних і трьохзначних чисел (наприклад, рівня доходу, кількості співробітників), щоб побачити, чи вірно вони зафіксовані.

7.6. Заходи щодо нагадування

Заходи щодо нагадування є найбільш ефективними кроками до підвищення рівня досяжності. Досвід проведення багатьох трейсерних досліджень свідчить, що слід нагадувати випускникам про необхідність повернення заповнених анкет як мінімум двічі.

Якщо адресна база була оновлена до початку польового етапу дослідження, то розсилка нагадувань повинна відбуватися згідно схеми, представленій на Рисунку 20. Вхідні анкети необхідно обробляти наступним чином:

- (a) щоденно збирати паперові анкети та / чи завантажувати онлайн анкети;
- (b) щоденно фіксувати статистику досяжності (EXCEL);
- (c) щоденно оновлювати адресні бази даних;
- (d) здійснювати первинну перевірку анкет;
- (e) за можливості, кодувати відповіді на відкриті питання;
- (f) вводити дані з паперових анкет.



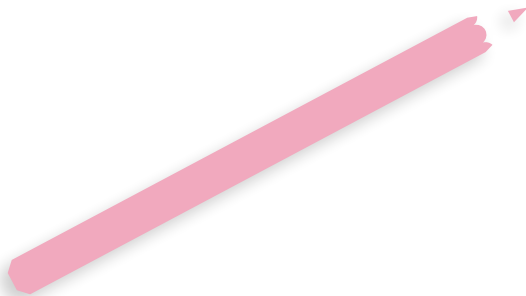
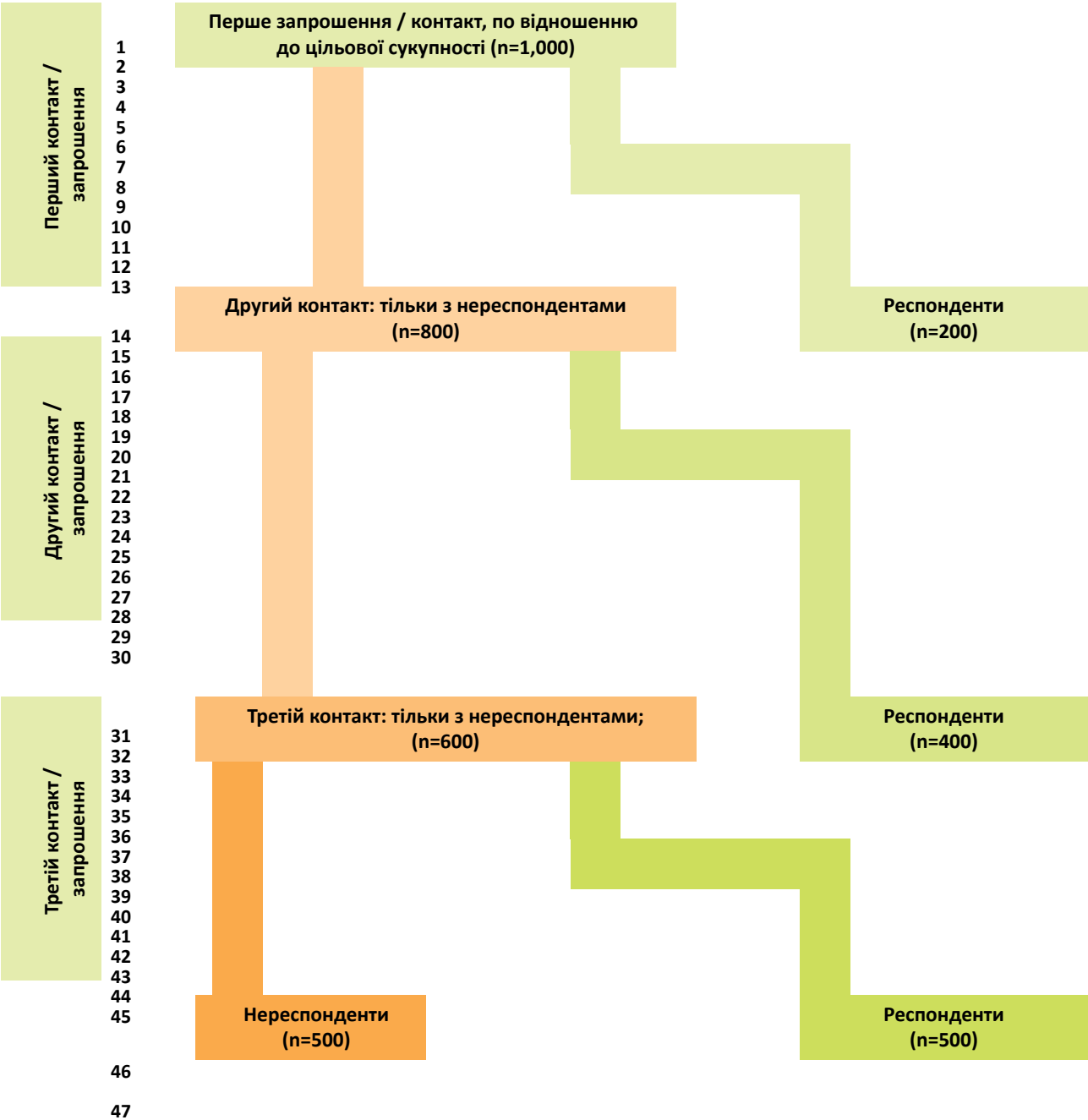
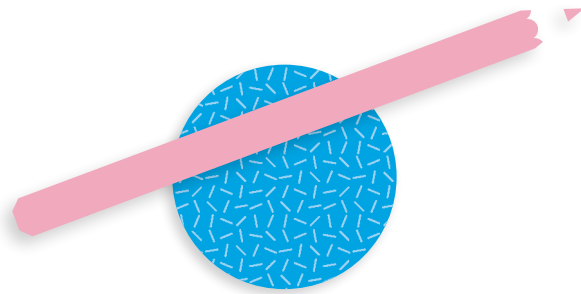


Рисунок 20: Графік запрошень / контактів





7.7. Служба підтримки

Під час збору даних (польового етапу дослідження) у випускників може виникати багато питань стосовно трейсерного дослідження загалом або щодо конкретних питань в анкеті. Технічні проблеми можуть виникнути також під час онлайн опитування.

Саме тому для надання допомоги випускникам необхідно організувати службу підтримки, контактні дані якої повинні бути вказані:

- (а) у листі-запрошенні;
- (б) в інформаційному буклеті про трейсерне дослідження;
- (с) у паперовій анкеті;
- (д) в онлайн анкеті.

Служба підтримки повинна надавати допомогу та інформацію випускникам, а також забезпечувати допомогу у вирішенні технічних проблем (вирішенні проблем), наприклад, якщо респондент пошкодив або втратив паперовий варіант анкети, або має проблеми з доступом до онлайн анкети.

7.8. Щоденне резервне копіювання / завантаження онлайн-даних

Збереження та створення резервної копії системи онлайн анкетування необхідно проводити щоденно. Усі дані потрібно завантажувати з сервера трейсерного дослідження та зберігати на локальному комп'ютері.

Регулярно також слід робити резервне копіювання на іншому носії (USB-накопичувачі) та зберігати його в безпечному місці, відокремленому від кімнати з комп'ютером.

7.9. Введення даних з паперових анкет

Введення даних паперової анкети може розпочатися вже на польовому етапі дослідження.

7.10. Заходи (дії) із забезпечення високого рівня участі

Успішність процесу опитування, в основному, залежить від кількості анкет, які повертають випускники; чим меншою є кількість випускників, які відмовились заповнювати анкету, тим вищим є відсоток повернень.

Високий показник повернення анкет є дуже важливим тоді, коли фактична кількість опитаних випускників є низькою.

Зазвичай, у загальній практиці письмових опитувань випускників, відсоток повернень варіюється у межах від 30 до 60 відсотків; водночас для опитувань роботодавців цей показник, як правило, значно нижче.

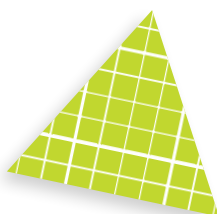
Відсоток повернень у письмовому опитуванні можливо підвищувати шляхом розсилки нагадувань. Друге нагадування (разом з ще одним примірником анкети і конвертом з маркою для відповіді) розсилається приблизно через чотири-п'ять тижнів після першого відправлення тим випускникам, які до того часу не надіслали заповнені анкети.

Проведення повного циклу поштової розсилки, який включає, як мінімум, надсилання двох нагадувань, займає щонайменше два місяці, незалежно від кількості осіб. Якщо застосовується метод особистого інтерв'ю, то тривалість періоду контактування випускників значною мірою залежить від локальних / регіональних умов, саме тому загальні часові рамки у даному випадку визначити неможливо.

7.11. Навчання персоналу, задіяного у проведенні опитування

Якщо до проведення опитування залучені інші особи, необхідно організувати для них курс навчання, зміст і форма якого залежать від того, яку роль вони відіграють у ході дослідження.

Для співробітників, які займаються поштовою розсилкою анкет, достатньо короткого технічного інструктажу. Тим співробітникам, які будуть особисто





доставляти анкети випускникам (інтерв'юерам), необхідно надати повну інформацію про дослідження; вони повинні знати зміст анкети. Безперечно, інтерв'юера доволі часто будуть просити пояснити цілі дослідження, прояснити окремі запитання та допомогти відповісти на них. Інтерв'юери можуть впливати на результати дослідження; і, хоча такого впливу не можна уникнути, у процесі їх навчання потрібно навчити контролювати цей вплив. Необхідно, щоб усі співробітники повинні бути ознайомлені з дослідженням, і необхідно, щоб усі вони під час інтерв'ю орієнтувалися на однакові правила.

Для усіх співробітників, зацікавлених в участі у проведенні опитуванні, достатньо одноденного тренінгу. Інформація про цілі дослідження та загальні відомості про анкети повинні бути надані учасникам тренінгу заздалегідь.

Якщо інші особи беруть участь у проведенні опитування, необхідно переконатися, що вони добре навчені.

7.12. Кодувальна книга (кодіфікатор)

Підготовка до введення та кодування даних може бути розпочата тоді, коли збір даних ще триває.

На даному етапі необхідний спеціальний посібник для користувачів із назвою «кодувальна книга» (кодіфікатор). Навіть якщо дані будуть вводиться безпосередньо за допомогою EXCEL або SPSS (у вигляді електронної таблиці), або якщо введенням даних займається спеціально запрошений професіонал, повинна бути розроблена «кодувальна книга» (кодіфікатор). Формальних вимог до складання кодувальної книги (кодіфікатора) немає, окрім того, що для кожного, хто читає кодувальну книгу, повинно бути зрозуміло, як інформація, наведена в анкеті, переноситься до файлу даних⁹.

Кодувальна книга (кодіфікатор) містить інформацію про структуру, зміст і формат файлу з даними.

Хоча кодувальні книги (кодіфікатори) значно різняться за якістю та обсягом інформації, що міститься в них, типова кодувальна книга (кодіфікатор) включає в себе наступну інформацію:

- (а) коди відповідей для кожної змінної;
- (b) коди, які використовуються для позначення відсутніх даних (невідповідей і пропущених даних);
- (c) точне формулювання питань та відповідей;
- (d) шаблони (зразки) пропусків (фільтрів), що використовуються в анкеті;
- (e) інші індикатори змісту та характеристик кожної змінної.

Окрім того, кодувальні книги (кодіфікатори) можуть також містити наступну інформацію:

- (а) частоти відповідей;
- (b) цілі опитування;
- (c) визначення концептуальних понять;
- (d) опис структури та методології дослідження;
- (e) копію анкети;
- (f) інформацію про збір та обробку даних, а також якість даних.

7.13. Рекомендації та правила кодування й очищення даних

Перелік кодів

Як правило, коди мають бути максимально деталізованими. Пізніше, дані можуть бути згруповані (агреговані) на більш високому рівні. Національне статистичне агентство або відповідні установи можуть розробити правила щодо приведення кодів, які використовуються, у відповідність до національних або міжнародних кодів (наприклад, при кодуванні посад, економічних секторів (видів економічної діяльності), галузі знань / спеціальностей).

Наприклад, якщо зазначено, що для змінної «галузь знань / спеціальність» використовується двозначний

⁹ Для роз'яснення загальної концепції «кодувальна книга» (кодіфікатор) див.: <http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/support/faqs/2006/01/what-is-codebook> (доступ 8.10.2014)



код, то дві цифри (digit) – це максимально можлива агрегація (групування).

Списки (переліки) кодів повинні бути включені до кодувальної книги (кодіфikatora), або обов'язково повинно бути наведено посилання.

Відсутні (пропущені) значення

Для кодування відсутніх (пропущених) значень, пропонується використовувати наступні коди, які виходять за межі нормального діапазону значень.

- (a) -1 = «питання не було задано»;
- (b) -2 = «респондент перестав заповнювати анкету»;
- (c) -3 = «відповідь неможлива (неправдоподібний / поза діапазоном значень»);
- (d) -8 = «не застосовується (фільтр)»;
- (e) -9 = «відсутність відповіді / без відповіді».

Шкали

Якщо респондент позначає на шкалі оцінювання більше, ніж одну клітинку, і якщо це суміжні клітинки, розміщені поруч, то необхідно обирати значення,

найближче до екстремального; наприклад, якщо були позначені «1» і «2», то краще обирати «1».

В усіх інших випадках доцільно ввести середнє значення; наприклад, якщо позначено клітинки «4» і «2», то слід ввести відповідь «3».

Імпутація (підстановка) даних

Відсутні та пропущені значення повинні бути заповнені (імпутовані) відповідними кодами, де це можливо. Імпутація (підстановка) даних повинна бути добре задокументована; однак пропуски не слід позначати кодом «0».

Питання з множинними варіантами відповідей

Спочатку необхідно кодувати тільки позначені варіанти відповіді, кодом «1».

Після введення даних, якщо, принаймні, один варіант відповіді із загального переліку варіантів відповідей був позначений, то інші, не позначені, будуть записані під кодом «2» («ні»). Якщо не позначено жодного варіанту, відповідь кодується як «9» («відсутність відповіді»).

Рисунок 21: Загальні правила перевірки анкет

	Правило	Приклад
1	Усі поправки та зауваження повинні бути зроблені червоним кольором (або іншим контрастним кольором, якщо анкета заповнена червоним)	
2	Зроблені видалення (вилучення) даних необхідно відзначати двома паралельними косими рисками	
3	На фронтальній (першій) сторінці анкети має бути вказана аббревіатура імені особи, яка її перевірила	
4	У випадку виникнення питань з шкалою оцінки: якщо респондент позначив дві клітинки, за відповідь приймається лише один варіант. Як правило, враховується значення, найближче до екстремального	Наприклад, якщо за п'ятибальною шкалою позначені 1 і 2, то =1 – це дійсне значення
5	Записи слід робити на контрольному аркуші	Наприклад: «Відповідь на питання 5 є незрозумілою»
6	Відповіді за категорією «інше» слід класифікувати за даними категоріями, якщо це є можливим	
7	Незрозумілі цифри / кількість мають бути округлені. Усі цифри повинні контролюватися (наприклад, запитання 25) і, якщо потрібно, їх слід відкоригувати	Наприклад, 2–3 особи можуть бути представлені як 3 особи – цифри слід округлити



ГЛАВА 8. АНАЛІЗ ДАНИХ

8.1. Резюме

У даній главі розглядаються різні типи проблем, які виникають у процесі кількісного аналізу даних. Введення даних та забезпечення належного контролю за їх якістю є важливими передумовами забезпечення статистичного аналізу даних (у вузькому значенні: аналізу даних). Аналіз даних є дуже важливим кроком у проведенні трейсерного дослідження; без належного аналізу даних не можна досягти ключових цілей трейсерного дослідження.

Навіть за умов, якщо до аналізу даних залучаються експерти (наприклад, співробітники факультетів статистики університетів), рекомендується прочитати наступну главу, щоб мати можливість оцінити отримані результати аналізу даних.

У цій главі представлено також деякі основи якісного аналізу даних (див. Розділи 8.4 – 8.6).

8.2. Програмне забезпечення для аналізу даних

SPSS

SPSS – це найбільш широко поширене та найретельніше задокументоване програмне забезпечення для статистичного аналізу даних. Ця програма найбільш легка для засвоєння. Причому для закладів освіти доступні спеціальні пропозиції програмного забезпечення з відносно невисокими цінами (IBM SPSS-статистика з С таблицями і табличними модулями / Tables). Для проведення трейсерних досліджень випускників рекомендується використовувати програми SPSS або R.

EXCEL

Не рекомендується планувати проведення аналізу даних за допомогою EXCEL, хоча, звичайно, окремі елементи можуть застосовуватися на деяких етапах обробки даних. Існує посібник з використання EXCEL для управління даними та проведення аналізу у ході трейсерного дослідження (див. Ehlert / Kluve, 2011).

Швейцарська організація HELVETAS розробила інструментарій на основі EXCEL для проведення трейсерних досліджень, який може бути завантажений безкоштовно, з веб-сайту.

STATA

STATA, як і SPSS, достатньо широко використовується у соціальних науках. Ця програма має подібні до SPSS статистичні функції, але є набагато дешевшою.

R

R – це безкоштовна достатньо потужна програма з відкритим доступом, яка дає змогу здійснити необхідний статистичний аналіз даних у рамках трейсерного дослідження випускників, без будь-яких додаткових витрат¹⁰.

8.3. Введення даних паперових анкет

Перед початком введення даних необхідно вирішити, яким чином будуть оброблятися відповіді на відкриті питання, які потребують текстових відповідей, таких як назва посади або внесення пропозицій щодо покращення якості освітнього процесу, тощо.

Це передбачає можливість реалізації наступних етапів:

- фіксувати усі відповіді на відкриті питання («текстовий файл») і кодувати їх. Після цього слід фіксувати усі числові дані (для відкритих і закритих питань) (т.зв. «необроблені дані»);
- фіксувати усі відповіді на закриті питання («необроблені дані 1»), а згодом – усі відповіді на відкриті питання («текстовий файл»). Після кодування відповідей на відкриті питання, фіксувати нові числові дані («необроблені дані 2»);
- як і у попередньому пункті, фіксувати усі відповіді на закриті питання («необроблені дані»), а потім відповіді на відкриті питання («текстовий файл») без їх кодування.

Введення даних можливо доручити професіоналам, але команда експертів, що проводить дослідження, може зробити значний внесок у забезпечення якості

¹⁰ Більше інформації стосовно R можна знайти в Інтернеті, наприклад: R проект для статистичних обчислень: <http://www.r-project.org/> (доступ 8.10.2014)



даних, зокрема, здійснювати контроль даних. Аналіз даних також може проводитись експертами-професіоналами, але членам команди експертів обов'язково необхідно мати базові знання, необхідні для розуміння та відповідної інтерпретації результатів статистичного аналізу.

Особливо рекомендується створити значний за обсягами електронний збірник таблиць, що дасть змогу включати вибрані таблиці безпосередньо до підсумкового звіту.

Цей посібник не пропонує деталізованого розгляду процедур та проблем аналізу даних. Залежно від того, наскільки команда експертів дослідження залучена до цього процесу, може знадобитися додаткове ознайомлення з посібником SPSS.

8.4. Кодування

Майже усі запитання анкети випускників містять окремі закодовані варіанти відповідей, тобто кожному варіанту присвоюється числове значення (код). Під час подальшого аналізу ці коди можуть бути введені до бази безпосередньо з анкет.

ASCII / введення текстових даних

Після введення цього типу даних, стовпці (колонки) повинні вказувати позицію (місце розміщення) на картці, куди конкретно потрібно вводити коди (зокрема, для кожного питання, що відповідає кожному варіанту відповіді).

До недавнього часу в якості носіїв даних використовувалися, в основному, перфокарти, які містили рівно 80 стовпців (колонок), тоді як сьогодні для введення даних використовуються магнітні або електронні носії, які не обмежують кількість стовпців (колонок). Проте існує ще багато причин, чому введення даних, навіть на сучасних носіях даних, слід здійснювати за принципом, який використовується для перфокарт:

- (а) здебільшого, на екранах одночасно може бути відображено максимум 80 символів (стовпців / колонок);
- (б) кодові листи (листи з кодами) стають громіздкими та незручними в роботі, якщо вони містять більше 80 стовпців / колонок.

Кодування відкритих питань

Однак для деяких питань не передбачено готових варіантів відповідей, деякі – можуть містити варіанти відповідей, які передбачають додаткову інформацію (наприклад, «інше»).

Кількісний аналіз передбачає, що таким відповідям повинні бути присвоєні числові коди із дотриманням спеціальних правил (які повинні бути включені до кодувальної книги). Присвоєння кодів відповідям називається кодуванням.

Коди (цифри, які потрібно зафіксувати) можна внести або до анкет (на полях), або на окремий аркуш (т.зв. кодувальний листок або кодувальний аркуш). Однак для введення даних додатково має бути зазначено, в якій колонці (або на якій картці) відбувається введення даних, або в якому «полі» бази даних потрібно вводити інформацію.

Однак метою аналізу є не просто представлення сформованих таблиць, які містять не тільки «кінцеві цифри», але й опис цих цифр. Кодувальна книга (кодіфікатор) дає змогу здійснювати т.зв. «ретрансляцію», та, відповідно, є дієвою допомогою для проведення аналізу даних.

У процесі аналізу даних можливо посилатися на відповіді інтерв'ююваних як на значення змінних.

Використовуючи назву змінної, включеної до кодувальної книги, необхідно посилатися на конкретні запитання або варіанти відповідей. Саме тому рекомендується присвоювати назви змінним за простою схемою, яка матиме значні переваги, для забезпечення контролю за даними та їх подальшим управлінням.

8.5. Правила присвоєння назв питанням і змінним

Усі назви змінних подібних за форматом опитувань повинні розпочинатися з певної літери та містити вказівку (посилання) на питання (ID) та варіант відповіді; наприклад, змінна «групова робота» із питання C1, наведеного нижче у таблиці, може мати назву V19_1 (змінна 19, варіант відповіді 1).

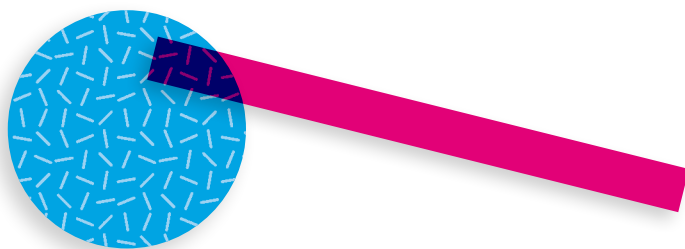
Рекомендується (з технічних причин) використовувати як номер питання («C1»), який вказує на те, до якого підрозділу анкети це відноситься, так і порядковий номер питання («Q19»).



Номер «С1» полегшує пошук питання в анкеті.
Ідентифікаційний номер «Q19» дає змогу повторно ідентифікувати одне й те саме питання, яке може розміщуватися у різних місцях анкет різних закладів ПТОН / вищої освіти, або в різних опитуваннях, що проводяться однієї й тієї самою інституцією / установою.

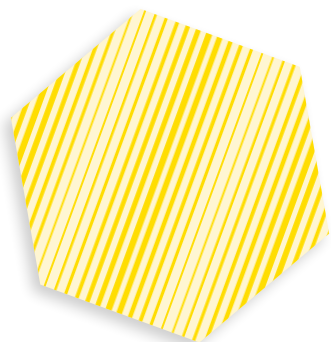
Пропонується включити назву змінних та ідентифікаційний номер питання до анкети, як це продемонстровано нижче. При роздруківці анкети необхідно відформатувати назви змінних таким чином, щоб вони були «прихованими» (тобто, вони можуть бути невидимі, але знаходитися в анкеті). Це означає, що сама анкета включає найважливішу інформацію кодувальної книги (кодіфікатора).

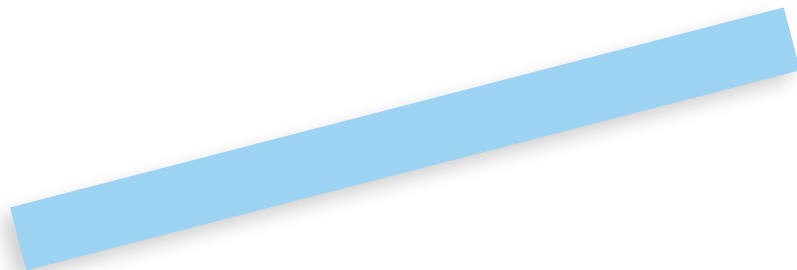
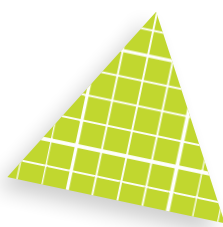




NU023/ OR	C1 –Наскільки під час Вашого навчання приділялася значна увага наступним аспектам викладання та навчання?						ID питання Q19
	Зовсім ні Дуже значною мірою						
	1	2	3	4	5		Назва змінної
1	☐	☐	☐	☐	☐	Групова робота	V19_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Е-навчання	V19_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Лекції	V19_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Стажування та навчальна практика	V19_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Практичні знання	V19_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Теорії та парадигми	V19_6
7	☐	☐	☐	☐	☐	Проект та / чи проблемно орієнтоване навчання	V19_7
8	☐	☐	☐	☐	☐	Письмова робота	V19_8
9	☐	☐	☐	☐	☐	Усні презентації студентів	V19_9
10	☐	☐	☐	☐	☐	Самоосвітня діяльність (самоосвіта)	V19_10
11	☐	☐	☐	☐	☐	Педагоги як основне джерело інформації	V19_11
12	☐	☐	☐	☐	☐	Оцінювання курсів студентами	V19_12
13	☐	☐	☐	☐	☐	Вибір курсів студентами	V19_13
14	☐	☐	☐	☐	☐	Шанобливе спілкування між викладачами та студентами	V19_14
15	☐	☐	☐	☐	☐	Посилення мотивації студентів	V19_15
16	☐	☐	☐	☐	☐	Підвищення здатності учнів до самоосвіти (самонавчання)	V19_16

Предмет: Методи навчання та викладання: номер сторінки онлайн; фільтр онлайн





8.6. Кодування відповідей на відкриті питання

Кодування відповідей на відкриті питання можна здійснити без спеціального програмного забезпечення, хоча для цього потрібно розробити список кодів.

Розробка категорій відповідей / списку кодів

Важливо створити т.зв. заголовні (головні) категорії, під якими можуть бути узагальнені декілька індивідуальних

відповідей. Значення цих відповідей можливо вважати однаковими, навіть коли формулювання відрізняється. Однак для успішності процесу кодування у кодувальній книзі (кодіфікаторі) повинні бути вказані критерії подібності відповідей. Здебільшого, це здійснюється за допомогою наведення показових прикладів.

Для деяких змінних рекомендується використовувати наявний стандартизований перелік категорій, наприклад, посаду / професію (ISCO), економічний сектор (ISIC), регіон (NUTS)¹¹.

Вставка 14: ISCO – Міжнародна стандартна класифікація професій

ISCO: Ласкаво просимо до ISCO сайту: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
Остання версія: ISCO-08 (2008); див.: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>.

Вставка 15: ISIC – Міжнародна стандартна галузева класифікація усіх видів економічної діяльності (ООН: Нью-Йорк, 2008)

Міжнародна стандартна галузева класифікація усіх видів економічної діяльності – ISIC (ООН) – рекомендована до використання для кодування економічного сектора. Керівництво для користувачів доступне в Інтернеті: http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf

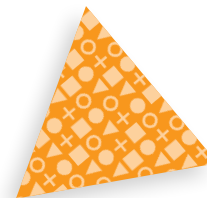
Див. також NACE – Класифікація видів економічної діяльності Європейського Співтовариства (NACE; остання версія NACE Rev. 2, 2008), яка є більш детальною на нижчих рівнях агрегування (Європейська Комісія, 2008): http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-015/EN/KS-RA-07-015-EN.PDF

Див. також роз'яснення щодо NACE від EUROSTAT: Словник: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_%28NACE%29. Статистична класифікація економічної діяльності в Європейському співтоваристві (доступ 8.10.2014)

Вставка 16: NUTS – Номенклатура територіальних одиниць для статистичного обліку

NUTS – це система, що передбачає розподіл економічної території ЄС. Див. пояснення класифікації NUTS на веб-сайті EUROSTAT: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/nuts_nomenclature/introduction

¹¹ Детальніше про використання стандартної класифікації див. Випуск 1 (Глава 4). Огляд міжнародних класифікацій ООН див. / <http://unstats.un.org/unsd/class/>



Введення тексту відповідей на відкриті питання

Відповіді респондентів на конкретні відкриті питання (далі – «тексти») копіюються таким чином, щоб їх можна було розділити та відсортувати при подальшій обробці. Саме тому необхідно зазначати не тільки номер питання, але також ідентифікаційний номер (ID випускника), так само як і фактичний текст відповіді.

З цієї причини дуже важливим є сортування текстів, оскільки для реалізації наступного кроку – формування категорій відповідей – необхідно отримати повний огляд усіх відповідей, що відносяться до одного

конкретного питання; тоді як усі інші відповіді інтерв'ююваних, як правило, у даному випадку не настільки важливі:

- (а) перед початком введення тексту необхідно визначити значення усіх скорочень (наприклад, «інж.» замість «інженер»);
- (б) орфографічні помилки можуть бути виправлені у випадку, коли важливо саме значення.

Для сортування відповідей, поряд з текстом, повинні бути введені стовпчики / колонки з ідентифікаційним номером (ID випускника) та номером питання.

Рисунок 22: Приклад введення текстових даних

ID	Номер питання	Код	Текст
001	12		Відповідь
001	15		Відповідь
001	16		Відповідь
002	15		Відповідь
002	16		Відповідь
003	15		Відповідь
003	16		Відповідь

Чи потрібно кодувати усі відповіді?

Якщо лише декілька респондентів відповіли на відкриті питання, недоцільно планувати здійснення кількісного аналізу даних, але відповіді все одно слід фіксувати як тексти, і під час складання експертного звіту, їх слід враховувати.

Як правило: якщо на відкриті питання відповіли більше, ніж 5 відсотків респондентів, то ці питання повинні бути закодовані.

8.7. Введення числових даних

Введення даних включає в себе процес копіювання кодів з анкети на відповідний носій даних (який, ймовірно, буде жорстким диском комп'ютера).

При фіксації даних можуть бути допущені певні помилки; однак, на протипагу «звичайному» тексту, помилки, допущені під час введення даних, знайти непросто (див. контроль даних), оскільки послідовність введених цифр різна у кожній анкеті. Ось чому для введення даних професіонали використовують не





звичайну програму обробки текстів, а спеціальну програму для обробки даних, яка, наприклад, перевіряє правильність чисел, що вводяться, при введенні цифрових значень.

Рівень помилок може бути значно знижений, якщо фіксувати дані двічі; спочатку усі дані анкет фіксуються у звичайному режимі, а потім усі анкети обробляються знову (у тій самій послідовності). Але на другому етапі має бути виявлена лише невідповідність з раніше введеними даними, і, якщо необхідно, дані повинні бути виправлені. Це подвійне введення, безумовно, збільшує витрати на цей етап обробки даних, але на наступному етапі можливо зекономити ресурси (процес коригування даних).

Контроль за зібраними (зафіксованими) даними (необробленими даними та текстовими відповідями) – це процес, який потрібно продовжувати доти, доки не буде досягнутий належний рівень якості даних. Однак прагнути до отримання досконалих даних не є ані значущим, ані здійсненням завданням: у будь-якому випадку, витрати на усунення навіть одиничних помилок занадто великі. Забезпечення контролю за даними націлено на усунення системних помилок та визначення рівня помилок, допущених випадково.

Якщо збір (фіксація) даних здійснюється професіоналами, спочатку слід здійснити випадковий вибір набору даних (приблизно 10–30 анкет), а потім цей набір повинен бути дуже ретельно перевірений. На практиці зібрані дані слід порівнювати із записом в анкеті таким чином, щоб одна особа читала зібрані коди (включаючи «порожні»), а друга звіряла ці коди з кодами, введеними до анкети.

Усі відмінності слід записати, проаналізувати різні види помилок і розрахувати пропорції помилок. Результати контролю даних повинні бути повідомлені

професіоналам. Загалом, рівень помилок у 2–3 відсотки усе ще є прийнятним (за винятком системних помилок). Якщо збір даних було здійснено без багатьох помилок, можливо переходити до аналізу даних.

Спочатку, однак, необхідно визначити дані як для подальшого статистичного аналізу, так і для другого етапу контролю даних.

8.8. Визначення даних за допомогою SPSS

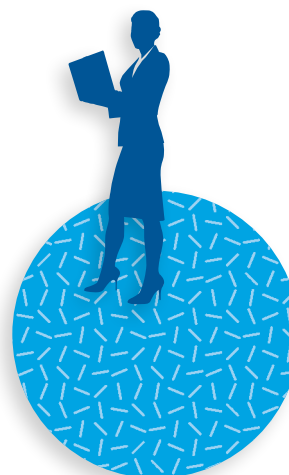
Для аналізу даних за допомогою SPSS необхідно ввести лише декілька команд, які будуть інформувати програму про структуру даних (див. Додаток). Команди щодо опису даних (variable labels (мітки змінних), value labels (мітки значень)) не є обов'язковими, але вони значно полегшують читання роздруківок результатів аналізу.

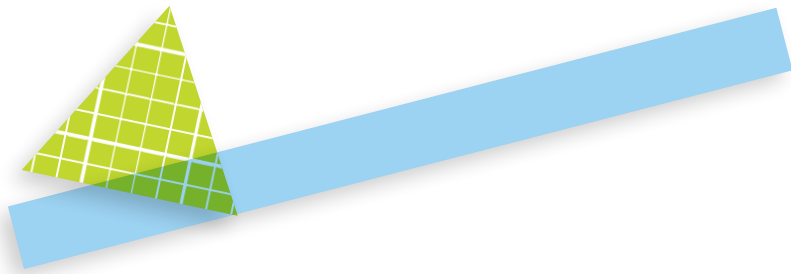
Стиль команд

- Майже усі команди можливо вводити у скороченому вигляді (аббревіатур). Здебільшого перших трьох символів команди достатньо, щоб дати можливість SPSS їх коректно розпізнавати (інтерпретувати); наприклад, достатньо написати VAR LAB замість того, щоб писати VARIABLE LABELS (мітки змінних). Необов'язково писати скорочення (аббревіатуру) великими літерами, «Var Lab» теж коректне написання.

Кінець команди

- SPSS розпізнає крапку (.) як кінець команди. Команди можуть займати багато рядків (див. команду Var Lab).





Вставка 17: SPSS–синтаксис: мітки та пропущені значення

Мітки змінних (variable labels)

Опис назви змінної.

Максимальна кількість знаків – не більше 120 символів (більшість процедур аналізу SPSS передбачає друк лише перших 40 символів). Що стосується тексту, то мітки змінних співпадають з текстом відповіді анкети; і тільки у випадку, коли вони є занадто довгими, їх доведеться відповідно скоротити.

Мітка змінної V81 «стать» (variable labels gender)

Мітка змінної

Опис значень змінних.

Максимальна кількість знаків – не більше 60 символів (більшість процедур аналізу SPSS передбачає друк лише перших 20 символів)

Мітка значення змінної V81

1 «чоловіча»

2 «жіноча»

3 -9 «немає відповіді»

Пропущені значення (missing values)

Деякі значення змінної отримують статус «пропущені».

Ці значення не враховуються під час статистичного аналізу цієї змінної.

Пропущені значення V81

(-9)

8.9. Пропущені значення

У разі використання команд щодо пропущених значень (missing values), дані не змінюються, але програма аналізу даних отримує повідомлення про те, що аналіз даних не враховує значення, визначені як пропущені.

Термін пропущені значення «MISSING VALUES» у цьому випадку не надто доречно використовувати, оскільки ці значення насправді не пропущені у записах даних. Однак загалом це не відбувається, оскільки SPSS обробляє файли лише у табличній формі.

Коли значення слід визначати як «MISSING VALUES» (пропущені значення)?

Доволі часто трапляється так, що респонденти не відповідають на окремі запитання без будь-якої видимої причини, яка б пояснювала цей факт («випадково пропущені / рандомні пропуски»). У деяких питаннях можлива ситуація, коли певні групи інтерв'юваних випускників не можуть відповісти на ці питання (варіант «не застосовується»). Систематичні причини унеможливають відповідь цих осіб на дані питання; наприклад, на питання про мотиви зміни





роботодавця можуть відповісти лише ті, хто насправді змінював роботу хоча б раз. Для введення даних у програму цьому випадку («не застосовується») можливо присвоїти (вказати) окремий код (наприклад, код-7)

У випадку, коли під час введення даних (фактичних) пропущені відповіді були закодовані, необхідно ввести у програму аналізу даних команду «MISSING VALUES» щодо обробки пропущених значень. Наприклад, значення «9» слід розуміти як пропущене значення (MISSING = визначення користувачем пропущеного значення).

Якщо під час введення даних (фактичних) пропущені відповіді не були явно закодовані (BLANKS (пропуски) у записі даних), у першу чергу, було б корисно змінити (за допомогою RECODE varname (перекодування) (SYSMIS = -9)) кодування пропущених значень (SYSMIS = визначені системою пропущені значення; представлені як точка у роздруківках файлів), що стандартно виконується програмою SPSS. Потім програма аналізу даних може бути «повідомлена» командою «MISSING VALUES» (пропущені значення) про те, що, наприклад, значення «-9» слід розуміти як пропущене значення.

Для аналізу даних дуже важливо ретельно підходити до позначки «MISSING VALUES», і щодо кожного окремого запитання необхідно вирішити, яким чином інтерпретувати пропущені відповіді.

8.9.1. Пропозиція щодо кодування пропущених значень

Для кодування пропущених значень пропонується використовувати наступні коди (аббревіатуру); усі вони виходять за межі нормального діапазону значень.

- (a) -1 = «запитання не поставлене»
- (b) -2 = «вибув» / респондент не заповнив анкету
- (c) -3 = «поза вірогідним діапазоном значень» / відповідь неможлива

(d) -8 = «відфільтровано (не застосовується)»

(e) -9 = «без відповіді»

8.10. Модифікація даних

Під час аналізу даних потрібно доволі часто змінювати значення існуючих змінних (наприклад, для об'єднання значень – за допомогою функції рекодування «RECODE») або створити нові змінні (за допомогою функцій «COMPUTE», «COUNT» або «IF») – див.

SPSS-синтаксис у Додатках 4-5.

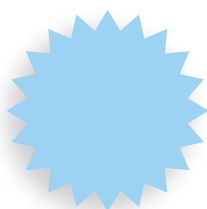
8.11. Простий аналіз даних: частотний аналіз

Першим кроком проведення фактичного аналізу даних є здійснення простих розрахунків частот повторення відповідей та генерування статистичних даних (наприклад, середньо арифметичної) для усіх змінних, що дуже важливо для контролю даних.

Перевагою процедури опису даних «DESCRIPTIVES» є компактність представлення результатів (у роздрукованому вигляді), оскільки статистичні описи, разом із назвою змінної та міткою, відображаються в одному рядку.

Проте на етапі контролю даних статистичні описи вже не становлять значного інтересу: роздруківка процедури частотного аналізу «FREQUENCIES» потрібна лише для перевірки правдивості значень кожної окремої змінної. За умов виявлення неправдоподібних випадків, необхідно звертати увагу на два наступні випадки:

- (a) чи знаходяться значення у межах допустимого діапазону значень? Наприклад, якщо можливі варіанти відповідей знаходяться у межах від 1 до 5, значення 6 є неприпустимим (знаходиться поза межами дозволеного діапазону) та означає, що це – «недійсний код», який свідчить про помилки під час введення даних.





- (b) чи є ці значення правдоподібними у контексті інших відповідей самого респондента? Наприклад, якщо респондент вказує, що він ще не знайшов жодної роботи, він не повинен давати відповіді на питання щодо методів пошуку роботи.

Підрахунок частот також надає інформацію щодо того, чи існують помилки у даних взагалі. Щоб визначити помилку і, можливо, виправити її, необхідно розглядати кожний окремий випадок для знаходження місця, в якому було допущено цю помилку.

Для розгляду значень змінних в окремих випадках можливо застосовувати процедуру «LIST» (спеціальний список процедур).

8.12. Виправлення даних за допомогою синтаксису програми

Щоб мати можливість виправити дані, необхідно знову обробити анкети.

Виправлення даних може бути:

- (a) здійснене безпосередньо в необроблених даних (не рекомендується);
- (b) запроваджено у системний файл за допомогою команди «DATA ENTRY» (введення даних). При цьому необроблені дані залишаються невиправленими, але необхідно уважно слідкувати, щоб не спричинити жодних інших помилок;
- (c) здійснено за допомогою команди «IF» у системному файлі (необроблені дані залишаються невиправленими, але виправлення помилок залишається прозорим і може бути перевірене у будь-який час).

Можливо використовувати SPSS-синтаксис для коригування даних. Це єдиний спосіб задокументувати цю важливу зміну даних.

8.13. Подальший статистичний аналіз

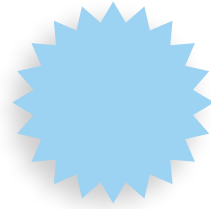
Частотний аналіз (підрахунок частот) «FREQUENCIES», статистичні описи «DESCRIPTIVES» та збірник таблиць, які містять розбивку результатів за найбільш значимими категоріями (такими як стать, галузь знань / спеціальність), дадуть змогу відповісти на більшість запитань, заданих у ході опитування.

Випуск 1 (Глава 4) представляє деякі пропозиції щодо показників попиту, пропозиції та невідповідності навичок, які можуть бути розраховані, використовуючи різні джерела даних (включаючи трейсерні дослідження). У більшості випадків вони базуються на простій статистиці, такий як частотний аналіз, крестаблиці та статистичні описи.

Водночас наведені стратегії аналізу даних насправді можуть не бути застосованими щодо деяких питань:

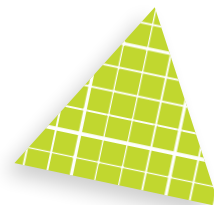
- (a) для окремих питань, наприклад, цікаво проаналізувати відповіді випускників шляхом подальшої диференціації характеристик (статі, результатів навчання, походження, професійної освіти тощо);
- (b) може бути цікаво, наприклад, проаналізувати відповіді на деякі питання, в яких не запитувалось про будь-яку окрему характеристику, але ця характеристика виникла в результаті поєднання окремих характеристик;
- (c) якщо відмінності були відзначені в основних питаннях, наприклад, стосовно предметної сфери, року закінчення та сфери зайнятості, очевидно, їх слід проаналізувати більш детально, щоб виявити можливий зв'язок між ними. Це неможливо зробити лише шляхом порівняння показників відсотків чи середніх значень, і потребує спеціальних процедур. Оскільки можуть існувати зв'язки між предметною сферою та сферою





зайнятості, доцільно застосувати стратегії багатовимірного аналізу (наприклад, процедури SPSS процедури «ANOVA» або «REGRESSION»);

- (d) не просто здійснювати аналіз ефективності для опису відмінностей між групами чи взаємозв'язку між змінними. Для того, щоб з'ясувати, наскільки подальша професійна кар'єра випускників залежить від їхнього навчання та умов навчального процесу, необхідний більш ґрунтовний аналіз, опис якого вийшов би за межі цього посібника.



ГЛАВА 9.

Презентація результатів

9.1. Резюме

Можливості практичного використання результатів трейсерних досліджень залежать від стилю звітів про результати. Чим більше результатів буде доступно для громадськості, тим більше користі може принести трейсерне дослідження різним стейхолдерам (зацікавленим сторонам):

- (a) потенційним студентам та їхнім батькам;
- (b) нинішнім студентам;
- (c) викладачам;
- (d) керівникам закладів освіти;
- (e) нещодавнім випускникам;
- (f) роботодавцям;
- (g) уряду;
- (h) дослідникам.

Рішення щодо практичних наслідків отриманих результатів повинні ґрунтуватися на ретельній інтерпретації висновків, з урахуванням якості даних, так само як інших можливих інтерпретацій. Аналіз даних може допомогти перевірити правильність деяких з можливих інтерпретацій.

9.2. Основні виклики інтерпретації результатів трейсерних досліджень

Інституційні трейсерні дослідження зазвичай спрямовані на отримання емпіричних даних, які можуть бути використані для реалізації практичних заходів (у межах окремого закладу освіти). Однак реалізація практичних наслідків, отриманих в результаті дослідження, можлива лише у випадку, якщо дані є достатньо якісними. Без опублікованої документації щодо якості методології дослідження, яка формує базу для проведення критичної дискусії, запропоновані дослідниками практичні заходи завжди можна відхилити, аргументуючи методологічними аргументами.

9.2.1. Потрібна висока якість опитування

Багато трейсерних досліджень, які проводяться у закладах ПТОН, а також у секторі вищої освіти, мають невисоку якість, і, відповідно, їхня корисність також є невисокою. Неможливо отримати значущі висновки щодо удосконалення навчання / професійної підготовки, якщо емпірична база («емпіричні дані») є слабкою.

Основними проблемами забезпечення належної якості даних є наступні:

- (a) надійність і достовірність даних не перевіряються;
- (b) упередженість вибірки;
- (c) репрезентативність вибірки не перевірена;
- (d) низький рівень досяжності;
- (e) невисока якість адресної бази / адреси не дійсні.

Доволі рідко звіти трейсерних досліджень містять достатню інформацію щодо ключових методологічних проблем. Завжди у звіт необхідно включати інформацію стосовно наступних методологічних питань:

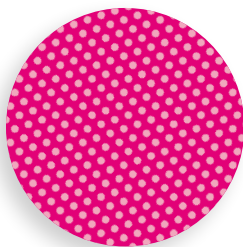
- (a) вибірки;
- (b) якості адресної бази;
- (c) кількості контактів та способу контактування з випускниками;
- (d) відповідей випускників та репрезентативності заповнених анкет;
- (e) якості даних, виду обробки та аналізу даних.

Якщо ця інформація не надається, якість даних залишається сумнівною.

9.2.2. Іноді надається лише спрощена інформація

Іноді трейсерні дослідження надають лише спрощену інформацію. Вони використовують обмежений діапазон «об'єктивних» даних щодо:

- (a) зайнятості (статусу занятості та доходів);



- (b) ПТОН (типу закладу, рівня освітнього ступеню; галузі знань / спеціальності та окремого закладу освіти).

Недостатньою також є інформація з ключових питань, необхідних для управління якістю:

- (a) генерування та використання знань;
- (b) ступеню і масштабу професійного впливу системи професійної освіти / професійної підготовки у закладах ПТОН / вищої освіти / професійної підготовки¹².

9.2.3. Відсутність або невірна інтерпретація отриманих результатів

Доволі часто у звітах про трейсерні дослідження відсутня інтерпретація отриманої інформації. Звіти часто представляють собою опис вибіркового даних, представлених у таблицях і діаграмах.

Іноді навіть такий простий текст може достатньо оманливим, оскільки у ньому відображені не усі отримані висновки, як у прикладі:

«Диплом про професійну освіту був важливим для роботодавців під час працевлаштування 39,7% випускників. У разі працевлаштування 18,4% випускників диплом був «найважливішим» фактором, тоді як для 21,3% випускників диплом мав другорядне значення для роботодавців». Автори звіту не зазначили інші відповіді випускників: 55% випускників повідомили, що їхня професійна освіта «не має жодного значення»; цей висновок може бути сформульований лише за умов перевірки відповідної діаграми.

Іноді інтерпретація даних абсолютно невірна, оскільки автори звітів не мають необхідних базових знань для

змістовної інтерпретації результатів дослідження. Наступний приклад взятий із опублікованого звіту про трейсерне дослідження випускників закладів вищої освіти в Уганді.

«Випускникам під час інтерв'ю було запропоновано охарактеризувати взаємозв'язок між галуззю знань та їхніми професіями (на момент участі в опитуванні). У Таблиці 25 наведено короткий опис характеристик (за програмою). Цифри у таблиці означають рейтингову оцінку, якою випускники оцінили зміст програм, запропонованих закладами освіти.

Як свідчать дані таблиці, 46% випускників вважали, що їхня галузь знань / спеціальність є єдиною можливою / на сьогоднішній день найкращою сферою їхнього працевлаштування, тоді як 27% вважали, що деякі інші галузі знань також можуть добре підготувати їх до роботи. Водночас 5% випускників зазначили, що інша галузь була б кориснішою, а 2% зазначили, що їхня галузь знань / спеціальність не має стосунку до їхньої роботи.

Вісімдесят п'ять відсотків (85%) лікарів і осіб із дипломом спеціалістів з тваринництва, 83% юристів та 72% інженерів охарактеризували своє навчання як єдину та найкращу сферу для працевлаштування, порівняно з 10% випускників факультетів з питань розвитку, соціальних наук і мистецтв. Ці висновки підтверджують аргумент, що загальні освітні ступені / спеціальності не забезпечують належної підготовки випускників до професійної діяльності, тоді як спеціалізовані освітні ступені / вузькопрофільні спеціальності свідчать про кращу підготовку своїх випускників до сфери праці». Інститут соціальних досліджень Макерера (MISR) 2006, Р. 31.

¹² Див. Випуск 1 (Глава 4) для отримання інформації щодо показників пропозиції, попиту та невідповідності навичок, які можуть базуватися на різних джерелах даних, включаючи трейсерні дослідження. Ці показники можуть обмежено використовуватись окремими інституціями / установами, які проводять трейсерні дослідження, але продукують значну додану вартість, якщо на національному або регіональному рівні є порівняні результати. Інформація з інших джерел даних повинна допомогти в інтерпретації результатів трейсерного дослідження.



Таблиця 58: Характеристика взаємозв'язків між галуззю знань та професією за програмою

Програма	Характеристика взаємозв'язку													
	Єдино можлива / на сьогодні найкраща сфера		Деякі інші сфери можуть добре підготувати до роботи		Інша сфера була б кориснішою		Сфера спеціалі- зації не має великого значення		Вища освіта не має стосунку до сфери зайнятості		Інше		Усього	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ступінь у галузі медицини	44	84.60	7	14	1	2							52	100
Ступінь у галузі права	40	83.30	6	13			1	2			1	2	48	100
Ступінь у галузі соціальних наук	3	10.00	20	67	3	10	4	13					30	100
Ступінь у галузі сільського господарства	12	38.70	14	45	3	10	2	7					31	100
Ступінь у галузі архітектури	5	50.00	3	30	1	10			1	10			10	100
Ступінь у галузі ділового адміністрування	20	47.60	11	26	1	2	7	17	3	7			42	100

Джерело: Makerere Institute of Social Research, 2006, p. 32.

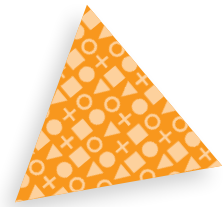
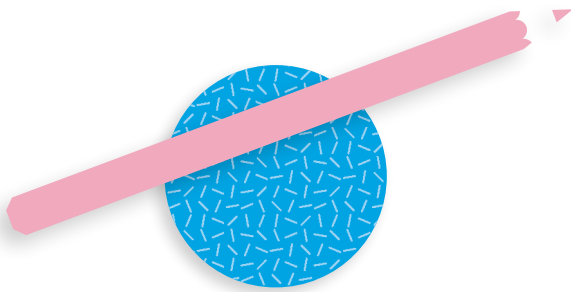
Їхня інтерпретація того, «що загальні освітні ступені / спеціальності не забезпечують належної підготовки випускників до професійної діяльності, тоді як спеціалізовані освітні ступені / вузькопрофільні спеціальності свідчать про кращу підготовку своїх випускників до сфери праці», схоже, має основне припущення, що лише перша відповідь «Спеціальність є єдино можливою / на сьогоднішній день найкращою сферою» вказує на «належну підготовку» випускників до виконання робочих завдань.

Однак така позиція ігнорує відомий факт, що у сфері вищої освіти лише деякі групи випускників виходять на закриті ринки праці, де лише їхня конкретна спеціальність дає їм змогу працювати за певною професією. У більшості країн світу це стосується лише випускників медичних та юридичних спеціальностей. Ці класичні професії мають надмірні обмежувальні норми, які зазвичай не дають змоги випускникам інших галузей входити до їхніх професій. Для усіх інших галузей знань

таких вимог не існує, і тому немає сенсу описувати цю ситуацію як «неналежну підготовку».

До того ж різниця між «загальними освітніми ступенями / спеціальностями» та «спеціалізованими освітніми ступенями / спеціальностями» дещо вводять в оману. Медицина та право зазвичай класифікуються не як «спеціалізовані ступені», а як «професійні галузі»; це стосується також й інженерних спеціальностей. Більш важливим у вищій освіті є розмежування між «професійною» та «академічною» орієнтацією навчальних програм.

Автори звітів також доволі часто нехтують тим фактом, що відповідь «Деякі інші галузі можуть добре підготувати до сфери роботи» не вказує на невідповідність навичок та вимог до роботи, оскільки у цій відповіді міститься інформація лише про гнучкість вимог до працевлаштування випускників з різних галузей знань.



9.3. Звіт про методи

Важливою частиною звіту про результати є звіт про методи. Користувач (читач) повинен мати можливість зрозуміти процеси та результати діяльності зі збору даних, а також цілі та зміст анкети трейсерного дослідження.

Кожне трейсерне дослідження повинно включати звіт про методи

Наступні 15 аспектів повинні бути орієнтиром під час підготовки звіту про методи, який може бути окремим звітом або частиною основного звіту про результати. Усі теми такого звіту представлено у посібнику:

- (а) передумови проведення трейсерного дослідження;
- (б) опис цілей (Глава 2);
- (с) розробка інструментарію дослідження / анкет (джерел) (Глави 5 та 6);
- (д) попереднє тестування анкети (Глава 5);
- (е) цільова сукупність (Глава 2);
- (ф) якість і кількість адрес (Глава 6);
- (г) процедура оновлення адрес (Глави 6 та 7);
- (х) терміни опитування, заходи із нагадування (Глави 6 та 7);
- (і) статистика досяжності (відповідей) випускників (Підрозділ 7.4);
- (j) перевірка репрезентативності (порівняння з наявними статистичними даними);
- (к) процедури введення та кодування даних (Глава 8);
- (l) види перевірки вірогідності й очищення даних (Глави 7 та 8);
- (n) процедури аналізу даних (програмне забезпечення та процедури, що використовувалися) (Глава 8);
- (о) критичні зауваження щодо якості даних (надійність і достовірність).

9.4. Звіт про результати

Для забезпечення результативності опитувань випускників вирішальним є не лише отримані

результати, але й спосіб їх подання. Багато трейсерних досліджень, проведених із значними витратами, не мали високої результативності, оскільки занадто мало уваги приділялося підготовці звіту про результати.

Публікація звіту настійно рекомендується.

Звичайно, підготовка звіту про результати опитування, що передбачає його подальше опублікування та забезпечення широкої доступності для громадськості стає більш вартісним процесом, ніж це планується для внутрішнього звіту; однак ця додаткова робота варта цього.

9.4.1. Звіт для випускників, які брали участь в опитуванні

Для випускників, які брали участь у трейсерному дослідженні, також необхідно підготувати короткий звіт про результати; у подальшому, це може бути стимулом для участі в опитуванні.

Рекомендується підготувати короткий звіт для випускників, які брали участь у трейсерному дослідженні.

9.4.2. Звіти як мотивація до участі у трейсерному дослідженні

Дані звіти (доступні на веб-сайті трейсерного дослідження) можуть також мотивувати студентів, які навчаються, брати участь в опитуваннях, коли вони стануть випускниками. Опубліковані звіти демонструють використання закладами освіти результатів досліджень і можуть бути ключовим аспектом формування культури самооцінювання у випускників.

9.4.3. Рекомендації щодо подання звітів

Навряд чи можна стандартизувати процедуру підготовки звіту про опитування / трейсерне дослідження. Декілька загальних рекомендацій щодо підготовки звітів представлено нижче.

Інформація про заклад освіти й освітню програму

Також необхідно враховувати, що деякі читачі (громадськість, роботодавці, студенти та їхні батьки)



можуть мати обмежену інформацію або не мати практично ніякої інформації щодо навчальних програм закладу ПТОН / вищої освіти. Саме тому доцільно уникати використання скорочень (аббревіатур), з якими не всі ознайомлені.

Рекомендується уникати використання в звіті аббревіатур.

Введення до предмета дослідження

Кожна глава звіту потребує короткого вступу до предмета (тематики) / досліджуваних питань.

- (а) що ви хочете знати;
- (б) чому ви хочете це знати – пояснення практичної мети;
- (с) який теоретичний контекст дослідження.

Презентація окремих висновків

- (а) результати дослідження;
- (б) оскільки здебільшого «результатом» дослідження є статистичний опис, рекомендується наведення відсоткового співвідношення даних, оскільки саме такий вид інформації найлегше сприймається читачами. Наведення середньоарифметичних значень має зміст лише тоді, коли надається опис шкал оцінювання;
- (с) якщо, наприклад, у звіті зазначається, що Х відсотків випускників відзначили, що їхня професійна посада відповідає отриманій освіті; ця інформація базується на інформації SPSS щодо робочих місць, отриманої переважно з табличного розділу.

Використання точних термінів

Рекомендується уникати невизначених термінів, таких як «багато» «кілька», «мало», «деякі» (по відношенню до випускників), якщо одночасно не надається точна інформація у формі описових статистичних даних. Можливо використовувати формулювання «багато випускників (82%) ...», оскільки термін «багато» підтверджений фактичними даними, наведеними у дужках.

Надання повних результатів у вигляді таблиць та / або діаграм

Основні висновки також доцільно представляти у вигляді таблиці або графіка (поруч з інформацією, наведеною у тексті). Здебільшого таблиці та графіки містять набагато більше інформації, ніж можливо навести у тексті, і, вивчаючи їх, читач може перевірити презентацію результатів, так само як зробити висновок про додаткові деталі щодо питань та відповідей. Таблиці та графіки завжди повинні містити повну інформацію про формулювання запитання, а відповіді мають включати шкалу, на якій вони базуються.

Первинна презентація загальних результатів, а згодом – групових результатів

Читачеві набагато легше зрозуміти презентацію, якщо спочатку презентуються результати по усій цільовій сукупності, і, якщо це цікаво, – можливо представити результати, диференційовані за групами учасників.

Використання десяткових знаків (десяткових розрядів числа)

Зазвичай не рекомендується представляти відсотки з десятковими знаками (невірно: 11,3%; вірно: 11%).

Дані трейсерних досліджень, як правило, мають недостатньо високу якість для формулювання висновків, базуючись лише на кількості цифр, розміщених у правій частині десяткового знаку. Ці цифри не мають особливого змісту, оскільки не забезпечується належна точність вимірювання.

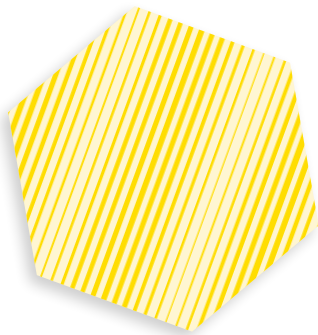
У випадку використання середньо арифметичного або медіанного значення достатньо одного десяткового знаку.

Не рекомендується використання відсотків з десятковими знаками.

9.5. Звіт у вигляді таблиць (табличний звіт)

Дуже корисним інструментом для представлення результатів трейсерного дослідження є повний звіт у вигляді таблиць (табличний звіт). У цьому табличному звіті містяться відповіді на усі питання, з розбивкою на групи / категорії, найбільш цікаві для дослідження.

У Додатку 3 наведено повний табличний звіт, який може бути використаний як приклад.



Табличний звіт включає усі питання анкети у такому ж порядку, як і в анкеті. За допомогою такого табличного звіту достатньо легко вибрати найбільш цікаві висновки (таблиці), та написати коментарі й інтерпретувати дані. Таблиці також можна скопіювати в EXCEL для створення діаграм.

Дані табличні звіти формуються з розбивкою за «ключовими змінними» (такими як навчальна програма, стаття, економічний сектор), що стосуються цілей трейсерного дослідження.

Пропозиції щодо розподілу ключових змінних стосуються:

- (а) галузі знань чи освітньої програми;
- (б) виду освітнього ступеня / кваліфікації;
- (с) поєднання галузі знань та статі;
- (д) статусу зайнятості;
- (е) економічного сектора.

9.6. Інтерпретація результатів і практичні висновки

Практичні висновки за результатами трейсерного дослідження можуть бути зроблені лише за умов обґрунтованої інтерпретації отриманих результатів.

Інтерпретація (трактування) отриманих результатів потребує:

- (а) критичного аналізу можливостей отримання упереджених результатів;
- (б) порівняння отриманих результатів з результатами інших досліджень;
- (с) порівняння результатів відповідей на аналогічні питання (у рамках трейсерного дослідження);
- (д) врахування інформації про освітній контекст, яка не була отримана у ході дослідження (такої як

інформація про заклад освіти та освітню програму / навчальний курс);

- (е) врахування інформації про ринок праці, яка не була отримана в результаті дослідження (такої як інформація про безробіття, економічний цикл, економічну структуру регіону).

Саме тому здійснення аналізу даних повинно бути пов'язано з відповідною їх інтерпретацією.

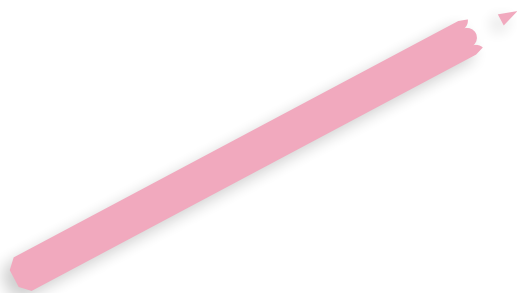
Порівнянність

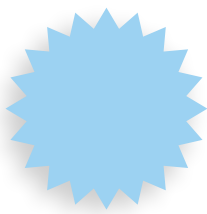
Важливим аспектом забезпечення якісної інтерпретації результатів є їх порівнянність з результатами інших трейсерних досліджень, що проводилися у тому самому закладі освіти раніше, або з результатами трейсерних досліджень інших закладів освіти.

Особливо важливим є порівняння результатів освітніх програм (у рамках одного закладу освіти). Усі результати дослідження повинні бути представлені на рівні освітніх програм / навчальних курсів, якщо висновки для цього рівня є об'єктивними. Загальні результати для цього закладу освіти є менш цікавими; однак взаємозв'язки у межах зібраних даних є порівняними, та повинні систематично перевірятися та порівнюватися.

Використання відповідних статистичних методів

Використання відповідних статистичних методів має вирішальне значення для належної інтерпретації результатів, а також для отримання комплексних висновків для прийняття політичних рішень. Результати отримуються з використанням відповідного статистичного методу; вочевидь, не існує простого шляху від збору даних до отриманих результатів. Наприклад, обмеження статистичного аналізу лише простим частотним аналізом відповідей усієї цільової сукупності (наприклад, для усіх випускників одного закладу освіти) є недостатньо комплексним, оскільки





між освітніми програмами / навчальними курсами (залежно від статі) можуть бути великі відмінності. Які відмінності даних мають місце та яким чином можуть бути пояснені отримані «результати зайнятості», слід перевіряти за допомогою відповідних статистичних методів, таких як аналіз перехресних даних, дисперсійний аналіз та регресійний аналіз.

Статистична значущість і важливість отриманих висновків

Інтерпретація результатів, як правило, повинна базуватися на «статистичній значущості», але це не тотожне «важливості». Статистична значущість допомагає уникнути надмірної уваги до інтерпретації тих висновків, які могли бути зроблені випадково. Це особливо важливо, якщо кількість спостережень є невеликою.

Упереджені результати

Під час інтерпретації висновків завжди слід обговорювати, чи можуть результати бути упередженими; визначити, чи могли висновки бути результатом впливу окремих чинників та не бути лише випадковою помилкою. Для виявлення необ'єктивних (упереджених) результатів, звіт про методи повинен містити точну й повну інформацію про процедури опитування (див. Глави 6 та 7).

Оскільки скоригувати упереджені результати практично неможливо, спроби забезпечити репрезентативність вибірки випускників, які беруть участь в опитуванні, є вирішальними для усього дослідження.

Якщо упередженості неможливо уникнути, це має бути чітко зазначено у звіті як ключова інформація, що дає змогу змістовно обговорити отримані результати.

Упередженість відбору

Результат може бути достатньо оманливим, особливо, якщо вибірка випускників, які беруть участь у

трейсерному дослідженні, не є репрезентативною для загальної сукупності. Наприклад, контактування лише з випускниками, які є членами Асоціації випускників певного закладу освіти, означає, що така вибіркова група може бути упередженою щодо іншої, більш успішної. Зокрема, якщо використовувати адреси лише випускників столичного регіону країни, то це також може призвести до отримання необ'єктивних результатів.

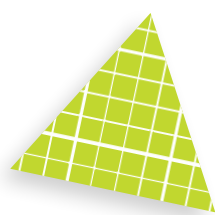
Вплив інших чинників

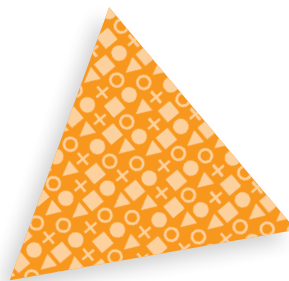
Якщо потрібно зробити висновки з отриманих результатів, необхідно ретельно обговорити усі можливі чинники, які могли б вплинути на результати.

Наприклад, в результаті трейсерного дослідження було зафіксовано високий рівень «невідповідності» навичок, набутих під час навчання / професійної підготовки та виконання робочих завдань. Що це означає? Чи можливо зробити висновок про необхідність зміни навчальної програми або закриття освітньої програми / програми професійної підготовки?

Ці висновки ігнорують вплив багатьох чинників, окрім здобутої освіти / професійної підготовки, які можуть пояснити отримані результати. Деякі з цих чинників можна визначити за допомогою безпосереднього внесення питань до анкети трейсерного дослідження:

- (a) нинішня робота – це лише тимчасова, проміжна сходи́нка;
- (b) вища зарплата на нинішній роботі;
- (c) робота, що пропонується, є більш безпечною;
- (d) інтереси випускника змінилися;
- (e) нинішня робота дозволяє застосовувати гнучкий графік роботи;
- (f) нинішня робота дає змогу працювати у сприятливому (за географічним / територіальним розташуванням) місці;





(g) нинішня робота дає змогу враховувати інтереси родини / дітей;

(h) інші причини.

Див. зразок анкети, наведений у Додатку 2. Запитання Н5: Якщо робота не пов'язана безпосередньо з курсом навчання, то саме чому була обрана лише ця робота? Можливий вибір декількох відповідей.

Індивідуальна мотивація випускників, вертикальна відповідність навиків і ринку праці на певний момент часу та в певному регіоні – це усі відповідні чинники, які необхідно враховувати перед тим, як буде зроблено остаточні висновки.

Подальші інтерпретації (трактування) мають на меті пояснити отримані висновки або принаймні їх класифікувати (у рамках підготовки пояснень). Доволі часто ці інтерпретації (трактування) розпочинаються з такого речення: «Слід враховувати, що ...». У наукових дослідженнях, що використовуються для перевірки конкретних гіпотез, теорія, що підлягає вивченню, вже формує основу для пояснення та інтерпретації отриманих результатів. З іншого боку, опитування випускників доволі рідко проводяться для перевірки порівняних індивідуальних гіпотез; натомість, вони забезпечують отримання значного масиву інформації, корисної для досягнення різних цілей.

Саме тому, для належного представлення результатів та забезпечення їх детальної інтерпретації, важливо розробити детальну схему інтерпретації, згідно якій можливо класифікувати окремі отримані висновки. Це, наприклад, можливо здійснити шляхом вибору відносних порівняних стандартів для інтерпретації висновків. Цікаво, наприклад, порівняти результати питання С2 («Як би ви оцінили умови навчання та забезпечення навчального процесу, що забезпечують заклади ПТОН / вищої освіти?»):

(a) за предметною сферою / спеціальністю;

(b) за статтю (у рамках предметної сфери / спеціальності);

(c) за статусом занятості.

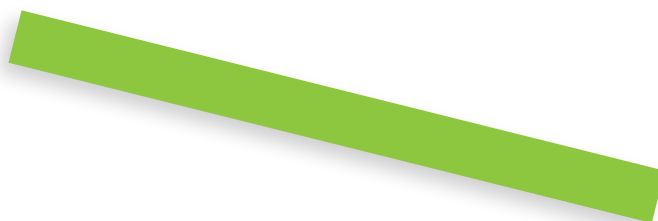
Зміни, що відбуваються з часом

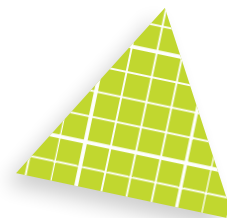
Якщо трейсерні дослідження випускників проводяться щорічно, цікавим напрямом інтерпретації отриманих висновків може бути порівняння результатів, отриманих у ході попередніх опитувань випускників. Якщо на основі результатів попередніх опитувань випускників було запропоновано заходи щодо покращення умов навчання та забезпечення навчального процесу (таких як навчальна програма), регулярні трейсерні дослідження можуть допомогти визначити, чи вплинули ці корективи на компетентності випускників та можливості їх працевлаштування на ринку праці. Результати попередніх трейсерних досліджень випускників можуть бути відправною точкою для порівняння; необхідно враховувати і контекстні чинники (зміни ринку праці).

9.7. Трейсерні дослідження у міжнародних проектах розвитку кооперації

У багатьох міжнародних проектах по розвитку у сфері ПТОН та вищої освіти, за участю Світового банку, Азійського Банку Розвитку, Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit (GIZ), Японського Міжнародного агентства з співробітництва (JICA), результати трейсерних досліджень важливі для забезпечення моніторингу та оцінки розвитку системи ПТОН / вищої освіти. Це відображено у наступних концептуальних положеннях, наведених у керівних настановах GIZ:

«Результати моніторингу та оцінки повинні обов'язково враховуватися у практиці міжнародної співпраці у галузі розвитку, оскільки вони є практично єдиним джерелом





інформації про ефективність та результативність діяльності по розвитку системи ПТОН / вищої освіти, що проводяться у країнах-партнерах. Планування, моніторинг та оцінка використовуються для відображення результатів реалізації заходів та програм розвитку системи ПТОН / вищої освіти. Зокрема, моніторинг, що базується на результатах, є фундаментальною частиною управління проектами. Постійно перевіряючи наслідки впливу цих заходів та програм розвитку, можливо виявити позитивні та негативні розвиток подій. Загалом, достатньо чітко видно, які заходи ефективні, а які не дають бажаних результатів. Окрім того, моніторинг є однією з основних умов складання звітності». (Майер и Томас, 2011, стр. 6).

Більш конкретними є відповідність та методологія трейсерних досліджень, описані у посібнику GIZ щодо проведення трейсерних досліджень:

«Трейсерні дослідження можуть бути ефективним інструментом контролю за працевлаштуванням випускників будь-якого закладу освіти (професійної загальноосвітньої школи, коледжу, університету). Ці дослідження дають змогу збирати інформацію про професійну реалізацію та успішність випускників на ринку праці, про ефективність, адекватність, якість професійної підготовки, та про багато інших аспектів, актуальних для забезпечення ефективного управління ринково орієнтованими системами освіти та професійної підготовки, так само як і процесу реформування ПТОН. За допомогою зібраної інформації, трейсерні дослідження мають можливість не лише порівняти заклади освіти за ефективністю навчання, але й адаптувати навчальні програми до потреб ринку. Крім того, трейсерні дослідження можуть забезпечувати зв'язок із закладами освіти, інформуючи про якість навчання (з використанням суб'єктивних оцінок), а також за допомогою фактичних даних, таких

як кількість студентів, які знайшли роботу за певний проміжок часу» (Ehlert and Kluve , 2011, с.3).

На додаток до Випуску 1 цього посібника, багато інституцій підготували посібники, в яких описується використання результатів трейсерних досліджень:

(a) Європейський Фонд Освіти

IAG-TVET (2012).

(b) Міжнародна організація праці

Billorou et al. (2011); ILO-IPEC (2011); Ibarguen and Abdul Cader (2005).

(c) Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

Ehlert and Kluve (2011); Kluve et al. (2011).

(d) Helvetas

Macchi et al. (2009); Helvetas (2009)

(e) Світовий банк

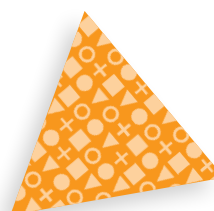
Psacharopoulos and Hinchcliffe (1983).

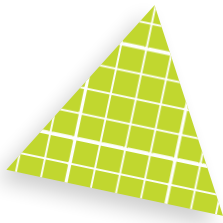
(f) Unesco

Lamour (1996).

(g) Використання на системному рівні: політика ПТОН / вищої освіти.

У багатьох країнах трейсерні дослідження використовуються для інформування осіб / інституцій, що приймають рішення на різних системних рівнях (країни, регіону, інституції / установи) про перспективи працевлаштування випускників та їхню оцінку програм навчання / професійної підготовки. Для того, щоб регулярно отримувати цю інформацію, багато країн (включаючи Австралію, Францію, Німеччину, Угорщину, Індонезію, Італію, Малайзію, Нідерланди, Норвегію, Швейцарію, Великобританію та США) провели трейсерні дослідження.





Здебільшого результати публікуються, і доступ до них відкритий для широкої аудиторії. Результати також використовуються для національних звітів про розвиток системи освіти.

(h) Приклад GIZ ПТОН проекту в Індонезії

Назва проекту: «Сталий економічний розвиток завдяки технічній та професійній освіті й навчанню (SED-TVET)».

«Щоб зробити професійно-технічну освіту більш відповідною потребам галузі, як освітнім провайдерам, так і приватному бізнесу доводиться систематично обмінюватися інформацією про розвиток локальних ринків праці, включаючи перспективні потреби у людських ресурсах та компетентностях. SED-TVET забезпечує підтримку місцевим стейкхолдерам у розробці та впровадженні інструментарію для обміну інформацією й організації співпраці, таких як трейсерні дослідження випускників. Окрім того, SED-TVET здійснює підтримку інститутів-партнерів у використанні цієї інформації для адаптації навчальних програм та проведення консультацій з розвитку кар'єри, надання профорієнтаційних послуг для забезпечення більш успішного переходу від навчання до роботи молодих пошукачів роботи» (GIZ та KFW, 2013).

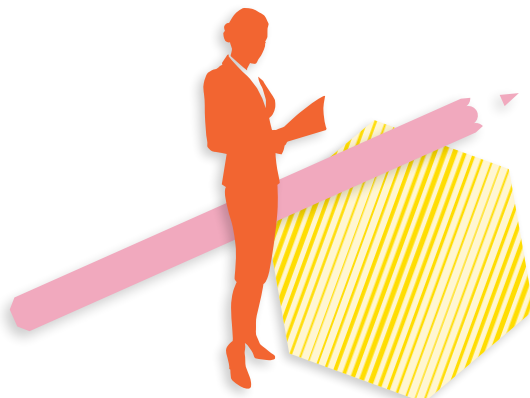
9.8. Невірне трактування висновків

Отримані в ході дослідження дані про професійні успіхи випускників не можуть розглядатися як прямий результат освіти / професійної підготовки; відповідно, пропозиції щодо удосконалення не можна робити без обговорення усіх відповідних чинників. Наприклад, низький показник зайнятості випускників може бути результатом мотивації багатьох випускників

продовжувати навчання для того, щоб досягти більш високого рівня освіти чи змінити сферу професійної підготовки. Достатньо проблематично сприймати результати трейсерного дослідження як прості показники діяльності, які можуть бути пов'язані безпосередньо із заходами політики. Багато індикаторів професійного успіху (зокрема, такі як статус зайнятості, дохід, вертикальні та горизонтальні зв'язки з освітою / професійною підготовкою, задоволеністю випускників роботою) повинні бути враховані, з урахуванням особливостей ринку праці у даному регіоні та для даного економічного сектора.

Оскільки працевлаштування випускників може залежати від багатьох чинників, які не визначаються змістом освітньої програми, практичні наслідки результатів трейсерних досліджень доволі часто не очевидні. Результати – якщо їх ретельно проаналізувати – можуть слугувати основою для визначення окремих сильних та слабких сторін освітніх програм / навчальних курсів, але інституції, які приймають рішення у сфері освіти, не можуть змінювати стратегії розвитку на основі отриманих результатів трейсерних досліджень.

Окрім того, ретроспективна оцінка випускниками освітніх програм може бути упередженою, наприклад, залежно від індивідуального досвіду пошуку та отримання роботи на ринку праці. Наприклад, якщо когорта випускників стикається з певними проблемами у працевлаштуванні, обумовленими, зокрема, тимчасовою економічною кризою у даному секторі економіки, то на ретроспективну оцінку умов навчання та забезпечення навчального процесу випускників може негативно впливати несприятливий досвід їхнього працевлаштування у більшій мірі, ніж умови навчання.



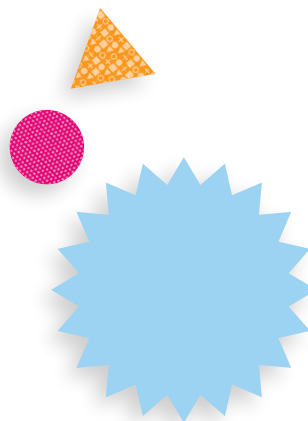
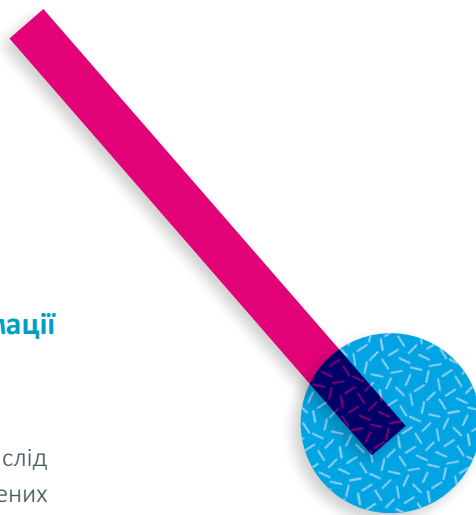
9.9. Діяльність з поширення інформації щодо результатів трейсерних досліджень

Результати інституційних трейсерних досліджень слід поширити серед усіх зацікавлених сторін, визначених при розробці цілей дослідження:

- (a) засобів масової інформації;
- (b) студентів та їхніх батьків;
- (c) випускників;
- (d) персоналу закладів освіти;
- (e) інституцій / осіб, що приймають рішення на різних системних рівнях (країни, регіональних інституцій / установ, департаменту);
- (f) студентських радників;
- (g) кар'єрних радників;
- (h) роботодавців;
- (i) дослідників освіти.

Університет Індонезії розробив додаткові заходи щодо поширення результатів трейсерних досліджень серед:

- (a) випускників:
 - (i) під час випускної церемонії;
 - (ii) зазначення у промові ректора;
 - (iii) включення в рекламу у ЗМІ (відео);
- (b) публікацій:
 - (i) на веб-сайті випускників;
 - (ii) на веб-сайті факультету;
- (c) студентів:
 - (i) програм орієнтації на навчання;
 - (ii) семінарів студентських професій.





ГЛАВА 10. САМООЦІНКА ЯКОСТІ НАВЧАННЯ

10.1. Резюме

Ця глава повинна забезпечити можливість перевірки якості методології трейсерного дослідження. Глава структурована як анкета і може використовуватися на кожному етапі дослідження для оцінювання того, що планується зробити, або що було зроблено.

Наступні критерії оцінки якості дослідження, які відповідають різним етапам проведення трейсерного дослідження, описані у цьому посібнику:

- (a) цілі трейсерного дослідження;
- (b) адресна база даних;
- (c) якість анкети;
- (d) процедури опитування;
- (e) очистка даних;
- (f) аналіз даних;
- (g) якість звітів;
- (h) діяльність з поширення (масштабування) результатів дослідження.

10.2. Цілі трейсерного дослідження

NU076/ OR	1 –Наскільки Ви погоджуєтесь із наведеними нижче положеннями щодо цілей трейсерного дослідження?						QS1
	Зовсім не погоджуюсь					Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Цілі, викладені у звіті, дуже чіткі	V1_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Вибір цільової сукупності відноситься до цілей	V1_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Цілі, викладені у звіті, безпосередньо пов'язані з літературою з тематики дослідження	V1_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Цілі, викладені у звіті, значно деталізовані	V1_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Висновки трейсерних досліджень відносяться до цілей	V1_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Загалом, цілі трейсерних досліджень високої якості	V1_6

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано						Погано												Добре						Дуже добре					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30



10.3. Адресна база даних

NU076/ OR	2 – Як Ви оцінюєте якість адресної бази даних трейсерного дослідження?						QS2
	Зовсім не погоджуюсь					Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Повнота адресної бази цільової сукупності	V2_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація щодо статусу оновлення адрес	V2_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація щодо дій стосовно процесу оновлення даних	V2_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація щодо ходу реалізації польового етапу дослідження	V2_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація щодо цільової сукупності (у т.ч. галузь знань / спеціальність, кваліфікацію, стать)	V2_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Адресна база загалом	V2_6

Максимально: 30 пунктів

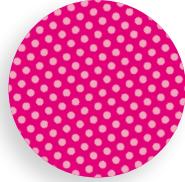
Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
								0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	

10.4. Якість анкети

NU076/ OR	3 – Як би Ви оцінили наступні аспекти анкети трейсерного дослідження? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS3
	Зовсім не погоджуюсь					Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Тестування анкети	V3_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Документування джерел формулювання питань в анкеті	V3_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Форматування анкети	V3_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Ступінь обґрунтованості питань	V3_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Довжина анкети	V3_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Якість анкети загалом	V3_6

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		



10.5. Процедури опитування випускників

NU076/ OR	4 – Як би Ви оцінили процедури проведення опитування випускників під час трейсерного дослідження? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS4
	Зовсім не погоджуюсь Дуже значною мірою						
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Вибірка (вибір цільової сукупності опитування)	V4_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Існуючий рівень досяжності	V4_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Розрахунок рівня досяжності	V4_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Документування діяльності стосовно контактування з випускниками	V4_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Тестування репрезентативності участі випускників	V4_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Процедури проведення опитування випускників загалом	V4_6

Максимально: 30 пунктів

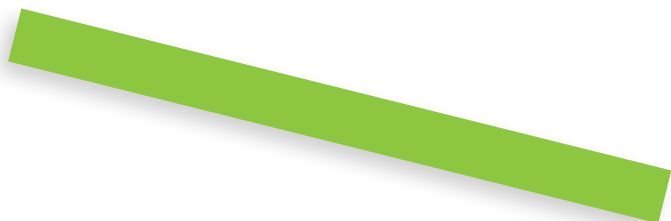
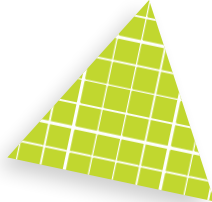
Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
								0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	

10.6. Процедури очистки даних

NU076/ OR	5 – Як би Ви оцінили процедури очистки даних трейсерних досліджень? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS5
	Зовсім не погоджуюсь			Дуже значною мірою			
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Кодування відкритих питань	V5_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Кодування напіввідкритих питань («інші»)	V5_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Документування даних (кодувальна книга)	V5_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Перевірка правдоподібності	V5_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Коригування помилок даних	V5_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Процес очистки даних загалом	V5_6

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
								0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	



10.7. Аналіз даних

NU076/ OR	6 – Як би Ви оцінили аналіз даних трейсерного дослідження? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS6
	Зовсім не погоджуюсь					Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Описовий (дескриптивний) аналіз цілої сукупності	V6_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Описове (дескриптивне) порівняння груп (таблиць)	V6_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Статистичний аналіз міжгрупової різниці (дисперсійний аналіз)	V6_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Багатовимірний аналіз (зокрема, регресійний аналіз)	V6_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Причинний аналіз (за допомогою програмного забезпечення LISREL, AMOS та ін.)	V6_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Аналіз даних загалом	V6_6

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

10.8. Якість звітів

NU076/ OR	7 – Як би Ви оцінили якість звітів за результатами трейсерного дослідження? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS7
	Зовсім не погоджуюсь					Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Звіт з таблиць (Табличний звіт)	V7_2
2	☐	☐	☐	☐	☐	Презентації (Powerpoint)	V7_3
3	☐	☐	☐	☐	☐	Наукові звіти / публікації	V7_4
4	☐	☐	☐	☐	☐	Рекомендації, що відносяться до даних / результатів	V7_5
5	☐	☐	☐	☐	☐	Звіти загалом	V7_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Табличні звіти	V7_2

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

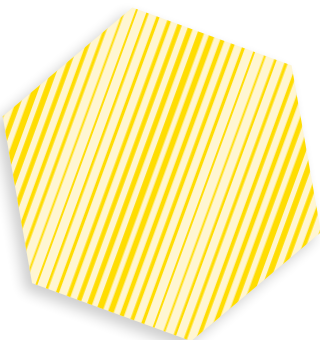


10.9. Діяльність з поширення результатів дослідження

NU076/ OR	8 – Як би Ви оцінили діяльність з поширення результатів дослідження? Якщо не застосовується / не існує, використовуйте значення 1 = дуже погано						QS8
	Зовсім не погоджуюсь		Дуже значною мірою				
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація / звіти щодо управління закладами освіти	V8_1
2	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація / звіти щодо персоналу закладів ПТОН / вищої освіти	V8_2
3	☐	☐	☐	☐	☐	Інформація мас медіа	V8_3
4	☐	☐	☐	☐	☐	Використання результатів для покращення навчальних програм	V8_4
5	☐	☐	☐	☐	☐	Використання результатів покращення умов навчання та забезпечення навчального процесу в закладах ПТОН / вищої освіти	V8_5
6	☐	☐	☐	☐	☐	Загалом діяльність з поширення результатів дослідження	V8_6

Максимально: 30 пунктів

Дуже погано					Погано													Добре						Дуже добре					
							0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0		

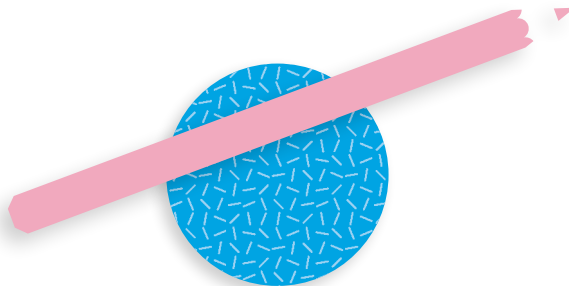


АКРОНІМИ

Cedefop	Європейський центр розвитку професійної освіти
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications [centre for studies and research on qualifications] (France) Центр вивчення та дослідження кваліфікацій (Франція)
Cheers	Кар'єра після отримання вищої освіти: Європейське наукове дослідження
CRRC	Кавказський науковий ресурсний центр (Вірменія)
ETF	Європейський Фонд Освіти
G20	Група двадцяти (Велика двадцятка)
GIZ	Німецьке агентство з міжнародного співробітництва [Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit]
GTZ	Німецьке агентство з технічного співробітництва [Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit]
Hegesco	Проект Вища освіта як генератор стратегічних компетенцій
HIS	Система інформування вищої освіти (Німеччина)
IAG-TVET	Міжвідомча робоча група з питань розробки індикаторів технічної та професійної освіти і навчання
ILO	Міжнародна організація праці
IPEC	Міжнародна програма з викорінення дитячої праці
ISCO	Міжнародна стандартна класифікація професій
ISCO-08	Міжнародна стандартна класифікація професій, затверджена у 2008 році
ISIC	Міжнародна стандартна галузева класифікація усіх видів економічної діяльності
JICA	Агентство Японії з міжнародного співробітництва
KOAB	Проект співробітництва з питань випускників (Німеччина) [Das Kooperationsprojekt Absolventenstudien]
LMIS	Система інформування про ринок праці
NACE	Статистична класифікація економічної діяльності в Європейському Співтоваристві (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) [Statistical classification of economic activities in the European Community]
NUTS	Номенклатура територіальних одиниць для статистичного обліку
ROA	Дослідницький центр з питань освіти та ринку праці (Нідерланди) [Research Centre for Education and the Labour Market (The Netherlands)]
SED-TVET	Сталий економічний розвиток через розбудову системи технічної та професійної освіти і навчання [Sustainable economic development through technical and vocational education and training]
SPSS	Пакет програм обробки статистичних даних у сфері суспільних наук
SWTS	Обстеження з питань переходу від навчання до роботи [School-to-work transition survey]
TESDA	Управління технічною освітою та підвищення кваліфікації (Філіпіни)
TVET	Технічна та професійна освіта і навчання
UNESCO	Організація об'єднаних націй з питань освіти, науки та культури [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation]
USD	Долар США
VET	Професійна освіта та навчання

КЛЮЧОВІ ТЕХНІЧНІ ТЕРМІНИ

Передбачення / прогнозування	Відзначає різні якісні та кількісні методи, спрямовані на визначення майбутніх потреб у навиках. Випуск 4 представляє основи коротко- та середньострокового передбачення / прогнозування, тоді як довгострокове передбачення / прогнозування використовує, передусім, методології прогнозування та методологію форсайту (зазвичай більше, ніж на 5-річний період), представлене у Випуску 2
Компетентність	Підтверджена або продемонстрована особиста здатність використовувати ноу-хау, навички, кваліфікації або знання для того, щоб відповідати ситуаціям та вимогам (поточним або тим, що змінюються) (ЮНЕСКО, глосарій ПТОН) http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary
Здатність до працевлаштування	Відноситься до комбінації чинників, які дозволяють людям досягти прогресу у питаннях пошуку або отримання роботи, а також залишатися на робочому місці та просуватися по кар'єрним сходам (Cedefop, 2008 р.). Вона включає в себе т.зв. «портативні» компетентності та кваліфікації, які посилюють особисту здатність використовувати можливості освіти та професійної підготовки для отримання та збереження гідної роботи, для кар'єрного зростання у межах підприємства та між робочими місцями, а також адаптуватися до змін технологій та умов ринку праці (МОП, 2004 р.)
Провайдер служби зайнятості	Цей посібник призначений для провайдерів служби зайнятості у питаннях надання послуг зайнятості (державних та приватних), головним завданням яких є сприяння у підборі підходящої роботи, див. Випуск 4
Прогнозування	Завдяки кількісним прогнозам отримується інформація щодо кількісних аспектів майбутнього ринків праці, що базується на використанні статистичних прогнозів (проекцій), економетричних моделей або аналогічних методів. Кількісні прогнози використовують дані стосовно сучасності та минулого для того, щоб оцінити майбутній розвиток подій (Andersen et al., 2010 р.). Прогнози можуть включати альтернативні кількісні сценарії, що базуються на різних припущеннях (див. Випуск 2).
Форсайт дослідження	Форсайт дослідження – типово мультидисциплінарні, в основному, якісні підходи. Це – системно організований збір інформації про перспективи майбутнього розвитку, а також середньо- та довгострокове бачення процесів, спрямованих на ідентифікацію можливостей та викликів (сфер вразливості) для надання дієвої допомоги у прийнятті рішень. Головною характерною рисою форсайтів є спрямованість їх дій. Форсайти можуть передбачати альтернативне майбутнє у вигляді різних сценаріїв (див. Випуск 2)
Робота	Набір завдань та обов'язків, що виконуються або повинні бути виконані однією особою, включаючи роботодавців та самозайнятих (МОП, 2012 р.).
Інформація про ситуацію на ринку праці	Будь-яка інформація, що стосується розміру та структури ринку праці або окремих його частин, способу функціонування ринку праці / або окремих його частин, проблем та можливостей, які можуть бути характерні для його розвитку, та пов'язані з працевлаштуванням наміри та прагнення тих, хто є учасником ринку праці (Mangozho, 2003 р.). Див. Випуск 1.
Система інформування про ринок праці	Набір інституційних процедур та механізмів, які призначені для отримання інформації про ситуацію на ринку праці (МОП, 1997 р.). Див. Випуск 1.
Відповідність	Відповідність відзначає підходи та дії, які спрямовані на збільшення здатності до працевлаштування робочої сили та скорочення дефіциту навичок, включаючи заповнення робочих місць кваліфікованими працівниками, які шукають роботу. Даний термін набагато ширше, ніж направлення на роботу чи працевлаштування.



Невідповідність / незбалансованість	Місткий термін, який відноситься до різних типів невідповідностей навичок та дисбалансів, таких як надмірна освіта, недостатній рівень освіти, надмірна кваліфікація, низька кваліфікація, надмірний для певного виду робіт рівень навичок, дефіцит та надлишок навичок, застаріння навичок та ін. Невідповідність навичок може бути як кількісною, так і якісною, по відношенню до тих ситуацій, де людина не відповідає вимогам до робочих місць, та де існує дефіцит чи надлишок людей з конкретними навиками. Невідповідність навичок може бути ідентифікована на рівнях індивіда, роботодавця, сектора чи економіки (Andersen et al., 2010 p.).
Професія	Професія визначається як набір робіт, основні завдання та обов'язки яких характеризуються високим ступенем подібності. Людина може бути пов'язана з професією через основну роботу, яка є на даний момент часу, іншу роботу або попередню роботу (МОП, 2012 p.).
Приватні агентства зайнятості	Будь-яка фізична чи юридична особа, незалежна від державних органів влади, яка надає одну чи декілька послуг на ринку праці, таких як брокерство, консультаційні послуги або будь-які інші сприяння у пошуку роботи. Даний термін охоплює агентства з працевлаштування на тимчасову роботу, відповідно до визначення, наведеного нижче (МОП, 2007 p.). Див. Випуск 4.
Профілювання	Оцінка здатності до працевлаштування пошукувачів роботи, яку здійснюють радники державної служби зайнятості, доволі часто використовує ІТ та спеціалізовані статистичні інструменти. Логічним обґрунтуванням профілювання є забезпечення більш ефективного входження на ринок праці за рахунок покращення цільових послуг та дефіцитних ресурсів. Профілювання доволі часто використовується для діагностики сильних та слабких сторін індивідуума як частина особистого планування дій у передбаченні ризику довготривалого безробіття. Загальною метою профілювання є оптимізація ефективності та дієвості державної служби зайнятості для тих, хто шукає роботу (Weber, 2011г.). Див. Випуск 4.
Державна служба зайнятості (ДСЗ)	Основними функціями державних служб зайнятості є: сприяння у пошуку роботи та працевлаштуванні; збір, аналіз та поширення інформації про ситуацію на ринку праці; розробка та реалізація цільових програм та послуг на ринку праці; адміністрація страхових допомог по безробіттю, де можливо; та інші, такі як нагляд за приватними агентствами зайнятості (МОП, 2009 p.). Див. Випуск 4.
Кваліфікація	Формальний вираз професійних здатностей працівника, визнаних на міжнародному, національному та секторальному рівнях. Офіційний запис досягнення (сертифікат, диплом), який визнає успішне завершення освіти та навчання, або задовільний виступ на іспиті або тестуванні.
Навички	Термін доволі часто використовується з різними значеннями. У цьому посібнику поняття «навички» трактується як здатність здійснювати розумову та фізичну діяльність, придбану в процесі навчання або практики, де навички є всеосяжним терміном, який включає в себе знання, компетенції та досвід, а також уміння застосовувати їх з метою виконання завдань і рішення проблем, пов'язаних з роботою.
Нестача навичок	У цьому посібнику використовується як кількісний термін для опису ситуації, в якій певних навичок не вистає, наприклад, де кількість пошукувачів роботи з певними навичками недостатня для заповнення усіх доступних вакансій.
Невідповідність навичок	Використовується як якісний термін для опису ситуації, в якій рівень навичок працівника чи групи працівників нижче, ніж потрібно для адекватного виконання роботи, або тип навичок не відповідає вимогам до робочого місця (Cedefop, 2010 p.).
Агентство тимчасової роботи	Приватна або некомерційна компанія, яка безпосередньо наймає працівників та працевлаштовує їх на інших підприємствах, під наглядом користувачів (МОП, 2014 p.). Див. Випуск 4.

ПОСИЛАННЯ ТА РЕСУРСИ

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. (2014). *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.

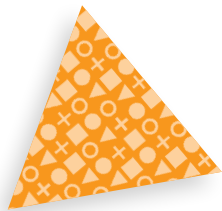
Development Vision-Nepal (2012). *Tracer studies of technical skills development training graduates, 2008/09*. Kathmandu: Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas Intercooperation Nepal.

Development Vision-Nepal (2013). *Tracer studies of employment fund supported training graduates of 2011*. Kathmandu: Employment Fund Secretariat (EFS)/Helvetas Intercooperation Nepal.

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.; Kluve, 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=NO_RMLEXPUB: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

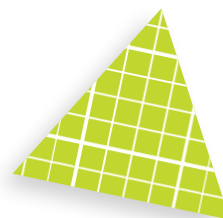
ILO (2007). *Guide to private employment agencies: regulations, monitoring and enforcement*. Geneva: International Labour Organization.

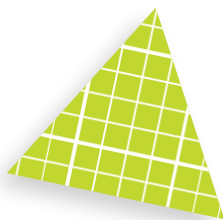
ILO (2009). *ILO support for the role of public employment services in the labour market*. Paper submitted for debate and guidance at the Committee on employment and social policy, Geneva, on 9.10.2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf

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

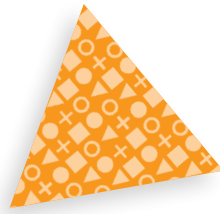
ILO (2012). *International standard classification of occupations: structure, group definitions. ISCO-08, Vol. 1*. Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

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/ipecc/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*.



WEB ПОСИЛАННЯ

Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento [the flexible professional in the knowledge society]*: <http://www.encuesta-profex.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.almalaurea.it/en>

GIZ: *Labour market-oriented education and training*: <http://www.giz.de/en/worldwide/18871.html>

GIZ: SED-TVET: *Sustainable economic development through technical and vocational education and training* <http://www.giz.de/en/worldwide/16755.html>

Trained in Vietnam: *Vietnamese-German Cooperation in TVET: Tracer Study, a successfully piloted initiative*: <http://www.tvet-vietnam.org/index.php/en/news/40-general/270-vietnamese-german-cooperation-in-tvet-tracer-study-a-successfully-piloted-initiative>

Romanian tracer study: *University graduates and labor 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

Довідники та посібники

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)	

Трейсерні дослідження

Африка – Вища освіта

- 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.

Азія

- 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>

Австралія

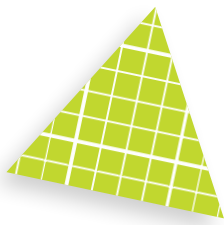
- Australian graduate survey (GCA): <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/australiangraduatesurvey/>
- Beyond graduation survey (BGS): <http://www.graduatecareers.com.au/research/surveys/beyondgraduationsurvey/>

Вірменія – ПТОН

ETF and CRRC (2012); Manukyan (2012)

Коста Рика

- Consejo Nacional de Rectores [National Council of Rectors]: <http://www.conare.ac.cr/>



Чеська Республіка

- 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.

Європа

Hegesco: Schomburg (2011a)

Cheers: Schomburg and Teichler (2006)

Reflex: Allen and van der Velden (2011)

Trackit: Gaebel et al. (2012)

Франція – Вища освіта

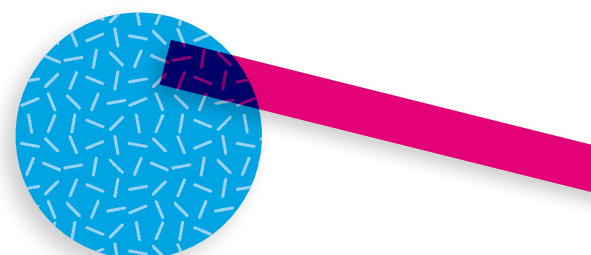
- Giret, J-F; Guénard, C and Michot, C.: The Vocationalisation of University Programmes in France: Its Consequences for Employability and Mobility. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense 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

Грузія – ПТОН

ETF (2013); Fretwell (2012)

Німеччина – Вища освіта

- 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).

Угорщина

- 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.

Індонезія – Вища освіта

- 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/>

Італія – Вища освіта

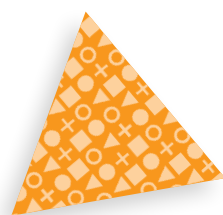
- Cammelli, A. et al. (2011). Mixed outcomes of the Bologna process in Italy. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 143-170.
- Cammelli, A. (2012). *14th AlmaLaurea report on graduates' employment conditions*. http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione10/sintesi_en.pdf
- AlmaLaurea: inter-university consortium connecting university, labour market and professionals: <https://www.almalaurea.it/en>

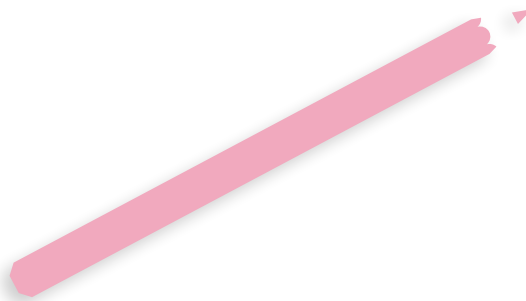
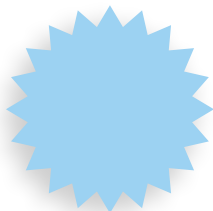
Кенія – Вища освіта

- 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).

Лаос PDR – ПТОН

- 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





Латинська Америка – Вища освіта

- Proflex: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento [the flexible professional in the knowledge society]*: <http://www.encuesta-proflex.org>

Малаві – Вища освіта

- 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.

Маврикій – Вища освіта

- 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

Нідерланди

- 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)

Нігерія – Вища освіта

- 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).

Норвегія – Вища освіта

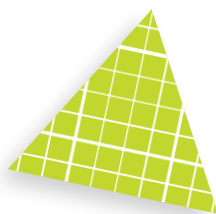
- Støren, L.A. et al. (2011). Employability and mobility of Norwegian graduates post Bologna. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds.). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 185-208.

Польща – Вища освіта

- 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.

Філіпіни – ПТОН

TESDA (2010)



Руанда – ПТОН

JICA (2012); Mugabi (2010)

Південна Африка – ПТОН

- 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>

Південна Африка – Вища освіта

- 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/>

Південний Судан – ПТОН

- 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/

Іспанія – Вища освіта

- 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.

Швейцарія – Вища освіта

- Swiss Statistics: *Surveys, sources – graduate survey: News*: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/bha/00.html

Танзанія – Вища освіта

- 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 – Вища освіта

- 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).

Великобританія – Вища освіта

- 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 – Вища освіта

- 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.

Зімбабве

- 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.

Методологія трейсерних досліджень

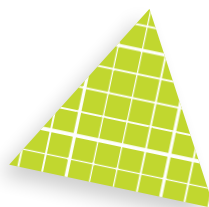
Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

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: Walberg, H.; Haertel, G. (ed.). *The 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.
- Walberg, H.J.; Haertel, G. (ed.) (1990). *The international encyclopedia of educational evaluation*. Oxford: Pergamon Press.
- Willms, D.J. (1992). *Monitoring school performance: a guide for educators*. Washington, D.C.: Falmer Press.

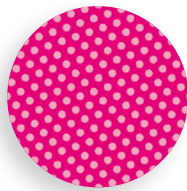
Освіта та зайнятість

- 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: George Allen and Unwin.
- ETF (2008). *Transition from education to work in EU neighbouring countries*. Torino: ETF, European Training Foundation.

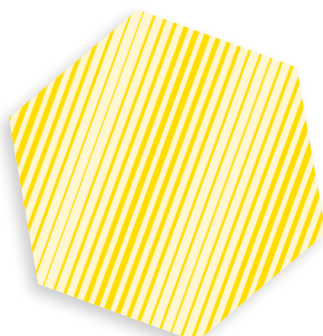




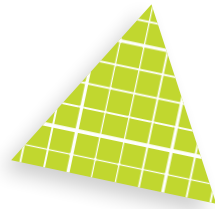
- Eurostat (2011). *Key figures on Europe 2011*. Luxembourg: Publications Office. European Union pocketbooks.
- Ewell, P.T. Alumni studies as instruments of public policy: the US experience. In: Weerts, D.; Vidal, J. (eds). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. San Francisco: 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). *Characterizing 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 126, pp. 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.



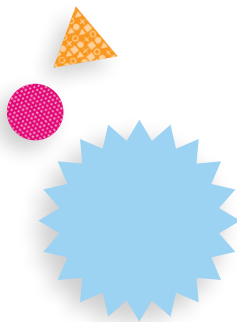
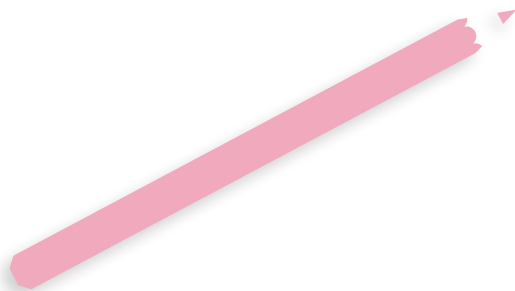
- Schomburg, H. (2011). Bachelor graduates in Germany: internationally mobile, smooth transition and professional success. In: Schomburg, H.; Teichler, U. (eds). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe: key results of the Bologna process*. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 89-110.
- Schomburg, H. (2007). Work orientation and job satisfaction. In: Teichler, U. (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.

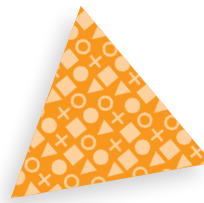


ДОДАТКИ



Додаток 1	Мінімальна версія зразка анкети для трейсерного дослідження випускників закладів освіти	160
Додаток 2	Модулі анкети для трейсерного дослідження випускників закладів ПТОН	178
Додаток 3.	Табличний звіт з анкетною та кодовою книгою (кодифікатором)	208
Додаток 4.	Визначення даних (SPSS-синтаксис)	285
Додаток 5.	Побудова нових змінних (SPSS-синтаксис)	304





ДОДАТОК 1

Мінімальна версія зразка анкети для трейсерного дослідження випускників закладів освіти

Назва закладу

ТПОН

Опитування випускників 2012 року (мінімальна версія)

Шановні випускники!

Як керівник дослідницької групи, прошу вас взяти участь в опитуванні випускників закладів освіти, які закінчили навчання у 2012 році.

Ми хотіли б отримати інформацію стосовно подій, які відбулися у вашому професійному житті після закінчення навчання. Зокрема, чи ви знайшли роботу чи все ще шукаєте її, чи добре підготував вас заклад освіти до роботи, і чи використовуєте ви знання та навички, отримані під час навчання?

Основними завданнями опитування випускників, передусім, є покращення змісту та якості освітніх програм та, зокрема, перегляд навчальних програм.

Надана вами персональна інформація буде оброблятися суворо конфіденційно. Результати обстеження /опитування будуть опубліковані таким чином, щоб виключити ідентифікацію окремих осіб.

Результати цього обстеження будуть опубліковані на веб-сайті (<http://XXX.YYY.XX>). За вашим запитом ми надішлемо вам друковану версію звіту з основними результатами опитування.

Будь ласка, якнайшвидше поверніть заповнену анкету на вказану нижче адресу.

Заздалегідь дякуємо за вашу підтримку.

XXX

(Керівник групи проекту з проведення опитування випускників XXX)

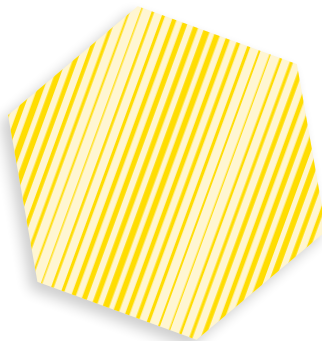
Надіслати анкету:

ПІБ: XXX

Поштова адреса: XXX

Телефон: XXX

Email: XXX



Пояснювальні примітки

Скільки часу знадобиться для заповнення анкети?

Більшості з вас знадобиться близько півгодини, залежно від досвіду, отриманого за останні роки.

Ми розробили високо стандартизовану анкету, в якій, в основному, необхідно позначити (заповнити) клітинки, що стосуються певних відповідей. Ми сподіваємось, що за такого підходу ми спростили вам процес надання відповіді на питання.

Як відповідати на питання?

Будь ласка, дайте відповідь на всі питання, які, на вашу думку, вас стосуються. У деяких випадках зверніть увагу, що в анкеті запропоновано ігнорувати деякі запитання, які вас не стосуються (наприклад, → **Будь ласка, продовжуйте із запитання В7).**

Оскільки анкета буде оброблятися за допомогою сканера, просимо заповнити її розбірливо.

Будь ласка, позначте найбільш прийнятну відповідь таким чином → ☒.

Приклад 5-бальної шкали

У деяких питаннях ми використовували шкали відповідей від 1 до 5 (наприклад, від 1 = дуже погано до 5 = дуже добре).

→ Позначте лише одну клітинку для кожного елемента (рядка).

→ Якщо ви хочете виправити свою відповідь, заштрихуйте помилку чорним кольором, позначте і підкресліть правильну відповідь.

А7 Якою мірою наступні причини були важливими для прийняття вашого рішення навчатися у закладі ПТОН? Будь ласка, дайте відповідь щодо кожного чинника за п'ятибальною шкалою.						
	Зовсім неважливо				Дуже важливо	
	1	2	3	4	5	
1	☒	☐	☐	☐	☐	Безпосередня близькість до будинку батьків чи інших родичів
2	☐	☒	☐	☐	☐	Наявність стипендії
3	☐	☐	☒	☒	☐	Наявність/якість місця для проживання (гуртожитка)

Відкриті питання

Іноді ми залишаємо вам місце для написання відповіді (.....). Якщо місця для ваших відповідей недостатньо, додайте ще один додатковий аркуш паперу.

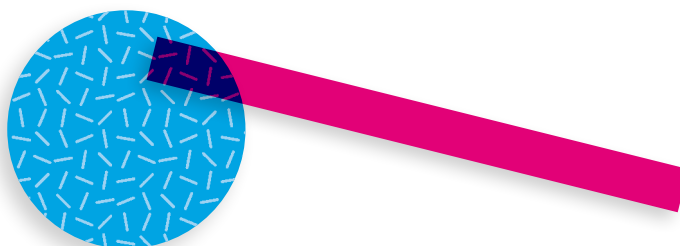
Будемо вдячні за пропозиції щодо удосконалення опитування.

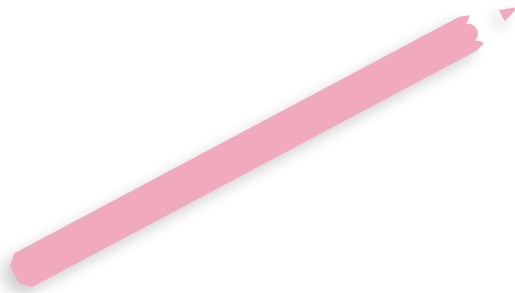
Ця анкета використовується у різних закладах ПТОН¹³, що пропонують широкий вибір різних галузей знань / спеціальностей. Ми не могли взяти до уваги кожен конкретну деталь навчання та роботи, яка могла б бути важливою для опитування. Тому ми будемо вдячні за ваші коментарі та додаткову інформацію.

¹³ ПТОН / TVET – це міжнародний термін, який використовується для визначення професійно-технічної освіти та навчання; ПОН / VET – професійної освіти та навчання. Ці два терміни використовуються як взаємозамінні у цій публікації (ПТОН).

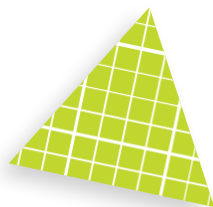
Огляд змісту анкети:

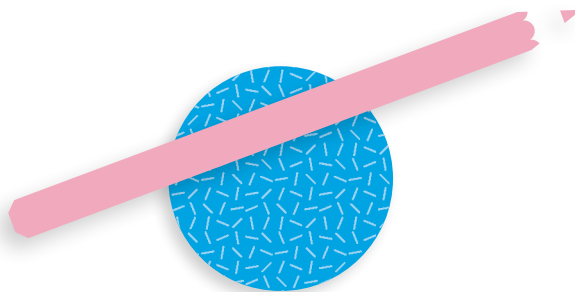
<i>Курс навчання у закладі ПТОН</i>	163
<i>Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН</i>	163
<i>Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН</i>	164
<i>Задоволеність навчанням</i>	165
<i>Період після закінчення навчання у закладі ПТОН</i>	166
<i>Зайнятість та робота</i>	168
<i>Вимоги до роботи</i>	171
<i>Співвідношення між навчанням і зайнятістю</i>	171
<i>Орієнтація роботи та задоволеність роботою</i>	173
<i>Професійна освіта / професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН</i>	174
<i>Подальша професійна чи вища освіта після навчання у закладі ПТОН</i>	175
<i>Подальша професійна освіта / професійна підготовка</i>	175
<i>Демографічна інформація</i>	176
<i>Ваші коментарі та рекомендації</i>	177





A		Курс навчання у закладі ПТОН	S1
A4		Яку кваліфікацію ви отримали у закладі ПТОН?	Q4
1	☐	Сертифікат	
2	☐	Диплом	
3	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	
A5		Яка назва навчальної програми у закладі ПТОН?	Q5
1			
B		Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН	S2
B1		Чи проходили ви будь-яке стажування під час навчання (це не стосується командних проектів, практичних курсів тощо)? Можна дати декілька відповідей	Q13
1	☐	Так	
2	☐	Ні	
B5		Чи працювали ви під час навчання? Будь ласка, включіть і повний, і неповний робочий день; виключаються стажування	Q17
1	☐	Так	
2	☐	Ні	

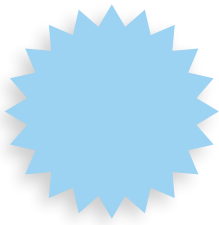




C	Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН	S3
----------	--	-----------

C2		Як би ви оцінили умови навчання та забезпечення навчального процесу в закладі ПТОН, в якому ви навчалися?					Q20
		Дуже погано		Дуже добре			
		1	2	3	4	5	
1		☐	☐	☐	☐	☐	Якість аудиторного викладання
2		☐	☐	☐	☐	☐	Студентські бази відпочинку / гуртожитки для студентів на території кампусу
3		☐	☐	☐	☐	☐	Забезпечення навчальними матеріалами (наприклад, підручниками, доступ до Інтернету)
4		☐	☐	☐	☐	☐	Можливість отримання консультації викладачів
5		☐	☐	☐	☐	☐	Якість викладання
6		☐	☐	☐	☐	☐	Програма стажування
7		☐	☐	☐	☐	☐	Спілкування / контакти з однокурсниками
8		☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для студентів впливати на політику закладу ПТО
9		☐	☐	☐	☐	☐	Наявність / доступність технічного обладнання (наприклад, лабораторного обладнання, вимірювальних приладів, комп'ютерних класів)
10		☐	☐	☐	☐	☐	Якість технічного обладнання
11		☐	☐	☐	☐	☐	Забезпечення навчально-методичними матеріалами
12		☐	☐	☐	☐	☐	Стан будівлі закладу освіти
13		☐	☐	☐	☐	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):





C4 Як ви оцінюєте, наскільки наступні елементи вашого навчального курсу пов'язані із зайнятістю та роботою?						Q22
	Зовсім ні				Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Підготовка до роботи
2	☐	☐	☐	☐	☐	Тематика (зміст навчання) є актуальною відповідно до практичних вимог
3	☐	☐	☐	☐	☐	Практичний досвід викладачів
4	☐	☐	☐	☐	☐	Співвідношення між теорією та практикою
5	☐	☐	☐	☐	☐	Практико орієнтований зміст навчання
6	☐	☐	☐	☐	☐	Обов'язкове стажування
7	☐	☐	☐	☐	☐	Пропозиції щодо набуття ключових компетенцій
8	☐	☐	☐	☐	☐	Підтримка у пошуку зайнятості / роботи
9	☐	☐	☐	☐	☐	Підтримка у пошуку стажування

D	Задоволеність навчанням	S4
---	-------------------------	----

D2 Якою, на вашу думку, є вірогідність того, що ви обрали б ту саму галузь знань / спеціальність, якби могли знову зробити вибір?						Q26
	Зовсім невисокою				Дуже значною	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

D3 Якою, на вашу думку, є вірогідність того, що ви обрали б той самий заклад ПТОН, якби ви могли знову зробити вибір?						Q27
	Зовсім невисокою				Дуже значною	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

D4 Оцінюючи ретроспективно, наскільки ви загалом задоволені своїм навчанням?						Q28
	Зовсім ні				Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	



E	Період після закінчення навчання у закладі ПТОН	S5
----------	--	-----------

E1	Яке з цих тверджень може бути застосовано для опису вашої ситуації протягом перших шести місяців після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей	Q29
-----------	---	------------

1	☐	Зайнятість
2	☐	Самозайнятість / віддалена робота
3	☐	Випадкова робота (просто для заробітку)
4	☐	Стажування
5	☐	Подальша академічна освіта (вища освіта)
6	☐	Подальша професійна освіта / професійна підготовка
7	☐	Домогосподарка, домогосподар, сімейні обов'язки
8	☐	Незайнятість, але пошук роботи
9	☐	Військова чи цивільна служба
10	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):

E2	Коли ви розпочали свою трудову діяльність (отримали перше робоче місце) після закінчення навчання?	Q30
-----------	---	------------

1	☐	Перед закінченням навчання
2	☐	Під час закінчення навчання
3	☐	Менше ніж 1 місяць після закінчення навчання
4	☐	Від 1 до менш ніж 3 місяців після закінчення навчання
5	☐	Від 3 до менш ніж 6 місяців після закінчення навчання
6	☐	Від 6 до менш ніж 9 місяців після закінчення навчання
7	☐	Від 9 до менш ніж 12 місяців після закінчення навчання
8	☐	Понад рік після закінчення навчання
9	☐	Я не працював від закінчення навчання

E4	Якщо ви не шукали роботу, то з яких причин? Можна дати декілька відповідей	Q32
-----------	---	------------

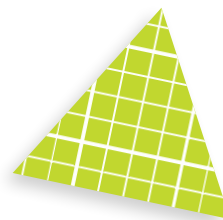
1	☐	Я продовжував вчитися
2	☐	Я продовжив працювати там, де працював до навчання
3	☐	Я знайшов роботу без особливих зусиль по пошуку
4	☐	Я став самозайнятим / фрілансером
5	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):

Якщо ви не шукали роботу → Будь ласка, продовжуйте із запитання XX		FI1
---	--	------------



Е6		Як довго ви шукали свою першу роботу? Включіть також період пошуку роботи перед закінченням навчання	Q34
1	☐	Менше ніж 1 місяць	
2	☐	Від 1 до менш ніж 3 місяців	
3	☐	Від 3 до менш ніж 6 місяців	
4	☐	Від 6 до менш ніж 9 місяців	
5	☐	Від 9 до менш ніж 12 місяців	
6	☐	Понад рік	

Е7		Який метод був найуспішнішим у пошуку вашої першої роботи? Виберіть лише одну відповідь	Q35
1	☐	Відповідав на рекламу / оголошення про роботу (наприклад, в газетах, Інтернеті, повідомленнях)	
2	☐	За допомогою сімейних зв'язків батьків, родичів	
3	☐	За допомогою особистих зв'язків друзів, однокурсників тощо	
4	☐	Ініціативне резюме - самостійний контакт із роботодавцями	
5	☐	Через стажування під час свого навчання	
6	☐	Через стажування після закінчення навчання	
7	☐	Через (сторонню) роботу під час навчання	
8	☐	Через (сторонню) роботу після закінчення навчання	
9	☐	Зі мною зв'язався роботодавець	
10	☐	Ярмарок вакансій	
11	☐	Через державний центр зайнятості	
12	☐	Через приватні агенції з працевлаштування	
13	☐	Через Інтернет (соціальні мережі (наприклад, FACEBOOK))	
14	☐	Через центр профорієнтації закладу ПТОН	
15	☐	Через педагогічних працівників закладу ПТОН / вищої освіти	
16	☐	Не застосовується, я досі не шукав роботу	
17	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	



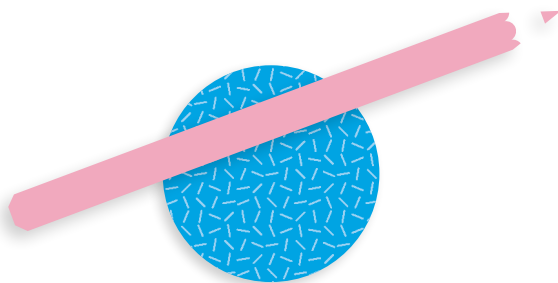
F	Зайнятість та робота	S6
----------	-----------------------------	-----------

F1	Яке з цих тверджень можливо застосувати для опису вашої нинішньої ситуації з працевлаштуванням? Можна дати декілька відповідей	Q39
1	☐ Постійна робота	
2	☐ Самозайнятість / віддалена робота	
3	☐ Випадкова робота (просто для заробітку)	
4	☐ Стажування	
5	☐ Подальша академічна освіта (вища освіта)	
6	☐ Подальша професійно-технічна підготовка	
7	☐ Домогосподарка, домогосподар, сімейні обов'язки	
8	☐ Не працевлаштований, але шукаю роботу	
9	☐ Військова чи цивільна служба	
10	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

F3	Скільки робіт (включаючи нинішню) у вас було в цілому з моменту закінчення навчання?	Q41
1	☐ Жодної, я не працював з моменту закінчення навчання → Фільтр	
2	☐ Одна роботи	
3	☐ Дві роботи	
4	☐ Три роботи	
5	☐ Більше ніж 3 роботи	

<i>Якщо ви зараз працевлаштовані → Будь ласка, продовжуйте із запитання Н6</i>		F12
--	--	------------

F4	Скільки годин на тиждень ви працюєте?	Q42
1	☐ Менше ніж 20 годин на тиждень	
2	☐ Від 21 до 30 годин	
3	☐ Від 31 до 40 годин	
4	☐ Від 41 до 50 годин	
5	☐ Більше ніж 50 годин	



	F5	Чи маєте ви постійну роботу?	Q43
--	----	------------------------------	-----

1	☐	Так	
2	☐	Ні	
3	☐	Не застосовується, я – самозайнятий	

	F8	В якому регіоні ви працюєте?	Q46
--	----	------------------------------	-----

1		
---	--	--

	F9	На роботодавця якого типу ви працюєте?	Q47
--	----	--	-----

1	☐	Громадський / урядовий сектор	
2	☐	Напівдержавний сектор	
3	☐	Приватний сектор	
4	☐	Самозайнятий	
5	☐	Недержавна організація (НДО)	
6	☐	Міжнародні відносини та дипломатична служба	
7	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

	F10	В якому секторі економіки ви зараз зайняті (наприклад, рибальство, сільське господарство, загальнообов'язкова середня освіта)?	Q48
--	-----	--	-----

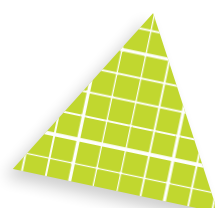
1		
---	--	--

	F11	Яку ви маєте професію / яку обіймаєте посаду? (наприклад, вчитель початкових класів)	Q49
--	-----	--	-----

1		
---	--	--

	F12	Назвіть 3 ваші основні функціональні обов'язки / робочі завдання	Q50
--	-----	--	-----

1		
2		
3		





F13 Яким є ваш нинішній валовий щомісячний дохід?		Q51
1	☐ Менше ніж 100 дол. США	
2	☐ 100 - 150 дол. США	
3	☐ 151 - 200 дол. США	
4	☐ 201 - 250 дол. США	
5	☐ 251 - 300 дол. США	
6	☐ 300 - 350 дол. США	
7	☐ 351 - 401 дол. США	
8	☐ 401 - 450 дол. США	
9	☐ Більше ніж 450 дол. США	

F14 Який вид компенсацій / інших пільг ви отримуєте? Можна дати декілька відповідей		Q52
1	☐ Житлова допомога (субсидія, дотація на оренду житла)	
2	☐ Транспортне забезпечення (відшкодування витрат на використання автомобіля / матеріальна допомога на проїзд)	
3	☐ Здоров'я (медична допомога, страхові виплати)	
4	☐ Освіта й навчання (розвиток персоналу, сімейна знижка на навчання)	
5	☐ Вихід на пенсію (пенсія, вихідна допомога)	
6	☐ Жодної	
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

F15 Зазначте, скільки всього співробітників працює у вашій компанії / організації? Будь ласка, вкажіть кількість		Q53
1	☐ Від 1 до 9 співробітників	
2	☐ Від 10 до 49 співробітників	
3	☐ Від 50 до 99 співробітників	
4	☐ Від 100 до 249 співробітників	
5	☐ Від 250 до 999 співробітників	
6	☐ 1000 або більше співробітників	



G	Вимоги до роботи	S7
----------	-------------------------	-----------

G1 Наскільки перелічені нижче навички / компетентності потрібні для вашої нинішньої роботи?						Q55
	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Опанування знаннями своєї сфери / предметними спеціальними знаннями
2	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність розробляти нові ідеї та рішення
3	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність завоювати авторитет
4	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність адаптуватися до мінливих умов
5	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність мобілізувати можливості інших
6	☐	☐	☐	☐	☐	Аналітичне мислення
7	☐	☐	☐	☐	☐	Готовність обговорювати власні та інші ідеї
8	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно працювати заради мети
9	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно організовувати власний робочий процес
10	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність до продуктивної роботи з іншими
11	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність добре працювати у стресовій ситуації

H	Співвідношення між навчанням і зайнятістю	S8
----------	--	-----------

H1 Наскільки <u>знання та навички</u> , набуті вами під час навчання, використовуються на вашій нинішній роботі?						Q56
	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

H2 На вашу думку, якій <u>галузі знань / спеціальності</u> відповідає ваша нинішня робота?						Q57
1	☐	Виключно моя власна галузь знань / спеціальність				
2	☐	Моя власна чи близька до неї				
3	☐	Зовсім інша сфера				
4	☐	Немає конкретної сфери				

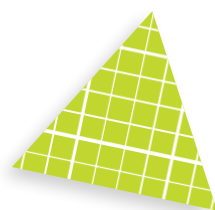


НЗ		На вашу думку, який рівень кваліфікації / освітній ступінь найкраще відповідає вашій нинішній роботі?	Q58
1	☐	Вищий освітній ступінь / кваліфікація	
2	☐	Мій освітній ступінь / кваліфікація	
3	☐	Нижчий освітній ступінь / кваліфікація	
4	☐	Немає потреби в освітньому ступені / кваліфікації	

Н4		Наскільки ваша професійна посада відповідає курсу вашого навчання?					Q59
		Зовсім ні					Дуже значною мірою
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Н5		Якщо ваша робота не пов'язана з курсом вашого навчання, чому ви її обрали? Можна дати декілька відповідей	Q60
1	☐	Не застосовується, моя робота тісно пов'язана з моїм курсом навчання	
2	☐	Моя нинішня робота є лише тимчасовою сходиною, я все ще шукаю більш професійно орієнтовану	
3	☐	Я не знайшов підходящу роботу (поки що)	
4	☐	На моїй нинішній роботі я отримую вищу заробітну плату	
5	☐	Моя нинішня робота дає мені гарантію зайнятості	
6	☐	Мої інтереси змінилися	
7	☐	Моя нинішня робота дозволяє працювати в режимі гнучкого графіку	
8	☐	Моя нинішня робота дає змогу працювати в улюбленому (територіально) місці	
9	☐	Моя нинішня робота дає змогу враховувати інтереси моєї родини / дітей	
10	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	





	Н6	Загалом: Як ви оцінюєте корисність вашого навчання?	Q61
--	-----------	--	------------

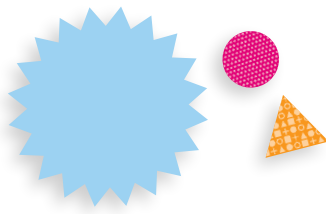
		Зовсім не корисне						Дуже корисне	
			1	2	3	4	5		
1		☐		☐	☐	☐	☐		Для пошуку підходящої роботи після закінчення навчання?
2		☐		☐	☐	☐	☐		Для виконання ваших нинішніх професійних завдань, якщо це є прийнятне?
3		☐		☐	☐	☐	☐		Для вашого майбутнього професійного розвитку / кар'єрного зростання?
4		☐		☐	☐	☐	☐		Для розвитку вашої особистості?
5		☐		☐	☐	☐	☐		Для економічного розвитку вашої країни?

	I	Орієнтація роботи та задоволеність роботою	S9
--	----------	---	-----------

	<i>Якщо ви не працевлаштовані → Будь ласка, продовжуйте із запитання I3</i>	I3
--	---	-----------

	I2	Наскільки вказані аспекти можуть бути застосовані для опису вашої нинішньої ситуації на роботі?	Q63
--	-----------	--	------------

		Зовсім ні						Дуже значною мірою	
			1	2	3	4	5		
1		☐		☐	☐	☐	☐		Цікаві робочі завдання
2		☐		☐	☐	☐	☐		Самостійність на роботі
3		☐		☐	☐	☐	☐		Чіткі та регламентовані робочі завдання
4		☐		☐	☐	☐	☐		Можливості для використання набутих знань і навичок
5		☐		☐	☐	☐	☐		Захищеність зайнятості
6		☐		☐	☐	☐	☐		Соціальний статус і визнання
7		☐		☐	☐	☐	☐		Можливості для реалізації власних ідей
8		☐		☐	☐	☐	☐		Сприятлива робоча атмосфера
9		☐		☐	☐	☐	☐		Можливості для подальшого професійного розвитку
10		☐		☐	☐	☐	☐		Висока заробітна плата
11		☐		☐	☐	☐	☐		Можливість здійснювати соціальний вплив
12		☐		☐	☐	☐	☐		Можливість мати цікаву роботу, що супроводжується викликами
13		☐		☐	☐	☐	☐		Хороші перспективи кар'єрного зростання
14		☐		☐	☐	☐	☐		Можливості прийняття на себе завдань координації та управління



15	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості зробити щось корисне для широкої громадськості
16	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятливі умови для вирішення питань, пов'язаних як з роботою, так і з сім'єю
17	☐	☐	☐	☐	☐	Достатній час для дозвілля

ІЗ		Які зміни у сфері зайнятості та подальшої освіти / професійної підготовки плануються вами у найближчі три роки? Можливо дати декілька відповідей	Q64
1	☐	змінити власного роботодавця	
2	☐	отримувати вищий дохід	
3	☐	змінити сферу моєї роботи	
4	☐	відновити денну форму навчання	
5	☐	навчатися на заочній формі навчання	
6	☐	започаткувати свій власний бізнес	
7	☐	працевлаштуватися	
8	☐	припинити працювати	
9	☐	отримати роботу з більшою гарантією зайнятості	
10	☐	домогтися більш ефективного використання своїх знань	
11	☐	отримати кращі шанси на безперервне навчання	
12	☐	знайти роботу, тісніше пов'язану з моїм навчанням	
13	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	
14	☐	Я не маю на увазі великих змін	

І4		Наскільки ви задоволені нинішньою роботою (ситуацією на робочому місці)?					Q65
		Зовсім ні				Дуже значною мірою	
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

J	Професійна освіта / професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН	S10
----------	---	------------

J1		Чи відвідували ви будь-які курси професійної підготовки / післяшкільної підготовки перед навчанням у закладі ПТОН?	Q66
1	☐	Так	
2	☐	Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання J3	

J2	Будь ласка, вкажіть курси професійної підготовки/ післяшкільного навчання	Q67
1		



J3	Чи працювали ви до навчання у закладі ПТОН?	Q68
-----------	--	------------

- | | | |
|---|--------------------------|-----|
| 1 | ☐ | Так |
| 2 | ☐ | Ні |

K	Подальша професійна чи вища освіта після навчання у закладі ПТОН	S11
----------	---	------------

K1	Чи розпочали ви <u>подальший чи інший курс навчання</u> після навчання у закладі ПТОН? <i>Можна дати декілька відповідей</i>	Q70
-----------	--	------------

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | ☐ | Так, я успішно його закінчив |
| 2 | ☐ | Так, я все ще навчаюся |
| 3 | ☐ | Так, я припинив своє подальше навчання |
| 4 | ☐ | Ні, я не починав подальшого курсу навчання → Будь ласка, продовжуйте із запитання L1 |

K2	Будь ласка, вкажіть (основні) предметні сфери вашого подальшого навчання	Q71
-----------	---	------------

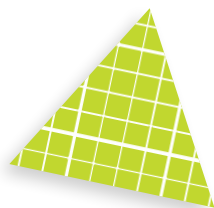
- | | |
|---|----------------|
| 1 |
..... |
| 2 |
..... |
| 3 |
..... |

L	Подальша професійна освіта / професійна підготовка	S12
----------	---	------------

L1	Чи продовжували ви професійну підготовку після закінчення навчання в закладі ПТОН? <i>Можна дати декілька відповідей</i>	Q77
-----------	---	------------

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 1 | ☐ | Так, я успішно його закінчив |
| 2 | ☐ | Так, я все ще навчаюся |
| 3 | ☐ | Так, я припинив своє подальше навчання |
| 4 | ☐ | Ні, я не починав подальшої професійної підготовки |





L2	За якими темами ви пройшли подальшу професійну підготовку? Можна дати декілька відповідей	Q78
1	☐ Підвищення технічних базових знань і розвиток навичок	
2	☐ Технічні знання, орієнтовані на практичне застосування	
3	☐ Застосування освітніх програм EDP	
4	☐ Управління персоналом	
5	☐ Управління фінансами	
6	☐ Контакт з іншими особами (семінар з питань продажів / курси з питань групової динаміки)	
7	☐ Підготовка до виконання управлінських функцій	
8	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

M	Демографічна інформація	S13
----------	--------------------------------	------------

Будь ласка, надайте про себе детальну інформацію, яка б допомогла якомога точніше інтерпретувати вашу робочу біографію		EX3
---	--	------------

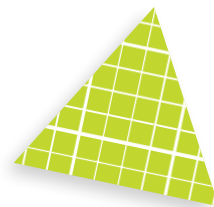
M1	Ваша стать?	Q81
1	☐ Чоловіча	
2	☐ Жіноча	

M2	Якого ви року народження?	Q82
1	Рік народження	

N	Міграція та регіональна мобільність	S14
----------	--	------------

N1	В якій країні ви народилися?	Q85
1	☐ XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐ Інша національність (будь ласка, вкажіть):	





N5		В якій країні ви проживаєте?	Q89
1	☐	XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐	Інша країна (будь ласка, вкажіть):	
O		Ваші коментарі та рекомендації	S15
Будь ласка, поділіться у цій частині коментарями та рекомендаціями щодо вашої вищої освіти / закладу вищої освіти / навчальної програми			EX4
O2		Що вам не сподобалось у вашому навчанні?	Q92
1			
2			
3			
O3		Які важливі зміни ви б рекомендували запровадити у вашому закладі ПТОН / навчальній програмі?	Q93
1			
2			
3			
O5		Які коментарі / пропозиції щодо цієї анкети ви хотіли б зробити?	Q95
1			
2			
3			

Щиро дякуємо за заповнення анкети!





ДОДАТОК 2

Модулі анкети для трейсерного дослідження випускників закладів ПТОН

Назва закладу
ПТОН

Опитування випускників 2012 року (мінімальна версія)

Шановні випускники!

Як керівник дослідницької групи, прошу вас взяти участь в опитуванні випускників закладів освіти, які закінчили навчання у 2012 році.

Ми хотіли б отримати інформацію стосовно подій, які відбулися у вашому професійному житті після закінчення навчання. Зокрема, чи ви знайшли роботу чи все ще шукаєте її, чи добре підготував вас заклад освіти до роботи, і чи використовуєте ви знання та навички, отримані під час навчання?

Основними завданнями опитування випускників, передусім, є покращення змісту та якості освітніх програм та, зокрема, перегляд навчальних програм.

Надана вами персональна інформація буде оброблятися суворо конфіденційно. Результати обстеження / опитування будуть опубліковані таким чином, щоб виключити ідентифікацію окремих осіб.

Результати цього обстеження будуть опубліковані на веб-сайті (<http://XXX.YYY.XX>). За вашим запитом ми надішлемо вам друковану версію звіту з основними результатами опитування.

Будь ласка, якнайшвидше поверніть заповнену анкету на вказану нижче адресу.

Заздалегідь дякуємо за вашу підтримку.

XXX

(Керівник групи проекту з проведення опитування випускників XXX)

Надіслати анкету:

ПІБ: XXX

Поштова адреса: XXX

Телефон: XXX

Email: XXX



Пояснювальні примітки

Скільки часу знадобиться для заповнення анкети?

Більшості з вас знадобиться близько півгодини, залежно від досвіду, отриманого за останні роки.

Ми розробили високо стандартизовану анкету, в якій, в основному, необхідно позначити (заповнити) клітинки, що стосуються певних відповідей. Ми сподіваємось, що за такого підходу ми спростили вам процес надання відповіді на питання.

Як відповідати на питання?

Будь ласка, дайте відповідь на всі питання, що, на вашу думку, вас стосуються. У деяких випадках зверніть увагу, що в анкеті запропоновано ігнорувати деякі запитання, які вас не стосуються (наприклад, → **Будь ласка, продовжуйте із запитання В7).**

Оскільки анкета буде оброблятися за допомогою сканера, просимо заповнити її розбірливо.

Будь ласка, позначте найбільш прийнятну відповідь таким чином → ☒.

Приклад 5-бальної шкали

У деяких питаннях ми використовували шкали відповідей від 1 до 5 (наприклад, від 1 = дуже погано до 5 = дуже добре).

→ Позначте лише одну клітинку для кожного елемента (рядка).

→ Якщо ви хочете виправити свою відповідь, заштрихуйте помилку чорним кольором, позначте і підкресліть правильну відповідь.

А7 Якою мірою наступні причини були важливими для прийняття вашого рішення навчатися у закладі ПТОН? Будь ласка, дайте відповідь щодо кожного чинника за п'ятибальною шкалою.						
	Зовсім неважливо				Дуже важливо	
	1	2	3	4	5	
1	☒	☐	☐	☐	☐	Безпосередня близькість до будинку батьків чи інших родичів
2	☐	☒	☐	☐	☐	Наявність стипендії
3	☐	☐	☒	☒	☐	Наявність/якість місця для проживання (гуртожитка)

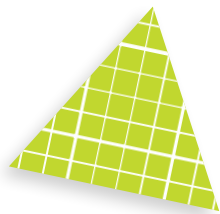
Відкриті питання

Іноді ми залишаємо вам місце для написання відповіді (.....). Якщо місця для ваших відповідей недостатньо, додайте ще один додатковий аркуш паперу.

Будемо вдячні за пропозиції щодо удосконалення обстеження / опитування.

Ця анкета використовується у різних закладах ПТОН¹⁴, що пропонують широкий вибір різних галузей знань / спеціальностей. Ми не могли взяти до уваги кожен конкретну деталь навчання та роботи, яка могла б бути важливою для опитування. Тому ми будемо вдячні за ваші коментарі та додаткову інформацію.

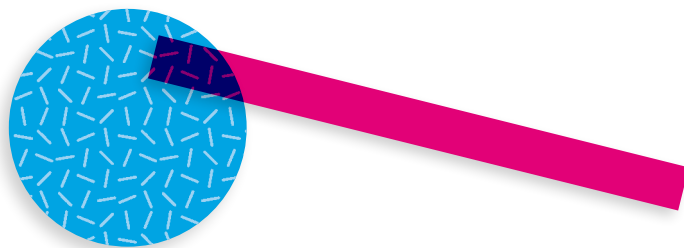
¹⁴ ПТОН / TVET – це міжнародний термін, який використовується для визначення професійно-технічної освіти та навчання; ПОН / VET – професійної освіти та навчання. Ці два терміни використовуються як взаємозамінні у цій публікації (ПТОН).



Огляд змісту анкети:

<i>Курс навчання у закладі ПТОН</i>	<i>181</i>
<i>Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН</i>	<i>183</i>
<i>Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН</i>	<i>185</i>
<i>Задоволеність навчанням</i>	<i>188</i>
<i>Період після закінчення навчання у закладі ПТОН</i>	<i>189</i>
<i>Зайнятість та робота</i>	<i>193</i>
<i>Вимоги до роботи</i>	<i>197</i>
<i>Співвідношення між навчанням і зайнятістю</i>	<i>197</i>
<i>Орієнтація роботи та задоволеність роботою</i>	<i>199</i>
<i>Професійна освіта / професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН</i>	<i>201</i>
<i>Подальша професійна чи вища освіта після навчання у закладі ПТОН</i>	<i>202</i>
<i>Подальша професійна освіта / професійна підготовка</i>	<i>203</i>
<i>Демографічна інформація</i>	<i>204</i>
<i>Міграція та регіональна мобільність</i>	<i>205</i>
<i>Ваші коментарі та рекомендації</i>	<i>206</i>





A		Курс навчання у закладі ПТОН	S1
У цьому розділі, будь ласка, посилайтеся у своїх відповідях лише на навчання у закладі ПТОН, яке ви закінчили у 2012 році. Якщо ви здобули в закладі ПТОН більше одного освітнього ступеня, будь ласка, давайте відповідь щодо ступеня (або курсу навчання), який є для вас найважливішим			EX1
A1		В якому закладі ПТОН ви закінчили своє професійне навчання?	Q1
1	☐	XXX	
2	☐	YYY	
3	☐	ZZZ	
A2		Ви переважно навчалися на заочній формі?	Q2
1	☐	Так	
2	☐	Ні	
A3		Коли ви закінчили своє навчання у закладі ПТОН?	Q3
1	☐	Січень 2013	
2	☐	Лютий 2013	
3	☐	Березень 2013	
4	☐	Квітень 2013	
5	☐	Травень 2013	
6	☐	Червень 2013	
7	☐	Липень 2013	
8	☐	Серпень 2013	
9	☐	Вересень 2013	
10	☐	Жовтень 2013	
11	☐	Листопад 2013	
12	☐	Грудень 2013	
A4		Яку кваліфікацію ви отримали у закладі ПТОН?	Q4
1	☐	Сертифікат	
2	☐	Диплом	
3	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	



A5	Як називалася навчальна програма у закладі ПТОН?	Q5
----	--	----

1	
---	-------

A6	Скільки місяців ви навчалися у закладі ПТОН?	Q6
----	--	----

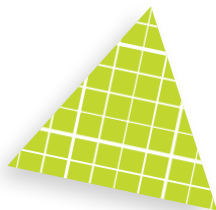
1	☐ Менше ніж 6 місяців
2	☐ Від 6 місяців до менше ніж 12 місяців
3	☐ Від 12 місяців до менше ніж 18 місяців
4	☐ Від 18 місяців до менше ніж 24 місяці
5	☐ Від 24 місяців і більше
6	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):

A7	Наскільки наступні причини були важливими для прийняття вами рішення навчатися у закладі ПТОН? Будь ласка, оцініть кожний фактор за п'ятибальною шкалою	Q7
----	---	----

	Зовсім не важливо					Дуже важливо	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Близькість до дому батьків чи інших родичів	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Наявність стипендії	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Наявність / якість місця для проживання	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Привабливість міста / регіону	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Репутація закладу ПТОН	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Практично орієнтована програма навчання	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Сфери спеціалізації, які можуть бути забезпечені (якщо це може бути застосовано)	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Порада моїх батьків / родичів	

A8	Хто оплачував вашого навчання? Можливо дати декілька відповідей	Q8
----	---	----

1	☐ Батьки
2	☐ Опікун (и) (крім біологічних батьків)
3	☐ Самостійно (власні заощадження / особиста позика / власний дохід)
4	☐ Самостійно (власні заощадження / особиста позика / власний дохід)
5	☐ Державна позика
6	☐ Стипендія
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):



A9		Чи замислювались ви серйозно коли-небудь під час навчання про те, щоб залишити його?	Q9
1	☐	Так	
2	☐	Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання A11	

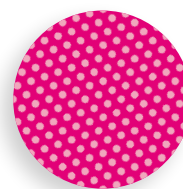
A10		Будь ласка, вкажіть, чому ви розглядали можливість залишити навчання у закладі ПТОН?	Q10
1			
2			
3			
4			

A11		У середньому, скільки годин на тиждень під час навчання ви витрачали на відвідування курсів / занять?	Q11
1	☐	До 10 годин	
2	☐	Від 11 до 19 годин	
3	☐	Від 20 до 29 годин	
4	☐	Від 30 до 39 годин	
5	☐	Від 40 до 49 годин	
6	☐	Від 50 годин і більше	

A12		У середньому, скільки годин на тиждень під час навчання ви витрачали на навчальні заходи поза курсами / заняттями?	Q12
1	☐	До 10 годин	
2	☐	Від 11 до 19 годин	
3	☐	Від 20 до 29 годин	
4	☐	Від 30 до 39 годин	
5	☐	Від 40 до 49 годин	
6	☐	Від 50 годин і більше	

B		Стажування та досвід роботи під час навчання у закладі ПТОН	S2
---	--	---	----

B1		Чи проходили ви стажування протягом курсу навчання (це не стосується командних проєктів, практичних курсів тощо)? Можна дати декілька відповідей	Q13
1	☐	Так	
2	☐	Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання B5	



B2		Скільки разів ви проходили обов'язкове стажування протягом свого курсу навчання?	Q14
1	☐	Одне загальнообов'язкове стажування	
2	☐	Два загальнообов'язкових стажування	
3	☐	Три загальнообов'язкових стажування	
4	☐	Чотири і більше загальнообов'язкових стажувань	

B3		Скільки разів ви проходили добровільне стажування протягом свого курсу навчання?	Q15
1	☐	Одне стажування	
2	☐	Два стажування	
3	☐	Три стажування	
4	☐	Чотири і більше стажувань	

B4		Скільки тижнів тривали ці стажування?	Q16
1	☐	До одного тижня	
2	☐	Два тижні	
3	☐	Три тижні	
4	☐	Чотири тижні	
5	☐	Більше ніж чотири тижні	

B5		Чи працювали ви під час навчання? Включіть як повний, так і неповний робочий день; стажування не враховуються.	Q17
1	☐	Так	
2	☐	Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання С1	

B6		Скільки місяців ви працювали під час навчання? Включіть як повний, так і неповний робочий день; стажування не враховуються.	Q18
1	☐	Менше ніж 1 місяць	
2	☐	Від 1 до 6 місяців	
3	☐	Від 7 до 12 місяців	
4	☐	Від 13 до 24 місяців	
5	☐	Більше ніж 24 місяців	

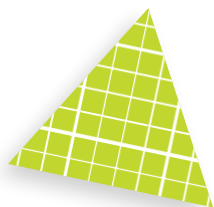


C Оцінювання умов навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН **S3**

C1 Якою мірою під час вашого навчання акцентувалася увага на наведених нижче аспектах викладання та навчання? **Q19**

	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Групова робота
2	☐	☐	☐	☐	☐	Дистанційне навчання (е-навчання)
3	☐	☐	☐	☐	☐	Лекції
4	☐	☐	☐	☐	☐	Стажування та практична професійна підготовка
5	☐	☐	☐	☐	☐	Практичні знання
6	☐	☐	☐	☐	☐	Теорії і парадигми
7	☐	☐	☐	☐	☐	Проектно та/або проблемно орієнтоване навчання
8	☐	☐	☐	☐	☐	Письмова робота
9	☐	☐	☐	☐	☐	Усні презентації студентів
10	☐	☐	☐	☐	☐	Самостійне вивчення
11	☐	☐	☐	☐	☐	Викладачі як головне джерело інформації
12	☐	☐	☐	☐	☐	Оцінювання курсів студентами
13	☐	☐	☐	☐	☐	Вибір курсів студентами
14	☐	☐	☐	☐	☐	Шанобливе спілкування між викладачами та студентами
15	☐	☐	☐	☐	☐	Підвищення мотивації студентів
16	☐	☐	☐	☐	☐	Підвищення здатності студентів до самонавчання





C2 Як би ви оцінили умови навчання та забезпечення навчального процесу у закладі ПТОН, який ви відвідували?						Q20
	Дуже погано				Дуже добре	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Якість аудиторного викладання
2	☐	☐	☐	☐	☐	Студентські бази відпочинку / гуртожитки для студентів на території кампусу
3	☐	☐	☐	☐	☐	Забезпечення навчальними матеріалами (наприклад, підручниками, доступ до Інтернету)
4	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість отримання консультації викладачів
5	☐	☐	☐	☐	☐	Якість викладання
6	☐	☐	☐	☐	☐	Система викладання/оцінювання знань
7	☐	☐	☐	☐	☐	Програма стажування
8	☐	☐	☐	☐	☐	Спілкування / контакти з однокурсниками
9	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для студентів впливати на політику закладу ПТО
10	☐	☐	☐	☐	☐	Наявність / доступність технічного обладнання (наприклад, лабораторного обладнання, вимірювальних приладів, комп'ютерних класів)
11	☐	☐	☐	☐	☐	Якість технічного обладнання
12	☐	☐	☐	☐	☐	Забезпечення навчально-методичними матеріалами
13	☐	☐	☐	☐	☐	Стан будівлі закладу освіти
14	☐	☐	☐	☐	☐	Бібліотечний фонд
15	☐	☐	☐	☐	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):

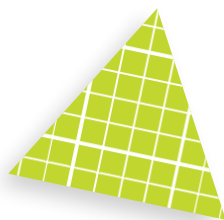
C3 Як ви оцінюєте наступні поради та настанови, що ви отримали під час свого навчального курсу?						Q21
	Дуже погано				Дуже добре	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Професійні консультації та рекомендації, надані викладачами
2	☐	☐	☐	☐	☐	Обговорення письмових іспитів, доручень тощо.
3	☐	☐	☐	☐	☐	Індивідуальні поради щодо професії у вашій сфері
4	☐	☐	☐	☐	☐	Індивідуальні поради щодо навчання у вашій сфері



C4 Як ви оцінюєте, наскільки наступні елементи вашого навчального курсу пов'язані із працевлаштуванням і роботою? Q22						
	Дуже погано			Дуже добре		
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Підготовка до роботи
2	☐	☐	☐	☐	☐	Тематика (зміст навчання) є актуальною відповідно до практичних вимог
3	☐	☐	☐	☐	☐	Практичний досвід викладачів
4	☐	☐	☐	☐	☐	Співвідношення між теорією та практикою
5	☐	☐	☐	☐	☐	Практико орієнтований зміст навчання
6	☐	☐	☐	☐	☐	Обов'язкове стажування
7	☐	☐	☐	☐	☐	Пропозиції щодо набуття ключових компетенцій
8	☐	☐	☐	☐	☐	Підтримка у пошуку зайнятості / роботи
9	☐	☐	☐	☐	☐	Підтримка у пошуку стажування

C5 Які зв'язки / контакти ви підтримуєте із закладом ПТОН? Можна дати декілька відповідей Q23	
1	☐ Інформаційний бюлетень
2	☐ Зустрічі випускників
3	☐ Заснування / підтримка Асоціації випускників
4	☐ Стимулювання професійної співпраці
5	☐ Допомога у вирішенні професійних і соціальних проблем
6	☐ У мене немає контактів із закладами ПТОН
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):

C6 Які зв'язки / контакти ви бажаєте підтримувати із закладом ПТОН? Можна дати декілька відповідей Q24	
1	☐ Інформаційний бюлетень
2	☐ Зустрічі випускників
3	☐ Заснування / підтримка Асоціації випускників
4	☐ Стимулювання професійної співпраці
5	☐ Допомога у вирішенні професійних і соціальних проблем
6	☐ Я не хочу мати контактів із закладом ПТОН
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):



D	Задоволеність навчанням	S4
----------	--------------------------------	-----------

D1	Якою мірою ви оволоділи наведеними нижче навичками / компетентностями на час закінчення навчання?	Q25
-----------	--	------------

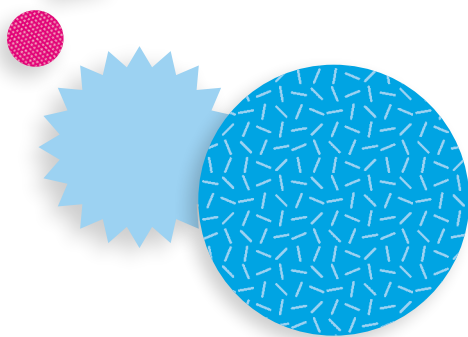
	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Опанування знаннями своєї сфери / предметними спеціальними знаннями
2	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність розробляти нові ідеї і рішення
3	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність завоювати авторитет
4	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність адаптуватися до мінливих умов
5	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність мобілізувати можливості інших
6	☐	☐	☐	☐	☐	Аналітичне мислення
7	☐	☐	☐	☐	☐	Готовність обговорювати власні та інші ідеї
8	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно працювати заради мети
9	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно організовувати власний робочий процес
10	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність до продуктивної роботи з іншими
11	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність добре працювати у стресовій ситуації

D2	Якою, на вашу думку, є вірогідність того, що ви обрали б ту саму галузь знань / спеціальність, якби могли знову зробити вибір?	Q26
-----------	---	------------

	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	
2	☐	☐	☐	☐	☐	

D3	Якою, на вашу думку, є вірогідність того, що ви обрали б той самий заклад ПТОН, якби ви могли знову зробити вибір?	Q27
-----------	---	------------

	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	
2	☐	☐	☐	☐	☐	



D4 Оцінюючи ретроспективно, наскільки ви загалом задоволені своїм навчанням? Q28					
	Зовсім ні		Дуже значною мірою		
	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐

E	Період після закінчення навчання у закладі ПТОН	S5
---	---	----

E1 Яке з цих тверджень може бути застосовано для опису вашої ситуації протягом перших шести місяців після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей Q29	
1	☐ Зайнятість
2	☐ Самозайнятість / віддалена робота
3	☐ Випадкова робота (просто для заробітку)
4	☐ Стажування
5	☐ Подальша академічна освіта (вища освіта)
6	☐ Подальша професійна освіта / професійна підготовка
7	☐ Домогосподарка, домогосподар, сімейні обов'язки
8	☐ Незайнятість, але пошук роботи
9	☐ Військова чи цивільна служба
10	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):

E2 Коли ви розпочали свою трудову діяльність (отримали перше робоче місце) після закінчення навчання? Q30	
1	☐ Перед закінченням навчання
2	☐ Під час закінчення навчання
3	☐ Менше ніж 1 місяць після закінчення навчання
4	☐ Від 1 до менш ніж 3 місяців після закінчення навчання
5	☐ Від 3 до менш ніж 6 місяців після закінчення навчання
6	☐ Від 6 до менш ніж 9 місяців після закінчення навчання
7	☐ Від 9 до менш ніж 12 місяців після закінчення навчання
8	☐ Понад рік після закінчення навчання
9	☐ Я не працював від закінчення навчання

ЕЗ		Як ви шукали свою першу роботу після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей	Q31
1	☐	Відповідав на рекламу / оголошення про роботу (наприклад, в газетах, Інтернеті, об'яви)	
2	☐	За допомогою сімейних зв'язків батьків, родичів	
3	☐	За допомогою особистих зв'язків друзів, однокурсників тощо	
4	☐	Ініціативне резюме - самостійний контакт із роботодавцями	
5	☐	Через стажування під час свого навчання	
6	☐	Через стажування після закінчення навчання	
7	☐	Через (сторонню) роботу під час навчання	
8	☐	Через (сторонню) роботу після закінчення навчання	
9	☐	Зі мною зв'язався роботодавець	
10	☐	Ярмарок вакансій	
11	☐	Через державний центр зайнятості	
12	☐	Через приватні агенції з працевлаштування	
13	☐	Через Інтернет (соціальні мережі (наприклад, FACEBOOK))	
14	☐	Через центр профорієнтації закладу ПТОН	
15	☐	Через педагогічних працівників закладу ПТОН	
16	☐	Не застосовується, я не шукав роботи	
17	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

Е4		Якщо ви не шукали роботу: з яких причин? Можна дати декілька відповідей	Q32
1	☐	Я продовжував вчитися	
2	☐	Я продовжив працювати там, де працював до навчання	
3	☐	Я знайшов роботу без особливих зусиль по пошуку	
4	☐	Я став самозайнятим / фрілансером	
5	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

Якщо ви не шукали роботу → Будь ласка, продовжуйте із запитання XX

FI1

E5 Коли ви почали шукати роботу?

Q33

- 1 ☐ До закінчення навчання
- 2 ☐ Приблизно під час закінчення навчання
- 3 ☐ Після закінчення навчання

**E6 Як довго ви шукали свою першу роботу?
Включіть також період пошуку роботи перед закінченням навчання**

Q34

- 1 ☐ Менше ніж 1 місяць
- 2 ☐ Від 1 до менш ніж 3 місяців
- 3 ☐ Від 3 до менш ніж 6 місяців
- 4 ☐ Від 6 до менш ніж 9 місяців
- 5 ☐ Від 9 до менш ніж 12 місяців
- 6 ☐ Понад рік

E7 Який метод був найуспішнішим у пошуку вашої першої роботи? Виберіть лише одну відповідь

Q35

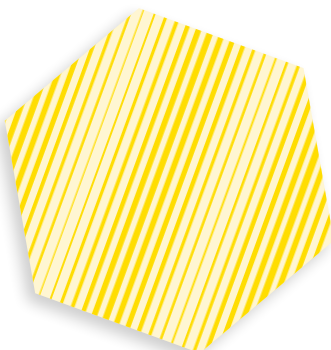
- 1 ☐ Відповідав на рекламу / оголошення про роботу (наприклад, в газетах, Інтернеті, об'яви)
- 2 ☐ За допомогою сімейних зв'язків батьків, родичів
- 3 ☐ За допомогою особистих зв'язків друзів, однокурсників тощо
- 4 ☐ Ініціативне резюме - самостійний контакт із роботодавцями
- 5 ☐ Через стажування під час свого навчання
- 6 ☐ Через стажування після закінчення навчання
- 7 ☐ Через (сторонню) роботу під час навчання
- 8 ☐ Через (сторонню) роботу після закінчення навчання
- 9 ☐ Зі мною зв'язався роботодавець
- 10 ☐ Ярмарок вакансій
- 11 ☐ Через державний центр зайнятості
- 12 ☐ Через приватні агенції з працевлаштування
- 13 ☐ Через Інтернет (соціальні мережі (наприклад, FACEBOOK))
- 14 ☐ Через центр профорієнтації закладу ПТОН
- 15 ☐ Через педагогічних працівників закладу ПТОН
- 16 ☐ Не застосовується, я не шукав роботи
- 17 ☐ Інше (будь ласка, вкажіть):
.....

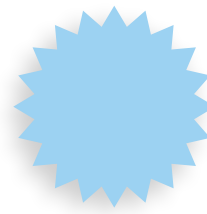


E8		До скількох роботодавців ви звернулися для першого працевлаштування після закінчення своєї навчальної програми?	Q36
1	☐	Я не звертався до жодного роботодавця → Будь ласка, продовжуйте із запитання F1	
2	☐	До 1 роботодавця	
3	☐	Від 5 до менше ніж 10 роботодавців	
4	☐	Від 5 до менше ніж 10 роботодавців	
5	☐	Від 10 до менше ніж 20 роботодавців	
6	☐	До більше ніж 20 роботодавців	

E9		Від скількох роботодавців ви отримали офіційну відповідь?	Q37
1	☐	Від жодного роботодавця	
2	☐	Від 1 роботодавця	
3	☐	Від 2 до менше ніж 5 роботодавців	
4	☐	Від 5 до менше ніж 10 роботодавців	
5	☐	Від 10 до менше ніж 20 роботодавців	
6	☐	Від більше ніж 20 роботодавців	

E10		Від скількох роботодавців ви отримали запрошення на співбесіду?	Q38
1	☐	Від жодного роботодавця	
2	☐	Від 1 роботодавця	
3	☐	Від 2 до менше ніж 5 роботодавців	
4	☐	Від 5 до менше ніж 10 роботодавців	
5	☐	Від 10 до менше ніж 20 роботодавців	
6	☐	Від більше ніж 20 роботодавців	





F	Зайнятість та робота	S6
----------	-----------------------------	-----------

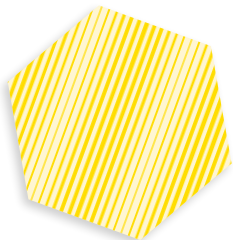
F1	Яке з цих тверджень може бути застосовано для опису вашої нинішньої ситуації? Можна дати декілька відповідей	Q39
1	☐ Постійна робота	
2	☐ Самозайнятість/віддалена робота	
3	☐ Випадкова робота (просто для заробітку)	
4	☐ Стажування	
5	☐ Подальша академічна освіта (вища освіта)	
6	☐ Подальша професійно-технічна підготовка	
7	☐ Домогосподарка, домогосподар, сімейні обов'язки	
8	☐ Не працевлаштований, але шукаю роботу	
9	☐ Військова чи цивільна служба	
10	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

F2	Від часу закінчення вашої навчальної програми у закладі ПТОН, що з наведеного стосується вас? Можливо дати декілька відповідей	Q40
1	☐ Я розглядав можливість працювати за кордоном	
2	☐ Я шукав роботу за кордоном	
3	☐ Я отримав пропозицію працювати за кордоном	
4	☐ Я мав постійну роботу за кордоном	
5	☐ Роботодавець відправив мене за кордон для виконання робочого завдання	
6	☐ Жодне з вищезазначеного	

F3	Скільки робіт (включаючи нинішню) у вас було в цілому з моменту закінчення навчання?	Q41
1	☐ Жодної, я не працював від закінчення навчання → Фільтр	
2	☐ Одна роботи	
3	☐ Дві роботи	
4	☐ Три роботи	
5	☐ Більше ніж три роботи	

Якщо ви зараз не працюєте → Будь ласка, продовжуйте із запитання Н6		FI2
--	--	------------





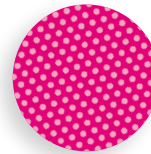
F4		Скільки годин на тиждень ви працюєте?	Q42
1	☐	Менше ніж 20 годин на тиждень	
2	☐	Від 21 до 30 годин	
3	☐	Від 31 до 40 годин	
4	☐	Від 41 до 50 годин	
5	☐	Більше ніж 50 годин	

F5		Чи маєте ви постійну роботу?	Q43
1	☐	Так	
2	☐	Ні	
3	☐	Не застосовується, я – самозайнятий	

F6		Скільки часу вам знадобилося, щоб знайти свою нинішню роботу після закінчення навчання у 2011 році?	Q44
1	☐	Менше ніж 1 місяць	
2	☐	Від 1 до менш ніж 3 місяців	
3	☐	Від 3 до менш ніж 6 місяців	
4	☐	Від 6 до менш ніж 9 місяців	
5	☐	Від 9 до менш ніж 12 місяців	
6	☐	Понад рік	

F7		Як довго ви працюєте на своїй нинішній роботі?	Q45
1	☐	Менше ніж 1 місяць	
2	☐	Від 1 до менш ніж 3 місяців	
3	☐	Від 3 до менш ніж 6 місяців	
4	☐	Від 6 до менш ніж 9 місяців	
5	☐	Від 9 до менш ніж 12 місяців	
6	☐	Понад рік	

F8		В якому регіоні ви працюєте?	Q46
1			



F9 На роботодавця якого типу ви працюєте?		Q47
1	☐ Громадський / урядовий	
2	☐ Напівдержавний	
3	☐ Приватний	
4	☐ Самозайнятий	
5	☐ Недержавна організація (НДО)	
6	☐ Міжнародні відносини та дипломатична служба	
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

F10 В якому секторі економіки ви зараз зайняті (наприклад, рибальство, сільське господарство, загальнообов'язкова середня освіта)?		Q48
1		

F11 Яку ви маєте професію / обіймаєте посаду? (наприклад, вчитель початкових класів)		Q49
1		

F12 Назвіть 3 основні функціональні обов'язки / робочі завдання		Q50
1		
2		
3		

F13 Яким є ваш нинішній валовий щомісячний дохід?		Q51
1	☐ Менше ніж 100 дол. США	
2	☐ 100 - 150 дол. США	
3	☐ 151 - 200 дол. США	
4	☐ 201 - 250 дол. США	
5	☐ 251 - 300 дол. США	
6	☐ 300 - 350 дол. США	
7	☐ 351 - 401 дол. США	
8	☐ 401 - 450 дол. США	
9	☐ Більше ніж 450 дол. США	

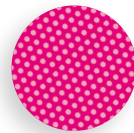


F14	Який вид компенсації / інших пільг ви отримуєте? Можна дати декілька відповідей	Q52
1	☐ Житлова допомога (субсидія, дотація на оренду житла)	
2	☐ Транспортне забезпечення (відшкодування витрат на використання автомобіля / матеріальна допомога на проїзд)	
3	☐ Здоров'я (медична допомога, страхові виплати)	
4	☐ Освіта й навчання (підвищення кваліфікації персоналу, сімейна знижка за навчання)	
5	☐ Вихід на пенсію (пенсія, вихідна допомога)	
6	☐ Жодної	
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

F15	Зазначте, скільки всього співробітників працює у вашій компанії / організації? Будь ласка, вкажіть кількість	Q53
1	☐ Від 1 до 9 співробітників	
2	☐ Від 10 до 49 співробітників	
3	☐ Від 50 до 99 співробітників	
4	☐ Від 100 до 249 співробітників	
5	☐ Від 250 до 999 співробітників	
6	☐ 1000 або більше співробітників	

F16	Якою є географічна (територіальна) сфера діяльності вашої компанії / фірми / організації?	Q54
1	☐ Місцевий рівень	
2	☐ Регіональний рівень	
3	☐ Національний рівень	
4	☐ Міжнародний рівень	





G	Вимоги до роботи	S7
----------	-------------------------	-----------

G1	Наскільки перелічені нижче навички / компетенції потрібні для вашої нинішньої роботи?	Q55
-----------	--	------------

	Зовсім ні				Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Опанування знаннями своєї сфери / предметними спеціальними знаннями
2	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність розробляти нові ідеї і рішення
3	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність завоювати авторитет
4	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність адаптуватися до мінливих умов
5	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність мобілізувати можливості інших
6	☐	☐	☐	☐	☐	Аналітичне мислення
7	☐	☐	☐	☐	☐	Готовність обговорювати власні та інші ідеї
8	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно працювати заради мети
9	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність ефективно організовувати власний робочий процес
10	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність до продуктивної роботи з іншими
11	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність добре працювати у стресовій ситуації

H	Співвідношення між навчанням і зайнятістю	S8
----------	--	-----------

H1	Наскільки <u>знання та навички</u>, набуті вами під час навчання, використовуються на вашій нинішній роботі?	Q56
-----------	---	------------

	Зовсім ні				Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

H2	На вашу думку, якій <u>галузі знань / спеціальності</u> відповідає ваша нинішня робота?	Q57
-----------	--	------------

1	☐	Виключно моя власна галузь знань / спеціальність
2	☐	Моя власна чи близька до неї
3	☐	Зовсім інша сфера
4	☐	Немає конкретної сфери



НЗ		На вашу думку, який рівень кваліфікації / освітній ступінь найкраще відповідає вашій нинішній роботі?	Q58
1	☐	Вищий освітній ступінь / кваліфікація	
2	☐	My degree/qualification	
3	☐	Нижчий освітній ступінь / кваліфікація	
4	☐	Немає потреби в освітньому ступені / кваліфікації	

Н4		Наскільки ваша професійна посада відповідає вашому курсу навчання?					Q59
		Зовсім ні				Дуже значною мірою	
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Н5		Якщо ваша робота не пов'язана з курсом вашого навчання, чому ви її обрали? Можна дати декілька відповідей	Q60
1	☐	Не застосовується, моя робота тісно пов'язана з моїм курсом навчання	
2	☐	Моя нинішня робота є лише тимчасовою сходиною, я все шукаю професійну орієнтацію	
3	☐	Я не знайшов підходящу роботу (поки що)	
4	☐	На моїй нинішній роботі я отримую вищу заробітну плату	
5	☐	Моя нинішня робота дає гарантію зайнятості	
6	☐	Мої інтереси змінилися	
7	☐	Моя нинішня робота дозволяє працювати в режимі гнучкого графіку	
8	☐	Моя нинішня робота дає змогу працювати в улюбленому (територіально) місці	
9	☐	Моя нинішня робота дає змогу враховувати інтереси моєї родини / дітей	
10	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

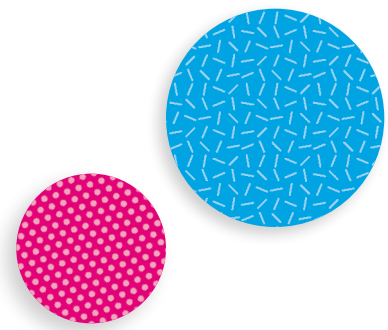
Н6		Загалом: Як ви оцінюєте корисність вашого навчання?					Q61
		Зовсім ні				Дуже корисне	
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Для пошуку підходящої роботи після закінчення навчання?
2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Для виконання ваших нинішніх професійних завдань, якщо це є застосовним?
3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Для вашого майбутнього професійного розвитку / кар'єрного зростання?
4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Для розвитку вашої особистості?
5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Для економічного розвитку вашої країни?



I Орієнтація роботи та задоволеність роботою						S9
I1 Наскільки важливими для вас є такі професійні аспекти?						Q62
	Зовсім не важливо		Дуже важливо			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Цікаві робочі завдання
2	☐	☐	☐	☐	☐	Самостійність на роботі
3	☐	☐	☐	☐	☐	Чіткі та регламентовані робочі завдання
4	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для застосування набутих компетенцій
5	☐	☐	☐	☐	☐	Захищеність зайнятості
6	☐	☐	☐	☐	☐	Соціальний статус і визнання
7	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для реалізації власних ідей
8	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятлива робоча атмосфера
9	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для подальшого професійного розвитку
10	☐	☐	☐	☐	☐	Висока заробітна плата
11	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість здійснювати соціальний вплив
12	☐	☐	☐	☐	☐	Мати складну роботу (роботу, що супроводжується викликами)
13	☐	☐	☐	☐	☐	Хороші перспективи кар'єрного зростання
14	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості прийняття на себе завдань координації та управління
15	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості зробити щось корисне для широкої громадськості
16	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятливі умови для вирішення питань, пов'язаних як з роботою, так і з сім'єю
17	☐	☐	☐	☐	☐	Достатній час для дозвілля

Якщо ви не працевлаштовані → Будь ласка, продовжуйте із запитання I3

F13



I2	Наскільки вказані аспекти можуть бути застосовані для опису вашої нинішньої ситуації на роботі?					Q63
	Зовсім ні		Дуже значною мірою			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Цікаві робочі завдання
2	☐	☐	☐	☐	☐	Самостійність на роботі
3	☐	☐	☐	☐	☐	Чіткі та регламентовані робочі завдання
4	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для застосування набутих компетенцій
5	☐	☐	☐	☐	☐	Захищеність зайнятості
6	☐	☐	☐	☐	☐	Соціальний статус і визнання
7	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для реалізації власних ідей
8	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятлива робоча атмосфера
9	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для подальшого професійного розвитку
10	☐	☐	☐	☐	☐	Висока заробітна плата
11	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість здійснювати соціальний вплив
12	☐	☐	☐	☐	☐	Мати складну роботу (роботу, що супроводжується викликами)
13	☐	☐	☐	☐	☐	Хороші перспективи кар'єрного зростання
14	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості прийняття на себе завдань координації та управління
15	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості зробити щось корисне для широкої громадськості
16	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятливі умови для вирішення питань, пов'язаних як з роботою, так і з сім'єю
17	☐	☐	☐	☐	☐	Достатній час для дозвілля





I3	Які зміни щодо зайнятості та подальшої освіти / професійної підготовки ви плануєте здійснити протягом найближчих трьох років? Можна дати декілька відповідей		Q64
1	☐	змінити роботодавця	
2	☐	отримувати вищий дохід	
3	☐	змінити сферу своєї роботи	
4	☐	відновити навчання на денній формі	
5	☐	навчатися на заочній формі навчання	
6	☐	започаткувати свій власний бізнес	
7	☐	працевлаштуватися	
8	☐	припинити працювати	
9	☐	отримати роботу з більшою гарантією зайнятості	
10	☐	домогтися більш ефективного використання своїх знань	
11	☐	отримати кращі шанси на безперервне навчання	
12	☐	знайти роботу, тісніше пов'язану з моїм навчанням	
13	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	
14	☐	Я не маю на увазі великих змін	

I4	Наскільки ви задоволені нинішньою роботою (ситуацією на робочому місці)?					Q65
	Зовсім ні			Дуже значною мірою		
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

J	Професійна освіта / професійна підготовка перед навчанням у закладі ПТОН	S10
---	--	-----

J1	Чи відвідували ви будь-які курси професійної підготовки / післяшкільної підготовки перед навчанням у закладі ПТОН?	Q66
1	☐ Так	
2	☐ Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання J3	

J2	Будь ласка, вкажіть курси професійно-технічної підготовки/ післяшкільного навчання.	Q67
1		



J3	Чи працювали ви до навчання у закладі ПТОН?	Q68
1	☐ Так	
2	☐ Ні → Будь ласка, продовжуйте із запитання K1	

J4	Як довго ви працювали до навчання у закладі ПТОН?	Q69
1	☐ Менше ніж 1 рік	
2	☐ Від 1 року до 2 років	
3	☐ Від 2 до 3 років	
4	☐ Від 3 до 4 років	
5	☐ Більше ніж 4 роки	

K	Подальша професійна чи вища освіта після навчання у закладі ПТОН	S11
---	--	-----

K1	Чи розпочали ви подальший чи інший курс навчання після навчання у закладі ПТОН? Можна дати декілька відповідей	Q70
1	☐ Так, я успішно його закінчив	
2	☐ Так, я все ще навчаюся	
3	☐ Так, я припинив своє подальше навчання	
4	☐ Ні, я не починав подальшого курсу навчання → Будь ласка, продовжуйте із запитання L1	

K2	Будь ласка, вкажіть (основні) предметні сфери вашого подальшого навчання	Q71
1		
2		
3		

K3	Будь ласка, вкажіть назву закладу (закладів) та країни вашого подальшого навчання	Q72
1		
2		
3		



K4	Будь ласка, вкажіть вид (очікуваного) ступеня (сертифікат, диплом, бакалавр, магістр) вашого подальшого навчання	Q73
1		
2		
3		

K5	Коли ви розпочали курс подальшого навчання?	Q74
1	☐ ☐ Місяць зарахування на подальше навчання	
2	☐ ☐ ☐ ☐ Рік зарахування на подальше навчання	

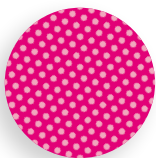
K6	Коли ви закінчили/закінчите курс подальшого навчання?	Q75
1	☐ ☐ Місяць закінчення подальшого навчання	
2	☐ ☐ ☐ ☐ Рік закінчення подальшого навчання	

K7	Які причини продовження подальшого навчання стосуються вас більшою мірою?					Q76
	Зовсім ні				Дуже значною мірою	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Бажання досягти вищого академічного чи професійного ступеня
2	☐	☐	☐	☐	☐	Підвищення шансів знайти роботу
3	☐	☐	☐	☐	☐	Особистий інтерес до певної предметної сфери
4	☐	☐	☐	☐	☐	На вимогу свого роботодавця
5	☐	☐	☐	☐	☐	Бажання покращити перспективи свого просування на службі
6	☐	☐	☐	☐	☐	Професійна підготовка є важливою для розвитку моєї країни

L	Подальша професійна освіта / професійна підготовка	S12
---	--	-----

Будь ласка, враховуйте також усі форми подальшої професійної освіти – не лише участь у заходах / курсах		EX2
---	--	-----

L1	Чи продовжували ви професійну підготовку <u>після закінчення навчання у закладі ПТОН?</u> Можна дати декілька відповідей	Q77
1	☐ Так, я успішно його закінчив	
2	☐ Так, я все ще навчаюся	
3	☐ Так, я припинив своє подальше навчання	
4	☐ Ні, я не починав подальшого курсу професійної підготовки	



L2		За якими темами ви пройшли подальшу професійну підготовку? Можна дати декілька відповідей	Q78
1	☐	Підвищення технічних базових знань і розвиток навичок	
2	☐	Технічні знання, орієнтовані на практичне застосування	
3	☐	Застосування освітніх програм EDP	
4	☐	Управління персоналом	
5	☐	Управління фінансами	
6	☐	Контакт з іншими людьми (семінар з питань продажів / курси з питань групової динаміки)	
7	☐	Підготовка до виконання управлінських функцій	
8	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

L3		Будь ласка, вкажіть (основні) предметні сфери / назву курсу (курсів) вашого подальшого навчання	Q79
1			
2			
3			

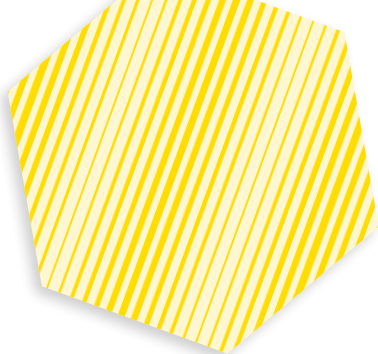
L4		За якими темами ви хотіли б пройти подальше професійне навчання, якби мали таку можливість?	Q80
1			
2			
3			

M	Демографічна інформація	S13
---	-------------------------	-----

Будь ласка, надайте про себе детальну інформацію, яка б допомогла якомога точніше інтерпретувати вашу робочу біографію		EX3
--	--	-----

M1		Ваша стать?	Q81
1	☐	Чоловіча	
2	☐	Жіноча	

M2		Якого ви року народження?	Q82
2		Рік народження	



M3		Який найвищий рівень освіти має ваш батько?	Q83
1	☐	Без освіти	
2	☐	Неповна початкова шкільна освіта	
3	☐	Повна початкова шкільна освіта	
4	☐	Неповна середня освіта	
5	☐	Загальна середня освіта другого ступеня	
6	☐	Диплом	
7	☐	Ступінь вищої освіти (наприклад, бакалавр, магістр, доктор)	
8	☐	Не знаю	
9	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

M4		Який найвищий рівень освіти має ваша мати?	Q84
1	☐	Без освіти	
2	☐	Неповна початкова шкільна освіта	
3	☐	Повна початкова шкільна освіта	
4	☐	Неповна середня освіта	
5	☐	Загальна середня освіта другого ступеня	
6	☐	Диплом	
7	☐	Ступінь вищої освіти (наприклад, бакалавр, магістр, доктор)	
8	☐	Не знаю	
9	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

N	Міграція та регіональна мобільність	S14
---	-------------------------------------	-----

N1		В якій країні ви народилися?	Q85
1	☐	XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐	Інша національність (будь ласка, вкажіть):	

N2		В якій країні ви (головним чином) отримали середню освіту?	Q86
1	☐	XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐	Інша національність (будь ласка, вкажіть):	



N3		Ваша середня школа була розташована у міській чи сільській місцевості?	Q87
1	☐	Міський	
2	☐	Сільський	

N4		Ваша національність?	Q88
1	☐	XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐	Інша національність (будь ласка, вкажіть):	

N5		В якій країні ви проживаєте?	Q89
1	☐	XXX (країна, де розташований заклад ПТОН)	
2	☐	Інша національність (будь ласка, вкажіть):	

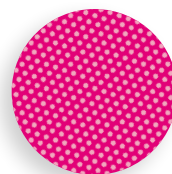
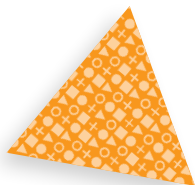
N6		У якому регіоні країни, де розташований заклад ПТОН, ви проживаєте?	Q90
1	☐	Регіон 1	
2	☐	Регіон 2	
3	☐	Регіон 3	
4	☐	Регіон 4	
5	☐	Регіон 5	
6	☐	Регіон 6	
7	☐	Інший регіон (будь ласка, вкажіть):	

O	Ваші коментарі та рекомендації	S15
---	--------------------------------	-----

Будь ласка, у цій частині поділіться коментарями та рекомендаціями щодо вашого закладу вищої освіти / закладу вищої освіти / навчальної програми		EX4
--	--	-----

O1		Що вам сподобалось у вашому навчанні?	Q91
1			
2			
3			

O2		Що вам не сподобалось у вашому навчанні?	Q92
1			
2			
3			



Q3	Які важливі зміни ви б рекомендували запровадити у вашому закладі ПТОН / навчальній програмі?	Q93
1		
2		
3		

Q4	Які коментарі / пропозиції щодо цього опитування ви хотіли б зробити?	Q94
1		
2		
3		

Q5	Які коментарі / пропозиції щодо цієї анкети ви хотіли б зробити?	Q95
1		
2		
3		

Q6	Скільки хвилин вам знадобилося, щоб заповнити цю анкету?	Q96
1	Хвилини, потрібні для заповнення запитальника	

Q7	Як ви оцінюєте наступні аспекти цієї анкети?					Q97
	Дуже погано				Дуже добре	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Довжина анкети
2	☐	☐	☐	☐	☐	Чіткість запитань
3	☐	☐	☐	☐	☐	Зрозуміле формулювання
4	☐	☐	☐	☐	☐	Актуальність питань для вдосконалення програми ПТОН
5	☐	☐	☐	☐	☐	Актуальність питань для інформування про ситуацію на ринку праці випускників

Щиро дякуємо за заповнення анкети!

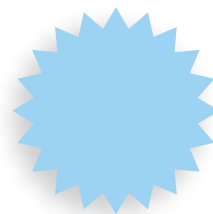


ДОДАТОК 3.

Табличний звіт з анкетною та кодовою книгою (кодифікатором)

Зміст звіту

А. ОСВІТНІЙ РІВЕНЬ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ НАВЧАННЯ	210
В. КУРС НАВЧАННЯ	210
Таблиця 1 Основна галузь знань / спеціальність, за країнами (у відсотках)	210
Таблиця 2 Час, проведений за кордоном за період навчання, за країнами (у відсотках)	210
Таблиця 3 Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (середнє арифметичне)	211
Таблиця 4 Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	211
Таблиця 5 Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	212
Таблиця 6 Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (середнє арифметичне)	213
Таблиця 7 Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	214
Таблиця 8 Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	215
С. ПОШУК РОБОТИ ТА ПОСЛІДОВНІСТЬ ЗАХОДІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	216
Таблиця 9 Пошук роботи з моменту закінчення навчання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	216
Таблиця 10 Методи пошуку роботи, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	216
Таблиця 11 Найважливіший метод отримання першої роботи після закінчення навчання, за країнами (у відсотках)	217
Таблиця 12 Кількість роботодавців, з якими контактували до отримання першої роботи після закінчення навчання, за країнами (середнє значення)	217
Таблиця 13 Тривалість пошуку першого робочого місця після закінчення навчання у 1994/1995 роках, за країнами (середнє значення)	218
Д. ЗАЙНЯТІСТЬ ТА РОБОТА	218
Таблиця 14 Вид основної діяльності через чотири роки після закінчення навчання, за країнами (у відсотках)	218
Таблиця 15 Повна зайнятість, за країнами (у відсотках)	218
Таблиця 16 Вид трудового договору, за країнами (у відсотках)	219
Таблиця 17 Професійна група, за країнами (у відсотках)	219
Таблиця 18 Нинішній професійний статус, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	220
Таблиця 19 Тип нинішнього роботодавця / установи, за країнами (у відсотках)	220
Таблиця 20 Економічний сектор, до якого належить нинішнє робоче місце, за країнами (у відсотках)	220
Таблиця 21 Розмір компанії, за країнами (середнє значення)	221
Таблиця 22 Річний валовий дохід, за країнами (включаючи додаткові виплати та доходи на другій роботі), за країнами (середнє значення)	221
Е. НАБУТІ КОМПЕТЕНТНОСТІ І ВИМОГИ ДО РОБОТИ	222
Таблиця 23 Компетентності на момент закінчення навчання, за країнами (середнє арифметичне)	222
Таблиця 24 Компетентності на момент закінчення навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	223



Таблиця 25	Компетентності на момент закінчення навчання , за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	224
Таблиця 26	Вимоги до роботи, за країнами (середнє арифметичне)	225
Таблиця 27	Вимоги до роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	226
Таблиця 28	Вимоги до роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	227
Таблиця 29	Корисність навчання, за країнами (середнє арифметичне)	228
Таблиця 30	Корисність навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	228
Таблиця 31	Корисність навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	228
F. СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ТА РОБОТОЮ		229
Таблиця 32	Використання знань і навичок, набутих під час проходження курсу навчання, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)	229
Таблиця 33	Співвідношення між галуззю знань / спеціальністю та сферою роботи, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	229
Таблиця 34	Відповідність рівня освіти місцю роботи та зайнятості, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)	230
Таблиця 35	Найбільш відповідний рівень курсу навчання / освітній ступінь, за країнами (у відсотках)	230
Таблиця 36	Причини працевлаштування на роботу, не пов'язану безпосередньо з отриманою освітою, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	231
G. ОРІЄНТАЦІЯ РОБОТИ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ		232
Таблиця 37	Загальне задоволення нинішньою роботою, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)	232
Таблиця 38	Орієнтація роботи, за країнами (середнє арифметичне)	233
Таблиця 39	Орієнтація роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	234
Таблиця 40	Орієнтація роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	235
Таблиця 41	Професійний статус, за країнами (середнє арифметичне)	236
Таблиця 42	Професійний статус, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	237
Таблиця 43	Професійний статус , за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	238
H. СОЦІАЛЬНО-БІОГРАФІЧНІ ДАНІ		239
Таблиця 44	Стать, за країнами (у відсотках)	239
Таблиця 45	Рік народження, за країнами (середнє значення)	239
Таблиця 46	Вид проживання безпосередньо перед закінченням навчання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	239
Таблиця 47	Вид нинішнього проживання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)	240
I. РЕТРОСПЕКТИВНЕ ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ ЗНАНЬ		240
Таблиця 48	Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (середнє арифметичне)	240
Таблиця 49	Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	240
Таблиця 50	Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	241
Таблиця 51	Задоволеність курсом навчання, за країнами (середнє арифметичне)	241
Таблиця 52	Задоволеність курсом навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)	241
Таблиця 53	Задоволеність курсом навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)	242
ДОПОВНЕННЯ 1: АНКЕТА ТРЕЙСЕРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ 2000		243
ДОПОВНЕННЯ 2: ДОКУМЕНТУВАННЯ ДАНИХ (КОДУВАЛЬНА КНИГА / КОДИФІКАТОР) ТРЕЙСЕРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ 2000		258



А. Освітній рівень перед початком навчання

В. Курс навчання

Таблиця 1 Основна галузь знань / спеціальність, за країнами (у відсотках)

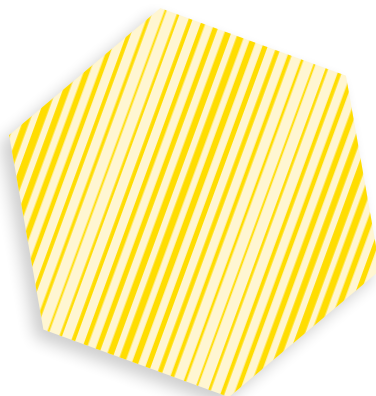
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Галузь знань / спеціальність					
Гуманітарні науки	40	19	44	48	37
Природничі науки	17	19	25	12	18
Технічні науки	43	63	31	40	45
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	309	392	316	330	1 347

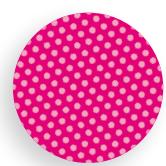
Запитання В1: Якою була ваша (основна) галузь знань / спеціальність?

Таблиця 2 Час, проведений за кордоном за період навчання, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Час, проведений за кордоном протягом періоду навчання					
Так	23	23	22	18	22
Ні	70	76	74	81	75
9	7	1	3	1	3
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	309	392	316	330	1 347

Запитання В2: Чи перебували ви якийсь час протягом періоду навчання за кордоном (для того, щоб працювати або вчитися)?





Таблиця 3 Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Факти й інструментальні знання	2.6	3.9	4.0	3.4	3.5
Теорії, концепції або парадигми	3.9	3.7	4.1	3.8	3.8
Настанови та соціально-комунікативні навички	2.5	2.2	2.9	2.8	2.6
Самостійне навчання	3.9	3.8	3.9	3.4	3.7
Регулярне відвідування занять	3.6	3.1	3.6	3.8	3.5
Викладач як основне джерело інформації та розуміння	3.3	3.0	3.0	2.8	3.0
Свобода вибору курсів та напрямів спеціалізації	3.3	3.3	3.5	3.5	3.4
Проектно та проблемно орієнтоване навчання	2.5	2.7	3.5	3.1	2.9
Безпосереднє набуття досвіду роботи	1.6	2.1	2.0	2.0	1.9
Позааудиторне спілкування студентів і викладачів	2.1	2.2	2.8	2.4	2.4
Написання дипломної роботи	5.0	3.8	4.1	4.2	4.2
Деталізоване регулярне оцінювання успішності	2.0	2.6	3.5	3.1	2.8
Кількість	309	391	314	329	1 343

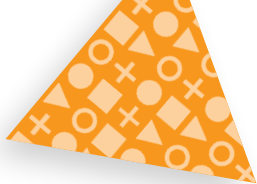
Запитання В8: Якщо проаналізувати курс навчання, який ви закінчили у 1994 або 1995¹⁵ роках: наскільки у вашому закладі вищої освіти та його викладачами були затребувані такі методи викладання та навчання? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 4 Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Факти й інструментальні знання	52	6	7	20	20
Теорії, концепції або парадигми	11	13	4	8	9
Настанови та соціально-комунікативні навички	52	67	38	48	52
Самостійне навчання	10	12	6	20	12
Регулярне відвідування занять	17	29	16	11	19
Викладач як основне джерело інформації та розуміння	20	32	32	39	31
Свобода вибору курсів та напрямів спеціалізації	23	25	21	15	21
Проектно та проблемно орієнтоване навчання	57	48	21	30	39
Безпосереднє набуття досвіду роботи	84	70	74	74	75
Позааудиторне спілкування студентів і викладачів	66	64	45	55	58
Написання дипломної роботи	0	11	9	6	7
Деталізоване регулярне оцінювання успішності	72	51	19	28	43
Кількість	309	391	314	329	1 343

Запитання В8: Якщо проаналізувати курс навчання, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках: наскільки у вашому закладі вищої освіти та його викладачами були затребувані такі методи викладання та навчання? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

¹⁵ Concerns Tracer Study of graduates 2000



Таблиця 5 **Акцент на принципах викладання та навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Факти й інструментальні знання	21	70	70	50	54
Теорії, концепції або парадигми	69	61	77	65	68
Настанови та соціально-комунікативні навички	21	10	32	27	22
Самостійне навчання	68	65	69	43	61
Регулярне відвідування занять	54	38	59	66	53
Викладач як основне джерело інформації та розуміння	40	29	28	23	30
Свобода вибору курсів та напрямів спеціалізації	47	46	55	56	51
Проектно та проблемно орієнтоване навчання	22	23	53	33	32
Безпосереднє набуття досвіду роботи	9	11	15	9	11
Позааудиторне спілкування студентів і викладачів	14	16	27	15	18
Написання дипломної роботи	100	69	79	81	81
Деталізоване регулярне оцінювання успішності	12	24	52	37	31
Кількість	309	391	314	329	1 343

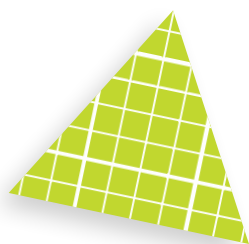
Запитання В8: Якщо проаналізувати курс навчання, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках: наскільки у вашому закладі вищої освіти та його викладачами були затребувані такі методи викладання та навчання? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Таблиця 6 **Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (середнє арифметичне)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Академічні поради, що пропонуються загалом	2.3	3.0	3.5	3.4	3.1
Допомога / порада щодо випускного іспиту	3.0	3.2	3.5	3.9	3.4
Зміст курсу з основного предмету спеціалізації	3.4	3.4	4.0	3.7	3.6
Різноманітність пропонованих курсів	3.5	3.4	3.8	3.2	3.5
Розробка програми для отримання освітнього ступеня	2.7	3.2	3.7	3.1	3.2
Система тестування / виставлення оцінок	2.7	3.1	3.5	3.1	3.1
Можливості вибору курсів та напрямів спеціалізації	3.3	3.5	3.6	3.3	3.4
Акцент на практиці у викладанні та навчанні	2.1	2.5	3.3	3.0	2.7
Якість викладання	3.3	3.4	3.7	2.7	3.3
Можливості для участі в дослідницьких проектах	2.1	2.5	2.6	2.4	2.4
Акцент на дослідженні у викладанні та навчанні	2.1	2.6	2.9	3.0	2.7
Надання місця роботи та іншого досвіду роботи	1.4	2.7	2.1	2.4	2.2
Можливість позакласного спілкування з викладачами	2.3	2.4	2.9	2.8	2.6
Спілкування з однокурсниками	3.8	4.1	3.9	3.3	3.8
Можливості для студентів впливати на університетську політику	2.0	2.6	2.6	2.3	2.4
Обладнання та фонди бібліотек	2.9	3.4	3.6	3.5	3.4
Надання навчально-методичних матеріалів	2.6	3.1	3.4	3.2	3.1
Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо.)	2.2	3.0	3.4	3.0	2.9
Кількість	308	390	314	330	1 342

Запитання В9: Як ви оцінюєте забезпечення навчального процесу та умови навчання, з якими ви зустрілися в процесі навчання в закладі, що ви його закінчили у 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Дуже погано» до 5 = «Дуже добре».



Таблиця 7 **Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Академічні поради, що пропонуються загалом	57	34	11	18	30
Допомога / порада щодо випускного іспиту	37	26	16	12	23
Зміст курсу з основного предмету спеціалізації	10	9	4	8	8
Різноманітність пропонованих курсів	13	14	11	28	17
Розробка програми для отримання освітнього ступеня	38	18	10	26	23
Система тестування / виставлення оцінок	40	26	11	18	24
Можливості вибору курсів та напрямів спеціалізації	23	17	20	23	21
Акцент на практиці у викладанні та навчанні	70	52	19	30	43
Якість викладання	16	13	6	43	20
Можливості для участі в дослідницьких проектах	70	57	52	55	58
Акцент на наукових дослідженнях у викладанні та навчанні	68	48	36	29	45
Надання місця роботи та іншого досвіду роботи	91	47	69	58	65
Можливість позакласного спілкування з викладачами	59	59	38	44	51
Спілкування з однокурсниками	11	5	11	22	12
Можливості для студентів впливати на університетську політику	69	44	48	57	54
Обладнання та фонди бібліотек	32	20	19	22	23
Надання навчально-методичних матеріалів	48	25	15	21	27
Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо.)	63	31	21	36	37
Кількість	308	390	314	330	1 342

Запитання В9: Як ви оцінюєте забезпечення навчального процесу та умови навчання, з якими ви зустрілися в процесі навчання в закладі, що ви його закінчили у 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Дуже погано» до 5 = «Дуже добре».

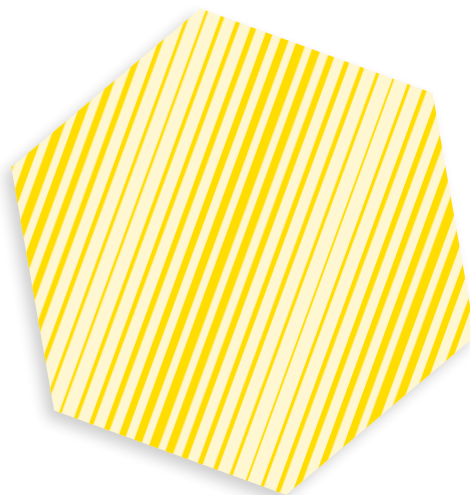




Таблиця 8 **Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Академічні поради, що пропонуються загалом	12	32	51	47	36
Допомога / порада щодо випускного іспиту	40	44	53	71	52
Зміст курсу з основного предмету спеціалізації	47	47	75	65	58
Різноманітність пропонованих курсів	49	50	64	38	50
Розробка програми для отримання освітнього ступеня	17	36	58	30	35
Система тестування / виставлення оцінок	21	36	54	23	34
Можливості вибору курсів та напрямів спеціалізації	45	53	58	46	51
Акцент на практиці у викладанні та навчанні	9	20	41	27	24
Якість викладання	40	46	60	15	40
Можливості для участі в дослідницьких проектах	10	26	26	14	19
Акцент на наукових дослідженнях у викладанні та навчанні	14	28	34	27	26
Надання місця роботи та іншого досвіду роботи	3	26	19	18	17
Можливість позакласного спілкування з викладачами	21	21	33	29	26
Спілкування з однокурсниками	61	78	73	46	65
Можливості для студентів впливати на університетську політику	9	13	20	9	13
Обладнання та фонди бібліотек	28	50	61	58	49
Надання навчально-методичних матеріалів	19	37	44	36	34
Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо.)	15	35	51	38	35
Кількість	308	390	314	330	1 342

Запитання В9: Як ви оцінюєте забезпечення навчального процесу та умови навчання, з якими ви зустрілися в процесі навчання в закладі, що ви його закінчили у 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Дуже погано» до 5 = «Дуже добре».



С. Пошук роботи та послідовність заходів щодо професійної діяльності

Таблиця 9 Пошук роботи з моменту закінчення навчання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)

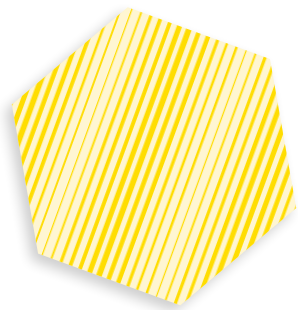
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Пошук роботи з моменту закінчення навчання					
Так, я шукав роботу з моменту закінчення навчання	79	71	83	73	76
Ні, я започаткував власний бізнес / самозайнятість	4	2	2	0	2
Ні, я продовжив працювати на тій роботі, яку мав до закінчення навчання	10	4	7	2	5
Ні, я продовжую навчатися	8	8	7	19	11
Ні, я отримав роботу, фактично не шукаючи її	8	19	6	4	10
Інше	4	3	4	2	3
Усього	113	108	109	100	107
Кількість	304	381	314	329	1 328

Запитання С1: Чи шукали ви коли-небудь роботу після закінчення навчання в 1994 або 1995 році? Виключіть заявки на випадкові роботи, а також роботу під час відпустки.

Таблиця 10 Методи пошуку роботи, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Методи пошуку роботи					
Я подав заявку на оголошену вакансію	48	79	67	76	68
Я звернувся до роботодавця, не знаючи про вакансію	76	64	38	17	49
Я сам подав рекламне оголошення	13	11	2	1	7
До мене звернувся роботодавець	22	15	7	7	13
Я зв'язався з державним агентством зайнятості	42	50	25	12	32
Я зв'язався з комерційним агентством з працевлаштування	16	7	23	13	15
Я звернувся за допомогою до центру профорієнтації / працевлаштування мого закладу вищої освіти	8	13	37	64	30
Я заручився допомогою викладачів закладу вищої освіти	16	10	8	29	16
Я встановив контакти, коли працював під час навчання	14	27	15	3	15
Я використовував інші особисті зв'язки / контакти (наприклад, батьків, родичів, друзів)	52	31	26	24	33
Я започаткував власну справу / самозайнятість	9	8	2	0	5
Інше	8	8	6	10	8
Усього	325	322	256	257	290
Кількість	233	266	252	238	989

Запитання С4: Як ви намагалися знайти першу роботу після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей.



Таблиця 11 Найважливіший метод отримання першої роботи після закінчення навчання, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Найважливіший метод отримання першої роботи після закінчення навчання					
Я подав заявку на оголошену вакансію	13	33	42	37	32
Я звернувся до роботодавця, не знаючи про вакансію	20	24	12	2	14
Я сам подав рекламне оголошення	0	0	0	0	0
До мене звернувся роботодавець	6	4	4	2	4
Я зв'язався з державним агентством зайнятості	0	2	3	3	2
Я зв'язався з приватним агентством з працевлаштування	1	0	8	4	4
Я звернувся за допомогою до центру профорієнтації / працевлаштування мого закладу вищої освіти	1	1	6	19	7
Я заручився допомогою викладачів закладу вищої освіти	4	5	2	11	6
Я встановив контакти, коли працював під час навчання	7	9	6	0	6
Я використовував інші особисті зв'язки / контакти (наприклад, батьків, родичів, друзів)	30	12	12	15	17
Я започаткував власну справу / самозайнятість	6	4	1	0	3
Інше	10	5	3	7	6
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	201	251	229	227	908

Запитання С5: Який метод був найважливішим для отримання вашої першої роботи після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках? Будь ласка, позначте пункт із запитання С4.

Таблиця 12 Кількість роботодавців, з якими контактували до отримання першої роботи після закінчення навчання, за країнами (середнє значення)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Кількість роботодавців, з якими контактували					
Середнє арифметичне	15	34	31	16	25
Медіана	5	19	10	6	10
Стандартна	25	50	73	24	49
Мінімальна	1	1	1	1	1
Максимальна	200	400	876	200	876
Кількість	175	233	209	219	836

Запитання С6: Зі скількома роботодавцями ви зв'язувались (наприклад, листом) до того, як почали працювати на першій роботі після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках?



Таблиця 13 Тривалість пошуку першого робочого місця після закінчення навчання у 1994/1995 роках, за країнами (середнє значення)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Тривалість пошуку місця роботи					
Середнє арифметичне	9	6	5	6	6
Медіана	6	4	3	5	5
Стандартна	8	6	4	5	6
Мінімальна	1	1	1	1	1
Максимальна	48	48	24	36	48
Кількість	183	228	165	222	798

Запитання С7: Скільки всього місяців ви шукали (до або після закінчення навчання) свою першу роботу після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках, яка, на вашу думку, не є випадковою роботою?

D. Зайнятість та робота

Таблиця 14 Вид основної діяльності через чотири роки після закінчення навчання, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Вид основної діяльності					
Працюю за наймом	60	80	74	85	75
Самозайнятий	21	7	6	2	9
Не працевлаштований, шукаю роботу	5	2	3	3	3
Професійна підготовка	4	1	2	1	2
Поглиблене академічне навчання	6	4	13	5	7
Виховання дитини, сімейні обов'язки	3	3	1	4	3
Інше	1	2	1	1	1
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	302	390	305	328	1 325

Запитання С10А: Якою є ваша нинішня основна діяльність?

Таблиця 15 Повна зайнятість, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Повна чи часткова зайнятість					
Повна	78	88	96	96	90
Часткова	22	12	4	4	10
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	238	341	269	268	1 116

Запитання С10В: Ви працюєте повний чи неповний робочий день?



Таблиця 16 Вид трудового договору, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Вид трудового договору					
Постійний	74	77	87	87	82
Тимчасовий	26	23	13	13	18
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	171	306	244	275	996

Запитання C10C: Ви маєте постійний чи тимчасовий трудовий договір?

Таблиця 17 Професійна група, за країнами (у відсотках)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Професійна кваліфікація					
Керівник, менеджер	3	3	21	5	8
Професіонал	62	83	57	50	64
Фахівець	27	12	13	3	13
Технічний службовець	5	1	5	29	10
Працівник торгівлі та сфери обслуговування	3	0	3	10	4
Кваліфікований робітник сільського господарства	0	1	0	1	0
Кваліфіковані робітники з інструментом	0	0	0	1	0
Робітники з обслуговування, складання устаткування та машин	0	0	0	2	1
Найпростіші професії	0	0	0	0	0
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	239	297	246	256	1 038

Запитання C10D: Яка назва вашої посади?

**Таблиця 18** **Нинішній професійний статус, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Нинішній професійний статус					
Я маю постійне місце роботи / я самозайнятий	66	93	95	84	85
Я маю випадкову роботу, пов'язану з моїм навчанням	21	7	3	5	9
Я маю випадкову роботу, не пов'язану з моїм навчанням	5	1	1	8	4
Я маю більше, ніж одну роботу	11	5	2	4	5
Зараз я проходжу військову або цивільну службу	0	0	0	0	0
Інше	9	3	2	5	4
Усього	112	108	102	105	107
Кількість	273	360	259	292	1 184

Запитання D1: Якщо ви зараз працюєте /є самозайнятим: як би ви описали свій нинішній професійний статус?
Можна дати декілька відповідей.

Таблиця 19 **Тип нинішнього роботодавця / установи, за країнами (у відсотках)**

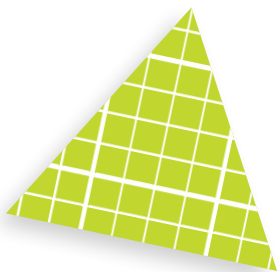
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Тип нинішнього роботодавця/установи					
Державна установа	22	28	27	20	24
Неприбуткова організація	2	1	4	1	2
Приватний роботодавець	55	59	60	74	62
Самозайнятий	20	8	5	1	8
Інше	2	4	3	4	3
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	259	358	260	279	1 156

Запитання D4: Будь ласка, вкажіть тип вашого нинішнього роботодавця / установи (якщо їх декілька, вкажіть основного роботодавця)? Будь ласка, позначте лише один пункт.

Таблиця 20 **Економічний сектор, до якого належить нинішнє робоче місце, за країнами (у відсотках)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Економічний сектор					
Виробництво	42	47	35	55	45
Бізнес	30	27	35	22	28
Державне управління	8	4	8	11	7
Освіта	20	23	22	13	20
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	250	301	260	263	1 074

Запитання D5: В якому секторі економіки ви зараз працюєте?



Таблиця 21 Розмір компанії, за країнами (середнє значення)

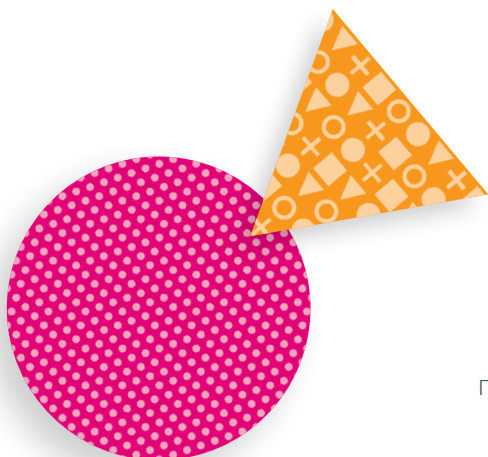
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Кількість людей у компанії, в якій ви зараз працюєте					
Середнє арифметичне	141	1 333	909	441	786
Медіана	20	100	100	60	58
Стандартна	558	5 320	5 330	1 423	4 096
Мінімальна	1	1	1	1	1
Максимальна	6 000	48 000	80 200	15 000	80 200
Кількість	191	320	241	238	990
Кількість людей у всій організації, якщо вона розташована в більше ніж одному місці					
Середнє арифметичне	3 279	45 680	12 346	4 237	18 547
Медіана	100	3 200	3 000	850	1 000
Стандартна	12 406	110 912	20 073	10 115	65 038
Мінімальна	1	1	1	3	1
Максимальна	80 000	900 000	90 000	80 000	900 000
Кількість	86	206	145	236	673

Запитання D9: Будь ласка, оцініть, наскільки можливо, приблизну кількість людей, які працюють у ...

Таблиця 22 Річний валовий дохід, за країнами (включаючи додаткові виплати та доходи на другій роботі), за країнами (середнє значення)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Річний валовий дохід					
Середнє арифметичне	18	36	31	28	29
Медіана	15	36	27	29	29
Стандартна	17	13	18	10	16
Мінімальна	1	3	2	1	1
Максимальна	158	87	150	69	158
Кількість	208	340	249	272	1 069

Запитання D11: Яким є ваш приблизний річний валовий дохід? (тис.)



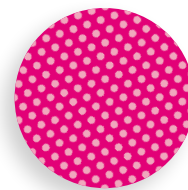
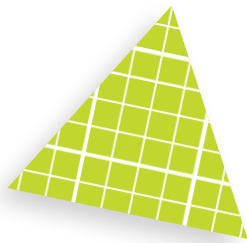


Е. Набуті компетентності і вимоги до роботи

Таблиця 23 Компетентності на момент закінчення навчання, за країнами (середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	3.8	3.6	3.7	3.2	3.6
Міждисциплінарне мислення / знання	3.5	3.5	3.6	3.0	3.4
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	3.7	3.9	3.8	3.4	3.7
Вузькоспеціалізовані знання методів	3.4	3.5	3.5	3.2	3.4
Володіння іноземною мовою	3.0	3.1	2.1	2.7	2.7
Комп'ютерні навички	2.6	3.2	3.3	2.7	3.0
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	2.3	3.1	2.8	2.5	2.7
Планування, координація та організація	2.9	3.1	3.4	2.5	3.0
Застосування норм і правил	2.4	2.8	3.2	2.8	2.8
Економічне обґрунтування	2.4	2.5	2.7	2.4	2.5
Документування ідей та інформації	3.3	3.2	3.8	3.0	3.3
Здатність вирішувати проблеми	3.5	3.6	3.9	3.2	3.6
Аналітичні компетентності	3.8	3.8	3.9	3.3	3.7
Здатність до навчання	4.3	4.1	4.2	3.5	4.0
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	3.8	3.4	3.7	3.1	3.5
Креативність	3.7	3.4	3.4	3.1	3.4
Здатність працювати в стресових умовах	3.5	3.5	3.9	3.1	3.5
Точність, увага до деталей	3.8	3.6	3.9	3.1	3.6
Раціональне використання часу	3.4	3.1	3.6	3.0	3.2
Здатність домовлятися	2.7	2.1	2.8	2.5	2.5
Працездатність	3.5	3.6	3.4	3.4	3.5
Навички ручної праці	3.1	3.1	2.6	3.3	3.0
Здатність до самостійної роботи	3.7	4.1	4.1	3.0	3.7
Командна робота	3.6	3.5	3.7	3.3	3.5
Ініціативність	3.5	3.4	3.8	3.5	3.5
Адаптивність	3.7	3.4	3.8	3.6	3.6
Рішучість, наполегливість	3.8	3.4	3.3	3.3	3.5
Здатність зосереджуватися	4.0	4.0	3.9	3.7	3.9
Особиста долученість	3.9	3.7	3.5	3.7	3.7
Лояльність, чесність	4.5	3.5	3.7	3.9	3.9
Критичне мислення	4.0	3.7	3.7	3.3	3.7
Навички усної комунікації	3.8	3.5	3.7	3.3	3.6
Навички письмової комунікації	3.8	3.7	4.1	3.2	3.7
Толерантність, сприйняття різних точок зору	3.8	3.6	3.7	3.4	3.6
Лідерство	3.0	2.3	3.1	2.9	2.8
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	3.5	3.1	3.5	2.9	3.2
Кількість	303	391	311	327	1 332

Запитання E1A: Будь ласка, зазначте, чи мали ви наступні компетентності на момент закінчення навчання в 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Таблиця 24 **Компетентності на момент закінчення навчання , за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	1	9	7	24	10
Міждисциплінарне мислення / знання	10	11	11	29	15
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	11	5	13	20	12
Вузькоспеціалізовані знання методів	21	14	18	27	20
Володіння іноземною мовою	35	31	72	51	46
Комп'ютерні навички	49	25	26	48	36
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	59	29	38	50	43
Планування, координація та організація	36	29	17	50	33
Застосування норм і правил	57	40	24	38	40
Економічне обґрунтування	56	52	43	55	52
Документування ідей та інформації	22	25	9	27	21
Здатність вирішувати проблеми	12	11	5	19	12
Аналітичні компетентності	7	7	8	17	10
Здатність навчатися	3	1	2	10	4
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	9	14	12	24	15
Креативність	13	20	17	24	18
Здатність працювати в стресових умовах	21	16	10	32	20
Точність, увага до деталей	11	12	5	29	14
Раціональне використання часу	18	31	16	33	25
Здатність домовлятися	45	71	43	54	54
Працездатність	16	12	22	21	17
Навички ручної праці	35	31	48	25	34
Здатність до самостійної роботи	12	4	6	31	13
Командна робота	12	17	18	21	17
Ініціативність	15	18	9	16	15
Адаптивність	11	16	8	10	11
Напористість, рішучість, наполегливість	11	17	23	26	19
Здатність зосереджуватися	6	3	6	10	6
Особиста долученість	7	9	16	8	10
Лояльність, чесність	2	20	16	5	11
Критичне мислення	5	8	10	15	10
Навички усної комунікації	9	17	14	22	16
Навички письмової комунікації	8	8	5	24	11
Толерантність, сприйняття різних точок зору	9	14	11	16	13
Лідерство	30	58	28	39	40
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	17	28	19	36	25
Кількість	303	391	311	327	1 332

Запитання E1A: Будь ласка, зазначте, якою мірою ви мали такі компетентності і на момент закінчення навчання в 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 25 Компетентності на момент закінчення навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	68	57	58	44	57
Міждисциплінарне мислення / знання	51	56	56	34	50
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	65	70	63	59	65
Вузькоспеціалізовані знання методів	46	54	53	44	49
Володіння іноземною мовою	30	35	15	30	28
Комп'ютерні навички	24	41	44	33	36
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	10	34	25	17	22
Планування, координація та організація	30	34	48	18	32
Застосування норм і правил	17	25	38	27	27
Економічне обґрунтування	16	19	25	14	18
Документування ідей та інформації	43	38	63	34	44
Здатність вирішувати проблеми	53	58	71	42	56
Аналітичні компетентності	66	68	70	45	62
Здатність навчатися	85	87	83	56	78
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	63	47	59	36	51
Креативність	57	46	46	34	46
Здатність працювати в стресових умовах	53	53	68	38	53
Точність, увага до деталей	60	57	70	34	55
Раціональне використання часу	48	32	55	34	42
Здатність домовлятися	22	6	25	19	17
Працездатність	53	55	48	51	52
Навички ручної праці	37	40	25	44	37
Здатність до самостійної роботи	61	76	80	35	63
Командна робота	54	54	62	48	54
Ініціативність	51	45	63	54	53
Адаптивність	57	48	59	61	56
Напористість, рішучість, наполегливість	65	49	41	46	50
Здатність зосереджуватися	71	76	69	66	71
Особиста долученість	65	62	51	62	60
Лояльність, чесність	89	52	58	70	67
Критичне мислення	75	62	62	41	60
Навички усної комунікації	62	49	58	46	53
Навички письмової комунікації	61	62	75	40	59
Толерантність, сприйняття різних точок зору	57	56	61	49	56
Лідерство	33	15	36	26	27
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	52	38	53	28	42
Кількість	303	391	311	327	1 332

Запитання E1A: Будь ласка, зазначте, якою мірою ви мали такі компетентності на момент закінчення навчання в 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Таблиця 26 **Вимоги до роботи, за країнами (середнє арифметичне)**

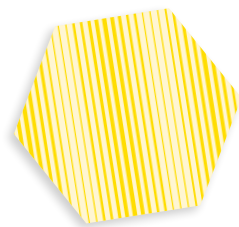
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	3.6	3.4	3.7	4.0	3.6
Міждисциплінарне мислення / знання	3.7	3.9	3.8	3.3	3.7
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	3.5	3.5	3.7	3.6	3.6
Вузькоспеціалізовані знання методів	3.7	3.6	3.7	3.5	3.6
Володіння іноземною мовою	3.3	3.2	1.8	3.0	2.9
Комп'ютерні навички	3.7	4.0	4.2	4.0	4.0
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	3.0	3.8	3.2	3.5	3.4
Планування, координація та організація	4.0	4.3	4.4	3.8	4.2
Застосування норм і правил	3.5	3.5	4.0	3.8	3.7
Економічне обґрунтування	3.6	3.8	3.3	3.9	3.7
Документування ідей та інформації	4.0	3.9	4.1	4.0	4.0
Здатність вирішувати проблеми	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3
Аналітичні компетентності	4.0	3.9	4.0	4.1	4.0
Здатність навчатися	4.1	3.9	4.2	4.0	4.0
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	4.1	3.8	4.1	3.9	4.0
Креативність	3.7	3.8	3.7	3.8	3.8
Здатність працювати в стресових умовах	4.3	4.2	4.6	4.2	4.3
Точність, увага до деталей	4.1	4.1	4.5	4.2	4.2
Раціональне використання часу	4.2	4.1	4.5	4.2	4.2
Здатність домовлятися	3.7	3.4	3.8	3.9	3.7
Працездатність	3.7	4.2	3.8	4.3	4.0
Навички ручної праці	3.0	2.8	2.6	3.5	3.0
Здатність до самостійної роботи	4.1	4.6	4.3	3.9	4.3
Командна робота	4.0	4.0	4.4	4.2	4.1
Ініціативність	4.0	4.1	4.4	4.1	4.1
Адаптивність	4.2	3.8	4.4	4.2	4.1
Напористість, рішучість, наполегливість	4.2	4.2	4.4	3.9	4.2
Здатність зосереджуватися	4.1	4.1	4.2	4.2	4.1
Особиста долученість	4.0	4.2	3.9	4.0	4.0
Лояльність, чесність	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1
Критичне мислення	3.9	3.7	3.9	3.7	3.8
Навички усної комунікації	4.2	4.2	4.5	4.2	4.3
Навички письмової комунікації	3.8	4.0	4.3	3.9	4.0
Толерантність, сприйняття різних точок зору	4.1	3.8	4.1	4.0	4.0
Лідерство	3.5	3.5	3.9	3.6	3.6
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	4.1	4.2	4.4	3.8	4.1
Кількість	257	359	280	285	1 181

Запитання E1B: Наскільки такі компетентності потрібні у вашій поточній роботі. Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 27 Вимоги до роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	14	18	13	10	14
Міждисциплінарне мислення / знання	15	8	13	21	14
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	20	21	20	23	21
Вузькоспеціалізовані знання методів	17	18	22	24	20
Володіння іноземною мовою	32	32	80	43	46
Комп'ютерні навички	18	9	7	9	10
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	32	8	26	16	19
Планування, координація та організація	9	4	3	11	7
Застосування норм і правил	21	17	8	9	14
Економічне обґрунтування	20	15	27	11	18
Документування ідей та інформації	10	8	7	7	8
Здатність вирішувати проблеми	2	2	6	3	3
Аналітичні компетентності	7	6	8	6	7
Здатність навчатися	4	6	5	6	5
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	4	7	8	6	7
Креативність	17	10	16	15	14
Здатність працювати в стресових умовах	4	4	1	6	4
Точність, увага до деталей	5	4	1	4	3
Раціональне використання часу	3	5	2	5	4
Здатність домовлятися	19	24	15	13	18
Працездатність	14	1	9	2	6
Навички ручної праці	40	38	51	22	38
Здатність до самостійної роботи	5	1	3	11	5
Командна робота	7	8	4	6	6
Ініціативність	9	4	3	4	5
Адаптивність	7	6	1	2	4
Напористість, рішучість, наполегливість	4	3	2	8	4
Здатність зосереджуватися	4	3	4	2	3
Особиста долученість	5	3	10	4	5
Лояльність, чесність	11	6	8	7	8
Критичне мислення	9	13	9	12	11
Навички усної комунікації	5	3	1	4	3
Навички письмової комунікації	9	8	7	9	8
Толерантність, сприйняття різних точок зору	7	7	7	5	6
Лідерство	19	21	11	16	17
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	9	3	3	13	7
Кількість	257	359	280	285	1 181

Запитання E1B: Наскільки такі компетентності потрібні у вашій поточній роботі. Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

**Таблиця 28 Вимоги до роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Широкі загальні знання	56	49	59	75	59
Міждисциплінарне мислення / знання	63	72	67	46	62
Вузькоспеціалізовані теоретичні знання	52	55	64	60	58
Вузькоспеціалізовані знання методів	61	62	61	55	60
Володіння іноземною мовою	47	49	11	43	38
Комп'ютерні навички	61	78	81	80	75
Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем	39	69	43	55	53
Планування, координація та організація	73	85	88	67	79
Застосування норм і правил	54	56	71	64	61
Економічне обґрунтування	60	68	46	71	62
Документування ідей та інформації	75	73	76	74	75
Здатність вирішувати проблеми	82	90	81	84	85
Аналітичні компетентності	75	72	71	77	74
Здатність навчатися	75	74	76	75	75
Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці	81	68	76	67	73
Креативність	65	68	56	61	63
Здатність працювати в стресових умовах	84	80	93	82	84
Точність, увага до деталей	76	81	91	81	82
Раціональне використання часу	80	80	92	79	82
Здатність домовлятися	63	52	66	70	62
Працездатність	57	84	66	84	74
Навички ручної праці	41	32	28	51	38
Здатність до самостійної роботи	78	96	86	72	84
Командна робота	76	75	87	81	80
Ініціативність	73	82	88	80	81
Адаптивність	81	66	89	82	79
Напористість, рішучість, наполегливість	80	82	84	69	79
Здатність зосереджуватися	72	79	81	81	78
Особиста долученість	71	84	65	70	73
Лояльність, чесність	73	74	76	71	74
Критичне мислення	68	66	68	62	66
Навички усної комунікації	79	83	92	80	84
Навички письмової комунікації	60	77	83	70	73
Толерантність, сприйняття різних точок зору	76	70	76	77	75
Лідерство	57	60	67	54	60
Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення	79	82	84	65	78
Кількість	257	359	280	285	1 181

Запитання E1B: Наскільки такі компетентності потрібні у вашій поточній роботі. Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 29 Корисність навчання, за країнами (середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Усього
Підготовка до виконання поточних робочих завдань	3.3	3.3	3.4	3.3
Підготовка до виконання завдань в інших сферах життя	3.1	2.7	3.4	3.0
Кількість	272	373	290	935

Запитання Е2: Наскільки ваше навчання (ви закінчили його в 1994 чи 1995 роках) було корисним для ...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 30 Корисність навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Усього
Підготовка до виконання поточних робочих завдань	23	23	20	22
Підготовка до виконання завдань в інших сферах життя	27	41	20	31
Кількість	272	373	290	935

Запитання Е2: Наскільки ваше навчання (ви закінчили його в 1994 чи 1995 роках) було корисним для ...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 31 Корисність навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Усього
Підготовка до виконання поточних робочих завдань	46	44	51	47
Підготовка до виконання завдань в інших сферах життя	36	23	48	34
Кількість	272	373	290	935

Запитання Е2: Наскільки ваше навчання (ви закінчили його в 1994 чи 1995 роках) було корисним для ...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Г. Співвідношення між вищою освітою та роботою

Таблиця 32 Використання знань і навичок, набутих під час проходження курсу навчання, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Використання знань і навичок					
1 Зовсім ні	9	3	7	17	9
2	19	23	18	29	23
3	22	33	25	27	27
4	29	28	27	15	25
5 Дуже значною мірою	21	14	23	12	17
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	257	357	275	275	1 164
Перекодовані значення					
Значення 1 і 2	28	26	25	46	31
Значення 3	22	33	25	27	27
Значення 4 і 5	50	41	50	27	42
Середнє арифметичне	3.3	3.3	3.4	2.8	3.2

Запитання F1: Якщо розглядати ваші поточні робочі завдання: якою мірою ви використовуєте знання та навички, отримані під час проходження курсу навчання (ви його закінчили у 1994 або 1995 роках)? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 33 Співвідношення між галуззю знань / спеціальністю та сферою роботи, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Співвідношення між галуззю знань / спеціальністю та сферою роботи					
Моя сфера спеціалізації – єдино можлива /на сьогоднішній день найкраща	45	31	37	28	35
Деякі інші сфери також можуть підготувати до роботи	31	46	37	20	34
Інша сфера була б кориснішою	9	11	14	12	11
Галузь знань / спеціальність не має великого значення	6	11	20	25	15
Знання, набуті у ЗВО, взагалі не пов'язані з сферою моєї роботи	13	9	18	15	13
Інше	2	2	1	0	1
Усього	104	111	127	100	110
Кількість	256	359	264	279	1 158

Запитання F2: Як би ви охарактеризували співвідношення між вашою галуззю знань / спеціальністю та сферою роботи?



Таблиця 34 **Відповідність рівня освіти місцю роботи та зайнятості, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)**

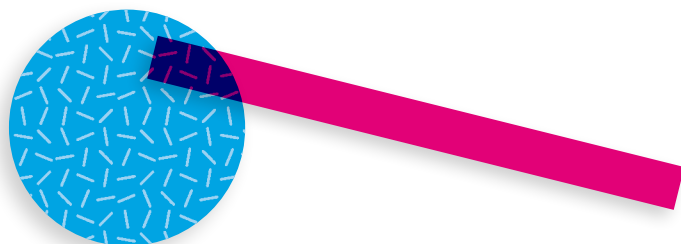
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Відповідність рівня освіти місцю роботи та зайнятості					
1 Зовсім не підходить	7	4	5	5	5
2	16	8	10	14	12
3	28	22	14	38	25
4	32	43	31	32	35
5 Повністю підходить	17	23	40	11	23
Всього	100	100	100	100	100
Кількість	257	360	264	281	1 162
Перекодовані значення					
Значення 1 і 2	23	12	16	19	17
Значення 3	28	22	14	38	25
Значення 4 і 5	49	66	70	43	58
Середнє арифметичне	3.3	3.7	3.9	3.3	3.6

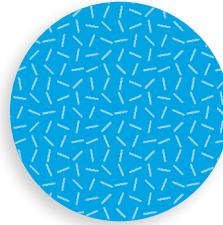
Запитання F3A: Якщо врахувати всі аспекти вашого місця роботи та зайнятості (статус, посада, дохід, робочі завдання тощо): а. Наскільки ваше місце роботи та зайнятості відповідають рівню вашої освіти? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не відповідає» до 5 = «Повністю відповідає».

Таблиця 35 **Найбільш відповідний рівень курсу навчання / освітній ступінь, за країнами (у відсотках)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Найбільш відповідний рівень курсу навчання / освітній ступінь					
Вищий рівень, ніж той, який я закінчив	9	6	19	14	11
Такий самий рівень	59	68	58	51	60
Нижчий рівень вищої освіти / освіти третього ступеня	13	18	18	18	17
Вищої освіти / освіти третього ступеня взагалі не потрібно	16	6	4	11	9
Інше	3	2	1	6	3
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	253	355	267	280	1 155

Запитання F3B: Яким є найбільш відповідний рівень курсу навчання / освітній ступінь для вашого працевлаштування на місці роботи, порівняно із тим, що ви отримали в 1994 чи 1995 році?





Таблиця 36 Причини працевлаштування на роботу, не пов'язану безпосередньо з отриманою освітою, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Причини працевлаштування на роботу, не пов'язану безпосередньо з отриманою освітою					
Я (поки що) не знайшов роботи, яка є більш підходящою	31	17	37	22	25
Займаючись цією роботою, я маю кращі перспективи кар'єрного росту	11	17	33	15	17
Я віддаю перевагу професії, яка не пов'язана з моїм навчанням	5	5	16	11	8
Мене підвищили на посаду, менш пов'язану з моїм навчанням, ніж моя попередня посада	0	2	6	0	2
Я можу отримати більший дохід на своїй нинішній роботі	4	9	33	12	11
Моя нинішня робота пропонує мені більшу гарантію зайнятості	11	10	20	36	18
Моя нинішня робота є більш цікавою	9	19	29	29	20
Моя нинішня робота дає можливість працювати неповний робочий час / за гнучким графіком тощо	14	15	13	7	12
Моя нинішня робота дає мені змогу працювати в населеному пункті, якому я віддаю перевагу	6	18	27	27	18
Моя нинішня робота дає мені змогу враховувати сімейні потреби	12	9	10	10	10
На початку передбачуваної кар'єри я повинен приймати роботу, навряд чи пов'язану з моїм навчанням	8	9	10	4	8
Інше	4	5	16	15	8
Не застосовується, я вважаю свою роботу тісно пов'язаною з набутими мною знаннями	46	49	0	13	33
Усього	160	184	250	200	190
Кількість	227	288	105	208	828

Запитання F4: Якщо ви вважаєте своє місце роботи не пов'язаним безпосередньо з отриманою вами освітою, чому ви погодилися на нього? Можна дати декілька відповідей.



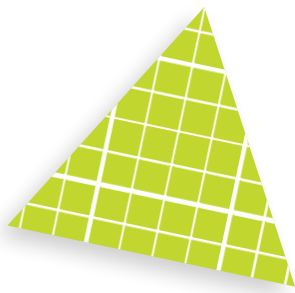
Г. Орієнтації роботи та задоволеність роботою

Таблиця 37 Загальне задоволення нинішньою роботою, за країнами (у відсотках; середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Загальне задоволення нинішньою роботою					
1 Дуже незадоволений	5	3	3	6	4
2	15	9	15	20	15
3	33	24	25	24	26
4	38	45	37	41	41
5 Дуже задоволений	10	19	21	8	15
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	258	371	272	290	1 191
Перекодовані значення					
Значення 1 і 2	20	12	18	26	18
Значення 3	33	24	25	24	26
Значення 4 і 5	48	64	57	49	55
Середнє арифметичне	3.3	3.7	3.6	3.3	3.5

Запитання G1: Загалом, наскільки ви задоволені своєю нинішньою роботою? Шкала відповідей від 1 = «Дуже незадоволений» до 5 = «Дуже задоволений».





Таблиця 38 Орієнтація роботи, за країнами (середнє арифметичне)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	4.2	4.2	3.5	3.8	3.9
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	3.2	2.8	2.8	3.4	3.1
Чіткі та добре впорядковані завдання	3.8	3.1	3.5	3.6	3.5
Можливості для використання набутих знань і навичок	4.2	3.8	4.4	4.2	4.1
Захищеність зайнятості	4.0	4.1	4.1	3.8	4.0
Соціальне визнання та статус	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1
Можливість реалізовувати власні ідеї	4.3	4.1	3.9	4.1	4.1
Сприятливий соціальний клімат	4.4	4.5	4.2	4.4	4.4
Можливість забезпечення безперервного навчання	4.4	4.1	3.7	3.9	4.1
Високий дохід	3.5	3.6	3.7	3.6	3.6
Можливості для здійснення (політичного) впливу	3.4	2.4	2.2	3.0	2.7
Складні завдання	4.1	4.0	4.2	3.8	4.0
Гарні кар'єрні перспективи	3.8	3.6	4.2	3.5	3.7
Достатність часу на дозвілля	4.0	3.8	4.3	4.2	4.0
Завдання координації та управління	3.4	3.5	3.5	3.0	3.4
Можливість працювати в команді	3.4	3.9	3.7	3.3	3.6
Можливості зробити щось корисне для суспільства	3.9	3.1	3.5	3.8	3.5
Інші варіанти	3.9	4.1	4.3	4.3	4.1
Хороші можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	4.2	3.4	3.5	3.8	3.7
Кількість	304	389	304	327	1 324

Запитання G3A: Наскільки важливими для вас особисто є такі характеристики професії? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не важливі» до 5 = «Дуже важливі».





Таблиця 39 **Орієнтація роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	4	2	13	5	6
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	30	45	43	19	35
Чіткі та добре впорядковані завдання	12	26	14	13	17
Можливості для використання набутих знань і навичок	4	8	3	4	5
Захищеність зайнятості	7	7	6	8	7
Соціальне визнання та статус	27	25	31	28	28
Можливість реалізовувати власні ідеї	3	3	8	4	4
Сприятливий соціальний клімат	2	1	3	2	2
Можливість забезпечення безперервного навчання	3	5	16	7	8
Високий дохід	12	12	13	12	12
Можливості для здійснення (політичного) впливу	18	57	61	26	41
Складні завдання	4	4	2	6	4
Гарні кар'єрні перспективи	13	12	3	16	11
Достатність часу на дозвілля	6	8	2	4	5
Завдання координації та управління	22	14	19	23	19
Можливість працювати в команді	19	4	10	16	12
Можливості зробити щось корисне для суспільства	11	29	23	8	18
Інші варіанти	10	2	2	2	4
Гарні можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	6	23	22	9	15
Кількість	304	389	304	327	1 324

Запитання G3A: Наскільки важливими для вас особисто є такі характеристики професії? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не важливі» до 5 = «Дуже важливі».



Таблиця 40 **Орієнтація роботи, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	82	84	53	69	73
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	44	33	32	50	40
Чіткі та добре впорядковані завдання	63	41	51	57	52
Можливості для використання набутих знань і навичок	80	68	90	83	80
Захищеність зайнятості	69	78	77	70	74
Соціальне визнання та статус	37	39	38	33	37
Можливість реалізовувати власні ідеї	85	80	71	83	80
Сприятливий соціальний клімат	88	93	81	90	88
Можливість забезпечення безперервного навчання	87	83	63	72	77
Високий дохід	52	56	57	62	57
Можливості для здійснення (політичного) впливу	49	15	16	27	26
Складні завдання	80	76	83	66	76
Гарні кар'єрні перспективи	64	57	83	52	63
Достатність часу на дозволя	71	69	84	79	75
Завдання координації та управління	48	55	53	26	46
Можливість працювати в команді	50	72	62	40	57
Можливості зробити щось корисне для суспільства	66	37	50	64	54
Інші варіанти	68	81	86	87	80
Гарні можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	78	53	56	66	63
Кількість	304	389	304	327	1 324

Запитання G3A: Наскільки важливими для вас особисто є такі характеристики професії? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не важливі» до 5 = «Дуже важливі».

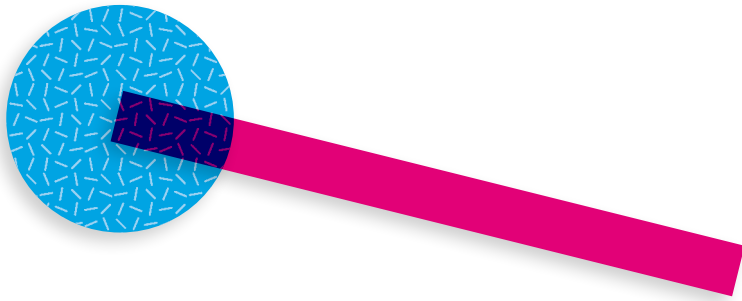


Таблиця 41 **Професійний статус, за країнами (середнє арифметичне)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	3.5	4.1	3.5	3.5	3.7
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	2.3	2.4	2.2	2.9	2.5
Чіткі та добре впорядковані завдання	3.3	3.0	3.4	3.2	3.2
Можливості для використання набутих знань і навичок	3.6	3.4	3.9	3.3	3.5
Захищеність зайнятості	3.3	3.6	3.7	3.6	3.5
Соціальне визнання та статус	2.9	3.4	3.0	3.2	3.1
Можливість реалізовувати власні ідеї	3.3	3.7	3.3	3.3	3.4
Сприятливий соціальний клімат	3.8	3.9	3.8	3.6	3.8
Можливість забезпечення безперервного навчання	3.6	3.4	3.2	3.2	3.3
Високий дохід	2.5	2.9	2.9	2.9	2.8
Можливості для здійснення (політичного) впливу	2.8	2.0	2.2	2.9	2.4
Складні завдання	3.4	4.0	3.9	3.2	3.7
Гарні кар'єрні перспективи	2.8	2.7	3.5	2.9	3.0
Достатність часу на дозвілля	3.0	3.1	3.4	3.1	3.1
Завдання координації та управління	2.9	3.2	3.2	2.9	3.1
Можливість працювати в команді	3.1	3.8	3.9	3.6	3.6
Можливості зробити щось корисне для суспільства	2.8	2.7	2.9	3.4	2.9
Інші варіанти	3.2	3.9	3.7	3.5	3.6
Гарні можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	3.3	2.8	3.0	3.0	3.0
Кількість	254	354	268	280	1 156

Запитання G3B: Наскільки наступні характеристики професії стосуються вашого нинішнього професійного статусу?
Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

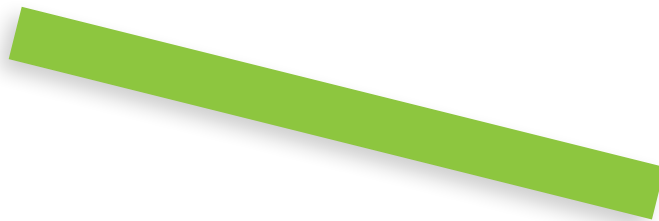




Таблиця 42 Професійний статус, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	18	6	17	14	13
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	62	63	63	36	56
Чіткі та добре впорядковані завдання	21	35	19	21	25
Можливості для використання набутих знань і навичок	17	21	13	24	19
Захищеність зайнятості	31	20	19	19	22
Соціальне визнання та статус	36	13	37	24	26
Можливість реалізовувати власні ідеї	25	15	23	25	21
Сприятливий соціальний клімат	12	8	13	16	12
Можливість забезпечення безперервного навчання	17	24	31	29	25
Високий дохід	50	31	36	39	38
Можливості для здійснення (політичного) впливу	36	70	61	28	50
Складні завдання	20	5	11	26	15
Гарні кар'єрні перспективи	42	44	18	30	34
Достатність часу на дозвілля	38	33	26	37	33
Завдання координації та управління	41	26	30	25	30
Можливість працювати в команді	32	9	12	11	15
Можливості зробити щось корисне для суспільства	43	45	42	16	37
Інші варіанти	26	9	15	19	16
Гарні можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	26	43	34	28	34
Кількість	254	354	268	280	1 156

Запитання G3B: Наскільки наступні характеристики професії стосуються вашого нинішнього професійного статусу?
Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Таблиця 43 Професійний статус , за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Значною мірою незалежний розподіл роботи	56	77	53	50	60
Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою	23	24	19	30	24
Чіткі та добре впорядковані завдання	45	33	49	36	40
Можливості для використання набутих знань і навичок	60	47	65	47	54
Захищеність зайнятості	49	58	62	58	57
Соціальне визнання та статус	30	48	34	39	39
Можливість реалізовувати власні ідеї	46	61	45	45	50
Сприятливий соціальний клімат	66	70	65	59	65
Можливість забезпечення безперервного навчання	59	49	41	42	48
Високий дохід	18	31	32	32	29
Можливості для здійснення (політичного) впливу	28	10	15	23	18
Складні завдання	52	75	69	41	60
Гарні кар'єрні перспективи	31	24	53	27	33
Достатність часу на дозвілля	38	36	49	47	42
Завдання координації та управління	32	42	43	19	34
Можливість працювати в команді	40	67	68	58	59
Можливості зробити щось корисне для суспільства	29	27	35	46	34
Інші варіанти	40	69	62	55	58
Гарні можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками	42	32	36	27	34
Кількість	254	354	268	280	1 156

Запитання G3B: Наскільки наступні характеристики професії стосуються вашого нинішнього професійного статусу?
Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».





Н. Соціально-біографічні дані

Таблиця 44 **Стать, за країнами (у відсотках)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Стать					
Чоловіча	50	70	43	48	54
Жіноча	50	30	57	52	46
Усього	100	100	100	100	100
Кількість	309	391	316	330	1 346

Запитання І1: Стать

Таблиця 45 **Рік народження, за країнами (середнє значення)**

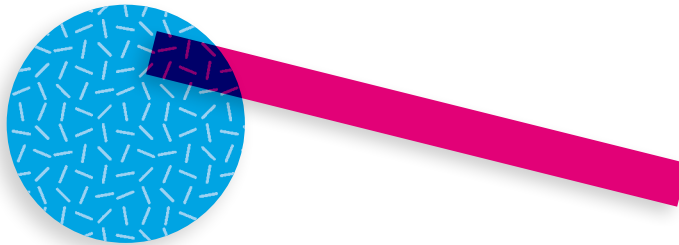
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Рік народження					
Середнє арифметичне	67	67	68	72	69
Медіана	68	68	72	72	70
Стандартна	3	3	10	1	5
Мінімальна	47	43	24	54	24
Максимальна	72	72	74	73	74
Кількість	307	390	313	324	1 334

Запитання І2: Рік народження

Таблиця 46 **Вид проживання безпосередньо перед закінченням навчання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Вид проживання безпосередньо перед закінченням навчання					
із партнером	11	39	22	1	19
із батьками	76	28	31	42	43
з іншими особами	12	12	50	5	19
як одинак	5	25	7	52	23
Усього	103	104	109	101	104
Кількість	306	385	305	328	1 324

Запитання І6А: Де ви жили перед закінченням навчання? Можна дати декілька відповідей.



Таблиця 47 Вид нинішнього проживання, за країнами (у відсотках; декілька відповідей)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Вид нинішнього проживання					
із партнером	41	60	41	21	41
із батьками	47	8	15	46	28
з іншими особами	4	6	29	8	11
як одинак	9	29	19	30	22
Усього	101	103	103	105	103
Кількість	306	382	308	328	1 324

Запитання І6В: Де ви зараз живете? Можна дати декілька відповідей.

I. Ретроспективне оцінювання набутих знань

Таблиця 48 Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (середнє арифметичне)

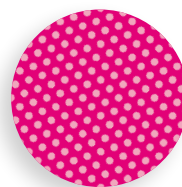
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Для пошуку роботи, що дає задоволення, після закінчення навчання	2.8	3.9	3.3	3.3	3.4
Для ваших довгострокових кар'єрних перспектив	2.9	3.7	3.8	3.4	3.5
Для розвитку вашої особистості	3.7	4.0	4.2	3.9	4.0
Кількість	292	391	309	327	1 319

Запитання J1: Наскільки набуті вами знання допомогли вам...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 49 Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Для пошуку роботи, що дає задоволення, після закінчення навчання	41	11	31	25	26
Для ваших довгострокових кар'єрних перспектив	37	14	13	20	21
Для розвитку вашої особистості	14	5	4	9	8
Кількість	292	391	309	327	1 319

Запитання J1: Наскільки набуті вами знання допомогли вам...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».



Таблиця 50 Корисність набутих знань з ретроспективної точки зору, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
Для пошуку роботи, що дає задоволення, після закінчення навчання	37	68	51	48	52
Для ваших довгострокових кар'єрних перспектив	40	61	63	49	54
Для розвитку вашої особистості	63	79	80	69	73
Кількість	292	391	309	327	1 319

Запитання J1: Наскільки набуті вами знання допомогли вам...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».

Таблиця 51 Задоволеність курсом навчання, за країнами (середнє арифметичне)

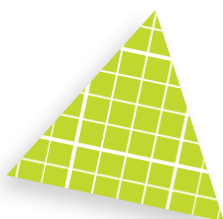
	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
обрати той самий курс навчання	3.6	3.8	3.8	3.4	3.6
обрати той самий заклад вищої освіти	3.5	3.8	3.9	3.1	3.6
вибрати вищий рівень вищої освіти	3.1	2.0	3.0	-	2.7
вибрати нижчий рівень вищої освіти	1.7	1.4	1.2	2.1	1.6
вирішити взагалі не вчитися	1.4	1.4	1.2	1.5	1.4
Кількість	293	390	309	326	1 318

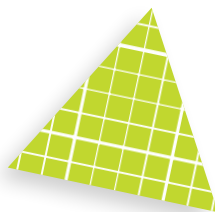
Запитання J2: Озираючись назад, якби ви мали змогу вільно обирати ще раз, якою є ймовірність ... Шкала відповідей від 1 = «Зовсім неймовірно» до 5 = «Дуже імовірно».

Таблиця 52 Задоволеність курсом навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 1 і 2)

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
обрати той самий курс навчання	23	19	22	25	22
обрати той самий заклад вищої освіти	25	16	14	29	21
вибрати вищий рівень вищої освіти	34	67	39	0	49
вибрати нижчий рівень вищої освіти	82	87	94	67	83
вирішити взагалі не вчитися	89	87	94	85	89
Кількість	293	390	309	326	1 318

Запитання J2: Озираючись назад, якби ви мали змогу вільно обирати ще раз, якою є ймовірність ... Шкала відповідей від 1 = «Зовсім неймовірно» до 5 = «Дуже імовірно».





Таблиця 53 **Задоволеність курсом навчання, за країнами (у відсотках; відповіді з оцінками 4 і 5)**

	Італія	Німеччина	Велика Британія	Японія	Усього
обрати той самий курс навчання	59	67	65	47	60
обрати той самий заклад вищої освіти	57	64	70	34	56
вибрати вищий рівень вищої освіти	43	16	44	0	33
вибрати нижчий рівень вищої освіти	10	2	3	20	8
вирішити взагалі не вчитися	6	7	4	4	5
Кількість	293	390	309	326	1 318

Запитання J2: Озираючись назад, якби ви мали змогу вільно обирати ще раз, якою є ймовірність ... Шкала відповідей від 1 = «Зовсім неімовірно» до 5 = «Дуже імовірно».





Доповнення 1: Анкета трейсерного дослідження 2000

Вибірка з анкети CHEERS

Кількість запитань: 37

Кількість змінних: 223

Вища освіта й працевлаштування випускників у Європі

Опитування випускників 1995 року

Витяг з міжнародної анкети для магістрів

Деякі запитання були адаптовані, а в деяких випадках відкритих запитань включалися лише закодовані відповіді (на високому рівні агрегації, наприклад, B1, C10D).

A	ОСВІТНІЙ РІВЕНЬ ПЕРЕД ПОЧАТКОМ НАВЧАННЯ	S8
----------	--	-----------

З цієї частини анкети CHEERS не вибрано жодного запитання

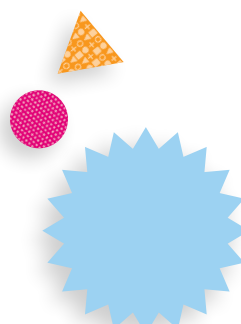
B	КУРС НАВЧАННЯ	S8
----------	----------------------	-----------

B1	Будь ласка, надайте інформацію про всі курси рівня вищої освіти, які ви коли-небудь проходили, – (зокрема, основні курси)?	Q68
-----------	---	------------

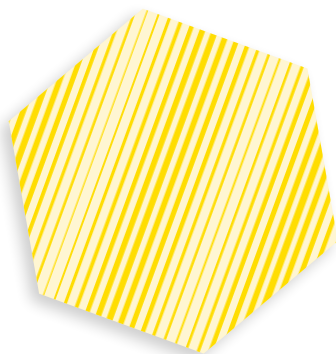
1	☐	Гуманітарні науки
2	☐	Природничі науки
3	☐	Технічні науки

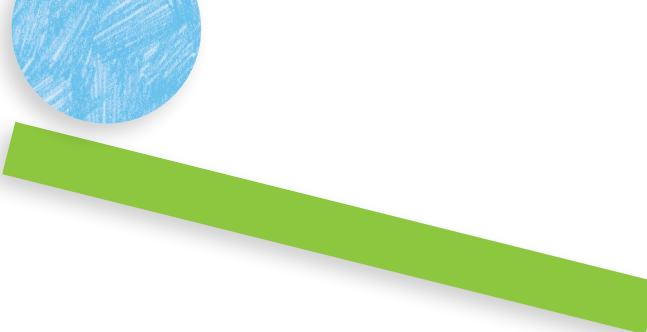
B2	Чи перебували ви якийсь час протягом періоду навчання за кордоном (для того, щоб працювати або вчитися)?	Q68
-----------	---	------------

1	☐	Ні
2	☐	Так

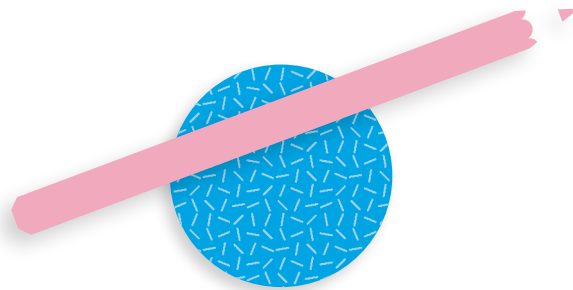


В8 Якщо озирнутися на курс навчання, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках: наскільки <u>у вашому закладі</u> вищої освіти (зокрема, його викладачами) <u>були</u> <u>затребувані</u> такі методи викладання та навчання? Будь ласка, оцініть кожен із застосовних варіантів за 5-бальною шкалою							В8
	Зовсім ні		Дуже значною мірою				
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Факти й інструментальні знання	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Теорії, концепції або парадигми	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Настанови та соціально-комунікативні навички	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Самостійне навчання	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Регулярне відвідування занять	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Викладач як основне джерело інформації та розуміння	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Свобода вибору курсів та напрямів спеціалізації	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Проектно та проблемно орієнтоване навчання	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Безпосереднє набуття досвіду роботи	
10	☐	☐	☐	☐	☐	Позааудиторне спілкування студентів і викладачів	
11	☐	☐	☐	☐	☐	Написання дипломної роботи [NatCat; дисертація чи інше суттєве академічне завдання]	
12	☐	☐	☐	☐	☐	Деталізоване регулярне оцінювання успішності	





В9		Як ви оцінюєте забезпечення навчального процесу та умов навчання у закладі освіти, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках?					В9
	Дуже погано					Дуже добре	
	1	2	3	4	5		
1	☐	☐	☐	☐	☐	Академічні поради, що пропонуються загалом	
2	☐	☐	☐	☐	☐	Допомога / порада щодо випускного іспиту	
3	☐	☐	☐	☐	☐	Зміст курсу з основного предмету спеціалізації	
4	☐	☐	☐	☐	☐	Різноманітність пропонованих курсів	
5	☐	☐	☐	☐	☐	Розробка програми для отримання наукового ступеня	
6	☐	☐	☐	☐	☐	Система тестування / виставлення оцінок	
7	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості вибору курсів та напрямів спеціалізації	
8	☐	☐	☐	☐	☐	Акцент на практиці у викладанні та навчанні	
9	☐	☐	☐	☐	☐	Якість викладання	
10	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для участі в дослідницьких проектах	
11	☐	☐	☐	☐	☐	Акцент на дослідженні у викладанні та навчанні	
12	☐	☐	☐	☐	☐	Надання місця роботи та іншого досвіду роботи	
13	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість позакласного спілкування з викладачами	
14	☐	☐	☐	☐	☐	Спілкування з однокурсниками	
15	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для студентів впливати на університетську політику	
16	☐	☐	☐	☐	☐	Обладнання та фонди бібліотек	
17	☐	☐	☐	☐	☐	Надання навчально-методичних матеріалів	
18	☐	☐	☐	☐	☐	Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо)	



C	ПОШУК РОБОТИ ТА ПОСЛІДОВНІСТЬ ЗАХОДІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	S8
----------	--	-----------

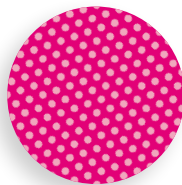
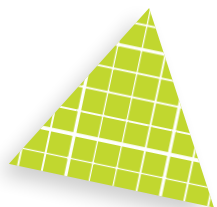
	C1	Чи шукали ви коли-небудь роботу після закінчення навчання в 1994 або 1995 році?	C1
1	☐	Так → БУДЬ ЛАСКА, ПЕРЕЙДІТЬ ДО ЗАПИТАННЯ C2	
2	☐	Ні, я започаткував власний бізнес / самозайнятість	
3	☐	Ні, я продовжив працювати на тій роботі, яку мав до закінчення навчання	
4	☐	Ні, я продовжую навчатися	
5	☐	Ні, я отримав роботу, фактично не шукаючи її → БУДЬ ЛАСКА, ПЕРЕЙДІТЬ ДО ЗАПИТАННЯ C8	
6	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

→ **ЯКЩО ВИ НЕ ШУКАЛИ РОБОТУ, БУДЬ ЛАСКА, ПЕРЕЙДІТЬ ДО ЗАПИТАННЯ C9**

	C2	Коли ви почали шукати роботу?	C2
1	☐	Перед закінченням навчання	
2	☐	Приблизно на момент закінчення навчання	
3	☐	Після закінчення навчання	

	C4	Якщо ви зараз працюєте / є самозайнятим: як би ви описали свій нинішній професійний статус? Можна дати декілька відповідей	C4
1	☐	Я подав заявку на оголошену вакансію	
2	☐	Я звернувся до роботодавця, не знаючи про вакансію	
3	☐	Я сам подав рекламне оголошення	
4	☐	До мене звернувся роботодавець	
5	☐	Я зв'язався з державним агентством зайнятості [NatCat]	
6	☐	Я зв'язався з комерційним агентством з працевлаштування	
7	☐	Я звернувся за допомогою до центру профорієнтації / працевлаштування [NatCat] мого закладу вищої освіти	
8	☐	Я заручився допомогою викладачів закладу вищої освіти	
9	☐	Я встановив контакти, коли працював під час навчання	
10	☐	Я використовував інші особисті зв'язки / контакти (наприклад, батьків, родичів, друзів)	
11	☐	Я започаткував власну справу / самозайнятість	
12	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	





C5	Який метод був найважливішим для отримання вашої <u>першої роботи</u> після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках?	C5
1	☐ ☐ Найважливіший метод	C6

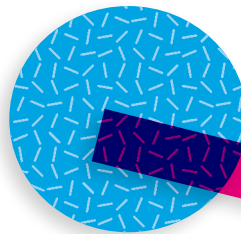
C6	Зі скількома роботодавцями ви зв'язувались (наприклад, листом) до того, як почали працювати на першій роботі після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках?	C6
1	☐ ☐ ☐ Кількість роботодавців, з якими контактували	

C7	Скільки всього місяців ви шукали (до або після закінчення навчання) <u>свою першу роботу</u> після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках, яка, на вашу думку, не є випадковою роботою?	C7
1	☐ ☐ ☐ Кількість місяців пошуку роботи	

C10A	Вид нинішньої основної діяльності?	C10A
1	☐ Працюю за наймом	
2	☐ Самозайнятий	
3	☐ Не працевлаштований, шукаю роботу	
4	☐ Професійна підготовка	
5	☐ Поглиблене академічне навчання	
6	☐ Виховання дитини, сімейні обов'язки	
7	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

C10B	Повна чи часткова зайнятість?	C10B
1	☐ Повна	
2	☐ Часткова	

C10C	Вид трудового договору?	C10C
1	☐ Постійний	
2	☐ Тимчасовий	



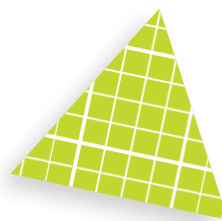
C10D Яку ви маєте посаду?		C10D
1	☐ Керівник, менеджер	
2	☐ Професіонал	
3	☐ Фахівець	
4	☐ Технічний службовець	
5	☐ Працівник торгівлі та сфери обслуговування	
6	☐ Кваліфікований робітник сільського господарства	
7	☐ Кваліфікований робітник з інструментом	
8	☐ Робітник з обслуговування, складання устаткування та машин	
9	☐ Найпростіші професії	

D	ЗАЙНЯТІСТЬ ТА РОБОТА	S8
---	----------------------	----

D1	Якщо ви зараз працюєте / є самозайнятим: як би ви описали свій нинішній професійний статус? Можна дати декілька відповідей	D1
1	☐ Я маю постійне місце роботи / я самозайнятий	
2	☐ Я маю випадкову роботу, пов'язану з моїм навчанням	
3	☐ Я маю випадкову роботу, не пов'язану з моїм навчанням	
4	☐ Я маю більше, ніж одну роботу	
5	☐ Зараз я проходжу військову або цивільну службу	
6	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	

D4	Будь ласка, вкажіть тип вашого нинішнього роботодавця / установи (якщо їх декілька, вкажіть основного роботодавця)?	D4
1	☐ Державна установа	
2	☐ Неприбуткова організація	
3	☐ Приватний роботодавець	
4	☐ Самозайнятий	
5	☐ Інше (будь ласка, вкажіть):	





	D5	В якому секторі економіки ви зараз працюєте?	Q71
--	-----------	---	------------

1			
---	--	---	--

	D9	Будь ласка, оцініть, наскільки можливо, приблизну кількість людей, які працюють у ...	D9
--	-----------	--	-----------

1	□□□□□	місці, де ви зараз працюєте	
2	□□□□□	всій організації, якщо вона розташована у більш, ніж одному місці	

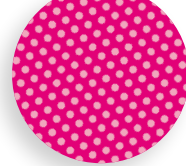
	D11	Яким є ваш приблизний річний валовий дохід? (тис.)	D9
--	------------	---	-----------

1	□□□□□	від нинішньої основної роботи (за винятком понаднормових і додаткових виплат)?	
2	□□□□□	від надурочних робіт і додаткових виплат на вашій основній роботі?	
3	□□□□□	від виконання інших робіт?	

	Е НАБУТІ КОМПЕТЕНТНОСТІ І ВИМОГИ ДО РОБОТИ	S8
--	---	-----------

	E1A	Будь ласка, зазначте, чи отримали ви такі компетентності на момент закінчення навчання в 1994 або 1995 роках, і наскільки вони затребувані на вашій нинішній роботі	E1A
--	------------	--	------------

		Зовсім ні			Дуже значною мірою			
		1	2	3	4	5		
1	□		□		□		□	Широкі загальні знання
2	□		□		□		□	Міждисциплінарне мислення /знання
3	□		□		□		□	Вузькоспеціалізовані теоретичні знання
4	□		□		□		□	Вузькоспеціалізовані знання методів
5	□		□		□		□	Володіння іноземною мовою
6	□		□		□		□	Комп'ютерні навички
7	□		□		□		□	Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем
8	□		□		□		□	Планування, координація та організація
9	□		□		□		□	Застосування норм і правил
10	□		□		□		□	Економічне обґрунтування
11	□		□		□		□	Документування ідей та інформації
12	□		□		□		□	Здатність вирішувати проблеми
13	□		□		□		□	Аналітичні компетентності
14	□		□		□		□	Здатність навчатися

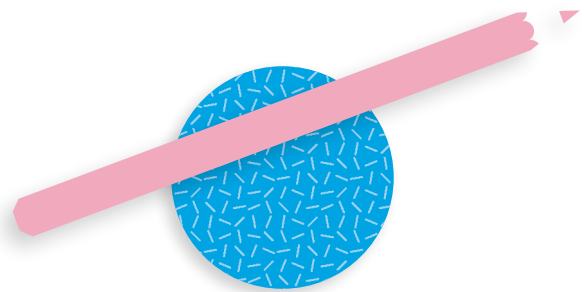


15	☐	☐	☐	☐	☐	Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці
16	☐	☐	☐	☐	☐	Креативність
17	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність працювати в стресових умовах
18	☐	☐	☐	☐	☐	Точність, увага до деталей
19	☐	☐	☐	☐	☐	Раціональне використання часу
20	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність домовлятися
21	☐	☐	☐	☐	☐	Працездатність
22	☐	☐	☐	☐	☐	Навички ручної праці
23	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність до самостійної роботи
24	☐	☐	☐	☐	☐	Командна робота
25	☐	☐	☐	☐	☐	Ініціативність
26	☐	☐	☐	☐	☐	Адаптивність
27	☐	☐	☐	☐	☐	Напористість, рішучість, наполегливість
28	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність зосереджуватися
29	☐	☐	☐	☐	☐	Особиста долученість
30	☐	☐	☐	☐	☐	Лояльність, чесність
31	☐	☐	☐	☐	☐	Критичне мислення
32	☐	☐	☐	☐	☐	Навички усної комунікації
33	☐	☐	☐	☐	☐	Навички письмової комунікації
34	☐	☐	☐	☐	☐	Толерантність, сприйняття різних точок зору
35	☐	☐	☐	☐	☐	Лідерство
36	☐	☐	☐	☐	☐	Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення

Е1В Будь ласка, вкажіть, наскільки такі компетентності затребовані на вашій нинішній роботі. Е1В						
	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Широкі загальні знання
2	☐	☐	☐	☐	☐	Міждисциплінарне мислення /знання
3	☐	☐	☐	☐	☐	Вузькоспеціалізовані теоретичні знання
4	☐	☐	☐	☐	☐	Вузькоспеціалізовані знання методів
5	☐	☐	☐	☐	☐	Володіння іноземною мовою
6	☐	☐	☐	☐	☐	Комп'ютерні навички



7	☐	☐	☐	☐	☐	Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем
8	☐	☐	☐	☐	☐	Планування, координація та організація
9	☐	☐	☐	☐	☐	Застосування норм і правил
10	☐	☐	☐	☐	☐	Економічне обґрунтування
11	☐	☐	☐	☐	☐	Документування ідей та інформації
12	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність вирішувати проблеми
13	☐	☐	☐	☐	☐	Аналітичні компетентності
14	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність навчатися
15	☐	☐	☐	☐	☐	Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці
16	☐	☐	☐	☐	☐	Креативність
17	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність працювати в стресових умовах
18	☐	☐	☐	☐	☐	Точність, увага до деталей
19	☐	☐	☐	☐	☐	Раціональне використання часу
20	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність домовлятися
21	☐	☐	☐	☐	☐	Працездатність
22	☐	☐	☐	☐	☐	Навички ручної праці
23	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність до самостійної роботи
24	☐	☐	☐	☐	☐	Командна робота
25	☐	☐	☐	☐	☐	Ініціативність
26	☐	☐	☐	☐	☐	Адаптивність
27	☐	☐	☐	☐	☐	Напористість, рішучість, наполегливість
28	☐	☐	☐	☐	☐	Здатність зосереджуватися
29	☐	☐	☐	☐	☐	Особиста долученість
30	☐	☐	☐	☐	☐	Лояльність, чесність
31	☐	☐	☐	☐	☐	Критичне мислення
32	☐	☐	☐	☐	☐	Навички усної комунікації
33	☐	☐	☐	☐	☐	Навички письмової комунікації
34	☐	☐	☐	☐	☐	Толерантність, сприйняття різних точок зору
35	☐	☐	☐	☐	☐	Лідерство
36	☐	☐	☐	☐	☐	Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення



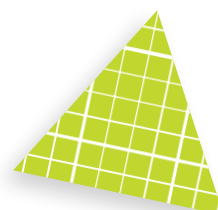
E2 Наскільки ваше навчання було корисним для...? E2					
	Зовсім ні		Дуже значною мірою		
	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐ підготовки до поточних робочих завдань?
2	☐	☐	☐	☐	☐ підготовки до виконання завдань в інших сферах життя?

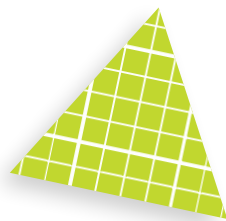
F	СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ТА РОБОТОЮ	S8
---	---	----

F1 Якщо розглядати ваші поточні робочі завдання: Якою мірою ви використовуєте знання та навички, отримані під час проходження курсу навчання? Q56					
	Зовсім ні		Дуже значною мірою		
	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐

F2 Як би ви охарактеризували співвідношення між вашою <u>галуззю знань / спеціальністю</u> та <u>сферою роботи</u> ? Q57					
1	☐	Моя галузь знань / спеціальність – єдино можлива / на сьогоднішній день найкраща			
2	☐	Деякі інші сфери також можуть підготувати до роботи			
3	☐	Інша сфера була б кориснішою			
3	☐	Галузь знань / спеціальність не має великого значення			
4	☐	Знання, набуті у ЗВО, взагалі не пов'язані із сферою моєї роботи			
5	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):			

F3A Якщо врахувати всі аспекти вашої зайнятості та роботи (статус, посада, дохід, робочі завдання тощо): Наскільки ваша зайнятість та робота відповідають рівню вашої освіти? F3A					
	Зовсім не відповідають		Повністю відповідають		
	1	2	3	4	5
1	☐	☐	☐	☐	☐



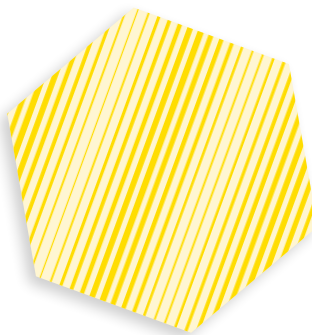


F3B	Яким є найвідповідніший <u>рівень курсу навчання / освітній ступінь</u> для вашої зайнятості та роботи, порівняно із тим, що ви набули, закінчивши навчання?		F3B
1	☐	Вищий рівень, ніж той, який я отримав після закінчення	F3B
2	☐	Такий самий рівень	
3	☐	Нижчий рівень вищої освіти / повної вищої освіти	
4	☐	Вищої освіти / повної вищої освіти взагалі не потрібно	
5	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	

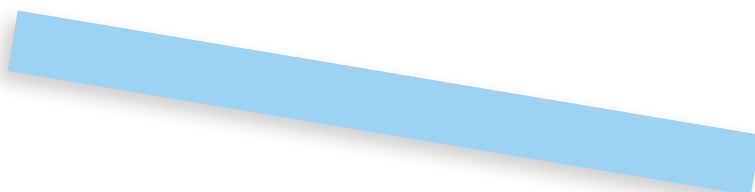
F4	Якщо ви вважаєте свою зайнятість та роботу недостатньо пов'язаними з вашою освітою: чому ви погодилися на неї?		F4
1	☐	Я (поки що) не знайшов роботи, яка є більш підходящою	
2	☐	Займаючись цією роботою, я маю кращі перспективи кар'єрного росту	
3	☐	Я віддаю перевагу професії, яка не пов'язана з моїм навчанням	
4	☐	Мене підвищили на посаду, менш пов'язану з моїм навчанням, ніж моя попередня посада)	
5	☐	Я можу отримати більший дохід на своїй нинішній роботі	
6	☐	Нинішня робота пропонує мені більшу гарантію зайнятості	
7	☐	Моя нинішня робота є цікавішою	
8	☐	Моя нинішня робота дає можливість працювати неповний робочий час / за гнучким графіком тощо	
9	☐	Моя нинішня робота дає мені змогу працювати в населеному пункті, якому я віддаю перевагу	
10	☐	Моя нинішня робота дає мені змогу враховувати сімейні потреби	
11	☐	На початку передбачуваної кар'єри я повинен приймати роботу, навряд чи пов'язану з моїм навчанням	
12	☐	Інше (будь ласка, вкажіть):	
13	☐	Не застосовується, я вважаю свою роботу тісно пов'язаною з набутими мною знаннями	

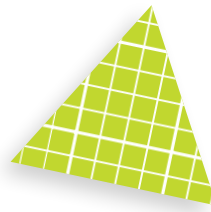
G	ОРІЄНТАЦІЯ РОБОТИ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ	S1
----------	---	-----------

G1	Загалом, наскільки ви задоволені своєю нинішньою роботою?					Q65
	Дуже незадоволений				Дуже задоволений	
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	

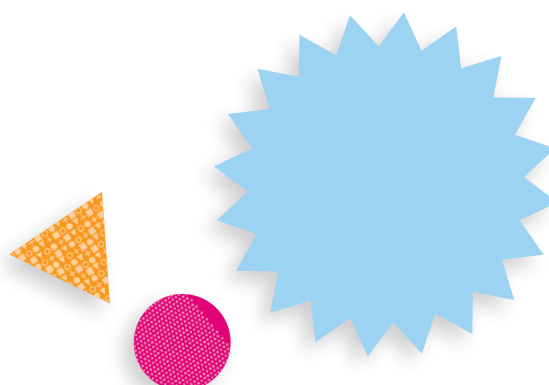


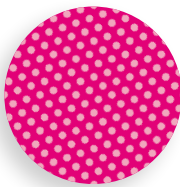
G3A		Наскільки важливими для вас особисто є такі характеристики професії (G3A) і наскільки вони стосуються вашого нинішнього професійного статусу (G3B)?					G3A
	Зовсім не важливі	Дуже важливі					
		1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Значною мірою незалежний розподіл роботи
2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою
3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Чіткі та добре впорядковані завдання
4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для використання набутих знань і навичок
5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Захищеність зайнятості
6	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Соціальне визнання та статус
7	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість для реалізації власних ідей
8	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятливий соціальний клімат
9	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість забезпечення безперервного навчання
10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Високий дохід
11	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для здійснення (політичного) впливу
12	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Складні завдання
13	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Гарні кар'єрні перспективи
14	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Достатність часу на дозвілля
15	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Завдання координації та управління
16	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість працювати в команді
17	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості зробити щось корисне для суспільства
18	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Інші варіанти
19	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Хороші можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками





G3B Наскільки наступні аспекти стосуються вашої нинішньої ситуації на роботі? G3B						
	Зовсім ні		Дуже значною мірою			
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	Значною мірою незалежний розподіл роботи
2	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою
3	☐	☐	☐	☐	☐	Чіткі та добре впорядковані завдання
4	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для використання набутих знань і навичок
5	☐	☐	☐	☐	☐	Захищеність зайнятості
6	☐	☐	☐	☐	☐	Соціальне визнання та статус
7	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість для реалізації власних ідей
8	☐	☐	☐	☐	☐	Сприятливий соціальний клімат
9	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість забезпечення безперервного навчання
10	☐	☐	☐	☐	☐	Високий дохід
11	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості для здійснення (політичного) впливу
12	☐	☐	☐	☐	☐	Складні завдання
13	☐	☐	☐	☐	☐	Гарні кар'єрні перспективи
14	☐	☐	☐	☐	☐	Достатність часу на дозвілля
15	☐	☐	☐	☐	☐	Завдання координації та управління
16	☐	☐	☐	☐	☐	Можливість працювати в команді
17	☐	☐	☐	☐	☐	Можливості зробити щось корисне для суспільства
18	☐	☐	☐	☐	☐	Інші варіанти
19	☐	☐	☐	☐	☐	Хороші можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками





Н	ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА	S1
----------	------------------------------	-----------

З цієї частини запитальника CHEERS не вибрано жодного запитання.

I	СОЦІАЛЬНО-БІОГРАФІЧНІ ДАНІ	S1
----------	-----------------------------------	-----------

I1	Ваша стать?	Q81
-----------	--------------------	------------

1	☐	Чоловіча
2	☐	Жіноча

I2	Якого ви року народження?	Q82
-----------	----------------------------------	------------

1		Рік народження
---	---	----------------

I6A	Безпосередньо перед випуском у 1994 чи 1995 роках ви жили...?	Q60
------------	--	------------

1	☐	із партнером?
2	☐	із батьками?
3	☐	з іншими особами?
4	☐	як одинак?

I6B	Зараз ви живете ... ? Можна дати декілька відповідей	Q60
------------	---	------------

1	☐	із партнером?
2	☐	із батьками?
3	☐	з іншими особами?
4	☐	як одинак?



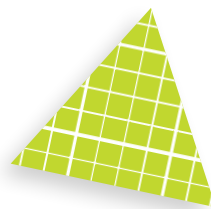
J	РЕТРОСПЕКТИВНЕ ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ ЗНАНЬ	S1
---	---	----

J1	Наскільки набуті вами знання допомогли вам ...?					J1
	Зовсім ні					Дуже значною мірою
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	для пошуку роботи, що дає задоволення, після закінчення навчання?
2	☐	☐	☐	☐	☐	для ваших довгострокових кар'єрних перспектив?
3	☐	☐	☐	☐	☐	для розвитку вашої особистості?

J2	Якою є вірогідність, що, якби ви мали змогу вільно обирати ще раз, то...?					J2
	Зовсім неімовірно					Дуже імовірно
	1	2	3	4	5	
1	☐	☐	☐	☐	☐	вибрати той самий курс навчання?
2	☐	☐	☐	☐	☐	обрати той самий заклад вищої освіти?
3	☐	☐	☐	☐	☐	вибрати вищий рівень вищої освіти? [NatCat]
4	☐	☐	☐	☐	☐	вибрати нижчий рівень вищої освіти? [NatCat]
5	☐	☐	☐	☐	☐	вирішити взагалі не вчитися?

Щиро дякуємо за заповнення анкети!





Доповнення 2:

Документування даних (кодувальна книга / кодифікатор) трейсерного дослідження 2000

Трейсерне дослідження 2000

Обстеження випускників 1995 року

Зразок кодової книги

Для зразка кодової книги використовуються вибрані змінні з проекту CHEERS (Європейське дослідження «Кар'єра після отримання вищої освіти»)

H1	Z.	Основні дані
----	----	--------------

QU	Z1	Номер випадку
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	ID	Номер випадку
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Випадок 1
CC	2	Випадок 2
CC	3	Випадок 3
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Номер випадку
IN	Індикатори	Дуже важливо
CH	Перевірка	Дублюються номери справ?
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	Z2	Країна
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	КРАЇНА	Країна
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Італія
CC	2	Німеччина
CC	3	Велика Британія
CC	4	Японія
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Країна
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	Пропуски не допускаються
MV	Відсутні значення	-9



QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

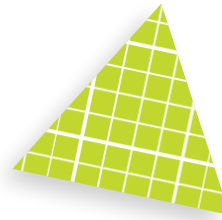
H1	A.	Курс навчання
----	-----------	----------------------

Запитання не вибрані.

H1	B.	Курс навчання
----	-----------	----------------------

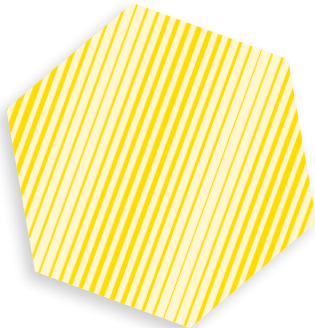
QU	B1	Якою була ваша (основна) галузь знань / спеціальність?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	Галузь	Галузь знань / спеціальність
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Гуманітарні науки
CC	2	Природничі науки
CC	3	Технічні науки
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Основна галузь знань / спеціальність
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	B2	Чи перебували ви якийсь час протягом періоду навчання за кордоном (для того, щоб працювати або вчитися)?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	B2	Час перебування за кордоном протягом періоду навчання
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Час перебування за кордоном протягом періоду навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



QU	B8	Якщо озирнутися на курс навчання, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках: наскільки у вашому закладі вищої освіти (зокрема, його викладачами) були затребувані такі методи викладання та навчання? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	B8_1	Факти й інструментальні знання
OR	B8_2	Теорії, концепції або парадигми
OR	B8_3	Настанови та соціально-комунікативні навички
OR	B8_4	Самостійне навчання
OR	B8_5	Регулярне відвідування занять
OR	B8_6	Викладач як основне джерело інформації та розуміння
OR	B8_7	Свобода вибору курсів та напрямів спеціалізації
OR	B8_8	Проектно та проблемно орієнтоване навчання
OR	B8_9	Безпосереднє набуття досвіду роботи
OR	B8_10	Позааудиторне спілкування студентів і викладачів
OR	B8_11	Написання дипломної роботи
OR	B8_12	Деталізоване регулярне оцінювання успішності
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Затребувані методи викладання та навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





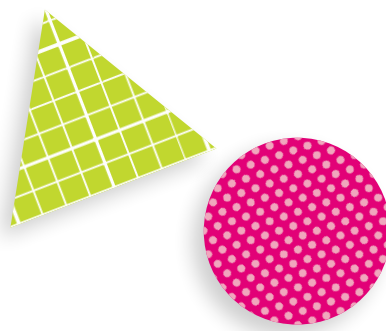
QU	B9	Як ви оцінюєте забезпечення навчального процесу та умов навчання у закладі освіти, який ви закінчили у 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Дуже погано» до 5 = «Дуже добре».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	B9_1	Академічні поради, що пропонуються загалом
OR	B9_2	Допомога / порада щодо випускного іспиту
OR	B9_3	Зміст курсу з основного предмету спеціалізації
OR	B9_4	Різноманітність пропонованих курсів
OR	B9_5	Розробка програми для отримання наукового ступеня
OR	B9_6	Система тестування / виставлення оцінок
OR	B9_7	Можливості вибору курсів та напрямів спеціалізації
OR	B9_8	Акцент на практиці у викладанні та навчанні
OR	B9_9	Якість викладання
OR	B9_10	Можливості для участі в дослідницьких проектах
OR	B9_11	Акцент на дослідженні у викладанні та навчанні
OR	B9_12	Надання місця роботи та іншого досвіду роботи
OR	B9_13	Можливість позакласного спілкування з викладачами
OR	B9_14	Спілкування з однокурсниками
OR	B9_15	Можливості для студентів впливати на університетську політику
OR	B9_16	Обладнання та фонди бібліотек
OR	B9_17	Надання навчально-методичних матеріалів
OR	B9_18	Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо)
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Дуже погано
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже добре
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Рейтинг забезпечення навчального процесу та умов навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



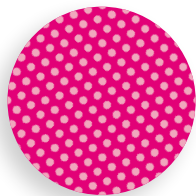
H1	С.	Пошук роботи після закінчення навчання
----	-----------	---

QU	C1	Чи шукали ви коли-небудь роботу після закінчення навчання у 1994 або 1995 році? Виключіть заявки на випадкові роботи, а також роботу під час відпустки.
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	C1_1	Так, я шукав роботу з моменту закінчення навчання
MD	C1_2	Ні, я започаткував власний бізнес / самозайнятість
MD	C1_3	Ні, я продовжив працювати на тій роботі, яку мав до закінчення навчання
MD	C1_4	Ні, я продовжую навчатися
MD	C1_5	Ні, я отримав роботу, фактично не шукаючи її
MD	C1_6	Інше
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-9	Без відповіді, перехід до запитання C1
OT	Інша інформація	
SU	Предметна сфера	Пошук роботи з моменту закінчення навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

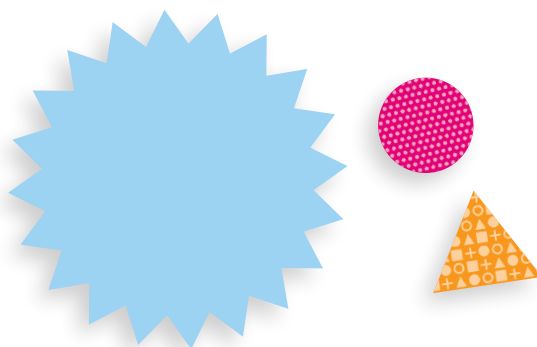


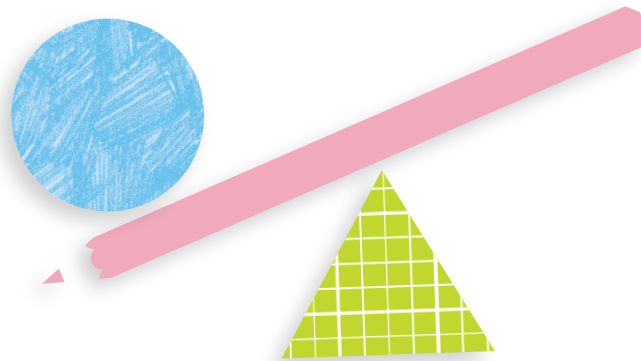


QU	C4	Як ви намагалися знайти першу роботу після закінчення навчання? Можна дати декілька відповідей
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	C4_1	Я подав заявку на оголошену вакансію
MD	C4_2	Я звернувся до роботодавця, не знаючи про вакансію
MD	C4_3	Я сам подав рекламне оголошення
MD	C4_4	До мене звернувся роботодавець
MD	C4_5	Я зв'язався з державним агентством зайнятості
MD	C4_6	Я зв'язався з комерційним агентством з працевлаштування
MD	C4_7	Я звернувся за допомогою до центру профорієнтації / працевлаштування мого закладу вищої освіти
MD	C4_8	Я заручився допомогою викладачів закладу вищої освіти
MD	C4_9	Я встановив контакти, коли працював під час навчання
MD	C4_10	Я використовував інші особисті зв'язки / контакти (наприклад, батьків, родичів, друзів)
MD	C4_11	Я започаткував власну справу / самозайнятість
MD	C4_12	Інше
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-8	Не застосовується, роботу не шукали
CC	-9	Без відповіді, перехід до запитання C4
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Методи пошуку роботи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



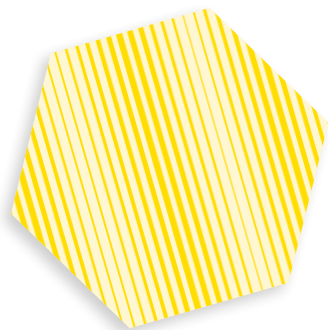
QU	C5	Який метод був найважливішим для отримання вашої першої роботи після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках? Будь ласка, позначте пункт із запитання C4.
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	C5	Найважливіший метод отримання першої роботи після закінчення навчання
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Я подав заявку на оголошену вакансію
CC	2	Я звернувся до роботодавця, не знаючи про вакансію
CC	3	Я сам подав рекламне оголошення
CC	4	До мене звернувся роботодавець
CC	5	Я зв'язався з державним агентством зайнятості
CC	6	Я зв'язався з комерційним агентством з працевлаштування
CC	7	Я звернувся за допомогою до центру профорієнтації / працевлаштування мого закладу вищої освіти
CC	8	Я заручився допомогою викладачів закладу вищої освіти
CC	9	Я встановив контакти, коли працював під час навчання
CC	10	Я використовував інші особисті зв'язки / контакти (наприклад, батьків, родичів, друзів)
CC	11	Я започаткував власну справу / самозайнятість
CC	12	Інше
CC	-8	Не застосовується, я не знайшов роботу після закінчення навчання
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Найважливіший метод отримання першої роботи після закінчення школи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





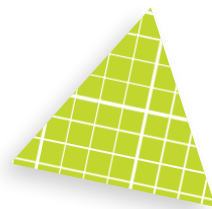
QU	C6	Зі скількома роботодавцями ви зв'язувались (наприклад, листом) до того, як почали працювати на першій роботі після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
ME3	C6	Кількість роботодавців, з якими контактували
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	0	Нуль роботодавців
CC	1	1 роботодавець
CC	2	2 роботодавці
CC	3	3 роботодавці
CC	-7	Відфільтровано, роботу не шукали
CC	-8	Відфільтровано, роботу не знайшли
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Кількість роботодавців, з якими контактували до отримання першої роботи після закінчення навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	C7	Скільки всього місяців ви шукали (до або після закінчення навчання) свою першу роботу після закінчення навчання в 1994 або 1995 роках, яка, на вашу думку, не є випадковою роботою?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
ME	C7	Тривалість пошуку місця роботи
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	-8	Не застосовується, роботу не шукали
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Тривалість пошуку місця для першої роботи після закінчення навчання в 1994/1995 роках
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



QU	C10A	Якою є ваша нинішня основна діяльність?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	C10A	Вид основної діяльності
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Працюю за наймом
CC	2	Самозайнятий
CC	3	Не працевлаштований, шукаю роботу
CC	4	Професійна підготовка
CC	5	Поглиблене академічне навчання
CC	6	Виховання дитини, сімейні обов'язки
CC	7	Інше
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Вид основної діяльності через чотири роки після закінчення навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

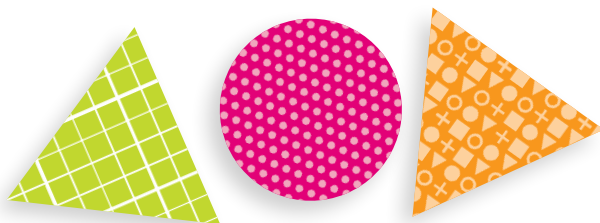
QU	C10B	Ви працюєте повний чи неповний робочий день?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	C10B	Повна чи часткова зайнятість
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Повна
CC	2	Часткова
CC	-8	Не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Повна зайнятість
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





QU	C10C	Ви маєте постійний чи тимчасовий трудовий договір?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	C10C	Вид трудового договору
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Постійний
CC	2	Тимчасовий
CC	-8	Не працює встановлений
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Вид трудового договору
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

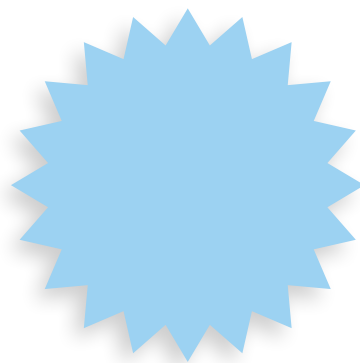
QU	C10D	Якою є назва вашої робочої посади?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	C10D	Посада
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Керівник, менеджер
CC	2	Професіонал
CC	3	Фахівець
CC	4	Технічний службовець
CC	5	Працівник торгівлі та сфери обслуговування
CC	6	Кваліфікований робітник сільського господарства
CC	7	Кваліфікований робітник з інструментом
CC	8	Робітники з обслуговування та складання машин та устаткування
CC	9	Найпростіші професії
CC	-8	Відфільтровано, не працює встановлений
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Посада
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



H1	D.	Працевлаштування та робота
----	-----------	-----------------------------------

QU	D1	Якщо ви зараз працюєте / є самозайнятим: як би ви описали свій нинішній професійний статус? Можна дати декілька відповідей.
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	D1_1	Я маю постійне місце роботи / я самозайнятий
MD	D1_2	Я маю випадкову роботу, пов'язану з моїм навчанням
MD	D1_3	Я маю випадкову роботу, не пов'язану з моїм навчанням
MD	D1_4	Я маю більше, ніж одну роботу
MD	D1_5	Зараз я проходжу військову або цивільну службу
MD	D1_6	Інше
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-8	Відфільтровано, не працює/лаштований
CC	-9	-No answer
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Нинішній професійний статус
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	D4	Будь ласка, вкажіть тип вашого нинішнього роботодавця / установи (якщо їх декілька, вкажіть основного роботодавця)? Будь ласка, позначте лише один пункт
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	D4	Тип нинішнього роботодавця/установи
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Державна установа
CC	2	Неприбуткова організація
CC	3	Приватний роботодавець
CC	4	Самозайнятий
CC	5	Інше
CC	-8	Відфільтровано, не працює/лаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Тип нинішнього роботодавця/установи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	

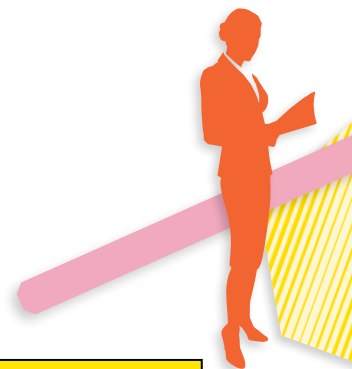


MV	Відсутні значення	-9 TO -1
----	-------------------	----------

QU	D5	В якому секторі економіки ви зараз працюєте?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	D5	Економічний сектор
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Виробництво
CC	2	Бізнес
CC	3	Державне управління
CC	4	Освіта
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Економічний сектор нинішньої роботи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	D9	Будь ласка, оцініть, наскільки можливо, приблизну кількість людей, які працюють у ...
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
ME	D9_1	Кількість людей у місці, де ви зараз працюєте
ME	D9_2	Кількість людей у всій організації, якщо вона розташована у більше ніж одному місці
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Розмір компанії
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





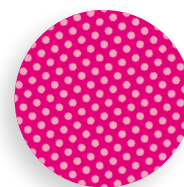
QU	D11	Яким є ваш приблизний річний валовий дохід? (тис.)
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
ME5	D11	Щорічний валовий дохід
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 000
CC	2	2 000
CC	20	20 000
CC	30	30 000
CC	50	50 000
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Щорічний валовий дохід (включаючи додаткові виплати та виплати на другій роботі)
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

H1	E.	Набуті компетентності і вимоги до роботи
----	----	--

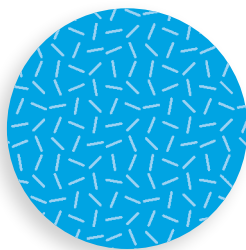
QU	E1A	Будь ласка, зазначте, чи мали ви такі компетентності на момент закінчення навчання у 1994 або 1995 роках? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	E1A_1	Широкі загальні знання
OR	E1A_2	Міждисциплінарне мислення / знання
OR	E1A_3	Вузькоспеціалізовані теоретичні знання
OR	E1A_4	Вузькоспеціалізовані знання методів
OR	E1A_5	Володіння іноземною мовою
OR	E1A_6	Комп'ютерні навички
OR	E1A_7	Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем
OR	E1A_8	Планування, координація та організація
OR	E1A_9	Застосування норм і правил
OR	E1A_10	Економічне обґрунтування
OR	E1A_11	Документування ідей та інформації
OR	E1A_12	Здатність вирішувати проблеми
OR	E1A_13	Аналітичні компетентності




OR	E1A_14	Здатність навчатися
OR	E1A_15	Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці
OR	E1A_16	Креативність
OR	E1A_17	Здатність працювати в стресових умовах
OR	E1A_18	Точність, увага до деталей
OR	E1A_19	Раціональне використання часу
OR	E1A_20	Здатність домовлятися
OR	E1A_21	Працездатність
OR	E1A_22	Навички ручної праці
OR	E1A_23	Самостійність у роботі
OR	E1A_24	Командна робота
OR	E1A_25	Ініціативність
OR	E1A_26	Адаптивність
OR	E1A_27	Напористість, рішучість, наполегливість
OR	E1A_28	Здатність зосереджуватися
OR	E1A_29	Особиста долученість
OR	E1A_30	Лояльність, чесність
OR	E1A_31	Критичне мислення
OR	E1A_32	Навички усної комунікації
OR	E1A_33	Навички письмової комунікації
OR	E1A_34	Толерантність, сприйняття різних точок зору
OR	E1A_35	Лідерство
OR	E1A_36	Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Компетентності на момент закінчення навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

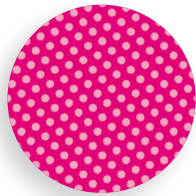


QU	E1B	Наскільки такі компетентності потрібні у вашій поточній роботі. Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	E1B_1	Широкі загальні знання
OR	E1B_2	Міждисциплінарне мислення / знання
OR	E1B_3	Вузькоспеціалізовані теоретичні знання
OR	E1B_4	Вузькоспеціалізовані знання методів
OR	E1B_5	Володіння іноземною мовою
OR	E1B_6	Комп'ютерні навички
OR	E1B_7	Розуміння складних соціальних, організаційних та технічних систем
OR	E1B_8	Планування, координація та організація
OR	E1B_9	Застосування норм і правил
OR	E1B_10	Економічне обґрунтування
OR	E1B_11	Документування ідей та інформації
OR	E1B_12	Здатність вирішувати проблеми
OR	E1B_13	Аналітичні компетентності
OR	E1B_14	Здатність навчатися
OR	E1B_15	Рефлексивне мислення, оцінювання власної праці
OR	E1B_16	Креативність
OR	E1B_17	Здатність працювати в стресових умовах
OR	E1B_18	Точність, увага до деталей
OR	E1B_19	Раціональне використання часу
OR	E1B_20	Здатність домовлятися
OR	E1B_21	Працездатність
OR	E1B_22	Навички ручної праці
OR	E1B_23	Самостійність у роботі
OR	E1B_24	Командна робота
OR	E1B_25	Ініціативність
OR	E1B_26	Адаптивність
OR	E1B_27	Напористість, рішучість, наполегливість
OR	E1B_28	Здатність зосереджуватися
OR	E1B_29	Особиста долученість
OR	E1B_30	Лояльність, чесність
OR	E1B_31	Критичне мислення
OR	E1B_32	Навички усної комунікації
OR	E1B_33	Навички письмової комунікації



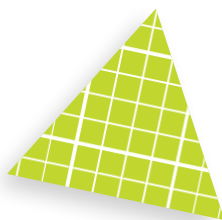
OR	E1B_34	Толерантність, сприйняття різних точок зору
OR	E1B_35	Лідерство
OR	E1B_36	Прийняття на себе відповідальності, ухвалення рішення
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Вимоги до роботи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

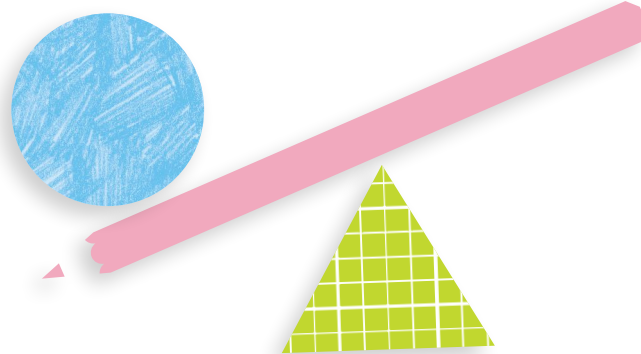
QU	E2	Наскільки ваше навчання (ви закінчили його в 1994 чи 1995 роках) було корисним для ...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	E2_1	Підготовка до виконання поточних робочих завдань
OR	E2_2	Підготовка до виконання завдань в інших сферах життя
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-8	Не застосовується, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Корисність навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



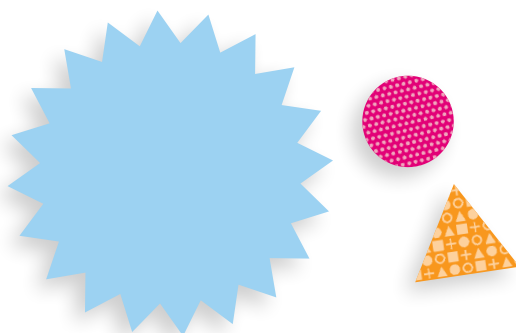
H1	F.	Співвідношення між навчанням і роботою
----	----	--

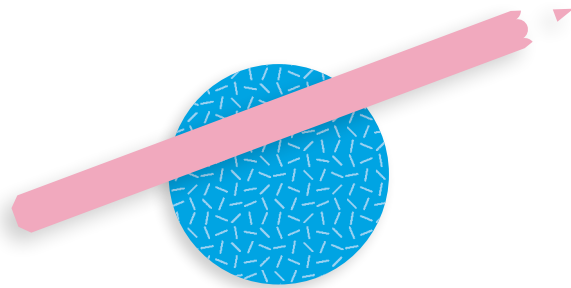
QU	F1	Якщо розглядати ваші поточні робочі завдання: Якою мірою ви використовуєте знання та навички, отримані під час проходження курсу навчання (ви його закінчили у 1994 або 1995 роках)? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	F1	Використання знань і навичок
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Використання знань і навичок, набутих під час проходження курсу навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





QU	F2	Як би ви охарактеризували співвідношення між вашою <u>галуззю знань</u> / <u>спеціальністю</u> та <u>сферою роботи</u> ?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	F2_1	Моя галузь знань / спеціальність – єдино можлива/на сьогоднішній день найкраща
MD	F2_2	Деякі інші сфери також можуть підготувати до роботи
MD	F2_3	Інша сфера була б кориснішою
MD	F2_4	Галузь знань / спеціальність не має великого значення
MD	F2_5	Знання, набуті у ЗВО, взагалі не пов'язані із сферою моєї роботи
MD	F2_6	Інше
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Співвідношення між <u>галуззю знань</u> / <u>спеціальністю</u> та <u>сферою роботи</u>
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





QU	F3A	Якщо врахувати всі аспекти вашого працевлаштування та роботи (статус, посада, дохід, робочі завдання тощо): а. Наскільки ваше працевлаштування та робота відповідають рівню вашої освіти? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не відповідає» до 5 = «Повністю відповідає».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	F3A	Відповідність рівня освіти потребам працевлаштування та роботи
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім не відповідає
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Повністю відповідає
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Відповідність рівня освіти потребам працевлаштування та роботи
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	F3B	Яким є найвідповідніший рівень курсу навчання / освітній ступінь для вашого працевлаштування та роботи порівняно із тим, що ви отримали в 1994 чи 1995 році?
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	F3B	Найвідповідніший рівень курсу навчання / освітній ступінь
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Вищий рівень, ніж той, який я отримав після закінчення
CC	2	Такий самий рівень
CC	3	Нижчий рівень вищої освіти / повної вищої освіти
CC	4	Вищої освіти / повної вищої освіти взагалі не потрібно
CC	5	Інше
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Найвідповідніший рівень курсу навчання / освітній ступінь
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1



QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

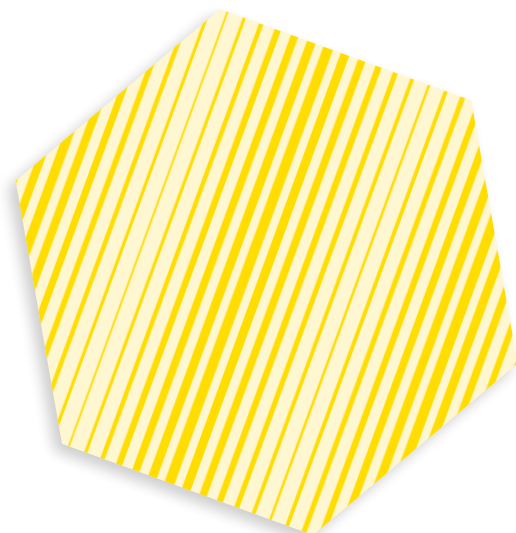
QU	F4	Якщо ви вважаєте свою зайнятість та роботу недостатньо пов'язаними з вашою освітою, чому ви погодилися на неї? Можливо декілька відповідей
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	F4_1	Я (поки що) не знайшов роботи, яка є більш підходящою
MD	F4_2	Займаючись цією роботою, я маю кращі перспективи кар'єрного росту
MD	F4_3	Я віддаю перевагу професії, яка не пов'язана з моїм навчанням
MD	F4_4	Мене підвищили на посаду, менш пов'язану з моїм навчанням, ніж моя попередня посада)
MD	F4_5	Я можу отримати більший дохід на своїй нинішній роботі
MD	F4_6	Моя нинішня робота пропонує мені більшу гарантію зайнятості
MD	F4_7	Моя нинішня робота є цікавішою
MD	F4_8	Моя нинішня робота дає можливість працювати неповний робочий час/ за гнучким графіком тощо
MD	F4_9	Моя нинішня робота дає мені змогу працювати в населеному пункті, якому я віддаю перевагу
MD	F4_10	Моя нинішня робота дає мені змогу враховувати сімейні потреби
MD	F4_11	На початку передбачуваної кар'єри я повинен приймати роботу, навряд чи пов'язану з моїм навчанням
MD	F4_12	Інше
MD	F4_13	Не застосовується, я вважаю свою роботу тісно пов'язаною з набутими мною знаннями
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Причини влаштування на роботу, недостатньо пов'язану з отриманою освітою
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





H1	G.	Орієнтація роботи та задоволеність роботою
----	----	--

QU	G1	Загалом, наскільки ви задоволені своєю нинішньою роботою? Шкала відповідей від 1 = «Дуже незадоволений» до 5 = «Дуже задоволений».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	G1	Загальне задоволення нинішньою роботою
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Дуже незадоволений
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже задоволений
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Загальне задоволення нинішньою роботою
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

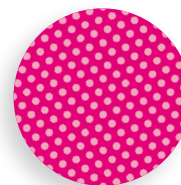




QU	G3A	Наскільки важливими для вас особисто є такі характеристики професії? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім не важливі» до 5 = «Дуже важливі».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	G3A_1	Значною мірою незалежний розподіл роботи
OR	G3A_2	Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою
OR	G3A_3	Чіткі та добре впорядковані завдання
OR	G3A_4	Можливості для використання набутих знань і навичок
OR	G3A_5	Захищеність зайнятості
OR	G3A_6	Соціальне визнання та статус
OR	G3A_7	Можливість реалізовувати власні ідеї
OR	G3A_8	Сприятливий соціальний клімат
OR	G3A_9	Можливість забезпечення безперервного навчання
OR	G3A_10	Високий дохід
OR	G3A_11	Можливості для здійснення (політичного) впливу
OR	G3A_12	Складні завдання
OR	G3A_13	Гарні кар'єрні перспективи
OR	G3A_14	Достатність часу на дозвілля
OR	G3A_15	Завдання координації та управління
OR	G3A_16	Можливість працювати в команді
OR	G3A_17	Можливості зробити щось корисне для суспільства
OR	G3A_18	Інші варіанти
OR	G3A_19	Хороші можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім не важливі
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже важливі
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Професійна орієнтація
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



QU	G3B	Наскільки наступні характеристики професії стосуються вашого нинішнього професійного статусу? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	G3B_1	Значною мірою незалежний розподіл роботи
OR	G3B_2	Можливість займатися науково-дослідною / науковою роботою
OR	G3B_3	Чіткі та добре впорядковані завдання
OR	G3B_4	Можливості для використання набутих знань і навичок
OR	G3B_5	Захищеність зайнятості
OR	G3B_6	Соціальне визнання та статус
OR	G3B_7	Можливість реалізовувати власні ідеї
OR	G3B_8	Сприятливий соціальний клімат
OR	G3B_9	Можливість забезпечення безперервного навчання
OR	G3B_10	Високий дохід
OR	G3B_11	Можливості для здійснення (політичного) впливу
OR	G3B_12	Складні завдання
OR	G3B_13	Гарні кар'єрні перспективи
OR	G3B_14	Достатність часу на дозвілля
OR	G3B_15	Завдання координації та управління
OR	G3B_16	Можливість працювати в команді
OR	G3B_17	Можливості зробити щось корисне для суспільства
OR	G3B_18	Інші варіанти
OR	G3B_19	Хороші можливості для поєднання роботи із сімейними обов'язками
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-8	Відфільтровано, не працевлаштований
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Професійний статус
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



H1	I.	Соціально-біографічні дані
----	----	----------------------------

QU	I1	Стать
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
CV	I1	Стать
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Чоловіча
CC	2	Жіноча
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Стать
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	I2	Рік народження
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
ME2	I2	Рік народження
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Рік народження
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



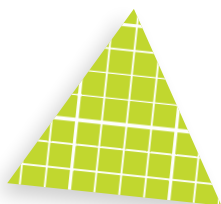


QU	I6A	Де ви жили перед закінченням навчання? Можна дати декілька відповідей.
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	I6A_1	із партнером
MD	I6A_2	із батьками
MD	I6A_3	з іншими особами
MD	I6A_4	як одинак
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Вид проживання безпосередньо перед закінченням навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 THRU -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

QU	I6B	Де ви зараз живете? Можна дати декілька відповідей.
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
MD	I6B_1	із партнером
MD	I6B_2	із батьками
MD	I6B_3	з іншими особами
MD	I6B_4	як одинак
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	Так
CC	2	Ні
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Вид нинішнього проживання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	

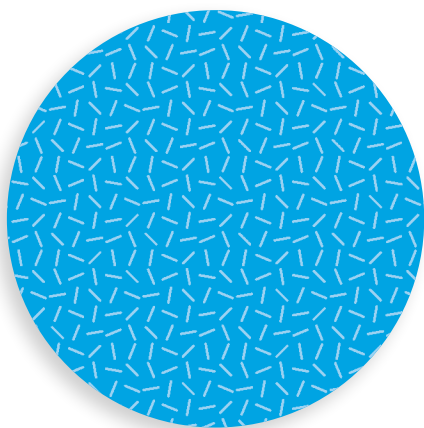


H1	J	Ретроспективне оцінювання набутих знань
QU	J1	Наскільки набуті вами знання допомогли вам...? Шкала відповідей від 1 = «Зовсім ні» до 5 = «Дуже значною мірою».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	J1_1	Для пошуку роботи, що дає задоволення, після закінчення навчання
OR	J1_2	Для ваших довгострокових кар'єрних перспектив
OR	J1_3	Для розвитку вашої особистості
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім ні
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже значною мірою
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Корисність навчання з ретроспективної точки зору
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	





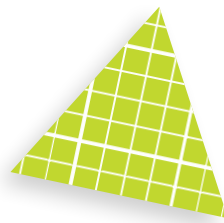
QU	J2	Якою є вірогідність, що, якби ви мали змогу вільно обирати ще раз, то... Шкала відповідей від 1 = «Зовсім неймовірно» до 5 = «Дуже імовірно».
VN	Ім'я змінної	Мітка змінної
OR	J2_1	вибрати той самий курс навчання
OR	J2_2	обрати той самий заклад вищої освіти
OR	J2_3	вибрати вищий рівень вищої освіти
OR	J2_4	вибрати нижчий рівень вищої освіти
OR	J2_5	вирішити взагалі не вчитися
VV	Значення / коди	Мітка значення
CC	1	1 Зовсім неймовірно
CC	2	2
CC	3	3
CC	4	4
CC	5	5 Дуже імовірно
CC	-9	Без відповіді
OT	Інша інформація	Текст
SU	Предметна сфера	Задоволеність курсом навчання
IN	Індикатори	
CH	Перевірка	
MV	Відсутні значення	-9 TO -1
QF	Анкета	
DA	Аналіз даних	



Додаток 4.

Визначення даних (SPSS-синтаксис)

```
* -----.  
* Data_TSVET_2014_data_definition.sps .  
* -----.  
* Приклад: файл даних (наприклад, з онлайн-опитування)  
* вже створено.  
* на цьому кроці дані будуть перевірені та очищені.  
* додаються мітки змінних і мітки значень  
* встановлюються відсутні значення.  
  
* 1. Отримання (неочищених) необроблених даних.  
* 2. Визначення рівня вимірювання.  
* 3. Визначення міток для змінних і значень.  
* 4. FREQUENCIES/ЧАСТОТА, для документування та перевірки неочищених даних  
* 5. DESCRIPTIVES/ОПИСИ, для документування та перевірки неочищених даних  
* 6. RECODE OF MULTIPLE REPLY ITEMS/ПЕРЕКОДУВАННЯ ПУНКТИВ ІЗ КІЛЬКОМА  
ВІДПОВІДЯМИ  
* 7. Виявлення та видалення LURKERS/КОРИСТУВАЧІВ, ЯКІ ТІЛЬКИ ПЕРЕГЛЯДАЮТЬ.  
* 8. Виявлення та виправлення подвійних ID.  
* 9. Обробка фільтрів.  
* 10 Визначення «Запитання не ставилося».  
* 11. DROP-OUT/ВІДСІВ.  
* 12. ЧАСТОТА.  
* 13. ОПИСИ.  
* 14. Нові змінні  
* 15. ЗБЕРЕГТИ очищені дані.  
  
* -----.  
OUTPUT SAVE OUTFILE = 'D:\TSVET_2014\DATA\TSVET_2014_data_definition.spv'.  
* -----.  
* 1. Отримання необроблених даних.  
* -----.  
GET  
FILE='D:\TSVET_2014\DATA\TSVET_2014_raw_data.sav'.  
DATASET NAME raw_data WINDOW=FRONT.  
  
* -----.  
* 2. Визначення рівня вимірювання.  
* -----.  
INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_measurement_level.sps".  
* -----.
```



* 3. Визначення міток для змінних і значень.

* також визначено відсутні значення.

* -----.

INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_labels.sps".

* -----.

* 4. ЧАСТОТА, для документування та перевірки неочищених даних

* -----.

FREQUENCIES COUNTRY FIELD

B2

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12

B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18

C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6

C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12

C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5 D9_1 D9_2 D11

E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12

E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23

E1A_24

E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35

E1A_36

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12

E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23

E1B_24

E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35

E1B_36

E2_1 E2_2

F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G1

G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12

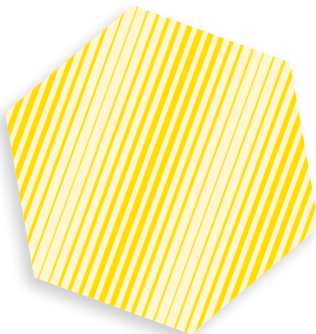
G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12

G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19

I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4

J1_1 J1_2 J1_3 J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.



* -----.

* 5. DESCRIPTIVES, ОПИСИ, для документування та перевірки неочищених даних

* - дуже стислі вихідні дані

* -----.

DESCRIPTIVES

COUNTRY FIELD

B2

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12

B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18

C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6

C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12

C5 C6 C7 C10A C10B C10C C10D

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5 D9_1 D9_2 D11

E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12

E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23

E1A_24

E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35

E1A_36

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12

E1B_13 E1B_14 E1B_15 E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23

E1B_24

E1B_25 E1B_26 E1B_27 E1B_28 E1B_29 E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35

E1B_36

E2_1 E2_2

F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G1

G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4 G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12

G3A_13 G3A_14 G3A_15 G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12

G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19

I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4

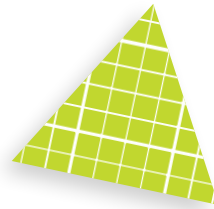
J1_1 J1_2 J1_3 J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5.

```

* -----
* 6. ПЕРЕКОДУВАННЯ ПУНКТИВ ІЗ КІЛЬКОМА ВІДПОВІДЯМИ .
* -----
* У необроблених даних є лише два значення для
* пунктів із кількома відповідями: 1 = позначено/так і -9 = без відповіді.
* Потрібно перекодувати «без відповіді»:
*   якщо щонайменше один пункт позначений/має відповідь, тоді інші
*   пункти повинні бути перекодовані на 2 = Ні.
*   -9 має таке значення: все запитання залишилося без відповіді
* -----
* MD Змінні кількох відповідей
  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
  F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6
  F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
  I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4
  I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
* -----
SET TVars=Both ODISPLAY=tables TNumbers=Both ONumbers=Both OVars=Both.
* -----

* -----
* Запитання C1.
* -----
FREQUENCIES      C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
MISSING VALUES  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 ().
RECODE           C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
                  (1 = 1) (ELSE =2).
COUNT          C1ANSWERS = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (1).
RECODE          C1ANSWERS (1 to hi = 0) (0=1).
VARIABLE LABELS C1ANSWERS 'No answers question C1'.
VALUE LABELS    C1ANSWERS 1 'No answers MD question' 0 'Answers' .
DO REPEAT  V = C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
+ IF      (V EQ 2 AND VALUE(C1ANSWERS) = 1 ) V = -9.
+ MISSING VALUES V(-9 to -1).
END REPEAT.
* -----
ADD VALUE LABELS  C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  1 'Yes'
  2 'No'
 -9 'No answer' .

```



```
FORMAT          C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 (F2.0)
                / C1ANSWERS (F2.0) .

FREQUENCIES      C1ANSWERS C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6 .
* -----

* -----
* Запитання C4.
* -----

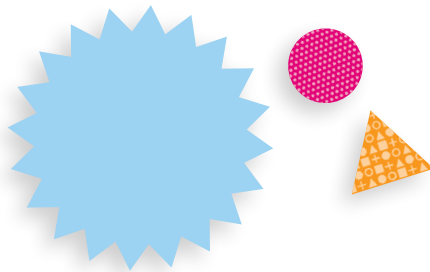
FREQUENCIES      C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 .
MISSING VALUES  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
( ) .
RECODE           C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
                (1 = 1) (ELSE =2) .

COUNT          C4ANSWERS = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9
C4_10 C4_11 C4_12 (1) .
RECODE           C4ANSWERS (1 thru hi = 0) (0=1) .
VARIABLE LABELS  C4ANSWERS 'No answers question C4' .
VALUE LABELS     C4ANSWERS 1 'No answers MD question' 0 'Answers' .
DO REPEAT  V = C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 .
+ IF (V EQ 2 AND VALUE(C4ANSWERS) = 1 ) V = -9.
+ MISSING VALUES V(-9 to -1) .
END REPEAT.
* -----

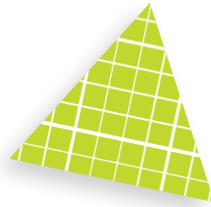
ADD VALUE LABELS  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11
C4_12
1 'Yes'
2 'No'
-9 'No answer' .
FORMAT          C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
(F2.0)
                / C4ANSWERS (F2.0) .

FREQUENCIES      C4ANSWERS C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10
C4_11 C4_12 .
* -----
```





```
-----  
* Наступний MACRO ефективно виконує описану вище обробку  
* запитань із кількома відповідями.  
*-----  
* RECODE-MACRO для кількох відповідей.  
*-----  
DEFINE MRRECODE (!POSITIONAL !CHAREND('\'))  
                /!POSITIONAL !TOKENS(1) ).  
FREQUENCIES      !1 .  
MISSING VALUES  !1 ().  
RECODE           !1 (1=1) (ELSE=2).  
COUNT          !2 = !1 (1).  
RECODE           !2 (1 thru hi = 0) (0=1).  
VARIABLE LABELS  !2 'No answers MD question'.  
VALUE LABELS     !2 1 'No answers MD question' 0 'Answers' .  
DO REPEAT V =    !1 .  
+ IF (V EQ 2 AND VALUE(!2) = 1 ) V = -9.  
+ MISSING VALUES V(-9 thru -1).  
END REPEAT.  
* -----  
ADD VALUE LABELS !1  
    1 'Yes'  
    2 'No'  
   -9 'No answer'.  
FORMAT           !1 (F2.0) / !2 (F2.0).  
MISSING VALUES  !2 (-9).  
FREQUENCIES      !2 !1 .  
!ENDDEFINE.  
  
*    D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6  
    F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6  
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13  
    I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4  
    I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4  
.
```



* Запитання D1 - застосування MACRO MRRECODE.

FREQUENCIES D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 .

MRRECODE D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 /D1ANSWERS .

* Запитання F2 - застосування MACRO MRRECODE.

MRRECODE F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 /F2ANSWERS .

* Запитання F4.

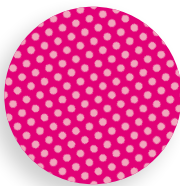
MRRECODE F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 /
F4ANSWERS .

* Запитання I6A.

MRRECODE I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 /I6AANSWERS .

* Запитання I6B.

MRRECODE I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4 /I6BANSWERS .





* -----.

* 7. Виявлення та видалення LURKERS (КОРИСТУВАЧІВ, ЯКІ ТІЛЬКИ ПЕРЕГЛЯДАЮТЬ).

* КОРИСТУВАЧЕМ, ЯКИЙ ТІЛЬКИ ПЕРЕГЛЯДАЄ (LURKER), є хтось, хто зайшов до онлайн-запитальника

* але не відповів на жодне із запитань.

* -----.

COMPUTE LURKER=0.

VAR LAB LURKER "Questionnaire empty".

COUNT LURKER =

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1
B9_2 B9_3 B9_4 B9_5

B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5

C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8

E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22

E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15

E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29

E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4

G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15

G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3

J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5

(1 thru hi).

RECODE LURKER (0=1) (1 THRU HI = 2).

VALUE LABELS LURKER

1 "Yes"

2 "No".

FREQUENCIES LURKER.

* У даних більше немає LURKER.

SELECT IF (LURKER = 2).



```
*-----.
* 8. Визначення та виправлення подвійного ID.
*-----.
* перевірити процедуру виявлення дублювання ідентифікаторів
* подвійний ідентифікатор створюється в тестових даних.
* id 4 з країни 2
* id 5 з країни 1.
IF (ID = 5 ) ID = 4.
*-----.
sort cases by      ID (A) .
execute.
*-----.
COMPUTE              DOUBLE = 0.
VARIABLE LABELS      DOUBLE "Double ID number".
VALUE LABELS         DOUBLE 1 "Yes" 0 "No" .
if ( lag(ID) = ID) DOUBLE = 1.
FREQUENCIES          DOUBLE.
* --- reverse sorting .
sort cases by  ID (D) DOUBLE (D) .
execute.

*-----.
COMPUTE              DOUBLE_FIRST = 0.
VARIABLE LABELS      DOUBLE_FIRST "The first double ID number".
if ( lag(ID) = ID)  DOUBLE_FIRST = 1.
FREQUENCIES          DOUBLE DOUBLE_FIRST.
*-----.
sort cases by      ID (A) DOUBLE.
execute.

* Виправлення подвійного номера id.
IF (ID = 4 AND DOUBLE = 1)  ID = 5.
execute.
```

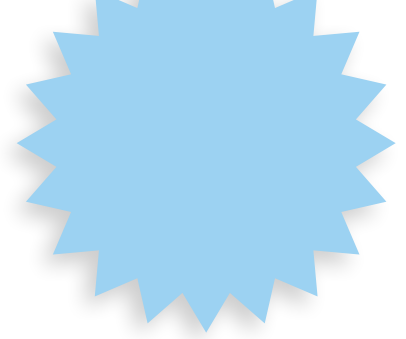




```
*-----.
* 9. Обробка фільтрів.
*-----.

*-----.
* 1. Пошук роботи
* C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  C5 C6 C7
*-----.
FREQUENCIES C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  C5 C6 C7 C10A C10B C10D D1_1.

COMPUTE                                JOBSEARCH = VALUE ( C1_1 ) .
APPLY DICTIONARY FROM *
  /SOURCE VARIABLES =  C1_1
  /TARGET VARIABLES =  JOBSEARCH
  /VARINFO LEVEL MISSING FORMAT VARLABEL VALLABELS = REPLACE.
RECODE                                JOBSEARCH
  (1=1) (2=0) .
ADD VALUE LABELS                      JOBSEARCH
  0 "No"
  1 "Yes"
.
FREQUENCIES                          JOBSEARCH .
*-----.
DO REPEAT V=C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  C5 C6 C7.
IF ( JOBSEARCH = 0 AND MISSING(V) ) V = -8.
END REPEAT.
ADD VALUE LABELS
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  C5 C6 C7
  -8 "Filtered; no job search".
* тест.
FREQUENCIES C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 C1_6
  C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12
  C5 C6 C7 .
* тест.
CROSSTABS
  C5 C6 C7 by C10A C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5 /MISS=INCL.
```

*-----.

* 2. Працевлаштування

*-----.

* D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5

D9_1 D9_2

D11

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8

E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15

E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26

E1B_27 E1B_28 E1B_29

E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36

E2_1 E2_2

F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10

G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .

FREQUENCIES

D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6

D4 D5 D9_1 D9_2 D11

E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8

E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15

E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26

E1B_27 E1B_28 E1B_29

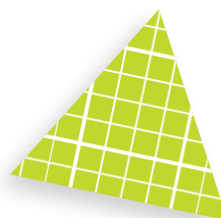
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36

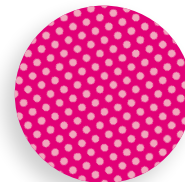
E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B

F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13

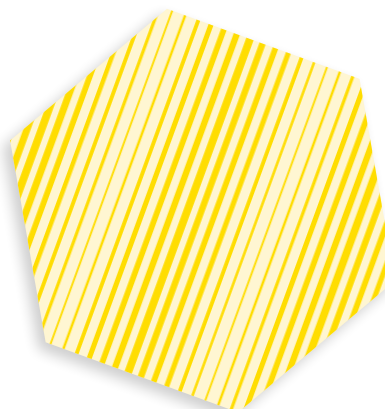
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10

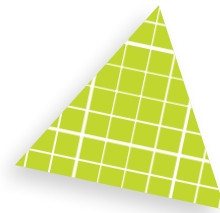
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .





```
* -----.  
COUNT EMPLOYED =   D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6  
    D4 D5  
    D9_1 D9_2  
    D11  
    E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8  
        E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15  
        E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26  
E1B_27 E1B_28 E1B_29  
        E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36  
    E2_1 E2_2  
    F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B  
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13  
    G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10  
        G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 (1 THRU HI) .  
RECODE          EMPLOYED (0=0) (1 THRU HI=1) .  
VALUE LABELS EMPLOYED  
    0 "No"  
    1 "Yes" .  
FREQUENCIES  EMPLOYED .  
* -----.  
DO REPEAT V=D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6  
    D4 D5    D9_1 D9_2    D11  
    E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8  
        E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15  
        E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26  
E1B_27 E1B_28 E1B_29  
        E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36  
    E2_1 E2_2    F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B  
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13  
    G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10  
        G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .  
IF ( EMPLOYED = 0 AND MISSING(V) ) V = -8 .  
END REPEAT .
```





ADD VALUE LABELS

```
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5   D9_1 D9_2   D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2   F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
    G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
-8 "Filtered; not employed".
```

* F4.

```
DO REPEAT V= F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .
IF ( F4_13 = 1 AND V=2 ) V = -7.
END REPEAT.
```

ADD VALUE LABELS

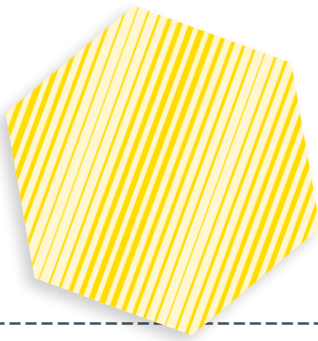
```
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12
-7 "Filtered; appropriate employment".
```

FREQUENCIES

```
F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 .
```

FREQUENCIES

```
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5   D9_1 D9_2   D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2   F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
    G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 .
```



* -----.

* 10. Визначення «Запитання не ставилося».

* -----.

CROSSTABS

```
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6
D4 D5   D9_1 D9_2   D11
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8
    E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12 E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36
E2_1 E2_2   F1 F2_1 F2_2 F2_3 F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15 G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19
by COUNTRY /MISS=INCL.
```

```
IF (COUNTRY = 4) E2_1 = -1.
IF (COUNTRY = 4) E2_2 = -1.
ADD VALUE LABELS E2_1 E2_2 -1 "Question not asked".
CROSSTABS E2_1 E2_2 by country /MISS=incl.
```

* -----.

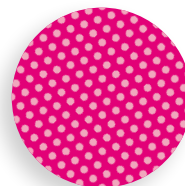
```
IF (COUNTRY = 4) J2_3 = -1.
ADD VALUE LABELS J2_3 -1 "Question not asked".
CROSSTABS          J2_3 by COUNTRY /MISS=incl.
```

RECODE

```
I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 (-4 = -9).
```

FREQUENCIES

```
I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3 I6B_4
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .
```

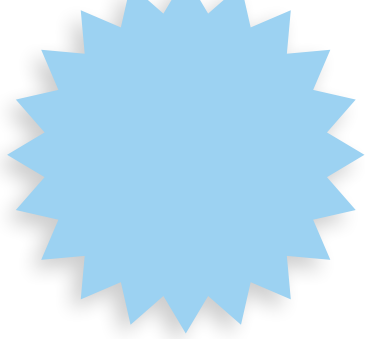


* -----.

* 11. Визначення ВІДСІВУ (DROP-OUTS) .

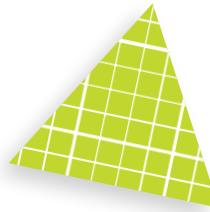
* -----.

```
COMPUTE          LASTVALIDVAR = 0.
VARIABLE LABELS LASTVALIDVAR "Last valid variable in the data file".
DO REPEAT V= FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11
B8_12 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 /VARNUM=1 to 221.
IF ( V GE 0 ) LASTVALIDVAR = VARNUM.
END REPEAT.
FREQ LASTVALIDVAR .
```



```
DO REPEAT V = FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10
B8_11 B8_12 B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
    B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
    C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
    D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
    E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
    E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
    E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
    E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
    E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
    F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
    G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
    G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
    G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
    / VARNUM =1 to 216.
IF ( (VALUE(V) = -9 ) AND (LASTVALIDVAR < VARNUM) ) V = -4 .
END REPEAT.
```





ADD VALUE LABELS

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1
B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5
-4 "Drop-out".



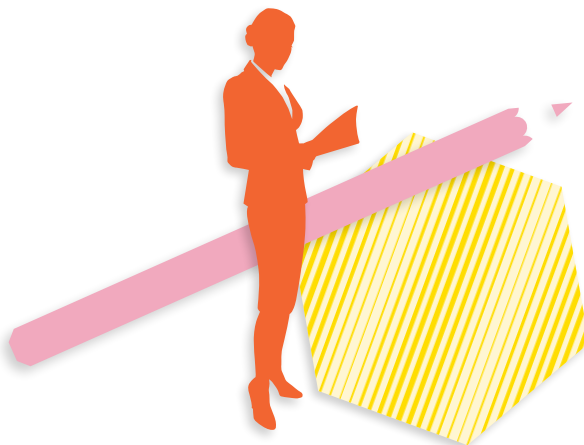


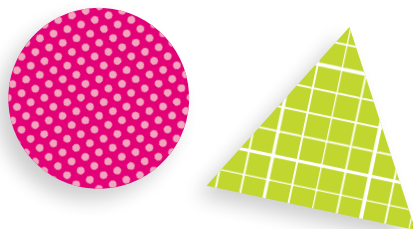
* 12. FREQUENCIES/ЧАСТОТА.

FREQUENCIES

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1
B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

* -----.





* 13. DESCRIPTIVES/ОПИСИ.

DESCRIPTIVES

```

FIELD B2 B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12 B9_1
B9_2 B9_3 B9_4 B9_5
      B9_6 B9_7 B9_8 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16 B9_17 B9_18
C1_1 C1_2 C1_3 C1_4 C1_5
      C1_6 C4_1 C4_2 C4_3 C4_4 C4_5 C4_6 C4_7 C4_8 C4_9 C4_10 C4_11 C4_12 C5 C6 C7
C10A C10B C10C C10D
      D1_1 D1_2 D1_3 D1_4 D1_5 D1_6 D4 D5 D9_1 D9_2 D11 E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4
E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8
      E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12 E1A_13 E1A_14 E1A_15 E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19
E1A_20 E1A_21 E1A_22
      E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26 E1A_27 E1A_28 E1A_29 E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33
E1A_34 E1A_35 E1A_36
      E1B_1 E1B_2 E1B_3 E1B_4 E1B_5 E1B_6 E1B_7 E1B_8 E1B_9 E1B_10 E1B_11 E1B_12
E1B_13 E1B_14 E1B_15
      E1B_16 E1B_17 E1B_18 E1B_19 E1B_20 E1B_21 E1B_22 E1B_23 E1B_24 E1B_25 E1B_26
E1B_27 E1B_28 E1B_29
      E1B_30 E1B_31 E1B_32 E1B_33 E1B_34 E1B_35 E1B_36 E2_1 E2_2 F1 F2_1 F2_2 F2_3
F2_4 F2_5 F2_6 F3A F3B
      F4_1 F4_2 F4_3 F4_4 F4_5 F4_6 F4_7 F4_8 F4_9 F4_10 F4_11 F4_12 F4_13 G1
G3A_1 G3A_2 G3A_3 G3A_4
      G3A_5 G3A_6 G3A_7 G3A_8 G3A_9 G3A_10 G3A_11 G3A_12 G3A_13 G3A_14 G3A_15
G3A_16 G3A_17 G3A_18 G3A_19
      G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10 G3B_11 G3B_12
G3B_13 G3B_14 G3B_15
      G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19 I1 I2 I6A_1 I6A_2 I6A_3 I6A_4 I6B_1 I6B_2 I6B_3
I6B_4 J1_1 J1_2 J1_3
      J2_1 J2_2 J2_3 J2_4 J2_5 .

```

* -----.

* 14. Нові змінні

* -----.

```
INCLUDE FILE = "Data_TSVET_2014_new_variables.sps".
```

* -----.

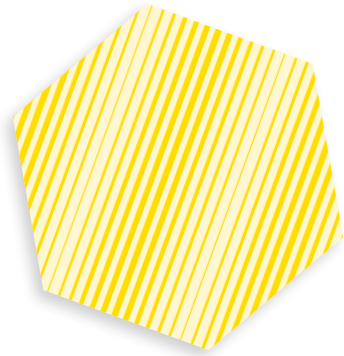
* 15. ЗБЕРЕГТИ очищені дані.

* -----.

```
SAVE OUTFILE = "D:\TSVET_2014\DATA\Data_TSVET_2014_cleaned_data.sav".
```

```
DATASET NAME TS2014 WINDOW=FRONT.
```

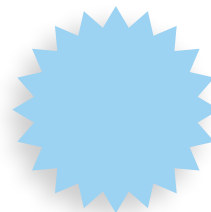
* -----.



Додаток 5. Побудова нових змінних (SPSS-синтаксис)

```
* -----.  
* Data_TSVET_2014_new_variables.sps .  
* -----.  
  
*****.  
*****  НОВІ ЗМІННІ *****.  
*****.  
  
* -----.  
* --Новий розподіл змінної: FIELDGENDER Сфера навчання та стать.  
* -----.  
  
FREQUENCIES          FIELD I1.  
COMPUTE              FIELDGENDER = FIELD*10 + I1.  
VARIABLE LABELS      FIELDGENDER "Field of study and gender".  
RECODE               FIELDGENDER  
  (11=1)  
  (12=2)  
  (21=3)  
  (22=4)  
  (31=5)  
  (32=6)  
  (sysmis=-9) .  
VALUE LABELS         FIELDGENDER  
  1 Hum-M  
  2 Hum-F  
  3 Sci-M  
  4 Sci-F  
  5 Eng-M  
  6 Eng-F.  
MISSING VALUES      FIELDGENDER (-9 thru -1) .  
FORMATS              FIELDGENDER (F4.0) .  
FREQUENCIES          FIELDGENDER.
```





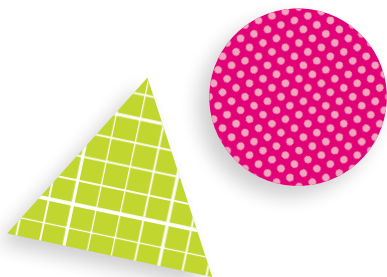
Витяг із SPSS OUTPUT

FIELDGENDER Сфера навчання та стать					
		Частість	Відсоток	Дійсний відсоток	Сукупний відсоток
Дійсні	1 Hum-M	151	11.2	11.2	11.2
	2 Hum-F	345	25.6	25.6	36.8
	3 Sci-M	129	9.6	9.6	46.4
	4 Sci-F	114	8.5	8.5	54.9
	5 Eng-M	445	33.0	33.1	88.0
	6 Eng-F	162	12.0	12.0	100.0
	Загалом	1 346	99.9	100.0	
Відсутні	-9 Без відповіді	1	.1		
Загалом		1 347	100.0		

```

* -----
* Класифікація метричних змінних
* -----
* -----
* C7_CL Тривалість пошуку роботи
* -----
COMPUTE C7_CL = VALUE ( C7 ) .
APPLY DICTIONARY FROM *
  /SOURCE VARIABLES = C7
  /TARGET VARIABLES = C7_CL
  /VARINFO LEVEL MISSING FORMAT VARLABEL VALLABELS = REPLACE .
FREQUENCIES C7_CL .
RECODE C7_CL
  (1 THRU 3 = 1)
  (4 THRU 6 = 2)
  (7 THRU 9 = 3)
  (10 THRU 12 = 4)
  (13 THRU HI = 5) .
ADD VALUE LABELS C7_CL
  1 "1 to 3 months"
  2 "4 to 6 months"
  3 "7 to 9 months"
  4 "10 to 12 months"
  5 "More than 12 months"
.
FREQUENCIES C7_CL .

```



Витяг із SPSS OUTPUT

C7_CL Тривалість пошуку роботи					
		Частість	Відсоток	Дійсний відсоток	Сукупний відсоток
Дійсні	1 Від 1 до 3 місяців	310	23.0	38.8	38.8
	2 Від 4 до 6 місяців	240	17.8	30.1	68.9
	3 Від 7 до 9 місяців	84	6.2	10.5	79.4
	4 Від 10 до 12 місяців	85	6.3	10.7	90.1
	5 Більше ніж 12 місяців	79	5.9	9.9	100.0
	Загалом	798	59.2	100.0	
Відсутні	-9 Без відповіді	110	8.2		
	-8 Відфільтровано; не шукали роботи	439	32.6		
	Загалом	549	40.8		
Загалом		1 347	100.0		

* -----.

* Приклад побудови індексу змінних.

* -----.

B8 дослідницький факторний аналіз

FACTOR

/VARIABLES

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12

/MISSING PAIRWISE

/ANALYSIS

B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6
B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12

/PRINT UNIVARIATE INITIAL EXTRACTION ROTATION FSCORE

/FORMAT SORT BLANK(.45)

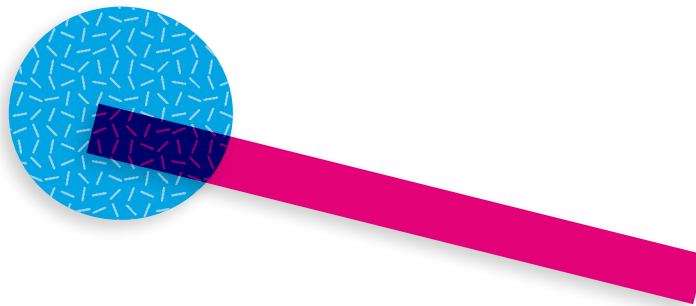
/EXTRACTION PC

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(50)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.





Витяг з SPSS OUTPUT

Обернена матриця компонентів ^a				
	Компонент			
	1	2	3	4
B8_8 Проектно та/або проблемно орієнтоване навчання	.681			
B8_9 Безпосереднє набуття досвіду роботи	.657			
B8_10 Позакласне спілкування студентів і викладачів	.606			
B8_12 Докладна регулярна оцінка академічної успішності	.598			
B8_3 Установки та соціально-комунікативні навички	.504			
B8_5 Регулярне відвідування занять		.691		
B8_6 Викладач як основне джерело інформації і розуміння та її засвоєння		.671		
B8_11 Написання дисертації		.540		
B8_7 Свобода вибору курсів та сфер спеціалізації			.682	
B8_4 Самостійне навчання			.626	
B8_2 Теорії, концепції або парадигми				.772
B8_1 Факти та інструментальні знання	.506			.596
Метод вилучення: Аналіз основних компонентів.				
Метод обертання: Varimax з нормалізацією Кайзера.				
^a Обертання сходилося у 10 ітерацій.				

B9 дослідницький факторний аналіз

FACTOR

/VARIABLES

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
 B9_17 B9_18

/MISSING PAIRWISE

/ANALYSIS

B9_1 B9_2 B9_3 B9_4 B9_5 B9_6 B9_7 B9_8
 B9_9 B9_10 B9_11 B9_12 B9_13 B9_14 B9_15 B9_16
 B9_17 B9_18

/PRINT UNIVARIATE INITIAL EXTRACTION ROTATION FSCORE

/FORMAT SORT BLANK(.45)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(50)

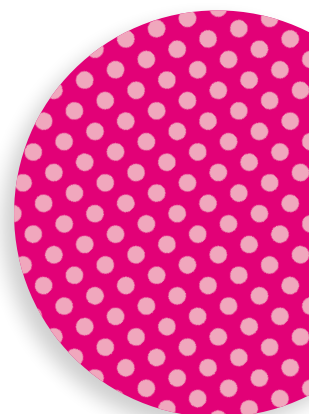
/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.



Витяг з SPSS OUTPUT

Обернена матриця компонентів ^a					
	Компонент				
	1	2	3	4	5
B9_4 Різноманітність пропонованих курсів	.824				
B9_7 Можливість обрати курси та сфери спеціалізації	.737				
B9_5 Створення дипломної програми	.604				
B9_3 Зміст курсу за спеціальністю	.589				
B9_9 Якість викладання	.470				
B9_2 Допомога / консультування у складанні випускного іспиту		.761			
B9_1 Загальні академічні рекомендації		.721			
B9_8 Акцент на практиці у викладанні та навчанні		.519			
B9_6 Система тестування/виставлення оцінок	.474	.490			
B9_16 Обладнання та фонди бібліотек			.804		
B9_17 Надання навчально-методичних матеріалів			.787		
B9_18 Якість технічного обладнання (наприклад, ПК, вимірювальні прилади тощо)			.710		
B9_10 Можливості для участі в дослідницьких проектах				.851	
B9_11 Науково-дослідний акцент у викладанні та навчанні				.793	
B9_12 Забезпечення працевлаштування та набуття іншого досвіду роботи				.509	
B9_14 Контакти із однокурсниками					.847
B9_15 Можливість для студентів вплинути на університетську політику					.558
B9_13 Можливість позакласних контактів із викладачами		.529			.530
Метод вилучення: Аналіз основних компонентів.					
Метод обертання: Varimax з нормалізацією Кайзера.					
^a Обертання сходилося в 6 ітерацій.					





* -----
* Забезпечення навчального процесу: Практика - 6 пунктів
* -----

B8_8 Проектно та/або проблемно орієнтоване навчання
B8_9 Безпосереднє набуття досвіду роботи
B8_10 Позакласне спілкування студентів і викладачів
B8_12 Докладна регулярна оцінка академічної успішності
B8_3 Установки та соціально-комунікативні навички
B8_1 Факти та інструментальні знання

COMPUTE ST_PRACTICE = MEAN.2 (B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1) .

* -----
* Alpha 6.7 .

RELIABILITY

/VARIABLES= B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1
/SCALE('ST_PRACTICE') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

* -----
* Забезпечення навчального процесу: Зміст - 5 пунктів
* -----
*

B9_4 Різноманітність пропонованих курсів
B9_7 Можливість обрати курси або сферу спеціалізації
B9_5 Створення дипломної програми
B9_3 Зміст основного курсу за спеціальністю
B9_9 Якість викладання.

COMPUTE ST_CONTENT = MEAN.2 (B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9) .



* -----.

* Alpha 7.6.

RELIABILITY

```
/VARIABLES= B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9
/SCALE('Content') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
```

* -----.

* Забезпечення навчального процесу: Індивідуальний підхід до студентів -

B9_2 Допомога/консультування у складанні випускного іспиту

B9_1 Загальні академічні рекомендації

B9_8 Акцент на практиці у викладанні та навчання

B9_6 Система тестування/виставлення оцінок

B9_13 Можливість позакласних контактів з викладачами

.

```
COMPUTE ST_STUDENT = MEAN.2 (B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6).
```

* Alpha 7.4.

RELIABILITY

```
/VARIABLES= B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6
/SCALE('ST_STUDENT') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE HOTELLING TUKEY
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
```

VARIABLE LABELS

ST_PRACTICE "Study conditions: practice oriented"

ST_CONTENT "Study conditions: content/quality"

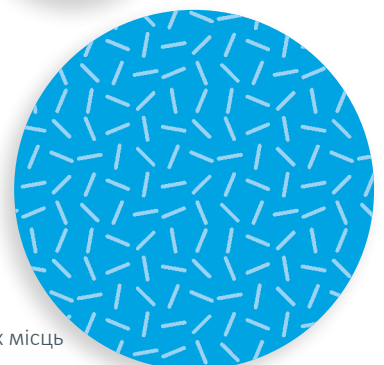
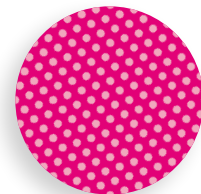
ST_STUDENT "Study conditions: student centered".

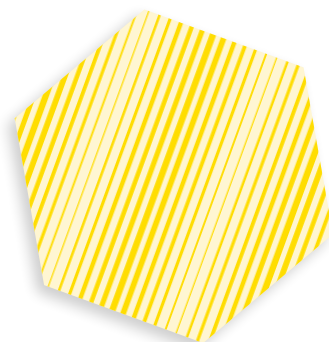
VALUE LABELS

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT

1 "Very low/bad"

5 "Very high/good" .





FORMATS

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT (F4.1).

RECODE

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT (sysmis=-9).

MISSING VALUES

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT (-9 THRU -1).

FREQUENCIES

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT .

DESCRIPTIVES

ST_PRACTICE B8_8, B8_9, B8_10, B8_12, B8_3, B8_1

ST_CONTENT B9_4, B9_7, B9_5, B9_3, B9_9

ST_STUDENT B9_2, B9_1, B9_8, B9_13, B9_6 .

* Приклади подальшого аналізу

* -----.

CORRELATIONS

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.

* -----.

CORRELATIONS

E1A_1 E1A_2 E1A_3 E1A_4 E1A_5 E1A_6 E1A_7 E1A_8 E1A_9 E1A_10 E1A_11 E1A_12
E1A_13 E1A_14 E1A_15

E1A_16 E1A_17 E1A_18 E1A_19 E1A_20 E1A_21 E1A_22 E1A_23 E1A_24 E1A_25 E1A_26
E1A_27 E1A_28 E1A_29

E1A_30 E1A_31 E1A_32 E1A_33 E1A_34 E1A_35 E1A_36

WITH

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.

* -----.

CORRELATIONS

C6 C7 D11 E2_1 E2_2 F1 F3A F3B

G1

G3B_1 G3B_2 G3B_3 G3B_4 G3B_5 G3B_6 G3B_7 G3B_8 G3B_9 G3B_10

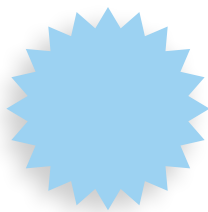
G3B_11 G3B_12 G3B_13 G3B_14 G3B_15

G3B_16 G3B_17 G3B_18 G3B_19

WITH

ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.

* -----.



* Відповідність НАВИЧОК і умов навчання.

* без ЯПОНІЇ.

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT E2_1  
/METHOD=ENTER ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```

* Відповідність НАВИЧОК і умов навчання..

* без ЯПОНІЇ.

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT E2_1  
/METHOD=STEPWISE  
B8_1 B8_2 B8_3 B8_4 B8_5 B8_6 B8_7 B8_8 B8_9 B8_10 B8_11 B8_12  
B9_1 to B9_18.
```

* Відповідність НАВИЧОК і умов навчання.

* без ЯПОНІЇ.

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT F1  
/METHOD=ENTER ST_PRACTICE ST_CONTENT ST_STUDENT.
```





Цей посібник є частиною серії розробленої Європейським фондом освіти (ETF), Європейським центром розвитку професійного навчання (Cedefop) та Міжнародним бюро праці (МБП). Усі посібники мають спільну структуру, хоча різняться за рівнем деталізації, технічним змістом та тематиками досліджень. ETF, Cedefop та МБП тісно співпрацювали над розробкою посібників, як правило, одна агенція/організація була основним розробником, а інші надавали матеріали, кейси, коментарі та рецензували. Усі посібники пройшли широке вивчення та експертну перевірку; вони також були детально обговорені на міжнародному семінарі експертів, під час якого вчені, експерти з прогнозування навичок та узгодження попиту і пропозиції та потенційні кінцеві користувачі з усього світу надавали коментарі та відгуки щодо його вмісту та зручності використання. Експерти та працівники трьох організацій також детально їх опрацювали перед публікацією.

Цей посібник охоплює питання розробки та проведення трейсерних досліджень та має на меті сприяти поліпшенню рівня професійної підготовки у ПТО та вищій освіті завдяки проведенню високоякісних опитувань випускників. Головною метою таких досліджень є виявлення актуальності рівня освіти/підготовки кадрів для переходу на роботу та подальшої професійної кар'єри в перші роки після закінчення навчання.

У багатьох країнах очікується зростання попиту на проведення трейсерних досліджень через вимоги акредитації та управління якістю освіти. Відповідно до законодавства освітні установи часто змушені проводити регулярні трейсерні дослідження, і донорські установи вимагають фактичне підтвердження ефективності навчання/професійної підготовки, яке вони фінансують.

Цільовою аудиторією цього посібника є представники освітніх закладів, які планують організовувати та проводити власні трейсерні дослідження. Він також орієнтований на різні категорії користувачів: особи, відповідальні за прийняття рішень та формування політики; дослідницькі центри та експертні мережі, що беруть участь у проведенні трейсерних досліджень; а також асоціації та мережі, що цікавляться результатами цих досліджень. Читач отримає докладні вказівки щодо того, як розробити трейсерне дослідження, підготувати опитувальник та провести аналіз даних, за відсутності спеціальних знань експерта у методології обстеження.

.....