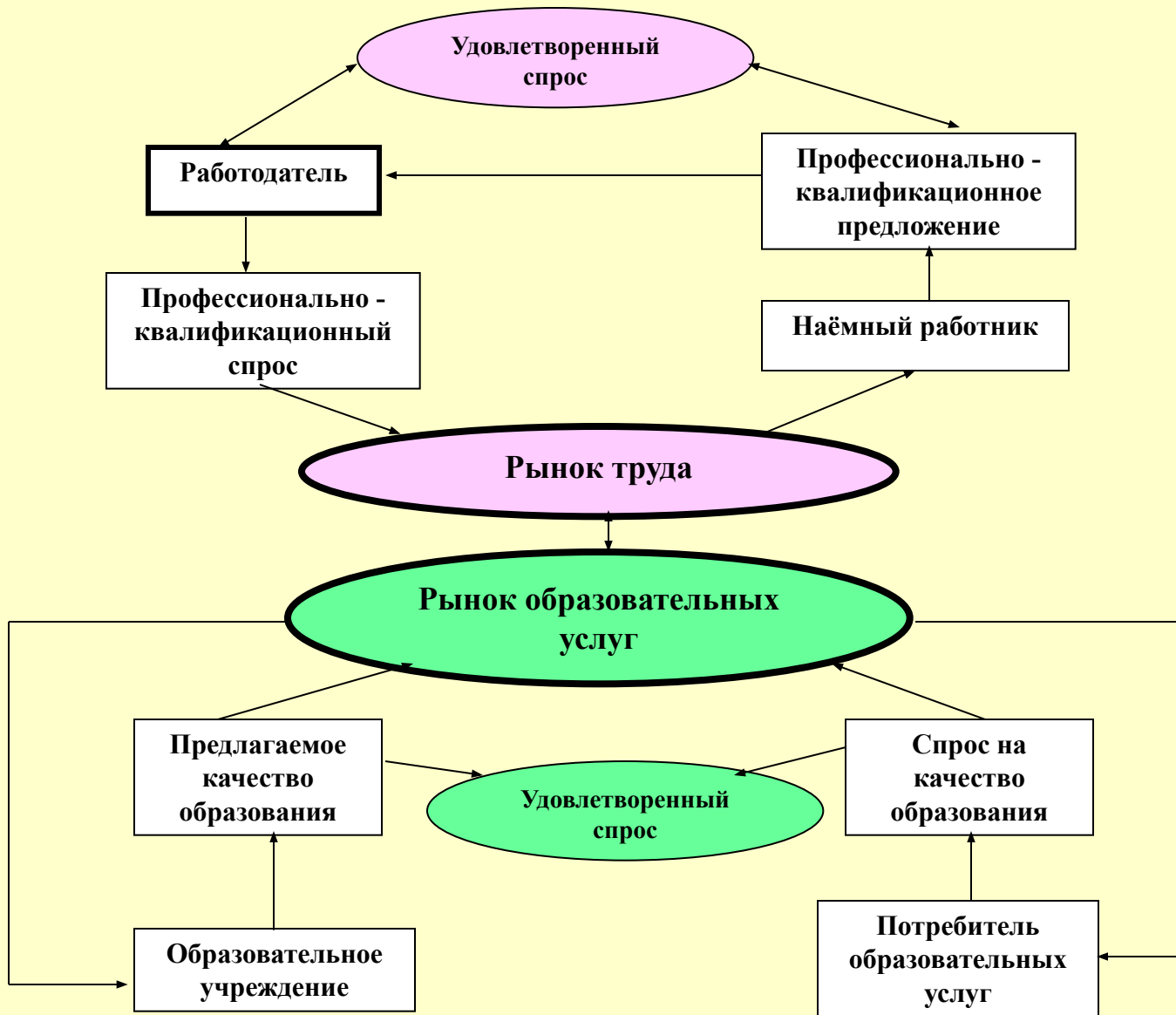




**Институт профессионального образования и
исследования рынка труда**

**Использование социологических
методов исследования в планировании и
управлении учебно-воспитательным
процессом**

**Мульти-медиа сопровождение лекционного курса
© Пузырёв С.Е., к.социол.н**



Основные группы современных наук

Науки ➔	Естественные	Технические	Гуманитарные	Социальные
Изучают ➔	мир ПРИРОДЫ	мир ТЕХНИКИ	мир ЧЕЛОВЕКА	мир ОБЩЕСТВА
Примеры ➔	■ физика	■ электроника	■ философия	■ социология
	■ химия	■ радиотехника	■ языкознание	■ политология
	■ биология	■ биотехнология	■ искусствоведение	■ экономика

Предмет и объект в общепhilosophическом понимании

Объект исследования:

то, на что направлен процесс познания.
«Что изучается?»



Предмет исследования: наиболее значимые, с теоретической или практической точки зрения свойства, стороны, особенности объекта

Предметно объектная область социологии

Объект социологии

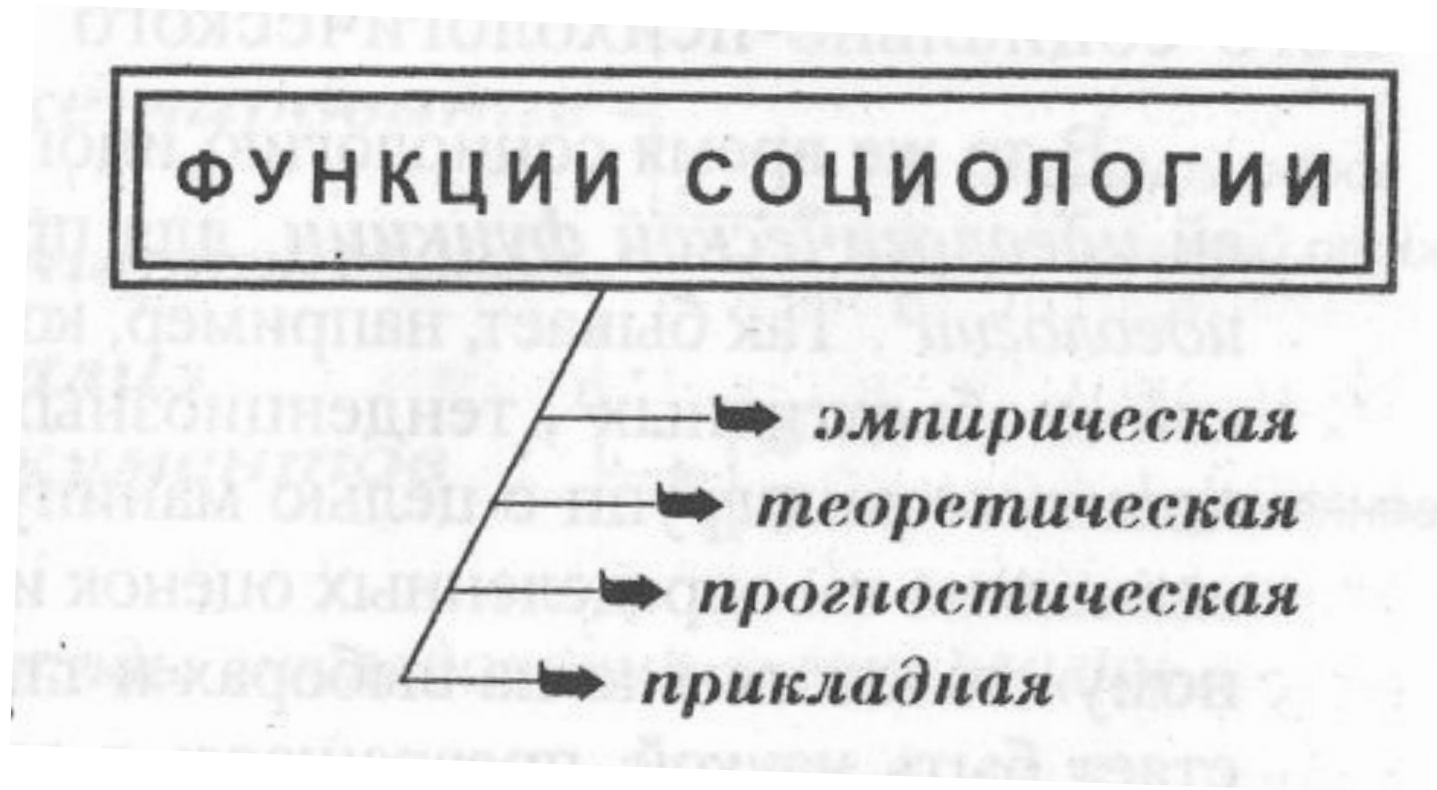
ОБЩЕСТВО

Предмет социологии

социальные процессы



Основные функции социологии



Основные методы исследования в социологии



Социологическое наблюдение

Наблюдение - общенаучный метод, широко используемый в естествознании, а также в обыденной жизни. Его применение в социологии имеет ограничения, т.к. далеко не все социальные явления поддаются непосредственному визуальному и слуховому восприятию. Должен применяться в комплексе с другими методами сбора информации

Чтобы превратить его в научный метод, необходимо осуществить следующий ряд исследовательских процедур

- 1. Вычленив в программе исследования те задачи и гипотезы, которые будут решаться и обосновываться данными наблюдения.**
- 2. Определить в общей программе исследования или специальной программе наблюдения:**
 - **объект наблюдения** (весь коллектив предприятия, отдельная группа его, лидеры или что-то другое);
 - **предмет наблюдения**, т.е. совокупность интересующих наблюдателя свойств (признаков) объекта (факторов его поведения);
 - **категории наблюдения**, т.е. конкретные признаки из вышеназванной совокупности, которые одновременно отвечают следующим требованиям:
 - они особенно значимы для решения определенных в общей программе исследования задач и гипотез;
 - выражают те операционалистские понятия, которые определены в программе;
 - имеют количественный характер, т.е. могут быть измерены;
 - **наблюдаемые ситуации**, т.е. те, при которых могут проявиться категории наблюдения;
 - **условия наблюдения**, т.е. те требования к ситуации, при наличии которых наблюдение производить можно (или нельзя);
 - **единицы наблюдения**, т.е. те акты поведения наблюдаемых, в которых проявляются категории наблюдения в оговоренных ситуациях при определенных условиях.

3. Подготовить инструментарий наблюдения, т. е.:

- **дневник наблюдения**, где будут фиксироваться его результаты в закодированной или общепонятной форме, а также действия наблюдателя и реакции наблюдаемых;
- **карточки для регистрации единиц наблюдения** в строго формализованном и закодированном виде (этих карточек должно быть ровно столько, сколько единиц наблюдения);
- **протокол наблюдения** - методический документ, обобщающий данные всех карточек и содержащий, как минимум, три оценочных показателя;
 - коэффициент устойчивости наблюдения (КУН), характеризующий совпадение результатов, полученных одним и тем же наблюдателем в различное время;
 - коэффициент согласия наблюдателей (КСН), показывающий степень совпадения данных, полученных одновременно разными наблюдателями в разное время;
- классификатор контент-анализа дневниковых и протокольных записей;
- аудиовизуальные технические средства фиксации единиц наблюдения;
- программу обработки данных наблюдения.

4. Пропилотировать (апробировать) инструментарий, внести в него, если это потребуются,

должные коррективы, размножить его в необходимом количестве экземпляров.

5. Составить план и/или сетевой график выполнения наблюдения (кто, где, когда его проводит).

6. Разработать инструкцию наблюдателям, провести их обучение и инструктаж.

7. Осуществить комплекс операций непосредственного наблюдения в полном соответствии с

вышеозначенными требованиями и рекомендациями, которые последуют ниже.

Наблюдение имеет ряд преимуществ в сравнении с другими социологическими методами.

Главные из них - непосредственная связь исследователя с объектом его изучения, отсутствие опосредствующих звеньев, оперативность получения информации.

Недостатки –

1. Наблюдатель вольно или невольно влияет на изучаемый процесс, вносит в него что-то такое, что не присуще его природе.
2. Оперативность же оборачивается локальностью, ограниченностью изучаемой ситуации, неспособностью охватить совокупность всех признаков познаваемого явления.
3. Метод весьма субъективен, личностные качества наблюдателя неизбежно сказываются на его результатах.

Поэтому, во-первых, данные подлежат обязательной перепроверке другими методами, во-вторых, к поведению наблюдателей предъявляются особые требования.

Социологический эксперимент

Данный метод наиболее эффективен для проверки гипотез. Он позволяет установить наличие или отсутствие воздействия определенного фактора (их некоторой совокупности) на исследуемый объект, т.е. обнаружить причинно-следственные связи.

Различают мысленные и натурные эксперименты, разделяя последние на лабораторные и полевые.

Мысленным экспериментом называют специальную технологию интерпретации полученной информации об изучаемом объекте, исключаящую вмешательство исследователя в процессы, происходящие в объекте. Она хорошо описана В. А. Ядовым.

Опросные методы

Опросы проводятся социологами настолько часто, что кое-кто оценивает их как главный и чуть ли не единственный метод эмпирической социологии.

Этот метод не является только социологическим. В последнее время он широко используется в политологических, журналистских, экономических, демографических, культурологических, психологических, правоведческих и иных социальных исследованиях.

Основное предназначение социологических опросов - получение информации о мнениях людей, их мотивах и оценках социальных явлений, о феноменах и состояниях общественного, группового и индивидуального сознания.

Данные, полученные опросными методами выражают **субъективные мнения опрошенных (респондентов)**. Их нужно сопоставлять с информацией объективного характера, которую нужно получать иными способами. **Наибольший исследовательский эффект** опросы дают лишь **в сочетании** либо с контент-анализом, либо с наблюдением, либо с экспериментом, либо с другими методами.

Любой опрос есть специфический акт коммуникации между интервьюером (лицом, его проводящим) и респондентом (опрашиваемым).

Потому он должен проводиться с соблюдением следующих, правил:

- 1. Респондент знает, кто и зачем его опрашивает.**
- 2. Респондент заинтересован в опросе.**
- 3. Респондент не заинтересован в выдаче ложной информации (говорит, что думает на самом деле).**
- 4. Респондент однозначно понимает содержание каждого вопроса.**
- 5. Вопрос имеет один смысл, не содержит в себе нескольких вопросов.**
- 6. Все вопросы ставятся таким образом, чтобы на них можно было дать обоснованный и точный ответ.**
- 7. Вопросы сформулированы без нарушения лексических и грамматических нормативов.**
- 8. Формулировка вопроса соответствуют уровню культуры респондента.**
- 9. Ни один из вопросов не имеет оскорбительного для респондента смысла, не унижает его достоинства.**
- 10. Интервьюер ведет себя нейтрально, не демонстрирует свое отношение ни к заданному вопросу, ни к ответу на него.**
- 11. Интервьюер предлагает респонденту такие варианты ответа, каждый из которых приемлем в равной степени.**
- 12. Количество вопросов соотносится со здравым смыслом, не ведет к излишней интеллектуальной и психологической перегрузке респондента, не переутомляет его.**
- 13. Вся система вопросов и ответов достаточна для получения того объема информации, которая необходима для решения исследовательских задач.**

Анкетирование

Анкетирование - письменная форма опроса, осуществляющаяся, как правило, заочно, т.е. без прямого и непосредственного контакта интервьюера с респондентом.

Оно целесообразно в двух случаях:

- а) когда нужно спросить большое число респондентов за относительно короткое время,
- б) респонденты должны тщательно подумать над своими ответами, имея перед глазами отпечатанный вопросник.

Анкетирование бывает сплошным (охватывающим всех членов изучаемой общности), и выборочным.

Достоверность и надежность полученной анкетированием информации зависит, прежде всего, от репрезентативности выборки.

АНКЕТА - основной инструмент этого метода

Состоит из:

1. **преамбульно - инструктивного раздела**, (в условиях заочного общения с респондентом преамбула - единственное средство мотивации респондента на заполнение анкеты, формирования его установки на искренность ответов, кроме того, в преамбуле говорится о том, кто и зачем проводит опрос, даются необходимые комментарии и инструкции по работе респондента с анкетой)
2. "паспортички",
3. опросного листа.

Опросный лист разрабатывается не только на основе общих требований к опросу, но и с учетом ряда дополнительных соображений.

В анкете можно и нужно ставить:

- 1. вопросы вытекающие из исследовательской программы и процедурно-функциональные, нацеленные на оптимизацию хода опроса;**
- 2. прямые, предлагающие респонденту выразить свою собственную позицию, и косвенные (согласие или несогласие с позиций других людей)**
- 3. вопросы - "крючки", ставящиеся для того, чтобы респондент "клюнул", т.е. ради поддержания его интереса к заполнению анкеты**
- 4. вопросы - "фильтры", позволяющие выделить часть респондентов по какому-либо признаку, скажем, отсеять ту их часть, мнение которой по следующему за "фильтром" вопросу представляется либо особо ценным, наоборот, либо не очень важным**
- 5. контрольные вопросы, проверяющие устойчивость и непротиворечивость мнений респондентов**
- 6. вопросы - "ловушки", являющиеся разновидностью контрольных, предназначенные для выяснения степени искренности ответов**

Опросный лист разрабатывается не только на основе общих требований к опросу, но и с учетом ряда дополнительных соображений.

В анкете можно и нужно ставить:

7. наводящие вопросы, помогающие точнее понять смысл последующего (более важного) вопроса
8. дихотомические вопросы, предполагающие два взаимоисключающих друг друга варианта ответа (типа "да - нет")
9. вопросы - "меню", т.е. с поливариантными ответами, когда респондент может выбрать любое сочетание вариантов ответов
10. вопросы - "диалоги", ответы на которые состояются из ответов воображаемых лиц
11. шкальные вопросы, т.е. такие, ответ на которые заключен в шкалировании чего-либо
12. табличные вопросы, предполагающие ответ в форме заполнения таблицы
13. закрытые вопросы, т.е. сопровождаемые всеми теоретически возможными вариантами ответа, из которых респонденту предстоит выбрать тот, который соответствует его мнению
14. открытые вопросы, не содержащие ни одного варианта ответа, предполагающие, что респондент напишет то, что хочет, в специально отведенном месте анкеты
15. полужакрытые, точнее, частично закрытые (или частично открытые) вопросы, на которые заранее дана лишь часть вариантов ответа, которая может не удовлетворить респондентов, имеющих возможность дописать свой вариант.

Интервьюирование

Интервьюирование - форма очного проведения опроса, при котором исследователь находится в непосредственном контакте с респондентом.

Этот метод предпочтительнее анкетирования в следующих отношениях:

- а) вопросов без ответов при нем практически не бывает;
- б) неопределенные или противоречивые ответы могут быть уточнены;
- в) имеется возможность наблюдения за респондентом и фиксации не только его вербальных ответов, но и невербальных реакций;
- г) получаемая информация полнее, глубже и достовернее по сравнению с анкетой.

Главный недостаток метода интервьюирования - его малая оперативность, существенные затраты времени, необходимость большого числа интервьюеров, невозможность его использования в ситуациях краткосрочных массовых опросов.

Наибольшее распространение в социологии получило стандартизированное интервью, отличительной особенностью которого является жесткая последовательность, заранее подготовленные четкие формулировки вопросов и продуманные модели ответов на них.

Его можно проводить по опросному листу анкеты, что зачастую и делается для контроля и дополнения данных анкетирования.

полустандартизированное интервью:

проводится на основе не формализованного опросного листа, а памятки ("путеводителя") с перечнем обязательных вопросов, как правило, полужакрытых, не исключающих обсуждения с респондентом иных, но связанных с темой исследования проблем

фокусированные интервью:

стандартизирован лишь исходный вопрос (правда, в нескольких вариациях), а главная задача видится в сосредоточении внимания респондентов на обсуждении того варианта проблемы, который представляется им самым важным

свободное и разведывательное интервьюирование:

Свободное интервью:

проводят, когда перед интервьюером стоит проблема собрать соответствующую исследовательским задачам информацию без наличия предварительно разработанного инструмента.

Здесь социолог свободен в выборе вопросов, определении их порядка, количества и способов выражения, а также приемов фиксации информации.

Разведывательное интервью (другое его обозначение - глубинное)

используют при определении и/или уточнении формулировки рабочих гипотез на этапе разработки программы исследования. Его цель не только и не столько в том, чтобы получить информацию об объекте, столько в выяснении того, какую информацию предстоит произвести в предстоящем исследовании. При этом как интервьюер, так и респондент свободны в выборе способов ведения беседы

Прессовый опрос

разновидность анкетирования, осуществляющаяся посредством периодической печати

Основные преимущества: оперативность, массовость, экономичность, откровенность респондентов, обусловленная добровольностью их участия в опросе

Главные его недостатки:

низкая репрезентативность, невысокие показатели возврата заполненных анкет, усугубляемые большой их выбраковкой, малочисленность вопросов, преобладание закрытых вопросов, ограниченные возможности применения шкальных, табличных, диалоговых, менюобразных, контрольных и фильтровочных вопросов, вероятность влияния на респондента других лиц.

Обязательные требования к методу:

1. предварительная апробация (пилотаж) среди всех качественно различных групп читателей данной прессы;
2. предельная простота формулировок вопросов и инструкции к заполнению;
3. использование разных шрифтов при публикации (для выделения смысловой структуры анкеты);
4. повторная перепечатка анкеты в той же газете через неделю-полторы после первой публикации;
5. оглашение результатов опроса на страницах этого же издания.

Почтовый опрос

форма анкетирования посредством почты, предполагающая рассылку анкет (по специально подобранным адресам) тем лицам, которые в совокупности репрезентируют изучаемый объект

Достоинства метода - возможность:

- а) получить ответы на вопросы деликатного и интимного характера,
- б) охватить опросом населенные пункты, куда анкетерам невозможно добраться,
- в) иметь дополнительную информацию, корректирующую данные, произведенные любым иным методом,
- г) экономить средства (почтовый опрос обходится, как минимум, в два раза дешевле обычного интервьюирования).

Недостатки:

- а) низкий возраст анкет,
- б) перекосы репрезентативности,
- в) неизбежность выбраковки,
- г) нарушение правила анонимности опроса,
- д) усиливающее искажение ответов.

Обязательные требования данного метода:

1. тщательный, многоаспектный и многоразовый пилотаж проекта анкеты;
2. обстоятельная инструкция к ее заполнению;
3. шифровка конвертов;
4. вложение в почтовые отправления чистого конверта для возврата анкеты;
5. напоминание респондентам о необходимости возврата заполнения анкеты (телефоном, почтой и иными средствами).

Телефонный опрос

специфический синтез анкетирования и интервьюирования, используемый, как правило, в рамках одного города или иного населенного пункта

Основные преимущества: оперативность, краткосрочность и экономичность.

Главный недостаток: обусловлен невозможностью соблюдения правила репрезентативности выборки.

Это обстоятельство обусловлено отсутствием телефонов у определенных социальных групп населения; большим количеством отказов абонентов от опроса по разнообразным причинам и поводам; многими другими факторами

Обязательные требования к методу:

- 1. изучение города, мест компактного проживания представителей разных социальных групп, расположения АТС;**
- 2. разработка специального инструмента, включающего картограмму опроса, опросных бланков и кодировочных листов, дневника и протокола опроса, обстоятельной инструкции интервьюерам;**
- 3. наличие телефонных справочников;**
- 4. соблюдение заранее установленного шага (интервала) при наборе номера телефонов одной АТС;**
- 5. особая подготовка, в том числе, специальный тренинг телефонных интервьюеров;**
- 6. повышенная требовательность к их честности;**
- 7. обязательность контроля за их деятельностью;**
- 8. перепроверка полученных данных путем выборочных контрольных опросов опрошенных абонентов.**

Социометрические методики

три основных смысла термина "социометрия:

Им обозначают:

1. теорию малых (непосредственно контактных групп, созданную Дж.Морено) ;
2. всякие математизированные процедуры измерения социальных процессов и явлений (исходя из этимологии этого слова, произведенного от латинского *societas* - общество и греческого *metreo* - измеряю);
3. совокупность методик исследования психо-эмоциональных отношений друг к другу членов социальных групп, характеризующихся небольшой численностью и опытом совместной жизнедеятельности.

Социометрические методики используются социологами для выявления:

1. неофициальных лидеров малых групп, т.е. таких их членов, которые оказывают наибольшее воздействие на других;
2. "изгоев" коллектива, т.е. людей отвергаемых большинством группы;
3. кандидатов, заслуживающих рекомендации к выдвижению на должности официальных руководителей коллективов;
4. характера социально-психологического климата коллектива и тенденций его трансформирования;
5. дифференциации первичных (т.е. официально не разделяющихся на более мелкие составляющие) коллективов на реально сложившиеся в нем социально-психологические группировки;
6. причин и движущих сил внутриколлективных конфликтов (межличностных, личностно-групповых и межгрупповых);
7. многих иных проблем, решение которых способно оптимизировать деятельность первичных трудовых коллективов и иных малых социальных групп.

Программа социологического исследования

Все стадии работы социолога отражены в его главном документе - **программе социологического исследования**

Программа социологического исследования включает подробное, четкое и завершенное изложение следующих узловых моментов:

теоретико-методологическая часть - формулировку и обоснование проблемы, указание цели, определение объекта и предмета исследования, логический анализ основных понятий, формулировку гипотез и задач исследования;

методическая часть - определение обследуемой совокупности, характеристику используемых методов сбора первичной социологической информации, логическую структуру инструментария для сбора этой информации, логические схемы ее обработки на ЭВМ, организационный план.

Основные этапы составления программы исследования:

- 1. Формулировка проблемы**
- 2. Определение цели и задач исследования**
- 3. Логический анализ основных понятий**
- 4. Построение теоретической модели предмета исследования**
- 5. Выдвижение гипотез и операционализация понятий**
- 6. Разработка эмпирической схемы объекта исследования**
- 7. Определение выборочной совокупности**
- 8. Выбор методов и составление инструментария**
- 9. Полевое обследование**
- 10. Обработка и интерпретация полученных данных**
- 11. Выводы и подготовка научного отчета**

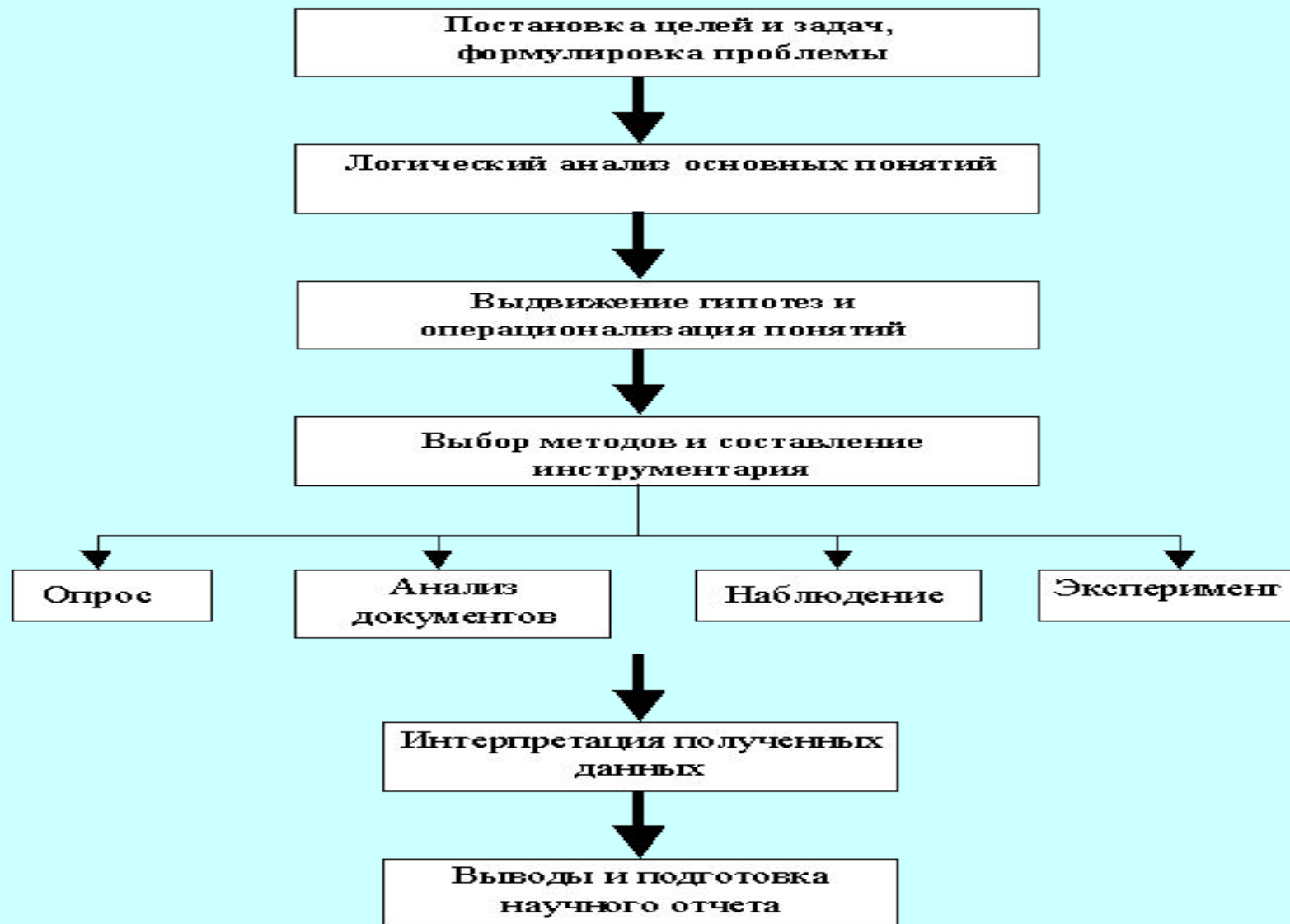


Рис. 1. Основные этапы проведения социологического исследования

выборка

В. И. Паниотто приводит следующие расчеты репрезентативной выборки с допущением 5-процентной ошибки [199. С. 81].

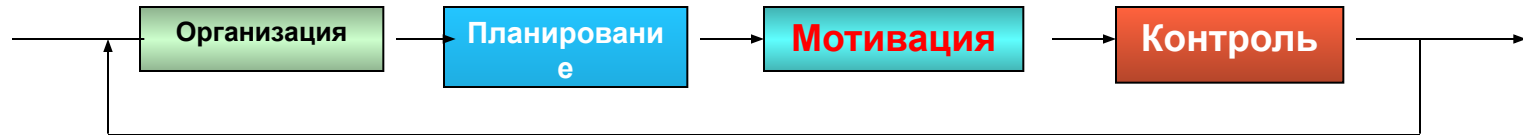
Объем генеральной совокупности	500	1000	2000	3000							
Объем выборки	222	286	333	350							
Объем генеральной совокупности	4000	5000	10000	100000							
Объем выборки	360	370	385	358							
Объем выборки, если генеральная совокупность ≥ 5000			25	45	100	123	156	204	400	625	...
Фактическая ошибка при данном объеме выборки, %			20	15	10	9	8	7	5	4	

**Механизм выявления
потребностей работодателей в
квалификации рабочих и
специалистов**

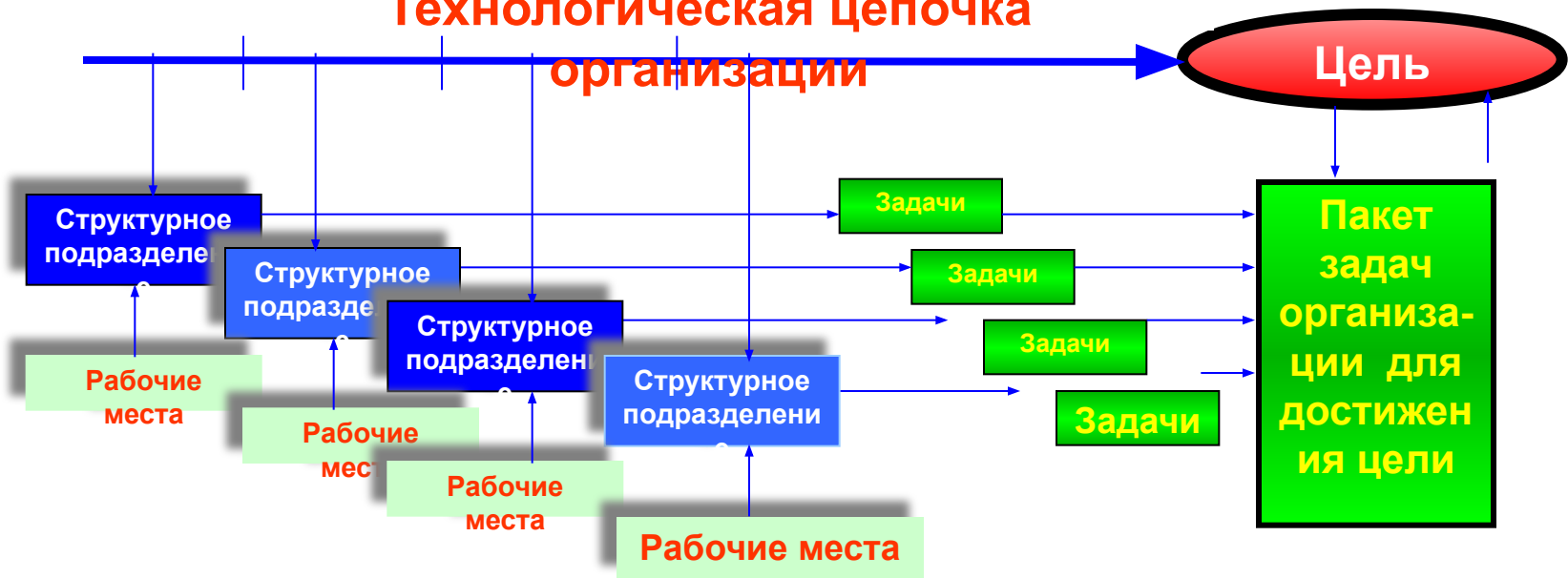
**Механизм выявления потребностей работодателей в
квалификации персонала разработан с
использованием элементов «Макета
профессионального стандарта» утвержденного
распоряжением РСПП №ПР-46 от 28 июня 2007
года, стандартов начального профессионального
образования, государственных образовательных
стандартов среднего профессионального
образования, классифицированные по ОКСО**

Основная идея механизма состоит в том, чтобы выявить требования работодателя к квалификациям рабочих и специалистов и адаптировать полученные результаты к реальным условиям учебного процесса

Функции управления



Технологическая цепочка организации

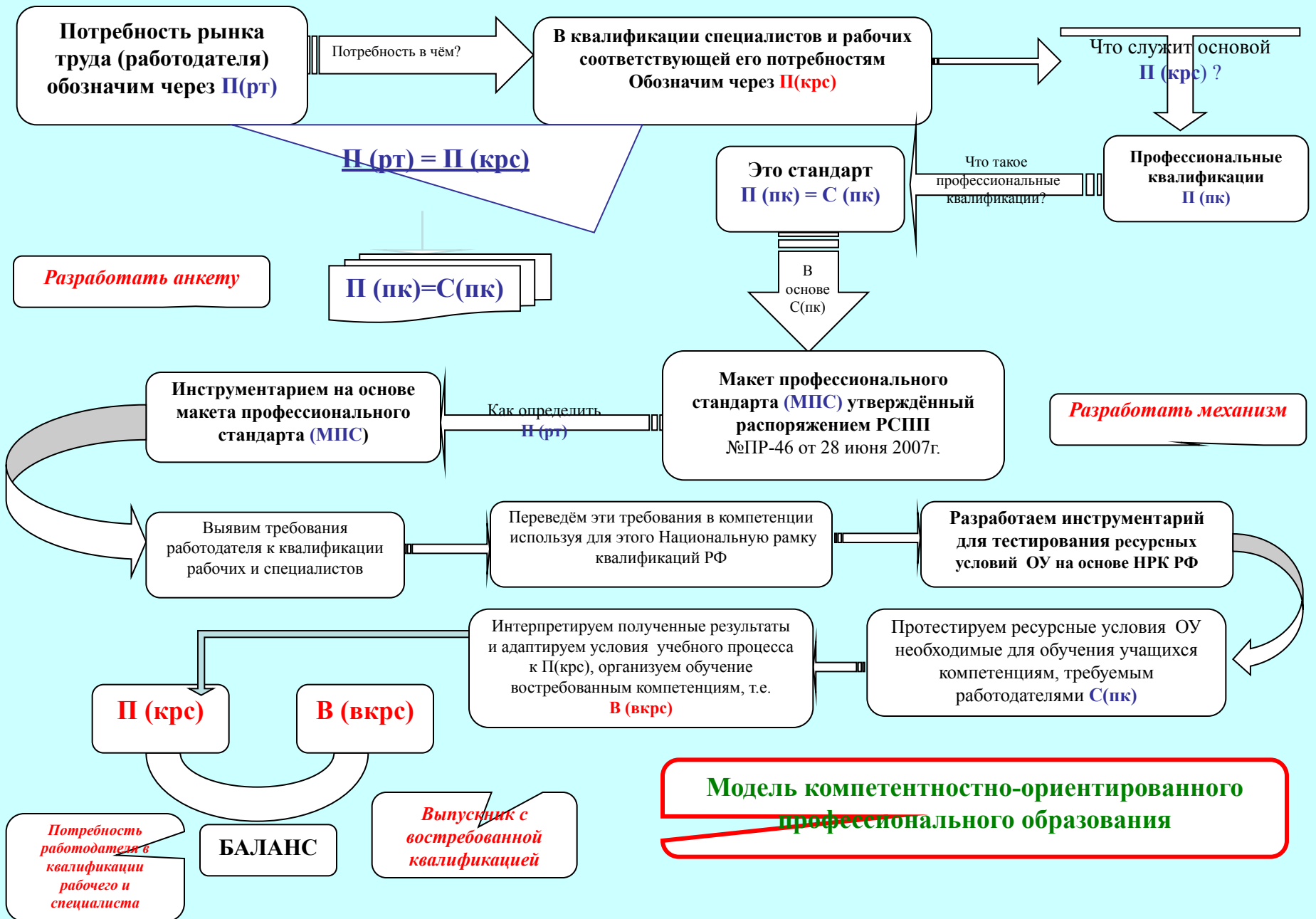


**Требования работодателей Югры
предъявляемые к качеству рабочей силы своей организации
(внутренний рынок труда)**

№ п/п	Требования	Соглашаются	Не соглашаются	Специально не предъявляют эти требования, но ценят работника при их наличии
	Дисциплинированность	88%	-	12%
	Работоспособность	88%	3%	9%
	Ответственность	85%	9%	6%
	Высокая профессиональная компетентность	76%	9%	15%
	Навыки общения, умение работать в коллективе	59%	15%	26%
	Адаптированность к быстро изменяющимся условиям производства	44%	12%	44%
	Готовность к непрерывному повышению квалификации	44%	24%	32%
	Лояльность предприятию	32%	35%	32%
	Самостоятельность мышления	32%	29%	38%
	Профессиональная мобильность	32%	29%	38%
	Универсализация - овладение несколькими специальностями и производственными операциями	26%	21%	53%
	Инициатива, энергичность, культура	26%	24%	50%
	Способность к инновациям и нововведениям	24%	29%	47%
	Стрессоустойчивость в условиях нестабильной экономики, неуверенности в завтрашнем дне	18%	44%	38%
	Интуиция	18%	35%	47%
	Организаторские способности, предприимчивость	12%	32%	56%

	Требования	Соглашаются	Не Соглаша- ются	Специально не предъявляем эти требования, но ценим работника при их наличии
	Требования работодателей предъявляемые к кандидатам при отборе на рабочие должности (приём на работу)			
	Наличие профессионального образования	94%	3%	3%
	Дисциплинированность	91%	3%	6%
	Работоспособность	88%	-	12%
	Ответственность	82%	12%	6%
	Навыки общения, умение работать в коллективе	62%	15%	24%
	Знание специфики работы в данном предприятии	59%	18%	24%
	Готовность к непрерывному повышению квалификации	50%	26%	24%
	Наличие стажа работы	47%	15%	38%
	Высокая профессиональная компетентность	35%	29%	35%
	Лояльность предприятию	32%	41%	26%
	Самостоятельность мышления	32%	32%	35%
	Инициатива, энергичность, культура	29%	29%	41%
	Профессиональная мобильность	29%	26%	44%
	Адаптированность к быстро изменяющимся условиям производства	24%	32%	44%
	Универсализация - овладение несколькими специальностями и производственными операциями	24%	29%	47%
	Стрессоустойчивость в условиях нестабильной экономики, неуверенности в завтрашнем дне	24%	38%	38%
	Интуиция	9%	41%	50%
	Организаторские способности, предприимчивость	9%	35%	56%
	Способность к инновациям и нововведениям	6%	41%	53%

**МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ЕГО ТРЕБОВАНИЯМ**



Система ресурсов модели компетентностно-ориентированного профессионального образования

Являются характеристиками определённой профессии, специальности

Компоненты системы ресурсов модели компетентностно-ориентированного профессионального образования

Нормативные акты в системе К-О обучения

Сформулированная система профессиональных компетенций

Законодательные и локальные акты обеспечивающие легитимный характер реализации К-О модели ПО

Учебные планы, учебные программы адаптированные к системе К-О обучения

Региональный (муниципальный) перечень профессий и специальностей

Профессиональный стандарт профессии и специальности

Являются характеристиками определённой профессии, специальности

Учебный процесс в системе К-О обучения

Кадровое обеспечение К-О теоретического обучения (общеобразовательный и профессиональный цикл)

Кадровое обеспечение К-О производственного обучения

Методики адаптации учебных планов и программ к К-О обучению

Методическое обеспечение процесса теоретического и производственного обучения

Материальное обеспечение процесса теоретического и производственного обучения

Обеспечение процесса теоретического и производственного обучения техническими средствами обучения

Диагностика учащихся в системе К-О обучения их анализ

Методическое обеспечение промежуточной аттестации учебных достижений учащихся в системе К-О обучения

Методическое обеспечение итоговой аттестации учебных достижений учащихся в системе К-О обучения

Методическое обеспечение диагностики профессионального выбора и профессиональной адаптации учащихся в системе К-О обучения

Система управления процессом К-О обучения

Подсистема управления процессом планирования и реализации государственного заказа в ОУ

Подсистема управления информационно-аналитическим обеспечением системы К-О обучения

Подсистема управления процессом методического обеспечения К-О обучения

Подсистема управления процессом организации К-О учебного процесса

Подсистема управления процессом контроля функционирования системы К-О обучения

Подсистема управления процессом взаимодействия с работодателями

Обеспечение системы управления процессом К-О обучения

Аналитические материалы по результатам изучения потребностей работодателей в квалификации рабочих и специалистов П(крс)

Структура потребности муниципальной территории в рабочих и специалистах обучаемых в образовательном учреждении

Кадровое обеспечение систем управления процессом формирования и реализации государственного заказа и информационно-аналитическим обеспечением системы К-О обучения

Методическое обеспечение системы управления процессом К-О обучения

Материалы диагностики достижений учащихся в условиях К-О обучения их анализ

Материалы диагностики профессионального выбора и профессиональной адаптации учащихся

Методическое обеспечение диагностики уровня профессионализма педагогических кадров

**Анкета
работодателя по видам трудовой
деятельности выпускников НПО и СПО**

Лист интерпретации.
(заполняется учреждением профессионального
образования на основании
заполненных анкет работодателя)

Перечень единиц профессионального стандарта
(заполняется по профессиям, на основании стандарта РФ образование,
Общероссийского классификатора рабочих)

ОПИСАНИЕ ЕДИНИЦ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
(заполняется учреждением профессионального образования
на основании заполненных анкет работодателя и листа интерпретации)

Подготовительная работа:

Составить обращение Администрации муниципалитета к руководителям предприятий

Заключить договор о сотрудничестве с предприятиями заинтересованными в высококвалифицированных региональных кадрах

Проектирование выборки (В.И. Паниотто)

Объем генеральной совокупности	500	1000	2000	3000	4000	5000	10000
Объем выборки	222	286	333	350	360	370	385

Тиражирование анкет

Расылка работодателям

Обработка анкет. анализ, интерпретация

Описание требований и перевод их в учебные планы и программы

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ЦЕНТР ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА
КАФЕДРА МАРКЕТИНГА РЫНКА ТРУДА

**«МЕХАНИЗМ ВЫЯВЛЕНИЯ
ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СОСТАВИТЕЛЬ: ПУЗЫРЁВ С.Е., К.СОЦИОЛ.Н.



г. Ханты-Мансийск
2008г.

Файл Правка Вид Вставка Формат Сервис Таблица Окно Справка Введите вопрос
 Все элементы Создать... <Выполните пересчет> Пересчет
 Обычный + не г Times New Roman 10 Ж К Ч Исправления в измененном документе Показать

Прежде чем заполнять
отчет внимательно
прочитайте инструкции

Региональное статистическое обследование
 Конфиденциальность гарантируется получателем информации

Приложение 1
Титульный лист

**Сведения о численности работников
за 2008 год
и перспективной потребности в кадрах**

Форма №2-проф.

Название предприятия _____

Код предприятия по ОКПО _____

Код отрасли по ОКВЭД _____

Общая численность работников предприятия на 01.01.2009:

Сроки представления отчетности:

Количество заполненных листов А _____
 Количество заполненных листов Б _____
 Всего листов отчета _____

Фамилия и № телефона исполнителя

Вопросы для руководителей предприятий:

- Существует ли проблема с заполнением вакансий и переподготовкой кадров по основным для Вашего предприятия профессиям?
 1. Никогда _____ 2. Редко _____ 3. Иногда _____ 4. Часто _____ 5. Всегда _____
- Считаете ли Вы целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по интересующим Ваше предприятие профессиям?
 1. Несомненно, да _____ 2. Скорее, да _____ 3. Пожалуй, нет _____ 4. Нет необходимости _____ 5. Затрудняюсь ответить _____
- Сколько выпускников учреждений профессионального образования было принято на Ваше предприятие в течение прошлого года (2008г.)?
 Примерно: 1. НПО _____ 2. СПО _____ 3. ВПО _____

Благодарю за внимание!