



УДК 378

## Организация образовательного процесса в технических вузах с ориентацией на типологию работодателей



**Федорова Мария Александровна,**  
*кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры «Иностранные языки» Омского государственного технического университета, г. Омск*

**Ключевые слова:** высшее профессиональное образование, дидактика высшей школы, заказчики образования, образовательный процесс, научно-исследовательские компетенции, научное образование, рынок труда, работодатели, молодые специалисты, диагностика.

**Аннотация:** Рассматриваются преимущества и возможности обучения в вузе с учетом запросов работодателей, а также интересов и компетенций студентов в рамках образовательного процесса на примере его научной составляющей.

## Organizing the educational process in technical universities with regard to the employers types

**Fedorova Maria A.** - candidate of philology, senior lecturer of the Foreign languages department, Omsk State Technical University, Omsk, Russian Federation

**Key words:** higher professional education, educational process, research competence, research education, labour market, employer, young employees, diagnostics.

**Abstract.** Fast development of new technologies, production automation, large scale IT development lead to the increase in the need in qualified engineers capable to estimate both the efficiency of the professional solutions they offer and the possible social, economical and ecological consequences of such solutions. That is why, the education of competent professionals, able to think innovatively and be aware of the quality of their work, should be provided taking into account the employers expectations and requirements, as well as the



students' interests and skills. The article suggests the advantages and possibilities of educational process differentiation on the example of its research component.

---

Одним из законов дидактики высшего образования является закон социальной обусловленности целей, содержания и методов обучения, который предполагает влияние социального строя, общественных отношений на процесс формирования всех элементов обучения и воспитания. Предполагается, что социальный заказ должен быть оптимально отражен в системе используемых педагогических методов и средств. Для высшего профессионального образования «гармонизация» подготовки кадров [1] включает, в том числе, взаимодействие и учет мнения всех заинтересованных в получении и оказании образовательных услуг сторон: промышленности в целом, региона, государства, зарубежных работодателей и др., но прежде всего самого студента, вуза и работодателя.

Обучающийся и его семья видят в высшем образовании долгосрочную инвестицию, определяющую будущий карьерный рост и общее благосостояние выпускника. Для работодателя кадровый вопрос связан с выживанием предприятия, его способностью адаптироваться в меняющихся экономических условиях и быть готовым к внедрению новых технологий. Для вуза конкурентоспособность выпускников является одним из главных индикаторов эффективности, выражающейся в первую очередь в доле трудоустройства молодых специалистов. Следовательно, одной из основных задач вузов является подготовка компетентного специалиста, готового к инновационной профессиональной деятельности.

Очевидно, что наличие различных сфер промышленности и, как их отражение, существование разных факультетов и специальностей в вузах, еще не гарантирует того, что при трудоустройстве будут удовлетворены обе стороны, выпускник и работодатель. Задача нашего исследования – на примере научной составляющей образовательного процесса показать разнообразие работодателей и их требований к компетенциям выпускников (в нашем случае – к научно-исследовательским компетенциям), а также необходимость диагностики уровня развития этих компетенций у студентов с целью определения их отношения к научно-исследовательской деятельности, а поэтому и возможной перспективы трудоустройства.



Поиском решений оптимизации процесса обучения в вузе, адекватных современным образовательным тенденциям, занимаются многие исследователи. В частности, развиваются диагностические и мониторинговые технологии в сфере образования, изучается роль заинтересованных сторон (общества, региона, промышленного сектора) в формировании «заказа» на выпускников, анализируются тенденции и возможности доступности и открытости образования [2 - 6]. Многие исследования посвящены развитию, формированию, становлению разнообразных компетенций и компетентностей студентов различных направлений подготовки [5, 7, 8].

Не вызывает сомнения, что есть общий компонент в требованиях к выпускникам вузов с точки зрения работодателей. С другой стороны, существует как дифференциация предприятий, так и дифференциация профессий, отделов и должностей внутри предприятия. Кроме того, у студентов разный уровень и разный набор компетенций, что определяется различными факторами: мотивацией, наклонностями, опытом той или иной деятельности, характеристиками личности и др.

Что касается общего видения, то, по данным исследования В.Г. Пузикова и А.Ф. Тимофеева [6], ключевыми характеристиками современного специалиста являются: способность отстаивать свою точку зрения, способность влиять на отношения в коллективе; готовность работать с полной самоотдачей; готовность к экспериментам, оправданному риску; стремление к профессиональному росту и самосовершенствованию. Современные ФГОС, в общем, учитывают эти общие, усредненные требования.

Хотя перечисленные качества позволяют эффективно выполнять трудовые функции, то же исследование показало, что треть (34%) специалистов с высшим техническим образованием не занимаются повышением квалификации; многим не хватает не только знания и опыта, но и творческого потенциала; развитие интеллектуального и профессионального потенциала не соответствует современным требованиям [6, С. 30].

В исследовании И.Н. Решетникова приведено мнение потенциальных работодателей в сравнении с мнением самих выпускников вузов о роли тех или иных качеств для построения карьеры [9, С. 92]. При этом работодатели личностные характеристики и качества характера, а также опыт работы (которые в совокупности представляют собой набор различных



компетенций) оценивают выше, чем это делают выпускники, у которых более высокую значимость для построения карьеры имеют связи.

В проведенном ранее исследовании автора [10] выделены противоречия в типах мышления студента-будущего инженера (как одного из направлений подготовки технического вуза) и современного специалиста-инженера (табл. 1). Как видно из таблицы, отличаются не только уровни развития, но и преобладающие типами мышления.

Таблица 1. Сравнительная характеристика мышления современного инженера и студента технического вуза



<i>Инновационное мышление современного компетентного инженера</i>	<i>Мышление современного студента технического вуза</i>
Равный вес формально-логических и интуитивных операций	Невысокий средний уровень когнитивного мышления
Высокий уровень креативного мышления и способность к изобретательству	Низкий уровень креативного мышления
Диалектическое мышление, обостряющее и разрешающее противоречия	Конкретное мышление
Высокий уровень критического мышления	Низкий и средний уровень критического мышления
Высокий уровень развития продуктивного мышления	Экранное мышление (строгая логика, быстрота, гибкость, реактивность, образность)
Органическое сочетание интуиции и дискурсии → развитое образное мышление и творческие способности	Клипное мышление

В обобщенном виде, основными проблемами подготовки студентов инженерных вузов являются следующие:

1. Чрезмерная технологичность образовательного процесса, с одной стороны, и несоответствующее наполнение содержания



- гуманитарных дисциплин, с другой (например, повторение изученного в школе на занятиях по иностранному языку).
2. Проблема индивидуальных образовательных траекторий, а точнее, их «увязки» с учебными планами, программами, содержанием курсов.
  3. Недостаточное использование междисциплинарного подхода
  4. Отождествление метапредметной деятельности с общеучебной в современных ФГОС [11, С. 2]
  5. Порядок изучения дисциплин по восходящему принципу – от базовых к специальным, который не соответствует реальной модели процесса образования в университете (университет как набор бизнес-моделей организаций, как большая модель общества) [2, С. 15-16].
  6. Как итог вышеперечисленного, невысокая степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов.

Решение указанных проблем ученые видят в необходимой гуманитаризации высшего профессионального образования, предполагающей не столько увеличение часов на гуманитарные предметы, сколько раскрытие гуманитарного потенциала технических [12, С. 48-67,]; в создании рефлексивной среды в технических вузах [13]; в использовании метапредметного подхода к проектированию содержания образования [11]; в применении принципа вариативности самостоятельной работы студентов в рамках изучаемых дисциплин [14]; в создании базовых кафедр как на территории вуза, так и на территории предприятий; в использовании технологий тьюторства и тандемного сопровождения студентов [15].

Также предлагается внедрение маркетинговых стратегий развития вуза (определение востребованности специалистов со стороны профессионального сообщества на перспективу) [9, С. 97], что чаще всего ложится на плечи вуза, т.к работодателю нужны кадры «здесь и сейчас», а вузу надо планировать курс обучения минимум на четыре года бакалавриата. Кроме того, среди инструментов решения перечисленных проблем исследователи называют создание новых, в том числе, междисциплинарных, спецкурсов, изменение содержания студенческих практик, введение в образовательный процесс рефлексивных практик, способствующих развитию системного и критического мышления обучающихся [7, 13]. Поэтому одним из решений является вовлечение заинтересованных студентов в научно-исследовательскую деятельность, а, учитывая потребности современного производства, в состав компетенций



современного специалиста необходимо включать научно-исследовательские компетенции и способность к инновационной деятельности.

При этом следует обратить внимание на вариативность научного образования студентов, которая должна быть обусловлена, с одной стороны, разными типами работодателей, а с другой стороны, разными типами личности студентов, различным уровнем их научно-исследовательских компетенций. Таким образом, возможно проектирование модели, совмещающей в себе типы работодателя (профессий, групп профессий) и типы личности студента (набор и уровень компетенций). Мы согласны с мнением К.А. Голова, который считает, что «с точки зрения современного работодателя, основная задача любого высшего образования – демонстрация студентам, как для конкретной модели нужно формировать состав персонала и его компетенции», и предлагает использование нисходящего подхода при построении модели образовательного процесса, а именно видение и презентацию модели организации (работодателя) как «витрины» рабочих мест [2].

Наброски к *типологии специалистов*, востребованных на современном производстве, которая может лечь в основу построения моделей образования и проектирования вариативных образовательных программ, представлены в работе О.И. Ребрина и И.И. Шолиной [16]. Исследователи описывают три базовых типа выпускников: «техник», «линейный инженер» и «инновационный инженер» («инженер-исследователь»). Очевидно, что последний должен обладать, помимо других, высоким уровнем научно-исследовательских компетенций. В контексте нашей работы актуальным представляется построение *типологии работодателей* технических вузов и модели их запросов, их ожиданий по отношению к образовательному процессу в общем и к его научно-исследовательскому компоненту в частности.

Современная экономическая ситуация в России характеризуется изменением структуры в сторону развития промышленности, и, соответственно, роста количества вакансий в технической сфере. По данным Росстата, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников обрабатывающим производствам не намного меньше зарплаты по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации и показывает стабильный рост (данные 2015 г.) [17]. При этом существуют отличия по отраслям промышленности: производство нефтепродуктов, химия, производство





электрического, электронного и оптического оборудования, производство транспортных средств и их оборудования, отрасли транспорта и связи имеют показатели выше, чем в среднем по экономике.

Охарактеризуем типичных работодателей для инженерных вузов в целом и для конкретного вуза (Омского государственного технического университета) в частности. Существуют различные классификации предприятий–потенциальных работодателей. С юридической точки зрения, в соответствии с организационно-правовой формой, все организации подразделяются на физические и юридические лица (с делением на ООО, ЗАО, ОАО и др.); организационно - на предприятия частного и государственного сектора, которые, в свою очередь, по цели делятся на коммерческие и некоммерческие организации. По величине (количеству работающих специалистов) выделяют крупные предприятия, мелкий и средний бизнес. Предприятия также делят на группы по формам собственности, по принадлежности капитала, по степени ответственности и др.

Среди этих и других многочисленных классификаций важно выделить те, которые влияют на вариативность образовательного процесса, на дифференциацию образовательных траекторий. Очевидно, что вузы, как сторону, оказывающую образовательные услуги и обеспечивающую подготовку будущих кадров, скорее интересуется деление предприятий по виду хозяйственной деятельности (производственные; научно-производственные; строительные; транспортные; сельскохозяйственные; торговые и др.), по виду производимой продукции (предприятия по производству товаров или по оказанию услуг) и по структуре производства (многопрофильные; узкоспециализированные; комбинированные).

Рассмотрим возможные типы организаций-работодателей на конкретном примере. По данным территориального органа федеральной службы государственной статистики [18], в Омской области представлены практически все виды обрабатывающих предприятий, при этом, небольшое списочное количество организаций-представителей отрасли или подотрасли может говорить как о наличии крупных единиц, так и об их официальной регистрации в других регионах Российской Федерации, что не мешает им оставаться работодателями для выпускников технических вузов.

Имея довольно скромные зарплатные ожидания по сравнению с выпускниками других сибирских городов, омские молодые специалисты или пытаются устроиться на должность, предполагающую



профессиональное развитие, или с наибольшей легкостью покидают регион с целью поиска работы, что также считается одной из проблем рынка труда Омской области. По данным отделов трудоустройства вузов, ежегодно около пятнадцати-двадцати процентов выпускников уезжают в Москву и за рубеж.

Согласно реестру вузов, представленному Министерством образования и науки РФ [19], доля трудоустройства выпускников омских вузов и доля выпускников, оставшихся в регионе, представлены в таблице 2 (области <http://graduate.edu.ru/#/?year=2014>).

Таблица 2.

Вуз	Доля трудоустройства	Доля выпускников, оставшихся в регионе
Омский государственный технический университет (ОмГТУ)	85	45
Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ)	80	53
Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС)	75	22
Омский университет дизайна и технологий (с 2016 г. – институт в составе ОмГТУ)	70	57

В среднем она составляет 80 %, что чуть ниже высшего показателя по некоторым другим областям (Архангельской, Нижегородской, Кировской, Новгородской, Самарской, Тульской, Тюменской, Пермскому Краю), равного 85%. Как видно из таблицы, ОмГТУ занимает лидирующие позиции по показателям трудоустройства, при этом по данным кадровой службы самого университета, не 85, а 99 процентов выпускников не испытывает проблем при трудоустройстве. Список основных работодателей для ОмГТУ представлен на странице этого подразделения [20]. В 2013-2015 гг. в него входило 21 промышленное предприятие, включая несколько КБ, НИИ, НПО, производственные объединения, проектные организации, филиалы государственных унитарных предприятий.





В начале 2016 г., для подтверждения результатов контент-анализа сайтов, пресс-релизов, СМИ и проводившихся в течение исследования бесед с работодателями, был проведен опрос «Об удовлетворенности работодателей уровнем развития научно-исследовательской компетентности выпускников технических вузов». Его целью являлось выявление удовлетворенности работодателей уровнем развития научно-исследовательских компетенций выпускников технических вузов г. Омска, их представления о содержании этих компетенций, а также о возможных способах их развития. Было опрошено 55 представителей 15 промышленных предприятий и научных организаций г. Омска – основных работодателей ОмГТУ, представляющих следующие отрасли: нефтехимия и химия, радиоинженерия, IT-сфера, машиностроение, связь. В опросе участвовали представители руководства компаний, ведущие инженеры, технологи, начальники отделов и секторов.

Основные результаты анкетирования: абсолютное большинство 89,1% опрошенных считают, что научно-исследовательская компетенции выпускника вуза способствует развитию его профессионализма. При этом еще большее количество респондентов (92,7%) полагают, что научно-исследовательские компетенции способствуют развитию личности выпускника. Меньшинство, 41,8%, удовлетворены уровнем развития научно-исследовательских компетенций выпускников вузов, трудоустроенных на определенном предприятии; не удовлетворены – 56,4% опрошенных; один респондент (1,8%) удовлетворен уровнем развития компетенций не всех молодых специалистов.

Одним из результатов опроса стало разделение мнений работодателей в зависимости от типа предприятия и от того, занимается ли оно научными и инновационными разработками и проектами. Так, если НИИ и научные коллективы вузов связаны с разработкой технологий и не имеют основной задачей использовать их на производстве (чаще только апробируют их), конструкторские бюро и научные отделы (отделы разработок) как структурные подразделения предприятий на основе созданных технологий разрабатывают новые устройства, конструируют продукцию, внедряют инновации на основе проведенных ими или другими научными организациями исследований, то собственно производственные предприятия занимаются массовым производством этих устройств.

Наибольшую удовлетворенность молодыми специалистами выразили представители промышленных предприятий или структурных подразделений, занимающихся собственно производством. Более низкую



удовлетворенность выразили представители НИИ, КБ, проектных институтов и структурных подразделений НПО, занимающихся научными разработками. Различными оказались и требования этих работодателей к исследовательским компетенциям выпускников. В Омской области основные типы крупных работодателей для инженерных вузов: а) с научными подразделениями: КБ, научными отделами (НПО «Мир», ЦКБА и др.); б) производственные предприятия, традиционные «заводы» (ПО «Полет», «Омский каучук» и др.); в) вузы, НИИ (ИППУ СО РАН, НИИ Приборостроения); г) научно-производственные объединения. Они дают расхождения по уровню удовлетворенности научно-исследовательским компетенциями выпускников вуза и по требованиям к их составу.

Налицо спецификация не только самой деятельности, но и соответствующих требований к выпускникам вузов. Если на производстве специалист имеет высшее образование, то руководитель чаще вполне удовлетворен таким работником, который понимает поставленные перед ним задачи и обладает высоким уровнем профессионализма. При этом, несмотря на профессионализм, тот же самый работник может не удовлетворить работодателя в НИИ или конструкторском бюро, не имея достаточного уровня компетенций в исследовательской сфере.

Работодателями также предлагалось перечислить наиболее значимые, по их мнению, научно-исследовательские компетенции студентов. Анализ перечисленных компетенций, их набора и содержания представляется перспективой нашего исследования. Однако можно выдвинуть следующую гипотезу: их состав будет отличаться не только у представителей разных предприятий предприятия, но и от состава научно-исследовательских компетенций, перечисленных во ФГОС (для бакалавров и магистрантов), с одной стороны, и, от состава, которыми должен обладать студент-исследователь, по мнению экспертов из числа профессорско-преподавательского состава. Если это именно так и результаты по требуемым научно-исследовательским компетенциям отличаются значительно, то алгоритм диагностики, предложенный в работе [21] можно считать универсальным с возможностью его вариаций и воплощения в автоматизированных программах, созданных под каждого конкретного работодателя (тип работодателей), отрасль, вид университета.

Кроме того, по результатам анализа проблемы работодателей по отношению к молодым специалистам, окончивших инженерный вуз (в части научно-исследовательских компетенций), было выявлено, что:



- подготовка выпускников не соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым работодателем, в том числе в части исследовательских компетенций;
- имеющиеся научно-исследовательские компетенции выпускника не вполне соответствуют набору этих компетенций, предъявляемому конкретным работодателем (что зависит от типа предприятия);
- уровень развития научно-исследовательских компетенций выпускника не всегда соответствует уровню, предъявляемому работодателем;
- существует противоречие между желанием работодателя закрепить кадры на производстве (в том числе включая программы целевого обучения) и свободой выпускника на труд, а также возможностью обеспечения молодым специалистам достойного уровня заработной платы;
- при желании выпускника закрепиться на производстве на некоторых предприятиях отсутствует система наставничества.

Поэтому мы предлагаем следующие рекомендации по организации образовательного процесса в технических вузах с ориентацией на типологию работодателей:

1. В вузах: учет потребностей разного рода работодателей в развитии научно-исследовательских компетенций студентов.
2. В вузах и на предприятиях: проведение диагностики готовности к исследовательской деятельности на разных этапах обучения, а также диагностики уровня развития научно-исследовательских компетенций с целью формирования индивидуальных образовательных траекторий научного образования и выявления «наклонностей» студентов и выпускников.
3. Развитие соответствующей исследовательской среды в образовательных учреждениях, научных организациях и на промышленных предприятиях.
4. Организация наставничества на промышленных предприятиях, включая наставничество в НИР и НИОКР [8, 15]
5. Организация базовых кафедр предприятий в вузах, что успешно осуществляется ОмГТУ с 2015 г.



## Литература

1. Васенин Е.И. Содержательная характеристика феномена «гармонизации профессиональной подготовки кадров в системе регионального кластерного взаимодействия колледжей с бизнес-структурами (производством» // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сборник материалов Международной конференции (Екатеринбург, 29-30 мая 2014 г.). – Екатеринбург, РГППУ, 2014. – 352 с. – С. 20-30.
2. Голов К.А., Голова К.В. Задачи высшего образования с точки зрения работодателя // Челябинский гуманитарий. – 2013. – № 1 (22). – С. 13-17.
3. Ершова И.Г., Вертакова Ю.В., Плотников В.А. Моделирование спроса и предложения специалистов на рынке образовательных услуг: монография. – Спб., 2013. – 207 с.
4. Каменская В.В., Пенькова О.В. Качество подготовки выпускников вуза в оценке работодателей [Электронный ресурс]. // Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества, 2015. -- [http://sociosphera.com/publication/conference/2015/106/kachestvo\\_podgotovki\\_vypusknikov\\_vuza\\_v\\_ocenke\\_rabotodatelej/](http://sociosphera.com/publication/conference/2015/106/kachestvo_podgotovki_vypusknikov_vuza_v_ocenke_rabotodatelej/)
5. Киршин П.А. Сравнение представлений работодателей и выпускников о конкурентоспособности молодых специалистов // Человеческий капитал и профессиональное образование – 2015. - № 4 (16). – С. 32-39.
6. Пузиков В.Г., Тимофеев А.Ф. Социологические аспекты качества подготовки и трудоустройства молодых специалистов: региональные особенности // Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: Материалы Международной научно-практической конференции 12 – 13 октября, г. Омск. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. – 308 с.
7. Завьялов А.М., Федорова М.А. Применение технологии рефлексивных практик в преподавании математики в техническом вузе // Актуальные проблемы преподавания математики в техническом ВУЗе. – 2014. – № 2. – С. 62-64.
8. Мацнев Ю.В. Наставничество как фактор адаптации работника на промышленном предприятии // Омские социально-гуманитарные чтения – 2014: Материалы VII Междунар. научно-практической конференции. - Омск, ОмГТУ, 2014. – 296 с. – С. 181-183.



9. Решетников И.Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2009. - № 9. – С. 91-99.
10. Федорова М.А., Цыгулева М.В. Рефлексивная среда как условие гуманитаризации профессионального образования (научный обзор) // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – [Электронный ресурс] <http://www.science-education.ru/128-21852>.
11. Хуторской А.В. Метапредметное содержание образования с позиций человекосообразности. [Электронный ресурс] // Вестник Института образования человека; 02.03.2012 г. – <http://eidos-institute.ru/journal/2012/0302.htm>
12. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе / Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2000. -272 с.
13. Цыгулева М.В., Федорова М.А. Формирование рефлексивной среды технического вуза как условие становления «гуманитарного инженера» // Высшее образование в России. – 2016. – № 5. – С. 143-149.
14. Шихова О.Ф., Жуйкова О.В. Индивидуальные образовательные траектории самостоятельной инженерно-графической подготовки студентов в техническом вузе // Образование и наука. – 2013. - № 9. – С. 56-70.
15. Федорова М.А. Научное руководство студентами: тандемное сопровождение и технологии тьюторства // Alma mater. Вестник высшей школы. – 2014. – № 7. – С. 26-30.
16. Ребрин О.И., Шолина И.И. Новые модели инженерного образования // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. - № 2. – С. 61-71.
17. Сайт Росстата: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/)
18. Сайт территориального органа федеральной службы государственной статистики по Омской области: [http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/omsk/ru/statistics/employment/](http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/ru/statistics/employment/)
19. Портал мониторинга трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ <http://graduate.edu.ru/registry#/?slice=1&year=2014>.



20. Сайт Регионального центра содействия трудоустройству выпускников ОмГТУ [http://rcstv.omgtu.ru/?page\\_id=655](http://rcstv.omgtu.ru/?page_id=655).

21. Федорова М.А. Измерение эффективности научной работы студентов // Инновации в образовании. – 2015. - № 11. – С. 87-95.

--

**Для ссылок:**

Федорова М.А. Организация образовательного процесса в технических вузах с ориентацией на типологию работодателей. [Электронный ресурс] // Вестник Института образования человека. – 2016. – №2. <http://eidos-institute.ru/journal/2016/200/>. – В надзаг: Института образования человека, e-mail: [vestnik@eidos-institute.ru](mailto:vestnik@eidos-institute.ru)

**Концепция научной школы**

Хуторской А.В. Концепция научной школы человекообразного образования.



[Подробнее об издании >>](#)

**Доктрина образования человека**

Хуторской А.В. Доктрина образования человека в Российской Федерации.



[Подробнее об издании >>](#)