

УДК 346.2:37

Богдан Деревянко,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри господарського та екологічного права
Донецького юридичного інституту МВС України

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДАННЯ ПОСЛУГ З ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА НАДАННЯ ОСВІТИ ДИСТАНЦІЙНО

Запропоновано стимулювати сумлінних роботодавців, які постійно організують підвищення кваліфікації працівників; відзначено економічну обґрунтованість для навчального закладу надання послуг дистанційно; визнано доцільність надання освітніх послуг дистанційно іноземцям, інвалідам та особам, які навчаються за спеціальністю, що не потребує засвоєння складних практичних навичок.

Ключові слова: роботодавець, підвищення кваліфікації, дистанційна освіта, навчальний заклад, іноземці, практичні навички.

До додаткових освітніх послуг належать послуги з підвищення кваліфікації та послуги з надання освіти дистанційно. Ці послуги є освітніми, оскільки під час їх надання споживачі отримують нові знання, вміння та навички. І ці послуги є додатковими, оскільки не кожен навчальний заклад (далі — НЗ) і не кожному студенту, учню, слухачу надає такі послуги.

Значна кількість НЗ за новомодними тенденціями надає освітні послуги (у тому числі з підвищення кваліфікації) дистанційно. Питання правового регулювання цих процесів були предметом досліджень значної кількості вітчизняних вчених, посилення на роботи яких є у статті. Серед них можна назвати таких вчених, як: К. Л. Бугайчук, Н. І. Логінова, Т. О. Луганська, В. М. Огаренко, О. С. Поважний, В. Є. Сафонова та ін. Названі вчені однозначно вказують на позитивність підвищення кваліфікації працівників і застосування дистанційної освіти в усіх галузях і сферах. Однак насправді питання є більш складним і вимагає окремого дослідження його правового регулювання.

Виходячи з викладеного, метою статті є визначення напрямів оптимізації процесів підвищення кваліфікації та правового регулювання надання освітніх послуг дистанційно у розрізі спеціальностей, надавачів та споживачів.

Отже, послуги з підвищення кваліфікації надаються НЗ особам, які є працюючими, займаються певною професійною справою. В силу законодавства (частіше підзаконних або локальних нормативно-правових актів) працівники певних державних органів, підприємств, установ та організацій, певних професій чи працівники з певним рівнем освіти зобов'язуються періодично проходити підвищення кваліфікації. Це є позитивним явищем, оскільки в силу професійної деформації багато хто із працівників та службовців потребує засвоєння нових теоретичних знань або вироблення нових професійних навичок. Також у силу швидкого науково-технічного прогресу постійно з'являються нові технології, нові знання та прилади. Тому працівникам необхідно постійно підвищувати свій рівень.

Система підвищення кваліфікації є більш оперативною, орієнтованою на швидке поновлення знань державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Крім переваг, система освіти державних службовців має певні недоліки, зокрема: наявність значного повтору в знаннях у порівнянні з набутими раніше, при отриманні вищої освіти; недостатній зв'язок з практикою державного управління і місцевого самоврядування, коли магістерська робота має

незначний практичний ефект; сучасна освіта державних службовців погано узгоджується з тенденціями розвитку суспільства, держави й освіти [1]. Система підвищення кваліфікації повинна бути ефективною. Якщо робітники і службовці не отримають нових знань, умінь та навичок, а лише формально пройдуть підвищення кваліфікації, то зацікавлений роботодавець наступного разу не буде укладати договір про підвищення кваліфікації своїх працівників із таким НЗ. А послуги з підвищення кваліфікації зазвичай оплачуються замовником.

Великі комерційні суб'єкти господарювання, які зацікавлені в якісному навчанні своїх працівників, можуть утворювати власні НЗ (наприклад, Академія Донбаської паливно-енергетичної компанії). При цьому в НЗ, які надають послуги з підвищення кваліфікації, є окремі напрями на перепідготовку як менеджерів і керівників, так і звичайних робітників. Стосовно перших можна навести приклад одноразового проведення Санкт-Петербурзьким університетом МВС Росії семінару для посадових осіб адміністрацій районів Санкт-Петербургу і внутрішньоміських муніципальних утворень з питань запровадження заходів з профілактики тероризму та екстремізму (в ході такої акції було розроблено рекомендації і надано державним службовцям нові знання та навички) [2]; стосовно других В. М. Огаренко пропонує передбачити широку реалізацію програм професійно-технічної освіти, основних загальноосвітніх програм середньої загальної освіти, а також розширення обсягів підготовки за програмами професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації дорослого і незайнятого населення. Причому цей вид діяльності набуває особливої значущості в умовах структурної перебудови виробництва, його технічного й економічного переозброєння [3].

Ситуація з постійним підвищенням кваліфікації усіх осіб вищої освіти, які обіймають посади у державних органах і перебувають на обліку у службі зайнятості, є вигідною для держави, для роботодавців, для самих працівників (потенційних працівників) і для НЗ. З цього приводу О. С. Поважний та І. В. Костенко

пропонують передбачити відповідальність роботодавців за підвищення кваліфікації своїх працівників, її законодавче закріплення (доповнення законодавчої бази Законом про стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів). При цьому сумлінним роботодавцям, які є учасниками довгострокових освітніх програм у рамках угод із НЗ, пропонується надавати пільги [4]. Таким чином пропонується вирішити проблему підвищення кваліфікації працівників та забезпечення НЗ додатковою роботою та додатковими фінансовими ресурсами, які сумлінні роботодавці сплачуватимуть НЗ за надання якісних послуг.

За кордоном підвищення кваліфікації працівників організовується через посередників, що вказує на прибутковість діяльності з надання таких послуг. Крім підвищення кваліфікації, зарубіжними НЗ надаються інші додаткові послуги. Освітні організації Греції, наприклад, відомі високою кількістю студентів, що виїжджають на навчання перш за все до Великої Британії і США, на основі спеціальних угод з приймаючими ВНЗ проводять набір студентів і надають їм додаткові послуги у вигляді програм підготовки до ВНЗ, вивчення англійської мови і підготовки до кваліфікаційних іспитів. У Великій Британії існують НЗ, що спеціалізуються на таких видах діяльності і пропонують такі послуги іноземним громадянам, бажаючим вчитися в англійських ВНЗ [5]. Часто ці послуги можуть надаватися дистанційно через комп'ютерні технології. Особливо це доцільно, коли НЗ та споживачі його послуг знаходяться у різних країнах або в різних регіонах територіально великої країни. При цьому дистанційно можуть надаватися послуги з підвищення кваліфікації.

Так, за програмою «Training for Public Security Professionals (AD/BRA/98/D-32)» Департаменту боротьби з незаконним обігом наркотичних засобів та зі злочинністю ООН (United Nation Office on Drugs and Crime (UNODC)), яку було розпочато у 1998 р. у Бразилії, близько 25 тис. поліцейських пройшли навчання за очною формою, а ще 350 тис. — дистанційно. Для підтримки дистанційного навчання у біль-

шості поліцейських академій Бразилії було створено комп'ютерні центри доступу до навчальних матеріалів і навчальних сервісів [6].

Зрозуміло, що ефект від такого навчання залежить від багатьох факторів. Одними із головних серед них є якість програм дистанційного навчання та характеристика споживачів таких послуг. Зрозуміло, що об'єктивну інформацію отримати складно. Тому повіримо українським вченим, які вважають, що більшість слухачів, які проходили навчання з підвищення кваліфікації у дистанційному форматі (85%), отримали нові знання та відпрацювали стійкі навички аналітично-прогностичної діяльності. Для решти слухачів дистанційне навчання не було ефективним засобом опанування знань, що, можливо, пов'язано із деяким «страхом» застосування нових освітніх технологій, їх непевним сприйняттям (зазвичай це були представники старшої генерації державних службовців). Однак і для цієї частини слухачів було отримано певний результат навчання: вони частково подолали для себе психологічний бар'єр перед інформаційними технологіями [7]. Безумовно, краще підвищення кваліфікації дистанційно, ніж відсутність підвищення кваліфікації взагалі.

За кордоном уже давно освітні послуги надають так звані заклади дистанційної освіти. У нас вони значного поширення не отримали через різні об'єктивні та суб'єктивні причини. Проте в окремих країнах Європи, Азії та Північної Америки значна кількість ВНЗ надають послуги в отриманні освіти дистанційно за посередництва сучасних інформаційних технологій. Піонером застосування дистанційного навчання у Європі став заснований у 1969 р. Відкритий університет Великобританії. Навчання за його програмами ведеться у 21 країні. У 1987 р. було засновано Європейську асоціацію університетів з дистанційного навчання, яка в подальшому переросла в Європейський відкритий університет, до складу якого входять 17 членів-організаторів з 15 країн. Найбільш відомими в галузі дистанційної освіти в Європі є Національний університет дистанційної освіти та Центр відкритого навчання (Іспанія),

Відкритий університет Нідерландів [8]. У ФРН Заочний університет міста Хаген надає послуги більш ніж 50 тис. студентів на рік. Поширення навчальних матеріалів здійснюється за допомогою сучасних засобів зв'язку. Передача знань від ВНЗ студентам і контроль їх роботи проводиться за допомогою CD-Rom, віртуальних конференцій або доступу до університетської бібліотеки в режимі on-line, що постійно досліджуються, обцінюються та удосконалюються [9]. Тобто за кордоном існують не просто курси дистанційної освіти, а й спеціалізовані НЗ, що надають послуги з отримання освіти дистанційно.

Для усунення існуючої прогалини російським вченим пропонується закріплення на законодавчому рівні легітимності існування електронних університетів, які істотно і принципово відрізняються від традиційних НЗ своєю місією, призначенням у суспільному виробництві, цілями, що реалізуються, завданнями, що вирішуються, організаційними моделями, підходами до формування стратегій розвитку, механізмами і процесами управління розподіленими освітніми системами та отримуваними результатами. Зокрема необхідна зміна існуючих ліцензійних умов та нормативів [10].

Із цим необхідно погодитися, оскільки надавати освітні послуги дистанційно повинні не всі НЗ, а лише ті, які мають технічні можливості та підготовлений персонал. Підтвердити їх наявність повинна ліцензія. При цьому дистанційна освіта не повинна розглядатися як заміник традиційної. Вона є лише додатковою можливістю для осіб, які за певних причин не змогли отримати освіту загальним способом; для осіб, які вже мають одну чи декілька спеціальностей, певні знання та вміння, проте не мають часу відвідувати аудиторні заняття. З метою задоволення їх потреб у КНР ще у 1979 р. з метою забезпечення зростаючих запитів щодо терміново необхідних кваліфікованих трудових ресурсів і для здобуття освіти дорослими особами, яких не задовольняє традиційна система освіти, було утворено Китайську національну мережу радіо- і телевізійних університетів. Дипломи видаються з

природничих наук, інженерії і технології, гуманітарних наук, економічного управління, сільського господарства і лінгвістики. Пропонується 229 основних та 18 спеціальних курсів [11].

Аналогічними з китайськими ВНЗ є завдання канадського університету Атабаска: надання вищої освіти тим, хто не вступив до традиційних університетів і коледжів, забезпечення зайнятості та отримання освіти для безробітних, забезпечення професійної перепідготовки протягом усього життя для усіх канадців [12]. Отже, дистанційна освіта більшою мірою використовується з метою підвищення кваліфікації і перенавчання безробітних. У зв'язку із цим виглядає дивним, що вітчизняними авторами дистанційне навчання прирівнюється до очної, вечірньої, заочної форм, за тією відмінністю, що реалізується в умовах віддаленості слухача і викладача на основі використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій [13]. Вважаємо, що дистанційне навчання можна з певними застереженнями визнати формою навчання. Однак цю форму навчання не можна порівнювати навіть із заочною формою, не кажучи про вечірню та очну.

Більш послідовною та адекватною можна назвати позицію російських вчених стосовно необхідності визначити на рівні постанови Уряду РФ: 1) які види спеціальностей неможливо буде отримати за заочною формою освіти і 2) детально регламентувати дистанційну форму отримання освіти (он-лайн) [14]. Така диференціація є необхідною, оскільки навряд чи за посередництва комп'ютера зможе отримати складні навички медик, конструктор, біолог тощо. Це саме стосується і юриста, який повинен мати хист до аргументованого публічного виступу з використанням засобів і прийомів ораторського мистецтва. Вважаємо, що в Україні також доцільно передбачити перелік спеціальностей, за якими не можна буде отримати диплом навчаючись дистанційно.

На сьогодні і юридичні НЗ частково або повністю надають освіту дистанційно. Т. О. Луганська зазначає, що окремі юридичні НЗ мають угоди з судовими та правоохоронними установами щодо пра-

цевлаштування студентів після закінчення навчання за дистанційною формою. В окремих випадках для цього *додатково треба скласти іспити (bar exams)* [15] (виділення наше. — Б. Д.). Вважаємо, що тут авторка видала бажане за дійсне, вказуючи, що в окремих випадках потрібен додатковий іспит. Скоріше за все, у виключних випадках він не потрібен. А зазвичай випускник з дипломом про отримання спеціальності шляхом проходження дистанційного навчання повинен довести роботодавцю свою професійність. Можливо, тому послуги із надання освіти дистанційно надають саме класичні НЗ, які надають велику кількість й інших послуг. При цьому вони дистанційно надають і послуги з підвищення кваліфікації. Так, послуги щодо дистанційного навчання надають як класичні НЗ, так і інші установи, наприклад відкриті університети Великобританії, Ізраїлю. Результатом навчання може бути як отримання дипломів бакалавра та магістра, так і спеціалізованих документів (для курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки) [16].

Надання освітніх послуг повністю дистанційно найчастіше можливе у випадку віддаленого розташування НЗ від споживачів його послуг. Це стосується отримання послуг дистанційно громадянами країн, що розвиваються, у НЗ достатньо віддалених розвинених країн. В інших випадках часто надання дистанційної освіти супроводжується періодичним відвідуванням НЗ і спілкуванням з викладачами чи кураторами дистанційних проектів. Причому періодичність таких контактів залежить від великої кількості об'єктивних та суб'єктивних факторів.

Вирішення проблем фізичного контакту між викладачем та особою, що навчається, знаходиться у достатньо широкому діапазоні рішень. Частина форм навчання зорієнтована на розподіл форм навчання за змістом, в інших випадках передбачено застосовувати короткі очні сесії, як правило, для забезпечення контролю за якістю засвоєння матеріалу, інколи фізичне відвідування занять взагалі вважається непотрібним. Природно, що майже всі НЗ провідних країн світу,

що готують поліцейських та юристів, застосовують елементи дистанційного навчання та електронні матеріали також в якості супроводження навчання та перепідготовки за дистанційною формою [17]. Можливо, перепідготовка та підвищення кваліфікації можуть здійснюватися дистанційно. Проте повноцінні якісні освітні послуги можуть бути надані лише в процесі безпосереднього навчання з фізичною присутністю на аудиторних заняттях в усіх формах.

У зв'язку з викладеним слід частково не погодитися із повномасштабним запровадженням дистанційної освіти для учнів денної форми навчання. Так, у правовій літературі в якості позитиву вказується, що у навчальному процесі ОНЮА широко використовуються інформаційні технології на основі комп'ютерних мереж, що викликано необхідністю оперативного обміну навчально-методичною і науковою інформацією. Навчання з використанням мережі Інтернет, яке дозволяє створювати інтерактивні навчальні матеріали, знаходить застосування не тільки в системі дистанційної освіти, а й в навчанні студентів денної форми навчання, що активно впроваджується в навчальний процес ОНЮА кафедрою правової інформатики [18]. На нашу думку, використання такої системи при навчанні усього загалу студентів денної форми навчання постійно є зайвим. Викладення в Інтернет навчальних матеріалів, різноманітних завдань може бути лише додатком, який дозволить не освоїти, а лише закріпити матеріал, отриманий студентом від безпосереднього контакту з викладачем на лекції чи семінарі. Безцінним надбанням людства надання освіти дистанційно є у випадку, коли споживачами послуг є інваліди або інші особи, обмежені у можливості фізично бути присутніми на аудиторних заняттях. Проте в інших випадках дистанційна освіта стимулює студентів відмовитися від відвідування лекційних і семінарських занять.

З точки зору НЗ надання освіти дистанційно є економічно вигідним, оскільки НЗ економить кошти на комунальних послугах, якими студент-дистанційник не користується, на амортизації навчальних корпусів (їх кількість може бути взагалі

зведена до мінімуму), на оплаті праці викладачів (вони стають непотрібні у сучасній кількості). Більше того, НЗ може взагалі давати завдання своїм викладачам спілкуватися зі споживачами послуг з домашніх комп'ютерів.

Проте з точки зору держави заміна класичної форми навчання дистанційною є не вигідною. По-перше, випускники, що отримали освіту дистанційно, не виробили необхідних практичних навичок. А по-друге, і власне комп'ютери, і програми дистанційного навчання в абсолютній більшості виробляються і є власністю зарубіжних транснаціональних компаній. Міжнародні організації запроваджують різноманітні проекти з метою поширення своїх продуктів на нові ринки.

У науковій літературі наводиться приклад діяльності в Україні компанії Intel Ukraine Microelectronics LTD. За останні 10 років близько 200 тис. учителів та викладачів пройшли навчання й перепідготовку в системі заходів цієї компанії [19]. Можемо припустити, що аналогічні іноземні компанії готують лише користувачів (їх мовою — юзерів) для своїх програм, а ніяк не осіб, здатних розробляти аналогічні програми.

Загалом дистанційна освіта найбільше поширена у США. У 1984 р. там було засновано Національний технологічний університет у штаті Колорадо як некомерційну корпорацію. Ним забезпечується потреба у дипломованих інженерах та адміністраторах і видаються сертифікати рівня магістра. Понад 40 університетів США беруть участь в академічних програмах, запропонованих цим ВНЗ. У 1987 р. державними університетами штатів Оклахома та Каліфорнія було утворено Асоціацію дистанційного навчання. Вона є некомерційною організацією. Напрями її діяльності охоплюють усі рівні шкільної, вищої, професійної освіти, підготовку (перепідготовку) військовослужбовців та державних службовців, надання інформаційної підтримки та консультативної допомоги державним структурам, Конгресу США, фірмам та корпораціям [20]. Проте американські програми дистанційного навчання роблять активні спроби перетину географічних кордонів своєї країни. У

науковій літературі наводиться приклад: «Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ за сприяння посольства США в Україні та Університету Лондон Метрополітан (Велика Британія) розробив 10 дистанційних курсів, скерованих на організацію навчання представників органів місцевої виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, багато з яких не мали б можливості удосконалити свої професійні знання іншим шляхом» [21].

У США, як і в переважній більшості розвинених капіталістичних країн, в узагальненому вигляді освітня сфера включає НЗ двох типів — «для обраних» та «для широкого загалу». Якщо перші представлені елітними НЗ, навчання в яких дуже дорого коштує, то другі передбачають «сучасний лікбез» зі стандартними знаннями рівня «нижче середнього». Якраз НЗ другої групи можуть використовувати засоби дистанційного навчання в якості основних освітніх програм. Недорога освіта для широких верств населення є першим шляхом останніх до нескладної безініціативної робочої професії. Лише одиниці з випускників загальних НЗ зможуть за рахунок різних програм та фондів потрапити до елітних НЗ. Будь-якій розвиненій капіталістичній країні потрібні працівники з вищою та середньою освітою, які можуть якісно виконувати стандартну не надто складну роботу, а велика кількість геніїв-інноваторів не потрібна. Достатньо тих, хто закінчує елітні НЗ. Тим

більше жодній капіталістичній країні не потрібна велика кількість інноваторів у інших країнах. Тому не дивно, що американські та європейські організації пропонують допомогу українським НЗ в питанні розвитку дистанційної освіти. Остання спрямована на масову підготовку фахівців без практичних навичок (все одно, що лише за тестами на комп'ютерах навчати водія без практичного виїзду на полігон чи у місто).

Отже, НЗ можуть надавати послуги з підвищення кваліфікації та послуги з отримання освіти дистанційно. Також ці послуги можуть поєднуватися. Стосовно підвищення кваліфікації роботодавці повинні бути зацікавлені у реальному якісному наданні НЗ цих послуг. Сумлінні роботодавці та НЗ, які якісно надають такі послуги, повинні стимулюватися, принаймні один одним. Надання освіти дистанційно є економічно вигідною додатковою навчальною послугою НЗ. Однак дистанційна освіта не може надати повноцінні знання та навички. Тому для учнів (студентів) очної форми навчання дистанційна освіта повинна бути лише додатковою. Нішою ринку для дистанційної освіти має стати надання послуг іноземцям, особам, які мешкають в іншому регіоні країни від НЗ, іншим особам (яких має бути відносно невелика кількість), спеціальність яких не потребує засвоєння складних практичних навичок та у дипломах про освіту яких буде вказано про отримання знань дистанційно.

ПРИМІТКИ

1. Любчук О. К. Складові особистісного ресурсного механізму державного управління неперервною освітою в контексті атрибутивного підходу / О. К. Любчук // Економіка та держава. — 2009. — С. 59.

2. Кудин В. А. Роль образовательного учреждения МВД России в научно-методическом обеспечении деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных структур государственной власти по противодействию преступности (на примере Санкт-Петербургского университета МВД России) / В. А. Кудин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2011. — № 4 (52). — С. 6.

3. Огаренко В. М. Державне управління системою професійно-технічної освіти / В. М. Огаренко // Право та державне управління. — 2010. — № 1. — С. 114.

4. Поважний О. С. Безперервна освіта управлінських кадрів [Електронний ресурс] / О. С. Поважний, І. В. Костенок // Кримський юридичний вісник. — 2010. — Вип. 3 (10). — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Kyuv/2010_3_2/index.htm.

5. Сафонова В.Є. Дієві аспекти підвищення конкурентоспроможності ВНЗ на основі організації його маркетингової діяльності / В. Є. Сафонова // Університетські наукові записки. — 2009. — № 3 (31). — С. 376.

6. Луганська Т. О. Світовий досвід дистанційного навчання поліцейських та юристів / Т. О. Луганська // Проблеми вдосконалення підготовки юристів: професійні та морально-етичні аспекти : зб. матер. наук.-метод. конф., жовтень 2008. — К. : КНЕУ, 2008. — С. 206.
7. Шевчук П. Дистанційне навчання у формуванні професійної компетентності працівників органів державної влади / П. Шевчук, В. Карпук // Вісник державної служби України. — 2005. — № 2. — С. 40.
8. Бугайчук К. Л. Закордонний досвід організації дистанційного навчання: можливості застосування у вищій школі МВС України / К. Л. Бугайчук // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. — 2009. — Вип. 44. — С. 217.
9. Там само. — С. 218.
10. Кочерга С. А. Электронные образовательные технологии: перспективы развития / С. А. Кочерга // Журнал российского права. — 2011. — № 8. — С. 37.
11. Бугайчук К. Л. Зазнач. праця. — С. 216—217.
12. Там само. — С. 216.
13. Шевчук П. Зазнач. праця. — С. 38.
14. Комиссарова Е. Г. Стратегия развития российского законодательства о высшей школе / Е. Г. Комиссарова // Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2011. — № 1(15). — С. 117.
15. Луганська Т. О. Зазнач. праця. — С. 207.
16. Бугайчук К. Л. Зазнач. праця. — С. 219.
17. Луганська Т. О. Зазнач. праця. — С. 207.
18. Логінова Н. І. Аналіз використання системи дистанційного навчання MOODLE в навчальному процесі ОНЮА / Н. І. Логінова // Актуальні проблеми держави і права. — 2009. — Вип. 47. — С. 342.
19. Дубровін С. Інноватика в сучасній освіті: обирай найкращу / С. Дубровін // Віче. — 2011. — № 21. — С. 35.
20. Бугайчук К. Л. Зазнач. праця. — С. 216.
21. Шевчук П. Зазнач. праця. — С. 39.

Деревянко Богдан. Правове регулювання надання послуг з підвищення кваліфікації та реалізація освіти дистанційно.

Предложено стимулировать добросовестных работодателей, организовывающих повышение квалификации сотрудников; подтверждена экономическая обоснованность предоставления услуг дистанционно для учебного заведения; признана целесообразность предоставления образовательных услуг дистанционно иностранцам, инвалидам и лицам, обучающимся по специальности, не требующей усвоения сложных практических навыков.

Ключевые слова: работодатель, повышение квалификации, дистанционное образование, учебное заведение, иностранцы, практические навыки.

Derevyanko Bogdan. Legal regulation of the provision of professional development and implementation of distance education.

Proposed encourage conscientious employers, which organized staff development; confirmed the economic feasibility of providing services remotely to the educational establishment; recognized the expediency of providing distance education services to foreigners, the handicapped and those studying for a degree that does not require mastering complex skills.

Key words: employer, professional development, distance education, educational establishment, foreigners, practical skills.