

# ДОСЛІДЖЕННЯ. РОЗРОБКИ. ПРОЕКТИ

УДК 35.086.6.004

**Степан Давтян**

заступник директора – начальник Управління підвищення кваліфікації кадрів  
ОРІДУ НАДУ при Президентові України, к. держ. упр., доцент

## ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВЦІВ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Стаття присвячена проблемам безперервної професійної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (далі – публічних службовців), доцільності впровадження інноваційної дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів у роботу з підвищення рівня їх професійної компетентності, пропонується до використання накопичений в Одеському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (далі – Інститут) досвід роботи, шляхи його впровадження в діяльність навчальних закладів, які надають освітні послуги з підвищення кваліфікації публічних службовців.

**Ключові слова:** інновація, дистанційна форма підвищення кваліфікації кадрів, державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування.

**Stepan Davtyan**

## IN RELATION TO INTRODUCTION OF THE CONTROLLED FROM DISTANCE FORM OF IN-PLANT TRAINING PUBLIC SERVANTS OF ORGANS OF PUBLIC POWER

The article is devoted the problems of continuous trade education of civil servants and public servants of local self-government, an idea is stipulated about expedience of introduction of the innovative controlled from distance form of in-plant training shots in work from the increase of level of their professional competence, offered to the use accumulated in the Odessa regional institute of state administration of the National academy of state administration at President of Ukraine experience, ways of his introduction in activity of educational establishments which give educational services in the increase of level of professional competence of public office workers.

**Keywords:** innovation, the remote form of advanced training, public servants and officials of local self-government.

**Степан Давтян**

## О ВНЕДРЕНИИ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Статья посвящена проблемам непрерывного профессионального образования государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления (далее по тексту – публичных служащих), целесообразности внедрения инновационной дистанционной формы повышения квалификации кадров в работу по повышению уровня их профессиональной компетентности, предлагается к использованию накопленный в Одесском региональном институте государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины опыт работы, пути его внедрения в деятельность учебных заведений, которые предоставляют образовательные услуги по повышению квалификации публичных служащих.

**Ключевые слова:** инновация, дистанционная форма повышения квалификации кадров, государственные служащие, должностные лица местного самоуправления.

Сучасний рівень процесу підвищення кваліфікації посадовців органів публічної влади не повною мірою відповідає викликам сьогодення. В Україні існує значна невідповідність між потребами нової демократичної суспільно-політичної системи та наявними механізмами державного управління, не завжди процес професійного навчання скерований на досягнення новітніх демократичних та управлінських стандартів (зокрема стандартів країн Європейського Союзу). Галузеві навчальні заклади, регіональні (обласні) центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій,

які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, не задовольняють повною мірою потреби сучасного суспільства. Основними причинами наявних в роботі з підвищення рівня професійної компетентності кадрів органів влади недоліків є:

- відсутність чіткої системи роботи з персоналом в органах публічної влади – працівники кадрових служб встигають лише оформлювати особові справи, а на моніторинг стану справ щодо кар'єрного зростання часу не залишається. Впроваджен-

на ще у минулому столітті Головердержслужбою України електронна система «Кадри» застаріла, її ведення вимагає певного людського та фінансового ресурсу;

- недостатньо ефективно організована робота щодо взаємодії органів публічної влади з навчальними закладами щодо організації роботи з підвищення кваліфікації кадрів. Стан роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності посадовців не розглядається на засіданнях колегій обласних та районних державних адміністрацій, на пленарних засіданнях органів місцевого самоврядування;
- відсутність єдності та координованості дій складових системи навчання, управління та регулювання діяльності всіх елементів системи професійного навчання кадрів;
- відсутність поступовості, перервності та некеріваність системи навчання кадрів;
- недостатній рівень науково-методичного забезпечення професійного навчання кадрів;
- неефективне використання фінансових та матеріально-технічних ресурсів.

Про це свідчать і статистичні дані Національного агентства України з питань державної служби (далі – Нацдержслужба України): «...у 2013 році із 264 987 загальної кількості посадовців органів публічної влади кваліфікацію підвищили лише 16 164 особи, тобто 6,1 % від загальної кількості, і це не зважаючи на те, що 32 858 осіб – 12,4 % посадовців мають неповну або базову вищу освіту. Щороку відбувається оновлення до 30 % складу працівників органів публічної влади, які потребують професійного навчання або підвищення рівня їх професійної компетентності».

Виходячи із вищезазначеного, виникає нагальна необхідність втілення нових освітніх технологій, в тому числі дистанційного навчання, які б забезпечили підвищення професійного рівня персоналу, з урахуванням потреб заощадження фінансових ресурсів, скорочення термінів відриву кадрів від виконання функціональних обов'язків.

Відаючи належне теоретичним напрацюванням з питань впровадження технології дистанційного навчання вітчизняним (А. П. Єршову, М. О. Карцеву, Г. Г. Почепцову) та зарубіжним вченим (М. Маклуену, М. Кастельсу, К. Е. Шеннону, П. Друкеру, Р. Столмену, Г. М. Татарчук), варто зазначити, що дослідження організаційно-правових аспектів процедур, технологій, регламентації процесу підвищення рівня професійної компетентності посадовців органів публічної влади через використання дистанційного навчання залишається поза увагою вітчизняних науковців. Недостатня розробленість теоретичних і практичних питань впровадження дистанційного навчання як нової інноваційної форми негативно впливає на вдосконалення існуючої системи професіоналізації публічних службовців в Україні.

Як свідчить аналіз, більшість науковців глибоким неолоком у діяльності державних службовців вважає саме відсутність у них здатності та готовності до постійного саморозвитку і самовдосконалення. Це надзвичайно важливо сьогодні, оскільки невміння службовця постійно працювати над своїм професійно-особистісним удосконаленням та професіональним зростанням безпосередньо впливає на результативність та ефективність не лише його діяльності та діяльності усього колективу співробітників, а й державної служби, служби в органах місцевого самоврядування загалом.

Особливого значення набуває, у зв'язку з цим, підхід до професійної освіти в цілому та підвищення кваліфікації кадрів будь-якого ієрархічного рівня управління, зокрема як до формування професіонала, зацікавленого у безперервному саморозвитку, самовдосконаленні, самореалізації у повсякденній діяльності на публічній службі. Саморозвиток, самовдосконалення та самореалізація кожного слухача – державного службовця або посадової особи місцевого самоврядування – мають стати пріоритетами професійного навчання та своєрідним мірилом рівня його професійно-особистісного розгортання на службі.

Поняттям «інновація» позначають нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового. Реалії сьогодення свідчать, що практично всі сфери життя сучасної людини зазнали суттєвих змін внаслідок впливу комп'ютерних та інформаційних технологій. Сфера освіти також не стала винятком, з'явилася нова форма навчання – дистанційна. Ідея освіти на відстані виникла з усвідомлення суспільством необхідності навчання без відриву від професійної діяльності більшої кількості людей і була втілена через систему заочної освіти. Як свідчить у своєму дослідженні «Інституціоналізація дистанційного навчання: соціологічний аспект» Г. М. Татарчук: «Одним з компонентів, складових мети освіти сьогодні є удосконалення професійних і духовних якостей людини через входження її в інноваційну ціннісну систему, активне залучення до інформаційної культури. Стрімке прискорення науково-технічного прогресу призводить до того, що набуті в навчальних закладах знання частіше встигають морально застарівати (пропоную: втратити актуальність та необхідність), перш ніж випускники встигнуть отримати дипломи і атестати. Доводиться як в Країні Чудес «бігти щодуху лише для того, щоб залишатися на тому ж самому місці» [8].

Відносно організаційного аспекту впровадження інновацій у підвищення кваліфікації державних службовців та посадовців осіб місцевого самоврядування можна стверджувати, що впровадження в систему підвищення кваліфікації кадрів дистанційного навчання є певною мірою новим аспектом. Його створенню сприяли кроки відповідних структурних підрозділів Національної академії державного управління при Президенті України (далі – Національна академія), Головердержслужби України щодо радикального зменшення обсяг навчальних годин професійних програм з підвищення кваліфікації публічних службовців. Головною умовою ефективності впровадження інновацій у підвищення кваліфікації є системне здійснення усіх аспектів: концептуального (визначення мети, завдань інновацій та розробка відповідного нормативно-правового забезпечення), змістовного (визначення та обґрунтування нового змістовного контексту), методичного (залучення новітніх методів, що відповідають меті інновації) та організаційного (підготовка та проведення необхідних організаційних заходів).

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, вищу освіту та інших законодавчих і нормативних актів [1–7].

На наш погляд, організація та проведення навчальних занять в системі підвищення кваліфікації кадрів значно складніші, ніж у традиційній вузівській системі. Внаслідок цього, саме система підвищення кваліфікації

вимагає сьогодні більш поширеного впровадження особливих, і насамперед, інноваційних підходів до навчального процесу. У розробці засад розвитку професійної підготовки публічних службовців неможливо обмежитися тільки рішенням поточних завдань. Стратегія професійного навчання кадрів, підвищення рівня їх професійної компетентності – стратегія майбутнього держави. Необхідно враховувати і те, що визначення потреб в кадрах (кількісного та якісного – за спеціалізаціями та кваліфікаціями) обумовлено передусім станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, тими пріоритетами, на які націлено суспільство.

У ст. 29 чинного Закону України «Про державну службу» визначено, що «результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі» [1]. На її виконання в кожному органі державної влади чи місцевого самоврядування розробляються річні та перспективні плани роботи з кадрами, в яких визначаються заходи зокрема щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу тощо. Але, на жаль, дуже часто заходи розроблених планів через наявні об'єктивні та суб'єктивні причини залишаються лише на папері.

Особливого значення згадана проблема набуває в контексті реформування державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу, основною метою якого є становлення професійної, високоєфективної, стабільної, авторитетної державної служби, здатної відповідати на виклики сьогодення. Без вирішення цієї проблеми запровадження норм та цінностей демократії як основних підвалин подальшого державного розвитку і реального формування повноцінного громадянського суспільства в Україні буде або взагалі неможливим, або може стати фіктивним прикриттям для зовсім інших за змістом та спрямуванням суспільних процесів. Це може призвести не лише до деморалізації суспільних відносин, формальної підходу державних службовців до своєї професійної діяльності та до низького рівня якості надання державних послуг громадянам, але й, і це головне, до підризу авторитету держави в українському суспільстві.

➔ З метою удосконалення професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1198-р. було схвалено «Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [4], а розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 р. № 480-р. – План заходів на період до 2014 року щодо реалізації зазначеної Концепції [5]. Метою Концепції було забезпечити професійну компетентність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад шляхом реформування системи підвищення кваліфікації, створення належних умов для їх безперервного професійного навчання упродовж проходження служби чи здійснення відповідних повноважень, з урахуванням кращих світових практик та вітчизняних традицій [4]. Саме тому в Інституті у 2011 році було розпочато роботу з використання у процесі професіоналізації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування нової інноваційної освітньої технології – дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів, яка допомогла підвищувати професійний рівень управлінського персоналу з урахуванням економії фінансового забезпе-

чення та скороченням термінів їх відриву від виконання функціональних обов'язків. Робота щодо впровадження дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів працівниками Управління підвищення кваліфікації кадрів Інституту (далі – Управління ПКК) спільно із викладачами кафедр була розпочата ще у січні 2011 року. Сприяли цій роботі організаційні та методичні заходи щорічних перспективних планів роботи Інституту, заходи з реалізації основних пріоритетів розвитку Інституту на 2011–2012 роки, рішення обласної ради по роботі з кадрами при Одеській обласній державній адміністрації від 18 березня 2011 року № 2 «Про організацію роботи щодо впровадження у 2011 році заочно-дистанційної форми підвищення кваліфікації державних службовців обласної та районних державних адміністрацій».

Працівниками Управління ПКК, спільно з фахівцями інших структурних підрозділів (відділ з навчальної роботи, фінансово-економічний відділ, сектор дистанційного навчання відділу інформаційно-телекомунікаційних технологій), викладачами практично усіх десяти кафедр інституту виконано значну роботу, а саме:

- разом з відділом навчальної роботи та відділом інформаційно-телекомунікаційних технологій Інституту опрацьовано «Розподіл навчального часу для проведення однокредитного тематичного короткострокового семінару за заочно-дистанційною формою підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування»;
- разом з фінансово-економічним відділом Інституту розроблено кошторис видатків на проведення семінарів за заочно-дистанційною формою підвищення кваліфікації;
- спільно з завідувачами кафедр та фахівцями навчального відділу Інституту розроблено низку актуальних тем однокредитних тематичних короткострокових семінарів для підвищення кваліфікації публічних службовців за заочно-дистанційною формою;
- проведено методичну нараду з викладачами–розробниками тем однокредитних тематичних семінарів для підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за заочно-дистанційною формою, під час якої викладачів–розробників методичних матеріалів семінарів було ознайомлено із системою проведення підвищення кваліфікації за заочно-дистанційною формою та вимогами до методичних матеріалів семінарів.

В Інституті затверджено наступний розподіл годин однокредитного тематичного короткотермінового семінару: загальна кількість годин – 58, із них кількість годин модулю – 54, в очному режимі – 10 годин, 46 годин – в дистанційному, із них 23,1 становлять консультації, 11 годин – вхідне та вихідне тестування, перевірка, аналіз помилок. За видами занять години розподілені наступним чином: лекції – 8 годин (14,8 %), практичні заняття – 4 години (7,5 %), семінарські заняття – 6 годин (11 %), тестування – 2 години (3,7 %), самостійна робота – 34 години (63 %). У перший день семінару слухачі набувають знань про заочно-дистанційну форму підвищення кваліфікації (1 година), отримують індивідуальний логін та пароль для входу в програму дистанційного навчання «Прометей» та навчаються працювати в програмі (2 години), прослуховують вступну лекцію викладача (2 години) та проходять вхідне тестування. Протягом чотирьох тижнів слухачі опановують матері-

ал модулю в дистанційному режимі, вивчаючи надані лекційні матеріали, виконуючи семінарські та практичні заняття. Робочий тиждень в дистанційному режимі становить 7 днів. В останній день семінару слухачі захищають індивідуальне завдання та аналізують результати підсумкового тестування.

На засіданні Координаційної ради Національної академії з надання методичної допомоги регіональним та галузевим закладам підвищення кваліфікації кадрів 1 грудня 2011 року вперше було розглянуто та підтримано пропозиції нашого Інституту щодо впровадження заочно-дистанційної форми здійснення підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Пунктом 6 рішення Координаційної ради було передбачено «Підтримати пропозиції ОРІДУ щодо впровадження заочно-дистанційної форми здійснення підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Доручити ОРІДУ підготувати проект спільного звернення Національного агентства України з питань державної служби та Національної академії державного управління при Президенті України до Національного агентства з інвестицій та управління національними проектами України щодо запровадження Державної програми підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад України за заочно дистанційною формою на 2013-2017 роки». Але, на жаль, відповідь Національного агентства з інвестицій та управління національними проектами України була короткою – через брак коштів у Державному бюджеті пропозиція не може бути розглянута.

На виконання відповідних заходів «Плану дій Одеського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президенті України на 2012–2015 роки», а саме розділу «Посилення взаємодії Інституту з центрами підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і керівників державних підприємств, установ та організацій Півдня України, забезпечення їх методично-консультативного супроводу» працівниками Управління ПКК було підготовлено методичні рекомендації для обласних Центрів підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі – Центри ПКК) щодо процесу підготовки та проведення однокредитного тематичного короткотермінового семінару за заочно-дистанційною формою підвищення кваліфікації публічних службовців; методичні матеріали десяти однокредитних тематичних короткотермінових семінарів: «Організація контролю виконання та дотримання виконавської дисципліни в органах публічної влади»; «Сучасні євроінтеграційні процеси та стан взаємовідносин Україна – ЄС», «Громадянське суспільство і влада», «Ділова українська мова» та інших. Зазначені методичні матеріали в електронному вигляді, разом з інформацією про набутий в Інституті досвід впровадження заочно-дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів були презентовані на Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Сучасні аспекти підвищення рівня професійної компетентності державних службовців», який відбувся в період з 25 по 27 червня 2012 року у місті Севастополь під час обговорення питань організації роботи щодо проведення відбору кандидатів до Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» та роздані всім учасникам семінару. «Методичні матеріали щодо впровадження заочно-дистанційної форми підвищення кваліфікації в ОРІДУ НАДУ при Президенті

України» було роздано в електронному вигляді на компакт-дисках всім учасникам засідання Координаційної ради Національної академії у грудні 2013 року.

У поточному році проведена робота щодо оновлення матеріалів семінарів з урахуванням пропозиції слухачів, які узагальнені за результатами проведених опитувань. Завідувачам запропоновано розробити семінари з найактуальніших питань, зокрема, «Запобігання та протидія корупції в органах публічної влади», «Лідерство в професійній діяльності» тощо.

Управлінням ПКК підготовлено та передано Національній академії пропозиції до Типового положення про дистанційну форму підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, а саме:

- звернути увагу в першу чергу на те, що тематика семінарів має бути актуальною та відповідати потребам сьогодення, а це означає, що оперативність і якість розробки модулів однокредитних тематичних семінарів має бути дуже високою;
- висловлено пропозицію відповідальним замовником за координацію розробки однокредитних модулів з актуальних питань сьогодення визначити Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії. Тим самим вирішити найважливіші, на наш погляд, питання авторського права на матеріали, оплати праці розробникам та обміну досвідом щодо розробки однокредитних тематичних короткотермінових семінарів для викладачів-початківців.

Відповідно до усталеної вже традиції формування планів-графіків підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування Півдня України IV категорії посад та кадрового резерву на ці посади, органам публічної влади Миколаївської та Херсонської областей запропоновано проведення у 2015 році однокредитних тематичних короткотермінових семінарів «Сучасні підходи до регіональної політики та публічного адміністрування» на базах Миколаївської та Херсонської обласних Центрів ПКК.

Позитивно вплинуло на процеси впровадження дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів в усіх областях України проведення в Інституті у період з 18 по 22 серпня 2014 року літньої школи «Інноваційний розвиток системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» за участю європейських експертів (представників Фонду Ганса Зайделя), керівників, викладачів Національної академії, Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів, регіональних інститутів Національної академії та обласних Центрів ПКК. Під час проведення літньої школи керівники закладів перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування ознайомились з досвідом підготовки державних службовців у Баварії, трансферу інновацій у систему професійної підготовки державно-управлінських кадрів та досвіду міжнародного співробітництва, яким ділився бургомістр у відставці, експерт Фонду Ганса Зайделя, проф., доктор Юрген Вальхсхьофер. Учасників літньої школи зацікавив набутий в Управлінні ПКК Інституту досвід впровадження дистанційної форми підвищення кваліфікації.

☞ За пропозиціями викладачів та слухачів проведених в Інституті однокредитних семінарів можна виділити деякі аспекти, які будуть корисними, на наш погляд, під час організації та проведення семінарів в заочно-дистанційному режимі:

- групи слухачів бажано формувати не більше 20 осіб, що дозволить викладачеві приділяти увагу всім слухачам та якісніше контролювати виконання семінарського, практичного й індивідуального завдань;
- як показує практика, слухачі, які виконують однакові функції, краще опановують матеріал, оскільки активніше беруть участь в обговоренні питань, які є спільними відповідно до їх діяльності, активно пропонують шляхи рішення проблемних питань, відповідно, результати підсумкових тестувань в таких групах значно вищі;
- на прохання слухачів, бажаним було б, за умов наявності технічних засобів, також створення окремих відеозанять, зокрема практичних.

Набуває невідкладної потреби для впровадження дистанційної форми підвищення кваліфікації кадрів в усіх областях України розробка та затвердження на рівні Національної академії та Нацдержслужби України «Типового положення про дистанційну форму підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування».

### Література.

1. Закон України 16 грудня 1993 року № 3723-XII «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
2. Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
3. Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 4.02.1998 р. №74/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1198-р. «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-%D1%80>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 липня 2012 р. № 480-р «Про затвердження плану заходів на період до 2014 року щодо реалізації Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/480-2012-%D1%80>.
6. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності: Наказ МОН України від 07.11.2000 р. № 522 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0946-00>.
7. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: Наказ МОН України від 25.04.2013 року № 466 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>.
8. Татарчук Г. М. Институционализация дистанционного обучения: социологический аспект // Образование. – 2000. – № 1. – С. 63–72. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.dissercat.com/content/institutsionalizatsiya-distantsionnogo-obucheniya-sotsiologicheskii-aspekt>.