УДК 378.12 (477)
https://doi.org/10.28925/2312-5829/2024.3.3

Вікторія ВОРОНА,
старша наукова співробітниця відділу соціальних та інституційних трансформацій вищої освіти Інституту вищої освіти НАПН України, кандидатка педагогічних наук, м. Київ, Україна
https://orcid.org/0000-0002-6944-3833
e-mail: vika.vorona1811@gmail.com

Ігор ЖИЛЯЄВ,
старший науковий співробітник ДНУ ІІБП НАПрН України, професор Національного авіаційного університету, доктор економічних наук, заслужений працівник освіти України, м. Київ, Україна
https://orcid.org/0000-0001-7118-0254
e-mail: i.zhyljaev@gmail.com

Борис ЧИЖЕВСЬКИЙ,
провідний науковий співробітник відділу економіки та управління загальною середньою освітою Інституту педагогіки НАПН України, кандидат педагогічних наук, заслужений працівник освіти України, м. Київ, Україна
https://orcid.org/0000-0002-7878-1180
e-mail: chyzhevskyi.bg@gmail.com

РОБОЧЕ МІСЦЕ ВИКЛАДАЧА ЗА УМОВ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У статті досліджується сучасний стан робочого місця викладача закладу вищої освіти в умовах дистанційного навчання та віддаленої роботи, що спричинено перш за все пандемією COVID-19 і введенням воєнного стану в Україні, оголошеного після повномасштабного вторгнення рф. Зокрема, аналізується нормативно-правове забезпечення діяльності викладачів у дистанційному освітньому середовищі. Виокремлено ключові аспекти, які визначають особливості організації робочого місця викладача закладу вищої освіти в умовах дистанційного навчання, такі як: технічне забезпечення; організація освітнього процесу; психологічні аспекти; нормативно-правові гарантії тощо. Зазначено, що впровадження дистанційного навчання «знецінило» попередню роботу з насичення закладів освіти, зокрема вищої, комп'ютерною технікою та підключення комунікацій, перш за все орієнтованих на використання в режимі фізичної присутності в приміщеннях ЗВО. Також акцентовано увагу на проблемі забезпечення фізичної безпеки викладачів ЗВО і здобувачів вищої освіти та їх термінового дистанційного навчання ключових основ освітнього процесу, орієнтованого на те, що Міжнародна організація стандартизації (ISO) називає спільною діяльністю (Collaborative activities), яку забезпечують спільні робочі місця (Collaborative workplace). Послідовно викладено положення міжнародних стандартів та норми національного законодавства, що регулюють вимоги й гарантії організації робочого місця викладача ЗВО за ієрархічною структурою. Підкреслено, що регулювання професійної діяльності викладача ЗВО при виконанні дистанційної роботи на рівні норм законів більш-менш вирішено, однак запровадження підзаконних документів та локальних актів ЗВО, які регламентують дистанційне навчання, є неприпустимо повільним і шкодить якості вищої освіти. Відзначено, що українське законодавство та практика його застосування при дистанційному навчанні залишили здобувачів вищої освіти і викладачів ЗВО наодинці з проблемою необхідності забезпечення безпечних та ефективних умов у нових реаліях. Бракує рекомендацій щодо організації та оснащення робочого місця здобувача вищої освіти й демпфірується творчими практиками викладачів ЗВО. Зроблено висновок про те, що головною причиною інтенсивного розвитку системи дистанційного навчання в Україні є його інтеграційна спроможність, а п'ятирічний український досвід проведення дистанційного навчання в особливих умовах вимагає більш швидкого державного регулювання цієї форми освіти й здійснення відповідних академічних досліджень тощо.

Ключові слова: *віддалена робота, викладацький персонал, вища освіта, дистанційна робота, дистанційне навчання, нормативно-правове забезпечення діяльності, робоче місце викладача закладу вищої освіти.*

© В. Ворона, І. Жиляєв, Б. Чижевський, 2024

Вступ. Пандемія COVID-19, а в Україні ще й уведення воєнного стану, оголошеного після повномасштабного військового вторгнення рф, стали джерелом масштабних порушень у роботі закладів вищої освіти (далі — ЗВО), перш за все — освітнього процесу здо-

бувачів вищої освіти, професійної діяльності викладацького персоналу та керівного складу, що є представником ЗВО. Фізичне закриття університетських містечок по всьому світу у відповідь на глобальну пандемію SARS-CoV-2 (COVID-19) призвело до серйозних змін у практиці роботи та умовах праці персоналу університетів. У переході до цифрової ери змінюється ландшафт вищої освіти. Причиною інтенсивного розвитку системи дистанційного навчання в Україні є його інтеграційна спроможність, яка робить таке навчання невід'ємною частиною освітнього процесу, що лише підкреслює гостру потребу в адекватному нормативно-правовому регулюванні зазначеного явища. Наше дослідження присвячено аналізу законодавства, яке визначає умови та особливості дистанційного навчання у ЗВО та регламентує професійну діяльність викладацького персоналу.

Актуальність вибраної теми зумовлена кількома факторами. По-перше, дистанційне навчання відкриває нові можливості для здобуття якісної освіти, але водночас ставить перед освітньою системою низку викликів. По-друге, викладачі ЗВО, як ключові учасники освітнього процесу, потребують чітких правил і вказівок щодо організації дистанційної роботи й навичок. По-третє, відсутність або недосконаліть нормативно-правової бази, а також не створення й не забезпечення певних умов у роботі може призвести до невизначеності та конфліктів між різними учасниками освітнього процесу.

Мета. Дослідити та проаналізувати, як чинне законодавство впливає на організацію дистанційного навчання в закладах вищої освіти, зокрема на роботу викладацького персоналу.

Методологія. Порівняльний аналіз наукових праць і чинного законодавства України, нормативних актів Міністерства освіти і науки, а також внутрішніх документів ЗВО та експертних оцінок у галузі освіти й права стосовно подальших досліджень і формулювання рекомендацій щодо системи дистанційного навчання. Функціональний підхід щодо формування вимог до робочого місця викладача ЗВО має ґрунтуватися на базових міжнародних та національних документах із кваліфікаційними описами професійної діяльності викладача ЗВО.

Огляд існуючих досліджень. У розвідках розглядався вплив переходу на віддалену роботу на академічний персонал, спричинений пандемією (McGaughey et al., 2021; Shankar et al., 2021; Watermeyer et al., 2021, а також Watermeyer et al., 2021), мало уваги приділялося впливу тривалої війни на території України та пов'язаним з нею руйнуваннями академічної інфраструктури, запровадженням заходів із забезпечення безпеки у галузі вищої освіти, які безпосередньо вплинули на здійснення освітньої діяльності, зокрема професійну діяльність викладача ЗВО.

Галузь вищої освіти України тривалий час перебуває в складному стані, який в останнє десятиліття погіршився перш за все у зв'язку з російською агресією та пандемією COVID-19. Ця сфера досить довго перманентно реформується. На її функціонування постійно впливають як зовнішні (глобальні), так і внутрішні чинники, що фактично призводить до кризових явищ, які ставали об'єктами дослідження різних науковців (Жиляєв І.Б. та ін., 2015; Національна доповідь, 2021; Кафарський В.І. та ін., 2023 тощо).

Існує значна сукупність аналітичних досліджень кризових явищ, притаманних сучасній вищій освіті, яка підкріплюється позиціями офіційних організацій. Так, НАЗЯВО (2024), зазначаючи, що «зараз вища освіта України переживає добу викликів через війну й економічні труднощі. Очевидним є дисбаланс потреб ринку праці та спроможності університетів їх задовольнити. Можна констатувати, що гостра потреба змін стала пріоритетом, але разом із тим викликала гостру дискусію в освітньому середовищі щодо моделей, критеріїв і підходів. Переважна більшість учасників дискусії спирається на емоції та оперує оціночними судженнями» (НАЗЯВО, 2024, с. 6), впевнено звітувало, що «здійснювався освітній процес, міжнародна діяльність не зупинилася, а активізувалася, наукові дослідження отримали нові напрями. Використовувалися можливості академічної мобільності, напрацьовано безпрецедентний досвід забезпечення інклюзії та створення безпечного середовища, розвинуто досвід онлайн-навчання, накопичений від початку пандемії ковіду. Заклади вищої освіти продовжили розвиток внутрішніх систем забезпечення якості» (Там само, с. 34).

Право на здорові й безпечні умови праці. Рівність у праві на працю, на наш погляд, слід розглядати як право для всіх, яке має забезпечуватися створенням рівних умов для здійснення професійної діяльності, зокрема, незалежно від фінансового стану працівників.

Законодавство про працю (трудове законодавство) приділяє значне увагу забезпеченню діяльності працівників, зокрема в частині їхньої професійної діяльності, яка здійснюється перш за все на конкретних робочих місцях. Сама дефініція «робоче місце» широко застосовується в українському законодавстві, визначається в понад сотні законів та підзаконних документів.

Кодекс законів про працю (1971) встановлює основні норми щодо регулювання умов праці, які перш за все пов'язані із вимогами щодо організації робочого місця: 1) «Працівники мають право на здорові і безпечні умови праці…» (абзац 2 ст. 2); 2) «Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати пра-

цівникові заробітну плату і *забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи* (курсив. — *Виділення авторів*), передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» (абзац 1 ст. 21); 3) «Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, *права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника* (курсив. — *Виділення авторів)*, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін» (абзац 3 ст. 21); 4) «Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником» (Кодекс законів про працю України, ст. 125).

Окрім загальних гарантій трудового права на створення відповідних умов праці, певні гарантії фіксуються іншими галузями права. Так, Закон України «Про освіту» лаконічно визначає, що «Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на: безпечні і нешкідливі умови праці» (абзац 15 ч. 1 ст. 54). Окрім того, «Держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам: належні умови праці…» (абзац 1 ч. 1 ст. 57).

Закон України «Про вищу освіту» встановлює, що «Науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти всіх форм власності мають право: на забезпечення створення відповідних умов праці, підвищення свого професійного рівня, організацію відпочинку та побуту, встановлених законодавством, нормативними актами закладу вищої освіти, умовами індивідуального трудового договору та колективного договору» (п. 6 ч. 1 ст. 57); їм створюються належні умови для праці, підвищення кваліфікації, організації побуту, відпочинку та медичного обслуговування тощо (п. 1 ч. 1 ст. 59).

Таким чином, право на здорові й безпечні умови праці зафіксовано законами та безпосередньо забезпечується виконанням роботи на конкретному робочому місці.

Саме тому будемо застосовувати визначення, найбільш близькі для цілей дослідження, а саме:

1) робоче місце — місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту);

2) нове робоче місце — робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також *створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника* (Про зайнятість населення: Закон України). При цьому однією із цілей державної політики зайнятості населення визначено «збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці)» (п. 5 ч. 2 ст. 15 цього ж Закону).

Результати дослідження.

Пандемія та війна змусили створювати нові робочі місця поза межами закладів освіти. У зв'язку з тим, що, як було зазначено вище, пандемія змусила масово перейти до практики дистанційної роботи працівників, зокрема у галузі освіти, — застосування дистанційного навчання, нагальним завданням кожної фізичної особи стало створення нових робочих місць викладача та здобувача освіти. Поняття «нове» є визнанням того, що, по-перше, раніше конкретних вимог до створення робочого місця віддаленої роботи для зазначених категорій офіційно в масовому порядку не було. Тобто концепцією «виключно / переважно в формі дистанційного навчання» здійснилася *модернізація технології виконання професійної діяльності викладача ЗВО*. Фактично в авральному порядку відбувалося створення робочих місць віддаленої роботи, яка забезпечувалася: частково — наявним обладнанням, частково — придбанням обладнання, якого не вистачало, встановленням надійних систем комунікацій. Одночасно з формування матеріального забезпечення робочих місць запроваджувались платформи спільного дистанційного навчання. Разом створення робочих місць викладача та здобувача освіти з використанням платформ спільної діяльності забезпечувало формування спільного освітнього середовища дистанційного навчання та спільного робочого місця (Collaborative workplace).

По-друге, безперечно, зазначена модернізація потребувала від викладача ЗВО «*нових знань, навичок та вмінь*». Тобто фактично відбулись зміни умов здійснення професійної діяльності викладача ЗВО, що передбачено вищенаведеним п. 2 ч. 1 ст. 1 зазначеного ЗУ «Про зайнятість населення». Кваліфікація робочого місця викладача ЗВО як НОВЕ, що створено (модернізовано) для здійснення трудових функцій в умовах віддаленої роботи, дає змогу застосовувати норми законодавства щодо регулювання нових робочих місць, зокрема й стимулювання цього процесу.

Регулювання матеріального забезпечення віддаленої роботи. Безперечно, масове застосування віддаленої роботи актуалізувало питання чіткого розуміння права на здорові й безпечні умови праці працівника в нових умовах, його

складових, зокрема матеріального забезпечення здійснення професійної діяльності викладачів. Зазначене вдосконалення забезпечувалось як на національному, так і на галузевому рівнях, а також локальному рівні установ та організацій.

Згідно зі ст. 60 Кодексу законів про працю (1971), у разі запровадження віддаленої роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При цьому важливими для забезпечення професійної діяльності на робочому місці віддаленої роботи є норми щодо фіксації у трудовому договорі про неї: «Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням віддаленої роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. В разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим».

Зазначена норма деталізована у Типовій формі трудового договору про дистанційну роботу. В цій формі договору виділено спеціальний розділ VI. «Матеріально-технічне забезпечення». У ньому передбачено фіксувати як конкретні зобов'язання роботодавця щодо забезпечення працівника: 1) необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами із зазначенням порядку та строків забезпечення цим обладнанням, 2) компенсаціями за використання обладнання, що не є власністю роботодавця, 3) іншими відшкодуваннями, пов'язаними з виконанням дистанційної роботи за договором (із вказанням розміру, порядку і строків виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнаннями, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних із виконанням дистанційної роботи витрат).

Зазначимо, що галузевих рекомендацій як регулятора, так й академічних досліджень щодо застосування трудового договору віддаленої роботи в галузі освіти, зокрема й вищої, бракує.

Загальні засади регулювання матеріального забезпечення віддаленої роботи певною мірою знайшли своє відображення в нормативних документах, що регулюють дистанційне навчання.

Регулювання матеріально-технічного забезпечення дистанційного навчання. Як зазначалось вище, сукупність нормативних документів щодо дистанційного навчання демонструє історичну зміну ставлення до змісту та ролі цього навчання. Значна кількість нормативних документів або втратила чинність, або не використовується в практичній діяльності, тобто має виключно історичну цінність. Закони про освіту встановлюють загальні вимоги до дистанційного навчання та прав і обов'язків суб'єктів дистанційного навчання, які конкретизуються підзаконними актами. Особливе значення має Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021), який є чинним та встановлює основи правового статусу викладача ЗВО. Історичний інтерес з позиції нормативного регулювання принципів та основних підходів мають положення про дистанційне навчання 2004 р. та 2013 р. Положення про дистанційне навчання (2004) діяло до 2013 р., втратило чинність 25.04.2013 р. у зв'язку із введенням в дію нового Положення про дистанційне навчання (2013), яке було чинним протягом 2013–2024 рр. На цей час в українському законодавстві відсутній нормативно-правовий акт щодо регулювання дистанційного навчання, деякі норми регулюються окремими документами трудового, освітнього та безпекового права.

Також із погляду цілей аналізу доцільно розглянути основні позиції, що сформульовані: 1) в Програмі розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 рр., яка перш за все визначала завдання адміністративно-правового забезпечення розвитку системи дистанційного навчання; 2) Положенні про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти, які є корисними для усвідомлення загальних підходів та конкретних заходів дистанційного навчання.

На наш погляд, основою формування вимог до робочого місця викладача ЗВО (а також робочого місця здобувача вищої освіти, які мають бути тісно взаємопов'язані одне з одним, оскільки разом формують безпосередньо освітнє середовище дистанційної роботи) мають стати вимоги до професійної діяльності викладача ЗВО, які перш за все унормовано у відповідних професійних стандартах у загальному вигляді, а конкретизовано в локальних правових документах щодо умов здійснення професійної діяльності — угодах (контрактах) найманого працівника з роботодавцем (а також у колективних договорах).

Функціональній підхід щодо формування вимог до робочого місця викладача ЗВО, на наш погляд, має ґрунтуватися на базових міжнародних та національних документах із кваліфікаційними описами професійної діяльності викладача ЗВО.

Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021). Кожна з трудових функцій описана з позицій: 1) предметів та засобів праці (обладнання, устаткування, матеріали, інструменти; 2) професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій); 3) знання; 4) уміння та навички. Загальні вимоги щодо ресурсного забезпечення трудових функцій викладача ЗВО встановлено в Професійному стандарті на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021): «Робоче місце, оснащене столом, стільцем, комп'ютерним обладнанням та організаційною технікою, доступом до мережі Інтернет, відповідним програмним забезпеченням, доступом до інформаційно-довідкових систем, баз даних, колекцій повнотекстових наукових журналів (EBSCO, JSTOR та ін.) відповідно до предметної області, бібліотечні ресурси, архівні ресурси (за потреби); лабораторні приміщення і обладнання (за потреби); наукова, методична, навчальна література; правила та інструкції з розроблення програм навчальних дисциплін, навчальних та методичних матеріалів» (с. 7–8, 11), засоби зв'язку та комунікації, програмне забезпечення, канцелярське приладдя, оргтехніка (с. 8–10, 13), нормативні документи з питань захисту авторських прав (с. 12), спеціальна література (с. 14–15).

Фактично зазначений Професійний стандарт надає загальний, укрупнений перелік ресурсного забезпечення робочого місця викладача ЗВО, не виділяючи специфічні ресурси для забезпечення професійної діяльності в віддаленому дистанційному режимі. Безперечно, деякі із зазначених ресурсів доцільніше використовувати централізовано, через ЗВО як роботодавця або забезпечення централізованого та індивідуального доступу через відповідні міжнародні, національні й локальні репозитарії та бази професійних даних тощо. Разом із тим зазначений список також визначає вимоги до оснащення кожного робочого місця викладача ЗВО.

Положення про дистанційне навчання (2004) встановило структуру та загальний перелік системотехнічного забезпечення дистанційного навчання, включаючи: апаратне, телекомунікаційне, програмне та інформаційне забезпечення.

До апаратного забезпечення включено: сервери для розміщення дистанційних курсів, WEB-сайтів та відповідних сервісних служб; робочі станції для викладачів та персоналу, які забезпечують процес дистанційного навчання, а також студентів і учнів, що навчаються дистанційно; мережне обладнання для об'єднання серверів та робочих станцій у єдину локальну систему та їхнього підключення до Інтернет (інтранет).

Телекомунікаційне забезпечення складається з: телекомунікаційного обладнання, що забезпечує об'єднання мереж, які задіяні у дистанційному навчанні; телекомунікаційного обладнання, що забезпечує необхідну якість та пропускну здатність каналів зв'язку для інтерактивної взаємодії учасників навчального процесу та їхнього доступу до інформаційних ресурсів, що є як у межах дистанційного навчання, так і в інших інформаційних джерелах, у тому числі мережі «Інтернет».

Програмне забезпечення дистанційного навчання включає: системне програмне забезпечення для підтримки роботи серверів і робочих станцій; прикладне програмне забезпечення для підтримки WEB-сайтів та інформаційних ресурсів; прикладне програмне забезпечення для підтримки функцій дистанційного навчання, що забезпечують загальну підтримку та адміністрування процесу дистанційного навчання; прикладне програмне забезпечення для викладачів, студентів і учнів, за допомогою якого реалізуються конкретні рішення організації та ведення навчального процесу у дистанційній формі; прикладне програмне забезпечення для створення навчальних матеріалів дистанційних курсів (редактори тексту, графіки, відео, звуку, анімаційні пакети тощо); інше програмне забезпечення, що рекомендується або розповсюджується навчальним закладом для його використання особами, що навчаються за дистанційною формою навчання.

До інформаційного забезпечення дистанційного навчання належать інформаційні ресурси, що використовуються у процесі дистанційного навчання: окремі дистанційні курси, електронні бібліотеки, нормативно-правова база, що стосується дистанційного навчання, інші бази та банки даних, у тому числі й ті, що є в мережі «Інтернет».

До матеріально-технічного забезпечення дистанційного навчання належать матеріальні об'єкти та обладнання, що забезпечують процес дистанційного навчання. Вимоги до матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів із дистанційною формою навчання визначаються відповідними будівельними та санітарно-гігієнічними нормами.

Положенням про дистанційне навчання (2013) було встановлено загальний перелік системотехнічного забезпечення дистанційного навчання, яке включило:

1) апаратні засоби (персональні комп'ютери, мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, обладнання для відеоконференцзв'язку тощо), що забезпечують розроблення і використання вебресурсів навчального призначення, керування навчальним процесом та необхід-

ні види навчальної взаємодії між суб'єктами дистанційного навчання у синхронному й асинхронному режимах;
2) інформаційно-комунікаційне забезпечення із пропускною здатністю каналів, що надає всім суб'єктам ДН навчального закладу цілодобовий доступ до вебресурсів і вебсервісів для реалізації навчального процесу у синхронному та асинхронному режимах;
3) програмне забезпечення загального та спеціального призначення (у тому числі для осіб з особливими потребами), яке має бути ліцензійним або побудованим на програмних продуктах з відкритими кодами;
4) вебресурси навчальних дисциплін (програм), необхідні для забезпечення дистанційного навчання, можуть містити:
    1) методичні рекомендації щодо їх використання, послідовності виконання завдань, особливостей контролю тощо;
    2) документи планування навчального процесу (навчальні програми, навчально-тематичні плани, розклади занять);
    3) відео- та аудіозаписи лекцій, семінарів тощо;
    4) мультимедійні лекційні матеріали;
    5) термінологічні словники;
    6) практичні завдання із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
    7) віртуальні лабораторні роботи із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
    8) віртуальні тренажери із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
    9) пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів, тестування із автоматизованою перевіркою результатів, тестування із перевіркою викладачем;
    10) ділові ігри із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
    11) електронні бібліотеки чи посилання на них;
    12) бібліографії;
    13) дистанційний курс, що об'єднує зазначені вище вебресурси навчальної дисципліни (програми) єдиним педагогічним сценарієм;
    14) інші ресурси навчального призначення.

Оскільки Положення про дистанційне навчання 2004 та 2013 років втратили чинність, а нового положення не схвалено, доречно буде розглянути нормування технологічного забезпечення освітнього середовища дистанційного навчання інших видів освіти.

Так, *Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти (2020)* надає розширений термінологічний словник дистанційного навчання, що дає змогу більш чітко розуміти концептуальне бачення регулятора до змісту, структури та принципів дистанційного навчання.

Цікавим для цілей дослідження є *структура системотехнічного забезпечення дистанційного навчання* в закладі освіти, яка включає:

1) апаратні засоби (персональні комп'ютери, мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, обладнання для відеоконференцзв'язку тощо), що забезпечують розроблення, накопичення та ефективне використання електронних освітніх ресурсів, керування освітнім процесом та навчальну взаємодію між суб'єктами дистанційного навчання у синхронному та асинхронному режимах;
2) інформаційно-комунікаційне забезпечення із пропускною здатністю каналів, що надає суб'єктам дистанційного навчання цілодобовий доступ до електронних освітніх ресурсів для реалізації освітнього процесу в синхронному та асинхронному режимах;
3) програмне забезпечення загального та спеціального призначення (у тому числі для осіб з особливими потребами), яке має бути ліцензійним або побудованим на програмних продуктах з відкритими кодами;
4) технічна/сервісна підтримка для забезпечення безперервної роботи платформи дистанційного навчання, що надається фахівцями у галузі цифрових технологій;
5) електронні освітні ресурси з навчальних предметів (інтегрованих курсів), необхідні для забезпечення дистанційного навчання.

Важливою є також норма, що адаптує ст. 60 Кодексу законів про працю для галузі освіти, згідно з якою «З метою забезпечення умов праці, необхідних для організації дистанційного навчання, відповідно до умов трудового договору або за рішенням засновника може здійснюватися надання педагогічним працівникам персональних комп'ютерів (з можливістю використання засобів аудіо-, відеоконференцзв'язку) в тимчасове користування. У разі використання педагогічними працівниками власних технічних засобів для потреб організації дистанційного навчання вони можуть одержати компенсацію відповідно до законодавства про працю». Зазначене положення є цікавим з позиції того, що це єдиний чинний нормативний документ, який регулює дистанційне навчання, норми якого можна використовувати як аналоги у практичному забезпеченні професійної діяльності в інших видах освіти, зокрема вищої.

Наведені переліки трьох положень про дистанційне навчання демонструють дещо відмінні підходи — три концепції бачення регулятора

до змісту, структури та принципів дистанційного навчання. Така відсутність єдності в нормативних документах із забезпечення розвитку дистанційного навчання, на наш погляд, ускладнює їх практичне застосування.

Іншим загальним недоліком зазначених положень є неповнота і обмеженість регулювання професійної діяльності викладачів. Ще однією суттєвою вадою є недооцінка регулювання створення освітнього середовища із взаємодії суб'єктів дистанційного навчання поза межами фізичного простору закладів освіти, у тому числі й ЗВО. Така діяльність у віртуальному просторі значно відрізняється за технологіями освітньої діяльності безпосередньо в закладах освіти (зокрема, за іншими формами здобуття освіти). Погіршує стан справ також відсутність загального положення про дистанційну освіту (оскільки положення 2004 та 2013 років втратили чинність), а також національного положення про дистанційну вищу освіту.

Оскільки подальшого уточнення переліку ресурсного забезпечення професійної діяльності викладача ЗВО не було зроблено, для його конкретизації можна також використати інші нормативні документи, що регулюють домашню та дистанційну роботу. Так, у цьому сенсі корисним є положення щодо забезпечення здійснення домашньої роботи. Наприклад, Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю (2023).

Проблеми робочого місця, пов'язані із професійною діяльністю в віддаленому режимі, зокрема забезпечення освітнього процесу в дистанційному режимі. Зазначимо, що проведення професійної діяльності в віддаленому режимі, зокрема дистанційному режимі, потребує специфічних умінь, знань та навичок, які мають бути підкріплені відповідними нормативами щодо прав, обов'язків та відповідальності, а також ресурсно. Так, оскільки викладач ЗВО тривалий час має працювати у віддаленому режимі, він повинен мати компетентності індивідуально самостійно організовувати як свою професійну діяльність, так і діяльність залучених учасників освітнього процесу, зокрема планувати:

1) робочий час, режим праці та відпочинку;
2) бізнес-проєкти та здійснювати відповідні маркетингові дослідження щодо конкретного комп'ютерного, програмного та комунікаційного оснащення персонального робочого місця (в умовах відсутності рекомендованого обладнання (за конкретизованими характеристиками);
3) режим безпеки праці.

Примітка 1. Кодекс законів про працю України (1971) встановлює, що «Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, *крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу* (курсив. — *Виділення авторів*)» (абзац 2 ст. 153), однак «При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем» (абзац 9 ст. 153), при цьому «При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи» (абзац 11 ст. 153). Зазначене узгоджується з міжнародними правовими стандартами: «Від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку» (ст. 16 Конвенції № 155, 1981, ILO); роботодавці зобов'язані надавати працівникам належну інформацію про фактори виробничого середовища, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників (абзац 22. Рекомендації щодо служб гігієни праці, 1985, № 171, ILO); консультувати працівників з питань охорони праці (ст. 19(e) Конвенції 155, ILO)

Примітка 2. Викладач також несе відповідальність за організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу, зокрема здобувачів вищої освіти, а саме: є відповідальним за збереження життя і здоров'я здобувачів освіти під час освітнього процесу (п. 1); забезпечує здійснення освітнього процесу, що регламентується законодавчими та нормативно-правовими актами з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності (п. 2); здійснює профілактичну роботу серед здобувачів освіти щодо вимог особистої безпеки дій у надзвичайних ситуаціях (п. 7) (ч. 6 розділу 4) (Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти, 2017). Вищезазначене передбачає як забезпечення робочого місця викладача ЗВО відповідними нормативно-правовими актами, які конкретизують його відповідальність у стосунках із здобувачами вищої освіти у забезпеченні освітнього процесу в дистанційному режимі; їх актуалізації у практичному застосуванні через відповідні методичні рекомендації та збірки практик; доступу до відповідної бази даних з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу. Зауважимо, що, на наш погляд, встановлення зазначених обов'язків та відповідальності не підкріплено теоретично та практично формуванням відповідного забезпечення;

4) відповідну власну професійну діяльність через комунікації з адміністрацією ЗВО, колегами та студентами, використовуючи інфраструктуру спільного інституціонального та локальних освітніх просторів;
5) контроль за роботою студентів із формуванням бази даних виконання контрольних завдань, синхронізованих із технологіями локального контролю ЗВО тощо.

Зазначене потребує наявності типового програмного забезпечення планування, доступу до відповідних рекомендацій та баз даних.

Протягом останніх двох років актуалізувалась проблема відключень електроенергії, що потребувало придбання додаткового обладнання для забезпечення енергонезалежності, енергостійкості. Окрім того, зазначимо, що несинхронне відключення електроенергії в освітньому середовищі «викладач — студенти» вимагає від викладача ЗВО додатково формувати банк власних освітніх цифрових ресурсів, маючи відповідно навички з відеофільмування — оператора, режисера, сценариста тощо, відповідне обладнання для якісного формування, збереження і доступу до створених ресурсів.

Загальних вимог до комп'ютерного та комунікаційного обладнання робочого місця викладача ЗВО та здобувача вищої освіти в дистанційному режимі навчання не встановлено. Певні норми можна за аналогією застосовувати, орієнтуючись на інституційні вимоги до обладнання певних приміщень закладів освіти. У цьому сенсі частково роль цільового орієнтира може виконувати Типовий перелік комп'ютерного обладнання для закладів дошкільної, загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти (2017), у якому встановлено технічні специфікації персонального комп'ютера (ПК) форм-факторів: 1) планшетний ПК; 2) десктоп; 3) ноутбук; 4) хромбук. Також встановлено специфікації до бездротової комп'ютерної та електричної мереж.

Іншим прикладом специфікацій до комп'ютерного обладнання є Технічний регламент щодо вимог до екодизайну для комп'ютерів та комп'ютерних серверів (2019). Зазначені документи можуть слугувати дороговказом для роботодавця та найманого працівника щодо специфікації конкретного обладнання для оснащення робочого місця викладача ЗВО й здобувача вищої освіти в дистанційному режимі навчання. На їхній основі ці суб'єкти мають виконати відповідні маркетингові дослідження та сформувати гнучкі вимоги до технічного забезпечення зазначених робочих місць. У подальшому потрібно сформувати відповідні правові та фінансові умови, які надалі мають бути відображені в контракті про роботу в віддаленому режимі роботи.

Загальні гарантії здійснення безпеки професійної діяльності викладача ЗВО в приміщеннях ЗВО встановлено галузями трудового, соціального та медичного права, вони включають певні вимоги для організації офісного робочого місця. Безперечно, всі ці гарантії мають бути забезпечені в неменшому вигляді також для організації робочого місця віддаленої роботи. Однак при цьому виникають проблеми забезпечення цього робочого місця (зокрема, матеріального, інформаційно-комунікаційного, фінансового), відповідальності роботодавця, здійснення контролю з боку громадських організації за оснащенням робочого місця, режиму професійної діяльності викладача ЗВО тощо. Ці вимоги мають бути детально зафіксовані у відповідних документах — санітарних регламентах, тристоронній угоді та контракті з викладачем ЗВО. У цьому сенсі важливими є, зокрема: 1) Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98; 2) Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями (2018) тощо. Зазначимо, що документи орієнтовано на забезпечення безпеки праці роботодавцем для відповідних приміщень для роботи. Так, зазначені документи застерігають, що вимоги не поширюються на робочі місця здобувачів освіти у комп'ютерних класах (кабінетах, аудиторіях тощо) закладів освіти. Однак відповідних обмежень щодо забезпечення робочих місць викладача ЗВО та здобувача вищої освіти в дистанційному режимі навчання не встановлено. Також доцільно враховувати вимоги групи стандартів «Дизайн і ергономіка» із загальними вимогами ергономіки до компонування робочого місця (автоматизованих робочих місць).

Висновки. Головною причиною інтенсивного розвитку системи дистанційного навчання в Україні є його інтеграційна спроможність, яка, своєю чергою, має формувати організаційно-правові засади функціонування в вітчизняних ЗВО колегіально дорадчих органів управління, що забезпечують зв'язок із потребами суспільства, бізнесу та гуманітарної сфери.

Другорядними, на наш погляд, виокремлено такі:

1) вимушений масовий перехід до віддаленої роботи та дистанційного навчання відбувався у стислі терміни, спонтанно, за рахунок впровадження викладачами ЗВО відповідних індивідуальних практик;
2) зазначені нормативно-правові документи, що регулюють надання послуг у вищій освіті в дистанційному режимі навчання, мають виключно інституційну орієнтацію на вищу освіту (офісну орієнтацію), не передбачають розрахунки вартості робочих місць як самого викладача ЗВО, так і здобувача вищої освіти за умов забезпечення вимог віддаленої роботи та дистанційного навчання;

3) здійснення професійної діяльності викладача ЗВО в віддаленому режимі роботи вимагає встановлення нових трудових дій та завдань у рамках виконання загальної трудової функції;
4) інструментарій компенсацій витрат викладачу ЗВО на забезпечення професійної діяльності в віддаленому режимі роботи та дистанційному режимі навчання не встановлений ані на рівні регулятора, ані на рівні роботодавця;
5) зволікання з нормативним врегулюванням віддаленої роботи і дистанційного навчання викладачів ЗВО та здобувачів вищої освіти призводить до зниження якості вищої освіти, порушення конституційних прав на освіту та безпечні умови праці.

Для задоволення головної причини та другорядних у системі вищої освіти мають повноцінно діяти відділи технічної та методичної підтримки розробки й викладання курсів, а також контролю якості керування педагогічними технологіями та процесу навчання загалом, загального маркетингу, фінансів й обліку та інших напрямів діяльності ЗВО.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в продовженні вивчення питання регулювання дистанційного навчання та його впливу на діяльність викладача закладу вищої освіти в умовах відновлення України від наслідків війни та на шляху до європейської інтеграції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. ILO 1981. Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 (ратифіковано 02.11.2011). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text
2. ILO 1985. Рекомендація щодо служб гігієни праці № 171. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_072#Text
3. ISO/IEC 19778-1:2015(en). Information technology — Learning, education and training — Collaborative technology — Collaborative workplace — Part 1: Collaborative workplace data model. URL: https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso-iec:19778:-1:ed-2:v1:en
4. McGaughey, F., Watermeyer, R., Shankar, K., Suri, V. K., Knight, C., Crick, T., Hardman, J., Phelan, D., & Chung, R. (2021). 'This can't be the new norm': Academics' perspectives on the COVID-19 crisis for the Australian University Sector. *Higher Education Research and Development*. https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1973384
5. Shankar, K., Phelan, D., Suri, R., Watermeyer, R., Knight, C., & Crick, T. (2021). 'The COVID-19 crisis is not the core problem': Experiences, challenges, and concerns of Irish academia in the pandemic. *Irish Educational Studies, 40*(2), 169–175. https://doi.org/10.1080/03323315.2021.1932550
6. Watermeyer, R., Crick, T., Knight, C., & Goodall, J. (2021b). COVID-19 and digital disruption in UK universities: Afflictions and affordances of emergency online migration. *Higher Education, 81*, 623–641. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00561-y
7. Watermeyer, R., Shankar, K., Crick, T., Knight, C., McGaughey, F., Hardman, J., Suri, V. R., Chung, R., & Phelan, D. (2021). 'Pandemia': A reckoning of UK universities' corporate response to COVID-19 and iits academic fallout. *British Journal of Sociology of Education, 42*(5–6), 651–666. https://doi.org/10.1080/01425692.2021.1937058
8. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями: наказ Міністерства соціальної політики України № 207 від 14.02.2018. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18/ed20180214#n29
9. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98: постанова Головного державного санітарного лікаря України № 7 від 10.12.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#Text
10. Жиляєв І.Б., Ковтунець В.В., Сьомкін М.В. Вища освіта України: стан та проблеми. Київ: Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. 96 с. ISBN 978-966-7909-71-0. URL: https://ippi.org.ua/sites/default/files/tekst_21072015.pdf
11. Кафарський В.І., Чижевський Б.Г., Жиляєв І.Б. Конституційні механізми розвитку освіти в Україні: моногр.; під ред. канд. філос. наук, док. юрид. наук, проф. Кафарського В.І. / Інститут педагогіки НАПНУ, Національний університет водного господарства та природокористування, Навчально-науковий інститут права. Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2023. 266 с. DOI: https://doi.org/10.32405/978-617-8128-24-1-2023-266
12. Кодекс законів про працю України (затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971): станом на 30.06.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
13. НАЗЯВО, 2024. Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023 році / авт. кол.: Бутенко А., Грузинська І., Єременко О. та ін. Київ, 2024. 54 с. URL: https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf
14. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: моногр. / Нац. акад. пед. наук України; [редкол.: В.Г. Кремень (голова), В.І. Луговий (заст. голови), О.М. Топузов (заст. голови)]; за заг. ред. В.Г. Кременя. Київ: КОНВІ ПРІНТ, 2021. 384 с. (До 30-річчя незалежності України). DOI: https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua

15. Положення про дистанційне навчання: наказ Міністерства освіти і науки України № 40 від 21.01.2004 (втратив чинність на підставі наказу МОН України № 466 від 25.04.2013). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0464-04#Text

16. Положення про дистанційне навчання: наказ Міністерства освіти і науки України № 466 від 25.04.2013 (втратив чинність на підставі наказу МОН України № 345 від 18.03.2024). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text

17. Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України № 1115 від 08.09.2020: станом на 11.04.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#n22

18. Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти: наказ Міністерства освіти і науки України № 1669 від 26.12.2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0100-18#Text

19. Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю: постанова Кабінету Міністрів України № 893 від 22.08.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text

20. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 01.07.2014: станом на 16.08.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

21. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012: станом на 14.10.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

22. Про освіту: Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017: станом на 27.06.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

23. Програма розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 роки: постанова Кабінету Міністрів України № 1494 від 23.09.2003. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1494-2003-%D0%BF#Text

24. Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 610 від 23.03.2021. URL: https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/pto/standarty/2021/03/25/Standart%20na%20hrupu%20profesiy_Vykladachi%20zakladiv%20vyshchoyi%20osvity_25.03.pdf

25. Технічний регламент щодо вимог до екодизайну для комп'ютерів та комп'ютерних серверів: постанова Кабінету Міністрів України № 737 від 14.08.2019. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/737-2019-%D0%BF#Text

26. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913–21 від 05.05.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16

27. Типовий перелік комп'ютерного обладнання для закладів дошкільної, загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти: наказ Міністерства освіти і науки України № 1440 від 02.11.20176: станом на 12.01.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0055-18#Text

REFERENCE

ILO 1981. Konventsiia pro bezpeku y hihiienu pratsi ta vyrobnyche seredovyshche № 155 (ratyfikovano 02.11.2011) [in Ukrainian].

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

ILO 1985. Rekomendatsiia shchodo sluzhb hihiieny pratsi № 171 [in Ukrainian].

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_072#Text

ISO/IEC 19778-1:2015(en). Information technology — Learning, education and training — Collaborative technology — Collaborative workplace — Part 1: Collaborative workplace data model. [in English].

https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iso-iec:19778:-1:ed-2:v1:en

McGaughey, F., Watermeyer, R., Shankar, K., Suri, V. K., Knight, C., Crick, T., Hardman, J., Phelan, D., & Chung, R. (2021). 'This can't be the new norm': Academics' perspectives on the COVID-19 crisis for the Australian University Sector. *Higher Education Research and Development* [in English].

https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1973384

Shankar, K., Phelan, D., Suri, R., Watermeyer, R., Knight, C., & Crick, T. (2021). 'The COVID-19 crisis is not the core problem': Experiences, challenges, and concerns of Irish academia in the pandemic. *Irish Educational Studies, 40*(2), 169–175 [in English].

https://doi.org/10.1080/03323315.2021.1932550

Watermeyer, R., Crick, T., Knight, C., & Goodall, J. (2021b). COVID-19 and digital disruption in UK universities: Afflictions and affordances of emergency online migration. *Higher Education, 81*, 623–641 [in English]. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00561-y

Watermeyer, R., Shankar, K., Crick, T., Knight, C., McGaughey, F., Hardman, J., Suri, V. R., Chung, R., & Phelan, D. (2021). 'Pandemia': A reckoning of UK universities' corporate response to COVID-19 and iits academic fallout. *British Journal of Sociology of Education, 42*(5–6), 651–666 [in English].

https://doi.org/10.1080/01425692.2021.1937058

Vymohy shchodo bezpeky ta zakhystu zdorovia pratsivnykiv pid chas roboty z ekrannymy prystroiamy: Nakaz Minsotspolityky Ukrainy vid 14.02.2018 № 207. [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18/ed20180214#n29
Zhyliaiev, I. B., Kovtunets ,V. V., & Somkin, M. V. (2015). Vyshcha osvita Ukrainy: stan ta problemy. Kyiv, Naukovo-doslidnyi instytut informatyky i prava Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy, Instytut vyshchoi osvity Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy, 96 p. [in Ukrainian]. ISBN 978-966-7909-71-0.
https://ippi.org.ua/sites/default/files/tekst_21072015.pdf
Natsionalna dopovid pro stan i perspektyvy rozvytku osvity v Ukraini: monohrafiia. (2021). Nats. akad. ped. nauk Ukrainy; za zah. red. V. H. Kremin, Kyiv: KONVI PRINT, 384 p. (Do 30-richchia nezalezhnosti Ukrainy). [in Ukrazinian].
https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua
NAZIaVO, 2024. Dopovid pro yakist vyshchoi osvity v Ukraini, yii vidpovidnist zavdanniam staloho innovatsiinoho rozvytku suspilstva u 2023 rotsi. (2024). Butenko A., Hruzynska I., Yeremenko O. ta in., Kyiv, 54 p.
https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf
Kafarskyi, V. I., Chyzhevskyi, B. H., & Zhyliaiev, I. B. (2023). Konstytutsiini mekhanizmy rozvytku osvity v Ukraini: monohrafiia. Pid red. kand. filosof. nauk, dok. yuryd. nauk, prof. Kafarskoho V. I. Instytut pedahohiky NAPNU, Natsionalnyi universytet vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia, Navchalno-naukovyi instytut prava. Ivano-Frankivsk: Suprun V. P, 266 p. [in Ukrainian].
https://doi.org/10.32405/978-617-8128-24-1-2023-266
Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zatverdzhenyi Zakonom № 322-VIII vid 10.12.1971 (Redaktsiia vid 30.06.2024) [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII (Redaktsiia vid 27.06.2024). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text
Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII (Redaktsiia vid 16.08.2024). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text
Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI (Redaktsiia vid 14.10.2023). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text
Typova forma trudovoho dohovoru pro dystantsiinu robotu: Nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 05.05.2021 № 913-21 [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16
Prohrama rozvytku systemy dystantsiinoho navchannia na 2004–2006 roky: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23.09.2003 № 1494. [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1494-2003-%D0%BF#Text
Polozhennia pro dystantsiinu formu zdobuttia povnoi zahalnoi serednoi osvity: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 08.09.2020 № 1115 (Redaktsiia vid 11.04.2023). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#n22
Profesiinyi standart na hrupu profesii «Vykladachi zakladiv vyshchoi osvity» : nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 23.03.2021 № 610. [in Ukrainian].
https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/pto/standarty/2021/03/25/Standart%20na%20hrupu%20profesiy_Vykladachi%20zakladiv%20vyshchoyi%20osvity_25.03.pdf
Polozhennia pro dystantsiine navchannia: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 21.01.2004 № 40 (vtratylo chynnist na pidstavi Nakazu MON Ukrainy № 466 vid 25.04.2013). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0464-04#Text
Polozhennia pro dystantsiine navchannia : nakaz MON Ukrainy vid 25.04.2013 № 466 (vtratyv chynnist na pidstavi Nakazu MON Ukrainy № 345 vid 18.03.2024). [in Ukrainiian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text
Polozhennia pro dystantsiinu formu zdobuttia povnoi zahalnoi serednoi osvity: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 08.09.2020 № 1115 (Redaktsiia vid 11.04.2023). [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0941-20#n22
Poriadok nadannia robotodavtsiam kompensatsii faktychnykh vytrat za oblashtuvannia robochykh mists pratsevlashtovanykh osib z invalidnistiu : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22.08.2023 № 893. [in Ukrainian].
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text

Viktoriia VORONA,
Candidate of Pedagogical Sciences,
Senior Researcher at the Department
of Social and Institutional Transformations of
Higher Education,
Institute of Higher Education of the NAES of Ukraine,
Kyiv, Ukraine
https://orcid.org/0000-0002-6944-3833
e-mail:vika.vorona1811@gmail.com

Igor ZHYLYAEV,
Doctor of Economic Sciences,
Senior Researcher of SSI IISL of the NALS of Ukraine,
Professor at the National Aviation University,
Honored Education Worker of Ukraine
Kyiv, Ukraine
https://orcid.org/0000-0001-7118-0254
e-mail: i.zhyljaev@gmail.com

Borys CHYZHEVSKY,
Candidate of Pedagogical Sciences,
Leading Researcher at the Department
of Economics and Management of General Secondary Education,
Institute of Pedagogy of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,
Honored Education Worker of Ukraine,
Kyiv, Ukraine
https://orcid.org/0000-0002-7878-1180
e-mail:chyzhevskyi.bg@gmail.com

THE WORKPLACE OF A TEACHER UNDER THE CONDITIONS OF DISTANCE LEARNING: REGULATORY AND LEGAL ASPECT

The article examines the current state of the workplace of a teacher at a higher education institution in the conditions of distance learning and remote work, which is primarily caused by the COVID-19 pandemic and the introduction of martial law in Ukraine, which was declared after the full-scale military invasion of the Russian Federation. In particular, the normative and legal support of teachers' activities in the distance educational environment is analyzed. The key aspects that determine the peculiarities of the organization of the workplace of a teacher of a higher education institution in the conditions of distance learning are highlighted, such as: technical support; organization of the educational process; psychological aspects; regulatory guarantees, etc. It was noted that the implementation of distance learning "devalued" the previous work with the saturation of educational institutions, in particular — higher education institutions with computer equipment and communication connections, primarily oriented to use in the mode of physical presence in the premises of higher education institutions. Attention is also focused on the problem of ensuring the physical safety of teachers of higher education institutions and students of higher education and their urgent distance learning of the key foundations of the educational process, focused on what the International Organization for Standardization (ISO) calls joint activities (Collaborative activities), which are provided by joint workplaces (Collaborative workplace). The provisions of international standards, as well as the norms of national legislation, which regulate the requirements and guarantees of the organization of the workplace of a higher education teacher according to the hierarchical structure, are consistently laid out. It is emphasized that the regulation of the professional activities of teachers of higher education institutions when performing remote work at the level of legal norms is more or less resolved, while the introduction of secondary legal documents and local acts of higher education institutions that regulate distance learning is unacceptably slow and harms the quality of higher education. It was noted that the Ukrainian legislation and the practice of its application in distance learning left higher education students and teachers of higher education institutions alone regarding the need to ensure safe and effective conditions in the new realities. There is a lack of recommendations on the organization and equipment of the workplace of a student of higher education. This is somewhat dampened by the creative practices of teachers of higher education institutions. It was concluded that the main reason for the intensive development of the distance education system in Ukraine is its integration capacity, and the five-year Ukrainian experience of conducting distance education in special conditions requires faster state regulation of this form of education and the conduct of relevant academic research, etc.
Keywords: *remote work, teaching staff, higher education, remote work, distance learning, regulatory and legal support of activity, workplace of a teacher of higher education institution.*

Стаття надійшла до редакції 09.09.2024
Прийнято до друку 26.09.2024