

- техніко-технологічному – відсутність належного техніко-технологічного забезпечення процесу надання послуги;
- фізичному – застосування матеріалів, технологій та методики роботи зі споживачем, які прямо або опосередковано становлять загрозу здоров'ю або самопочуттю людини;
- фінансовому – нанесення матеріальної шкоди через непрофесійну роботу, пошкодження матеріалів, речей, за рахунок високої вартості послуги при її низькому рівні та якості надання;
- соціальному – відсутність адаптації процесу надання послуги до коливань та змін споживчого попиту, нанесення шкоди іміджу споживача щодо очікувань інших людей;
- психологічному – непрофесійні дії виробника послуги провокують конфлікти та погіршення самооцінки споживача.

Варто згадати, що всім фахівцям цієї сфери необхідні врівноваженість, наявність комплексу спеціальних знань, ініціативність, вміння творчо підходити до праці, здатність приймати ризиковані рішення, критичний підхід, гнучкість і раціональне мислення, ввічливість, чуйність, доброзичливість, відкритість до дискусії, вміння спілкуватися з людьми, висока компетентність і ерудитія, потреба в постійному набутті знань.

Антошкіна Л.І. наголошує, що саме освіта «повинна забезпечувати досягнення певних цілей навчання: надати навички й знання по конкретних сферах професійних знань; забезпечувати формування концептуальних засад, щоб навчити людину застосовувати нові підходи в різних сферах діяльності; формувати персональні навички, орієнтовані на особливості як лідера і виховувати відповідне сприйняття життя з метою використання його можливостей щодо досягнення своєї особистої мети; навчання певним спеціальностям повинно враховувати різноманітність людського інтелекту, що є дуже важливим резервом підготовки продуктивного фахівця» [1, с. 9].

У кінцевому випадку потребу в фахівцях сфери соціально-побутових послуг обумовлюють чинники розвитку сфери соціально-побутових послуг, які можна розподілити наступним чином:

1. За функціональною ознакою:
  - територіальні (обумовлені чисельністю населення, структурою та станом відповідних галузей, розміром території та особливостями розміщення підприємств, які надають побутові послуги);
  - економічні (пов'язані з закономірностями, тенденціями та умовами процесу створення та пропозиції послуг на споживчому ринку країни та окремих регіонів, привабливістю підприємницького клімату, рівнем ділової активності бізнесу та населення, наявність інфраструктурних об'єктів, станом транспортних комунікацій);
  - соціальні (обумовлені платоспроможністю та менталітетом населення, професійно-кваліфікаційним рівнем фахівців сфери соціально-побутових послуг, процесами

розподілення та перерозподілу послуг між окремими групами та прошарками населення країни);

- психологічні (пов'язані з споживчими перевагами для населення споживання саме побутових послуг).
2. В залежності від характеру впливу чинників:
    - зовнішні (сукупність зовнішніх умов сприяння розвитку сфери соціально-побутових послуг – макроекономічні, соціально-політичні, технологічні);
    - внутрішні (сукупність внутрішніх умов розвитку підприємств сфери соціально-побутових послуг – природно-географічні, демографічні, матеріальні (залежність від добробуту людей), освітні, економічні, науково-технічні, інформаційні);
  3. В залежності від взаємодії споживача та виробника послуги:
    - чинники попиту (пов'язані зі зміною в соціально-демографічному складі та структурі зайнятості населення, їх добробутом, можливостями розвитку сфери дозволя);
    - чинники пропозиції (пов'язані зі змінами в матеріально-технічному стані, кадровому потенціалі, фінансово-інвестиційними можливостями).

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок** Отже, державна кадрова політика потребує підготовки конкурентоспроможних фахівців для ринку праці України, зокрема сфери соціально-побутових послуг. Безперечно, що це буде сприяти задоволенню потреб споживачів в якісних побутових послугах та поліпшенню соціально-економічного становища країни. Загалом на потребу в фахівцях сфери соціально-побутових послуг впливають наступні чинники: територіальні, економічні, соціальні, психологічні, зовнішні та внутрішні, попиту та пропозиції.

За даним напрямком дослідження нами планується публікація ще декількох статей.

#### Список використаних джерел:

1. Антошкіна Л.І. Науково-методичні основи державного регулювання вищої освіти [Текст] : автореф. дис. ... доктора економ. наук : 08.02.03 / Антошкіна Лідія Іванівна ; Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України – К., 2006. – 34 с.
2. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління: [навч. посіб.] / О.А. Воронько – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с.
3. Глобалізація і безпека розвитку [Текст]: Монографія / Г.О. Білоус, Д.Г. Лук'яненко та ін., кер. авт. кол. і наук. ред. Г.О. Білоус. – К.: КНЕУ, 2002. – 729 с.
4. Задорін Ю. Моделі вдосконалення управління державними установами / Ю. Задорін // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. праць. - 2009. - №2 (36). [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Arpu/2009\\_2/index.html](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Arpu/2009_2/index.html)
5. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html>
6. Протасова Л.Г. Управление качеством в сфере услуг [Текст] : монографія /Л.Г.Протасова, О.В.Плисака; М-во образования и науки РФ, Урал.гос.эконом. ун-т.— Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.эконом. ун-та, 2010. — 176с.
7. Решетняк О. І. Сучасні методи управління підприємством сфери послуг. — Х.: Фактор, 2008.— 544с.

УДК 35.08

О.С. Ромазанов

### ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

*Анотація.* В статті розглянуто сучасний стан правового закріплення соціального статусу державних службовців у відчизняному законодавстві.

*The current state of legal consolidation of the social status of civil servants in the national legislation has been considered in the article.*

**Постановка проблеми.** Реформування інституту державної служби у відповідності до сучасних вимог дер-

жавного управління є одним з провідних завдань на шляху до побудови в Україні демократичного суспільства.

Трансформація стратифікаційної системи українського суспільства, зміна ціннісних орієнтирів, запровадження нових стандартів публічного управління вимагає певних змін інституту державної служби в Україні. Розташування статусної групи державних службовців в системі соціальної взаємодії, фактори, що впливають на їхнє соціальне становище та наслідки такого стану є однією з ключових проблем, що потребує глибокого наукового дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання соціального статусу особистості та соціальних груп досліджувало багато видатних зарубіжних (М.Вебер, К.Девіс, Р.Лінтон, У.Мур, Т.Парсонс, П.Сорокін, Н.Смелзер) та вітчизняних (Г.Дворецька, Н.Коваліско, О.Куценко, В.Хмелько та ін.) вчених. Дослідженню окремих аспектів соціального статусу публічного службовця та його складових присвячено праці С.Ківалова, Є.Курасової, О.Лазора, У.Ляхович, Т.Недашківської, Н.Нижник, О.Оболєнського, А.Рачинського, С.Серьогіна, Н.Сорокіної, І.Шпекторенка та ін. Але попри наявність великої кількості наукових праць з зазначеної тематики ціле коло питань щодо сутності соціального статусу державного службовця, його правового закріплення залишалися поза увагою науковців.

**Метою статті** є аналіз сучасного стану правового врегулювання соціального статусу державних службовців в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз сучасного бачення питання соціального статусу особистості свідчить про наявність багатьох теоретичних підходів до його висвітлення. З нашої точки зору соціальний статус особистості слід визначити, як співвідносну позицію індивіда чи групи в соціальному просторі, яка зумовлюється природними та соціальними показниками, передбачає наявність встановленої соціальної ролі, кола відповідних прав, обов'язків, поведінкових очікувань та обмежень, та асоціюється з певним рівнем суспільного престижу.

У світлі наведеного визначення соціального статусу особистості, соціальний статус державного службовця можемо розглядати, як місце і роль індивіда в суспільстві, які визначаються низкою соціально-економічних показників (матеріальний дохід, обсяг владних повноважень, професійна належність, освіта і т.п.), передбачають наявність кола закріплених статусних прав, обов'язків та поведінкових очікувань, і асоціюється з рівнем соціального престижу статусно-професійної групи державних службовців.

В залежності від того, в рамках офіційних чи неофіційних соціальних організацій існують соціальні статуси розрізняються способи їх формування. Для державного службовця, враховуючи публічний характер інституту державної служби, характерним є надання соціальному статусу державного службовця юридичної форми – правового статусу.

Правовий статус в науковій літературі визначають як сукупність закріплених в нормах чинного права певних прав і обов'язків, що встановлюють загальні для всіх осіб межі можливої і належної поведінки, які підпадають під певні ознаки. В найбільш загальному формулюванні правовий статус визначають як юридично закріплене положення особистості в суспільстві. У цьому контексті слід звернути увагу на позицію А. В. Малька. На його думку, основу правового статусу складає фактичний соціальний статус особистості, тобто реальний стан людини в даній системі суспільних відносин. Право лише закріплює це положення, вводить його в законодавчі рамки [1, с. 280].

Щодо складових елементів правового статусу особистості, то більшість авторів погоджуються, що основу правового статусу складають права, свободи та обов'язки особистості. В той же час деякі дослідники додають до них

правосуб'єктність, стан громадянства, правові гарантії, юридичну відповідальність [2, с. 413], законні інтереси особистості, правові принципи [3, с. 284]. При цьому варто зазначити, що при вирішенні питання щодо поняття та складу правового статусу особистості, слід спиратися на положення про те, що правовий статус є формою формалізації соціального статусу. У різних випадках до складу правового статусу особистості можуть додаватися інші елементи, що через свою важливість для детермінації соціального статусу отримують законодавче закріплення.

Зазначимо, що соціальний статус державного службовця за своєю суттю є соціально-професійним статусом. Тому саме професійні детермінанти соціального статусу державного службовця, в першу чергу, знаходять своє втілення в нормативно-правових документах.

Набуваючи статусу державного службовця при вступі на державну службу, особа одночасно вступає в специфічні соціально-правові відносини з державою (державним органом) та суспільством, що характеризуються наявністю взаємних прав, обов'язків, обмежень і заборон, відповідальності та інших атрибутів правового статусу [4, с. 291]. Тобто положення державного службовця в системі соціальних відносин легалізується шляхом визначення його правового статусу.

Питання, щодо складових елементів правового статусу державного службовця є дискусійним. Певні автори визначають, що правовий статус державного службовця складають права та обов'язки, установлені законодавством та іншими нормативно-правовими актами [5, с. 339]. Крім того, як складові правового статусу державних службовців визнають обмеження, свободи, заборони, відповідальність державних службовців [4, с. 294], гарантії та забезпечення діяльності державних службовців [6, с. 230]. Вищим адміністративним судом України зазначено, що складовими елементами правового статусу осіб публічної служби є вступ на публічну службу, умови та порядок її проходження, звільнення з публічної служби, соціальний статус осіб публічної служби [7]. Тут ми маємо звернути увагу на те, що соціальний статус формується на підставах соціальної диференціації, тобто відмінності соціального становища одних осіб від інших. Відповідно й правовий статус державних службовців повинен фіксувати існуючі особливості положення працівників органів державної влади в системі соціальної взаємодії. З огляду на це, ми можемо говорити про те, що усі наведені елементи у своїй сукупності і формують структуру правового статусу державного службовця.

Відправною точкою для набуття особою статусу державного службовця є вступ на державну службу. Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI визначено, що «вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення» [8, ст. 17]. Однак підписання наказу не у всіх випадках є достатньою умовою для виникнення службових правовідносин. Так ст. 19 зазначеного закону містить положення про те, що службові відносини особи, яка вступає на державну службу вперше, розпочинаються з дня складення присяги.

Отже, підписання наказу про призначення та складання присяги державним службовцем в даному випадку виступають як «правотворюючі юридичні факти», які зумовлюють виникнення у особи статусу державного службовця.

Під правами державного службовця мають на увазі обумовлені Конституцією України, Законом України «Про державну службу», іншими законами і підзаконними нормативними актами можливості і свободи професійної діяльності, які охороняються державою.

За різновидом благ, характером потреб та інтересів, що реалізуються, їх взаємозв'язку із професійною діяльністю права державних службовців можна поділити на суб'єктивні громадянські та службові. Суб'єктивні

громадянські права – права, які державний службовець має як громадянин України. Службові права – права, якими державний службовець наділений відповідно до посади, яку він посідає в органі державної влади. Службові права, в свою чергу, поділяються на загальні, що передбачаються ст. 10 Закону України «Про державну службу», та спеціальні – ті, що передбачаються в професійно-кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців, в посадових інструкціях та положеннях, які затверджуються керівником державного органу у межах закону і компетенції [9, с. 104].

Інші автори поділяють права державних службовців на соціально-особистісні, статусні та функціональні [5, с. 338]. До першої групи відносять права, що належать як державним службовцям, так і всім іншим громадянам України. До статусних прав віднесено права, що притаманні всім державним службовцям незалежно від посади та сфери діяльності. До зазначеної групи прав державних службовців слід віднести ті, що встановлені в Законах України «Про державну службу», «Про відпустки», «Про пенсійне забезпечення» та ін., постановою і розпорядженням Кабінету Міністрів України, Нацдержслужби України тощо. В свою чергу, статусні права поділяють на загальногромадянські права (право на повагу до своєї особистості, гідності, справедливе і шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників та інших осіб); загальнослужбові права (право на чітке визначення своїх посадових обов'язків та матеріально-технічне забезпечення їх виконання чи право на доступ до необхідної для виконання посадових обов'язків інформації); права, що пов'язані з кар'єрою державного службовця (право на підвищення рівня професійної компетентності за рахунок державних коштів; право на просування по службі); соціально-економічні права (право на оплату праці залежно від займаної посади державної служби, результатів службової діяльності, стажу державної служби та рангу державного службовця; право на відпустку, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону; право на безпечні умови праці); права, що пов'язані із захистом державним службовцем своїх законних інтересів (право на проведення службового розслідування з метою зняття безпідставних звинувачень або підозри; право на безперешкодне ознайомлення з документами щодо проходження державної служби).

Права державного службовця, що пов'язані з реалізацією особою своєї професійної діяльності на певній посаді складають групу функціональних прав. Для окремих видів державних службовців функціональні права можуть визначатись в спеціальних законах (Закони України «Про міліцію», «Про державну виконавчу службу», «Про судоустрій та статус суддів»). Але здебільшого фіксація функціональних прав державних службовців відбувається в посадових інструкціях та положеннях затверджених керівниками органів державної влади у межах закону та їх компетенції.

Особливістю правового положення державних службовців є те, що їх суб'єктивні громадянські (соціально-особистісні) права обмежені у порівнянні з іншими громадянами. Застосування таких правових обмежень є наслідком публічного характеру професійної діяльності державних службовців. Зазначені обмеження також є складовими елементами їх соціального статусу. Обмеження, що застосовуються до державних службовців поділяють на обмеження етичного змісту та обмеження юридичного характеру. Останні, у свою чергу, можуть бути розподілені на обмеження пов'язані з прийняттям на державну службу та обмеження пов'язані з проходженням державної служби [10, с. 206].

Законодавством встановлюються більш суворі, у порівнянні зі звичайним порядком працевлаштування, умови для вступу на державну службу. Так, згідно з ст. 15

Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI на посади в органи державної влади не можуть бути прийняті особи, які не досягли 18 річного віку; особи, що визнані недієздатними, або дієздатність яких обмежено; мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; особи позбавлені права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади відповідно до вироку суду; особи, що піддавалися адміністративному стягненню за корупційне правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; особи які мають громадянство іншої держави. Не допускається призначення осіб на посади державної служби, на яких вони будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам. Ті ж самі обмеження відповідно до ст. 38 Закону України «Про державну службу» є підставами для втрати статусу державного службовця. Крім того особа, яка вступає на державну службу, зобов'язана до призначення на відповідну посаду вийти зі складу виконавчого органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку та припинити іншу оплачувану або підприємницьку діяльність, крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту.

Ряд обмежень, пов'язаних з проходженням служби, для державних службовців передбачено Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». Зокрема, передбачені обмеження щодо використання службового становища, обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, обмеження щодо одержання дарунків, обмеження щодо роботи близьких осіб [11]. Крім того, згідно ст. 11 Закону України «Про державну службу» державні службовці не мають право на організацію та участь у страйках та вчиняти дії, що демонструють їх політичні погляди або свідчать про особливе ставлення до певних політичних партій.

Обов'язки державного службовця можна визначити як покладені на нього вимоги щодо дотримання необхідної поведінки у зв'язку з виконанням завдань та функцій держави. Обов'язки державного службовця реалізуються за умови дотримання зобов'язань, які мають форму заборони, а також виконання активних обов'язків, що існують як зобов'язання. Класифікувати обов'язки державних службовців слід за аналогією класифікації їх прав, а отже, можемо говорити про соціально-особистісні, статусні та функціональні, суб'єктивні, службові загальні та спеціальні обов'язки державних службовців. Відповідно соціально-особистісні та суб'єктивні обов'язки державних службовців, це ті, що встановлені для державних службовців як для громадян України. Службові загальні та статусні обов'язки – передбачені ст. 11 Закону України «Про державну службу». Службові спеціальні та функціональні обов'язки державних службовців знаходять своє закріплення в посадових інструкціях.

Наступним елементом статусу державного службовця є вимоги до нього як до особи. Законодавством (ст. 16 Закону України «Про державну службу») встановлюються вимоги до рівня професійної компетентності, необхідної для зайняття відповідної посади державної служби. Це передбачає, що кожен державний службовець повинен відповідати таким мінімальним загальним вимогам до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи, які встановлені для відповідної посади.

Одним з елементів, що характеризує правовий статус державного службовця є юридична відповідальність. Відповідальність державних службовців настає за порушення законності та службової дисципліни, невиконання або неналежне виконання ними посадових обов'язків. Вона полягає в застосуванні до державних службовців тих чи інших покарань, стягнень, передбачених законодавством,

за винне здійснення ними правопорушень, за провини та дії, що юридично визнані протиправними. За скоєння таких дій державні службовці можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності. Особливість відповідальності державних службовців полягає у тому, що, по-перше, державні службовці виступають у ролі «спеціального суб'єкту» правопорушення (окремі протиправні дії можуть бути скоєні лише держслужбовцями), а, по-друге, лише до них можуть бути застосовані певні санкції (попередження про неповну службу відповідність).

Нарешті, з метою забезпечення якісного виконання державними службовцями посадових обов'язків, реалізації наданих їм законних прав, дотримання правообмежень, чинне законодавство України визначає основні гарантії службової діяльності працівників, тобто, «встановлені в законодавстві основні положення, що характеризують соціально-правовий аспект статусу державного службовця» [10, с. 198]. Серед таких положень слід виділити гарантії оплати праці державних службовців, гарантії їх соціально-побутового і пенсійного забезпечення.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.** Юридичною формою, якої набувають ключові особливості соціального положення державних службовців є їх правовий статус.

Засади правового становища державних службовців знаходять своє закріплення в нормах вітчизняного законодавства, зокрема в Законі України «Про державну службу», Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції», Законі України «Про відпустки», Законі України «Про пенсійне забезпечення» та ін.

В залежності від органу державної влади, статус його працівників уточнюється в спеціальному законодавстві, підзаконних актах та нормативно-правових документах.

Остаточне визначення правового становища для конкретної посади державного службовця відбувається у посадовій інструкції.

Таким чином, ми можемо говорити про існування різновидів статусу державних службовців, за рівнем урегульованості в нормативно-правових документах, а саме загального, спеціального та посадового.

Загальний статус є спільним для усієї соціальної групи державних службовців. Спеціальний статус об'єднує

представників певних органів державної влади, функціональна спільність яких зумовлює особливості їх правового, а відповідно і соціального положення. Нарешті на посадовому рівні остаточно конкретизується зміст статусу державного службовця у відповідності до рівня та характеру посади, яку він займає, об'єму повноважень, матеріального забезпечення, освітньо-кваліфікаційного рівня що їй відповідають.

Подальші наукові дослідження в даній сфері можуть бути спрямовані на дослідження позицій соціальної групи державних службовців в стратифікаційному вимірі Українського суспільства.

#### Список використаних джерел:

1. Теория государства и права: Курс лекций / ред. Н. И. Матузов, А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2001. – 776с.
2. Скаун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скаун – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
3. Дробязко С. Г. Общая теория права: учеб. пособие для вузов / С. Г. Дробязко, В. С. Козлов. – Минск : Амалфея, 2007. – 480 с.
4. Бахрах Д. Н. Административное право: Учебник для вузов. – 3-е изд., пересмотр, и доп./ Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – М. : Норма, 2007. – 816 с.
5. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. Колегія: С.М. Серьогін (співголова), В.М. Соороко (співголова) та ін.. – 2011. – 524 с.
6. Государственное управление: основы теории и организации. Учебник. / Под ред. В.А. Козбаненко. – М. : «Статус», 2002. – 592 с.
7. Про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [Електронний ресурс] Аналітична довідка Вищого адміністративного суду України від 01.02.2009 Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006760-09/conv>
8. Про державну службу [Електронний ресурс] Закон України від 17.11.2011 № 4050-VI Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17/conv>
9. Ківалов С. В. Державна служба в Україні. Підручник / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла – Одеса: «Юридична література», 2003. – 368 с.
10. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навч. Посібник / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с.
11. Про засади запобігання і протидії корупції [Електронний ресурс] Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>

УДК 351:37

В.Д. Філіппова

## РЕФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

*Анотація.* В статті висвітлюється досвід реформування системи педагогічної освіти розвинутих країн. З'ясовано основні тенденції підготовки педагогічних кадрів, зміст освітньої складової та шляхи закріплення молоді в професії.

*Ключові слова:* реформування, педагогічна освіта, світовий досвід

**Filippova V.D. Reforming of pedagogical education: world tendencies and Ukrainian realities**

*Annotation.* In the article analysed the experience of reformation of the system of pedagogical formation of the developed countries. Consider developing of the basic tendencies of training of pedagogical personnels, maintenance of educational constituent and ways of fixing the youth in a profession.

*Keywords:* reformation, pedagogical education, world experience

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Педагогічна освіта є елементом всієї системи освіти України, і одночасно специфічною системою, яка має свою структуру і логіку оновлення [1]. Необхідність реформування галузі педагогічної освіти з метою її відповідності найновітнішим стандартам пояснює інтерес науковців до зарубіжного досвіду. В сучасних умовах, вивчення та порівняльний аналіз зарубіжного досвіду сприятиме підвищенню якісного рівня підготовки педагогічних кадрів та соціальної значущості громадської системи педагогічної

освіти, а також допоможе виявити і розглянути нові підходи до професійного становлення вчителя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливе місце в осмисленні проблематики реформування освіти займають праці В.Лугового, Т.Лукиної, Н.Протасової та ін. Слід виділити також роботи В.Байденко, А.Галаган, І.Іллінського, в яких аналізуються внутрішні процеси і явища, характерні для сучасних освітніх систем, досвід реформ освітньої галузі та національні пріоритети її реалізації.