

УДК 378.04:355.58]:378:001.895
DOI: <https://doi.org/10.33989/2524-2474.2023.82.295107>

ВАЛЕРІЙ ТИТАРЕНКО

ORCID: <https://orcid.org/β-2362-2876>

Place of work: Poltava V.G.Korolenko National Pedagogical University

Country: Ukraine

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПРИ ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Анотація. У статті на основі теоретичного дослідження науково обгрунтовано необхідність формування професійної компетентності при застосуванні інноваційних технологій навчання при підготовці майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України.

Ключові слова: інноваційні технології, навчання, професійна компетентність, кваліфіковані робітники, оперативно-рятувальна служба цивільного захисту України

Постановка проблеми. Криза системи професійної освіти свідчить про розрив між різко зміненими умовами життя та освітньою системою, її цілями, видами, змістом та технологіями навчання. До найважливіших причин, що породили кризу, належать: зростання попиту на якість освіти; нові вимоги до викладацької діяльності; консерватизм сфери освіти та недостатня її адаптованість до мінливих потреб суспільства; необхідність формування професійного мислення, активності, самодіяльності майбутніх кваліфікованих робітників тощо. Серед цих чинників стоїть нерозробленість технологій професійного навчання. Традиційна технологія навчання (від знання до умінь), заснована на логіці науки, має бути доповнена новими технологіями, що ґрунтуються на закономірностях пізнавальної діяльності. Головною фігурою в навчальному процесі стає сам майбутній кваліфікований робітник, який не як об'єкт, бо як суб'єкт навчання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми аналізу та впровадження професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби України із застосуванням інноваційних технологій навчання знаходяться в колі наукового інтересу сучасних вітчизняних педагогів, вчених та практиків, серед яких Г. Єльнікова, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, Л. Петренко, О. Пометун, В. Радкевич, О. Савченко, Л. Суценцева, Ю. Таймасов, В. Ягупов та ін. Значні дослідження були здійснені завдяки співпраці Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України та міжнародних організацій при створенні серії публікацій з освітньої політики, де також були висвітлені основні засади професійної компетентності. Професійна компетентність визначається дослідниками як інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок, сформований через досвід, знання, вміння, ставлення, поведінкової реакції. Професійна компетентність побудована на комбінації взаємовідповідних пізнавальних відношень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань та умінь, всього того, що можна мобілізувати для активної дії. Критерієм професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України є суспільне значення результатів праці кваліфікованого робітника, його авторитета у професійній діяльності. Від професійної компетентності кваліфікованого робітника оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України прямо залежить його дієвість при виконанні завдань за призначенням. Тому, в першу чергу важливо, наскільки цьому результату сприяє навчальне середовище.

Метою статті є: на основі аналізу науково-літературних джерел обгрунтувати необхідність формування професійної компетентності у майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України із застосуванням інноваційних технологій навчання.

Виклад основного матеріалу. В умовах нової парадигми спрямованості навчального процесу на формування насамперед особистості кваліфікованого робітника, а потім професіонала, провідними технологіями стають особистісно орієнтовані стратегії навчання, які націлені на формування нового типу мислення викладачів та відповідно оволодіння ними комплексними вміннями щодо організації навчального процесу технологічного типу. Нові технології спрямовані на практичну реалізацію психолого-педагогічних умов, оптимально адаптованих до взаємодії викладача із слухачами. Дидактичні характеристики

цих особистісних технологій складаються з таких особливостей навчально-виховного процесу:

- завдання побудови та проблемної структури навчальної інформації;
- варіативності у підході до навчальних можливостей слухачів;
- диференційованого управління навчальною діяльністю;
- демократичних форм (діалогових та фасилітаційних) організації навчального процесу.

Дидактична конструкція особистісно орієнтованих технологій здійснюється через адаптацію освітнього процесу до особистісних можливостей слухачів відповідно до запланованих завдань розвитку когнітивної, чуттєвої та інтелектуальної сфер особистості.

Технологічні стратегії навчання передбачають формування нового типу мислення у викладачів на основі педагогічної компетентності та професійної майстерності.

Інновація – це процес впровадження нових перетворень у різні сфери діяльності, а також у підготовку майбутніх кваліфікованих робітників оперативного-рятувальної служби цивільного захисту України. Результатом таких перетворень є новація. Будь-які нововведення неминучі, вони породжені змінами у суспільстві та логікою розвитку науково-технічних досягнень, які передбачають суттєві перетворення у трудовому процесі кожні 5-10 років.

Інноваційний процес зачіпає, як правило, мету, структуру, завдання, технологію та людські ресурси організації. Ці внутрішні зміни пов'язані один з одним, наприклад, впровадження ІТ-технологій у навчальний процес спричинить зміни і в професійно-кваліфікаційній структурі колективу, і в рівні розв'язуваних завдань, і в системі контролю, і навіть у самому характері роботи.

Сутність нововведень складає робота з досягнення нових результатів, засобів і способів їх отримання, подолання відсталих або рутинних елементів традиційної діяльності. При впровадженні інновацій в навчальних закладах системи ДСНС України вирішуються три групи протиріч:

- між новими та старими підходами до навчального процесу підготовки кваліфікованих робітників;
- протиріччя, пов'язані з глибиною перетворень (чи відбувається радикальна зміна, тобто має місце інновація-модернізація, чи вдосконалюються традиційні методи, форми та принципи навчання, тобто має місце інновація-трансформація);
- протиріччя, пов'язані з перебудовою свідомості викладачів, оскільки інновації змінюють їх інтереси та ціннісні орієнтації.

Перехід освіти на відносини як глобальне нововведення, загострює всі зазначені групи протиріч, але найбільшій справі з необхідністю перебудови свідомості викладачів. Дуже часто при впровадженні освітніх інновацій у навчальних закладах системи ДСНС України на перший план висувають технічні та організаційні питання, а підготовка технолога-викладача та слухача-споживача освітніх послуг йде на периферію уваги керівників. А тим часом неопрацьованість цих двох ключових питань (неприйняття змін педагогом та невідповідність до них слухачів) є головним гальмом широкого впровадження інновацій у навчальний процес. Навчальні заклади – це організації, які працюють в умовах невизначеності, тобто коли оцінити можливість потенційних результатів у точних цифрах неможливо (Гаврилюк, 2005).

Будь-яке нововведення має як технічні, так і психологічні наслідки. Традиційно нововведення прийнято розглядати як таку собі безумовно позитивну в житті організації чи суспільства подію. А тим часом історичний і суто життєвий досвід свідчить, що це далеко не так. Не всі нововведення є благо для людей, навіть якщо і бути на благо - їх призначення (Загіка, 2012). У світі сказаного зрозуміла роль психолого- педагогічних чинників у впровадженні інновацій. Ініціатори (новатори, організатори) нововведення мають забезпечити психологічний супровід інновації, щоб з найменшими втратами подолати бар'єри щодо нововведень.

У літературі можна зустріти чимало класифікацій нововведень за типами. Ми зупинимося на класифікації, яка легко проектується на сферу освіти (Комісарова, 2006).

Нововведення можуть бути:

- техніко-технологічними (нові підходи до навчання та нові технології) від цих нововведень співробітники освітніх організацій негативного не очікують;
- організаційно-управлінськими (нові оргструктури та методи управління колективом, вироблення управлінських рішень та контролю за їх виконанням);
- соціально-економічними (нові матеріальні стимули, системи оплати праці);
- правові (зміни у трудовому та господарському законодавстві, поява нових законів);
- педагогічні (нові методи, моделі та форми навчання та виховання).

Чотири останні типи нововведень викликають у працівників негативну реакцію, це і зрозуміло: досягти ефективної зміни в поведінці людей найскладніше, оскільки природне прагнення до стабільності, здоровий консерватизм і наявність життєвих і професійних стереотипів спонукають усіх нас до обережності і схиляють до побоювань.

Інновації будь-якого типу зачіпають інтереси багатьох працівників організації, кожен із яких має зайняти якусь рольову позицію: постачальник проблеми, новатор, ініціатор, розробник, експерт, виробник, організатор, користувач. Цей набір рольових позицій залежить від змісту та масштабу нововведень і при організації освітнього процесу в одній особі зустрічається рідко. Обов'язковими бувають дві позиції: організатор та користувач. В освіті часто багато позицій збігаються в одній особі педагога-новатора. Часто інноваційна позиція та функціональне місце працівника можуть не співпадати. У нормі, як зазначають

вчені, ініціатором та реалізатором інноваційного процесу має бути керівник організації, і його поведінка має відображати стандарти інноваційної поведінки – прагнення до лідерства, заповзятливість, бажання дати свободу дій творчим та талановитим людям, підтримка ентузіастів (Нікуліна (Ред.), 2005). Головне в інноваційній поведінці керівника – розвинути у працівників мотивацію інноваторів.

Сучасний освітній простір складається з двох типів педагогічних процесів – інноваційних і традиційних. Педагогічна інновація – це теоретично обґрунтоване, цілеспрямоване та практико-орієнтоване нововведення, яке здійснюється на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні.

На макрорівні інновації торкаються змін у всій системі освіти та призводять до зміни її парадигми. На мезорівні інновації спрямовані зміни в освітньому середовищі регіону, у конкретних навчальних закладах. На мікрорівні йдеться в основному про створення нових навчальних закладів на базі нових концептуальних підходів.

Сьогодні в Україні можна виділити чотири типи навчальних закладів: елітарні, кон'юнктурні, експериментальні та традиційні (Паржницький, 2005). На мікрорівні інновації спрямовані на створення нового змісту як окремого курсу, і блоку курсів відпрацювання нових способів структурування освітнього процесу, або на розробку нових технологій, нових форм та методів навчання.

На кожному з рівнів освітня інновація розвивається у п'ять етапів.

Перший етап – ініціація нововведення та прийняття рішення щодо необхідності впровадження новацій певного типу.

Другий етап – теоретичний, тобто. обґрунтування та опрацювання інновацій на основі психолого-педагогічного аналізу, прогнозування того, як розвиватиметься інноваційний процес та які його негативні та позитивні наслідки. Цей етап є найскладнішим, тому що педагогічні роздуми та здатність «помислити іншу педагогічну реальність» припускають:

- володіння психолого-педагогічною теорією;
- вміння побудувати в єдину концепцію свої ідеї;
- обґрунтування необхідності або неминучості інновації;
- виділення факторів, які сприяють впровадженню нововведення.

Цей етап передбачає також інформаційне забезпечення запланованого нововведення. Ретельна робота на другому етапі спричиняє успіх на етапі впровадження інновацій у педагогічний процес.

Третій етап – організаційно-практичний – створення нових структур, сприяють освоєнню нововведення: лабораторій, експериментальних груп тощо. Ці структури мають бути мобільні, самостійні та незалежні. На цьому етапі важливо знайти прихильників інноваційної ідеї, особливо з-поміж впливових та авторитетних у викладацькому колективі. Крім того, треба передбачити ставлення до новації багатьох інших співробітників з-поміж тих, кого прямо торкнуться ці нововведення. Цей етап інноваційного процесу закінчується переконанням більшості членів викладацького колективу у необхідності нововведень та створення сприятливого емоційно-мотиваційного фону.

Четвертий етап – аналітичний – це узагальнення та аналіз отриманої моделі. На цьому етапі слід усвідомити, на якому рівні здійснюється інноваційний процес; співвіднести стан освітньої установи в цілому (або стан викладання конкретного предмета) з тим прогностичним станом, якого передбачалося досягти внаслідок нововведення. Якщо відповідність не відбулася, треба знайти відповідь на запитання: Чому?

П'ятий етап – використання, воно може бути пробним, а потім і повним. Успіх на цьому етапі залежить від трьох факторів:

- від матеріально-технічної бази навчального закладу (або освітнього середовища), де здійснюється нововведення;

- від кваліфікації викладачів та керівників, від їхнього ставлення до інновацій взагалі, від їхньої творчої активності;

- від морально-психологічного клімату в освітній організації (ступеня конфліктності, ступеня згуртованості співробітників, плинності кадрів, суспільної оцінки їхньої праці та ін.).

Найбільш успішно нововведення впроваджуються у відносно невеликих колективах, де легше проводити психологічну підготовку персоналу до нововведень і швидше можна пробудити в людях ентузіазм і віру в успіх.

Зазначимо, що за впровадження нововведення необхідно планувати ризик, тому що кожне друге організаційне нововведення закінчується невдачею (тобто ризик становить 50%).

На кожному етапі інноваційного процесу є соціально-психологічні чинники, які або гальмують, або стимулюють, або видозмінюють цей процес.

Головною перепоною для впровадження освітніх інновацій у практику, за спостереженнями, є якісний стан викладацького корпусу, рівень професіоналізму. Наприклад, нові технології навчання вимагають від викладача (крім професійної компетентності у своїй предметній галузі) педагогічної майстерності.

Конкретне ставлення працівників до нововведення складається з трьох компонентів: пізнавального, емоційного та поведінкового. Також виділяється п'ять типів ставлення до нововведення: активно-позитивне, пасивно-позитивне, нейтральне, пасивно-негативне та активно-негативне.

Соціальні психологи ділять людей стосовно їх інновацій на такі типи.

1. Новатори – люди, котрим характерний постійний пошук можливостей удосконалення професійної

діяльності та управління; вони розробляють технологічні, організаційні та інші новинки, вносять ініціативні пропозиції та домагаються їх застосування.

2. Ентузіасти – люди, які приймають нове незалежно від його опрацювання, обґрунтованості, можливостей використання, його корисності. Для ентузіастів новинка цінна як така, як продукт творчої думки. Він вважає її корисною вже тому, що вона відрізняється від старого, розбухує свідомість. Ентузіасти, як правило, беруть на себе нелегку працю з пропаганди ще не зміцнілих, слабо обґрунтованих ідей.

3. Раціоналізатори – це працівники, які приймають новаторські пропозиції лише після ретельного аналізу їхньої корисності, можливостей використання, економічного та соціального ефекту, можливих труднощів на шляху впровадження. Цей тип людей є найоптимальнішим у роботі з інноваціями.

4. Нейтралі – це люди, які діють залежно від цього, що їм наказали чи як вплинули. Ставлення нейтралу до новинок обережне, ініціативи він не виявляє. Але якщо йому накажуть, то він зробить те, що від нього вимагатиме.

5. Скептики – люди, які не схильні на слово вірити жодній корисній пропозиції, навіть очевидній для всіх. Скептик може стати хорошим контролером проектів та пропозицій як людина, яка сумнівається у всьому, з чим вона стикається.

6. Консерватори – у принципі такі самі, як і скептики. Але тільки їхній скептицизм практично не має меж. Навіть якщо інновація продумана до дрібниць і прорахована до копійки, її відкинуть.

7. Ретрогради – дуже схожі на консерватори. Різниця у ступені нігілізму. Відкидання новинок без аналізу та до аналізу – характерна риса ретрограду. Ретроград звернений у минуле, але не заради вивчення досвіду, а для пошуку підстав своїм принципам – «старе наперед краще нового», «нове – це добре забуте старе», «всі велосипеди давно винайдені» тощо. Він активний як новатор, але його активність витрачається на те, щоб повернути все назад, у минуле (Радкевич, 2003).

Результати наукових досліджень свідчать, що у свідомості консерваторів, ретроградів і скептиків виникають звані психологічні бар'єри, а нейтралів можна спостерігати предбар'єрний стан.

Причинами особистісного характеру викладачі вважають: а) сприйняття критики їхніх особистих методів роботи як образи (20%); б) страх того, що набуті за багато років навички та вміння виявляться непотрібними і їхня професійна компетентність буде ущемлена (25%); в) упевненість у тому, що новації посилюють монотонність та конвейерність праці та тим самим зменшують почуття значущості людини як учасника трудового процесу (30%); г) небажання витрачати сили на перенавчання (30%); д) страх зростання інтенсивності праці (68%); е) страх перед невизначеністю та нерозуміння суті та наслідків нововведення (5%); ж) втрата творчого початку у педагогічній праці (35%).

Як бачимо, викладачі здебільшого бояться інновацій, оскільки вони ведуть до інтенсифікації праці та необхідності перенавчання, можуть знизити їх значущість та змінити їх ключову роль у навчальному процесі, обмежити імпровізацію та творчість у діяльності.

Тому модель інноваційної діяльності має розроблятися на основі моделі соціальної взаємодії, яка створена у зарубіжній педагогічній інноватиці (Ю. Вооглайд, Б. Мор, І. Перлак, Е. Роджерс).

Висновки.

1. На основі аналізу проблеми впровадження інновацій уточнено основне поняття дослідження: "професійна компетентність", охарактеризовані педагогічні і психологічні основи цього поняття. Опираючись на різноманітні трактування компетентності, ми прийняли таке визначення професійної компетентності кваліфікованого робітника оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України: це система професійних знань, умінь і навичок, які пов'язані із виконанням професійної діяльності на високому рівні. Серед них: забезпечення мобільності поповнення професійних особистісних знань; професійна теоретична, практична, морально-психологічна підготовленість; вміння виявляти, ставити і розв'язувати на рівні технологічних або трудових стандартів професійні завдання; критичність мислення; саморефлексія; лідерський потенціал.

2. Аналіз літературних джерел і вивчення педагогічного досвіду освітніх навчальних закладів системи ДСНС України довели, що необхідно використовувати інформаційно-комунікаційні технології (далі ІКТ) не тільки для традиційних форм і методів навчання, а й для професійно орієнтованих методик (інтерактивні методи навчання, мультимедійні навчальні курси, віртуальні лабораторії, моделювання), які для управління процесом формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби України потрібно орієнтувати на розвиток мислення та потенційних можливостей слухачів щодо прояву ініціативи в процесі прийняття рішення в екстремальних ситуаціях; забезпечення технічного доступу до навчальної інформації з використанням гіпертекстової технології; адаптації системи навчання до індивідуальних особливостей слухачів; реалізацію міжособистісного спілкування; управління навчальною діяльністю; формування умінь і навичок здійснення інформаційно-навчальної та експериментально-дослідницької діяльності.

3. Визначено комплекс організаційно-педагогічних умов ефективного управління процесом формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України, а саме: забезпечення дидактичного проектування, конструювання і реалізацію професійно орієнтованих засобів ІКТ (електронних навчально-методичних комплексів, електронних підручників, мультимедійних навчальних курсів, віртуальної лабораторії, технічного устаткування) на основі моделювання професійної діяльності кваліфікованих робітників оперативно-

ратувальної служби цивільного захисту України із урахуванням кваліфікаційних вимог до випускників освітніх навчальних закладів системи ДСНС України; побудова навчального процесу із застосуванням ІКТ на основі професійно орієнтованих технологій, з метою формування умінь і навичок приймати оптимальні рішення або пропонувати варіанти їх розв'язку у надзвичайних ситуаціях; організація у навчальному закладі системи технологічної і методичної підтримки у сфері застосування ІКТ у процесі викладання дисциплін професійної та практичної підготовки в умовах ІОС навчального закладу.

4. Визначено, що професійно-орієнтовану технологію навчання, яка забезпечує формування рівня професійної компетентності, доцільно розробляти за таким алгоритмом: діагностична постановка цілей навчання; обґрунтування змісту предметної діяльності педагога; представлення професійного досвіду, що підлягає засвоєнню слухачами у вигляді системи пізнавальних і практичних завдань; пошук спеціальних дидактичних процедур засвоєння цього досвіду; виявлення логіки організації педагогічної взаємодії із слухачами з метою перенесення набутого досвіду на нові сфери діяльності; вибір процедур контролю й вимірювання якості засвоєння програми навчання, а також способів індивідуальної корекції сформованості професійної компетентності.

Подальше вивчення проблеми може бути пов'язане з більш глибоким визначенням можливостей засобів ІКТ та розробленням на цій основі інноваційних та інтегрованих методик їхнього впровадження у навчально-виховний процес; дослідженням закономірностей, принципів, умов індивідуалізації формування професійної компетентності у фахівців, а також особливостей формування різних видів компетентностей у структурі особистості майбутнього кваліфікованого робітника оперативно-ратувальної служби цивільного захисту України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Гаврилюк О. О. Розробка перспектив розвитку навчального закладу відповідно до потреб ринку праці та професійно-кваліфікаційних вимог до фахівців : навч.-метод. посіб. Хмельницький : ХНУ, 2005. 46 с.
- Загіка О. О. Оновлення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників в сучасних умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2012. № 4 (57). С. 25–29.
- Комісарова Л. Формування технологічної культури майстрів виробничого навчання. *Професійно-технічна освіта*. 2006. № 1. С. 30–32.
- Інноваційні педагогічні технології навчання професії : монографія / за ред. А. С. Нікуліної. Донецьк : Донецький ін-т післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників, 2005. 385 с.
- Паржницький В. В. Інноваційні педагогічні технології та шляхи впровадження їх у навчальний процес ПТНЗ. *Професійно-технічна освіта: інноваційний досвід, перспективи* : наук.-метод. зб. / упоряд. Н. І. Бугай. Київ, 2005. Вип. 1. С. 63–70.
- Щербак О. Сучасні підходи до модернізації професійної освіти і навчання. *Професійно-технічна освіта*. 2007. Спецвипуск. С. 12–14.
- Підприємницькі підходи в професійно-технічній освіті : матеріали міжнародного проекту / за заг. ред. В. В. Томашенка. Київ : Nauk. світ, 2003. 80 с.
- Радкевич В. Дослідницькі засади діяльності педагога професійної школи. *Професійно-технічна освіта*. 2006. № 4. С. 5–7.
- Радкевич В. О. Професійна компетентність – складова професійної культури. Педагогічні та психологічні науки в Україні : зб. наук. праць : в 5 т. Київ : Педагогічна думка, 2012. Т. 4: Професійна освіта і освіта дорослих. С. 63–74.
- Ягупов В. В. Компетентнісний підхід у професійній підготовці фахівців у системі професійно-технічної освіти. *Педагогічні та психологічні науки в Україні* : зб. наук. праць : в 5 т. Київ : Педагогічна думка, 2012. Т. 4: Професійна освіта і освіта дорослих. С. 124–134.

REFERENCES

- Havryliuk, O. O. (2005). *Rozrobka perspektyv rozvytku navchalnoho zakladu vidpovidno do potreb rynku pratsi ta profesiino-kvalifikatsiinykh vymoh do fakhivtsiv* [Development of educational institution development in accordance with the needs of the labor market and professional qualification requirements for specialists]: navch.-metod. posib. Khmelnytskyi: KhNU [in Ukrainian].
- Komisarova, L. (2006). Formuvannia tekhnolohichnoi kultury maistriv vyrobnychoho navchannia [Formation of technological culture of masters of industrial training]. *Profesiino-tekhnichna osvita* [Vocational and technical education], 1, 30-32 [in Ukrainian].
- Nikulina, A. S. (Ed.). (2005). *Innovatsiini pedahohichni tekhnologii navchannia profesii* [Innovative pedagogical technologies of teaching the profession]: monohrafiia. Donetsk: Donetskyi in-t pisladyplomnoi osvity inzhenerno-pedahohichnykh pratsivnykiv [in Ukrainian].
- Radkevych, V. (2006). Doslidnytski zasady diialnosti pedahoha profesiinoi shkoly [Research classes of the professional school teacher]. *Profesiino-tekhnichna osvita* [Vocational and technical education], 4, 5-7 [in Ukrainian].
- Radkevych, V. O. (2012). Profesiina kompetentnist – skladova profesiinoi kultury [Professional competence - a component of professional culture]. In *Pedahohichni ta psykhologichni nauky v Ukraini* [Pedagogical and psychological sciences in Ukraine]: zb. nauk. prats (Vol. 4: Profesiina osvita i osvita doroslykh, pp. 63-74.). Kyiv: Pedahohichna dumka [in Ukrainian].
- Parzhnytskyi, V. V. (2005). Innovatsiini pedahohichni tekhnologii ta shliakhy vprovadzhennia yikh u navchalnyi protses PTNZ [Innovative pedagogical technologies and ways to implement them in the educational process of vocational schools]. In N. I. Buhai (Ed.), *Profesiino-tekhnichna osvita: innovatsiinyi dosvid, perspektyvy* [Vocational education: innovative experience, prospects]: nauk.-metod. zb. (Is. 1, pp. 63-70). Kyiv [in Ukrainian].
- Shcherbak, O. (2007). Suchasni pidkhody do modernizatsii profesiinoi osvity i navchannia [Modern approaches to the modernization of professional education and training]. *Profesiino-tekhnichna osvita* [Vocational and technical education], Spetsvypusk, 12-14 [in Ukrainian].
- Tomashenko, V. V. (Ed.). (2003). *Pidpriemnytski pidkhody v profesiino-tekhnichnii osviti* [Entrepreneurial approaches in vocational education]: materialy mizhnarodnoho proektu. Kyiv: Nauk. cvit [in Ukrainian].

Yahupov, V. V. (2012). Kompetentnisnyi pidkhdid u profesiinii pidhotovtsi fakhivtsiv u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity [Competence approach in professional training of specialists in the system of vocational education]. In *Pedahohichni ta psykholohichni nauky v Ukraini [Pedagogical and psychological sciences in Ukraine]: zb. nauk. prats* (Vol. 4: Profesiina osvita i osvita doroslykh, pp. 124-134.). Kyiv: Pedahohichna dumka [in Ukrainian].

VALERIY TYTARENKO

GENERAL CHARACTERISTICS OF THE APPLICATION OF INNOVATIVE TRAINING TECHNOLOGIES IN THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE QUALIFIED WORKERS OF THE OPERATIONAL AND RESCUE SERVICE OF THE CIVIL DEFENSE OF UKRAINE

Annotation. The article, based on theoretical research, scientifically substantiates the need for the formation of professional competence in the application of innovative learning technologies in the preparation of future qualified workers of the operational and rescue service of the civil defense of Ukraine.

Formulation of the problem. The crisis of the professional education system indicates a gap between the dramatically changed living conditions and the educational system, its goals, types, content and technologies of education. The most important reasons that gave rise to the crisis include: growing demand for the quality of education; new requirements for teaching activities; conservatism in the field of education and its insufficient adaptation to the changing needs of society; the need for the formation of professional thinking, activity, self-activity of future qualified workers, etc. Among these factors is the lack of development of professional training technologies. Traditional learning technology (from knowledge to skills), based on the logic of science, should be supplemented with new technologies based on the patterns of cognitive activity. The main figure in the educational process is the future skilled worker himself, who is not an object, but a subject of education.

Keywords: *innovative technologies, training, professional competence, skilled workers, operational and rescue service of civil protection of Ukraine*