

УДК 378.147.091.31 – 059.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.74-3.29>**Г. Г. Тараненко**кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри суспільно-гуманітарних наук  
Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного**О. В. Поправко**кандидат філософських наук, доцент,  
доцент кафедри суспільно-гуманітарних наук  
Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

## ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК УМОВА ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Статтю присвячено теоретико-методологічному обґрунтуванню актуальності використання тренінгових технологій в освітньому процесі ЗВО як ефективного засобу формування професійної готовності майбутніх фахівців до інноваційної діяльності. Розглянуто особливості їх імплементації в освітній процес ЗВО з метою особистісного та професійного зростання здобувача вищої освіти через формування *soft skills*. Відзначено, що проблема інновацій в освітній сфері широко представлена з точки зору розвитку педагогічної психології, методології освіти у загальних дослідженнях, проте потребує більш детального вивчення у практичній площині. Виявлено, що під час тренінгових занять створюються умови для досягнення професійної ідентичності майбутніх фахівців, підвищення впевненості у собі, розвитку компетентності та власної гідності, здійснюється формування адекватного образу успішного професійного майбутнього з виявленням й актуалізацією особистісних ресурсів. Доведено, що перевага тренінгових технологій полягає у можливості учасників відкрити у собі нові можливості, відчувати те, що вони знають і вміють більше, ніж вважали; можливості відкрити інших людей, вчитися через взаємодію з ними, зрозуміти їхні здібності; можливість у безпечних і наближених до реальності умовах навчитися взаємодії з іншими людьми та досягти бажаних змін. Під час дослідження було виявлено, що заняття із використанням тренінгових технологій дають здобувачам вищої освіти змогу виробити власну траєкторію поведінки в професійній діяльності, сформувати комунікативні, організаторські, конструктивні вміння. Крім того, використання тренінгових вправ допомагають їм виконувати величезну кількість навчальних і соціально-психологічних завдань, зокрема, вільно оперувати категоріальним апаратом та працювати за розробленими схемами. Доведено, що тренінгові технології сприяють активному становленню особистості в професійній сфері, її психологічної готовності до професійної діяльності, що допомагає запобігти професійній деформації та забезпечує узгодженість майбутньої взаємодії через формування *soft skills*.

**Ключові слова:** заклад вищої освіти, здобувач вищої освіти, інноваційна діяльність, освітній процес, особисте та професійне зростання, тренінгові технології, *soft skills*.

**Постановка проблеми.** Інноваційні процеси, що відбуваються в сучасній системі вищої освіти, зокрема підписання Болонської декларації, метою якої є створення європейського освітнього простору та розвиток безперервної професійної підготовки, зумовлюють зміну освітніх векторів підготовки фахівця, конкурентоспроможного на світовому ринку праці.

На сучасному етапі розвитку системи вищої освіти актуальним і необхідним постає застосування активних технологій навчання, що сприятимуть підготовці компетентнісно орієнтованих фахівців, здатних до безперервного оновлення наукових знань, професійно мобільних і спроможних адаптуватися до змін в умовах сучасних трансформаційних процесів.

Варто зазначити, що зміст навчання майбутніх фахівців є дещо перенасиченим традиційними

технологіями навчання, які не дають бажаного ефекту у вирішенні професійних завдань, адже орієнтовані на рівень відтворення засвоєного навчального матеріалу, позбавляючи здобувача вищої освіти здатності до творчого мислення. На думку Е. Абдулатіпової, сучасний підхід до навчання має носити характер новизни на всіх етапах і забезпечувати евристичний та творчий рівень засвоєння навчального матеріалу [1]. Саме тому, на переконання К. Роджерса, на сучасному етапі розвитку суспільства з притаманними йому постійними змінами актуалізується перенесення акценту у процесі навчання з викладання на учіння, а його організація у формі фасилітації усвідомленого учіння (а не трансляції готової інформації) є проявом нового мислення, справжньою реформою освіти [12].

Безперечно, актуальність впровадження і активного використання тренінгових технологій у практиці вищої освіти не викликає сумнівів. Однак при їх імplementації у навчальний процес закладу вищої освіти (ЗВО) викладачі стикаються з такими викликами як: складність введення навчальних тренінгів у розклад і навчальні плани, відсутність підтримки з боку адміністрації багатьох ЗВО та спеціально облаштованих приміщень, економія, пов'язана з розподілом навчальної групи на підгрупи, відсутність навчально-методичних і прикладних розробок групової роботи, низький рівень зацікавленості та методичної підготовки викладачів тощо. І це у той час, коли здобувачі вищої освіти активно підтримують інновації в освіті, вважаючи їх найбільш дієвою і цікавою складовою навчального процесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Тема інноваційності освітнього процесу не є новою. Так, наприклад, інноваційні аспекти вищої освіти аналізувалися І. Бехом, І. Дичківською, О. Савченком, О. Падалкою, О. Пехотою та ін.; питанням включення тренінгу в навчальний процес ЗВО присвятили свої дослідження І. Зверєва, С. Литвиненко, О. Луганцева, О. Лугова, М. Малькова, Г. М'ясоїд, В. Павловський та ін.; особливості використання тренінгових технологій у підготовці фахівців висвітлено у роботах І. Вачкова, Ю. Ємельянова, Г. Ковальова, Н. Максимової, С. Макшанова, Л. Петровської, Д. Салманова та ін. У наукових доробках Л. Козлової, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, Т. Цюман розкрито проблему використання тренінгових технологій з метою фахової підготовки й професійного самовдосконалення. Проте, не зважаючи на велике розмаїття досліджень, варто зазначити, що поза увагою дослідників залишається проблема імplementації тренінгових технологій в освітній процес ЗВО з метою особистісного та професійного зростання здобувача вищої освіти через формування soft skills та використання тренінгових технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців з метою підготовки до інноваційної діяльності.

**Метою статті** є теоретико-методологічне обґрунтування актуальності використання тренінгових технологій в освітньому процесі ЗВО як ефективного засобу формування професійної готовності майбутніх фахівців до інноваційної діяльності, а також особливості їх імplementації в освітній процес ЗВО з метою особистісного та професійного зростання здобувача вищої освіти через формування soft skills.

**Виклад основного матеріалу.** Розпочати дослідження тренінгових технологій та особливості їх імplementації в освітній процес ЗВО доцільно з дефінітивного аналізу поняття «тренінг». Так, зокрема, під цим терміном розуміють: інтенсивні короткотривалі навчальні заняття,

спрямовані на створення, розвиток і систематизацію певних навичок, необхідних для виконання конкретних особистісних, навчальних або професійних завдань, у поєднанні з посиленням мотивації особистості стосовно вдосконалення роботи (Л.Шепелева) [16]; систему впливів, завдань, спрямованих на розвиток, формування, корекцію у людини необхідних професійних якостей (В.Саакова) [13]; активне соціально-психологічне навчання, характерною рисою якого є обов'язкова міжособистісна взаємодія тих, хто навчається (Ю. Ємельянов) [7]; засіб психологічної взаємодії, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду у сфері міжособистісного спілкування (Л. Петровська) [10]; метод запланованих змін психологічних феноменів людини та групи людей з метою гармонізації професійного й особистісного буття (С. Макшанов, Н. Хряцова) [8]; сплановані й систематичні зусилля щодо модифікації або розвитку знань й умінь засобами навчання (Р. Баклі, Д. Кэйпл) [4]; форма інтерактивного навчання, спрямована на розвиток міжособистісної та професійної поведінки [14]; своєрідна форма дресури; тренування, у результаті якого відбувається формування умінь і навичок ефективної поведінки; форма активного навчання, націлена на передачу психологічних знань, а також розвиток певних умінь і навичок; метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [5]; цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення досвіду тощо [9, с. 185–192]; організаційна форма освітнього процесу у ЗВО, що підвищує компетентність кожного учасника групи; процес, під час якого учасники вступають в активну міжособистісну взаємодію; процес, центром якого постає проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми; навчання, що передбачає більшу активність учасників, ніж ведучого [17; 18] тощо. Як бачимо, розмаїття тлумачень засвідчує велику ступінь зацікавленості науковців означеним феноменом, а відсутність чіткого визначення вказує на складність та недостатній рівень його дослідження.

Досить специфічним для ідентифікації є термін «тренінгові технології», інтерпретацію якого вкрай важко віднайти і який науковці тлумачать також по-різному, зокрема: як спеціально організовану й розгорнуту у часі процедуру навчання, під час якої реалізується уся система взаємозв'язків між цілями, задачами, змістом, ігровими та неігровими інтерактивними методами навчання, а також система зворотного зв'язку і корекції (П. Бавіна) [3]; як здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь, навичок, важливих якостей, цінніс-

них орієнтацій, компетентностей [11]. Зазначимо, що у більшості наукових розвідок під цим терміном розуміється сукупність різних видів тренінгів та тренінгових вправ і технік, що, на наш погляд, є не досить доцільним, адже термін «технологія», щонайменше передбачає наявність змістовної техніки реалізації навчального процесу, а не простої сукупності будь-чого (у нашому випадку вправ і технік). Зважаючи на те, що надання дефініції вказаному терміну не є нашим завданням, підкреслимо, що навіть той факт, що тренінгові технології визнаються важливою складовою інтерактивного навчання, є достатнім для подальшого обґрунтування нашої позиції щодо їх ефективності у формуванні професійної готовності майбутніх фахівців до інноваційної діяльності та аналізу особливості їх імплементації в освітній процес ЗВО з метою особистісного та професійного зростання здобувача вищої освіти через формування soft skills.

Безперечним позитивом використання тренінгових технологій в освітньому процесі є те, що завдяки їм уможлиблюється занурення учасників тренінгу в емоційне поле проблеми, тобто включення до єдиного креативного простору. Крім того, тренінгові технології є орієнтованими на узгодженість у вирішенні поставлених завдань всіх учасників освітнього процесу, що сприяє формуванню навичок ефективної поведінки здобувачів. На думку П. Бавіної, тренінгові технології доцільно розглядати у контексті діяльнісного навчання, адже вони спираються на основні принципи ігрового моделювання (ефекту, вправи, асоціації, спілкування, досягнення очікуваних результатів тощо) та є збалансованими за рахунок традиційних та нетрадиційних імітаційних методів навчання [3, с.15]. Крім того, зазначає І. Вачков, тренінг уможлиблює вирішення не лише існуючих проблеми учасників тренінгу, але й сприяє профілактиці їх виникнення у майбутній професійній діяльності [5].

Як показує практика, здобувачі вищої освіти позитивно ставляться до тренінгових методів, що роблять процес навчання більш цікавим та насиченим. А зважаючи на той факт, що під час тренінгових занять створюються умови для досягнення професійної ідентичності майбутніх фахівців, підвищення впевненості у собі, розвитку компетентності та власної гідності, здійснюється формування адекватного образу успішного професійного майбутнього з виявленням й актуалізацією особистісних ресурсів, їх актуальність і доцільність не викликає сумнівів [2; 15]. У процесі використання тренінгу як технології навчання, важливо розуміти, що його основною метою є розвиток певних компетенцій, а також оволодіння механізмами поведінки в певному середовищі, зокрема професійному. Перевагою тренінгу як методу створення умов для самопізнання і самовдосконалення учасни-

ків варто назвати також можливість сформувати вміння самостійно вирішувати як особистісні проблеми, так і професійні завдання.

Водночас досить серйозним викликом для викладача, який використовує тренінгові технології, є активна форма «проживання» ним діяльності та той факт, що він є не основним фігурантом, а лише організатором і відповідальним за підготовку завдань, формулювання питань або теми для обговорення у групах, надання консультацій, контроль часу і порядок виконання поставленої мети. Вказане пояснює чому використання тренінгових технологій в сучасному освітньому процесі не є досить поширеним явищем. Виконання таких функцій вимагає від викладача достатнього рівня фахової та методичної підготовки, відповідних компетенцій і тренувань. З огляду на це більшість викладачів надають перевагу традиційним методам і технологіям навчання, які, на нашу думку, уже давно не відповідають сучасним вимогам до якості освітнього процесу.

Важливим вважаємо питання щодо аналізу переваг тренінгових технологій навчання у порівнянні з традиційними. Так, зокрема, заняття із використанням тренінгового складника уможлиблює використання учасниками власного та соціального досвіду, міжособистісну комунікацію, спільне вирішення поставлених завдань, подолання конфліктів, віднаходження спільних точок дотику, пошук компромісів тощо. Окрім цього, іншого значення набуває позиція викладача (тренера), який має бути не лише аналітиком, коментатором, прогнозистом, і посередником, а має залишатися для учасників незнайомою особистістю, загадкою, фантазією, непохитним і неупередженим. Водночас важливо розуміти, що оптимальним варіантом вибору ролі під час тренінгу є такий, який складається в даній конкретній групі і є найбільш продуктивним для неї. До того ж вибір позиції залежить від етапу розвитку групи, оскільки, чим більше вона просувається в динаміці, тим більш пасивну роль повинен обирати тренер, адже важливо аби група зробила якомога більше власних відкриттів та сформулювала якомога більше висновків [1].

Не варто забувати й про те, що ефективність роботи в групі зростає за умови задіяння як емоційних (сприйняття своїх почуттів та їх пряме відображення), так і когнітивних (усвідомлення і категоризація отриманого професійного досвіду) механізмів. В процесі тренінгу здійснюється навчання, що активізує учасників, стимулюючи до пізнання через міжособистісну взаємодію.

Перевага тренінгових технологій полягає також у можливості учасників відкрити у собі нові можливості, відчути те, що вони знають і вміють більше, ніж вважали; можливості відкрити інших людей, вчитися через взаємодію з іншими, зрозуміти

здібності інших; можливості у безпечних і наближених до реальності умовах навчитися взаємодії з іншими людьми та досягти бажаних змін.

З метою доведення нашої позиції щодо актуальності та доцільності використання тренінгових технологій в освітньому процесі ЗВО, ми здійснили їх апробацію упродовж 2020 року у Таврійському державному агротехнологічному університеті імені Дмитра Моторного. В експерименті взяло участь 78 магістрантів спеціальностей «Харчові технології», «Екологія», «Комп'ютерні науки», «Агрономія» та 31 бакалавр спеціальностей «Екологія» та «Економіка». Використання тренінгових технологій відбувалося в експериментальних групах під час вивчення дисциплін «Психологія і педагогіка вищої школи» (групи 11 МБ ЕК), «Методика викладання у вищій школі» (група 11 МБ ХТ), «Логіка та риторика» (група 21 МБ КН), «Соціологія» (група 21 ЕК). У контрольних групах у процесі вивчення дисциплін «Психологія і педагогіка вищої школи» (групи 21 МБ АГ, 22 МБ АГ) та «Соціологія» (група 41 ЕМ) тренінгові технології не застосовувалися.

Завдання тренінгів полягало у формуванні ціннісних орієнтацій, спрямованих на професійну інноваційну діяльність, сприяння розвитку особистого творчого потенціалу та креативності, подолання стереотипів та бар'єрів, що обмежують творчий потенціал тощо. Здобувачі вищої освіти експериментальних груп через систему тренінгових завдань відпрацьовували навички критичного мислення; комплексного розв'язання професійних проблем; уміння активно слухати та спостерігати; формування власних думок та прийняття виважених рішень; швидкого переключення з однієї думки на іншу; комунікативної толерантності; вирішення та запобігання конфліктних ситуацій; організації взаємодії на принципах рівності та поваги до іншого; творчості та інноваційності. Зазначимо, що на кожному занятті з використанням тренінгових технологій використовувалося щонайменше дві-три методики, що, на нашу думку, уможливило формування конкретних вмінь і навичок.

За результатами проведеної експериментальної роботи нами було виявлено, що експериментальні групи, у яких систематично проводилися заняття із застосуванням тренінгових технологій мали вищу якість знань (66,7-75%) та середній бал (4,0-4,1), порівняно з контрольними групами, у яких тренінгові методики не застосовувалися (якість – 42,9-50,0, середній бал – 3,5-3,6).

Зазначене уможливило висновок про ефективність використання тренінгових технологій в освітньому процесі ЗВО, що можна вважати теоретико-методологічним обґрунтуванням доцільності використання тренінгових технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців до інноваційної діяльності.

На нашу думку, активна імплементація тренінгових технологій в освітній процес ЗВО сприяє вдосконаленню процесу професійної освіти майбутніх фахівців і кращому засвоєнню теоретичного матеріалу, особистісному та професійному становленню через розвиток soft skills. Окрім цього варто зазначити, що, як правило, здобувачі вищої освіти позитивно сприймають тренінгові методи, адже процес навчання стає більш цікавим, насиченим різноманітними формами взаємодії та сприяє формуванню професійної готовності до інноваційної діяльності, що є «соціальним феноменом, складним взаємозв'язком загальної професійної культури особистості, її громадських якостей та професійної спрямованості на впровадження нововведень у власну систему роботи... Інноваційна діяльність як один із найбільш ефективних засобів соціально-економічного розвитку, потребує сучасної особистості «яка вирішує все», світорозуміння і розумова діяльність якої базується на новому стандарті мислення, а тому особливої актуальності набуває особистісна активність, яка є продуктом спільної діяльності» [6, с.170].

Варто підкреслити, що застосування тренінгових технологій є найбільш доцільним там, де є необхідність у виробленні та засвоєнні поведінкових навичок, ідей, необхідних для конкретних дій, «пережити» конкретний вид діяльності. Виходячи із сутності тренінгу як активної форми навчання, спрямованого на вироблення компетенцій, необхідних для виконання конкретних завдань, можна припустити його ефективність у підготовці майбутніх фахівців. Безперечною перевагою використання тренінгових технологій є також висока ефективність застосування часу для саморозкриття, самоаналізу та саморозвитку особистості, адже тренінгові заняття позитивно позначаються на формуванні професійно значущих особистісних якостей.

**Висновки і пропозиції.** Отже, заняття із використанням тренінгових технологій дозволяють здобувачам вищої освіти виробити власну траєкторію поведінки в професійній діяльності, сформувати комунікативні, організаторські, конструктивні вміння. Крім того, використання тренінгових вправ уможливило виконання величезної кількості навчальних і соціально-психологічних завдань, зокрема, вільне оперування категоріальним апаратом та роботу за розробленими схемами. Тренінгові технології сприяють активному становленню особистості в професійній сфері, її психологічній готовності до професійної діяльності, що допомагає запобігти професійній деформації та забезпечує узгодженість майбутньої взаємодії.

Вважаємо, що здійснене у статті теоретико-методологічне обґрунтування актуальності використання тренінгових технологій в освітньому процесі ЗВО як ефективного засобу формування

професійної готовності майбутніх фахівців до інноваційної діяльності, а також особливості їх імплементації в освітній процес ЗВО з метою особистісного та професійного зростання здобувача вищої освіти через формування soft skills є актуальним та потребує подальшого вивчення з метою активного використання.

Перспективи подальших досліджень вбачаються нами в обґрунтуванні педагогічних умов використання тренінгових технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців та розробці методичного довідника для викладачів ЗВО.

#### Список використаної літератури:

1. Абдулатипова Э.А., Чупанов А.Х., Маллаев Д.М. Использование тренинговых технологий в подготовке будущего менеджера туризма. *Известия ДГПУ*, № 1, 2016. С. 22-27.
2. Ахмадова Т.Х., Озиева, Л.С. Цороев С.С. Особенности использования тренинговых технологий в профессиональном образовании студентов. *Мир науки, культуры, образования*. № 2 (81) 2020. С.306-308.
3. Бавина П.А. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.02. Санк-Петербург, 2006. 26 с.
4. Бакли Р., Кэйпл Д. Теория и практика тренинга. СПб.: Питер, 2002. 352 с.
5. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Москва: Ось-89, 2000. 224 с.
6. Гончарова О.В., Тараненко Г.Г. Інноваційна діяльність особистості як важлива умова гармонізації культурно-освітнього простору: філософсько-освітній аспект. *Філософські обрії*. 2016. Вип. 35. С. 162-173.
7. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: ЛГУ, 1985. 168 с.
8. Макшанов С.И., Хряцова Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. Каталог. Часть 1. СПб., 1993. 108 с.
9. Мельничук І.М. Цільові аспекти використання тренінгів. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань, 2007. Вип. 19. С. 185–192.
10. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социальнопсихологический тренинг. М., 1989. 219 с.
11. Підгурська В.Ю. Використання тренінгових форм навчання у процесі формування професійного мовлення майбутніх учителів початкових класів / *Medzinárodná vedecko-praktická konferencia «Stav, problémy a perspektívy pedagogického štúdia a sociálnej práce» : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (28 – 29 októbra 2016 r.)* / Šéfredaktor prof. JUDr. Stanislav Mráz, CSc. – Vysoká škola Danybius, Sládkovicovo, Slovenská republika, 2016. S. 244–247.
12. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. М.: Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. 480 с.
13. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда. *Среднее профессиональное образование: теоретический и научно-методический журнал*. 2007. № 2. С. 60-65.
14. Словарь по педагогике / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. М.: ИКЦ «МарТ», 2005. 659 с.
15. Цюняк О. Формування професійної готовності майбутніх магістрів початкової освіти до інноваційної діяльності засобами тренінгових технологій. *Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя»*. Вип. 1(21), ч. 2, 2020. С.152-156.
16. Шепелева Л.Н. Программы социально-психологических тренингов. СПб. : Питер, 2006. 160 с.
17. Шоробура І., Ткаченко Ю. Тренінгові технології у закладах вищої освіти. *Молодь і ринок*. № 2 (169), 2019. С.6-12.
18. Шоробура І.М., Григор'єва А.А. Від творчого пошуку до педагогічних інновацій. Хмельницький: Вид-во ХГПА, 2011. 205 с.

#### **Taranenko H., Popravko O. Implementation of the training technologies into the educational process of a higher education institution as a condition for personal and professional growth of a future specialist**

*The article is devoted to the theoretical and methodological substantiation of the relevance of the training technologies use in the educational process of a higher education institution as an effective means of forming the professional readiness of future specialists for innovative activities. Peculiarities of their implementation into the educational process of a higher education institution for the purpose of student personal and professional growth through soft skills formation are considered. It is noted that the problem of innovations in the education field is widely represented in terms of the pedagogical psychology development, the methodology of education in general researches, but the its practical aspect requires more detailed study. It is found that during training sessions conditions for professional identity achievement of future specialists, increase of self-confidence, development of competence and own dignity, formation of an adequate image of successful professional future with identification and actualization of personal resources are created. It is proved that the advantage of training technologies is the ability of participants to discover new opportunities, to feel that they know and can do more than they thought; opportunities to learn other people, study through interaction with others, understand their abilities; the opportunity to learn to interact with other people and achieve the desired changes*

*in a safe and realistic environment. In the course of the research it was found that classes with the use of training technologies allow graduates to develop their own behavior trajectory in professional activities, to form communicative, organizational, constructive skills. In addition, the use of training exercises helps them to perform a huge number of educational and socio-psychological tasks, in particular, to operate freely with the categorical apparatus and work according to the developed schemes. It is proved that training technologies contribute to the active formation of the individual in the professional sphere, his psychological readiness for professional activity, which helps to prevent professional deformation and ensures consistency of future interaction through the soft skills formation.*

**Key words:** *higher education institution, student, innovative activity, educational process, personal and professional growth, training technologies, soft skills.*