

**Леся Мандро,**  
аспірантка кафедри теорії і методики дошкільної та спеціальної освіти  
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника,  
вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, Україна, 76000,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5417-9419>

## «SOFT SKILLS» ТА «META SKILLS» ЯК ОСНОВА ФАХОВОГО ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Основою статті стало дослідження актуальної для сучасності проблеми професійного зростання та вдосконалення фахівців, зайнятих у соціальній сфері. Зазначено, що професія соціального працівника набуває нового значення у постковідному середовищі та часі воєнних дій, а отже, виникає потреба у формуванні якісно нових, на порядок вищих навичок професіонала. Також проаналізовано необхідність розвитку «hard skills» («твердих», «важких навичок»), «soft skills» («м'яких навичок») та «meta skills» («тонких навичок», «навичок, які знаходяться поза межами») для конкурентоспроможності соціального працівника на ринку праці. Зазначено різні погляди на тлумачення поняття «meta skills» та виокремлено їх компоненти. Визначено різницю між «hard skills», «soft skills» та «meta skills». Вказано, що «meta skills» виявляється у постійній здатності до розвитку необхідної конкретної навички, а основними серед них є пошук мети та слідування їй, емоційний інтелект, мотивація, сміливість у прийнятті рішень у нестандартних ситуаціях, здатність до навчання, працездатність, здатність працювати на перспективу, вміння слухати, емпатія, готовність до викликів, висока швидкість обробки отриманої інформації, вміння здобувати прихильність оточуючих. Також дослідження показало, що розвиток метанавичок допоможе підготуватися до нової роботи та полегшить адаптацію до будь-яких світових змін. Належний рівень їхнього розвитку дозволить особистості не тільки добре реагувати на зміни, а також бути активною та використовувати їх для створення нових можливостей або робочих місць для себе та інших. Пандемія COVID-19 стала чудовим прикладом здатності людей адаптуватися та змінюватися, коли це потрібно. Вони були змушені продемонструвати багато різних навичок протягом цього часу та в інші періоди свого життя. Оскільки фахівець немає межі для самовдосконалення, важливим залишається пошук нових шляхів для фахового зростання.

**Ключові слова:** соціальна робота, соціальний працівник, професійна підготовка, професійні навички, «soft skills», «meta skills».

### Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми.

Роботодавці XXI століття ставлять перед собою важливі завдання: підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників. Продуктивність співробітників, їхні вміння ефективно вирішувати професійні завдання та зберігати працездатність протягом багатьох років на пряму залежать від інвестицій у їх навчання та розвиток. Вклад у власне професійне зростання є ключовим для конкурентоспроможності на ринку праці, що стрімко розвивається на фоні соціально-економічних та культурних суспільних змін. Важливим при цьому залишається вдосконалення та вдале поєднання своїх «hard skills» («твердих», «важких навичок»), «soft skills» («м'яких навичок»), а також «meta skills» («тонких навичок», «навичок, які знаходяться поза межами»).

Поняття «soft skills» теоретично та практично вивчали вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: О. Абакшина, О. Барінова, Е. Гайдученко, А. Марушев, В. Давидова, Н. Жадько, М. Чуркина, Д. Іванов, І. Канардов, І. Клюковська, А. Мирошніченко, А. Новиков, М. Чошанов, О. Чуланова, Е. Павлова, Ю. Портланд, О. Сосницька, Д. Татаурщикова, В. Шипилов. Однак «soft skills» та «meta skills» як професійно важливі навички для майбутнього соціального працівника залишаються актуальним предметом наукового дослідження в Україні.

Саме тому метою статті є дослідження місця «soft skills» та «meta skills» у професійному зростанні соціальних працівників.

**Завдання дослідження** – узагальнення доступних даних з питань професійного становлення соціальних працівників; обґрунтування сутності понять «hard skills», «soft skills» та «meta skills», визначення основних відмінностей між ними.

**Методи дослідження.** Для дослідження використано загальнонаукові теоретичні методи дослідження інформації (аналіз, синтез, узагальнення, індукція, дедукція, пояснення і класифікація).

**Результати та обговорення.** Концепція «meta skills» є відносно новою у науковій літературі, однак можна зустріти декілька характеристик цього поняття (Amran M., Kutty F., Surat S., 2019):

- здатність використовувати самоспостереження для подальшого розвитку, навчання, мислення та розуміння (когнітивних) можливостей особистості;
- навички вищого рівня, які застосовуються в різних сферах життєдіяльності і навчальних дисциплінах, що веде до вдосконалення або накопичення «важких навичок» шляхом створення мета-навичок у межах одного або кількох інших «важких навичок» (наднавички);
- надпрофесійні, міжпредметні навички, що виходять за межі звичного способу мислення, сприйняття навколишнього світу та самого себе;

– навички вищого рівня, що дають змогу краще вивчати необхідні навички та покращувати наявні.

«Meta skills» можна розглядати як когнітивні навички, які стають вирішальним фактором успіху особистості; навички «вищого порядку», які дозволяють краще вивчати інші навички та вдосконалювати наявні (Razzetti, 2018). Вони лежать в основі формування, розвитку та застосування навичок нижчого рівня. До прикладу, здатність застосовувати конкретну іноземну мову у повсякденному житті можна вважати «hard skills», знання того, як сформувані навички для вивчення будь-якої мови, вважаємо «meta skills». Їх ще називають метакогнітивними атрибутами.

«Meta skills» слугують формуванню специфічного мислення та/або ставлення, спрямованого на виникнення у людей постійного стійкого бажання навчатися нового, вирішувати проблеми та розвивати додаткові непрості компетенції. Як наслідок, постає особа, здатна до навчання протягом усього життя та адаптуватися до систематичних світових змін.

Тренування нових навичок відбувається через відкритість особи до змін і їх прийняття, корекцію власного мислення відповідно до потреб та застосування нових методів.

Узагальнюючи дані низки досліджень, «meta skills» можна розділити на такі три компоненти, як:

- самосвідомість;
- творче вирішення проблем;
- стійкість (Loshkareva, Luksha, Ninenko, Smagin, Sudakov, 2018).

Перший компонент відображає здатність людини розпізнавати та розуміти власні емоції в різних обставинах, приймати власні сильні та слабкі сторони та вірити у власні сили. Він складається з трьох компетенцій, таких як:

- емоційна обізнаність (здатність розпізнавати власні емоції та їхні наслідки та керувати своїми емоціями позитивним чином);
- самооцінка (здатність усвідомити власні сильні та слабкі сторони);
- впевненість у собі (здатність визнавати власну цінність і схильність до успіху, що призводить до вміння людини приймати рішення під тиском і труднощів) (Loshkareva, Luksha, Ninenko, Smagin, Sudakov, 2018; Finch, Nadeau, O'Reilly, 2012).

Другий компонент – це здатність знаходити різні інноваційні рішення відповідно до ситуації, вона складається з трьох компетенцій, таких як:

- розуміння викликів (дослідження та вивчення викликів, з якими стикаються, щоб зрозуміти всі їх аспекти, зосереджуючись на визнанні важливості викликів, вивчення даних і виявлення або формулювання проблем, що дозволяє людям сприймати виклики як нормальну частину життя, вірити, що проблеми можна вирішити, і розуміти, що вирішення проблем потребує часу та зусиль);
- генерація ідей і планування дій (генерація якомога більшої кількості рішень, не оцінюючи їх як

позитивні чи негативні, вибір найбільш перспективного рішення шляхом розробки критеріїв оцінки та відбору та прогнозування потенційних перешкод і підтримки, і формулювання стислого плану дій з урахуванням усіх можливих ефектів);

– впровадження, моніторинг і модифікація процесу творчого вирішення проблем, а також управління особистими емоціями шляхом порівняння прогресу з критеріями, контролю та зміцнення себе (Loshkareva, Luksha, Ninenko, Smagin, Sudakov, 2018; Finch, Nadeau, O'Reilly, 2012).

Третій компонент – стійкість – це емоційна здатність адаптуватися та відновлюватися після криз або ситуацій, які викликають труднощі в житті. Це одна з якостей, яка допомагає людям долати труднощі та жити щасливим життям. Стійкість складається з трьох компетенцій, таких як:

- витривалість (здатність керувати сильними емоціями та протистояти їм у складних ситуаціях);
- заохочення (здатність покращити власний моральний стан або отримати емоційну підтримку від інших, щоб пережити стресові обставини);
- активне подолання (бути позитивним, впевненим і готовим вирішувати проблеми та долати перешкоди, а також шукати інформацію та шукати підтримки) (Loshkareva, Luksha, Ninenko, Smagin, Sudakov, 2018; Finch, Nadeau, O'Reilly, 2012).

Між «hard skills», «soft skills» та «meta skills» є принципова різниця. Жорсткі навички («hard skills») – це вміння та знання, необхідні для певної посади та конкретної роботи. Це те, що вивчають у закладі освіти або інструкції, які засвоюються на конкретному місці праці. Це – професійні навички у найчистішому вигляді. Для «hard skills» характерно: перелік знань, умінь, які можна об'єктивно оцінити та перевірити; наявність документів про освіту; сертифікати про рівні складності тих чи інших знань. До них ми відносимо: знання іноземних мов, комп'ютерну грамотність, здатність визначати та задовольняти індивідуальні потреби клієнта, вміння працювати з документацією, знання міжкультурних комунікацій, компетентне усне та письмове мовлення, розуміння психології клієнтів, знання потенціалу напрямів професійної діяльності, загальну грамотність, розуміння особливостей соціальної роботи, здатність до співпраці з партнерами і клієнтами (Eurich, 2017).

М'які навички («soft skills») – це ситуативні вміння, знання, риси характеру, які можуть застосовуватись у будь-якій роботі. Вони допомагають не стільки бути висококласним фахівцем, скільки будувати кар'єру та сформувані власну репутацію. Для отримання «soft skills» не існує вишів, інструкцій, курсів. Вони формуються протягом життя, під впливом виховання і життєвого досвіду. Наприклад, хтось досконало володіє собою від дитинства, а когось обставини змушують з часом навчитися контролювати власні емоції. Найчастішими і найзатребуванішими гнучкими компетенціями є: вміння працювати в команді, критичне мислення, лідерство, креативність, вміння дотримуватися дед-

лайн, відповідальність та дисциплінованість. Ці навички потрібні в будь-якій сфері, однак для їх розвитку необхідно більше часу та терпіння. Серед них: комунікативні навички, емоційна стійкість, вміння працювати у стресових ситуаціях, здатність адаптуватися до нового колективу чи умов праці, неконфліктність, вміння вирішувати конфліктні ситуації, критичне та креативне мислення, лідерські якості, здібність до публічних виступів, надійність, гнучкість, відповідальність, визначення пріоритетів, планування, адекватне сприйняття критики та готовність до удосконалення, володіння професійним етикетом (Amran, Kutty, Surat, 2019).

«Meta skills» – це постійна здатність до розвитку необхідної конкретної навички. Основними серед переліку є пошук мети та слідування їй. Емоційний інтелект (EQ), мотивація, сміливість у прийнятті рішень у нестандартних ситуаціях, здатність до навчання, працездатність, здатність працювати на перспективу, вміння слухати, емпатія, готовність до викликів, висока швидкість обробки отриманої інформації, вміння здобувати прихильність оточуючих (Boonpararun, 2020).

Розглянемо детальніше необхідні «meta skills» для фахового зростання соціальних працівників.

Здатність до пошуку мети та слідування їй допоможе приймати важкі рішення, позитивно впливати на колеґ, а також стимулювати зміни та інновації, незважаючи на те, що основний акцент може змінитися з часом. Фахівець, що чітко знає мету професійної діяльності і знає шляхи її досягнення, стає лідером команди, оскільки він здатний зіставити мету та цілі своєї організації та впливати на співробітників та зацікавлені сторони (Boobphan, Boonchan, Tungkunan, 2012).

У професійному вдосконаленні навичка знаходження та підтримки мети допомагає визначити та зосередитися на тому, як отримання додаткових навичок наблизить особу до досягнення її майбутніх цілей, попри труднощі.

Здатність поєднувати факти та ідеї для бачення цілісної ситуації допомагає фахівцям визначати найменші, часто не пов'язані між собою фрагменти інформації, встановлювати логічні зв'язки між ними та приймати на цій основі рішення. Також це можливість оцінювати, як найменші дії можуть впливати на результат (Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019).

При цьому здатність соціального працівника поєднувати факти та ідеї для бачення цілісної ситуації допомагає йому зосереджуватися на тому факті, що отримання додаткових навичок не лише полегшить пошук роботи, а й допоможе інтегруватися з колеґами на будь-якому робочому місці.

Здатність визначати слабкі сторони характеризує вміння фахівця розуміти джерело проблеми та можливість впливати конкретними діями на ситуацію. При цьому він може усвідомлювати відсутність універсальних рішень, ставити конкретним людям необхідні запитання, використовувати комунікативні навички для отримання необхідної інформації. Визначивши потен-

ційні перешкоди, соціальний працівник зможе задалегідь їх усунувати (Boobphan, Boonchan, Tungkunan, 2012; Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019).

Здатність до зворотного зв'язку є однією з найважливіших «meta skills». Вона сприяє навчанню та зростанню фахівця, що є ключовим для інноваційної діяльності у межах організації. При цьому особистість може відокремити власні почуття від загальної інформації, отримати дієву пораду і перебудувати цілі, завдання та дії. Зворотний зв'язок допомагає усвідомити необхідність вдосконалення механізму власного розвитку (Boobphan, Boonchan, Tungkunan, 2012; Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019).

Здатність до постійного ведення діалогу дозволяє фахівцю ефективно та активно слухати, співпереживати та відкриватися клієнтам та колеґам. Це залежить від низки навичок оцінки ситуації (стратегічне мислення, впровадження інноваційних рішень, вплив на інших, використання емоційного інтелекту та ефективного ведення переговорів) та сприяє вмінню оцінювати інших і вести дискусії (Boobphan, Boonchan, Tungkunan, 2012; Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019).

Здатність соціального працівника ефективно оповідати може змінити спосіб мислення та дії людей, привертати та утримувати увагу аудиторії, спонукати до прийняття рішень. Співпереживати іншим, розуміти їхні дії та вчинки, формувати їхні думки. Фахівець, сформувавши таку навичку, уможливить виокремлення досвіду конкретної організації для вирішення проблем клієнтів (Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019).

Здатність фахівця до автентичності будує ґрунт для утвердження вірності собі, власним цінностям та цілям, попри зовнішній тиск. Це дозволяє отримати далекосяжні переваги для майбутніх кар'єрних перспектив. Особа, що є чесною із собою та іншими, здатна брати відповідальність за власні судження, рішення та помилки, приймати чи опускати можливість. Особистість, яка прийняла власну автентичність, може прийняти рішення про відмову від пропозиції працевлаштування, якщо цінності організації не збігаються з власними. Проте у довгостроковій перспективі автентичність дає впевненість у розпізнаванні можливостей, які дозволяють бути справжнім. У разі високого рівня самосприйняття збільшується імовірність перенесення власної особистості та цінностей, незалежно від соціокультурного простору (Bridges, 1993).

Здатність фахівця до прийняття різних точок зору уможлиблює його вихід за межі власної системи поглядів та бачення ситуації з позиції іншого. Особа акцентує увагу на інтересах та пріоритетах оточуючих та власних. Це полегшує процес вирішення проблем, зменшує непорозуміння та покращує результати. Результатом розгляду інших точок зору є визначення мотивів клієнтів та колеґ, ретельне оцінювання ситуації та вирішення конфліктів. Тренування додаткових

навичок часто може поставити особу у нестандартну ситуацію з людьми різного походження, що потребує зберігати відкритий розум і дивитися на світ очима іншого (Senova, 2020).

Здатність ефективно визначати пріоритети дозволяє візуалізувати систему цілей, фіксуючи увагу на найважливішому та орієнтуючись на результат. Розташування кожного конкретного завдання за рівнем важливості в ієрархічній послідовності дозволяє оперативного досягати довгострокових намірів та результатів (Bridges, 1993; Senova, 2020).

Здатність до адаптації – необхідна навичка XXI століття, яка дозволяє соціальному працівнику справлятися з неочікуваними ситуаціями з мінімальними ризиками, швидко пристосовуватися до нових умов і залишатися продуктивним у періоди змін. Адаптація осіб підсилюється іншими навичками (Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019; Senova, 2020).

Здатність фахівця розпізнавати та контролювати власні емоції та реакції в різних обставинах веде до прийняття власних сильних і слабких сторін, визначення здібностей. Особи з високим рівнем самосвідомості мають високий рівень емоційного інтелекту та самооцінки, що дозволяє уникати негативних наслідків, довіряти собі, приймати правильні рішення у ситуаціях високого тиску та уникати чи пом'якшувати конфлікти з іншими (Boonyaprapun, 2020; Senova, 2020).

Здатність до креативного мислення – це вміння фахівця впроваджувати нові унікальні ідеї, шукати інноваційні способи вирішення соціальних проблем на основі аналізу інформації. При цьому особа усвідомлює виклики, що стоять перед нею, аналізуючи всі сторони, не піддаючись емоціям. Тому уможливується генерування ідей, визначення потенційних перешкод та втілення відповідних планів у життя. А для забезпечення найкращих результатів спрацьовує механізм об'єктивного спостереження, контролю та коригування планів і процесів (Boobphan, Boonchan, Tungkunan, 2012; Senova, 2020).

Рівень адаптивності фахівця визначається його стійкістю. Це не тільки здатність емоційно відновлюватися, адаптуватися та легко долати складні ситуації, а й протистояти негативному впливу власних почуттів. У такому випадку особи готові підбадьорювати та підтримувати інших, а також приймати термінові рішення.

Здатність до адаптації (в тому числі самосвідомість, креативність і стійкість) дозволяє орієнтуватися в незнайомих ситуаціях і складних розмовах. Адаптивність і креативність лежать в основі стійкості за будь-якого рівня складності ситуації. «Meta skills» є не лише основним інструментом для дослідження нових навичок, але й дозволяють застосовувати їх у повсякденному житті (Brewer, van Kessel, Sanderson, Naumann, Lane, Reubenson, Carter, 2019; Senova, 2020).

**Висновки.** Таким чином, «meta skills» є стійкими та постійними здатностями людини, що тривають протягом усього життя, а для розвитку потребують часу та наполегливості. Деякі з них уже існують у струк-

турі нашої особистості як вроджені риси, інші потребують сумлінного розвитку та вдосконалення. Щоб розвивати власні мета-навички, необхідно розпочати із застосування їх до навичок, які потрібно дослідити чи сформулювати. Дослідження показують, що фахівцям (у тому числі і соціальним працівникам), які виходять на ринок праці, або студентам закладів вищої освіти необхідно опанувати певні навички, які відповідають вимогам роботодавців, особливо «meta skills». Потенційні працівники гіпотетично володіють кількома мета-навичками на різних рівнях. Студенти ЗВО були б краще підготовлені до майбутнього світу праці, якби вони мали можливість досліджувати та ідентифікувати свої «meta skills» як частину свого професійного розвитку. Це дасть їм змогу визначити аспекти конкретних мета-навичок, які необхідно вдосконалити для побудови успішної кар'єри.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Amran M., Kutty F., Surat S. Creative problem-solving (CPS) skills among university students. *Creativ. Educ.* 2019. № 10. P. 3049–3058. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=96794>.
2. Boobphan K., Boonchan S., Tungkunan P. Higher order thinking skills of students in Bangkok, Thailand. *Espacios.* 2012. № 41. P. 331–340. URL: <https://www.scopus.com/home.uri>.
3. Boonyaprapun B. Development of manual for Self-awareness of undergraduate students. *FAA J.* 2020. № 13 (1). P. 75–85. URL: <https://www.scopus.com/home.uri>.
4. Brewer M., van Kessel G., Sanderson B., Naumann F., Lane M., Reubenson A., Carter A. Resilience in higher education students: a scoping review. *High Educ. Res. Dev.* 2019. P. 1–16. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2019.1626810?journalCode=cher20>.
5. Bridges D. Transferable skills: a philosophical perspective. *Stud. High Educ.* 1993. № 18 (1). P. 43–52. URL: [https://www.sciencedirect.com/science/refhub/S2405-8440\(22\)00075-5/sref8](https://www.sciencedirect.com/science/refhub/S2405-8440(22)00075-5/sref8).
6. Eurich T. *Insight: the Power of Self-Awareness in a Self-Deluded World.* Macmillan, UK. 2017. URL: <https://cutt.ly/NXSvaCS>.
7. Finch D., Nadeau J., O'Reilly N. The future of marketing education: a practitioner's perspective. *J. Market. Educ.* 2012. № 35 (1). P. 54–67. URL: <https://www.oxfordlawtrove.com/view/10.1093/he/9780199597376.001.0001/he-9780199597376-chapter-4>.
8. Loshkareva E., Luksha I., Ninenko I., Smagin D., Sudakov D. *Skill of the Future – How to Thrive in the Complex New World.* 2018. URL: [http://www.globaledufutures.org/images/people/WSdoklad\\_12\\_okt\\_engilovepdf-compressed.pdf](http://www.globaledufutures.org/images/people/WSdoklad_12_okt_engilovepdf-compressed.pdf).
9. Razzetti G. *The Meta Skills You Need to Thrive in the 21st Century.* 2018. URL: <https://liberationist.org/themetaskills-you-need-to-thrive-in-the-21stcentury/>.
10. Senova M. Meta skills are the key to human potential. *BESS.* 2020. № 2 (1). P. 133–137. URL: <https://cutt.ly/sXSv3y6>.
11. Skills Development Scotland. *The Centre for Work-based Learning. Skills 4.0 A Skills Model to Drive Scotland's Future.* 2018. URL: [https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40\\_a-skills-model.pdf](https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf).

## REFERENCES

1. Amran, M., Kutty, F., Surat, S. (2019). Creative problem-solving (CPS) skills among university students. *Creativ. Educ.* № 10, pp. 3049–3058. Retrieved from: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=96794> [in English].
2. Boobphan, K., Boonchan, S., Tungkunan, P. (2012). Higher order thinking skills of students in Bangkok, Thailand. *Espacios.* № 41, pp. 331–340. Retrieved from: <https://www.scopus.com/home.uri> [in English].
3. Boonyaprapun, B. (2020). Development of manual for Self-awareness of undergraduate students. *FAA J.* № 13 (1), pp. 75–85. Retrieved from: <https://www.scopus.com/home.uri> [in English].
4. Brewer, M., van Kessel, G., Sanderson, B., Naumann, F., Lane, M., Reubenson, A., Carter, A. (2019). Resilience in higher education students: a scoping review. *High Educ. Res. Dev.* Pp. 1–16. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2019.1626810?journalCode=cher20> [in English].
5. Bridges, D. (1993). Transferable skills: a philosophical perspective. *Stud. High Educ.* № 18 (1), pp. 43–52. Retrieved from: [https://www.sciencedirect.com/science/refhub/S2405-8440\(22\)00075-5/sref8](https://www.sciencedirect.com/science/refhub/S2405-8440(22)00075-5/sref8) [in English].
6. Eurich, T. (2017). *Insight: the Power of Self-Awareness in a Self-Deluded World.* Macmillan, UK. Retrieved from: <https://cutt.ly/NXSvaCS> [in English].
7. Finch, D., Nadeau, J., O'Reilly, N. (2012). The future of marketing education: a practitioner's perspective. *J. Market. Educ.* № 35 (1), pp. 54–67. Retrieved from: <https://www.oxfordlawtrove.com/view/10.1093/he/9780199597376.001.0001/he-9780199597376-chapter-4> [in English].
8. Loshkareva, E., Luksha, I., Ninenko, I., Smagin, D., Sudakov, D. (2018). Skill of the Future – How to Thrive in the Complex New World. Retrieved from: [http://www.globaledu-futures.org/images/people/WSdoklad\\_12\\_okt\\_engilove-pdf-compressed.pdf](http://www.globaledu-futures.org/images/people/WSdoklad_12_okt_engilove-pdf-compressed.pdf) [in English].
9. Razzetti, G. (2018). The Meta Skills You Need to Thrive in the 21st Century. Retrieved from: <https://liberationist.org/themetaskills-you-need-to-thrive-in-the21stcentury> [in English].
10. Senova, M. (2020). Meta skills are the key to human potential. *BESS.* № 2 (1), pp. 133–137. Retrieved from: <https://cutt.ly/sXSv3y6> [in English].
11. Skills Development Scotland. The Centre for Work-based Learning. Skills 4.0 A Skills Model to Drive Scotland's Future. (2018). Retrieved from: [https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40\\_a-skills-model.pdf](https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf) [in English].

**Lesia Mandro,**

*Postgraduate Student of the Department of  
Theory and Methods of Preschool and Special Education  
Vasyl Stefanyk Precarpathian National University  
57 Shevchenko St.,  
Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5417-9419>*

## “SOFT SKILLS” AND “META SKILLS” AS THE BASIS OF PROFESSIONAL GROWTH OF SOCIAL WORKERS

*The purpose of the article was to study the current problem of professional growth and improvement of specialists employed in the social sphere. It is noted that the profession of a social worker acquires a new meaning in the post-Covid environment and during military operations, and therefore there is a need for the formation of qualitatively new, much higher skills of a professional. The need for the development of “hard skills”, “soft skills” and “meta skills” (“subtle skills”, “skills that are outside the boundaries” is also analyzed) for the competitiveness of the social worker in the labor market. Different views on the interpretation of the concept of “meta skills” are indicated and their components are distinguished. The difference between “hard skills”, “soft skills” and “meta skills” is defined. It is indicated that “meta skills” are manifested in the constant ability to develop the necessary specific skill, and the main among them are the search for a goal and following it, emotional intelligence, motivation, courage in making decisions in non-standard situations, ability to learn, ability to work, ability to work with a perspective, ability to listen, empathy, readiness for challenges, high speed of processing received information, ability to win favor of others. The study also showed that the development of meta-skills will help prepare for a new job and facilitate adaptation to any world changes. The proper level of their development will allow the individual not only to respond well to changes, but also to be active and use them to create new opportunities or jobs for themselves and others. The COVID-19 pandemic has been a great example of people's ability to adapt and change when needed. They were forced to demonstrate many different skills during this time and at other times in their lives. Since there is no limit to the professional's self-improvement, the search for new ways for professional growth remains important.*

**Key words:** social work, social worker, professional training, professional skills, “soft skills”, “meta skills”.

*Подано до редакції 20.10.2022*