

УДК 378.011.3-057.175:[004:005.336.3]
DOI: <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2020.25.223181>

ОЛЕНА БРАТКОВА

Київський університет імені Бориса Грінченка

КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ МЕТАКОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

У результаті аналізу наукових джерел було уточнено сутність понять «мета-», «метакомпетенція», «метакомпетентність», «метанавички» (soft skills); з'ясовано, що під метакомпетенцією ми розуміємо готовність до безперервного отримання знань і умінь, пристосування до нових умов і ситуацій, а метакомпетентність розглядаємо як здатність стратегічно мислити і оцінювати освітню ситуацію для вибудовування максимально ефективно освітньої траєкторії; розглянуто основні структурні компоненти метакомпетентності сучасного викладача, а саме: комунікативну, інтерактивну та ігротехнічну, які в свою чергу дозволяють ефективно здійснювати психолого-педагогічну взаємодію з учасниками освітнього процесу.

Ключові слова: професійна компетентність; метанавички (гнучкі навички); метакомпетенція; метакомпетентність; інновації; ефективна взаємодія; освітній процес

Сучасний викладач повинен володіти як теоретичними знаннями стосовно інноваційних підходів до системи психолого-педагогічної взаємодії учасників освітнього процесу, так і практичним застосуванням технологій та стратегій. Практика доводить, що сьогодні навчати майбутніх спеціалістів потрібно не тільки професійної компетентності, а й багато чому тому, на що раніше не було попиту: співробітництву, партнерській взаємодії, умінню постійно вчитися, працювати в команді, колективного прийняття рішень, вмінню швидко встановлювати контакти і вести переговори, вмінням здійснювати презентацію та самопрезентацію, формувати імідж, швидко перебудовуватися у зв'язку з мінливими вимогами, тобто мова йде не стільки про базові, скільки про метанавички (soft skills), які забезпечують метакомпетентність сучасного викладача.

Розглянемо сутність понять «мета-», «метакомпетенція», «метакомпетентність», «метанавички» (soft skills). Отже, мета- (грец. μέτα) — грецький прикметник та відповідний префікс, що означає «з» (у місці), «посеред», «після» (у часі), а також «поряд» та «понад» (у переносному значенні, як у словах метафора). «Мета» (що означає «за», «через», «над»), як частина слова, використовується для визначення таких систем, які служать для опису або дослідження інших систем, таких як: метатеорія, метамова, метазнання, метаспособи і т. ін. Наприклад, метазнання – знання про знання, про те, як воно влаштовано і структуровано; це знання про отримання знань, про методи пізнання. Метазнання – архітектура цілісної картини світу. Щодо метаспособів – це методи, за допомогою яких людина відкриває нові способи вирішення завдань (Хуторської, 2012).

Дослідженню категорії метакомпетенції присвячено чимало наукових робіт. Л. Ордобоева стверджує, що проблемі вивчення метакомпетенції присвячені зарубіжні дослідження перш за все в області професійної освіти, менеджменту знань, управління компетенціями (Kompetenzmanagement) (Dimitrova, 2008). В них представлені найбільш змістовні визначення поняття метакомпетенцій - це здатність до швидкої адаптації, пристосування до нових умов, готовність до безперервного навчання / освіти, готовність до переносу наявних знань, умінь, здібностей на нові об'єкти діяльності (Ордобоева, 2014).

Великий інтерес викликають сформульовані Л. Ордобоевою відмінності між компетенцією і метакомпетенцією, а саме (Таблиця 1):

Компетенція	Метакомпетенція
Орієнтованість на завдання	Орієнтованість на особистість
Прояв в стабільних, незмінних умовах	Прояв в нових умовах / в умовах, що змінилися
Спрямованість на вирішення завдань на основі відомих способів дії	Спрямованість на вирішення нових задач
Більш специфічний характер	Узагальнений характер

Ще більший інтерес викликає наукова школа Йохансбургського Університету, де визначають метакомпетенцію як: abilities that underpin or allow for the development of competencies, as well as characteristics that individuals will need in addition to competencies such as motivation and key cognitive abilities (здібності, які лежать в основі розвитку компетенцій, а також такі характери-стики, як мотивація і ключові когнітивні здібності, які будуть потрібні людям в додаток до компетенцій). Ними ж була розроблена модель метакомпетентності, яка включала в себе чотириохрівневу систему з різними часовими проміжками засвоєності (Ордобоева, 2014).

У дослідженнях Р. Браун метакомпетенція розуміється як Metacompetence is the overarching ability under which competence shelters. (Метакомпетенція є головним умінням, яке передусє компетенції) (Brown, 1993).

Французькі дослідники Ф. Деламер і Д. Вінтертон в своїй роботі «Що таке компетенція» відзначають, що метакомпетенції служать для полегшення придбання інших компетенцій, вони представлені у вигляді деякого надструктурного входу, який полегшує їх придбання та засвоєння (Le- Deist, & Winterton, 2005).

Термін «метакомпетентність» відноситься до поняття метапредметного підходу як базового методологічного принципу державних освітніх стандартів загальної освіти, що орієнтує педагогів на формування в учнів метапредметних результатів і універсальних способів діяльності (універсальних навчальних дій), в тому числі і в комунікативній сфері. У змістовному і методологічному відношенні метапредметний підхід близький до компетентнісного підходу, що зробило можливим застосування даного підходу у вузівській практиці.

Під визначенням метакомпетентності викладача вузу, ми розуміємо готовність до багатоаспектного професійного вдосконалення і підвищення ефективності професійно-викладацької діяльності на основі метакогнітивних, креативних і стратегічних навичок. На думку дослідників, метакомпетенції представляють собою свого роду «надструктурний вхід», який полегшує придбання професійних компетенцій (Самойдиченко, Малахова) і забезпечує здатність до ефективного переходу на новий щабель пізнання, освіти або професійної майстерності (Азарова, Кривонова, 2015).

Метакомпетентність слід розглядати як прояв «функціональної грамотності» як «практичної здатності вступати у взаємодію з людським і інструментальним оточенням для вирішення професійних і життєвих завдань» (Бермус, 2015). З точки зору теорії управління метакомпетенції відносяться до класу так званих «м'яких» навичок (від англ. soft skills), які дозволяють фахівцеві підвищити ефективність професійної діяльності за допомогою здібностей до міжособистісної взаємодії, вміння працювати в команді, приймати нестандартні рішення в конкретній ситуації та ін. (Heckman, Kauts, 2012).

Отже, вище зазначене дає можливість стверджувати і вважати «м'які» навички (soft skills) та метанавички синонімічними поняттями. Розглянемо ці поняття окремо і більш детально. М'які навички, іноді гнучкі навички (від англ. soft skills), які складають комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою. М'які навички – це сукупність продуктивних рис особистості, які характеризують відносини в середовищі. Ці навички можуть включати в себе соціальну благодать, комунікативні здібності, мовні навички, особисті звички, когнітивну або емоційну співпереживання, управління часом, колективну роботу та риси лідерства. Визначення, засноване на оглядовій літературі, пояснює слабкі навички як парасольковий термін для навичок за трьома ключовими функціональними елементами: навички людей, соціальні навички та особисті кар'єрні ознаки. Національна асоціація бізнес-освіти вважає, що м'які навички є критичними для працевитості на сучасному робочому місці. М'які навички доповнюють важкі навички, також відомі як технічні навички, для продуктивної роботи на робочому місці та повсякденних компетенцій (Arkansas Department of Education, 2007). Жорсткі навички були єдиними навичками, необхідними для кар'єри, і були, як правило, кількісними та вимірюваними з огляду на освіту, досвід роботи або інтерв'ю. У 20-му столітті некваліфіковані навички є важливим диференціатором, важливим фактором для працевлаштування та успіху в житті. У дослідженні, проведеному Гарвардським університетом, зазначено, що 80% досягнень у кар'єрі визначаються м'якими навичками та лише 20% – важкими навичками. Експерти вважають, що тренінги з м'яких навичок повинні починатися для людини, коли вони є студентами, для ефективного виконання їх у навчальному середовищі та на майбутньому робочому місці. Дослідження громадських інтересів, проведене компанією McDonald's у Великій Британії, передбачало, що до половини мільйона людей у 2020 році буде відсторонено від секторів робочої сили через брак м'яких навичок.

Метанавички дозволяють організатору освітнього процесу управляти своїми базовими навичками в умовах непередбачених обставин. Метанавички, як правило, не мають відношення до вузькопрофесійної спеціалізації (вчитель математики, фізики, суспільствознавства та ін.). Вони лише дозволяють педагогу адаптувати наявні у нього знання до нових обставин, цілей і завдань.

В освітніх організаціях, в яких вимоги до знань і досвіду викладачів змінюються систематично, першорядне значення все більше будуть грати не знання співробітника, а його здатність до навчання. Звідси цінність метанавичок набуває таку ж значимість, як цінності базових (професійних) навичок. Отже, і викладачеві потрібно володіти не тільки базовими знаннями, вміннями і навичками, а й ключовими метакомпетентностями, що включають комунікативну, інтерактивну та ігрову компетенції, що дозволяють ефективно здійснювати психолого-педагогічну взаємодію з учасниками освітнього процесу.

Метанавички покликані забезпечити такі основні здатності, як:

- 1) підвищену адаптивність індивідуальних та групових навичок;
- 2) підвищену схильність до самостійного прийняття рішень в різних ситуаціях;
- 3) емоційну схильність до роботи в умовах змін, впровадження інновацій.

Як свідчать фахівці, метанавички розвиваються в навчальному процесі лише при використанні інтенсивних технологій навчання паралельно на самих різних дисциплінах. Отже, використовуючи на різних курсах вправи, ігри та завдання в командному режимі, кожен педагог додає свій внесок у розвиток метакомпетентностей випускника та його готовності до практичної роботи в нових умовах. Добре відомо, що при інтерактивній взаємодії навіть самі сором'язливі і боязкі студенти, які бояться будь-якої публічної комунікації, як правило, стають активними учасниками і пропонують свій внесок у рішення, що приймаються командою, опановують конструктивною взаємодією.

Багато фахівців у сфері компетентностей, зокрема Кріс Аргіріс, стверджують, що сьогодні навіть самі професійно здатні люди працюють неефективно, особливо в команді. На наш погляд, це пов'язано не тільки з нерозвиненістю метанавичок, але також з тим, що поглинуті повсякденною роботою люди, не помічаючи змін, нерідко потрапляють в полон поведінкових шаблонів, стереотипів, якими успішно користувалися в минулому, і не розуміють, що вони вже не є ефективними в нових, швидко мінливих умовах.

Для викладача ЗВО важливі такі особистісні якості, як високий рівень інтелекту, життєвий досвід, працьовитість, відповідальність, стресостійкість, доброзичливість, відкритість, почуття гумору, вміння доступно викладати свої думки (Сафроненко, Доля).

Отже, завдяки детальному аналізу ключових понять нашого наукового дослідження можемо стверджувати, що під метакомпетенцією ми розуміємо готовність до безперервного отримання знань і умінь, пристосування до нових умов і ситуацій, а метакомпетентність розглядаємо як здатність стратегічно мислити і оцінювати освітню ситуацію для вибудовування максимально ефективної освітньої траєкторії.

Як уже вище згадувалось, сучасному викладачеві необхідно володіти не лише базовими знаннями, вміннями і навичками, а й ключовими метакомпетентностями, які включають наступні компоненти: комунікативний, інтерактивний та ігротехнічний, що сприяють ефективному здійсненню психолого-педагогічної взаємодії з учасниками освітнього процесу. Тому, розглянемо більш детально один з цих ключових компонентів метакомпетентності, а саме комунікативний, який дозволяє педагогу ефективно керувати процесом взаємодії в будь-якій навчальній або комунікативній ситуації. Це пов'язано з тим, що ефективне здійснення психолого-педагогічної взаємодії учасників освітнього процесу багато в чому залежить саме від рівня розвитку комунікативної компетентності педагога, тобто наявності у нього комплексу умінь вербального і кінетичного спілкування, міжкультурної компетентності, самопрезентації, стресостійкості, командної взаємодії, співпраці, управління конфліктами, умінь і навичок здійснення самоврядування в процесі взаємодії.

Відомий психолог Л. А. Петровська, фахівець зі спілкування, розглядаючи комунікативну компетентність, вважає, що це сукупність навичок і умінь, необхідних для ефективного спілкування (1989). Комунікативна компетентність, на думку тренера Е. В. Сидоренко, включає комунікативні здібності, вміння і знання, адекватні комунікативним завданням і достатні для їх вирішення. Психологи, фахівці з міжособистісної взаємодії, розглядаючи комунікативну компетентність, включають в її основні складові наступні компетенції (Сидоренко, 2003).

Комунікативна – знання культурних норм, етикету і обмежень в діловому спілкуванні; володіння різноманітними комунікативними, інтерактивними, перцептивними, презентаційними вміннями і навичками, вербальними і невербальними засобами спілкування; моделями, стратегіями, ефективним стилем і формами взаємодії; техніками переконливого впливу на партнерів; вміння встановлювати зворотний зв'язок.

Вербальна – свідчить про доречність, з урахуванням контексту і підтексту тих чи інших висловлювань учасників ділової взаємодії; відсутність труднощів у письмовій мові, в оформленні ділової документації; варіативність в інтерпретації одержуваної інформації; адекватність орієнтації в сфері оціночних суджень і стереотипів; розвинений тезаурус і метафоричність мови; вміння вести дискусію, ставити запитання і відповідати на них; володіння позитивними невербальними сигналами, які супроводжують мову.

Психологічна – знання учасників спілкування, їх індивідуальних особливостей, провідних сенсорних каналів і «ключів доступу» до них; розуміння індивідуальної мотивації і спрямованості; вміння управляти емоційною напругою і конфліктними ситуаціями, надавати учасникам взаємодії психологічну підтримку, впливати на інших.

Соціально-психологічна – це міжособистісна орієнтація; уявлення про різноманітність соціальних ролей, способів, стратегій і тактик взаємодії; вміння аналізувати і вирішувати міжособистісні та внутрішньо групові проблеми, розробляти і апробувати різноманітні конструктивні сценарії поведінки в складних, конфліктних ситуаціях.

Інтерактивна – вміння створювати ігрові команди, організовувати спільну роботу їх членів, правильно розподілити ролі, вибирати лідерів, управляти процесом взаємодії і досягненням поставлених цілей, здійснювати фасилітації та модурацію.

Его-компетенція – важлива складова соціальної компетентності, яка спирається на вивчення свого потенціалу і самоменеджменту (управління собою, досягнення поставлених цілей), що дозволяє розуміти свої можливості і призначення, ресурси і причини труднощів в спілкуванні з іншими, а також передбачає знання механізмів саморегуляції і вміння ними користуватися, володіння техніками формування особистого успіху та процвітання, створення іміджу, просування свого бренду і здійснення самопрезентації (Панфилова, Долматов, 2020).

Говорячи про комунікативну компетентність, багато фахівців найчастіше виділяють комунікативні навички – уміння управляти взаємовідносинами і вибудовувати соціальні взаємозв'язки, щоб домогтися від інших бажаних результатів і реалізації особистих цілей, а також здатність досягати взаєморозуміння і створювати гармонію в міжособистісних стосунках з різними людьми за віком, статусом і соціальним станом. Компетентності, пов'язані з цією складовою, це: лідерство, вміння управляти конфліктами, деструктивною поведінкою і неконструктивними контактами, вміння працювати в команді, висловлювати свої думки, ставити запитання і слухати інших, демонструвати вміння керувати емоціями. До цього переліку можна додати ще багато характеристик.

Оскільки значну частину свого життя людина працює, взаємодіє і спілкується – розмовляє, читає, пише і слухає, то від наявності комунікативної компетентності залежать не тільки його успіх, про що сказано вище, але і життєві труднощі. Організація, група або окрема людина не можуть існувати без адекватної взаємодії з іншими (керівниками, колегами, студентами та їхніми батьками), яка забезпечує обмін і передачу інформації, обмін ідеями і координацію спільних зусиль та сприяє взаєморозумінню.

Отже, розвиток перерахованих видів комунікативної компетентності, яка є одним із ключових компонентів метакомпетентності сучасного викладача, дозволить педагогам надалі краще адаптуватися в умовах соціальних змін; адекватно оцінювати та інтерпретувати складні ситуації і проблеми, що виникають при взаємодії учасників освітнього процесу, приймати і виконувати ефективні рішення з урахуванням людського фактору, конструктивно взаємодіяти як в професійному, так і в міжособистісному спілкуванні.

У перспективі нашого подальшого наукового дослідження, розглянути більш детально інші компоненти метакомпетентності сучасного викладача, а саме: інтерактивну та ігротехнічну компетентності.

Список використаних джерел

- Азарова, Л. Н., Кривова, В. А. (2015). О диагностике метапредметных компетенций у первокурсников высших образовательных заведений. *Теория и практика общественного развития*, 10, 220-223.
- Бермус, А. Г. (2015). *Гуманитарные смыслы образования: из XX в XXI век*: монография. Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета.
- Ордобоева, Л. М. (2014). Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе. *Вестник Московского государственного лингвистического университета*, 14 (700), 144-153.
- Панфилова, А. П. (2012). *Инновационные педагогические технологии. Активное обучение*. 3-е изд. Москва: Академия.
- Панфилова, А. П., Долматов, А. В. (2020). *Взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум для вузов*. Москва: Юрайт.
- Самойличенко, А. К., Малахова, В. Р. *Развитие метакомпетенций студентов как психологическая основа будущей востребованности рынком труда*. Взято с <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metakompetentsiystudentov-kak-psihologicheskaya-osnova-budushey-vostrebovannosti-rynkom-truda>
- Сафроненко, О. И., Доля, Е. В. *Личность эффективного педагога в контексте качественного преподавания*. Взято с <http://mirnauki.com/PDF/54PDMN516.pdf>
- Сидоренко, Е. В. (2003). *Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии*. Санкт-Петербург: Речь.
- Хуторской, А. В. (2012). *Метапредметный подход в обучении*: науч.- метод. пособ. Москва: Эйдос: Изд- во Института образования человека.
- Brown, B. R. (1993). Meta- Competence: A Recipe for Reframing the Competence Debate. *Personnel Review*, 22 (6), 25- 32.
- Dimitrova, D. (2008). *Das Konzept der Metakompetenz: Theoretische und empirische Untersuchung am Beispiel der Automobilindustrie*. Wiesbaden: Gabler.
- Heckman, J. J., & Kauts, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19, 4, 451-464.
- Le- Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8 (1), 27- 46.
- [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%B0_\(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%B0_(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F))
- https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%27%D1%8F%D0%BA%D1%96_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8

References

- Azarova, L. N., & Krivova, V. A. (2015). O diagnostike metapredmetnykh kompetentcii u pervokursnikov vysshikh obrazovatelnykh zavedenii [On the diagnosis of metasubject competences in freshmen of higher educational institutions]. *Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia [Theory and practice of social development]*, 10, 220-223 [in Russian].
- Bermus, A. G. (2015). *Gumanitarnye smysly obrazovaniia: iz XX v XXI vek [Humanitarian meanings of education: from XX to XXI century]*: monografiia. Rostov-na-Donu: Izd-vo Iuzhnogo federalnogo universiteta [in Russian].
- Brown, B. R. (1993). Meta- Competence: A Recipe for Reframing the Competence Debate. *Personnel Review*, 22 (6), 25- 32.
- Dimitrova, D. (2008). *Das Konzept der Metakompetenz: Theoretische und empirische Untersuchung am Beispiel der Automobilindustrie*. Wiesbaden: Gabler.
- Heckman, J. J., & Kauts, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19, 4, 451-464.
- Khutorckoi, A. V. (2012). *Metapredmetnyi podkhod v obuchenii [Metasubject approach to teaching]*: nauch.- metod. posob. Moskva: Eidos: Izd- vo Instituta obrazovaniia cheloveka [in Russian].
- Le- Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8 (1), 7- 46.
- Ordoboeva, L. M. (2014). Metakompetentciia kak komponent sodержaniia professionalnoi inoiazychnoi podgotovki studentov v iazykovom vuze [Meta-competence as a component of the content of professional foreign language training of students in

Panfilova, A. P. (2012). *Innovatsionnye pedagogicheskie tekhnologii. Aktivnoe obuchenie [Innovative pedagogical technologies. Active learning]*. Moskva: Akademiia [in Russian].

Panfilova, A. P., & Dolmatov, A. V. (2020). *Vzaimodeistvie uchastnikov obrazovatel'nogo protsessa [Interaction of participants in the educational process]*: uchebnik i praktikum dlia vuzov. Moskva: Iurait [in Russian].

Safronenko, O. I., & Dolia, E. V. *Lichnost effektivnogo pedagoga v kontekste kachestvennogo prepodavaniia [The personality of an effective teacher in the context of quality teaching]*. Retrieved from <http://mirnauki.com/PDF/54PDMN516.pdf> [in Russian].

Samoilichenko, A. K., & Malakhova, V. R. *Razvitie metakompetentcii studentov kak psikhologicheskaia osnova budushchei vostrebovanosti rynkom truda [Development of students' meta-competencies as a psychological basis for future demand by the labor market]*. Retrieved from <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metakompetentsiystudentov-kak-psihologicheskaya-osnova-buduschey-vostrebovanosti-rynkom-truda> [in Russian].

Sidorenko, E. V. (2003). *Trening kommunikativnoi kompetentnosti v delovom vzaimodeistvii [Training of communicative competence in business interaction]*. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%B0_\(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%B0_(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F))

https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%27%D1%8F%D0%BA%D1%96_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8

BRATKOVA O.

Borys Hrinchenko University of Kyiv, Ukraine

KEY COMPONENTS OF META-COMPETENCE OF A MODERN TEACHER FOR EFFECTIVE PSYCHOLOGICAL-PEDAGOGICAL INTERACTION WITH PARTICIPANTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS

As a result of the scientific sources analysis, the essence of the concepts “meta-”, “meta-capability”, “meta-competence”, “meta-skills” (soft skills) was clarified; It was found that by meta-capability we mean readiness to continuously acquire knowledge and skills, adaptation to new conditions and situations, and meta-competence is considered as the ability to think strategically and assess the educational situation in order to build the most effective educational trajectory; the main structural components of meta-competence of a modern teacher are considered, namely: communicative, interactive and game technical, which in turn allow to effectively carry out psychological and pedagogical interaction with participants of the educational process.

Many competencies experts, including Chris Argyris, affirm that today even the most professionally capable people work inefficiently, especially in a team. In our opinion, this is due not only to the underdevelopment of meta-skills, but also to the fact that people absorbed in daily work, not noticing the changes, often fall prey to behavioral patterns, stereotypes, which have been successfully used in the past, and do not understand that they are no longer effective in new, rapidly changing conditions.

Personal qualities such as a high level of intelligence, life experience, diligence, responsibility, stress resistance, friendliness, openness, sense of humor, ability to present one's thoughts are important for a modern university teacher.

Thus, thanks to a detailed analysis of key concepts of our research, we can say that by meta-capability we mean readiness to continuously acquire knowledge and skills, adaptation to new conditions and situations, and meta-competence is seen as the ability to think strategically and assess the educational situation to build the most effective educational trajectory.

Key words: professional competence; meta-skills (soft skills); meta-capability; meta-competence; innovations; effective interaction; educational process;

Стаття надійшла до редакції 11.08.2020 р.