

using their mother tongues and the languages of instruction. This will not activate a kinesthetic perception (only visual and auditory learners will benefit). However, the promotion of code-switching and translanguaging will activate the majority of students, broaden their learning opportunities and develop proficiency in a language of instruction.

Conclusion. Finally, it is noteworthy that on the background of the contemporary pandemic, translanguaging and code-switching are still considered as the useful tools for teaching in multiethnic groups of students at TSU and THU. In contrast to the traditional monolingual methodology, code-switching hinders students' marginalization, passivity and exclusion from the participation in the classroom activities. Although the pandemic caused many difficulties to the educators of the world, the crucial obstacles have been skillfully overcome with the help of the teachers, who adapted their teaching strategies to the needs of students. They transformed face-to-face into virtual and maintained their loyalty to the promotion of multilingualism and pluriethnicity.

References

1. A. Aristovnik, D. Keržič, D. Ravšelj, N. Tomaževič, L. Umek, Impacts of the COVID-19 Pandemic on Life of Higher Education Students: A Global Perspective, Sustainability, Volume 12, 2020.
2. A. Sun, X. Chen, Online Education and its Effective Practice: A Research Review, Journal of Information Technology Education: Research, Volume 15, 2016. Downloaded from: <http://www.informingscience.org/Publications/3502>
3. F. Nyimbili, D.S. Mwanza, Translanguaging Challenges Faced by Teachers and Learners in First Grade Multilingual Literacy Classrooms in Zambia, International Journal on Studies in English Language and Literature (IJSELL), Volume 9, Issue 3, 2021.
4. K. Mahalakshmi, R. Radha, COVID 19: A Massive Exposure of Web-based Learning, Journal of Xidian University, Volume 14 (4), 2020.
5. S. Mahmood, Instructional Strategies for Online Teaching in COVID-19 Pandemic, Human Behavior and Emerging Technologies, 2020. Downloaded from: Instructional Strategies for Online Teaching in COVID-19 Pandemic — Mahmood — Human Behavior and Emerging Technologies — Wiley Online Library.
6. Zs. Kristóf, International Trends of Remote Teaching Ordered in Light of the Coronavirus (COVID-19) and its Most Popular Video Conferencing Applications that Implement Communication, Central European Journal of Educational Research, Volume 2 (2), 2020.

Давиденко Т.В.

*старший викладач кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

**ПАНДЕМІЯ COVID-19 — НОВІ МОЖЛИВОСТІ
ДЛЯ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ**

Анотація. Стаття присвячена дослідженню новітніх тенденцій, технологій та «soft skills», що безпосередньо є ключем до успішного професійного життя людей в умовах пандемії, а саме пандемії COVID-19. Автор виокремлює важливі керівні та професійні якості, що підтримують конструктивну складову під час дистанційної форми роботи.

Ключові слова: пандемія, COVID-19, інноваційні технології, soft skills, платформи для проведення online конференцій, емоційний інтелект, емпатія, технологічний прогрес, зона психологічної безпеки.

Abstract. The study is concentrated on the research of the up to date tendencies, technologies, techniques and «soft skills», that are a key to efficient professional life of people under pandemics, and COVID-19 in particular. The author defines the essential leading and professional qualities that are sustainable in terms of distance working formats.

Key words: pandemic, COVID-19, innovative technologies, soft skills, online conferences platforms, emotional intelligence, empathy, technological progress, psychological safety zone.

Постановка проблеми. В парадигмі сучасного світу, постійні та несподівані виклики якого змушують нас невинно змінюватись та вдосконалюватись, своє місце впевнено займають зміни у психологічних підходах до психології та методології праці, стандарти рекрутингу та взаємовідносини між колегами. Вищезгадані аспекти набувають беззаперечної необхідності в нестандартних умовах, а саме пандемії COVID-19, що постійно змушує нас адаптуватись, набуваючи нових знань, вмінь та навичок.

Аналіз джерел та публікацій. Декілька останніх десятиліть вчені докладали неабияких зусиль у вивченні певних складових інтелекту та поступово зрозуміли, що IQ (рівень інтелектуального розвитку) не є єдиним чинником, що допомагає людині досягти успіху та сягнути вершин свого інтелектуального та психологічного розвитку. EQ (емоційний інтелект) був згодом визначений як невід'ємна складова цілісної особистості, концепція була побудована та популяризована революційною книгою Деніела Голмана, основою для якої були багаторічні дослідження Петера Саловей, Джона Мейера, Говарда Гарднера, Роберта Штернберга та багатьох інших. Але впродовж останнього року в світлі пандемії COVID-19, через яку багато країн вбачають за необхідне обмеження живого спілкування як способу контролю розповсюдження інфекції, дистанційні форми роботи, нові норми та вимоги до працівників вимагають нових підходів у процесі набору персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. «Ми біологічно запрограмовані вчитись. Це ключ до виживання та засіб виконати своє призначення вирости над собою або створити щось нове», — саме цю цитату Брітт Андреатти варто обрати в якості епіграфу до нашої роботи з поміж цілої низки інших з серії «Wired», автором якої вона є [1]. Сучасне теперішнє і майбутнє лежить у площині залучення нових технологій, зв'язків, методів співпраці, знань та навичок. Вже впевнено залишають нас часи, коли робота вважалась престижною, якщо Ви мали певні атрибути робочого місця — безкоштовну каву, настільний футбол або окремий кабінет. Все це залишається

далеко позаду у минулому тисячолітті. Разом із прийдешніми технологічно-інноваційними змінами приходять зміни психології та методології праці.

Але до зовнішніх чинників невід’ємних змін останнім часом ми почали відносити не тільки соціально-технічний прогрес та інноваційні технології. Пандемія COVID-19, що за лічені місяці охопила весь світ, поставила цілком нові завдання перед людством в усіх сферах життя. Беззаперечно, система охорони здоров’я потерпає найбільше, але всі сфери життя повинні не відставати від цієї ходи. І саме в таких умовах колосального значення набувають *soft skills* працівників та їхні вміння адаптуватись до нових умов праці. Карантин, а точніше сказати *lockdown*, що був запроваджений навесні 2020 року в багатьох країнах світу змусив багатьох людей змінити звичний формат роботи. І тільки від працівника залежить, як він сприймає необхідність працювати онлайн — як можливість набути нових знань та навичок, або ж як катастрофу.

Назустріч в такій ситуації приходять різноманітні платформи для проведення онлайн конференцій, включаючи *ZOOM* та *GOOGLE MEET*. Згадані платформи є незамінними як для навчального, так і робочого процесу. І саме за їхньої допомоги відбувається лівова частка навчального та робочого процесів в умовах карантину та локдауну. За вищезгаданих умов наймані працівники та менеджмент змушені пристосуватись та звикнути до нових норм та вимог часу. Неможливість безпосередніх фізичних контактів значно ускладнює процес командної роботи над проектами, наймання нових працівників, проведення співбесід та оцінку талантів та слабких якостей рекрутів [3].

Саме тут стає в нагоді емоційний інтелект (EQ), і саме EQ керівників. За спостереженнями Джо Камелло, віце-президента *Ciena* з маркетингу [3], працівники, що виявляють наступні якості, характеризуються як такі, що мають високий рівень EQ:

- вони слухають, спостерігають та «зчитують» аудиторію;
- пристосовують свій стиль спілкування до стану та настрою аудиторії;
- інстинктивно реагують на невербальне спілкування;
- вміють оцінити, коли їх дійсно слухають та вміють слухати інших;
- знають, коли зробити паузу або повторити;
- вміють користуватись емпатією та емоційним настроєм інших для підвищення результатів роботи.

Зазначені якості надзвичайно важливі у роботі, та за умов дистанційного режиму праці виявити їх стає досить складно. Джо Камелло виділяє вміння ставити правильні питання з боку керівника як визначальне. У рамках своєї програми по рекрутингу *Pathbuilders* він наводить приклади стандартних питань, та таких, що дійсно допоможуть визначити реальний рівень EQ майбутнього працівника.

Наприклад:

- Стандартне прохання навести приклад вдало виконаної раніше роботи можна перефразувати у так зване «відкрите завдання»: «Уявіть ситуацію, коли

Вам треба зробити презентацію для клієнта. Ви все підготували, а коли розпочалась презентація, клієнт відволікається і не слухає. Що Ви зробите/зробили, щоб привернути його увагу?»

- Закрите однопланове питання про попередній досвід змінюємо на завдання: «Розкажіть про Ваш попередній досвід складних стосунків, коли ті стосунки треба було відновлювати із клієнтом або колегою.»

- Або: «Розкажіть про свій попередній досвід, коли Вам довелося набувати нових знань або навичок».

Продовжуючи говорити про дистанційну форму роботи не можна оминати питання технічного володіння працівниками платформами для проведення онлайн відеоконференцій. Оскільки в такі буремні часи технологічний прогрес підносить розвиток людства на нові висоти у неспинній прогресії, програмні продукти займають вагоме місце у піраміді технічного розвитку суспільства. За статистичними даними 50 млн людей стали клієнтами авіакомпаній за 67 років, *Facebook* витратив на це 3 роки, а *Pokémon Go* знадобилось лише 19 днів [4]. Все завдяки технологічному розвитку .

Якщо 30–40 років тому найвище цінилися енциклопедичні знання, 20 років тому заговорили про емоційний інтелект, то зараз до перелічених знань та навичок на рівних умовах доєдналась технологічна складова. Наше майбутнє виглядає як рівноцінна співпраця, що забезпечує стабільні синергетичні результати. Мабуть, не варто говорити про змагання між людиною та машинами, технічним прогресом та програмним забезпеченням, бо сьогодні доводить, що між ними вже існує дуже потужний зв'язок, що працює на користь обох. І одного дня може виявитись, що найрозумнішим у відділі стала зовсім не людина...

Пандемія виявилась несподіваною перевіркою людства в цілому та бізнес простору зокрема на міцність, витривалість та, без сумніву, рівень EQ. Саме зараз виникає нагальна потреба підвищити емоційний інтелект, емоційну стійкість та витривалість. Як свідчить відома аксіома «Якщо прийшов час показати результати, значить час на підготовку закінчився». Пандемія не тільки започаткувала світову кризу, але й розпочала її настільки швидко, що часу на підготовку нам зовсім не залишила. Тому високий рівень емоційного інтелекту керівника надає йому змогу передавати свої знання, навички та досвід з метою підвищити результати роботи. У ситуації, що склалась є і гарна новина, яка говорить про те, що навчитись емоційному інтелекту або підвищити його рівень можна. Тімоті Р. Кларк [2] наводить 5 порад для керівного складу під час пандемії.

1. Дуже важливо підтримувати баланс між почуттями та логікою (мисленням та почуттями), не дозволяйте почуттям та емоціям керувати Вашою поведінкою. Якщо така ситуація відбувається, Ви ймовірно не зможете досягти максимального результату. Період кризи — саме той момент, коли важливо уникати екстремальних емоційних проявів. Адже поведінка інтровертів у таких

умовах виглядає як поведінка байдужої людини; а якщо Ви схильні до ескалації емоцій, то це ще вище підніме «емоційний градус» оточуючих.

2. Потрібно створити зону психологічної безпеки. З'являється все більше досліджень на підтвердження того, що високий рівень емоційного інтелекту створює атмосферу психологічної безпеки та комфорту, що, в свою чергу, підвищує виробничі показники.

3. Допускайте та, навіть, вітайте інші точки зору та непогодження. Саме розмаїття думок, здорове та конструктивне дисидентство потрібне в подібній ситуації та допоможе знайти необхідні рішення.

4. Необхідно моделювати емпатію та виключати можливість глузування в процесі спілкування. Глузування змушує людей закритись, пригнічує продуктивність праці. Якщо подібна поведінка буде під заборону, а Ви, як керівник, зможете задіяти емпатію, Ви створите зацікавлену команду з інноваційним потенціалом.

5. Будьте готові до змін та до того, що Ви не завжди праві. Закликайте інших до змін з метою покращення існуючого становища, відкрито сприймайте людей та нові ідеї, будьте відкриті до нової інформації та емоцій. Саме така відкритість свідчатиме про надзвичайно високий рівень Вашого EQ.

Висновки. Отже, з огляду на існуючу ситуацію ми вважаємо здібність до постійних змін, вдосконалення та пристосування до нових викликів суспільства та оточуючого середовища як життєво-необхідну. Вкрай необхідно вітати умови, що виходять за межі стандартних, підштовхуючи нас до змін, стимулюють подальший психологічний та професійний розвиток.

Список використаних джерел

1. Andreatta Britt. Wired to Grow. Режим доступу: <https://www.brittandreatta.com/books/wired-to-grow/>
2. Clark Timothy R. Emotional intelligence during the pandemic: 5 tips for leaders. Режим доступу: <https://enterpriseproject.com/article/2020/4/emotional-intelligence-crisis>
3. Cumello Joe. How to hire for emotional intelligence — a practical guide in the age of COVID-19. Режим доступу: <https://www.fastcompany.com/90578776/how-to-hire-for-emotional-intelligence-a-practical-guide-in-the-age-of-covid-19>
4. Nosta John. Our ability to assimilate tech into our lives is a key determinant of success. IQ+EQ+TQ=SUCCESS. Режим доступу: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-digital-self/202011/pushing-beyond-the-bounds-iq-and-eq>

Дишлева Г.В.

*викладач кафедри іноземних мов за фахом
Національний авіаційний університет*

АНТИЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЛЮДИНИ ЯК ХАРАКТЕРИСТИКА СЕМАНТИЧНОЇ ПОЛІСЕМІЇ ФРАЗЕОЛОГІЗМІВ З АНТРОПОНІМІЧНИМ КОМПОНЕНТОМ