

цього процесу.

Перспективи подальших розвідок із напрямку вбачаємо у виокремленні прогресивного досвіду розвитку дошкільної освіти Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Мельник Н. (2018) Особливості професійної підготовки дошкільних педагогів у Великій Британії. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. Вип. 1–2. С. 98–108.
2. Абазовик Е. В. (2010) Подготовка учителей в Великобритании и России в условиях болонского процесса. Дисс. на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. 13.00.08. Санкт-Петербург. 226.
3. Comenius programme URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Comenius_programme
4. Програма Еразмус URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
5. Leonardo da Vinci Programme URL: https://eacea.ec.europa.eu/sites/2007-2013/lp/leonardo-da-vinci-programme_en
6. Grundtvig Programme URL: https://eacea.ec.europa.eu/sites/2007-2013/lp/grundtvig-programme_en
7. Europass URL: <https://europass.cedefop.europa.eu/about-europass>
8. Сабирова Д. Р. (2008) Обеспечение качества непрерывного педагогического образования в Великобритании (вторая половина XX в.): Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогических наук. 13.00.01. Казань. 457.
9. UK Further Education URL: <https://www.britishcouncil.cn/en/uk-further-education>
10. Continuing Professional Development for Teachers and Trainers Working in Adult Education and Training URL: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-teachers-and-trainers-working-adult-education-and-78_en

REFERENCES

1. Mel'nyk, N. (2018). *Osoblyvosti profesynoyi pidhotovky doshkil'nykh pedahohiv u Velykiy Brytaniyi*. [Features of pre-service teacher training in

the UK. Continuing Professional Education].

2. Abazovyk, E. V. (2010). *Podhotovka uchytel'ey v Velykobyrtaniyu y Rossyy v uslovyakh bolonskoho protsessa*. [Teacher Training in the UK and Russia in the Bologna Process]. Sankt-Peterburh.
3. Comenius programme URL.
4. Prohrama Erasmus URL.
5. Leonardo da Vinci Programme URL.
6. Grundtvig Programme URL.
7. Europass URL.
8. Sabyrova, D. R. (2008). *Obespechenye kachestva nepreryvnoho pedahohycheskoho obrazovanyya v Velykobyrtaniyu (vtoraya polovyna XX v.)*. [Quality Assurance of Continuing Teacher Education in the United Kingdom (second half of XX century)]. Kazan.
9. URL-adresa podal'shoi osvity Velykobyrtaniyi. [UK Further Education URL].
10. *Postynnyy profesynnyy rozvytok dlya vchyteliv ta treneriv, yaki pratsyuyut' u URL-adresi z navchannya ta navchannya doroslykh*. [Continuing Professional Development for Teachers and Trainers Working in Adult Education and Training URL].

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

ІВАНОВА Вікторія Вікторівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри теорії та методики дошкільної освіти Мукачівський державний університет.

Наукові інтереси: розвиток професіоналізму фахівця дошкільної освіти у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії в системі неперервної педагогічної освіти.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

IVANOVA Viktoriya Viktorivna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Theory and Methods of Preschool Education Mukachevo State University.

Circle of scientific interests: development of professionalism of a specialist of preschool education in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland in the system of continuous pedagogical education.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2020 р.

УДК 378: 81

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-186-115-120

КАРАПЕТЯН Аліна Овківна –

кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри англійської мови Національного університету «Києво-Могилянська академія»
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7614-9838>
 e-mail: planetka1982@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ПОКОЛІННЯ Z У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Діючі в Україні

закони «Про освіту» [4], «Про вищу освіту» [3], а також розлогий документ «Національна

стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» [1] формують такі завдання, які можна охарактеризувати як формування творчої особистості, що здатна не лише повторювати за викладачем певні вправи, але, забезпечуючи і себе, і своє оточення у новітніх знаннях, здійснювати важливу для суспільства діяльність.

Вищезазначені документи наголошують на необхідності реформування системи вищої освіти, переходу від навчання, зорієнтованого на викладача, до студентоцентрованого навчання. Також наголошується на доцільності застосування так званого антропоцентричного підходу у підготовці фахівців у вищій школі, в основі якого лежить поняття людського потенціалу, тобто сукупність знань, умінь, компетенцій, здатностей індивідуума, набутих у процесі отримання освіти, професійної підготовки та практичного досвіду, які є основою, що забезпечує активну участь у суспільному виробництві. Саме тому, як підкреслено Ю. Сухарніковим, займаючись модернізацією системи вищої освіти, важливо приділяти увагу використанню людського потенціалу, тому що це є умовою зростання економіки України та її конкурентоспроможності [5, с. 17].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначимо, що проблема модернізації вітчизняної освіти, підвищення її якості, орієнтація системи вищої освіти на ринок праці, усвідомлення необхідності розвитку не лише знань, але й здатності застосовувати їх на практиці частково розглядалась в українській педагогічній науці. Згадаємо розробки таких українських учених, як О. Антонова, О. Куцевол, В. Луговий, М. Поташик, Ю. Рашкевич, Л. Харченко та інші. Із зарубіжних дослідників відзначимо таких, як К. Гевен, Дж. Гілфорд, А. Ліндберг-Сенд, С. Торренс, Х. Шмідт. Але за межами досліджень цих науковців залишилась проблема спорідненості і спадковості поколінь, адаптації до навчального процесу представників новітнього покоління – Покоління Z, представники якого мають свої, чітко окреслені соціальні і, отже, педагогічні характеристики.

Мета статті – запропонувати методи організації навчального процесу представників покоління Z, враховуючи їх характерні риси, соціальні налаштування та особливості реагування на процес навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідно зазначити, що прояв тих чи інших особливостей, схильностей

тощо, зазвичай пов'язують насамперед із впливом соціокультурних та технологічних чинників сприйняття будь-якого контенту. У цьому ракурсі важливо розглянути класифікацію таких характеристик поколінь, які можна вважати типовими для різних генерацій людства. Подібна класифікація дозволить не лише враховувати означені особливості у процесі навчання, але й вдосконалювати цей процес.

Йдеться про теорію поколінь, розроблену Вільямом Штраусом і Нейлом Хоувом, які визначили феномен «покоління» як сукупність усіх людей, народжених в проміжок часу, що становить приблизно 20 років. Теорія поколінь описує цикли, що повторюються, в історії США. В. Штраус і Н. Хоув вивчили тренди градації поколінь, виявивши при цьому цикли схожості характеристик поколінь в деяких розвинених країнах.

Основні характеристики поколінь, які було виокремлено авторами, наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристики поколінь (за Вільямом Штраусом і Нейлом Хоувом) у період від 1900 до 2000 років

Покоління та роки народження	Характеристики
Найвеличніше покоління 1900–1923	Працьовитість, відповідальність, майже релігійна віра у світле майбутнє, прихильність ідеології, сім'я і сімейні традиції, домінантність і категоричність суджень
Мовчазне покоління 1923–1943	Відданість, дотримання правил, законів, повага до посади і статусу, честь, терпіння
Покоління Бебі-буму 1943–1963	Оптимізм, зацікавленість в особистісному зростанні та винагороді, в той самий час колективізм і командний дух, культ молодості
Покоління X 1963–1984	Готовність до змін, можливість вибору, глобальна інформованість, технічна грамотність, індивідуалізм, прагнення вчитися протягом усього життя, неординарність поглядів, пошук емоцій, прагматизм, надія на себе, рівноправність статей

Аналіз даної таблиці свідчить про те, що спадковість поколінь призводить до зростання ролі таких характеристик, як

гнучкість та готовність до сприйняття перемін, особистісне зростання, не пов'язане з конкретною організацією; натомість зникає зв'язок між тяжкою працею та кар'єрним успіхом.

Припустимо, що найбільший прояв тотожних характеристик можна буде спостерігати у представників Покоління Z. Покоління Z, також відоме як Post-Millennials, – це певна демографічна когорта. Немає точних дат, коли ця когорта починається або закінчується; демографи і дослідники зазвичай використовують початкові роки народження, починаючи з середини 1990-х до початку 2000-х років та закінчуючи роками народження, починаючи з кінця 2000-х до початку 2010-х років. Це особи, які були народжені від 1995-го року у західних країнах та від 2000-го року (і тих, хто ще буде народжуватися протягом декількох наступних років) у країнах Східної Європи.

Важливим аспектом цього покоління є широке використання інтернету з молодого віку. Представники Покоління Z зазвичай вважаються компетентними у технологіях та взаємодіють на веб-сайтах переважно соціальних мереж, які становлять ключову частину їхнього спілкування.

Потенційний аналіз типових рис даного покоління становить інтерес для широкого кола науковців – від менеджерів і фахівців по роботі з персоналом і до діячів освіти. В усіх випадках оцінка специфіки психологічних особливостей представників окремих поколінь допомагає коректно вибудувати систему розуміння мотивації учасників комунікаційних процесів, пов'язаних із вдосконаленням та збільшенням ефективності будь-яких виробничих чи навчальних процедур.

Зауважимо, що, оскільки формування Покоління Z ще не закінчено, його характеристика постійно доповнюється новими описами. Серед найяскравіших виділимо такі:

- вміння грамотно працювати з будь-якою інформацією;
- здатність робити одночасно декілька справ (необхідно, однак, зазначити, що Покоління Z не є успішним в умовах поліконтентності, адже представники цього покоління демонструють нездатність зосереджуватися на безлічі проблем одночасно. При цьому представники цього покоління ефективні в оперативності перемикання між окремими завданнями);
- превалювання «кліпового» мислення;
- недостатньо розвинуте критичне

мислення;

– погане запам'ятовування (що пов'язано з можливістю звернутися за довідкою в мережу інтернет у будь-який момент);

– віра у свою винятковість і неповторну індивідуальність;

– прагнення до швидкого успіху і гедонізму;

– не вміння долати життєві труднощі, небажання наполегливо працювати;

– критичне ставлення до довгострокового планування, бажання жити сьогоднішнім днем;

– зневаження авторитетів;

– партнерські відносини з батьками;

– несприйняття критики;

– бажання самовдосконалюватися;

– креативність;

– бачення будь-якого фізичного об'єкту (людини чи території) у вигляді цифрового еквіваленту. В уявленні покоління Z реальний і цифровий світ природним чином переплетені, віртуальний світ стає частиною їхнього реального світу – і навпаки;

– здатність фіксувати увагу на інформації не більше 8 секунд;

– виокремлення комфорту і тихого щастя як життєвих пріоритетів;

– високий ступінь персоналізації (представники Покоління Z наполегливо працюють над пошуком і створенням власного іміджу: від назв посад до шляхів кар'єрного зростання ступінь персоналізації тільки зростає. 57% представників Покоління Z готові радше самостійно скласти перелік своїх посадових обов'язків, ніж отримати від компанії їх стандартний варіант);

– відчуття синдрому втраченої вигоди (з англійської FOMO – «fear of missing out»). Представники Покоління Z страждають від страху пропустити щось важливе. У цього феномену є як свої плюси, так і мінуси. З одного боку, представники Покоління Z завжди знаходяться в авангарді нових віянь і зберігають високу конкурентоспроможність. Але з іншого боку, їх постійно лякає думка про те, що вони просуваються вперед досить швидко і повз них проходить щось важливе;

– недостатня самостійність, що потребує значної структуризації навчального процесу, керівництва та регулярного зворотного зв'язку;

– вміння «зроби сам» (з англійської DIY – «do-it-yourself»). Виховані на роликах YouTube, призначених для навчання всіх і кожного робити все, що завгодно, представники цього покоління абсолютно впевнені, що здатні самостійно зробити практично все;

– сприймання свого місця роботи як осередку однодумців, здатних допомогти зробити світ краще;

– фанатичне прагнення контролювати безліч речей (більшість його представників вважають, що відмінно справляються з багатьма завданнями одночасно) [2].

Висловимо припущення про те, що усвідомлення та врахування вищезазначених характеристик є вкрай важливим чинником процесу розроблення навчальних та кваліфікаційних програм в контексті реформування системи вищої освіти. Йдеться насамперед про те, що за сучасних умов роль та функції університетів зазнають фундаментальних змін. Змінюється також сприйняття студентів суспільством та суспільства – студентами. В сучасній системі вищої освіти і заклади освіти, і студентство виступають як стейкхолдери, а це передбачає суттєвий вплив думки представників Покоління Z на систему вищої освіти, отже вимоги студентів та їхні очікування виходять на перший план при методичних розробках.

Значно зростає роль органів студентського самоврядування, адже ці органи вільно формуються власно студентами. Студентські активісти не лише повинні, але й здатні захищати права та інтереси студентів, вносити пропозиції до навчальних планів, вони мають значний вплив (15% голосів) при обранні ректорів, директорів і деканів, їм надано право на оголошення акцій протесту; більш того, органи самоврядування отримують 0,5% від усіх фінансових надходжень до казни вищого закладу освіти (ст. 40, п. 5) [3].

Водночас, освіта стає невід’ємною частиною глобальної економіки знань. Окупність вищої освіти визначатиметься можливістю працевлаштування, науковими розробками, вважається, що освіта повинна задовольняти потреби економічної системи. Представники Покоління Z є не лише свідками, але й учасниками цих змін, тому дуже добре усвідомлюють поточну важливість зв’язку між предметом навчання та можливістю його застосування на практиці, його прикладною спрямованістю. У цьому контексті ми повинні особливо підкреслити, що освіта має допомогти здобути компетенції, необхідні для працевлаштування як на національному, так і на міжнародному ринку праці.

Тому, природно постає запитання: які саме навички будуть вважатися найбільш важливими для роботодавців? Економічний форум в Давосі (2016 р.) приділив цьому питанню серйозну увагу. Фахівцями в галузі

освітнього менеджменту було проаналізовано вплив четвертої Промислової революції на ринок праці та висловлено думку про те, що до 2020 року четверта Промислова революція зможе запропонувати людству не лише штучний інтелект, але й передову інтелектуальну робототехніку та автономний транспорт, інтелектуальне машинне навчання, суперсучасні передові матеріали, біотехнології та геноміку. Зміни у технологіях призводять до кардинальних змін на ринку праці – отже, безсумнівним є те, що майбутнім співробітникам необхідно буде здобувати нові навички, щоби залишатись конкурентоздатними.

У доповіді форуму «Майбутнє робочих місць» розглядається методологічна конотація стратегії в галузі зайнятості, професійних навичок і робочої сили із перспективами на майбутнє. Авторами доповіді виокремлено 10 найважливіших навичок, які матимуть найбільший попит серед роботодавців у 2020 році, а саме:

- комплексне вирішення проблем;
- критичне мислення;
- креативність;
- вміння управляти людьми;
- взаємодія з іншими людьми;
- емоційний інтелект;
- вміння аналізувати і приймати рішення;
- клієнтоспрямованість;
- навички ведення переговорів;
- гнучкість мислення.

Зіставляючи характерні риси, притаманні Поколінню Z, та навички, зазначені у доповіді, можна помітити, що здатність до комплексного вирішення проблем, креативність, гнучкість мислення можуть бути сильними аргументами для представників Покоління Z, в той час як критичне мислення та вміння аналізувати і приймати рішення їм буде важко набути, виходячи з психологічних особливостей середнього представництва цього покоління.

Наведене вище актуалізує усвідомлення того, що необхідно нівелювати слабкі та використовувати сильні сторони представників Покоління Z. А тому методи роботи зі студентами, які представляють це покоління, повинні мати спрямування на:

б) нівеляцію слабких сторін представників Покоління Z (наприклад, кліпове мислення, нездатність до критичного мислення);

а) адаптацію навчання до психологічних особливостей представників Покоління Z.

Наступні підходи, методи та прийоми вважаємо ефективними у адаптації матеріалу,

який викладається в межах курсів навчання для представників даного покоління:

- високий рівень персоналізації, індивідуальний підхід до кожного учня чи студента;

- проблемно орієнтоване навчання;

- квести (наприклад, частина тестових завдань може бути у формі комп'ютерної гри);

- коучинг (введення коучингу, як предмета, має допомогти студентам правильно ставити цілі і досягати їх);

- побудова відносин на рівні «Дорослий – Дорослий» (спілкування на рівних є важливим для представників Покоління Z, адже вони не визнають авторитетів);

- формулювання викладачем чітких цілей та завдань, виконання яких дає швидкий результат;

- велика кількість різноманітних курсів порівняно з обмеженою кількістю, але довгими за тривалістю;

- поділ курсу навчання на блоки (представники Покоління Z відчувають задоволення від кожного пройденого етапу, а не лише один раз, наприклад, від усього курсу після його завершення);

- створення інтересу через залучення до участі у великих, соціально значущих проєктах (навіть невеликий етап одного із завдань дає відчуття причетності до справи, що мотивує студентів);

- заохочення і невеликі винагороди в кінці кожного етапу успішного завершення роботи;

- «фіджитал» навчання (поєднання комп'ютеризованого і стаціонарного навчання), що передбачає поєднання особистого спілкування з інструктором із використанням технічних засобів;

- використання на заняттях сучасних гаджетів, електронних книг та посібників;

- створення мотивації і здорової конкуренції серед учнів (студентів);

- викладання складних тем у вигляді презентацій з наочними образами і мінімумом тексту;

- вправи на згуртування команди і прийняття спільних рішень [2; 6].

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Викладення матеріалу, поданого вище, дозволяє дійти певних висновків. Під впливом соціального та технічного чинників представники Покоління Z сформували типові риси, які відчутні в процесі навчання. Педагог має враховувати як ризики, пов'язані з особливостями життя в інформаційну добу, так і потенціал для формування навичок, які зможуть зробити

студента конкурентоспроможним на ринку праці.

Серед ризиків можна виокремити такі характеристики представників Покоління Z, як недостатньо розвинене критичне мислення, схильність до «кліпового» мислення, нездатність довго тримати увагу, небажання наполегливо працювати для отримання бажаного результату, погане запам'ятовування.

Потенціал для формування важливих в майбутньому навичок мають наступні риси: вміння опрацьовувати будь-яку інформацію, бажання самовдосконалюватися, креативність, прагнення працювати в команді однодумців, зацікавленість у великих проєктах, спрямованих на покращення соціуму, навколишнього середовища тощо.

Адаптацію процесу навчання з метою досягнення вище зазначених цілей вважаємо завданням викладача/педагога. Реорганізуючи процес навчання, педагог може спиратися на такі підходи та методи: студентоцентроване, проблемно орієнтоване навчання, коучинг, використання нових технологій, командна робота. Перспективними напрямками подальших досліджень є розширення педагогічного інструментарію методів роботи з представниками покоління Z із врахуванням їхніх психологічних властивостей.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: – <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

2. Поколение Z – что это такое и какие их характерные черты? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kak-bog.ru/pokolenie-z-cto-eto-takoe-i-kakie-ih-harakternye-chertry>

3. Про вищу освіту. Закон України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/65715.html>

4. Про освіту. Закон України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/law/2231/>,

5. Сухарніков Ю. Концептуальні підстави розробки і впровадження національної рамки (академічних) кваліфікацій України [Текст] / Ю. Сухарніков // Вища школа. – 2012. – № 3. С. 16–38.

6. Gazzaley A., Rosen L. D. The Distracted Mind: Ancient Brains in a High-Tech World//The MIT Press, 2016. 303 p.

REFERENCES

1. *Natsionalna Stratehiia Rezhym Dostupu Rozvytku Osvity V Ukraini Na Period Do 2021 Roku.*

[The National Strategy of Education Development in Ukraine].

2. Pokolenye, Z. (2019). *Chto Eto Takoe Y Kakye Ykh Kharakternye Cherty* [What is it and what are their characteristic features].

3. *Pro Vishu Osvitu. Zakon Ukrayini*. [Act of Ukraine «About Higher Education»].

4. *Pro Osvitu. Zakon Ukrayini* [Act of Ukraine «About Education»].

5. Suharnikov, Yu. (2012). *Konceptualni pidstavi rozrobki i vprovadzhennya .nacionalnoyi ramki (akademichnih) kvalifikacij Ukrayini* [Key Foundations of the Design and Implementations of National Framework of Qualifications in Ukraine].

6. Gazzaley, A., Rosen, L. D. (2016). *Vidvolikanyu rozum: starodavni mizky u sviti vysokyykh tekhnolohiy*. [The Distracted Mind: Ancient Brains in a High-Tech World].

ВІДОМСТІ ПРО АВТОРА

КАРАПЕТЯН Аліна Овіківна – кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри англійської мови Національного університету «Києво-Могилянська академія».

Наукові інтереси – особливості навчання представників покоління Z, комунікативна методика.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

KARAPETYAN Alina Ovikivna – PhD in Public Administration, senior lecturer of the English Language Department, National University of «Kyiv-Mohyla Academy».

Circle of Scientific Interests – teaching students belonging to generation Z, communicative approach in education.

Стаття надійшла до редакції 07.01.2020 р.

УДК 621.396.933(075)

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-186-120-124

КМІТА Євген Вікторович –

кандидат педагогічних наук, методист 1-ої категорії Навчально-сертифікаційного центру Державного підприємства обслуговування повітряного руху України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3117-4535>
e-mail: Soulwarrior3792@gmail.com

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИСПЕТЧЕРІВ УПРАВЛІННЯ ПОВІТРЯНИМ РУХОМ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Погане знання іноземної професійної розмовної мови є одним з факторів, що сприяє виникненню авіаційних інцидентів та авіакатастроф.

Занепокоєння з приводу ролі мовного фактору в авіаційних пригодах призвело до прийняття резолюції А 32-16 Асамблеї ІКАО, яка нагально закликала Раду ІКАО дати вказівки Аеронавігаційній комісії розглянути цю проблему в пріоритетному порядку і закінчити виконання поставленої задачі щодо посилення відповідних положень ІКАО, які стосуються вимог щодо володіння мовою [2].

Проте катастрофи на міжнародних повітряних трасах, які виникають внаслідок непорозуміння між пілотом і авіадиспетчером через обмежене володіння англійською мовою, все ще займають значне місце.

Про це свідчить детальний аналіз більшості авіакатастроф, який показав, що їх причинами стали: несподівані переходи на рідну мову в процесі ведення радіообміну англійською мовою; перенесення диспетчерами знань інших мов, як рідної, так

іноземної, на процес ведення радіообміну англійською мовою; невиконання вимоги ІКАО Doc. AN9432: «...Учитывая, что у человека-оператора, принимающего сообщения, английский язык возможно не является родным языком. Поэтому говорите ясно и, как правило, используйте стандартные фразы и ситуации...» [7, с. 35].

Складність використання для прийому та передавання інформації мови, що не є для авіадиспетчера рідною (наявність низької іншомовної компетенції) і якою він володіє не повною мірою, обумовлена не тільки структурно-мовними нормами конкретних мов. Істотний вплив на безпеку польотів робить національно-культурна специфіка мовного спілкування, «бар'єр», створюваний мовними стереотипами, звичками, цінностями: скорочення можуть бути сприйняті з опорою або на звуковий код, або на специфіку рідної мови (особливо при неповноті інформації, що надходить, в умовах дефіциту часу); виникає міжмовна інтерференція, подолання якої збільшує час декодування повідомлення тощо, а також недостатньою мотивацію вести радіообмін як