

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У
НАВЧАЛЬНО-ТРЕНАЖЕРНИХ ЦЕНТРАХ СУДНОПЛАВНИХ КОМПАНІЙ В
КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

У статті розглянуто підходи до підвищення ефективності професійної підготовки кваліфікованих робітників у навчально-тренажерних центрах судноплавних компаній у зв'язку з впровадженням в систему морської професійної освіти міжнародних вимог Конвенції і Кодексу ПДНВ. Обґрунтовано і класифіковано чинники, які пов'язані з розвитком і вдосконаленням професійної компетентності фахівців морської галузі; проаналізовано позитивні підходи традиційної системи і вимоги до професійної компетентності моряків, які впроваджуються на міжнародному рівні. Розглянуті тенденції розширення функцій робітника морського профілю на судні у зв'язку зі скороченням екіпажу судна внаслідок використання автоматизованої системи безпеки судноплавства; впровадження в навчальний процес інноваційних технологій і сучасного тренажерного обладнання.

Ключові слова: професійна підготовка, навчально-тренажерний центр, судноплавна компанія, робітник морського профілю, професійна компетентність.

The article deals with the approaches to effectiveness increase of training skilled workers in Training Centers of shipping companies in connection with the adoption of international maritime requirements of STCW Convention and Code into the system of vocational education. We substantiated and classified the factors which are associated with the development and improvement of professional competence of the maritime industry's experts; We analyzed the positive approach of the traditional system and the requirements for professional competence of seafarers, which are being implemented at the international level; We considered the tendencies of expanding the functions of the sea profile on the ship due to the reduction of the ship's crew in the use of the automated system of safety navigation; introduction in educational process of innovative technologies and modern simulator equipment;

Keywords: training, Training Centre, a shipping company; sea profile worker, professional competence.

Морська транспортна галузь завжди потребувала висококваліфікованих кадрів і була основним двигуном економічних відносин між країнами у процесі глобалізації. У зв'язку з цим вона висуває дедалі ретельніші вимоги до професійної компетентності робітничого персоналу. Досягнення високих економічних показників, конкурентоспроможності транспортних послуг на світовому рівні, пріоритетність економічних цілей як умови стабільності підприємства роблять судновласника і державу зацікавленими у високій професійній підготовці робітників. Вимоги до якості й змісту трудового потенціалу робітника формуються та розвиваються безпосередньо там, де цей потенціал використовується, тобто на виробництві, на певному робочому місці.

Розрив між складністю сучасної морської техніки та психологічними, і зрештою, фізичними можливостями людини, як елемента системи «людина-машина», «людина – людина», «людина – довкілля» постійно збільшується. Персонал середньої кваліфікації не може оперувати поглибленими знаннями в галузі спеціальних розділів математики та

фізики складних процесів, без яких неможливо передбачувати виникнення аварійних ситуацій і приймати необхідні управлінські рішення. Керівна й операторська діяльність людини на судні інформаційно перевантажена і недостатньо забезпечена технологією прийняття рішень, не враховує психологічний стан людини в екстремальних ситуаціях [16, с. 23-26].

Результати дослідження професійної підготовки робітників в навчально-тренажерних центрах судноплавних компаній дозволяють визначити, що одним із головних напрямів є її реформування відповідно до компетентнісної парадигми, яка зазначена у вимогах Міжнародної Конвенції з підготовки та дипломування моряків і несення вахти 1978 року, з поправками (Конвенція ПДНВ), міжнародного ринку праці у морській галузі та потреб національної економіки. У цьому напрямі домінантними є: робота в умовах конкуренції, пріоритетність потреб судновласника і робітника, який водночас вчиться, пришвидшення змін у морській галузі в технологіях, техніці та матеріалах; створення нових напрямів роботи судноплавних компаній і кріюінгових агентств. Це, в свою чергу, можна реалізувати впровадженням в навчальний процес сучасних педагогічних технологій, гнучких форм організації навчання, використанням тренажерного обладнання, а також впровадженням системи професійного навчання впродовж життя, яка забезпечуватиме рівний доступ всіх категорій громадян у цій сфері.

Результати досліджень науковців різних країн світу з проблем забезпечення торговельного флоту кваліфікованими кадрами [1; 2; 5; 6; 13; 14; 15] показують, що для експлуатації суден нового покоління, які використовують новітні технології у судноплаванні, у т.ч. технологічні процеси в керуванні автоматизованим судном, необхідні універсальні працівники. Зараз уже маємо серйозні проблеми із забезпеченням робітничими кадрами сучасних суден, коли нові технології розширили спектр невиробничих видів діяльності, які викликали доместикацію виробництва й у різноманітненні людської активності. Важливі теоретичні дослідження з проблем професійної підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ та на виробництві здійснили С. Батишев, А. Біляєва, С. Гончаренко, І. Лікарчук, Н. Ничкало, І. Стариков, О. Новиков, В. Радкевич, В. Савченко, О. Щербак та ін. Порівняльно-педагогічні аспекти розвитку сучасних зарубіжних систем досліджували: Н. Абашкіна, А. Авшенюк, Л. Гриневич, Т. Десятов, В. Радкевич, Л. Пуховська та ін. Важливе значення для вирішення проблем розвитку морської освіти мають праці з філософії освіти вчених: В. Андрущенко, Г. Васяновича, І. Зязюна, В. Кременя та ін. Водночас є ясування особливостей чимало питань, що потребують від педагогічної думки з професійної підготовки робітників в навчально-тренажерних центрах судноплавних компаній. На рівні державного управління, корпоративному рівні, а також у масовій свідомості населення не сформульовано розуміння того, що професійна компетентність робітників морського профілю є основним чинником конкурентоспроможності країни як морської держави, судновласника та моряка.

Метою статті є обґрунтування і класифікація чинників, які впливають на розвиток професійної компетентності робітників морського профілю при їх професійній підготовці в навчально-тренажерних центрах судноплавних компаній.

Особлива увага до розвитку професійної компетентності робітників морського профілю в судноплавних компаніях зумовлена, по-перше, впровадженням у практичну діяльність інформаційно-телекомунікаційних технологій на судах сучасного покоління, переходом від накопичення знань, предметних умінь і навичок до формування вміння

вчитися, оволодіння культурою пошуку інформації, використання набутих знань у практичній діяльності.

По-друге, компетентнісний підхід, як сучасна парадигма професійної освіти для морської галузі, набуває важливе значення у зв'язку з прийняттям міжнародних вимог до професійної підготовки моряків і які визначені Конвенцією та Кодексом ПДНВ у мінімальних стандартах компетентності осіб рядового складу судна.

По-третє, з огляду на вимоги до судновласників щодо сприяння технічним знанням, навичкам і професіоналізму моряків (резолюція 7 Конвенції ПДНВ) [8, с. 96] актуалізується проблема відповідальності судноплавних компаній з контролю за дотримання моряками вимог стандартів компетентності у процесі виконання своїх обов'язків на судні та забезпечення проходження ними курсів підвищення кваліфікації.

У цьому контексті зазначимо, що стрімке входження України в європейський і світовий освітній простір характеризується впровадженням світових та європейських стандартів. Нині освітні цілі формуються на міжнародному рівні (особливо це стосується морської галузі), коли основні пріоритети професійної підготовки проголошуються в міжнародних конвенціях, документах та є стратегічними орієнтирами міжнародної спільноти. Україна будує свою національну політику у сфері професійної підготовки робітників морського профілю, яка спрямована на інтеграцію в міжнародне співтовариство. Це, у свою чергу, викликає необхідність перегляду й реформування системи професійної освіти, оскільки вона не відповідає вимогам ринку праці.

Запровадження нових підходів до професійного навчання робітників морського профілю на виробництві, перегляд освітніх навчальних програм розпочалося з прийняття Манільських поправок до Кодексу ПДНВ (2010 р.), де наголошено, що моряку треба мати не тільки достатні професійні знання, а й використовувати їх на практиці. Зазначимо, що одним з таких інноваційних підходів стало компетентнісно орієнтоване навчання, яке спрямоване на опанування насамперед практичних знань, умінь, навичок і здатностей щодо здійснення конкретної професійної діяльності. Виходячи з цього, є необхідність обґрунтувати й класифікувати чинники, які пов'язані з розвитком і вдосконаленням професійної компетентності фахівців для гармонійної взаємодії як між членами екіпажу судна, так й з навколишнім середовищем, оскільки професійна діяльність робітника на судні належить до діяльності, від якої залежить життя людей, безпека перевезення вантажу та охорона довкілля.

Розвиток ринку морської праці, динаміка змін на ньому значною мірою залежать від зовнішніх і внутрішніх чинників. Розглянемо кожний з цих чинників та окреслимо їхній вплив на розвиток професійної компетентності й конкурентоспроможності моряків.

До *зовнішніх чинників* слід віднести вимоги до якості професійного навчання робітників морського профілю формуються на двох рівнях – міжнародному та національному.

Міжнародні вимоги пов'язані, насамперед, з упровадженням у професійну підготовку моряків Конвенції та Кодексу ПДНВ. Резолюція 7 Конвенції ПДНВ з питання щодо професійної підготовки моряків подає чинники, які мають сприяти їхнім технічним знанням, навичкам, а також професіоналізмові, а саме:

- 1) встановлені критерії та процедури відбору моряків, які виявляють найбільш високі, практично можливі стандарти технічних знань, навичок і професіоналізму;
- 2) контроль за стандартами, яких дотримується персонал судна під час виконання своїх обов'язків;

3) активна участь усіх осіб командного складу у підготовці молодшого персоналу, підвищенні його професійної компетентності;

4) контроль й аналіз процесу набуття молодшим персоналом знань і навичок під час роботи на судні;

5) організація курсів перепідготовки і підвищення кваліфікації через відповідні проміжки часу;

6) прищеплення відчуття гордості за морську професію і для заохочення до культури безпеки та екологічної сумлінності усіх тих, хто працює на суднах.

Вирішення актуальних проблем професійного навчання моряків в судноплавних компаніях на рівні державної політики відбувається шляхом розроблення проєктів загальних концепцій, а також національних, комплексних, галузевих, регіональних та інших програм. Звернемо увагу на прийняту «Морську доктрину України на період до 2035 року», де зазначено, що «морській потенціал України – це сукупність природних ресурсів і надбань людини, які використовуються в процесі провадження морської діяльності в інтересах Українського народу в галузі морського транспорту і система підготовки та перепідготовки фахівців для морської галузі всієї світової спільноти» [9, с. 1]. Крім цього, Доктриною підкреслено, що «державна система забезпечення безпеки судноплавства повинна стати ефективним інструментом вирішення завдань державної морської політики за умови функціонування таких її складових: системи підготовки та перепідготовки фахівців для морської галузі; діяльні організації і підприємства, які здійснюють роботу щодо забезпечення безпеки судноплавства» [9, с. 6].

Такий підхід потребує нового погляду на професійне навчання працівників морського профілю в судноплавних компаніях, який спроможний сконцентрувати позитивні риси традиційної школи професійної підготовки моряків і сучасні вимоги до професійної компетентності моряків. Підготовлені за сучасними вимогами робітники морського профілю мають чітко собі уявляти відповідальність за якість виконаної роботи, постійне вдосконалення професійної майстерності у процесі швидкоплинного технічного переоснащення флоту. Вони мають бути переконані, що безпека на морі залежить насамперед від їх професійної компетентності, професіоналізму й бездоганного виконання усіх вимог, вказаних у міжнародних конвенціях і національних стандартах. Рівень професіоналізму кваліфікованих робітників, їхня конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці залежить від врахування таких чинників:

- якісного засвоєння змісту професійної освіти;
- використання інноваційних педагогічних технологій у навчальному процесі на виробництві;
- сформованості фахової компетентності.

За такого підходу робітник морського профілю, підготовлений до роботи за сучасними вимогами, має свій індивідуальний погляд на професійну діяльність із власним варіативним прийняттям, «різноманітними суб'єктивними засобами осмислювання однієї й тієї самої події, готовністю сприймати парадоксальну інформацію, адекватним сприйняттям різних аспектів того, що відбувається» [3, с. 92].

Важливим зовнішнім чинником, що впливає на розвиток професійної підготовки кваліфікованих робітників морського профілю в судноплавних компаніях, є попит судновласників на фахівців, які відповідають вимогам Конвенції та Кодексу ПДНВ. Однак, як показує практичний досвід, сам судновласник не завжди опікується професійною підготовкою своїх працівників, що має такі причини:

фінансова нестабільність на ринку транспортних послуг і необхідність знижувати витрати на професійне навчання в умовах погіршення фінансового стану підприємств;

зменшення обсягів перевезень, кількості працівників плавскладу і, відповідно, зменшення потреби в їх навчанні;

необхідність значних витрат на розвиток навчально-матеріальної бази, навчально-методичного забезпечення, тренажерного устаткування згідно з міжнародними вимогами до професійної підготовки моряка.

Однак, попри ці негативні тенденції, провідні судноплавні компанії (ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство», ТОВ «Епсілон Мерітайм Сервіз Лтд», ТОВ «Марін – Про – Сервіз», ТОВ «Ві Шипс» та ін.) не тільки зберегли на досягнутому рівні обсяги професійної підготовки робітників морського профілю, а й забезпечили поповнення матеріально-технічної бази сучасним тренажерним обладнанням відповідно до вимог Конвенції та Кодексу ПДНВ.

До *внутрішніх чинників* віднесено: соціально-економічні, психолого-педагогічні, управлінські. Розглянемо кожний із цих чинників.

Соціально-економічні чинники. Сучасна економічна ситуація на Україні як за секторами економіки, так і за професійним статусом далека від стандартів економічно розвинених країн. Розвиток вітчизняної економіки набуває актуальності, а проблема забезпечення кваліфікованими кадрами галузі матеріального виробництва, в тому числі морського транспорту, і становляться педагогічною проблемою. Про це свідчить Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», в якому наголошується про наукову й економічно обґрунтовану цілісну систему пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, сприяння забезпеченню економічної безпеки держави, створення високотехнологічної конкурентоспроможної та екологічно чистої продукції, надання високоякісних послуг і збільшення експортного потенціалу з ефективним використанням вітчизняних і зарубіжних науково-технічних досягнень [10].

Такі зміни викликані насамперед: переорієнтацією попиту на нову форму організації праці; поширенням автоматизованих систем управління виробничими процесами; спадом масового виробництва; підвищенням індивідуальної відповідальності працівників за якість наданих послуг; зростанням значущості безпосереднього спілкування працівників у колективі; розмиванням меж між професіями. Водночас, ринкові відносини вимагають оновлення професій, спеціальностей, кваліфікацій, професійно важливих якостей, культури роботи з оргтехнікою, комп'ютерними технологіями, володіння іноземними мовами та їх використання у повсякденній професійній діяльності, розвитку здатності самостійно приймати управлінські рішення тощо.

Гіганти світового судноплавства серйозно стурбовані ситуацією з кадрами плавскладу. У пошуках гарантованого притоку кадрів солідні компанії укладають угоди з морськими навчальними закладами, у тому числі з тим, які займаються підготовкою рядового плавскладу, а саме з представниками Китаю, Пакистану, Камбоджі, Латинської Америки та Філіппін. За офіційними даними, станом на 01.01.2011 р. кількість філіппінців, які працюють на суднах під іноземним прапором, зросла порівняно з 2004 р. на 93 % і складає 236 481 особу. З цієї кількості 72,2% є плавскладом з рядових осіб, 8,7% – командним склад, 19,1% – молодшої і середньої ланки.

Проте Україна має досить високий потенціал і добрі перспективи для подальшої успішної конкуренції на світовому ринку праці за високооплачувани робочі місця як командного, так і рядового складу, хоча з початком кризи утворилася дуже велика кількість незатребуваної робочої сили в усьому світі. Найбільш негативним явищем кризи виявилось різке скорочення працівників морського профілю (матросів, мотористів, суднових кухарів, суднових зварників та ін.), у результаті чого на одну заявку за цими спеціальностями претендують 20-30 осіб [4, с. 43-44].

Скорочення екіпажів морських суден відбувається за рахунок розширення функцій робітника морського профілю на судні: він має поєднувати якості не тільки кваліфікованого робітника, а й оператора з керування автоматизованими системи судна та фахівця, який здатний забезпечувати технологічний процес, самостійно виконувати роботу й постійно контролювати процес максимальної віддачі від безпечної експлуатації судна.

Однак, як показали результати дослідження, професійна компетентність рядового складу суден сформована недостатньо, а саме: вони мають слабку загальноосвітню підготовку; недостатній рівень практичної підготовленості для виконання робіт у небезпечних та аварійних ситуаціях; не орієнтуються в діях при виникненні екстремальних ситуацій; мають недостатній рівень культури для виконання робіт у складі багатонаціональних екіпажів й не володіють в достатній мірі англійською мовою за професійним спрямуванням. Виходом з цієї складної ситуації є впровадження в навчальний процес інноваційних технологій і сучасного тренажерного обладнання, що дасть змогу більш глибоко засвоїти специфіку своєї професії, виконувати більш розширене коло завдань на судні, професійно оволодіти іноземною мовою не тільки для виконання робіт на судні, а й для успішного спілкування та професійної взаємодії з членами суднової команди.

Аналіз динаміки ринку робочої сили на морському транспорті дає можливість виокремити такі складові цих чинників:

- посилення конкуренції серед робітників морського профілю за робочі місця на суднах іноземних компаній з високою заробітною платою, соціальними пільгами, перспективою просування по службі;

- зростання тиску на ринок робочої сили у зв'язку з автоматизацією технологічних процесів на судні та переходом на скорочені екіпажі;

- зміна складових у структурі трудових ресурсів у результаті зростання кількості випускників з вищою освітою;

- зменшення частки працездатного населення в його загальній кількості за рахунок старіння, інвалідності, ранньої втрати здоров'я з різних причин (специфічні умови життя і праці, травматизм, екологія, природні катаклізми тощо);

- ускладнення форм трудової діяльності у зв'язку з роботою у багатонаціональних екіпажах.

Психолого-педагогічні чинники. Розглянуті соціально-економічні явища потребують опрацювання дидактичних підходів, які пов'язані з педагогікою праці, професійною педагогікою, і, безумовно, освітою впродовж життя. Зміни на ринку праці у морській галузі, які пов'язані з динамікою формування робочої сили, складною демографічною ситуацією, підвищенням вимог до професійної компетентності моряків, потребують поєднання психолого-педагогічних підходів у роботі з різними категоріями населення і, передусім, з дорослим контингентом.

Професійне навчання дорослого населення має інший зміст, організаційні форми навчання та психологічні засади, ніж навчання учнів у ПТНЗ, оскільки набутий професійний і життєвий досвід дає змогу прискорити процес професійного навчання робітника морського профілю і який на виході має перед собою чітку програму професійного становлення.

На необхідність розгляду цих чинників та їх важливість у професійному становленні фахівця наголошував видатний російський флотоводець і вчений, віце-адмірал, винахідник С. Макаров. Як теоретик і практик морської справи, він зазначав, що офіцеру, поміж знання наук математики, фізики, хімії, астрономії, географії, історії військової справи, морської тактики і стратегії, потрібні глибокі знання із психології, педагогіки, етики, оскільки вони дозволяють правильно впливати на дії та поведінку особового складу корабля [7, с. 122].

С. Макаров одним із перших серед військових учених запропонував викладання у військових закладах предмету «Військова психологія», яка покликана вивчати не лише характер, розумові і вольові якості особистості воїна, а й міжособистісні відносини спілкування і взаємодії між членами екіпажу тощо [7, с. 244]. Значної уваги С. Макаров приділяв розвитку військово-морської педагогіки, яка має виховувати у моряка сміливість, уміння правильно оцінювати ситуацію і кмітливість [7, с. 66]. Також він зазначав, що особливої уваги заслуговує вивчення кожним моряком свого корабля, його тактико-технічних даних: можливості маневрування, дальності стрільби, можливості боротьби за живучість тощо. При чому це має відбуватися систематично і послідовно, що є неодмінним принципом педагогіки [7, с. 74]. Ці психолого-педагогічні ідеї С. Макарова не втратили своєї актуальності до сьогодні, у т.ч. й у торговельному флоті.

Як свідчить досвід країн з розвинутою економікою, істотно змінюється роль кваліфікованого робітника, який стає більш активним учасником виробничого процесу, а витрати на його професійний розвиток вважаються прибутковими інвестиціями підприємства. Отже, проблема професійного навчання має розглядатися з позиції розвитку якості робочої сили, як ключового чинника розвитку людських ресурсів.

З цього приводу Н. Нічкало наголошує, що ринок праці треба розглядати «як педагогічну категорію, де динаміка змін впливає на розвиток системи професійної освіти, на її модернізацію і, відповідно, на якість підготовки виробничого персоналу» [11, с. 12].

Зазначимо ще один із цих чинників – створення системи безперервної ступеневої професійної освіти на підприємстві. Такий підхід економічно виправданий, оскільки концептуально обґрунтована, розроблена й впроваджена система професійного навчання робітників морського профілю на виробництві дає можливість робітникові пройти увесь цикл професійної підготовки з робітничої професії, сертифікаційну підготовку, відповідну до вимог міжнародних конвенцій, і під контролем судовласника пройти процес дипломування та отримати робітничий диплом міжнародного зразка для роботи й на суднах іноземних компаній.

Наприклад, в Навчальному центрі ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» здійснюється ступенева безперервна підготовка висококваліфікованого персоналу. Цьому сприяє політика управління якістю та концепція розвитку системи безперервного професійного навчання персоналу судової компанії, до якої входять:

Навчальний центр з професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації і сертифікації робітників морського профілю;

Дунайський інститут Національного університету «Одеська національна морська академія», на базі якого ведеться підготовка бакалаврів з напрямку «Морський та річковий транспорт»;

Кілійський транспортний коледж Київської державної академії водного транспорту з підготовки молодших спеціалістів за спеціальностями «Судноводіння на морських шляхах» і «Експлуатація суднових енергетичних установок»;

Дунайський факультет морського й річкового транспорту Київської державної академії водного транспорту з підготовки бакалаврів за спеціальностями «Судноводіння і енергетика суден», «Комп'ютерні науки», «Транспортні технології», «Економіка підприємства».

Управлінські чинники. Сучасні високоавтоматизовані комплекси морської техніки, керовані автоматами, звільнили людину від більшості рутинних операцій. Однак посилилася залежність безпеки складних технологічних процесів від ефективності роботи особи фахівця, який приймає рішення в екстремальних умовах та аварійних ситуаціях і має передбачати наслідки кожного з них та вибрати серед них найкращий. Особливістю такого рішення є неможливість заздалегідь описати всі нештатні ситуації. Традиційно на морському транспорті склалася ситуація, що технологія прийняття рішень при експлуатації судна базується на використанні численних настанов, директивних, нормативних, правових і технічних документів, які недостатньо пристосовані для оперативного пошуку, сприйняття й перероблення необхідної інформації. На думку фахівців морського транспорту, рекомендації цих документів безумовно корисні, але в екстремальних ситуаціях вони не сприяють швидкому знаходженню конкретних управлінських рішень судновим персоналом. Така громізка інформація не дає змоги оперативно реагувати на критичну ситуацію та оцінити процеси, які мають бути виконані в короткий строк щодо швидкоплинних екстремальних і нетипових подій.

Морська галузь встановила єдині критерії оцінювання компетентності, які зведені у Кодексі ПДНВ під назвою «Мінімальні стандарти компетентності для рядового плавскладу» [8, с. 212, 256], які й є обов'язковими для всіх моряків і судноплавних компаній. Судновласники та їх навчальні підрозділи, що займаються професійним навчанням персоналу спільно з науковими установами та органами морського транспорту, які здійснюють контроль за підготовкою плавскладу (Укрморрічінспекція), беруть участь у розробці державних професійних стандартів.

До речі, рівень професійної компетентності, за визначенням Кодексу ПДНВ, забезпечується використанням у навчальному процесі тренажерної підготовки та вибором спеціальних цілей і завдань підготовки таким чином, щоб вони якомога тісніше були пов'язані із завданням й практичною роботою на судні. У зв'язку з цим, якісна тренажерна підготовка є важливим і дієвим інструментом підвищення рівня компетентності членів екіпажів морських суден, безпосередньо впливає на підвищення безпеки мореплавства та сприяє зниженню ризику людської помилки.

Велике значення в тренажерній підготовці має процес виконання «інструкторських функцій», тобто ступінь впливу інструктора на моделі імітаторів, експлуатаційне середовище та процес підготовки (оцінювання) дій слухачів (виконання функцій управління пасивними об'єктами, запис виконуваної вправи, архівація і програвання як у реальному, так і в прискореному режимі часу, моніторинг (спостереження та контроль) їх дій – операторів тренажера, можливість і якість автоматизованої кількісної дії слухача в

процесі виконання тренажерної вправи. Відповідно до вимог стандарту якості ISO 9001 – 2009, основними показниками, які впливають на якість прийнятих управлінських рішень на тренажері, є: ефективність управління процесом засвоєння практичних навичок і постійне поліпшення розвитку професійної компетентності моряка; чіткий розподіл відповідальності за прийняте рішення; підтримання на достатньому професійному рівні кваліфікації моряка; повна поінформованість слухачів про всі прийняті рішення при відпрацюванні аварійних і небезпечних ситуацій на тренажері; зворотний зв'язок між слухачами, які вчаться на тренажері, та інструкторським складом.

Зниження ризику аварій внаслідок помилки членів екіпажу або берегових фахівців, які забезпечують функції безпечного мореплавання, здійснюється шляхом практичного відпрацювання усіх небезпечних та аварійних ситуацій на тренажері й реалізації чіткої системи управління якістю підготовки, оцінювання компетентності та дипломування членів екіпажів морських суден у судновій компанії.

Висновок. Дослідженням доведено, що від узгодженості, цілеспрямованої та планомірної взаємодії всіх учасників педагогічного процесу щодо вирішення питань, які окреслені цими провідними чинниками, значно залежать технічний рівень експлуатації суден, якість управління перевезенням, рівень прибутку судноплавної компанії. Варто також взяти до уваги, що неухильне збільшення на виробництві частки висококваліфікованих робітників свідчить про стабільність судноплавної компанії, яка ставить високі вимоги до рівня наданих послуг і безпеки судноплавства, а це безпосередньо залежить і від професійної компетентності кожного робітника. Проте підготовку кваліфікованих, конкурентоспроможних на ринку праці робітників, які здатні працювати на міжнародному рівні й мають попит на судна іноземних компаній, можна здійснити лише за умови врахування вищевикладених чинників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексишин В. Г. Международные и национальные стандарты безопасности мореплавания: учебное пособие / В. Г. Алексишин, Л. А. Козырь, Т. Р. Короткий. – Одесса : Латсар, 2002. – 257 с.
2. Герганов Л. Д. Професійна підготовка робітників морського профілю з урахуванням міжнародних вимог // Л. Д. Герганов / Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / редкол.: Ничкало Н. Г. (голова) та ін. – К., 2009. – Вип. 3. – С. 88–97.
3. Герганов Л. Д. Підвищення якості підготовки робітників морського профілю на виробництві: актуальність та тенденції розвитку / Л. Д. Герганов // Професійна освіта: проблеми і перспективи: зб. наук. праць ІППО НАПН України; РВНЗ «КІПУ» / ред. кол. В. О. Радкевич (голова) та ін. – К. : Сімферополь : НІУКІПУ, 2013. – Вип. 4. – С. 54–58.
4. Герганов Л. Д. Проблеми професійного навчання та працевлаштування на морському транспорті / Л. Д. Герганов // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць / ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та інші. – К : Вид-во Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України, 2011 – Вип. 4. – С. 38–50.
5. Іванов Г. Г. Міжнародна морська організація / Г. Г. Іванов. – 2-е вид., доп. – Одеса : ЛАТСТАР, 1999. – 392 с.
6. Леонтьев В. А. Формирование профессиональных навыков судоводителей / А. Н. Леонтьев. – М. : Транспорт, 1987. – 224 с.

7. Макаров С. О. Вопросы морской тактики и подготовки офицеров / С. О. Макаров. – М. : Военно–морское издательство НКВМФ Союза ССР. – 1943. – 264 с.
8. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (консолідований текст з манільськими поправками) – К. : ВПК «Експрес-Поліграф», 2012. – 568 с.
9. Морська доктрина України на період до 2035 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 07 жовтня 2012 року №1307: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mtu.gov.ua/uk/resolution_kmu/print/15623.html
10. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України : [авт. В. П. Андрущенко, І. Д. Бех, М. І. Бурда та ін.] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К. : Пед. думка, 2011. – 303 с.
11. Ничкало Н. Г. Професійне навчання на виробництві як складова системи безперервної освіти / Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць / [ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) та ін]. – К., 2006. – Вип. 2. – С. 3–22.
12. Ничкало Н. Г. Науково-методичне забезпечення – ключова умова розвитку системи // Н. Г. Ничкало / Проф.-тех. освіта. – 2006. – №2. – С. 12–14.
13. Соснов Е. Первопричина аварий в «человеческом факторе» / Е. Соснов // Судостроение. – 2001. – №3 – С. 21–24.
14. Стариков И. М. Автоматизированная система тестирования для подбора и профессионального обучения лоцманских кадров / И. М. Стариков. // матер. Черноморской региональной международной науч.-практ. конф., (г. Николаев, 9–10 сент. 2003 г.) / [отв. за вып. И. М. Стариков]. – Николаев, 2003. – С. 28–29.
15. Ханин М. Судостроительная политика Европейского Союза / М. Ханин. – Морской флот. – 2004. – №4. – С. 5–7.
16. Человеческий фактор при авариях на судах (по материалам журнала «Судостроение» за 2004г.) // Морской флот. – 2004. – №4. – С. 23–26.

Рецензент: д. т. н., проф. Пашечко М.І.