КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
ART 14219 УДК 377.331.5:656.61
Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Герганов Леонид Дмитриевич,
кандидат педагогических наук, доцент, заместитель начальника учебного центра «Украинское Дунайское пароходство», г. Измаил, Украина

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли

Аннотация. *В статье на основании исследований подготовки работников на производстве в современных условиях рынка труда в морской отрасли обоснована актуальность и определены пути повышения профессиональной компетентности работников морского профиля.*
Ключевые слова: *обучение на производстве, учебное заведение на производстве, работник морского профиля, Международная конвенция о подготовке, дипломировании моряков и несении вахты (МК ПДНВ), судоходная компания.*
Раздел: *(01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).*

Постановка проблемы и ее актуальность. Интеграция национальной системы профессионального образования в мировое образовательное пространство требует повышения требований к профессиональной подготовке рабочих морского профиля на производстве. В документах ЕС обоснована политика в отношении профессионального обучения, определены цели и задачи в этой области, в частности такие: содействие адаптации к изменениям в промышленности, особенно во время профессионального обучения и переподготовки; совершенствование начального и последующего профессионального обучения с целью профессиональной интеграции и реинтеграции в рынок труда; расширение доступности профессионального обучения и поощрение мобильности преподавателей и тех, кто учится, особенно молодежи; стимулирование сотрудничества в обучении между учебными заведениями или центрами профессиональной подготовки и фирмами; развитие обмена информацией и опытом решения общих проблем для систем профессионального обучения государств-членов. С учетом интеграционных процессов в условиях информационно-технологического развития в XXI в. эти пять направлений политики ЕС в области профессионального обучения являются актуальными для всех постсоветских государств и для Украины в частности [1].

На Украине разработана нормативно-правовая база, согласно мероприятиям по содействию предприятиям в организации профессионального обучения кадров на производстве, утвержденным распоряжением Кабинета министров от 24 января 2001 г. № 13-р, разработано Положение о профессиональном обучении кадров на производстве, которое было утверждено Министерством труда и социальной политики Украины, Министерством образования и науки Украины (приказ от 26 марта 2001 г. № 127/151), а также введено в действие «Положение об организации учебно-производственного процесса на производстве», утвержденное приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 27.12.2006 г. № 500/861.

Согласно этому положению, профессиональное обучение кадров на производстве направлено на повышение качества профессионального состава работников предприятий различной формы собственности и подчинения, формирование у них высокого профессионализма, мастерства, современного экономического мышления, умения ра-

Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

ботать в новых экономических условиях и обеспечения на этой основе высокой производительности труда и эффективной занятости. Также обучение носит непрерывный характер и проводится в течение трудовой деятельности с целью постепенного расширения и углубления их знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями производства. Такой подход соответствует международным документам, в частности положениям, обоснованным в докладе ЮНЕСКО «Образование для XXI века» [10].

Следует подчеркнуть, что это Положение четко определило полномочия предприятия в процессе профессионального обучения работника, которое, в частности, решает такие задания: определяет потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров в профессионально-квалификационном плане; создает учебно-производственную базу для профессионального обучения кадров на производстве; осуществляет подбор педагогических работников и обеспечивает повышение их профессионально-квалификационного уровня; разрабатывает в соответствии с требованиями производства рабочие учебные планы по профессиям и рабочие учебные программы по учебным предметам на основе типовых учебных программ и обеспечивает их исполнение в полном объеме и на надлежащем уровне; внедряет в учебный процесс современные технологии обучения, в том числе модульную, открытое профессиональное обучение и др.

Таким образом, анализируя основные национальные документы по подготовке кадров на производстве и позиции европейских документов относительно профессионального обучения, следует отметить актуальность и потребность в развитии человеческого потенциала, повышение эффективности процесса профессионализации на производстве, который является одним из составляющих качества произведенной продукции и предоставленных услуг.

Цель статьи заключается в том, чтобы обосновать актуальность и определить цели, задачи и пути повышения качества подготовки рабочих морского профиля на производстве в современных условиях.

Анализ научных работ по проблеме обучения кадров на производстве. Анализ потребностей профессиональных навыков в Европе до 2020 г. свидетельствует, что, например, для 27 стран Европейского Союза, в том числе Норвегии и Швейцарии, возможности для трудоустройства будут включать примерно 80 млн рабочих мест, из которых почти 7 млн будут составлять новые рабочие места. Большинство изменений в занятости будет касаться профессий, требующих высокой квалификации. В течение 10 лет доля занятых на таких рабочих местах увеличится с 29% до 35%. При этом профессии, которые предусматривают среднюю квалификацию, будут составлять половину всех рабочих мест, а доля неквалифицированных профессий сократится с 21% до 15% [2].

Среди наиболее дефицитных требований, которыми должны обладать современные квалифицированные рабочие морского профиля для работы на судах современного поколения, являются навыки работы в многонациональных экипажах, профессиональные навыки информационно-коммуникативных технологий, навыки решения производственных проблем в экстремальных и аварийных ситуациях, навыки, связанные с безопасностью труда и др. Например, в Великобритании работодатели выделяют в качестве ключевых трудовых навыков такие: способность к коммуникации, умение строить отношения с клиентами, умение работать в коллективе и решать проблемы, а также грамотность, умение считать, общие навыки в области информации и технологий, которых не хватает многим лицам, занятым поиском работы, что является прегра-

Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

дой набора персонала или служит причиной снижения потенциальной производительности предприятий [3]. Судовладельцы и руководители судоходных компаний также уделяют особое внимание формированию этих навыков, о чем свидетельствуют данные исследования (около 91%). При этом они предусматривают в своих бюджетах средства на обучение персонала, повышение его квалификации.

Исследования ученых разных стран мира – С. Я. Батышева, А. С. Батышева, С. Вятровского, С. Кагора, Т. Левовицкого, Н. Г. Ничкало, Т. Новацкого, А. Н. Новикова В. А. Радкевич, И. Смирнова, Ф. Шлесека, С. Чистяковой и других – подтверждают, что за достаточно короткий срок использование новейших технологий на производстве будет иметь всеобщий характер, а следовательно, кардинально изменятся производственные процессы. В свою очередь, недостаточная профессиональная компетентность рабочих приводит к снижению темпов развития предприятий. Большинство предприятий имеют значительные трудности в поиске рабочих кадров с високой компетентностью [4].

Проведенное исследование по обеспечению экипажей морских судов квалифицированными рабочими морского профиля в профессионально-квалификационном плане в ЧАО «Украинское Дунайское пароходство» доказывает, что 30% судов имеют трудности в комплектовании экипажей морских судов соответствующим квалифицированным персоналом. Это, в свою очередь, предопределяет реорганизацию внутрифирменной подготовки кадров на производстве, приведение ее в соответствие требованиям рынка труда, мировых тенденций, факторов, проблем безопасности, экологии, качества работы, институциональных изменений, которые происходят в отраслях экономики, профессиональной структуре и т. д.

Изложение основного материала. Следует подчеркнуть, что трудности с организацией и проведением обучения на производстве взаимосвязаны с кризисом в экономической деятельности предприятий в морской отрасли, изменением принципов государственного регулирования видов деятельности. В связи с этим приоритетными направлениями в повышении эффективности такого звена профессионального образования, как обучение на производстве, а также формировании профессиональной компетентности у членов экипажа морских судов становятся: формирование и отслеживание ситуаций с необходимостью квалифицированного персонала на морских судах компании; переход на новую стратегию подготовки кадров на производстве, исходя из опыта отечественной и мировой практики в морской отрасли по данному направлению; внедрение нового подхода и организации системы обучения на производстве на основе внедрения системы качества; пересмотр и уточнение квалификационных требований рабочих и специалистов с целью расширения их профессиональной мобильности, конкурентоспособности предприятий; разработка и внедрение государственных стандартов профессионального образования кадров на производстве; разработка и доведение до предприятий нового учебно-методического обеспечения профессионального обучения кадров с учетом изменений в производственном процессе и профессионально-квалификационном составе; повышение квалификации педагогических работников, занятых в профессиональном обучении кадров на производстве.

Важное значение в воспроизводстве высококвалифицированной рабочей силы в условиях рыночной экономики и реформирования предприятий имеет новая образовательная политика на производстве, которая вызвана введенным в действие Законом Украины «О профессиональном развитии работников» [5], где в статье 2 определена государственная политика в сфере профессионального развития работников:

1. Целью государственной политики в сфере профессионального развития работников является повышение их конкурентоспособности.

Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

2. Государственная политика в сфере профессионального развития работников формируется по принципам доступности профессионального развития работникам; свободного выбора работодателем форм и методов обеспечения профессионального развития работников с учетом специфики их работы; соблюдения интересов работодателя и работника; непрерывности процесса профессионального развития работников.

Такая образовательная политика, в свою очередь, направлена на трансформацию системы профессиональной подготовки кадров на производстве в систему открытого типа; внедрение комплексного научного подхода к решению многоцелевой системы обучения на производстве; расширение самостоятельности предприятий в выборе прогрессивных педагогических технологий; обеспечение единства содержания, форм, методов, средств и условий обучения при достижении заданного результата обучения; упорядочение и систематизацию вариативной учебно-программной документации и образовательных технологий [6].

В целом профессиональное обучение на производстве направлено на обеспечение персонала предприятия рабочими с высоким уровнем образования, знаниями, умениями, навыками, опытом личности, ее мотивированным стремлением к непрерывному образованию и самосовершенствованию, творческим подходом к выполнению своего дела. Именно поэтому изменения в образовании предусматривают переход на новый качественный виток в подготовке рабочих на производстве, который состоит из таких аспектов:

1. Переход производства от «конвейерного» выпуска слушателей курсов, подготовки их малыми группами конкретно под требования работодателя. При этом самым важным является то, что профессиональное образование становится более гибким. Это касается как самой системы профессионального обучения на производстве, так и тех, кто учится.
2. Переход от усвоения общей информации к формированию качеств, необходимых для творческой деятельности, и усвоение информации совместно с выпуском необходимой продукции или предоставлением услуг.
3. Использование в процессе обучения компьютерных технологий кардинально преобразует учебный процесс, предоставляет ему элементы производственного процесса, что приближает его к работе на современном оборудовании с использованием всех требований, которые необходимы работодателю.
4. Повышение роли профессионального обучения кадров на производстве в связи с распространением ее составляющих (курсов повышения квалификации, курсов целевого назначения, курсов освоения смежных профессий и др.), что значительно влияет на весь процесс изготовления продукции (предоставления услуг), особенно на ее качество, превращается в важнейший элемент производства – повышение профессиональной компетентности работника.
5. Повышение расходов работодателя на обучение рабочих с одновременным ростом отдачи от нее. Обучение на производстве становится одной из самых прибыльных отраслей вложения денег, оно начинает концентрировать вокруг себя все направления образования (школьного, профессионально-технического, высшего, послевузовского) как центр кадровых и информационных ресурсов и одновременно само превращается в особый ресурс формирования кадрового потенциала, что обеспечивает его восстановление на ключевых этапах развития производства.
6. Профессиональное обучение на производстве концентрирует в себе новшества, которые побуждают производство, формируют инновационный человеческий капитал для производства, становятся главным элементом его пополнения и обновления.

Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Национальная система подготовки и дипломирования моряков отвечает минимальным стандартам и требованиям Международной конвенции по подготовке, дипломированию моряков и несению вахты 1978 г. с поправками. На основании изложенных в Конвенции требований рядовой состав флота для получения международного подтверждения своей рабочей квалификации должен пройти специальное обучение в учебно-тренажерных центрах и получить соответствующий документ-сертификат [7].

Разрушение прежней, несмотря на все недостатки, слаженной системы профессионального обучения кадров на производстве морской отрасли закономерно привело к позорным авариям и катастрофам, связанным с некомпетентностью членов судового экипажа. Наиболее скандальным стало крушение теплоходов «Волго-Балт 119» и “Costa Concordia”. Промедление с жестким наведением порядка в этой сфере дает основания для серьезных санкций со стороны Международной морской организации к плавсоставу Украины вплоть до исключения из числа авторитетных морских держав. Это связано с тем, что еще в 1997 г. вступило в силу циркуляционное письмо ИМО MCS/circ/827 – доклады об авариях и инцидентах на море. В ИМО необходимо сообщать об очень серьезных авариях, о морских инцидентах сообщается, если имеются важные полученные уроки. Из приложения 2 настоящего циркуляра пункты 8–10 полностью касаются всех аспектов человеческой личности, технического и программного обеспечения, влияния окружающей среды, а также степени допущения членами экипажа ошибок, их компетентности [8].

Понимая серьезность обстановки, в которой находится вся морская отрасль Украины, когда усиливается роль качества подготовки квалифицированных рабочих морского профиля в соперничестве стран мира во всех областях морской деятельности, судоходные компании четко осознают глобальные тенденции формирования эффективной морской стратегии, которая ориентирована на использование на судах новой техники, автоматизированных систем управления, информационных технологий. «Морская доктрина Украины на период до 2035 года», утвержденная постановлением Кабинета министров Украины от 07.10.2012 г. № 1307, подчеркнула, что морской потенциал – это совокупность природных ресурсов и достижений человека, которые используются в процессе производства морской деятельности в интересах украинского народа в области морского транспорта и система подготовки и переподготовки специалистов для морской отрасли всей мировой общности [9].

Проведенные исследования по обучению работников морского профиля на производстве определили ряд ***факторов***, которые негативно влияют на их профессиональную подготовку: отсутствие четкого механизма взаимоотношений между службой управления кадров судоходной компании и его учебным подразделением в вопросах прогнозирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с перспективой карьерного роста моряков и необходимой ротацией кадров судовых экипажей; непонимание своей роли в вопросах профессиональной подготовки моряков руководства судоходных компаний и, как следствие, недостаточное, поверхностное вникание в вопросы подготовки кадров в его учебных подразделениях, отсутствие спланированной кадровой политики без глубокой проработки влияния качества подготовки моряка на результаты его профессиональной деятельности; низкий уровень контроля за качеством подготовки членов экипажей морских судов в учебном подразделении со стороны командного состава судов, отсутствие рекламаций и предложений к подготовке работников морского профиля; формальная организация обучения членов экипажа непосредственно на судне, для поддержания квалификационного уровня и отработки действий в экстремальных и аварийных условиях, отсутствие методического обеспечения, отработки техники проведения занятий

Герганов Л. Д. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников морского профиля на производстве: стратегические цели и задания для морской отрасли // Концепт. – 2014. – № 08 (август). – ART 14219. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14219.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

и контроля со стороны ученого подразделения компании; отсутствие критериев профессионального отбора для направления на судно (отбор ограничивался контролем пакета документов инспектором кадров); отсутствие материальной и моральной мотивации в повышении квалификации и конкретных условий профессионального роста; недостаточное обеспечение учебных подразделений компании современным оборудованием, необходимыми тренажерными комплексами, отсутствие современных педагогических технологий в процессе профессиональной подготовки моряков, недостаточная, в большинстве случев формальная практическая подготовка обучающихся на судах; отсутствие постоянной связи и мониторинга за качеством самостоятельного повышения своего профессионального уровня моряков, которые находятся в рейсе, и учебным подразделением компании через систему дистанционного обучения; слабая методическая и психолого-педагогическая подготовка инструкторско-преподавательского состава, отсутствие системы повышения их квалификации и планомерной работы над совершенствованием технологии обучения своему предмету; недостаточное учебно-методическое обеспечение учебного процесса, отсутствие у преподавателей и инструкторов производственного обучения индивидуальных рабочих программ и учебно-методических комплексов; практически отсутствуют утвержденный состав педагогического совета и методические комиссии по направлениям подготовки, что существенно влияет на ход учебного процесса и качество подготовки работников морского профиля на производстве.

Выводы. Исходя из этих недостатков, которые были выявлены в процессе исследования деятельности как государственных учебных заведений на производстве, учебно-тренажерных центров при судоходных компаниях (учебный центр ЧАО «Украинское Дунайское пароходство», учебно-курсовой комбинат ГП «Измаильский морской торговый порт», учебно-курсовой комбинат ГП «Одесский морской торговый порт» и др.), так и частных судоходных компаний (учебно-тренажерный центр «Марин про сервис», «Авант», и др.), а также с учетом международных требований к профессиональной подготовке работников морского профиля, были определены следующие задачи:

– учебные подразделения должны быть самостоятельными подразделениями судоходных компаний и иметь прямое подчинение руководителю компании;

– возложить на учебные подразделения полную ответственность за организацию и качество профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников морского профиля с учетом требований международных конвенций, системы управления безопасностью и системы стандартов качества ISO9001–2007;

– разработать и утвердить «Концепцию профессиональной подготовки работника морского профиля на производстве» с учетом формирования кадрового потенциала судоходных компаний и специфики работы на судах смешанного плавания – река-море;

– усовершенствовать систему аттестации и контроля знаний выпускников учебных подразделений, предусмотрев выводы комиссии относительно их профессионального продвижения и возможного поведения в экстремальных ситуациях;

– разработать и внедрить в практику нормативно-правовые акты по вопросам материального и морального стимулирования работников морского профиля за профессиональное совершенствование;

– проработать вопросы материальной заинтересованности командного состава в повышении квалификации членов судовой команды, участия их в процессе обучения и воспитания кадров;

– перейти на рейтингово-модульную систему подготовки рабочих морского профиля, предусмотрев такую на всех ступенях профессионального обучения кадров плавсостава;

– охватить обучением всех лиц, находящихся в длительном рейсе, используя технологию дистанционного обучения, с учетом постоянного контроля уровня их профессиональной компетентности и возможности дальнейшего продвижения по службе;

– оснастить учебный процесс современным тренажерным оборудованием, мультимедийным оборудованием, системами компьютерного контроля и оценки знаний;

– отработать вопросы прохождения практической подготовки слушателей курсов на судах с использованием возможностей служебно-вспомогательного флота;

– провести проверку качества подготовки инструкторско-преподавательского состава в строгом соответствии с модулем ИМО 6.09 Конвенции ПДНВ минимального стандарта компетентности инструктора-преподавателя, обеспечить его психолого-педагогическую подготовку для работы в новых условиях профессионального обучения моряков, с использованием современных форм и методов обучения, методики проведения тренажерной подготовки, процедуры использования тренинга, специальных вопросов фоновой базовой профессии;

– продолжить научно-исследовательские работы по всем направлениям профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников морского профиля с учетом требований безопасной работы на судах морского флота.

Ссылки на источники

1. Ничкало Н. Г. Проблемы профессионального обучения на производстве в контексте педагогики, психологии труда и андрагогики // Профессиональное обучение на производстве: сб. науч. тр. / ред. кол.: И. О. Радкевич (председатель) и др. – Киев: Изд-во Института ПТО АПН Украины, 2011. – Вып. IV. – С. 6.
2. Квалифицированная рабочая сила – основа для интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: международное бюро труда. – Женева: МОТ, 2010. – 70 с.
3. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: международная конференция труда, 97-я сессия. – Женева: МОТ, 2008. – С. 25.
4. Радкевич В. А. Современные факторы развития профессионального обучения в условиях производства // Профессиональное обучение на производстве. – Вып. IV. – С. 18–26.
5. Закон Украины «О профессиональном развитии работников» от 12.01.12 р. № 4312 – `IV. – URL: zakon.rada.gov.ua›bin/laws/main.cgi…
6. Арзамасцева Т. Б., Кязимов К. Г. Кризис системы обучения рабочих на производстве. – М.: Изд. центр АПО, 2001. – С. 24.
7. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года (консолидированный текст с манильскими поправками) – Киев: ВПК «Экспресс-Полиграф», 2012. – 568 с.
8. Герганов Л. Д. Перспективы использования модульной системы обучения плавсостава морских тренажерных центрах // Профессиональное обучение на производстве: сб. науч. тр. / ред. кол.: Н. Г. Ничкало (председатель) и др. – Киев: Наук.світ, 2003. – Вып. I. – С. 103–110.
9. Морская доктрина Украины на период до 2035 года: Постановление Кабинета Министров Украины от 07 октября 2012 года № 1307. – URL: http: www.mtu.gov.ua/uk/resolution_kmu/15623.

Leonid Gerganov,
Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor, deputy chief, Educational center "The Ukrainian Danube steamship line", Ishmael, Ukraine

ISSN 2304-120X
08
9 772304 120142

Professional training, retraining and improvement of qualification of workers of the maritime profile: strategic goals and tasks for marine field

Abstact. On the basis of the research training of production workers in the modern labor market conditions in marine field, the author speaks about the urgency and ways to improve the professional competence of workers of the Maritime profile.

Key words: learning in the workplace, educational institution at manufacture, employee of Maritime profile, international Convention on "the Preparation, the seafarers ' certification and Watchkeeping, shipping company.

References

1. Nichkalo, N.G. (2011) “Problemy professional'nogo obuchenija na proizvodstve v kontekste pedagogiki, psihologii truda i andragogiki”, in Radkevich, I.O. (ed.) et al. *Professional'noe obuchenie na proizvodstve: Sb. nauch. trudov*, Izd-vo Instituta PTO APN Ukrainy, Kiev, vyp. IV, p. 6 (in Russian).
2. (2010) *Kvalificirovannaja rabochaja sila – osnova dlja intensivnogo, ustojchivogo i sbalansirovannogo jekonomicheskogo rosta: mezhdunarodnoe bjuro truda*, MOT, Zheneva, 70 p. (in Russian).
3. (2008) *Professional'nye navyki, sposobstvujushhie rostu proizvoditel'nosti, za-njatosti i razvitiju: mezhdunarodnaja konferencija truda, 97-ja sessija*, MOT, Zheneva, p. 25 (in Russian).
4. Radkevich, V.A. (2011) “Sovremennye faktory razvitija professional'nogo obuche-nija v uslovijah proizvodstva”, in in Radkevich, I.O. (ed.) et al. *Professional'noe obuchenie na proizvodstve: Sb. nauch. trudov*, Izd-vo Instituta PTO APN Ukrainy, Kiev, vyp. IV, pp. 18–26 (in Russian).
5. Zakon Ukrainy “O professional'nom razvitii rabotnikov” ot 12.01.12 r. № 4312 – `IV. Available at: zakon.rada.gov.ua›bin/laws/main.cgi… (in Russian).
6. Arzamasceva, T.B. & Kjazimov, K.G. (2001) *Krizis sistemy obuchenija rabochih na proizvodstve*, Izdatel'skij centr APO, Moscow, p. 24 (in Russian).
7. (2012) *Mezhdunarodnaja konvencija o podgotovke i diplomirovanii morjakov i nesenii vahty 1978 goda (konsolidirovannyj tekst s manil'skimi popravkami)*, VPK “Jekspress-Poligraf”, Kiev, 568 p. (in Russian).
8. Gerganov, L.D. (2003) “Perspektivy ispol'zovanija modul'noj sistemy obuchenija plavsostava morskih trenazhernyh centrah”, in Nichkalo, N.G. (ed.) et al. Professional'noe obuchenie na proizvodstve: sb. nauch. trudov, Nauk.svit, vyp. I, Kiev, pp.103–110 (in Russian).
9. Morskaja doktrina Ukrainy na period do 2035 goda: зostanovlenie Kabineta Ministrov Ukrainy ot 07 oktjabrja 2012 goda № 1307. Available at: http: www.mtu.gov.ua/uk/resolution_kmu/15623 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»